

LATVIJAS UNIVERSITĀTE  
EKONOMIKAS UN VADĪBAS FAKULTĀTE  
Starptautiskās ekonomikas un biznesa katedra

**STARPTAUTISKĀS STUDĒJOŠO MOBILITĀTES IETEKME  
UZ JAUNIEŠU NODARBINĀMĪBU ES**

Impact of International Student Mobility on Youth Employability in the EU

MAGISTRA DARBS  
Vadības zinību maģistra studiju programma

Autore: **Madara Ambrēna**

Studenta apliecības Nr.: mk09130

Darba vadītāja: profesore Dr. ekon. Margarita Dunska

RĪGA 2015

## ANOTĀCIJA

Nodarbināmība ir starpdisciplinārs jēdziens, kas raksturo indivīda spēju būt nodarbinātam, un visbiežāk tiek analizēta izglītības un darba tirgus kontekstā.

Darba mērķis ir noskaidrot, vai dalība starptautiskajās studējošo mobilitātes programmās uzlabo indivīda nodarbināmības iespējas, vērtējot to divos līmeņos – ar anketēšanu noskaidrojot mobilitātes programmas dalībnieku individuālo nodarbināmības uztveri, un ar korelāciju analīzi makro līmenī novērtējot, vai mobilitāte ietekmē nodarbinātības līmeni.

Darbā tiek secināts, ka, lai gan studējošo mobilitāti var uzskatīt par daļu no formālās izglītības sistēmas un iepriekšējie empīriskie pētījumi ir pierādījuši pozitīvu ietekmi uz nodarbināmības iespējām, anketēšanas rezultātā un korelāciju analīzē tiek secināts, ka mobilitāte nav statistiski nozīmīgs nodarbināmību ietekmējošs faktors un pastāv citi, nozīmīgāki demogrāfiski un izglītības faktori.

**Atslēgvārdi:** *nodarbināmība, starptautiskā studējošo mobilitāte, ERASMUS programma, jaunieši*

## ABSTRACT

Employability is an interdisciplinary concept, which characterizes a person's ability to gain and maintain employment and is most commonly used in education and labour market policy context.

The aim of the thesis is to examine, whether participation in short term international student mobility programs increases individual employability by using a two level approach – using survey and analysis of variance to study individual employability perception of student mobility program alumni and using a correlation analysis to evaluate impact of student mobility in a macro level.

Despite that student mobility is a part of formal education system and previous research results have shown its positive impact on employability, author concludes that mobility is not a statistically significant employability determining factor and there are several other more important demographic and educational factors.

**Key words:** *employability, international student mobility, youth, ERASMUS program.*

# SATURS

IEVADS .....	6
1. NODARBINĀMĪBAS TEORĒTISKĀS NOSTĀDNES .....	9
1.1. Nodarbināmības jēdziens.....	9
1.2. Nodarbināmības teorijas .....	14
1.2.1. Nodarbināmība kā darba tirgus kategorija .....	15
1.2.2. Nodarbināmība izglītības ekonomikas kontekstā.....	18
1.2.3. Nodarbināmības psiholoģisks koncepts .....	19
1.3. Nodarbināmību ietekmējošie faktori .....	21
1.3.1. Karjeras šķautnes modelis.....	23
1.3.2. Nodarbināmības procesu modelis .....	25
1.3.3. Makkvaida un Lindseja kompleksais modelis .....	27
1.3.4. Zināšanas, prasmes un iemaņas nodarbināmības kontekstā.....	30
1.4. Nodarbināmības mērīšanas iespējas .....	34
1.4.1. Ekonomiski rādītāji nodarbināmības vērtēšanai .....	34
1.4.2. Eiropas Komisijas pieeja nodarbināmības mērīšanā.....	36
1.4.3. Individuālo faktoru novērtēšanas iespējas: kvantitatīvas metodes.....	38
2. JAUNIEŠU NODARBINĀMĪBAS UN STARPTAUTISKO STUDĒJOŠO MOBILITĀTES PROGRAMMU RAKSTUROJUMS ES DALĪBVALSTĪS .....	42
2.1. Jauniešu nodarbināmība ES dalībvalstīs.....	43
2.1.1. Pieeja nodarbināmības jēdzienam dažādās ES dalībvalstīs.....	43
2.1.2. Eiropas Komisijas pieeja nodarbināmības veicināšanai ES dalībvalstīs.....	46
2.1.3. Nodarbināmības raksturlielumi ES .....	49
2.2. Starptautiskās studējošo mobilitātes programmas.....	57
2.2.1. Eiropas Komisijas finansētās studējošo mobilitātes programmas.....	57
2.2.2. Starptautiskās studējošo mobilitātes dinamika ES dalībvalstīs.....	60
2.3. Starptautisko studējošo mobilitātes programmu ietekme uz nodarbināmību: empīrisko pētījumu salīdzinoša analīze.....	65

3.STARPTAUTISKĀS STUDĒJOŠO MOBILITĀTES IETEKMES NOVĒRTĒJUMS JAUNIEŠU NODARBINĀMĪBAS KONTEKSTĀ .....	71
3.1 Nodarbināmības individuālās uztveres novērtējums .....	71
3.1.1 Pētījuma metodoloģija.....	71
3.1.2. Respondentu izlases raksturojums .....	74
3.1.3. Rezultātu analīze mobilitātes un nodarbināmības kontekstā.....	78
3.2. Starptautiskās studējošo mobilitātes ietekmes uz jauniešu nodarbināmības līmeni novērtējums ar korelāciju analīzi.....	89
3.2.1. Izmantotā metode un dati .....	89
3.2.2. Korelāciju analīzes rezultāti .....	92
SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI .....	97
IZMANTOTIE INFORMĀCIJAS AVOTI.....	101
PIELIKUMI	
<i>1.pielikums. Pētījumā izmantotās anketas paraugs</i>	

## IEVADS

Vairākos stratēģiska līmeņa plānošanas dokumentos un ziņojumos nodarbinātības un izglītības jomās Eiropas Komisija (EK) norāda, ka Eiropas Savienības jauniešu kvalifikācijas celšanai bezdarba mazināšanas kontekstā būtiska loma ir zināšanu pārnesei, kā arī studējošo mobilitātei, taču līdz šim zinātniskajā literatūrā īstermiņa studējošo mobilitātes ekonomiskā ietekme ir maz pētīta - biežāk tiek analizēta pilna studiju cikla studējošo mobilitāte un tie faktori, kas studējošajiem liek iegūt augstāko izglītību citā valstī. Arī EK publicētie pārskati par mobilitāti ir vairāk kvantitatīvi, nepievēršot lielu uzmanību ekonomisko sakarību analizēšanai, tomēr pērnā gada nogalē publicētais ziņojums par ERASMUS apmaiņas programmu ietekmi atklāj, ka tie studenti, kas piedalījušies dažāda veida studējošo mobilitātes programmās darba tirgū ir kompetentāki nekā tie vienaudži, kas nav piedalījušies mobilitātē. Proti, jauniešiem, kas studē vai stažējas ārvalstīs, ir uz pusi mazākas iespējas ilgstoši būt bez darba, kā arī pēc absolvēšanas bezdarba līmenis bijušajiem ERASMUS studentiem ir par 23% mazāks kā tiem, kas programmā nav piedalījušies. Tā kā minētajā pētījumā nav analizēta programmas ietekme nacionālā līmenī, autoresprāt, ir būtiski pārbaudīt mobilitātes programmu ietekmi arī dažādās ES dalībvalstīs, īpaši ņemot vērā joprojām augsto jauniešu bezdarba līmeni ES.

Jēdziens, kas pēdējo 20 gadu laikā arvien biežāk literatūrā un stratēģiska līmeņa plānošanas dokumentos tiek lietots izglītības un darba tirgus sasaistei ir nodarbināmība (*employability*), kas pēc būtības ir plašāks jēdziens kā nodarbinātība un reprezentē indivīda spēju būt nodarbinātam. Darba ietvaros tieši šis jēdziens tiks izmantots mobilitātes ietekmes novērtēšanai, no kā izriet maģistra darba mērķis.

**Darba mērķis:** Noskaidrot, vai dalībai starptautiskajās studējošo mobilitātes programmās pastāv pozitīva ietekme uz nodarbināmību ES dalībvalstīs.

### **Darba uzdevumi:**

- 1) Apkopot un izanalizēt nodarbināmības teorētiskās nostādnes;
- 2) Apkopot un izanalizēt līdzšinējos pētījumus par studējošo mobilitātes ekonomisko ietekmi;
- 3) Apkopot un izanalizēt ES dalībvalstu statistiku par jauniešu nodarbināmības indikatoriem: EK izstrādāto nodarbināmības kritēriju, jauniešu nodarbinātību augstskolu beidzēju vidū, iekļaušanos darba tirgū, ilgumu darba atrašanai pēc augstskolas beigšanas;
- 4) Apkopot un izanalizēt starptautisko studējošo mobilitātes statistiku un dinamiku ES dalībvalstīs no 2007. - 2013.gadam;

- 5) Veikt mobilitātes dalībnieku anketēšanu viedokļa noskaidrošanai, un ar dispersiju analīzes metodi noskaidrot, vai dalība mobilitātē ietekmē nodarbināmību;
- 6) Veikt korelāciju analīzi saistību novērtēšanai starp studējošo mobilitāti un nodarbināmību ES dalībvalstīs;
- 7) Izdarīt secinājumus un izteikt priekšlikumus.

### **Hipotēzes:**

H<sub>1</sub>: Dalība studējošo mobilitātes programmās palielina ienākumu līmeni;

H<sub>2</sub>: Dalība studējošo mobilitātes programmās samazina pārejas periodu no studijām uz darba tirgu;

H<sub>3</sub>: Nepastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp mobilitātes programmu novērtējumu un to prasmju novērtējumu, kuras mobilitātes dalībnieki un respondenti, kas tajās nav piedalījušies, uzskata par būtiskām nodarbinātības iegūšanā;

H<sub>4</sub>: Valstīs ar augstāku starptautisko studējošo mobilitātes pakāpi ir augstāks nodarbināmības līmenis.

Maģistra darbs strukturēts trīs daļās. Tā kā nodarbināmība relatīvi jauns jēdziens un nav plaši izmantots iepriekš veiktajos pētījumos Latvijā, darba pirmajā daļā aplūkots nodarbināmības teorētiskais pamatojums, to ietekmējošie faktori kā arī mērīšanas iespējas. Problēmas identifikācijai otrajā nodaļā tiks aplūkoti līdzšinējie zinātniskie raksti un empīriskie pētījumi un izmantotās metodes, kā arī Eiropas Komisijas, nacionālo aģentūru un iestāžu pētījumu rezultāti par mobilitāšu ietekmi, kā arī nodarbinātības jautājumiem un problēmām. Veicot statistisko datu analīzi tiks raksturota mobilitātes dinamika, plūsmas un citi būtiski mobilitāti raksturojoši rādītāji, kā arī nodarbināmības rezultatīvo rādītāju statistiska analīze. Maģistra darba pētījuma izstrāde trešajā daļā tiks veikta divos līmeņos, pirmkārt, analizējot individuālo nodarbināmības līmeņa uztveri, izmantojot anketēšanu un dispersiju analīzi, kā arī makro līmenī, izmantojot korelāciju analīzi.

**Darbā izmantotās metodes:** zinātniskās literatūras analīze, salīdzinoša ekonomiska analīze, statistiskā analīze, anketēšana, dispersiju analīze, korelāciju analīze.

### **Pētījuma periods:**

Tā kā ERASMUS akadēmiskā gada ilgums atšķiras no tradicionālā akadēmiskā gada ES dalībvalstīs, pēdējā aktuālā statistika par starptautiskajām studējošo mobilitātes programmām ir pieejama par 2012./2013.akadēmisko gadu, līdz ar to statistiskās analīzes veikšanai par starptautisko studējošo mobilitātes programmām un nodarbināmības raksturlielumu analīzē salīdzināmības nolūkos tiks izmantoti dati par laika periodu no 2007. līdz 2013.gadam. Anketēšanā ietvertā izlase tika veidota, ietverot tos bijušos mobilitātes programmu

dalībniekus, kas programmā piedalījušies no 2010.g. līdz 2013.gadam, savukārt korelāciju analīzē izmantoti 2013.gada dati.

**Literatūras un datu avotu raksturojums:**

Darba sagatavošanā tika izmantota galvenokārt zinātniskā literatūra un empīriski pētījumi par nodarbināmības teorijas attīstību, Eiropas Komisijas, tās pakļautībā esošu un neatkarību pētniecības centru periodiski un pētnieciski izdevumi par nodarbināmības jautājumiem un starptautiskajām studējošo mobilitātes programmām, Eiropas Savienības stratēģiska līmeņa plānošanas dokumenti nodarbināmības un izglītības kontekstā, Eurostat statistiskas datubāzes, Komisijas pārskata ziņojuma dati par ERASMUS mobilitātes programmu.

**Darbam ir noteikti sekojoši ierobežojumi:**

ES dalībvalstīs atšķiras vecuma grupas, kuras tiek uzskatītas par jauniešiem un dažādās dalībvalstīs tas variē robežās no 15 līdz 35 gadiem taču, ņemot vērā, ka nodarbināmības analīzē būtiski ir izmantot izstrādāto ES nodarbināmības mērīšanas metodoloģiju, maģistra darbā tiek pieņemts, ka jaunieši ir iedzīvotāju grupa vecumā no 15 līdz 29 gadiem.

Datu salīdzināmības nolūkos, tiks izmantoti dati tikai par Eiropas Komisijas realizētajām starptautiskajām studējošo mobilitātes programmām.

# 1. NODARBINĀMĪBAS TEORĒTISKĀS NOSTĀDNES

Mūsdienu dinamiskajos apstākļos ievērojami mainījies uzskats par darba tirgus elastību un indivīda spēju pielāgoties izmaiņām tajā, līdz ar to būtiski ir aplūkot faktoru kopumu, kas dod iespēju būt nodarbinātam. Būtiski norādīt, ka nodarbināmība un nodarbinātība ir divi atšķirīgi jēdzieni – būt nodarbinātam nozīmē *būt darba attiecībās*, savukārt nodarbināmība ir to *īpašību kopums, kas ļauj iegūt nodarbinātību, kā arī progresēt darba tirgū*.<sup>1</sup> Maģistra darba ietvaros termins *nodarbināmība* tiek lietots atbilstoši tā angļu valodas analogam – *employability*, kura izcelsme saistīta ar 2 atšķirīgiem angļu valodas terminiem „nodarbināt” (*to employ*) un „spēja” (*ability*), līdz ar to jēdziena skaidrojums šaurā kontekstā ir *spēja būt nodarbinātam*.<sup>2</sup> LZA Terminoloģijas komisija nav apstiprinājusi oficiālu termina tulkojumu latviešu valodā, taču akadēmiķes B.Rivža un R.Karnīte savās publikācijās<sup>3</sup> lieto tā latvisko atbilstmi *nodarbināmība*, un, sazinoties ar LZA Terminoloģija komisiju, darba autorei tika rekomendēts lietot šī termina latvisko atbilstmi *nodarbināmība*.<sup>4</sup>

Nodarbināmības izpēte ir relatīvi jauns process, un tā aktīva empīriskā analīze norit pēdējos 20 gados, sākotnēji pētot augstākās izglītības ietekmi uz indivīda spēju iegūt atalgotu darbu, bet vēlāk pievērsties prasmju, zināšanu un iemaņu uzkrāšanu sasaisti ar indivīda rīcību darba tirgū, sasaistot izglītības sistēmu kopumā. Plaši nodarbināmības jēdziens tiek lietots gan izglītības, nodarbinātības politikas plānošanas dokumentos gan nacionālā, gan pārnacionālā līmenī, kā arī aizvien plašāk izmantots darba tirgus pētījumos. Nodarbināmība zinātniskajā literatūrā tiek pētīta dažādos līmeņos – individuālā, organizāciju un nozaru griezumā dažādās akadēmiskajās disciplīnās – ekonomikā, vadībzinātnē, personālvadībā, psiholoģijā, izglītības zinātnē un karjeras teorijas kontekstā, turklāt vairāki autori centušies šīs atšķirīgās dimensijas savstarpēji integrēt.

## 1.1. Nodarbināmības jēdziens

Nodarbināmības jēdziens ir daudzdimensionāls un izteikti starpdisciplinārs: zinātniskajā literatūrā nodarbināmības definējums nav viennozīmīgs un vairāki autori (*Perez, McQuaid, Lindsay, Rodriguez*) savos darbos jau iepriekš norādījuši uz grūtībām vienota skaidrojuma izveidē<sup>5</sup>. Vairums autoru lieto Hārvija (*Harvey*), Hiladža (*Hillage*) un Polarda (*Pollard*) nodarbināmības definīciju vai tās pielāgojumus, kas nodarbināmību aplūko šaurā kontekstā,

<sup>1</sup> Holmes L. Competing Perspectives on graduate employability: possession, position or process. *Studies in higher education* Vol.38, No.4, 2013. Pp.538

<sup>2</sup> Harvey, L. Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education* 7(2), 2001. Pp. 98-99

<sup>3</sup> Karnīte R. Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju nodarbināmības uzlabošana Latvijā. *Ekonomisko prognožu centra ekspertīze*. Nr. 9, 2013. 9.lpp

<sup>4</sup> LZA Terminoloģijas komisijas priekšsēdētājs Juris Baldunčiks. *E-pasta sarakste*, 09.02.2015.

<sup>5</sup> Garrouste C L., Rodrigues M. Employability of young graduates in Europe. *International Journal of Manpower*. Vol. 35 No. 4, 2014. Pp. 435-36

proti, kā indivīda spējas iegūt un saglabāt darbu, īpaši saistot to ar iegūto izglītību: „nodarbināmība ir spēja pašpietiekami rīkoties darba tirgū, lai realizētu savu veikspēju stabilā nodarbināmībā. Indivīda nodarbināmība ir atkarīga no zināšanām, prasmēm un iemaņām, veida, kā tās tiek pielietotas un prezentētas, kā arī no apstākļiem darba tirgū.” Šajā definējumā nodarbināmība tiek aplūkota kā spēja veikt jebkādu darbu, turklāt būt neatkarīgam darba tirgū<sup>1</sup>. Interesi nodarbināmības pētījumos veicinājusi pirmkārt prasmju un nepietiekamā darbaspēka piedāvājuma ekonomiskā ietekme, kā arī mainīgais uzskats par karjeru un tās nozīmi darba drošības nodrošināšanā.

Kopumā nodarbināmības diskursā pastāv divas galvenās pieejas – pirmā koncentrējas uz individuālajām rakstura iezīmēm, prasmēm un iemaņām, kas rada potenciālu iespējamai nodarbinātībai, savukārt otrā apskata dažādus ārējos faktorus, kas ietekmē varbūtību kļūt nodarbinātam – darba tirgus institūcijas, sociālekonomisko statusu, darba tirgus apstākļus, kurus De Grips (*De Grip*)<sup>2</sup> nosauc par izpildes nosacījumiem (*effectuation conditions*) – proti nosacījumiem, kurus izpildot indivīds var realizēt nodarbināmību. Tāpat zinātniskajā literatūrā nodarbināmība aplūkota kontekstā ar laika nobīdi starp izglītošanās pabeigšanu un nodarbinātības uzsākšanu<sup>3</sup>, kā arī ar indivīda prasmju un zināšanu (t.sk. izglītības) nesakritību un viņa nodarbošanos.

Daļa autoru nodarbināmības analīzē uzsver prasmju un iemaņu kopumu, kas nepieciešams nodarbināmības realizācijai, proti, Naits (*Knight*) un Jorks (*Yorke*) nodarbināmību definē kā sinerģisku personības īpašību, prasmju, iemaņu un sapratnes kopumu, kas palielina iespējamību tikt nodarbinātam<sup>4</sup>, savukārt Makkvaids (*McQuaid*)<sup>5</sup> kā indivīda spēju apmierināt darba tirgus vajadzības, iegūstot vai saglabājot nodarbinātību. Daļa autoru uzsver arī ne tikai prasmes un iemaņas, bet arī panākumus un personības iezīmes, kas ļauj veiksmīgi saglabāt attiecīgo pozīciju.<sup>6</sup>

Thijsens savā darbā saskata nodarbināmības definējuma stratifikāciju un iedala definējumus trīs lielās grupās: (1) pamata (*core*), (2) plašākās, un (3) visaptverošās (*comprehensive*)<sup>7</sup>. Pirmās grupas ietvaros nodarbināmības definējums sakrīt ar jau iepriekš minēto, ka nodarbināmība ir indivīda spēja veikt darbu, kurā galvenais akcents ir likts uz

<sup>1</sup> Hillage, J., Pollard, E., Employability: Developing a framework for policy analysis, *Great Britain Department for Education and Employment: Research report. No. RR85, 1998. P12.*

<sup>2</sup> De Grip, A., van Loo, J. Sanders, J. The industry employability index: taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review, Vol. 143 No. 3, 2004, Pp. 211.*

<sup>3</sup> Boateng, S.K., Garrouste, C. Jouhette, S. Measuring transition from school to work in the EU: role of the data source. *Conference paper presented at the Conference Catch the Train: Skills, Education and Jobs, Brussels, 16.09.2011. P.67*

<sup>4</sup> Knight, P., Yorke, M. Employability and good learning in higher education. *Teaching in Higher Education Vol.2, 2002, Pp.15.*

<sup>5</sup> McQuaid R., Green A., Danson M., Introducing Employability. *Urban studies Vol.42, No.2, 2005, pp 191.*

<sup>6</sup> Mutari, A. Naser K. Seaid M. Employability factors of graduates. *International Journal of Business and Management. Vol 9. No.10, 2014. Pp.49 – 50.*

<sup>7</sup> Thijsen G.L, Van der Heijden B., Rocco T. Toward the Employability –Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review Vol. 7, No. 2, 2008. Pp. 165 -67.*

reālajām cilvēka spējām. Grūts (*Groot*) un Massens (*Massen*)<sup>1</sup> nodarbināmību šādā kontekstā definē kā uzdevumu skaitu, ko darbinieks spēj pildīt konkrēta pienākuma veikšanai, savukārt Feiters - kā darbinieku spēju atbilstoši veikt daudzpusīgus uzdevumus<sup>2</sup>. Plašākās definīcijas pēc būtības saista indivīda prasmes un to pielietojanu ne tikai konkrētā situācijā, bet gan darba tirgū kopumā – visus individuālos faktorus, kas ietekmē iespējamu nākotnes pozīciju konkrētā darba tirgus segmentā. Peks (*Peck*) un Teodors (*Theodore*) to definē kā *darba ņēmēja īpašību, attieksmju, uzvedības un gaidu kopums, kas paaugstina nodarbinātības iespējamību*.<sup>3</sup> Nodarbināmību visplašākajā kontekstā iespējams definēt, kombinējot iepriekš minēto, proti, *kā visus individuālos un kontekstuālos faktorus, kas ietekmēs nākotnes pozīciju noteiktā darba tirgū*.

Būtiski ir norādīt, ka nodarbināmības definējums neaprobežojas tikai ar indivīda spēju atrast darbu – arvien vairāk autoru pēdējo 20 gadu laikā, sasaistot nodarbināmību ar izglītību un izglītības kvalitāti, uzsver, ka zināšanu ieguve ir nepārtraukts process un augstākā izglītība pati par sevi nenozīmē darba atrašanu un nodarbināmību<sup>4</sup>, kas maģistra darba ietvaros ir būtiski tieši mūžizglītības un mobilitātes kontekstā. Šādai pieejai piekrīt arī Fugats (*Fugate*), kas norāda, ka nodarbināmības veidošanās ir nepārtraukts process, kura mērķis ir paaugstināt indivīda spēju pielāgoties izmaiņām darba tirgū<sup>5</sup>. Nodarbināmības jēdziens daļēji ticis radīts, lai atspoguļotu plašu zināšanu, prasmju un iemaņu kopumu, ko potenciālais darbinieks spēj izmantot, lai reaģētu uz konjunktūras izmaiņām darba tirgū.<sup>6</sup>

Laika gaitā jēdziena skaidrojuma dziļums un analīzes līmenis ir mainījies un ērtības labad uzskatāmi ir atspoguļots 1.1.tabulā. Nodarbināmības koncepta pirmsākumi meklējami 50.gadu vidū – pirmo reizi tas izmantots 1955.gadā, taču ekonomiskos pētījumos nodarbināmības koncepts aplūkots vienīgi pilnas nodarbinātības sasniegšanai, lai motivētu arī mazāk kvalificētās un sociāli atstumtās grupas aktīvāk piedalīties darba tirgū<sup>7</sup>. Augstākās izglītības ietekmes uz nodarbinātību analīze aizsākusies 1960.gados, taču lielākā daļā pētījumu izmantota sasaiste ar cilvēkkapitālu (Bekers (*Becker*), Šulcs (*Schultz*)) vai sijāšanas modeļiem (*screening models*) informācijas aprites un pieejamības kontekstā (Spenss (*Spence*),

<sup>1</sup> **Groot, W. Maassen van den Brink, H.** Education, training and employability. *Applied Economics*, Vol. 32, 2000. Pp.573.

<sup>2</sup> **Forrier A. Sels L.** The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, Vol. 3, No. 2, 2003. P.46.

<sup>3</sup> **Peck, J. Theodore, N.** Beyond employability. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 24, No. 6, 2000, P.731.

<sup>4</sup> **Harvey, L.** Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education* Vol. 7(2), 2001. P 99.

<sup>5</sup> **Fugate M., Kinicki A.** A dispositional approach to employability: development of a measure and test of implications for employee reaction to change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.81, No.3,2008. P. 503.

<sup>6</sup> **Süß S, Becker J.** Competences as the foundation of employability: a qualitative study of German freelancers. *Personal Review* Vol.42, No.2, 2013. P.223.

<sup>7</sup> **Feintuch A.** Improving the employability and attitudes of difficult-to-place persons. *Psychological Monographs: General and Applied*, Vol 69(7), 1955, Pp. 1-20, citēts pēc **Forrier A. Sels L.** The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, Vol. 3, No.2, 2003, P.8

Stiglitzs (*Stiglitz*), Arovs (*Arrow*))<sup>1</sup>. 1970. un 1980.gados galvenais akcents nodarbināmības izzināšanā tika likts uz prasmju un zināšanu pilnveidi un darba tirgus sasaisti ar augstāko izglītību, taču atsevišķu autoru rakstos nodarbināmība tiek apkūkota organizācijas līmenī, proti, indivīda spējas pielietot iegūtās prasmes un iemaņas organizācijas mainīgajā vidē.<sup>2</sup> Sākot no 1990.gadiem nodarbināmības jēdziens ieguvis daudz plašāku redzējumu arī kā darba tirgus kategorija, kas ir svarīga sabiedrībai kopumā, tā kā nodarbināmības jēdziena būtība – spēja saglabāt darbu - ir būtiska dažādu tautsaimniecības sektoru un politikas veidotāju vidū.

1.1.tabula

### Nodarbināmības jēdziena vēsturiskā attīstība<sup>3</sup>

	1960ie, 1970ie	1980ie	1990ie, 2000ie
<b>Fokuss</b>	Visaptverošs	Lieli privāti vai publiski uzņēmumi	Indivīds
<b>Mērķis</b>	Pilna nodarbinātība, kolektīvā sloga samazināšanās	Efektīva cilvēkresursu izmantošana	Individuālo iespēju paaugstināšana iekšējā un ārējā darba tirgū
<b>Līmenis</b>	Sabiedrība kopumā	Uzņēmums	Indivīds
<b>Mērķa grupas</b>	Skolu beidzēji bez augstākās izglītības, mazāk privilēģētās sociālās grupas	Zemākā un vidējā līmeņa personāla grupas, kas pakļautas uzņēmuma reorganizācijai	Visi nodarbinātie, bezdarbnieki un darba meklētāji
<b>Aktivitātes</b>	Valdības īstenoti pasākumi, lai sekmētu nodarbinātības paaugstināšanos, paaugstinot zemāk kvalificēto darba ņēmēju pozīcijas darba tirgū.	Uzņēmuma elastība paredz vadības rīcību iekšējo personāla problēmu risināšanā, kā arī visu līmeņu darbinieku karjeras pilnveides iespēju nodrošināšanu	Indivīda spēja reaģēt uz izmaiņām darba tirgū, karjeras izaugsmes iespējas, darba devēju sekmētas zināšanu pilnveides iespējas

Ja tālāk aplūko nodarbināmības jēdziena vēsturisko attīstību, daļa autoru (*Makkvaids (McQuaid)*, *Lindsejs (Lindsay)*, *Makgrāts (McGrath)*) savos nodarbināmības pētījumos izmanto *Gaziera (Gazier)* nodarbināmības koncepta stadijas<sup>4</sup>, kur nodarbināmības jēdziena pirmsākumus datē jau ar 20.gs.sākumu:

1. **Dihotomiskā (dichotomic)** jeb divdalījuma nodarbināmība aplūko šo jēdzienu šaurā kontekstā, vērtējot tikai pēc vienas atributīvās pazīmes – vai attiecīgais indivīds var tikt nodarbināts un ģenerālo kopu iedala 2 lielās grupās – nodarbināmie (*employable*) – tie, kas vēlas un ir spējīgi strādāt algotu darbu un nenodarbināmie (*unemployable*) – tie, kas nav spējīgi strādāt algotu darbu dažādu apstākļu dēļ.

<sup>1</sup> **Cai Y.** Graduate employability: a conceptual framework for understanding employer's perceptions. *Higher Education*. 2013 Vol. 65, P.460.

<sup>2</sup> **Forrier A. Sels L.** The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, Vol. 3, No. 2, 2003, Pp.5-8

<sup>3</sup> Atutores pielāgots, izmantojot **Thijesen G.L., Van der Heijden B., Rocco T.** Toward the Employability –Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review* Vol. 7, No. 2 200. P. 170.

<sup>4</sup> **McQuaid R., Green A., Danson M.**, Introducing Employability. *Urban studies* Vol.42, No.2, 2005, Pp 194-95.

2. **Socio – medicīniskā** (*socio – medical*) nodarbināmības koncepts radās Otrā pasaules kara laikā Vācijā, ASV un Lielbritānijā, un aplūko nesakritības starp darba tirgus prasībām un darba ņēmēja sociālo, medicīnisko un psiholoģisko stāvokli, kā rezultātā nav iespējams kļūt par darba ņēmēju.
3. **Darbaspēka** (*manpower*) nodarbināmība radās 19.gs.60.gados ASV un paplašina iepriekšējo pieeju attiecinot to arī uz citām sociāli atstumtām sabiedrības grupām, akcentējot zināšanu un iemaņu neatbilstību darba tirgū un nespēju būt nodarbinātam.
4. **Plūsmu** (*flow*) nodarbināmība analizē tautsaimniecības līmenī no darba tirgus piedāvājuma perspektīvas: proti, ka pastāv augsta varbūtība, ka indivīds, kas ir darba meklējumos spēj atrast darbu nepietiekama darba tirgus piedāvājuma rezultātā.
5. **Darba tirgus snieguma** nodarbināmības (*labour market performance employability*) koncepts aplūko darba tirgu no politikas plānošanas perspektīvas un valdības intervences darba tirgū, akcentējot kvantitatīvas nodarbināmības novērtēšanas iespējas: nodarbinātības periodu un atalgojuma līmeni.
6. **Ierosmes** (*initiative*) nodarbināmības jēdziens attīstījās 80.gadu beigu personālvadības literatūrā ASV, un norāda, ka veiksmīgas karjeras attīstības priekšnosacījums ir tādu prasmju un iemaņu attīstīšana, kuras var tikt pārnestas starp dažādām lomām darba tirgū, īpaši uzsverot katra indivīda lomu procesa pilnveidē.
7. **Interaktīvā** (*interactive*) nodarbināmība analizē spēju būt nodarbinātam ne tikai no individuālās perspektīvas (lai gan uzsverot to kā būtisku), bet atzīst, ka pastāv arī saikne ar ārējiem apstākļiem. Proti, individuālā nodarbināmība ir atkarīga no pārējo sabiedrības locekļu nodarbināmības iespējām, darba tirgu pārvaldošām institūcijām un politikas, kā arī kopējās situācijas darba tirgū, uzsverot darba tirgus piedāvājuma dimensiju un darba devēja lomu nodarbināmības iespējamībā.

Šāda interaktīva pieeja tiek izmantota arī jaunākajos pētījumos zinātniskajā literatūrā, kā arī nacionālos un pārnacionālos plānošanas dokumentos, kas nodarbinātību aplūko kā sinerģisku fenomenu starp darba ņēmēju, darba devēju, darba tirgu un ārējiem faktoriem, kas ietekmē situāciju tajā. Arī Eiropas Komisija savos darba tirgus ziņojumos izmanto Cedefopa (*Cedefop*) definējumu, kurā nodarbināmība ir faktoru kopums, kas ļauj progresēt nodarbinātības sasniegšanā vai iegūt (un saglabāt) nodarbinātību, kā arī progresēt tālākā karjeras izaugsmē.<sup>1</sup>

Literatūrā nodarbināmības jēdziena lietojums ir neviennozīmīgs, un joprojām pastāv neskaidri uzskati par to, kādas komponentes veido un ietekmē nodarbinātību un

---

<sup>1</sup> **European Commission.** Working paper on the Development of benchmarks on education and training for employability and on learning mobility: SEC No. 670, 2011. P. 59

nodarbināmības definējumi apkopoti 1.2.tabulā. Lai gan jēdziens ir daudzdimensionāls, gandrīz katra no definīcijām uzsver potenciālo darbinieku daudzveidīgās rakstura iezīmes, izziņas spējas, zināšanas, prasmes, iemaņas, spēju pielāgoties, mobilitāti, kā arī citus faktoros, taču vienojošais elements visām definīcijām ir nodarbinātība kā rezultāts, un atkarībā no tā, kādā griezumā tā tiek pētīta, atšķirīgas dimensijas var tikt mainītas.

1.2.tabula

### Nodarbināmības definējums<sup>1</sup>

<b>Autori</b>	<b>Nodarbināmības definējums</b>
Hiladzs un Polards (1998)	Spēja pašprietekami rīkoties darba tirgū, lai realizētu savu veikspēju stabilā nodarbināmībā. Individīda nodarbināmība ir atkarīga no zināšanām, prasmēm un iemaņām, veida, kā tās tiek pielietotas un prezentētas, kā arī no apstākļiem darba tirgū.
Grūts, Massens (2000)	Uzdevumu skaitu, ko darbinieks spēj pildīt konkrēta pienākuma veikšanai ar mērķi iegūt atalgotu darbu.
Peks un Teodors (2000)	Darba ņēmēja īpašību, attieksmju, uzvedības un gaidu kopums, kas paaugstina nodarbinātības iespējamību.
Lī (2002)	Īpašību un procesu kopums, kas ļauj saglabāt vai iegūt nodarbinātību.
Jorks un Naits (2003)	Sasniegumu, prasmju un personisko atribūtu kopums, kas palielina iespējas kļūt nodarbinātam un būt veiksmīgam izvēlētajās jomās, tādējādi sniedzot labumu sev, sabiedrībai un tautsaimniecībai.
Brauns, Heskets, Viljams (2003)	Relatīvā varbūtība iegūt un saglabāt formālu nodarbinātību.
Makkvaidis (2005)	Individuālo iemaņu, personīgo apstākļu un ārējo faktoru kopums, kas ļauj palielināt izredzes kļūt nodarbinātam un spēju saglabāt atalgotu darbu.
Jorks (2006)	Panākumu, prasmju un personisko iezīmju kopums, kas nodrošina nodarbinātības iegūšanas iespējas un tās saglabāšanu.
Bonvins, Galsters (2010)	Individuālās zināšanas un prasmes, kuras iegūstamas darba veikšanai.
Holmss (2013)	Skaidru mehānismu izveide, kuru rezultātā studējošie var attīstīt un izmantot daudzveidīgas prasmes, zināšanas un iemaņas, lai kļūtu nodarbināti.
Kokss, Kings (2014)	Indīvam piemītošā spēja iegūt zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas, lai veiktu attiecīgu darbu.

Var izšķirt 2 galvenās pieejas nodarbināmības definējumā – pirmā koncentrējas uz tām prasmēm, kas iegūstamas formālas izglītības ceļā, proti, uzsverot augstākās un profesionālās izglītības institūciju lomu studējošo nodarbināmības palielināšanā, kā arī otrā grupa, kas uzskata, ka izglītība pati par sevi negarantē algota darba iegūšanu pēc studijām, īpaši ņemot vērā nesakrītības darba tirgus prasībās un izglītības saturā. Tāpat tiek uzsvērti daudzi kontekstuāli un ārēji faktori, kas nav saistīti ar individuālajām prasmēm un iemaņām-ekonomiskā situācija, konkurence darba tirgū.

### 1.2.Nodarbināmības teorijas

Tā kā nodarbināmības jēdziens pēc būtības ir starpdisciplinārs, un tas tiek analizēts dažāda līmeņa un rakstura pētījumos, autoresprāt, ir būtiski aplūkot svarīgākās

<sup>1</sup> Autores veidots, apkopojot literatūrā aplūkotās nodarbināmības definīcijas

nodarbināmības teorijas un to paustās idejas nodarbināmības, tās raksturlielumu, dimensiju kontekstā. Makgrāts (*McGrath*)<sup>1</sup> norāda, ka zinātniskajā literatūrā pastāv divas vadošās pieejas nodarbināmības analīzē – pirmā saistīta ar jau iepriekš aplūkoto Hiladža (*Hillage*) un Polarda (*Pollard*) nodarbināmības definējumu un analīzē individuālo prasmju, iemaņu un zināšanu kopumu, kas ļauj indivīdam būt nodarbinātam, savukārt otrā pieeja aplūko nodarbināmību kā ekonomisku kategoriju darba tirgus kontekstā, savienojot individuālos faktorus ar ekonomikas struktūru un tās ietekmi uz indivīda nodarbināmības iespējām, kombinējot tās ar institucionālo perspektīvu, kurā augstākās izglītības iestādēm ir būtiska loma indivīda nodarbināmības nodrošināšanā, prasmju un iemaņu attīstībā un tā ietekmē uz sociālo un cilvēkkapitālu. Tāpat nodarbināmību pēta psiholoģijas kontekstā saistībā ar indivīda uztveri par tam piemītošajām prasmēm un iemaņām.

### **1.2.1. Nodarbināmība kā darba tirgus kategorija**

Nodarbināmības jēdziens var tikt aplūkots kā ekonomiska kategorija darba tirgus kontekstā, proti kā indivīda spēja iegūt nodarbinātību darba tirgū, tomēr būtiski atzīmēt, ka nodarbinātības iegūšana nav jāsaprot tikai no piedāvājuma perspektīvas, kas ir atkarīga no iegūtās izglītības un apmācībām, bet arī no daudzveidīgiem individuāliem faktoriem (veselība) vai ārējiem faktoriem (darba tirgus institūcijām, kas veicina vai kavē nodarbināmību), kas ietekmē nodarbinātības iegūšanas iespējas neatkarīgi no iegūtās izglītības, zināšanām vai prasmēm. No darba tirgus perspektīvas nodarbināmība var tikt definēta kā nodarbinātības iegūšana noteiktā vietā, noteiktā laikā attiecinot konkrētu vakanču skaitu pret vienādi (līdzīgi) kvalificētiem darba meklētājiem darba tirgū.<sup>2</sup> Tiek uzskatīts, ka nodarbināmība ir pamats nodarbinātībai, jo tā palielina nodarbinātības iespēju un piemītošo prasmju, pieredzes un rakstura iezīmju kombinācija ir būtisks priekšnosacījums nodarbinātības iegūšanai bez darba esošajiem darba tirgus dalībniekiem.

Ja pieņem, ka darba tirgū ir gan ar atbilstošām zināšanām, gan prasmēm apveltīti indivīdi, tad rodas pamatots jautājums, kādēļ daļa indivīdu nav spējīgi iegūt nodarbinātību, kā arī daļa organizāciju nav spējīgas aizpildīt vakances – līdz ar to pastāv apstākļi, kas ietekmē indivīda nodarbināmību, un tieši šis ir viens no argumentiem, kas liek nodarbināmības analīzei pievērsties no ekonomiskās perspektīvas.

Vairāki autori (Pīrss (*Pearce*), Rendels (*Randel*))<sup>3</sup> uzsver, ka mūsdienu darba tirgus ir orientēts ne tik daudz uz nodarbinātību visa mūža garumā (*lifelong employment*) vienā uzņēmumā vai organizācijā, bet gan uz mobilu karjeru, kurā tieši darba devējs piedāvā

<sup>1</sup> **McGrath S.** The role of education in development: an educationalist's response to some recent work in development economics. *Comparative Education*. Vol 46. No.2, 2010. P.243.

<sup>2</sup> **Clarke M., Patrickson M.** The new covenant of employability. *Employee Relations* Vol. 30 No. 2, 2008 P. 132.

<sup>3</sup> **Pearce, J. L., Randel, A. E.** Expectations of organizational mobility, workplace social inclusion, and employee job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 2004. Vol. 25(1), P. 90.

pievilcīgu darba vidi, kurā indivīds spēj attīstīt prasmes, ko pielietot arī tām organizācijas vajadzībām mainīgā darba tirgū. Tāpat būtiski atzīmēt, ka mūsdienu definējumam un jēdziena skaidrojumam darba tirgus tiek skatīts plašāk – gan kā iekšējais tirgus, gan kā ārējais tirgus, ne tikai koncentrējoties uz bezdarba problēmu, bet vairāk uz indivīdu fleksibilitāti atvērtā (bezrobežu) darba tirgū. Darba tirgus ietvaros nodarbināmība ir atkarīga no ārējiem faktoriem un īpaši tirgus konjunktūras. Brīžos, kad piedāvājums darba tirgū pārsniedz pieprasījumu, arī ilgstošie bezdarbnieki var kļūt nodarbināmi, taču nepietiekoša darbaspēka piedāvājuma periodos neiztur konkurenci ar augstāk kvalificētiem darba meklētājiem<sup>1</sup>, līdz ar to var secināt, ka piemītošo pazīmju esamība negarantē nodarbinātību. Tāpat var apgalvot, ka indivīdi ar zemāku prasmju un izglītības līmeni, mazāku darba pieredzi var pretendēt uz ierobežotu grupu vakancu, līdz ar to nodarbināmības līmenis ir zemāks.

Nodarbināmība darba tirgus kontekstā var tikt aplūkota divējādi – no pieprasījuma un piedāvājuma perspektīvas. Darba tirgus ietvaros atšķiras izpratne par nodarbināmību - darba ņēmēji aplūko nodarbināmību kā pārejošu (*transitional employability*) konceptu būt mobiliem darba tirgū ar iespēju pārvietoties organizācijas ietvaros, starp organizācijām vai darba tirgū, taču darba devēju skatījums uz nodarbināmību tiek aplūkots funkcionāli (*functional employability*) no organizācijas perspektīvas – proti kā organizācijas vajadzību izpilde ar indivīdam piemītošām un atbilstošām zināšanām un iemaņām<sup>2</sup>. Arvien vairāk autoru uzsver mūžnodarbināmību (*lifetime employability*)<sup>3</sup> – tādu uzvedības tendenci darba tirgū, kas vērsta uz darba iegūšanu, saglabāšanu, kā arī kvalifikācijas izmantošanu, lai pielāgotos darba tirgus izmaiņām dažādos karjeras posmos. Nodarbināmības saglabāšana tiek aplūkota kontekstā ar nenoteiktību darba tirgū un indivīda nepieciešamību iegūt jaunas prasmes apmācības ceļā (cilvēkkapitāla aspekts), lai realizētu socializēšanās nepieciešamību (sociālā kapitāla aspekts).

Empīriskos pētījumus līdz šim nav izdevies pierādīt skaidru un konsekventu sakarību starp nodarbināmību un nodarbinātību darba tirgus ietvaros un daļa autoru norāda, ka tieši kontekstuālo apstākļu - īpaši ekonomisko faktoru – izslēgšana no nodarbināmības analīzes modeļiem ir būtiski situācijas objektīvam raksturojumam<sup>4</sup>. Individuāla snieguma darba tirgū novērtēšanai parasti izmanto nodarbinātības esamību, kā arī vērtē ienākumu apjomu, līdz ar to nodarbināmības koncepts paredz, ka abi šie kritēriji tiek izpildīti ar nosacījumu, ka indivīdam piemīt tirgus prasībām atbilstošas pazīmes.

---

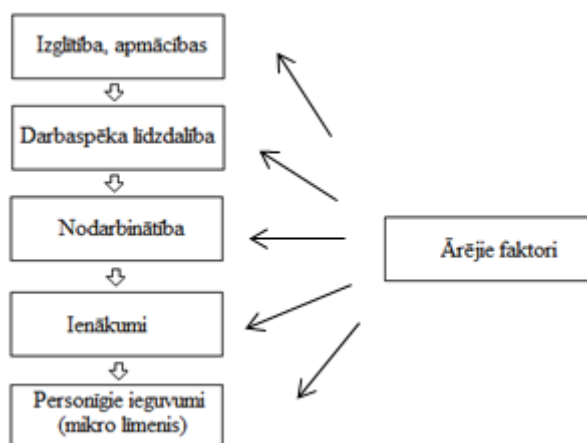
<sup>1</sup> **Brown M, Heskett J., Williams A.** Employability in a Knowledge-driven Economy. *Journal of Education and Work*, Vol. 16, No.2, 2003 Pp. 25-26

<sup>2</sup> **Clarke M. Patrickson M.** The new covenant of employability. *Employee Relations* Vol. 30 No. 2, 2008 Pp. 121-22

<sup>3</sup> **Forrier A., Sels L.** The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, Vol. 3, No. 2, 2003. P.79

<sup>4</sup> **Briscoe, J.P. Hall, D.T.** The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, 2006. P. 10.

Nodarbināmību iespējams aplūkot arī detalizēti, analizējot dažādas komponentes, kas ir būtiski darba tirgus elementi, proti, cik daudz laika nepieciešams nodarbinātības iegūšanai, prasmju un izglītības atbilstību attiecīgajam amatam, vai pat konkrētās atšķirības līgumiskajā regulējumā attiecīgajā pozīcijā. Tāpat iespējams analizēt nodarbināmību dažādos līmeņos vai noteiktām sociālajām grupām – jauniešu, augstskolu beidzēju vidū, mērot ilgumu pārejai no studijām uz nodarbinātību (*transition from school to work*), kā arī pētīt jau esošos darba tirgus dalībniekus, kas ilgstoši nav spējīgi iegūt atalgotu darbu, īpaši ilgstošā bezdarba kontekstā.<sup>1</sup> Psacharopoulos (*Psacharopoulos*), analizējot nodarbināmību kā ekonomisku kategoriju, piedāvā saistīt nodarbināmību ar indivīda un darba tirgus mijiedarbību (skat. attēlu 1.1). šajā gadījumā nodarbināmība nav tikai pašmērķis – tas ir viens no posmiem nodarbinātības sasniegšanā. Modelī nodarbināmība ir atkarīga gan no iegūtās izglītības, dažāda veida apmācībām un zināšanām, kas tajās iegūtas, gan arī kopumā ar vēlmi būt aktīvam darba tirgū un iesaistīties darba meklēšanā.



1.1.att. Nodarbināmības ekonomiskās dimensijas<sup>2</sup>

Psacharopoulos (*Psacharopoulos*) izveido ne tikai teorētisku modeli, bet arī testē to empīriski un norāda uz būtiskām atšķirībām dažādu valstu un kultūras īpatnību kontekstā, pat pastāvot vienādam prasmju un zināšanu līmenim. Viņš norāda, ka, nodarbināmība ne tikai ir atkarīga gan no zināšanām, iemaņām, gan arī no aktīvas līdzdalības darba tirgū, kas var rezultēties ar nodarbinātību pie labvēlīgiem tirgus apstākļiem, taču negatīvas konjunktūras un pazīmju neatbilstības rezultātā var novest arī pie bezdarba. Nepieciešams atzīmēt, ka uz visiem elementiem modelī iedarbojas arī ārējie faktori – politiski, ekonomiski, tehnoloģiski apstākļi, kas nav saistīti ar indivīdu, bet var ietekmēt kādu vai visus no modeļa elementiem.

<sup>1</sup> Guison-Dowdy A. Skills for Employability: Economic Returns to Education and Skills. *Results for Development Institute (RAD) Report. 2012. Pp.78-79*

<sup>2</sup> Autores pielāgots, izmantojot Psacharopoulos G., Schloter M. Skills for employability, Economic Growth and Innovation: Monitoring the Relevance of Education and Training Systems. *EENEE Analytical Report No.6 for the European Commission, 2010. P.4*

Nodarbināmības praktiskais rezultāts šajā modelī un ir nodarbinātības sasniegšana, kas indivīdam rada pamatu saņemt konkrētu ienākumu līmeni, kā arī gūt cita veida personiskus ieguvumus, kas var nebūt materiāla rakstura, bet var tikt saistīti ar pieredzes uzkrāšanu, socializēšanās īstenošanu, tīklošanu un citiem nemateriāliem rezultātiem, kurus izmērīt ir relatīvi sarežģīti.

### 1.2.2. Nodarbināmība izglītības ekonomikas kontekstā

Nodarbināmības novērtēšana ir daļa no izglītības ekonomikas, kuras ietvaros tiek pētīta arī cilvēkkapitāla kontekstā, un daudzi autori savos darbos uzsver izglītības ietekmi nodarbināmības paaugstināšanā. Izglītības ekonomikas nozarē pirmie būtiskie pētījumi datējami ar 1960. gadu un saistās ar cilvēkkapitāla pieeju, kuru izveidoja Bekers modeļa veidā pamatojot, ka investīcijas izglītībā var tikt uztvertas analogi kā investīcijas fiziskā kapitālā.<sup>1</sup> Cilvēkkapitāla teorijas pamatā ir uzskats, ka izglītība, kā arī visas formāli uzkrātās zināšanas un prasmes palielina indivīda produktivitāti, tādējādi ievērojami uzlabojot sniegumu un palielinot ienākumus – viens no veidiem, kā skaidrot izglītības ietekmi uz nodarbinātību cilvēkkapitāla veidošanās kontekstā ir, izmantojot Mincera (*Mincer*) ienākumu funkciju<sup>2</sup>, kurā indivīda ienākumi aplūkoti kā funkcija no izglītošanās ilguma gados un darba pieredzes.

$$\log y = \log y_0 + rS + \beta_1 X + \beta_2 X^2 \quad [1.1] \quad ^3,$$

kur

y – ienākumu līmenis

S – izglītošanās (*schooling*) ilgums, gados

X – darba pieredze, gados.

Mincera (*Mincer*) funkcija ir plaši izmantota cilvēkkapitāla pētījumos un empīriskos pētījumos ticis secināts, ka izglītošanās ilguma pieaugums ar vidēji vienu gadu izraisa 10% pieaugumu personīgajos ienākumos.<sup>4</sup> Šāda pieeja literatūrā arī kritizēta - lai gan lielākā daļa pētnieku norāda, ka izglītība ir būtiskākā cilvēkkapitāla komponente<sup>5</sup>, empīrisku pētījumu rezultāti liecina par mērenu sakarību – nedz profesionālais maģistra grāds vadības zinībās (MBA), nedz vidējā atzīme (GPA) bija būtiski saistīti ar izmaiņām atalgojuma līmenī un karjeras izaugsmes iespējām, proti, paaugstinājumu. Līdzīgā pētījumā tika noskaidrots, ka, lai gan izglītība ir būtisks priekšnosacījums karjeras izaugsmes iespējām, neizskaidrotā dispersija

<sup>1</sup> Becker, G. Human Capital: A Theoretical Analysis with Special Reference to Education. New York: Columbia University Press, 1964. Citēts pēc Machin S. Developments in economics of education research. *Labour Economics* Vol.30, 2014. Pp. 17

<sup>2</sup> Wittekind A, Raeder S Grote G. A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior* Vol. 31, 2010 Pp. 566-586

<sup>3</sup> Turpat

<sup>4</sup> Pritchett, L. Does learning to add up add up? The returns to schooling in aggregate data. *Economics of Education, Volume 1. 2008. Pp. 668-69.*

<sup>5</sup> McArdle S. Waters L., Briscoe J.P., Hall D. Employability during unemployment: Adaptability, career identity, human and social capital. *Journal of Vocational Behaviour. No.71, 2007. P.251.*

šim mainīgajam ir salīdzinoši zema, tādejādi vairāk to ietekmē citi faktori, kas netika ietverti modelī.<sup>1</sup>

Tāpat nodarbināmības analīzē no cilvēkkapitāla perspektīvas, nepieciešams norādīt, ka būtiska ir gan iegūtā izglītība, darba pieredze, kā arī kompetences un kvalifikācija. Ar kvalifikāciju jāsaprot kompetentas iestādes izsniegts diploms, grāds vai cits sertifikāts, kas apliecina veiksmīgi nokārtotu apstiprinātas programmas pabeigšanu, savukārt kompetences – zināšanu un sapratnes, kognitīvu un meta kognitīvu prasmju, starppersonu un intelektuālu un praktisku iemaņu, ētikas un attieksmju dinamiska kombinācija<sup>2</sup>. Kompetenču loma ir ļoti būtiska nodarbināmības veicināšanā, jo ir pierādīts, ka profesionāli orientētu studiju programmu absolventi ir labāk sagatavoti darba videi, kas ievērojami paaugstina viņu iespēju tikt nodarbinātiem. Pie līdzīgiem secinājumiem nonākuši arī citi autori, secinot, ka profesionālo programmu studējošie atalgotu darbu atsevišķās analizētajās valstīs (Vācija, Nīderlande) 95% gadījumu iegūst mazāk kā 3 mēnešu laikā maksimāli tuvu dzīves vietai.<sup>3</sup>

Šāda pieeja cilvēkkapitāla analīzē galvenokārt aplūko konceptu indivīda līmenī un saista to ar individuālām nodarbināmības palielināšanas iespējām – daļa autoru (*Thijsens (Thijsen), Van der Hejdens (Van der Heijden), Roko (Rocco)*)<sup>4</sup> to arī izmanto savos konceptuālajos modeļos un visu formālo iegūto izglītību, zināšanas un prasmes kā nodarbināmību ietekmējošo apvieno vienā – cilvēkkapitāla faktorā, taču plaši tiek izmantota arī cilvēkkapitāla ietekmes novērtēšana uz ekonomikas izaugsmi, saistot to ar produktivitāti, makro līmenī, taču attiecībā uz nodarbināmības koncepciju, autoresprāt, atbilstošāka ir individuālā pieeja cilvēkkapitāla vērtēšanā.

### 1.2.3. Nodarbināmības psiholoģisks koncepts

Nodarbināmības analīzē no psiholoģijas perspektīvas var izšķirt divas galvenās pieejas kompetenču (*competence based*)<sup>5</sup> un izvietojuma (*dispositional*)<sup>6</sup> pieeju – pirmā analīzē indivīda uztveri par tam piemītošajām prasmēm, kompetencēm un zināšanām, savukārt otrā – uztveri par attieksmi pret darbu un karjeru kopumā. Abām pieejām raksturīgs individuāls analīzes līmenis nodarbināmības pētīšanā, kā arī personisko un strukturālo faktoru mijiedarbības aplūkošana, kuru rezultātā uztvere par nodarbināmību var tikt ietekmēta un

---

<sup>1</sup>Nig T., Eby H., Feldman D.C. Human capital and objective indicators of career success: The mediating effects of cognitive ability and conscientiousness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. No.83, 2010, P.224.

<sup>2</sup>European Commission/NURIC/ ENIC. European Area of Recognition Manual. Practical guidelines for fair recognition of qualifications. *European Area of Recognition project Research Paper No.JEB12-789*, 2012. P.27-28

<sup>3</sup>Kolster R. Westerheijden D.F. Employability of Professional bachelors from and international perspective. *Centre for Higher Education Policy Studies Research Paper No. C14RK026*, 2014. Pp.87-89

<sup>4</sup>Thijsen G.L., Van der Heijden B., Rocco T. Toward the Employability –Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review Vol. 7, No. 2. 2008 P. 165.*

<sup>5</sup>Heijde van der C., Heijden van der B. A competence – based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management, Vol45, No.3., 2006. P.449.*

<sup>6</sup>Fugate M., Kinicki A. A dispositional approach to employability: development of a measure and test of implications for employee reaction to change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.81, No.3,2008 P. 510.*

mainīta gan saistībā ar iekšējo, gan ārējo darba tirgu. Kombinējot elementus no abām pieejām ar kontekstuālajiem apstākļiem iespējams iegūt nodarbināmības uztveres konceptu, kas ir galvenais elements jaunākajos pētījumos nodarbināmībā no psiholoģijas perspektīvas.

Nodarbināmība no uztveres perspektīvas sociālās psiholoģijas kontekstā analizē indivīda uztveri par savām iespējām iegūt un saglabāt nodarbināmību, saucot to par nodarbināmības uztveri<sup>1</sup>. Psiholoģiskas nodarbināmības analīzes iezīme ir tās mikro analīzes līmenis, proti, fokuss uz indivīdu modernās karjeras uztveres ietvaros – proti, indivīds pats ir atbildīgs par savām karjeras izaugsmes iespējām, darba atrašanu un saglabāšanu. Vairāki autori uzsver bezrobežu un mainīgu (*protean*) karjeras modeli<sup>2</sup>, kurā indivīds proaktīvi veido savu karjeru organizācijas vai darba tirgus ietvaros brīvi un bez funkcionāliem ierobežojumiem.

Nodarbināmības uztveri veido vairākas komponentes – (1) subjektīvais vērtējums par savām spējām, kas pat pie vienāda nosacījuma prasmēm, zināšanām un iemaņām var būtiski atšķirties. Otrā, plašākā kategorija, kuri uzsver vairāki autori savos modeļos<sup>3</sup>, ir (2) iespējas jeb personisko un strukturālo faktoru mijiedarbība, kuru rezultātā pieaug nodarbinātības iespēja, kur ar strukturālajiem faktoriem (uzņēmuma, sabiedrības, tīkla ietvaros) būtu jāsaprot izmaiņas ārējā vidē, kas uzlabo uztveri par nodarbināmības spējām. Tāpat nodarbināmības uztverē būtiska ir (3) nodarbinātības iegūšanas un saglabāšanas iespēja, kas pētīta no augstskolu beidzēju (Hiladžs (*Hillage*), Polards (*Pollard*))<sup>4</sup>, nodarbināto (Bertsons (*Bertson*), Nasvāls (*Naswall*))<sup>5</sup> un bezdarbnieku perspektīvas (Vanbergs (*Wanberg*))<sup>6</sup>, un atšķirīgos karjeras posmos, tai ir tendence atšķirties, un šī uztvere īpaši spilgti izpaužas pārejas periodos – attiecīgi mainot darba vietu, nozari, sektoru. Pastāvot nepastāvībai darba tirgū būtiska ir ne tikai uztvere par nodarbināmības iespējām, bet arī (4) reālās iespējas iegūt nodarbinātību, kas tiek uzskatīta par vēl vienu būtisku elementu nodarbināmības uztverē. Visbeidzot kā noslēdzošais elements jānorāda nodarbinātība gan kvalitatīvā, gan kvantitatīvā aspektā – gan no pieejamo vakanču skaita, gan konkrētās nozares un citiem kvalitatīviem rādītājiem, kas to raksturo.

---

<sup>1</sup> Vanhercke D. Peters E. De Witte H. Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review* Vol. 43 No. 4, 2014. P. 595.

<sup>2</sup> Hall, D.T. The protean career: a quarter-century journey. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 65 No. 1, 2010. P. 5.

<sup>3</sup> De Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, Wittekind, A. The association between workers' employability and burnout in a reorganization context: longitudinal evidence building upon the conservation of resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 17 No. 2, 2012. P. 170.

<sup>4</sup> Hillage, J. and Pollard, E., Employability: Developing a framework for policy analysis, *Great Britain Department for Education and Employment: Research report. No. RR85, 1998. P12*

<sup>5</sup> Bertson, E., Naswall, K. Sverke, M. Investigating the relationship between employability and self-efficacy: a cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 17 No. 4 2008, P. 420.

<sup>6</sup> Wanberg, C.R., Zhu, J. Van Hooft, E.A.J. The job search grind: perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*, Vol. 53 No. 4, 2010 P. 792.

Izvietojuma pieejā viens no būtiskākajiem elementiem ir konteksts, tā kā tas būtiski ietekmē indivīda izpratni par savām spējām un vietu darba tirgū. Bertsons (*Bertson*) empīriski pierādīja, ka ekonomikas stabilitātes un augšupejas periodos nodarbināmības uztvere ir augstāka, tāpat kā tādās darba vietās, kur prasības ir augstākas, un ja indivīds dzīvo galvaspilsētā<sup>1</sup>. Līdzīgi Kirvess (*Kirves*) secina, ka nodarbināmības uztvere un optimisms pastāvīgo darbinieku vidū ir augstāks kā īslaicīgo darbinieku vidū<sup>2</sup>.

Nodarbināmības uztveres pieejas galvenais trūkums ir, ka tā neizskaidro, iemeslus kādēļ indivīdi sevi uztver kā vairāk vai mazāk nodarbināmus<sup>3</sup>, līdz ar to tiek rekomendēts lietot šo pieeju kombinācijā ar citiem aspektiem.

### 1.3. Nodarbināmību ietekmējošie faktori

Zinātniskajā literatūrā dominē uzskats, ka nodarbinātības fakts pats par sevi nav vienīgā komponente, analizējot nodarbināmību, un pastāv dažādi citi faktori, kas to ietekmē – iekšējie jeb individuālās faktori, kā arī ārējie faktori – sociāli, ekonomiski, institucionāli un kontekstuāli apstākļi.

Tjijssens norāda uz trīs būtiskām nodarbinātības komponentēm<sup>4</sup>, uz kurām iedarbojoties, iespējams vērtēt nodarbināmību un to ietekmējošos faktoros:

- (1) Nodarbināmības rādiuss – indivīda personiskā piemērotība darba veikšanai jeb pašreizējā nodarbināmība.
- (2) Nodarbināmības kompetences vai nodarbināmības spējas – tās prasmes un iemaņas, kuras indivīds var izmantot, lai paplašinātu nodarbināmības rādiusu, proti, personīgie faktori, kas ietekmē nākotnes darba tirgus perspektīvas.
- (3) Kontekstuālie apstākļi (*contextual conditions*) – visi personīgie, kā arī ārējie faktori, kas ietekmē darba tirgus perspektīvas un indivīda lomu tajā.

Vieni no modernās nodarbināmības teorijas pionieriem Hiladžs (*Hillage*) un Polards (*Pollard*) Lielbritānijas Nodarbinātības pētījumu institūta (IES) veiktā apjomīgā nodarbināmības analīzē<sup>5</sup> par nodarbināmību noteicošajiem faktoriem definē:

- (1) zināšanas, prasmes un iemaņas jeb aktīvus,

kur ar aktīviem tiek saprastas tās prasmes, kas piemīt indivīdam un var tikt izmantotas darba veikšanai. Autori šajā grupā saskata trīs aktīvu grupas – pamata (personiskās iezīmes,

---

<sup>1</sup> **Berntson, E., Sverke, M. Marklund, S.** Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities. *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 27 No. 2, 2006 P. 226.

<sup>2</sup> **Kirves, K., Kinnunen, U. De Cuyper, N.** Contract type, perceived mobility and optimism as antecedents of perceived employability. *Economic and Industrial Democracy*, No.9, 201. P. 15.

<sup>3</sup> **Vanhercke D. Peters E. De Witte H.** Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review* Vol. 43 No. 4, 2014 P. 600.

<sup>4</sup> **Thijssen G.L., Van der Heijden B., Rocco T.** Toward the Employability –Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review* Vol. 7, No. 2, 2008 . P.162.

<sup>5</sup> **Hillage, J. and Pollard, E.,** Employability: Developing a framework for policy analysis, *Great Britain Department for Education and Employment: Research report. No. RR85, 1998. P17*

amatprasmes), starpposma (komunikācija, problēmrisināšana, profesionālās kompetences, motivācija) un augstākā līmeņa aktīvus (komandas darbs, izpratne, analītiskās spējas), kur pieaugot līmenim, pieaug prasmju un zināšanu izmantošanas intensitāte un sarežģītības pakāpe.

(2) zināšanu un prasmju pielietošanas spējas,

kur autori uzsver to, kā iepriekš minēto prasmju un iemaņu kopumu indivīds spēj izmantot atbilstoši situācijai, novērtējot riskus, strādājot patstāvīgi, strādājot komandā, kā arī pieņemot lēmumus, kā arī izvērtējot darba tirgu kopumā, tādējādi paaugstinot nodarbināmību.

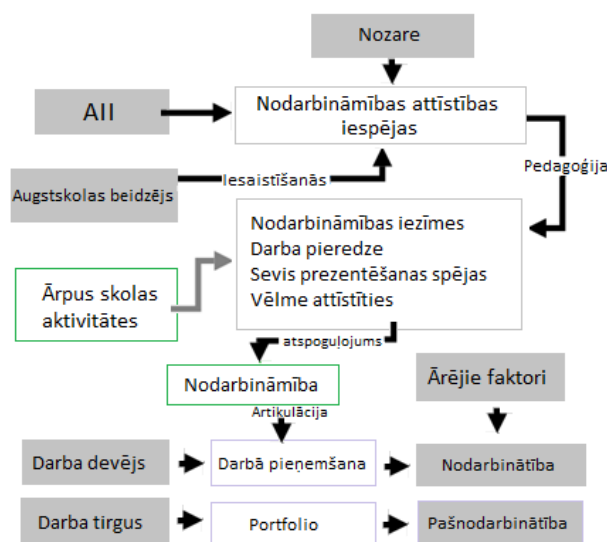
(3) zināšanu un prasmju prezentēšana darba devējiem,

ir prasmju kopums, kas saistīts ar indivīda zināšanām par darba tirgus sasniegšanas metodēm, kas ļauj potenciālajam darba devējam sniegt informāciju par prasmēm un iemaņām, kas praksē izpaužas ne tikai kā dzīves gājuma sagatavošana, bet arī spēja sevi prezentēt darba intervijās.

(4) kontekstu un konjunktūru darba tirgū,

kas sevī ietver ne tikai ārējos apstākļus gan darba tirgū, gan tautsaimniecībā kopumā, bet arī tos personiskos apstākļus, kas ietekmē indivīda sniegumu darba tirgū.

Hārvijs (*Harvey*) 2002.gadā izveidoja salīdzinoši vienkāršotu nodarbināmības modeli (skatīt 1.2. attēlu), kurā viņš nodarbināmību aplūko caur augstākās izglītības prizmu. Savā modelī autors iekļauj ne tikai būtiskākos faktorus, kas ietekmē nodarbināmību un augstskolu beidzēju kompetences, bet savieno tos dalībniekus, kas iesaistīti prasmju izveides procesā – indivīdu, augstākās izglītības iestādes un darba devēju.



1.2.attēls. Hārvijs studējošo nodarbināmības attīstības modelis<sup>1</sup>

Šajā modelī studējošajiem ir svarīga loma aktīvi iesaistīties prasmju veidošanas procesā, pirmkārt, izvēloties attiecīgo augstāko izglītības iestādi, un, otrkārt, izvēloties

<sup>1</sup> **Harvey, L.** Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education* Vol. 7(2), 2001. P. 101.

ārpuskolas aktivitātes, lai attīstītu daudzpusīgas prasmes un iemaņas. Tāpat autors identificē nodarbināmības attīstīšanas aktivitātes no indivīda perspektīvas - nodarbināmības pazīmju attīstīšanu, darba pieredzes palielināšanu, karjeras un pašprezentācijas prasmju attīstību, kā arī vēlme mācīties un pilnveidot prasmes un iemaņas-, bet kā svarīgākie procesi nodarbināmības attīstībai tiek minēti pedagoģiskais process, studējošā paškritika, kā arī spēju un pieredzes artikulācija.

Šajā modelī nodarbināmība tiek skatīta ļoti šaurā griezumā, kā arī neņem vērā daudzus citus būtiskus nodarbināmību ietekmējošus faktorus, līdz ar to būtiski ir analizēt arī citu autoru piedāvātos modeļus.

### 1.3.1. Karjeras šķautnes modelis

Līdzīgu modeli izveidojuši autori Pūls (*Pool*) un Sevels (*Sewell*), kuru attīstītais *CareerEDGE*<sup>1</sup> jeb Karjeras šķautnes modelis raksturo nodarbināmību ietekmējošos faktorus galvenokārt no indivīda perspektīvas, jo koncentrējas uz tām prasmēm, pieredzi un rakstura iezīmēm, kas ir būtiskas nodarbinātības sasniegšanā. Atšķirībā no iepriekšējiem modeļiem autori uzsver ne tik daudz formālo izglītību un augstākās izglītības lomu, kā dažādas citas indivīdam raksturīgas iezīmes, kas ir būtiskas nodarbinātības sasniegšanā.

Autori izveidojuši piecu dimensiju modeli (skatīt 1.3. attēlu), kurā pamatā ir:

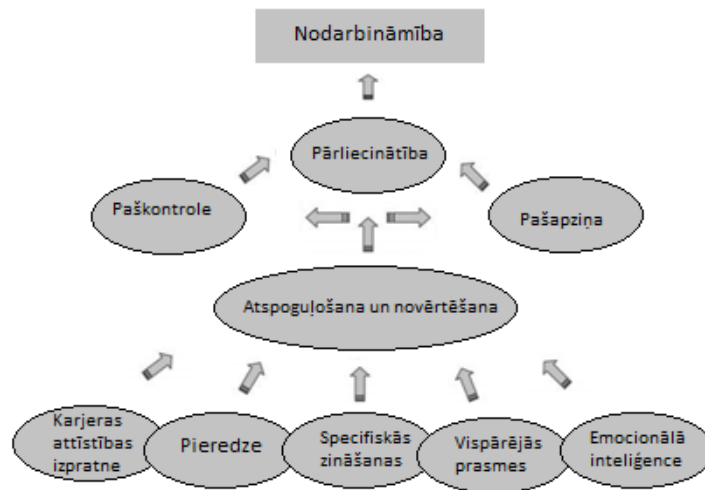
- Karjeras attīstības izpratne (**C**areer development learning)
- Darba un dzīves pieredze (**E**xperience)
- Zināšanas, kas saistītas ar iegūto izglītību, sapratne un prasmes (**D**egree subject knowledge, understanding and skills)
- Vispārējās prasmes (**G**eneric skills)
- Emocionālā inteliģence (**E**motional Intelligence)

Šajā modelī centrālais elements ir specifiskās zināšanas, sapratne un prasmes, tā kā akadēmiskā grāda un/vai kvalifikācijas iegūšana konkrētā izglītības iestādē, tiek uzskatīta par priekšnosacījumu nodarbinātības iegūšanai, un arī empīriskos pētījumos ir pierādīts, ka augstskolu beidzējiem ar augstāka kvalifikāciju ir labākas izredzes būt nodarbinātiem<sup>2</sup>, īpaši no darba devēju perspektīvas.

Ar vispārīgajām (*generic*) prasmēm tiek saprastas tādas prasmes, kuras var tikt pielietotas jebkurā disciplīnā dažādos kontekstos gan augstākās izglītības iestādē, gan darba vietā – lasīt un rakstītprasme, komunikācijas prasmes, situācijas novērtēšana, problēmrisināšana, u.tml. Daļa autoru tās nosauc par kodola prasmēm, mīkstajām prasmēm, pārnesamajām prasmēm.

<sup>1</sup> **Pool L.D., Sewell P.** The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education and Training Vol. 49 No. 4, 2007. Pp. 281.*

<sup>2</sup> **Johnes, G.** Career interruptions and labour market outcomes. *EOC Working Paper Series, No. 45, Equal Opportunities Commission.2006 Pp.24 - 25*



### 1.3. attēls CareerEDGE modelis<sup>1</sup>

Pūls (*Pool*) un Sevels (*Sewell*) norāda, ka emocionālo inteliģenci, kas var tikt definēta kā spēja spriest par savām un citu emocijām, spēja atbilstoši uztvert un kontrolēt emocijas, lai veicinātu emocionālo un intelektuālo izaugsmi<sup>2</sup>, būtu svarīgi iekļaut jebkurā nodarbināmības modelī, īpaši ņemot vērā pieaugošo mainību darba vidē, kur spēja pielāgoties un izprast situāciju, t.sk. emocionālā līmenī ir ļoti būtiska un uz zināšanām balstītas ekonomikas pilnveides procesā tikai pieaugs<sup>3</sup>. Izpratne par karjeras attīstību ir būtiska, jo studējošajiem jau mācību laikā būtu nepieciešama sasaiste ar darba tirgu – kā praktiska perspektīva, gan arī no zināšanas par darba tirgus funkcionēšanu un instrumentiem, kā sevi pozicionēt tajā. Šo kategoriju kā būtisku izvirzījuši arī citi autori<sup>4</sup> jau iepriekš aplūkotajā, kā arī tālāk aplūkotajos modeļos.

Trešā dimensija, kuru izvirza autori ir darba un personīgā pieredze, kas ir būtiska nodarbināmības prasmju veidošanās procesā – turklāt darba devēji novērtē ne pieredzi, bet arī spēju, kā indivīds spēj kritiski novērtēt iegūto pieredzi, pielietot to dažādās situācijās. Bez individuālajām kompetencēm ļoti būtiska komponente nodarbināmības nodrošināšanā ir iegūto zināšanu un pieredzes novērtējums un atspoguļojums (*reflection*), bez kuriem nav iespējama iegūto prasmju un zināšanu praktiska pielietošana un pārnese.

Ja Hārvija (*Harvey*) modelis vairāk koncentrējas uz augstāko izglītību kā nodarbināmību veicinošu, tad Pūla (*Pool*) modelis vairāk aplūko arī indivīdam piemītošās ar formālās izglītības ceļā neiegūtām prasmēm, zināšanām un iemaņām, un, lai gan pirmais

<sup>1</sup> **Johnes, G.** Career interruptions and labour market outcomes. *EOC Working Paper Series, No. 45, Equal Opportunities Commission*. 2006. P. 107

<sup>2</sup> **Mayer, J.D., Salovey, P. and Caruso, D.R.** Emotional intelligence: theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry, Vol. 15 No. 3, 2013. P. 197-215*

<sup>3</sup> **Pool L.D., Sewell P.** The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education and Training Vol. 49 No. 4, 2007 pp. 281.*

<sup>4</sup> **McQuaid, Lindsay C.** The concept of employability. *Urban Studies Vol.42, No2, 2005, P.207.*

iekļaut tikai daļu nodarbināmības veidojošu procesu, būtiski ir analizēt nodarbināmību no tās veidojošu procesu perspektīvas.

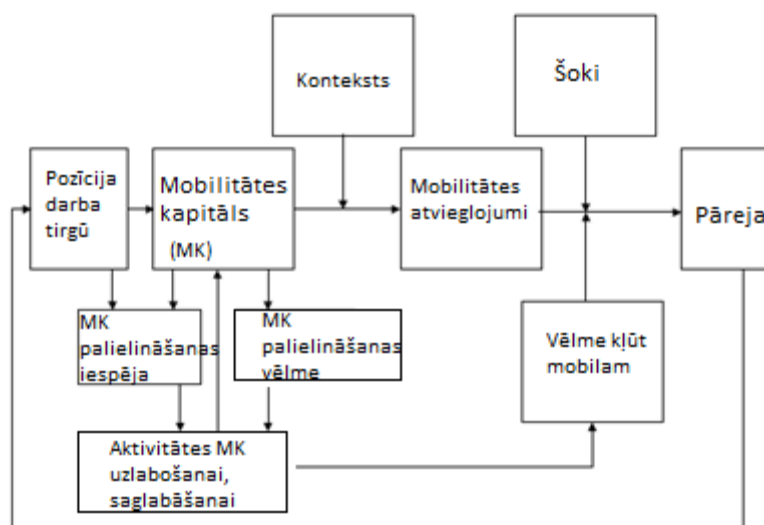
### 1.3.2. Nodarbināmības procesu modelis

Sels (*Sels*) un Forriers (*Forrier*) savā modelī<sup>1</sup>, analizējot nodarbināmību izveido nodarbināmības procesa modeli (skat. attēlu 1.4.), kurā apskata 4 nodarbināmības dimensijas – gan no faktoru, gan procesu perspektīvas:

- 1) Individuālās rakstura iezīmes – dimensiju, kuru izmanto daudzi autori (*De Grips (De Grip)*), *Sanders (Sanders)*, *Merselārs (Merselaar)*, *Makkvaids (McQuaid)*, *Vilks (Wilk)*, *Sakets (Sacket)*, *Hārvijs (Harvey)*), raksturojot nodarbināmības prasmes (*employability skills*);
- 2) Kontekstu – situāciju darba tirgū un makroekonomiskie apstākļos;
- 3) Efektu – nodarbināmības mērīšanas iespējas, balstoties uz tās izraisītajiem praktiskajiem efektiem;
- 4) Aktivitātes – pasākumu kopumu, ko īsteno visas nodarbināmības procesa veidošanā iesaistītie dalībnieki.

Šāda kompleksa pieeja parāda, ka nodarbināmība ir atkarīga ne tikai no individuālajiem faktoriem, iegūtās izglītības, prasmēm, iemaņām, bet arī no dažādiem ārējiem apstākļiem – makroekonomiskās situācijas, darba tirgus apstākļiem, institūciju atbalsta, kā arī citu tirgus dalībnieku rīcības darba tirgū.

Modeļa sākotnējais punkts ir esošā pozīcija darba tirgū (*labour market position*) (nodarbināts, bezdarbnieks, studējošs, neaktīvs), jo tā ir dimensija, kurā iegūstot (zaudējot) zināšanas, pieredzi, jaunas prasmes, var uzlabot vai pasliktināt nodarbināmības iespējas.



1.4. attēls. Nodarbināmības procesu modelis<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Forrier A. Sels L. The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, Vol. 3, No. 2, 2003. P.23

Mobilitātes kapitāls (*movement capital*), kas ir modeļa centrālais elements, jāsaprot ar individuālajām rakstura iezīmēm, prasmēm un kompetencēm, kas palielina iespējas kļūt mobilam darba tirgū – proti iegūt pozīciju darba tirgū jeb kļūt nodarbinātam – daļa autoru šo kategoriju definē kā karjeras kapitālu<sup>2</sup> vai plašāk tiek izmantots cilvēkkapitāla jēdziens, taču tā kā cilvēkkapitāls parasti tiek attiecināms galvenokārt no individuālas perspektīvas, bet nodarbināmības kontekstā svarīgi ir aplūkot arī citus to ietekmējošus faktoros.

Citos modeļos šī dimensija galvenokārt tiek saistīta ar pārvietojamajām vai pamata prasmēm. Kapitāls šajā kontekstā ir daudzdimensionāls lielums, jo sevī ietver (1) zināšanas (*knowing how*) ciešā sasaistē ar darba tirgu un tā funkcionēšanas principiem, tajā pašā laikā būtisks ir (2) motivācijas aspekts ar indivīda preferencēm, ko autori nosauc par karjeras ekspektācijām.

Kompetences, kas nosaka mobilitātes kapitālu, ir sarežģīti vai gandrīz neiespējami izmērīt, līdz ar to autori piedāvā analizēt signālus jeb individuālās rakstura iezīmes vai aktivitātes, kas nodrošina informāciju par indivīdam piemītošajām spējām saskaņā ar signalizēšanas teoriju (*signalling theory*)<sup>3</sup> – karjeras un apmācību vēsturi, darba pieredzi, izglītību, tehniskajām un uzvedības spējām, kā arī darba tirgus situācijas.

Konteksts šajā modelī ir šķērslis, kas aizkavē mobilitātes kapitālu un praktiski uz to tiek attiecināti darba tirgu ietekmējošie ārēji faktori – darbu pieejamība, darba tirgu pārraugošās institūcijas, atlases mehānismi, diskriminācijas formas, kā arī citi sociālekonomiski, demogrāfiski un tehnoloģiski aspekti. Arī Thijsens (*Thijsen*) savā pētījumā<sup>4</sup> norāda uz kontekstuālo faktoru nozīmīgumu nodarbināmības procesā. Būtisks modeļa elements ir arī pāreja (*transition*) – kas nozīmē jaunu pozīciju darba tirgū un savieno modeļa elementus, savukārt vēlme pārvietoties parāda motivāciju un centienus iegūt jaunu pozīciju organizācijā vai darba tirgū – pat ja faktiski nekāda kustība nenotiek.

Elements, kurš atspoguļo notikumus, kuru rezultātā indivīds pieņem pastāvīgu un pārdomātu lēmumu par darba saglabāšanu vai pamešanu<sup>5</sup> apzīmē ar šoku. Šoki var būt gan pozitīvi, negatīvi, gan neitrāli un var būt saistīti ar situāciju uzņēmumā, konkurentu rīcību, vai kādu citu notikumu, kurš ietekmē uzņēmuma darbību.

---

<sup>1</sup> **Forrier A. Sels L.** The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, Vol. 3, No. 2, 200. P.29.

<sup>2</sup> **Inkson, K. Arthur, M.B.** How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics*, Vol.30, 2010. No. 1, Pp. 48–62

<sup>3</sup> **Spence, M.** Job market signaling, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, 1973 pp.355–374. Citēts pēc **Forrier A. Sels L.** The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, Vol. 3, No. 2, 2003. P.29.

<sup>4</sup> **Thijsen G.L., Van der Heijden B., Rocco T.** Toward the Employability –Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review* Vol. 7, No. 2. 2008. P.171

<sup>5</sup> **Allen, D. Griffith, R.** Job Performance and turnover: a review and integrative multi-route model, *Human Resource Management Review*, Vol. 9, No. 4, 2009. P.535

Pārējās kategorijas modelī galvenokārt saistītas ar tiem pasākumiem, kuru rezultātā tiek pilnveidots modeļa centrālais elements - mobilitātes kapitāls – visos trīs līmeņos – gan individuālā, gan nacionālā, gan uzņēmuma līmenī, proti, apmācības, prasmju pilnveidošanas iespējas, labvēlīga nodarbinātības politika, personālvadības prakse uzņēmumā.

### 1.3.3. Makkvaids un Lindseja kompleksais modelis

Vienu no visplašāk izmantotajiem nodarbināmības modeļiem, kas autoresprāt visveiksmīgāk atspoguļo nodarbināmības daudzdimensionālo konceptu un to ietekmējošos faktorus, 2005.gadā radīja Makkvaids (*McQuaid*) un Lindsejs (*Lindsay*), kuri savā darbā<sup>1</sup>, kombinējot faktorus, kas izmantoti iepriekšējos pētījumos, modeļos, izveidojuši savu visaptverošu nodarbināmības faktoru modeli, kurā tie aplūko nodarbināmību 3 dimensijās, saistot to ar individuāliem faktoriem, personīgajiem, kā arī ārējiem faktoriem. (skat. 1.3.tabulu). Šis modelis ir literatūrā plaši izmantots, gan oriģinālā veidā, gan pielāgots atbilstoši pētījuma specifiskajai – tāpat būtiski atzīmēt, ka šis modelis ietver daudzus faktorus, kurus autori izmanto arī ekonometriskos modeļos nodarbināmības vērtēšanai. Modelī tiek identificēti, ka nodarbināmību neietekmē vienīgi zināšanas, kas iegūtas izglītības sistēmā, bet arī darba meklēšanas prasmes, kā arī institucionāls atbalsts gan no valsts iestāžu puses, gan darba devējiem.

Individuālie faktori šajā modelī ir to īpašību kopums, kas sastāv no indivīdam piemītošajām prasmēm un iemaņām, kas izmantojamas nodarbinātības sasniegšanai: būtiskākajām pazīmēm (*essential attributes*), personīgajām kompetencēm (*personal competencies*), pamata (*basic*), atslēgas (*key*) un augsta līmeņa pārnesamajām prasmēm (*transferable skills*), kvalifikāciju, darba zināšanu bāzes, kā arī sasaistes ar darba tirgu (*labour market attachment*), taču jāatzīmē, ka modelī nav nepieciešams uzvert minētās kategorijas hierarhijā – drīzāk tās ir savstarpēji papildinošas.

Autoru veidotajā faktoru iedalījumā var saskatīt zināmas līdzības ar citu autoru (Gārdeners (*Gardener*), Bekers (*Becker*))<sup>2</sup> pieejām prasmju veidošanās un cilvēkkapitāla teoriju kontekstā. Demogrāfiskie faktori, kas ietver sevī vecumu, dzimumu, saistās galvenokārt ar indivīda spēju un motivāciju veikt konkrētu darbu, taču īpaši būtiski nodarbinātības plānošanas dokumentu kontekstā ir veselības un labklājības dimensija, ņemot vērā pieaugošo ilgstošas saslimstības līmeni darbības vecuma iedzīvotājiem visās ES dalībvalstīs. Organizāciju attieksmju pētījumos ir noskaidrots, ka pastāv negatīva korelāciju starp vecumu un nodarbināmību – proti, gados vecāki darba meklētāji bieži tiek pakļauti diskriminējošai attieksmei un stereotipiem gan par nespēju pielāgoties situācijai, iespējami

<sup>1</sup> **McQuaid, Lindsay C.** The concept of employability. *Urban Studies Vol.42, No2, 2005, P.218.*

<sup>2</sup> **Gardener H.** Intelligence Reframed: Inteligencies for the 21st century. *International Journal of Manpower, No.32. 2007 P.21.*

Nodarbināmību ietekmējošie faktori<sup>1</sup>

Individuālie faktori	Personīgie apstākļi	Ārējie faktori
<p><b>Nodarbināmības prasmes un pazīmes:</b></p> <p><i><b>Būtiskās pazīmes</b></i> Sociālās prasmes, godīgums, pašprezentācija, uzticamība, darba spējas, sapratne par darbību cēloņsakarību, pozitīva darba attieksme, pašdisciplīna</p> <p><i><b>Personīgās kompetences</b></i> Proaktivitāte, motivācijas, iniciatīva, spriestspēja, spēja darboties patstāvīgi</p> <p><i><b>Pamata pārnesamās spējas</b></i> Rakstītprasme, aritmētiskās prasmes, verbālā komunikācija</p> <p><i><b>Atslēgas pārnesamās spējas</b></i> Argumentācijas, problēmrisināšana, pielāgošanās, procesu vadība, komandas darbs, laika menedžments, funkcionālā mobilitāte, pamata starppersonu un komunikācijas prasmes, emocionālais noturīgums</p> <p><i><b>Augsta līmeņa pārnesamas spējas</b></i> Komandas darbs, biznesa domāšana, zināšanas par tirgu, tālākizglītība, vīzija, darba-specifiskās prasme</p> <p><i><b>Kvalifikācija</b></i> Formāla akadēmiska vai profesionāla kvalifikācija, izglītība</p> <p><i><b>Darbam specifiska zināšanu bāze</b></i> Darba pieredze, vispārīgas darba prasmes, vispārīgi pārnesamas prasmes, nozarei atbilstošas specifiskās prasmes.</p> <p><i><b>Sasaiste ar darba tirgu</b></i> Esošās darba attiecības, darba attiecību ilgums, skaits, bezdarba ne-aktivitātes ilgums, darba vēsture</p>	<p><b>Mājsaimniecības apstākļi</b></p> <p><i><b>Apgādība</b></i> Apgādībā esoši nepilngadīgi bērni, seniori, radnieki</p> <p><i><b>Ģimenes apstākļi</b></i> Finansiāla un emocionāla rakstura saistības ar citiem ģimenes locekļiem</p> <p><i><b>Citi apstākļi</b></i> Pieeja drošam un finansiāli atbilstošam mājoklim</p> <p><b>Pieeja resursiem</b></p> <p><i><b>Pieeja transportam:</b></i> Atbilstošas infrastruktūras esamība, pieeja personīgajam vai sabiedriskajam transportam</p> <p><i><b>Pieeja finanšu resursiem:</b></i> Mājsaimniecības ienākumu līmenis, saistību apmērs, pieeja formāliem un neformāliem finanšu atbalsta resursiem, mājsaimniecības ienākumu un saistību menedžments</p> <p><i><b>Pieeja sociālajam kapitālam:</b></i> Sociālais statuss, sociālo kontaktu loks, personīgais un ģimenes atbalsta tīkls, pieeja formāliem un neformāliem atbalsta tīkliem</p>	<p><b>Pieprasījuma faktori</b></p> <p><i><b>Darba tirgus faktori</b></i> Darbaspēka pieprasījums vietējā vai nacionālā līmenī, pieprasījuma izmaiņas, nepieciešamās prasmes, vakanču struktūra, reģionāla un sektorāla koncentrācija, darba tirgus sasaiste ar uzņēmumiem, industriālajiem centriem, konkurence darba tirgū, darba devēju rīcība</p> <p><i><b>Makroekonomiskie faktori</b></i> Makroekonomiskā stabilitāte, vidēja un ilgtermiņa biznesa pārliecības līmenis, darbaspēka piedāvājuma raksturojums</p> <p><i><b>Vakances</b></i> Atlīdzības līmenis, darba apstākļi, darba laika organizācija, karjeras izaugsmes iespējas</p> <p><i><b>Rekrutēšanas faktori</b></i> Formālās rekrutēšanas procedūras, darba devēju izvēles kritēriji, meklēšanas kanāli, diskriminācijas formas, attiecīgas kvalifikācijas nepieciešamība</p>
<p><b>Veselība un labklājība</b></p> <p>Šībrīža fiziskās un garīgās veselības stāvoklis, medicīniskā vēsture, garīgās un fiziskās veselības traucējumi, invaliditāte, mācīšanās traucējumi</p>	<p><b>Darba kultūra</b></p> <p>Tādas kultūras esamība, kas atbalsta darbu</p>	<p><b>Atbalsta faktori</b></p> <p><i><b>Nodarbinātības politika</b></i> Sabiedrisko pakalpojumu un darba meklēšanas rīku pieejamība, nodokļu atvieglojumi darba devējiem, sociālās programmas, apmācību pieejamība, pasākumi „no izglītības – uz nodarbinātību” pārejas mikstināšanai, nodarbināmības jautājumu risināšana augstākās izglītības kontekstā, nodokļu politika</p>
<p><b>Demogrāfiskais profils:</b> Vecums, dzimums</p>		
<p><b>Darba meklēšana</b> Formālo meklēšanas rīku izmantošanas prasme, meklēšanas resursu apzināšana, formāla CV sastādīšanas prasme, zināšanas par personības stiprajām un vājajām pusēm, reālistiska pieeja darba meklējumos, pieeja darba tirgum</p>		
<p><b>Pielāgošanās un mobilitāte</b> Ģeogrāfiskā mobilitāte, algu elastība, nozares elastība</p>		

<sup>1</sup> Autores pielāgots, izmantojot McQuaid, Lindsay C. The concept of employability. *Urban Studies* Vol.42, No2, 2005, Pp.197-199.

sliktāku veselības stāvokli, salīdzinot ar jaunākajiem kolēģiem pat pastāvot vienādām prasmēm, zināšanām un iemaņām.<sup>1</sup> Šajā līmenī aplūkoti faktori nodarbināmību analizē šaurā kontekstā – proti vienīgi no indivīda perspektīvas un tam piemītošajām rakstura iezīmēm, prasmēm, kvalifikācijas un darba pieredzes.

Arī šajā modelī tiek uzsvērtā akadēmiskā izglītība, kvalifikācija un darba pieredze, kas kā svarīgākie nodarbināmību ietekmējošie faktori dominē arī citu autoru veidotajos modeļos (Vats (*Watts*), Pūls (*Pool*), Sevels (*Sewell*)).<sup>2</sup> Līdzīgi arī darba meklēšanas dimensijai būtiskas ir ne tikai indivīda prasmes darba meklējumos – gan sākot ar tehniskām prasmēm, proti dzīves gājuma izveide, gan prasmi objektīvi novērtēt savu atbilstību konkrētajai darba pozīcijai, un visbeidzot uzsvērtā tiek sasaiste ar darba tirgu, kas modeli padara daudzdimensionālu un aplūko dažādos līmeņos.

Personīgie faktori (*personal circumstances*) modelī ietver plašu sociālekonomisko faktoru kopumu, kas ārēji ietekmē indivīda spēju, motivāciju iegūt darbu vai rada sociālu vai finansiālu spiedienu, kā rezultātā formāla nodarbinātība nav iespējama – šeit autori norāda gan finansiāla rakstura, gan sociāla rakstura kategorijas. Būtisks faktors, kas ietekmē nodarbināmību ir arī dzīves cikla posms, un vairāki autori (Beikers (*Baker*), Neismits (*Neysmith*), Reitsma (*Reitsma*), Gazso (*Gazso*)) uzsver, ka riska grupas šajā kontekstā ir, pirmkārt, jaunieši, kas nav iesaistīti ne nodarbinātībā, ne izglītībā (NEET), kā arī jaunas sievietes ar bērniem, kam nereti ir ļoti sarežģīti atgriezties darba tirgū.<sup>3</sup> Tāpat literatūrā pastāv viedoklis (Bainers (*Bynner*), Pārsons (*Parsons*), Vellers (*Weller*), Grima (*Grima*)), ka arī ģimenes stāvoklis ir būtisks faktors, kas ietekmē nodarbināmību, gan ņemot vērā ģimenes statusu, apgādājamo, bērnu skaitu, gan arī sociāla rakstura jautājumus, proti, vecāku noraidoša attieksme pret augstāko izglītību nemotivē jauniešus investēt laiku un līdzekļus prasmju un iemaņu attīstībā, kas noved pie zemākas konkurētspējas darba tirgū.<sup>4</sup>

Visbeidzot Makkvaids (*McQuaid*) un Lindsejs (*Lindsay*) analizē nodarbināmību ietekmējošos ārējos faktoros darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma kontekstā. Pirmā grupa saistīta galvenokārt ar darba tirgus situāciju, tā dalībniekiem un viņu rīcību, kā arī makroekonomisko situāciju tautsaimniecības līmenī, savukārt otrā grupa galvenokārt analizē nodarbinātības politiku un tās instrumentus, kā arī atbalstu, kas galvenokārt saistāms ar dažādu nodarbinātības veicinošu nacionāla (reģionāla) līmeņa institūciju darbu nodarbinātības veicināšanai un indivīda prasmju un kvalifikācijas celšanai.

<sup>1</sup> Heijden, van der B. Prerequisites to guarantee life-long employability. *Personnel Review*, Vol. 31 No. 1, 2002. P. 51.

<sup>2</sup> Pool L.D., Sewell P. The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education and Training* Vol. 49 No. 4, 2007. P.280.

<sup>3</sup> McGrath. What is employability? *UNESCO Centre for Education and Research Paper* Vol.32, No.2, 2012.Pp.10-11

<sup>4</sup> Glayniann D., Grima F. Three answers to imposed precariousness: the case of low skilled contingent of workers. *Industrial Relations* No3. Vol.63, 2008. P.612.

### 1.3.4. Zināšanas, prasmes un iemaņas nodarbināmības kontekstā

Nodarbināmības definējumā visbiežāk izmantotās dimensijas sevī ietver zināšanas, prasmes un iemaņas, individuālās īpašības un kompetences, kas ir nepieciešamas, lai apmierinātu mainīgās darba tirgus vajadzības un realizētu darba spējas tajā. Daļa autoru uzsver *competences*, kas svarīgas nodarbināmības praktiskai realizācijai, un kuras veido zināšanas un iemaņas. Kompetence tiek lietota plašāk kā tikai spēja tās izmantot – zināšanu un prasmju esamība ļauj izpildīt uzdevumu, taču kompetence ietver arī darba organizāciju un nenoteiktības samazināšanu, darbojoties neskaidrību apstākļos. Van der Heide (*Van der Heijde*) un Heidens (*Heijden*) uzsver<sup>1</sup> individuālās kompetences gan tehniskā, gan sociālā līmenī – gan saskarsmē ar kolēģiem, vadītājiem un padotajiem.

Karjeras laikā tiek uzkrātas zināšanas un pieredze ko Artūrs (*Arthur*) nosauc par karjeras aktīviem<sup>2</sup>, kas tālāk var tikt izmantoti dažādās pozīcijās darba tirgū. Zināšanas ir svarīgākais karjeras aktīvu aspekts, kas nereti tiek kategorizēts kā zināt kā (*knowing-how*), zināt kāpēc (*knowing-why*), un pēdējā laikā arvien vairāk autoru iekļauj arī sociālo dimensiju (*knowing-whom*)<sup>3</sup>. Zināšanu ieguve un akumulācija ir būtisks priekšnosacījums arī cilvēkkapitāla veidošanās kontekstā, un tās pamatā ir augstākās izglītības pieejamība, kura rezultātā indivīdam ir iespēja iegūt darba tirgus prasībām atbilstošas zināšanas un iemaņas. Zināšanu ieguvi nodarbināmības kontekstā veicina arī selekcijas process izglītības iestādē, kas nosaka, kurām grupām būs pieeja atsevišķiem darba tirgus segmentiem (piemēram, medicīnas skolas). Izglītības sistēma kopumā darbojas kā mehānisms, kurš savieno ierobežotos izglītības resursus ar neierobežotajām indivīdu vajadzībām, augstskolu beidzējiem tādejādi radot labvēlīgus apstākļus darba tirgū.<sup>4</sup> Tiek uzskatīts, ka darbadevēji iegūst no pēc iespējas plašāka nodarbināmības prasmju kopuma, kas piemīt augstskolu beidzējiem. Augstākās izglītības tirgū studējošie var tikt uzskatīti par patērētājiem, kas racionālu nolūku vadīti izvēlas to izglītības iestādi, studiju virzienu, programmu, kas maksimizēs investīcijas izglītībā.

Būtiska nodarbināmības sastāvdaļa ir nodarbināmības prasmes, kuras nodarbināmības definējumā ietver gandrīz visi autori, kas pēta nodarbināmību, tomēr atšķirīgu autoru darbos prasmes tiek iedalītas dažādi, līdz ar to literatūrā nepastāv vienots konceptuāls modelis par to, kas ir nodarbināmības prasmes. Tālāk nodaļā tiks aplūkotas dažādas pieejas, kā definēt un vērtēt nodarbināmības prasmes. Nodarbināmības prasmes var iedalīt 4 grupās: (1)

<sup>1</sup> Heijde van der C., Heijden van den B. A competence – based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management, Vol 45, No.3., 2006. P.449.*

<sup>2</sup> Arthur, M.B., Khapova, S.N. Wilderom, C.P.M. Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior, Vol. 26, 2005. Pp.177-78*

<sup>3</sup> Clarke M. Patrickson M. The new covenant of employability. *Employee Relations Vol. 30 No. 2, 2008. P.130.*

<sup>4</sup> Tholen G. Graduate employability and educational context: a comparison between Great Britain and the Netherlands. *British Educational Research Journal Vol. 40, No. 1, 2014, pp. 14-15.*

intelektuālās prasmes - kritiskā domāšana, loģiskā argumentācija, (2) pamatprasmes (*key skills*) – komunikācija, IT prasmes, mācīšanās mācoties, (3) personiskās prasmes – pašdisciplīna, motivācija, (4) zināšanas par organizāciju un tās darbu.<sup>1</sup> Prasmju grupu definēšanai tiek izmantoti arī citi nosaukumi – kodola (*core*), personīgās pārnesamās prasmes, ar darbu saistītās, vispārējās (*generic*) prasmes.

Prasmes, iemaņas uz zināšanas var aplūkot gan no indivīda, gan darba devēja perspektīvas. Literatūrā pēdējos gados atrodami arvien vairāk empīrisku pētījumu par nodarbināmību noteicošajiem faktoriem no darba devēja perspektīvas, tomēr vairākās apjomīgās darba devēju aptaujās ASV un Lielbritānijā autori noskaidrojuši, ka darba devēji visaugstāk vērtē starppersonu spējas jeb sociālās kompetences (Hogans (*Hogan*), Brikmeiers (*Brikmeyer*), Baruks (*Baruch*, Bonzielos (*Bozenielos*)), un pie līdzīga secinājuma nonākuši arī citi autori (Brauns (*Brown*), Heskets (*Hesket*))<sup>2</sup>, tāpat no augstskolu beidzējiem tiek sagaidīta kritiskā domāšana, problēmrisināšana un vadīšanas iezīmes<sup>3</sup>, taču jāņem vērā arī starpkultūru aspekts, tā kā darba devēju gaidas dažādās valstīs un dažādās nozarēs atšķiras<sup>4</sup>. Robinsons (*Robinson*) un Gartons (*Garton*) norāda uz spējām darboties grupā, līderības iezīmēm, iniciatīvu un augstām darba spējām, prezentācijas prasmēm, kā arī skaidru sapratni par uzdevumu būtību un sarežģītības pakāpi to veiksmīgai izpildei<sup>5</sup>, kā arī citi autori papildina nodarbināmību ietekmējošās prasmes ar starppersonu komunikācijas prasmēm, tehniskām iemaņām, kā arī izlēmību.

Jaunākajos empīriskajos pētījumos un zinātniskajā literatūrā dominē viedoklis par t.s. mīksto prasmju (*soft skills*) nozīmīgumu nodarbināmības veicināšanā – un ka elastības darba tirgū veicināšanai šīs prasmes ir pat būtiskākas nekā formāla izglītība<sup>6</sup>. Par mīkstajām prasmēm tiek uzskatītas tādas prasmes, kuras var tikt viegli pielāgojas jebkurā situācijā un pozīcijā – sākot ar lasītprasmi, komunikācijas prasmēm, komandas darbu, prezentācijas prasmēm, laika menedžmentu. Pretstatā cietās prasmes (*hard skills*) ir tās zināšanas un prasmes, kas ir specifiskas un nepieciešamas konkrētajai nozarei vai darba pozīcijai, un nevar tikt viegli pārnestas uz citu, nesaistītu nozari. Tiek uzskatīts, ka mīkstās prasmes ir relatīvi grūti novērtēt, un tās ir atkarīgas no katra personības, savukārt cietās prasmes var tikt

---

<sup>1</sup> **Weligamage S.S.** Graduates Employability Skills: Evidence from Literature Review. *Enhancing Employability through Quality Assurance. Conference proceedings ASAIHL 2009.*

<sup>2</sup> **Hogan R., Chamorro – Premuzic T., Kaiser B.** Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality. *Industrial and Organizational Psychology, Vol. 6, 2013. P.12.*

<sup>3</sup> **Loweden K., Hall S., Elliot D., Lewin J.** Employers perceptions of employability skills of new graduates. *Project Report Edge Foundation No.2373, 2011 P.23*

<sup>4</sup> **Mutari A. Naser K., Saeid M.** Employability factors of business graduates: evidence from an emerginc country. *International Journal of Business and Management. Vol.9, No.10, 2014.P. 51.*

<sup>5</sup> **Robinson J. Garton B.** An assesment of emloyability skills needed by graduates. *Journal of Agrucultural Education. Vol.49. No.4, 2008. P.102.*

<sup>6</sup>**Mutari A. Naser K., Saeid M.** Employability factors of business graduates: evidence from an emerging country. *International Journal of Business and Management. Vol.9, No.10, 2014.P.67.*

specifiski izmērītas, analizējot konkrētus iznākumus un rezultātus, kas specifiski katrai nozarei. Daļa autoru mīkstajās prasmes attiecina arī uz t.s. pamata (*core*) kompetencēm, kas ir svarīgas arī neņemot vērā darba pieredzi<sup>1</sup> Cietās prasmes un zināšanas nav pietiekamas nodarbinātības nodrošināšanai<sup>2</sup>, arvien vairāk autoru uzver elastību, kreativitāti, saskarsmes prasmes un plašu zināšanu bāzi, kas ļauj maksimāli ātri reaģēt uz darbaspēka tirgus pieprasījuma izmaiņām.<sup>3</sup>

Nodarbināmību ietekmējošās prasmes pēc padziļinātas literatūras analīzes apkopotas 1.4. tabulā. Gandrīz visi autori par būtiskām uzsver indivīdam piemītošās prasmes, turklāt tādas, kas ir pārnesamas uz citām nozarēm un pienākumiem, turklāt šādas prasmes iedalāmas divās lielās grupās – pirmās vairāk saistītas ar intelektuālo un loģisko potenciālu, savukārt otrās – ar komunikācijas un socializēšanās iespējām.

Literatūrā šobrīd nav viennozīmīga terminoloģijas lietošana attiecībā uz vispārējām prasmēm – nereti tās dēvē arī par kodola (*core*), atslēgas (*key*), pārnesamajām (*transferable*) prasmēm, vai dēvē par mīkstajām prasmēm (*soft skills*), taču, autoresprāt, ir svarīgāks to saturs, kas atspoguļo to pārnesamību uz dažādām situācijām, un saistās ne tikai ar izglītību un apmācībām, jo daļu no prasmēm nepieciešams attīstīt pašam.

Daļa autoru (Mutari (*Mutari*), Nasers (*Naser*), Saeids (*Saeid*), Maklārtijs (*McLarty*), Teikers (*Taker*), Nabi (*Nabi*), Eliass (*Elias*), Pērsels (*Purcell*)) mīksto prasmju kontekstā visbiežāk minētās prasmes saista ar profesionālismu, uzticamību, spēju rīkoties nenoteiktās situācijās, spiediena apstākļos, stratēģiska plānošana un domāšana, komunikācijas prasmes, tīklošana, labas rakstiskās un mutiskās komunikācijas spējas, informāciju tehnoloģiju lietošanas prasmes, kreativitāte, pašvadības (*self-management*) un laika menedžmenta prasmes, vēlme mācīties un uzņemties atbildību.

Arvien vairāk autoru uzsver komunikācijas un starppersonu prasmes, kas attiecināmas uz dažādām jomām, un ir ļoti svarīgas nodarbināmības kontekstā, tāpat būtiskas ir sociālās prasmes, tīklošana, kā arī personīgie motivācijas faktori – neatlaidība, centība, ieinteresētība, mērķtiecība, un tikai daļa no prasmēm saistās ar loģiku, kritisko domāšanu, problēmrisināšanu, kas, protams, ir būtiskas, taču atsevišķu autoru modeļos un darbos, tiek virzīti kā sekundāri un savstarpēji papildinoši.

---

<sup>1</sup> Andrews J. Higson H. Graduate employability, soft skills versus hard business skills A European study. *Higher education in Europe*. Vol.33, No.4, 2008. P. 417.

<sup>2</sup> Forrier A. Sels L. The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, Vol. 3, No. 2, 2003. P.29.

<sup>3</sup> Süß S, Becker J. Competences as the foundation of employability: a qualitative study of German freelancers. *Personal Review* Vol.42, No.2, 2013. P.233.

Nodarbināmības prasmes un kompetences<sup>1</sup>

Autori	Prasmes, iemaņas, kompetences
Smits, Lonsenkrofts, Sauters (2004)	<b>Personīgās pārnesamās prasmes</b> ( <i>Personal transferable skills</i> ): problēmrisināšana, pielāgošanās spēja, kritiskā domāšana, komunikācijas prasmes (verbālas, rakstiskas, klausīšanās), grupu darbs (vadīšana, sadarbošanās, spēja vienoties)
Grīns (2002)	<b>Kodola (core) prasmes</b> Vēlme mācīties, komandas darbs, problēmrisināšana un personiskās iezīmes (motivācija, paškontrolē, sadarbība, elastība, pielāgošanās spēja, analītiskās prasmes, argumentācija)
Naits, Jorke (2003)	<b>USEM modelis</b> U - sapratne ( <i>understanding</i> ) S – prasmes ( <i>skills</i> ) E – iedarbības ( <i>efficacy</i> ) spēja (personiskās īpašības) M – meta-izziņa ( <i>meta-cognition</i> ) - savu spēju apzināšanās un prasme zināšanas pielietot
Makkvaidis (2005)	<b>Būtiskās pazīmes</b> ( <i>essential attributes</i> ) (sociālās prasmes, godīgums, uzticamība, darba spējas, disciplīna) <b>Personīgās kompetences</b> ( <i>personal competencies</i> ) Proaktivitāte, motivācija, iniciatīva, spriestspēja, spēja darboties patstāvīgi <b>Pamata</b> ( <i>basic</i> ) <b>pārnesamās spējas</b> : Rakstītprasme, aritmētiskās prasmes, verbālā komunikācija <b>Atslēgas</b> ( <i>key</i> ) <b>pārnesamās spējas</b> : Argumentācija, problēmrisināšana, pielāgošanās, procesu vadība, komandas darbs, laika menedžments, funkcionālā mobilitāte, komunikācijas prasmes, emocionālais noturīgums <b>Augsta līmeņa pārnesamas spējas</b> : Komandas darbs, tālākizglītība, vīzija, darba-specifiskās prasmes
Gibss (2004) Klīrijs, Flins, Tomasons (2006)	<b>Vispārējās prasmes</b> ( <i>generic skills</i> ) (1) Pamata prasmes (lasīt, rakstītprasme, tehnoloģiju izmantošana), starppersonu prasmes (komunikācija, komandas darbs, (2) Konceptuālās jeb domāšanas prasmes (inovatīva pieeja, domāšanas, kreativitāte, plānošana un organizēšana) (3) Personīgās prasmes un iezīmes (atbildības sajūta, darbības spēja, elastība, laika menedžments, pašapziņa) (4) Biznesa prasmes (inovatīva domāšana, uzņēmējspēja) (5) Sabiedriskas prasmes (pilsoniskā līdzdalība, pilsonība, zināšanas par valsti)
Hogans Brikmeiers, Baruhs (2010), Bozenieloss Brauns, Heskets (2013)	Starppersonu, sociālās kompetences, tehniskām iemaņām, kā arī izlēmību
Lovdens, Hols, Eliots, Levins (2011)	Kritiskā domāšana, problēmrisināšana un vadīšanas iezīmes
Veligamadžs (2009)	(1) intelektuālās prasmes – kritiskā domāšana, loģiskā argumentācija, (2) pamatprasmes ( <i>key skills</i> ) – komunikācija, IT prasmes, mācīšanās mācoties, (3) personiskās prasmes – pašdisciplīna, motivācija, (4) zināšanas par organizāciju un tās darbu
Robinsons, Gārtons (2008)	Spēja darboties grupā, līderības iezīmes, iniciatīva, darba spējas, prezentācija, skaidra sapratne par uzdevumu būtību un sarežģītības pakāpi
Mutari, Nasers, Saeids (2014) Maklārtijs (1998) Takers (2000) Rasūls (2013)	<b>Mīkstās prasmes</b> ( <i>soft skills</i> ) profesionālisms, uzticamība, spēja rīkoties nenoteiktās situācijās, plānošana, komunikācija (verbāla, rakstiska), tīklošana, IT prasmes, kreativitāte, pašvadība ( <i>self-management</i> ), laika menedžments, vēlme mācīties, atbildība

<sup>1</sup> Autores veidota, apkopojot zinātniskajā literatūrā aplūkotās nodarbināmību ietekmējošās prasmes

Pieejas, kuras analizē nodarbināmību no indivīda perspektīvas un aplūko prasmes, iemaņas, zināšanas, neiztur kritiku, ja tiek aplūkoti dažādi ārēji un kontekstuāli apstākļi, jo pat ar piemītošām prasmēm un iemaņām nodarbinātības iegūšana nav iespējama. Piemēram, prasmju un zināšanu pieeja neizskaidro atšķirības starp nodarbināmību dažādu etnisko grupu ietvaros – empīriskos pētījumos ir noskaidrots, ka etnisko minoritāšu<sup>1</sup> un atšķirīgu šķiru un sociāli neaizsargāto grupu pārstāvjiem<sup>2</sup> nodarbinātības rezultāts ir zemāks, nekā citiem augstskolu beidzējiem, jo nav pamats apgalvot, ka starp šīm grupām pastāv sistemātiski būtiskas atšķirības prasmju, iemaņu kontekstā.

#### 1.4. Nodarbināmības mērīšanas iespējas

Tā kā nodarbināmība ir visai abstrakta kategorija, jau iepriekš, aplūkojot nodarbināmības teorētiskos modeļus un ietekmējošos faktoros, tika norādīts uz vienotas metodoloģijas un rādītāju trūkumu tās novērtēšanā. Šobrīd literatūrā dominē vairākas pieejas nodarbināmības vērtēšanā – (1) pirmā aplūko t.s. ievades (*input*) rādītājus, kas raksturo indivīdam piemītošas un kvantitatīvi izmērāmas pazīmes: izglītību, profesionālo kvalifikāciju, darba pieredzi, sasaisti ar darba tirgu, (2) otrā izmanto kvantitatīvas metodes, galvenokārt visaptverošas darba devēju un darbinieku aptaujas par nodarbināmības vērtējumu un uztveri saistībā ar nodarbināmības prasmēm, ko literatūrā sauc par snieguma nodarbināmības indeksu (*employability performance index*), kā arī daļa autoru analizē noteiktus (3) ekonomiskus jeb izlaides (*output*) rādītājus nodarbinātības un darba tirgus analīzes kontekstā. Nodaļas ietvaros tiks sniegts ieskaits svarīgākajās nodarbināmības vērtēšanas metodēs.

##### 1.4.1. Ekonomiski rādītāji nodarbināmības vērtēšanai

Šaurā izpratnē, izmantojot Hārvija (*Harvey*), Hiladža (*Hillage*) un Pollarda (*Pollard*) definējumu, nodarbināmību iespējams mērīt kā augstākās izglītības iestāžu beidzēju īpatsvaru kopējā nodarbināto skaitā.

$$\text{Nodarbināmības līmenis} = \frac{\text{Terciāro izglītību ieguvušo nodarbināto skaits}}{\text{Nodarbināto skaits}} \times 100\% \quad [1.2] \quad ^3$$

Šajā vienkāršotajā formulā terciāro izglītības augstākās izglītības iestāžu (atbilstoši ISCED 5-7 līmenim) beidzēju skaitu kas attiecināts pret kopējo nodarbināto skaitu attiecīgajā aplūkojamajā vecuma grupā – parasti no 25 līdz 64 gadiem. Šādi iespējams analizēt nodarbināmību no izglītības un prasmju perspektīvas nacionālā jeb makro līmenī.

Nodarbināmības mērīšanai makro līmenī Psakaropoulos (*Psacharopoulos*) piedāvā izmantot arī vairākus darba tirgu raksturojošus indikatorus, tā kā nodarbināmības rezultāts

<sup>1</sup> Connor H. Tyers T., Modood T., Hillage J. Why the difference? A closer look at higher education minority ethnic graduates. *Report of Department of Education and skills of the UK, 2008. No.TH2910 P.26.*

<sup>2</sup> Holmes L. Competing perspectives on graduate employability: possession, position or process. *Studies in higher education Vol.38, No.4, 2013. P.241.*

<sup>3</sup> Autores izveidota pēc Karnīte R. Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju nodarbināmības uzlabošana Latvijā. *Ekonomisko prognožu centra ekspertīze. Nr. 9,2013. 17.lpp*

šajā gadījumā ir nodarbinātības sasniegšana. Visplašākajā griezumā nacionālā līmenī iespējams vērtēt pēc darbaspēka līdzdalības jeb ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita (*labour force participation*), proti ekonomiski aktīvo iedzīvotāju – nodarbināto un darba meklētāju - skaitu attiecinot pret kopējo šīs vecuma grupas iedzīvotājiem, īpaši analizējot tā īpatsvaru katrā no izglītības līmeņiem.

$$\text{Darbaspēka līdzdalība} = \frac{\text{Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits}}{\text{Kopējais iedzīvotāju skaits}} \times 100\% \text{ [1.3.]}^1$$

Dažādu valstu statistikas pārvalžu veiktajā uzskaitē ekonomisko aktīvo iedzīvotāju grupas interpretācija variē no 15 līdz 74 gadiem, taču dominē pieeja vērtēt vecuma grupu no 25 līdz 64 gadiem.

Tāpat iespējams analizēt nodarbināmību, izmantojot, nevis nodarbinātības rādītājus, bet gan aplūkojot bezdarba līmeni un ilgumu augstākās izglītības iestāžu beidzēju vidū – līdzīgi nodarbinātības gadījumā, ir vērojama skaidra negatīva korelācija – proti pieaugot izglītības līmenim un iegūtajai kvalifikācijai, samazinās bezdarba līmenis, proti, nodarbināmība ir augstāka.

Empīriski ir skaidri redzama pozitīva korelācija starp izglītības līmeni un nodarbināmību – attiecīgi pieaugot iegūtajam izglītības līmenim un iegūtajai kvalifikācijai, pieaug nodarbinātības līmenis. Kā jau tika norādīts iepriekš pie nodarbināmības teorētiskajām nostādnēm cilvēkkapitāla kontekstā, profesionālo programmu studējošie, kā arī arodizglītību ieguvušie ir labāk sagatavoti darba tirgum, un viņu iespēja tikt nodarbinātiem ir augstāka, salīdzinot ar akadēmisko programmu absolventiem.<sup>2</sup>

Daļa autoru piedāvā izmantot laika posmu (mēnešos) pārejai no izglītības iestādes uz pirmo darba vietu (*transition from school to work*) jauniešiem 15 – 29 gadu vecumā, turklāt vērtējot vidējo rādītāju nacionālā līmenī. Empīriski pētījumi norāda, ka valstīs ar augsti attīstītu profesionālās izglītības sistēmu un darba tirgus ciešu sasaisti ar augstākās izglītības iestādēm (Austrija, Vācija) pārejas periods ir zemāks<sup>3</sup>, un daļa autoru uzsver, ka tieši profesionālās izglītības iestādes sniedz augstāku pievienoto vērtību nodarbināmības prasmju attīstībā<sup>4</sup>. Lindbergs (*Lindberg*) norāda uz trīs pārejas veidiem: (1) standarta jeb tradicionālā pāreja, ko raksturo īss darba meklēšanas laiks un iegūtajai izglītībai adekvāts ienākumu līmenis un sociālekonomiskais prestižs, (2) piespiedu novirze (*involuntary deviation*) no

<sup>1</sup> Autores izveidota pēc **Psacharopoulos G., Schloter M.** Skills for employability, Economic Growth and Innovation: Monitoring the Relevance of Education and Training Systems. *EENEE Analytical Report No.6 for the European Commission, 2010. P.4*

<sup>2</sup> **Kolster R. Westerheijden D.F.** Employability of Professional bachelors from and international perspective. *Centre for Higher Education Policy Studies Research Paper No. C14RK026, 2014 Pp.87-89*

<sup>3</sup> **Field S., Hoeckel K., Kis V., Kuczera M.** Learning for jobs. *OECD Policy Review on Vocational Education and Training No.42, 2009. P. 18.*

<sup>4</sup> **Ryan Paul.** The school to work transition: A cross national perspective. *Journal of Economic Literature. No.39 Vol.1.,2009 P.68.*

standarta pārejas, kas ietver ilgstošāku darba meklēšanu un zemāku sagaidāmo darba kvalitāti un algas līmeni, kā arī atgriešanās studiju vidē (tajā pašā līmenī) kā alternatīva iespējamam bezdarbam; (3) brīvprātīgu novirzi (*voluntary deviation*) no standarta pārejas, kuru raksturo studiju turpināšana pēc pirmā cikla pabeigšanas, lai palielinātu nodarbinātības iespējas, kā arī iegūtu jaunas prasmes. Visbeidzot (4) novirze no standarta pārejas, pamatojoties uz formālas/neformālas sasaistes trūkumu ar darba tirgu – nepareizām darba meklēšanas stratēģijām vai arī kļūšanu par *mūžīgo studentu*<sup>1</sup>.

Pārejas no studiju uz darba vidi analīzei nereti tiek izmantota pirmā galamērķa (*first destinations*) aptaujas. Smits (*Smith*) empīriski pierāda, ka individuālā līmenī bezdarbu 6 mēnešus pēc augstākās izglītības iestādes beigšanas ietekmē konkrētā iegūtā izglītība – grāda prestižs, nozare, iepriekš iegūtās kvalifikācijas, kā arī sociālā šķira<sup>2</sup>.

Vēl viens veids, vērtēt nodarbināmību, ir izmantojot iegūtās izglītības nesakrītību ar attiecīgo darba pozīciju (*job/skills mismatch*), ko var skaidrot kā augstākās izglītības iestāžu absolventu skaita, kuri nav nodarbināti atbilstoši iegūtajai izglītībai attiecību pret kopējo nodarbināto augstākās izglītībās beidzēju skaitu noteiktā vecuma grupā. Izplatītā parādība tieši jauniešu un studējošo vidū ir strādāšana pusslodzē vai citās daļslodzes formās bieži vien nozarēs, kas nav saistītas ar iegūstamo grādu un kuriem viņi ir pārkvalificēti (*overqualified*), un empīrisku pētījumu rezultātā ir noskaidrojies, ka šādai nodarbinātībai ilgtermiņā ir negatīva ietekme pirmkārt uz ienākumu līmeni, kā arī karjeras izaugsmes iespējām<sup>3</sup>. Pastāv arī empīriski pierādījumi, ka pusslodzes darbs studiju laikā negatīvi ietekmē sniegumu studijās (*Lindsejs (Lindsay)*, *Leonards (Leonard)*, *Dastmans (Dustmann)*, *Makvikars (McVicar)* Makkī (*McKee*))<sup>4</sup>, taču daļa autoru gluži pretēji norāda, ka tas ļauj studējošajiem attīstīt nodarbināmības prasmes jau studiju laikā, tādējādi kopumā paaugstinot nodarbināmības iespējas<sup>5</sup>.

#### **1.4.2. Eiropas Komisijas pieeja nodarbināmības mērīšanā**

2012.gadā Eiropas Komisijas Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāts sadarbībā ar Mūžizglītības pētījumu centru (CRELL) izstrādāja nodarbināmības kritēriju (*employability benchmark*) ES dalībvalstīs – rādītājam jāatspoguļo izglītības un apmācību ietekme pārejā no formālās izglītības uz darba tirgu. Nodarbināmības kritērijs atspoguļo jauniešu, augstākās

---

<sup>1</sup> **Lindberg, M.E.** At the Frontier of Graduate Surveys. Assessing participation and employability of graduates with master's degree in nine European countries. *Higher Education*. Vol. 53, Issue 5, 2008 P. 631.

<sup>2</sup> **Smith J. Knight A., Naylor R.** Graduate Employability: Policy and Performance in Higher Education in the UK. *Economic Journal* Volume 110, Issue 464, 2010 Pp 382–411

<sup>3</sup> **Garrouste C.L. Rodrigues M.** Employability of young graduates in Europe. *International Journal of Manpower*, Vol. 35 No. 4 2014. P. 426.

<sup>4</sup> Turpat, P. 432.

<sup>5</sup> **Neill, N., Mulholland, G., Ross, V. Leckey, J.** The influence of part-time work on student placement. *Journal of Further and Higher Education*, Vol. 28 No. 2, 2004. P. 134.

izglītības iestāžu beidzēju vecumā no 20 -34 gadiem (3 gadu periodā pēc absolvēšanas) īpatsvaru kopējā nodarbināto skaitā<sup>1</sup>, fokusējoties uz nodarbinātību kā rezultātu.

Nodarbināmības kritērijs tiek aprēķināts, izmantojot EUROSTAT darba tirgus apjauntas (*Labour Force Survey*) ikgadējos datus. Ņemot vērā datu pieejamību, nav iespējams novērtēt attiecības starp iegūto izglītības līmeni un pirmā iegūtā darba kvalitāti raksturojošus lielumus, līdz ar to ir vairāk kvantitatīvs, nekā kvalitatīvs.

Piedāvātais nodarbināmības kritērijs mēra nodarbināmības līmeni augstākās izglītības un profesionālās izglītības beidzēju vidū un var tikt aprēķināts kā attiecība starp nodarbinātajiem augstākās izglītības iestādes (AII) un profesionālo izglītības iestāžu (PII) beidzējiem vecumā no 20 līdz 34 gadiem, un kopējo iedzīvotāju skaitu šajā vecuma grupā ārpus un izglītības sistēmas šajā pašā vecuma grupā:

$$\text{Nodarbināmības kritērijs} = \frac{\text{Nodarbinātie AII un PII beidzēji}}{\text{Iedzīvotāju skaits ārpus izglītības sistēmas}} [1.4.]^2,$$

kur

*Nodarbinātie AII un PII beidzēji* - Nodarbinātie Augstākās izglītības un profesionālo izglītības iestāžu beidzēji vecumā no 20 līdz 34 gadiem;

*Iedzīvotāju skaits ārpus izglītības sistēmas* - Iedzīvotāju skaits vecumā no 20 līdz 34 gadiem, kas beiguši augstākās izglītības un profesionālo izglītības iestādes pēdējo 1- 3 gadu laikā un nemācās.

Ideālā gadījumā nodarbināmības kritērijam būtu jāatspoguļo pārejas no augstākās izglītības uz darba tirgu ātrums, kontrolējot dažāda veida ārējos faktorus, tomēr, ne visus faktorus iespējams kontrolēt. Aprēķinot nodarbināmības kritēriju tika ņemts vērā pārejas laiks no izglītības uz darba tirgu gados, iegūtais izglītības līmenis ISCED klasifikācijā<sup>3</sup>, ņemot vērā vēsturiskās tendences nodarbinātības rādītājā attiecīgajā vecuma grupā.

Demogrāfiskās prognozes bija viens no kontrolējamajiem faktoriem, kas tika ietverts nodarbināmības kritērija izstrādē – proti jauniešu 15-29 gadu vecumā īpatsvars kopējā ES iedzīvotāju skaitā paredzams, ka samazināsies no 28.2% 2008.gadā līdz 25.4% 2020.gadā, taču iedzīvotāju skaits ar iegūtu augstāko izglītību šajā vecuma grupā paredzams pieaugs par 2,1% laika posmā no 2010.līdz 2020.gadam un sasniegs 34,4%<sup>4</sup>

Pamatojoties uz dažādām prognozēšanas metodēm: lineārā trenda modeli, ikgadējā vidējā pieauguma metodēm, Monte Karlo simulācijas, tika noteikts 5% pieaugums

<sup>1</sup> **European Commission.** European Commission's Staff Working Paper on the development of benchmarks on education and training for employability and on learning mobility, 2011. SEC(2011) No. 670. P.88.-89.

<sup>2</sup> Turpat

<sup>3</sup> *Zems – zemāks kā vidējā izglītība (0 -3 ISCED), vidējs – vidējā, vidējā profesionālā (ISCED 3-4) un augsts - terciārā (ISCED 5-6)*

<sup>4</sup> **Boateng, S.K., Garrouste, C. Jouhette, S.** Measuring transition from school to work in the EU: Role of the data source. *Conference Proceedings „Catch the Train: Skills, Education and Jobs”, Brussels, 2014. P. 11.*

nodarbināmības līmenī no 2012.gada līmeņa līdz 2020.gadam ir optimālais pieauguma temps<sup>1</sup>. Sīkāka nodarbināmības kritērija analīze tiks veikta darba otrajā nodaļā, analizējot nodarbināmību ES dalībvalstīs.

Jāatzīmē, ka kopumā nepastāv vienotas uztveres par nodarbināmības mērīšanu makro līmenī, jo darba tirgu raksturojoši indikatori makro līmenī neietver daudzus nodarbināmību ietekmējošus faktorus – drīzāk šie rādītāji ļauj spriest par nodarbināmības tendencēm nacionālā līmenī, līdz ar to ir nosacīta metode nodarbināmības mērīšanai, tā kā tā ir sarežģīti izmērāma, taču, pieņemot, ka nodarbinātības iegūšana atspoguļo nodarbināmības praktisko realizāciju, var tikt uzskatīta par paņēmienu, kā to vērtēt.

#### **1.4.3. Individuālo faktoru novērtēšanas iespējas: kvantitatīvas metodes**

Nodarbināmības mērīšanai mikro vai mezo līmenī parasti izmanto visaptverošas kvantitatīvas metodes, kuru pamatā ir indivīdu, darba devēju vai izglītības sistēmas darbinieku vai ar kombinētas aptaujas, kuru uzdevums ir vērtēt nodarbināmības uztveri, kā arī nodarbināmības prasmju novērtēšana.

Darba devēju anketēšanas nolūks ir novērtēt atsevišķu vai kompleksu faktoru kopumu, vērtējot dažādas indivīdam piemītošas un darba vidē nepieciešamas prasmes un iemaņas. Visbiežāk tiek vērtētas pamata prasmes (*basic skills*) – kuras var definēt kā indivīdam piemītošās prasmes – klausīšanās, lasīt un rakstītprasme, aritmētikas zināšanas – kas ļauj funkcionēt sabiedrībā un darba tirgū<sup>2</sup>, tehniskās zināšanas, nozarei specifiskas zināšanas, komunikāciju spējas, darba pieredze, komandas darbs, u.c. Visaptverošas darba devēju, absolventu, mācībspēku anketēšanas kā sagaidāmās nodarbināmības novērtēšanas metodes ir veiktas gan ASV, gan Lielbritānijā, gan Austrālijā, kur bijis nepieciešams novērtēt attiecīgo prasmju nozīmīgumu darba tirgū ar mērķi pielāgot mācību saturu darba tirgus reālajām vajadzībām, ar mērķi paaugstināt jauniešu nodarbinātības iespējas, tāpat arī vairāki autori (Ārčers (*Archer*), Devidsons (*Davison*), Glāss (*Glass*)), izmantojot jau iepriekš aplūkotos nodarbināmību ietekmējošos faktorus – īpaši Hārvija (*Harvey*) modelim Makkvaida (*McQuaid*) modeli, kā arī dažādus prasmju teorijas elementus, vērtē nodarbināmības iespējas attiecīgajā pētniecības līmenī – individuāli, augstskolu beidzēju vidū, kā arī organizācijas ietvaros. Empīriski ir pierādīts, ka neatkarīgi no organizācijas lieluma mīkstās prasmes darba devēju uztverē tiek vērtētas augstāk nekā tehniskās zināšanas, konkrēta akadēmiska izglītība vai kvalifikācija.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> **Garroute C.** Towards a Benchmark on the Contribution of Education and Training to Employability: Methodological Note *European Commission Joint Research Centre Institute for the Protection and Security of the Citizen JRC No. 61736, 2012. P.24-25*

<sup>2</sup> **CEDEFOP.** Skills Supply and Demand in Europe: Medium-term forecast up to 2020. *Publications Office of the European Union, 2010. P.122*

<sup>3</sup> **Archer, W. Davison J.** Graduate employability: What do employers think and want? *Innovations in Education and Training International No.37 (1), 2008. P.76.*

Viena no pieejām, kā mērīt nodarbināmību individuālā līmenī, ir analizēt indivīdam piemītošās nodarbināmības prasmes – daļa autoru piedāvā veikt dažādus testus zināšanu un prasmju līmeņa novērtēšanai dažādos izglītības līmeņos – sākot ar sākumskolu un beidzot ar augstākās izglītības iestādēm<sup>1</sup>. Kerberijs (*Carbery*) identificēja 41 dažādus testus, no kuriem 27 ir reāli pārnesami dažādās vidēs – gan izglītības iestāžu, gan organizācijas darbinieku prasmju un zināšanu novērtēšanai, taču vairāk no sagaidāmo prasmju dimensijas<sup>2</sup>. Bleidss (*Blades*), savukārt, piedāvā vērtēt pamata prasmes – pirmkārt, tādas, kuras var tikt izmantotas jebkura darba pildīšanai, un otrkārt, t.s. mīkstās prasmes (*soft skills*), kā arī pārnesamās – pārliecinātību, problēmrisināšanu, komunikāciju, starppersonu prasmes, plānošanu, CV rakstīšanas iemaņām<sup>3</sup>. Tāpat organizācijās prasmju novērtēšanai iespējams izmantot arī jau gatavus prasmju un zināšanu novērtēšanas instrumentus – *SOUL, Record, Outcomes Star, Spirit Level*.<sup>4</sup>

Individuālo nodarbināmību daļa autoru iesaka pētīt ar dažādiem ekonometriskiem modeļiem – regresijas modeļiem, PROBIT modeļiem, kuros atkarīgais mainīgais ir nodarbinātība, bet neatkarīgie mainīgie – dažādi nodarbināmību ietekmējoši faktori: gan dažādas personiskas iezīmes, gan kontekstuālie apstākļi. Nereti kā vienu no mainīgajiem ietver indivīda kvalifikāciju vai tās novērtējumu, kā vienu no cilvēkkapitālu ietekmējošajiem faktoriem, jo var saskatīt pozitīvu korelāciju starp augstāku kvalifikāciju un ienākumu līmeni, kā arī produktivitāti<sup>5</sup>. Nodarbināmības mērīšanai organizāciju līmenī Berntsons (*Bertson*) un Marklunds (*Marklund*)<sup>6</sup> piedāvāja izmantot kompleksu nodarbināmības uztveres rādītāju, kurā tika vērtēts indivīda vērtējums par prasmēm, pieredzi, tīklošanu, personīgajām iezīmēm, kā arī zināšanām par darba tirgu, un, kombinējot ar veselības un labklājības rādītājiem darba vietā, veica vairākkārtēju hierarhisku regresiju.

No literatūras analīzes var secināt, ka norit joprojām aktīva diskusija par to, ar kādam metodēm iespējams mērīt nodarbināmību, lai gan pastāv vairākas pieejas – uzsvars uz prasmju analīzi, kuras var tikt pārnestas uz citām nozarēm vai kontekstuālo faktoru analīzi.

---

<sup>1</sup> **Green A E, de Hoyos M, Barnes S-A, Owen D, Baldauf B and Behle H.** Literature Review on Employability, Inclusion and ICT, Report 1: The Concept of Employability with a Specific Focus on Young People, Older Workers and Migrants. *JRC Technical Report Series, EUR 25794 EN. Institute for Prospective Technological Studies, Joint Research Centre, European Commission, 2013. P.56-57.*

<sup>2</sup> **Carbery R. Garavan TN.** Conceptualizing the participation of managers in career-focused learning and development. *Human Resource Development Review 6, 2007, P.397.*

<sup>3</sup> **Blades, R., Fauth, B Gibb, J.** *Measuring Employability Skills. UK National Children Bureau, Report No.25825, 2013.P.4*

<sup>4</sup> **Green A E, de Hoyos M, Barnes S-A, Owen D, Baldauf B and Behle H.** Literature Review on Employability: The Concept of Employability with a Specific Focus on Young People, Older Workers and Migrants. *JRC Technical Report Series, EUR 25794 EN. Institute for Prospective Technological Studies, Joint Research Centre, European Commission, 2013.P.45*

<sup>5</sup> **Wittekind A, Raeder S Grote G.** A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior Vol. 31, 2010 P. 567*

<sup>6</sup> **Berntson E Marklund S.** The relationship between perceived employability and subsequent health. *Journal of Work & Stress Vol.21, 2007. P. 279.*

Nodarbināmības teorētiskās koncepcijas apkopotas 1.5.tabulā. Nepieciešams norādīt, ka nodarbināmība un nodarbinātība ir divi atšķirīgi jēdzieni, un visplašākajā izpratnē nodarbināmības praktiskā izpausme ir nodarbinātība. Nodarbināmības izpēte ir relatīvi jauns process, un tās aktīva analīze noris pēdējos 30 gadus un joprojām attīstās, turklāt koncepts ir izteikti starpdisciplinārs – tas tiek izmantots gan izglītības, psiholoģijas, kā arī ekonomikā, turklāt pēdējos gados arvien vairāk tiek lietots augsta līmeņa plānošanas dokumentu izstrādē, veidojot sasaisti starp izglītības sistēmu un darba tirgu.

1.5.tabula

#### Nodarbināmības teorētiskās nostādnes: apkopojums<sup>1</sup>

Definējums	Uzkrāto zināšanu, prasmju, spēju, iemaņu, kompetenču kombinācija, kas ļauj indivīdam iegūt atalgotu darbu
Teorijas	<b>Darba tirgus dimensija</b> Nodarbināmību apskata kā nodarbinātības iegūšanu noteiktā vietā, noteiktā laikā attiecinot konkrētu vakancu skaitu pret vienādi kvalificētiem darba meklētājiem darba tirgū, kas atkarīga no tirgus konjunktūras
	<b>Izglītības ekonomikas dimensija</b> Cilvēkkapitāla kontekstā nodarbināmība tiek analizēta no iegūtās izglītības, darba pieredzes, kā arī kompetencēm un kvalifikācijas
	<b>Psiholoģiska dimensija</b> <u>kompetenču</u> pieeja analizē indivīda uztveri par tam piemītošajām prasmēm <u>izvietojuma</u> pieeja analizē uztveri par attieksmi pret darbu un karjeru kopumā
Nodarbināmību ietekmējošie faktori	<b>Iekšējie:</b> Personīgie (individuālie): motivācija, spējas veikt darbu, rakstura iezīmes Cilvēkkapitāla: zināšanas, izglītība, kvalifikācija, darba pieredze Prasmes: pārnesamās, pamata (kodola), specifiskās, būtiskās <b>Ārējie:</b> Situācija darba tirgū, kontekstuālie apstākļi, politiskā situācija, ekonomiskā situācija, nodarbinātības politika, institucionālais regulējums
Mērīšanas metodes	<b>Makro līmenī</b> 1) augstākās izglītības iestāžu beidzēju īpatsvars kopējā nodarbināto skaitā 2) analizējot darbaspēka līdzdalību Netieši 3) analizējot bezdarba līmeni un ilgumu pēc iegūtās izglītības līmeņa 4) analizējot laika posmu pārejai no izglītības iestādes uz pirmo darba vietu 5) analizējot iegūtās izglītības nesakrītību ar attiecīgo darba pozīciju <b>Mikro līmenī: nodarbināmības uztvere</b> 1) Visaptverošas darba devēju, izglītības iestāžu, darba ņēmēju aptaujas 2) Testi zināšanu un prasmju līmeņa novērtēšanai dažādos izglītības līmeņos 3) Ekonometriski modeļi

Lielākā daļa nodarbināmības definējumu sevī ietver vairākus atslēgas elementus, taču tām visām ir kopīgs tas, ka tās uzsver uzkrāto zināšanu, prasmju, spēju, iemaņu, kompetenču kombināciju, kas ļauj indivīdam iegūt atalgotu darbu, kas arī, autoresprāt, varētu tikt izmanto kā veiksmīgs nodarbināmības definējums.

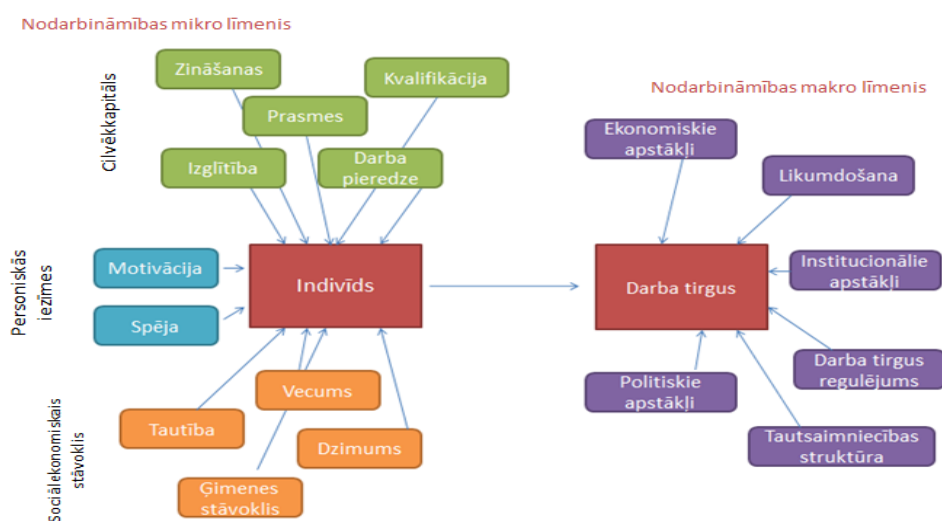
Nodarbināmības teorētiskā analīzē var izšķirt 2 galvenās pieejas – pirmā aplūko iegūtās izglītības sasaisti ar darba tirgu un analizē faktoros, kas ietekmē nodarbināmību (augstākās izglītības ekonomikas kontekstā), savukārt otrā apskata arī citus, kontekstuālus

<sup>1</sup> Autores izveidota, apkopojot 1.nodaļā analizēto informāciju

faktorus, kas ietekmē indivīda nodarbināmības iespējas no darba ekonomikas perspektīvas, kā arī individuālus, bet ar izglītību un zināšanām nesaistītus faktorus (psiholoģiskā pieeja).

Nodarbināmības mērīšanā nav vienotas pieejas, tādēļ, ka daļa no kategorijām, ko tā ietver ir subjektīvas un grūti (dažkārt neiespējami) izmērāmas. Literatūrā visbiežāk nodarbināmības mērīšanai nacionālā līmenī tiek izmantoti nodarbinātības vai bezdarba rādītāji, analizējot atbilstoši iegūtajam izglītības līmenim, kas, autoresprāt, nodarbināmību aplūko ļoti šaurā kontekstā, izslēdzot citus nodarbināmību ietekmējošus faktorus, savukārt nodarbināmības analizēšanai mikro līmenī tiek izmantotas kvantitatīvas metodes nodarbināmības uztveres novērtēšanai.

Nepastāv vienotas terminoloģijas būtiskāko nodarbināmības komponentu analīzē, līdz ar to nereti ir sarežģīti, kas tiek uzskatīts par nodarbināmības teoriju vai nodarbināmību ietekmējošo faktoru, jo dažādos modeļos šīs dimensijas pārklājās, līdz ar to autore izveidojusi modeli, kas aplūko pieejas nodarbināmībai makro un mikro līmeņos un atspoguļo to mijiedarbību, tā kā kompleksai nodarbināmības analīzei, autoresprāt, būtu jāapvieno gan individuālie, gan ārējie faktori.



### 1.5. attēls Nodarbināmības makro un mikro līmeņa mijiedarbība<sup>1</sup>

Nodarbināmība mikro līmenī šajā gadījumā atspoguļo tos faktorus – sociālekonomiskos, individuālos un cilvēkkapitāla, kas ietekmē individuālo nodarbināmību, kura nereti ir subjektīva un sarežģīti izmērāma. Makro līmeņa ārējie faktori vairāk iedarbojas uz darba tirgu – gan kopējā ekonomiskā situācija, gan normatīvi tiesiskais ietvars un darba tirgus regulēšanas pakāpe, kas nosaka piedāvājumu darba tirgū un ietekmē darba devējus. Var apgalvot, ka ārējie faktori ietekmē arī indivīdu tieši, tomēr no nodarbināmības analīzes perspektīvas lielāka ietekme ir uz darba spēka piedāvājumu, līdz ar to saikne ciešāka ir ar darba tirgu.

<sup>1</sup> Autores veidots

## 2. JAUNIEŠU NODARBINĀMĪBAS UN STARPTAUTISKO STUDĒJOŠO MOBILITĀTES PROGRAMMU RAKSTUROJUMS ES DALĪBVALSTĪS

Pētot nodarbināmības teorētiskās nostādnes darba pirmajā nodaļā, tika uzsvērtā šī jēdziena starpdisciplināritāte, īpaši izglītības un darba tirgus mijiedarbībā, tā kā izglītības sistēma ir viens no būtiskiem elementiem cilvēkkapitāla pilnveidē, kas nodarbināmības paaugstināšanā ir ļoti svarīgs. Eiropas Komisija dažādās tās veidotās, uz jauniešiem orientētās iniciatīvās, kā arī stratēģiskos plānošanas dokumentos uzsver jauniešu nodarbināmības veicināšanu un pārejas no izglītības sistēmas uz darba tirgu mīkstināšanu. Sekmīga prasmju, iemaņu un zināšanu attīstība un to tālāka pārnese sniedzas ārpus formālas augstākās izglītības sistēmas un maģistra darba ietvaros tālāk tiks analizēta starptautisko studējošo mobilitātes programmu ietekme uz jauniešu nodarbināmību ES dalībvalstīs. Nodaļā, pirmkārt, tiks aplūkoti nodarbināmības raksturlielumi no makro analīzes perspektīvas ES līmenī un dalībvalstīs atbilstoši teorētiskajā nodaļā identificētajām mērīšanas metodēm, otrkārt, tiks sniegts ieskats EK starptautiskajās studējošo mobilitātes programmās – to raksturojošos kvantitatīvos un kvalitatīvos rādītājos, un visbeidzot analizēti iepriekšējo empīrisko pētījumu rezultāti par mobilitātes programmu ietekmi uz nodarbināmību.

ES dalībvalstīs atšķiras vecuma grupas, kuras tiek uzskatītas par jauniešiem – dažādās dalībvalstīs tas variē robežās no 15 līdz 35 gadiem. Latvijā Jaunatnes likums definē, ka jaunieši ir iedzīvotāji vecuma grupā no 13 līdz 25 gadiem<sup>1</sup>. Vairumā ES stratēģisko plānošanas dokumentu, t.sk. *Eiropa2020* un Eiropas jaunatnes stratēģijā (2010 – 2018) par jauniešiem tiek definēti iedzīvotāji vecumā no 15 līdz 29 gadiem<sup>2</sup>, tomēr arī šāda pieeja nav viennozīmīga. Daļa iniciatīvu, analizējot jaunatnes jautājumus dažādās jomās izmanto arī citas vecuma grupas: iniciatīva „Jaunatne darbībā” tika attiecināta uz plašāku grupu – 13 līdz 30 gadiem, savukārt jauniešu bezdarba un *NEET* (*neither in employment, nor education or training*) jeb ārpus nodarbinātības, izglītības un apmācībām esošo iedzīvotāju analīze ES dalībvalstīs visbiežāk tiek attiecināta uz jauniešu grupu vecumā no 15 līdz 24 gadiem.

Ņemot vērā, ka nodarbināmības analīzē būtiski ir izmantot izstrādāto ES nodarbināmības mērīšanas metodoloģiju, kurā tiek vērtēta grupa vecumā no 15 -34 gadiem (kas sīkāk aplūkota 1.4.2 nodaļā), maģistra darbā tiek pieņemts, ka jaunieši ir iedzīvotāju grupa vecumā no 15 -29 gadiem, tomēr atsevišķos rādītājos tiks vērtēta grupa vecumā no 15 – 34 gadiem.

<sup>1</sup> **LR Jaunatnes likums.** Pieņemts 08.05.2008 ( aktuālā redakcija 01.01.2011) [Tiešsaiste], skatīts 04.04.2015, pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=175920>

<sup>2</sup> **European Commission.** An EU Strategy for Youth – Investing and Empowering A renewed open method of coordination to address youth challenges and opportunities Pieņemta 27.04.2009, [Tiešsaiste] skatīts 04.04.2015, pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0200:FIN:EN:PDF>

Kopumā iedzīvotāji vecumā no 15 – 29 gadiem 2014.gadā veidoja 17,7% no kopējā iedzīvotāju skaita ES dalībvalstīs<sup>1</sup>. Jaunieši ir sociālekonomiskā grupa, kas lielā daļā ES dalībvalstu ir pakļauta nabadzības un sociālās atstumtības riskam, līdz ar to jauniešu bezdarba samazināšanai tiek veidotas dažādas EK realizētas iniciatīvas un programmas saskaņā ar ES *Eiropa2020* gudras, ilgtspējīgas un iekļaujošas izaugsmes stratēģiju. Tas ir īpaši būtiski ņemot vērā, ka jauniešu bezdarba līmenis ES joprojām saglabājas augsts – 20.9% vecuma grupā no 19 -24, bet atsevišķās valstīs pārsniedz 40% līmeni, proti Spānijā 53,5%, Grieķijā 49,8%. Horvātijā 45,%%, bet Itālijā 43,99%<sup>2</sup> Īpaši nozīmīgi tas ir nodarbināmības kontekstā, jo tieši jaunieši ir tā grupa, kas tiek analizēta aplūkojot nodarbināmības līmeni augstākās izglītības iestāžu absolventu (*graduates*) vidū un nodaļas ietvaros tiks tālāk aplūkots nodarbināmības līmenis un tās raksturlielumi ES dalībvalstīs.

## 2.1. Jauniešu nodarbināmība ES dalībvalstīs

Kā jau tika minēts darba teorētiskajā nodaļā, nodarbināmība ir koncepts, kas pēdējos gados tiek iestrādāts dažāda līmeņa stratēģiskās plānošanas dokumentos nacionālā un pārnacionālā līmenī. EDSO skatījumā cilvēkkapitāla uzkrāšana ir viens no svarīgākajiem faktoriem, kas nosaka indivīda nodarbinātības iespēju, atalgojuma līmeni un tā kapacitāti, līdz ar to ir būtiski ietekmē sabiedrības ienākumu nevienlīdzības līmeni<sup>3</sup>. Šajā kontekstā valdībai nepieciešams radīt maksimāli labvēlīgu vidi prasmju un iemaņu attīstīšanai, kas ir nepieciešamas darba tirgū, īpaši palielinot pieeju augstākās izglītības sistēmai. Arī ES līmenī, kā arī atsevišķu dalībvalstu darba tirgus un augstākās izglītības plānošanas dokumentos tiek izmantots nodarbināmības jēdziens. ES nodarbināmības konceptu iestrādājusi jau Lisabonas stratēģijas ietvarā, kā arī *Eiropa2020* stratēģijā - īpaši nodarbinātības jautājumos, kā arī izglītības politikas plānošanas jomā nodarbināmība tiek analizēta kā viens no elementiem ar mērķi stiprināt sadarbību starp augstākās izglītības sistēmu un darba tirgu, paaugstinot ES konkurētspēju un turpinot attīstīt uz zināšanām balstītu ekonomiku.

### 2.1.1. Pieeja nodarbināmības jēdzienam dažādās ES dalībvalstīs

Dažādās Eiropas Savienības dalībvalstīs pieeja nodarbināmības jēdzienam ir atšķirīga. Uz nodarbinātību orientēta pieeja dominē lielākajā daļā EK plānošanas dokumentu, t.sk. *Izglītība un apmācības (Education and Training – turpmāk ET 2020)*, kurā nodarbināmība tiek definēta kā faktoru kopums, kas ļauj indivīdam iegūt nodarbinātību, saglabāt nodarbinātību un progresēt darba tirgū. Līdzīgi Boloņas procesa plānošanas dokumentos nodarbināmība tiek skaidrota kā augstākās izglītības beidzēju spēja iegūt jēgpilnu

<sup>1</sup> Eurostat. Being young in Europe. *Eurostat statistics yearbook 2015*, P.356. [Tiešsaiste], skatīts 06.04.2015, pieejams: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6776245/KS-05-14-031-EN-N.pdf/18bee6f0-c181-457d-ba82-d77b314456b9> P.27

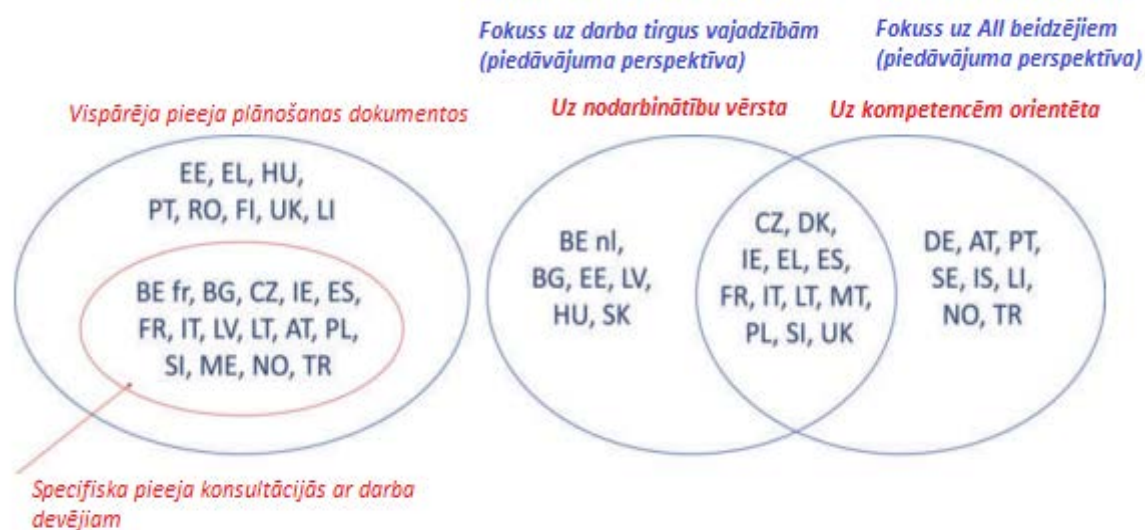
<sup>2</sup> Eurostat Unemployment statistics database. [Tiešsaiste], skatīts 06.04.2015, pieejams: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics)

<sup>3</sup> OECD. Skills for the 21 century: from lifetime employment to lifetime employability. *OECD Research Papers No.5932*, 2012, P.67

nodarbinātību vai kļūt par pašnodarbinātiem, saglabāt nodarbinātību, kā arī būt mobiliem darba tirgū.<sup>1</sup>

Eiropas valstīs nodarbināmības jēdzienu parasti aplūko augstākās izglītības jomā, turklāt tas tiek skatīts dažādos līmeņos – no indivīda perspektīvas vai sabiedrības kopumā, līdz ar to nereti nodarbināmība ir viens no būtiskiem elementiem politikas plānošanas dokumentos. Tikai dažas valstis ir definējušas nodarbināmību tieši vai arī izmanto jēdzienu skaidri, tā kā pastāv visai ievērojamas grūtības jēdziena tulkošanā, un tālāk tiks aplūkotas nodarbināmības jēdziena operacionalizācija un to sasaiste ar augstākās izglītības plānošanas dokumentiem un izglītības sistēmu.

EK un *Eurodyce* veiktā pētījumā<sup>2</sup> tika aplūkota pieeja nodarbināmībai dažādās ES dalībvalstīs tieši izglītības sistēmas kontekstā. Ja sīkāk analizē dažādas pieejas ES dalībvalstīs, var tikt izšķirtas divas galvenās pieejas nodarbināmības analizē augstākās izglītības kontekstā: pirmkārt, pieprasījuma perspektīvu, kas akcentē darba tirgus vajadzības un, otrkārt, piedāvājuma perspektīvu, kas nodarbināmību pēta no piedāvājuma perspektīvas un uzsver absolventu iegūtās prasmes un iemaņas, kā arī kompetences, kas ļauj attīstīt un realizēt nodarbināmību, iegūstot atalgotu darbu. Lai gan šīs abas pieejas ir savstarpēji cieši saistītas, iespējams identificēt arī atšķirības dalībvalstu vidū. Pētījuma rezultāti atspoguļoti 2.1. attēlā.



2.1. attēls. Pieejas nodarbināmībai augstākās izglītības kontekstā ES dalībvalstīs<sup>3</sup>

Ja analizē nodarbināmību individuālā dimensijā no augstākās izglītības iestādes perspektīvas iespējams izšķirt 2 pieejas: nodarbinātības orientētās pieeja fokusējas tieši uz absolventu nodarbinātības iespējām, kurā augstākās izglītības iestādes sagatavo studējošos

<sup>1</sup> Teichler, U. Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Europe. Key Results of the Bologna Process. *Journal of International Education and Leadership* Volume 2,( 1) 2012. Pp.45-46

<sup>2</sup> European Commission/EACEA/Eurydice, Modernisation of Higher Education in Europe: Access, Retention and Employability 2014. *Eurydice Report. Publications Office of the European Union, 2014 P.178*

<sup>3</sup> Turpat, P.179

darba tirgus vajadzībām, un šajās valstīs nereti izglītības iestādes tiek vērtētas un akreditētas, balstoties uz absolventu nodarbinātības rādītājiem. Šāda pieeja tiek izmantota Beļģijā, Bulgārijā, Čehijā, Igaunijā, Īrijā, Grieķijā, Spānijā, Francijā, Itālijā, Latvijā, Lietuvā, Ungārijā, Maltā, Polijā, Slovēnijā, Slovākijā, kā arī Lielbritānijā.

Kompetenču orientētā pieeja paredz, ka augstākās izglītības iestādes tiek uzskatītas par atbildīgām darba tirgum atbilstošu kompetenču sniegšanā augstākās izglītības beidzējiem, proti, nodarbināmu indivīdu sagatavošanā, uzsverot lielāku AII atbildību par attiecīgo prasmju un iemaņu attīstīšanu, kuras ir nepieciešamas darba tirgū, proti darba atrašanai – šāda pieeja dominē Čehijā, Vācijā, Īrijā, Grieķijā, Spānijā, Itālijā, Lietuvā, Maltā, Austrijā, Slovēnijā, Zviedrijā, Lielbritānijā. Jāpiezīmē, ka abas pieejas nav kontrastējošas, drīzāk savstarpēji papildinošas, jo atsevišķās valstīs iespējams identificēt iezīmes no abām pieejām.

Ja analizē veidu, kā atsevišķās dalībvalstīs tiek veikta plānošanas dokumentu izstrādē arī iespējams izšķirt divas pieejas – vienu vispārīgu, otru specifisku. Pirmā ietver ar nodarbināmību saistītas kategorijas un to iestrādi nacionāla līmeņa stratēģiskos plānošanas dokumentos – *Eurodyce* identificē, ka šādas valstis ir Igaunija, Grieķija, Ungārija, Portugāle, Rumānija, Somija, Lielbritānija. Specifiska pieeja iestrādā nodarbināmības konceptu konkrētos dokumentos, analizē to izglītības, darba tirgus plānošanas dokumentos, kā arī dažas valstis nodarbināmības veidošanās elementus iestrādā AII programmās. Šajā gadījumā augstākās izglītības iestādes vairāk koncentrējas uz nepieciešamību un atbildību apmierināt darba tirgus vajadzības, kas izpaužas kā konsultācijas ar darba devējiem, darba devēju organizācijām, valdību konkrēto studiju programmu izstrādē, kas daļēji var nodrošināt darba tirgus nepieciešamību atspoguļošanu mācību saturā<sup>1</sup>. Pētījumā tiek norādīts, ka valstis, kas vispārīgi iekļauj darba tirgus vajadzības augstākās izglītības programmās ir Igaunija, Spānija, Rumānija, Ungārija, Lielbritānija un Lihtenšteina, savukārt valstis, kuras īpaši iekļauj darba devēju pārstāvjus izglītības plānošanas dokumentu un pamatnostādņu izstrādē nacionālā līmenī ir Beļģija, Bulgārija, Čehija, Grieķija, Īrija, Francija, Itālija, Latvija, Lietuva, Austrija, Polija, Slovēnija.

Šāda pieeja, protams, aplūko nodarbināmības jēdzienu šaurā perspektīvā, taču, autoresprāt, labi identificē saikni starp izglītības sistēmu un darba tirgu, kas ļauj studējošajiem iegūt atbilstošu izglītību darba tirgus vajadzībām. Tālāk tiks aplūkoti nodarbināmības raksturlielumi un dimensijas ES dalībvalstīs atbilstoši teorētiskajā nodaļā atspoguļotajām mērīšanas iespējām, svarīgāko EK stratēģisko plānošanas dokumentu kontekstā.

---

<sup>1</sup> **European Commission/EACEA/Eurydice**, Modernisation of Higher Education in Europe: Access, Retention and Employability 2014. *Eurydice Report. Publications Office of the European Union, 2014 . P.182*

### 2.1.2. Eiropas Komisijas pieeja nodarbināmības veicināšanai ES dalībvalstīs

Eiropas Komisija kā būtiskākos nodarbināmību veicinošus faktorus norāda izglītību – gan formālu, gan neformālu, un apmācības<sup>1</sup>, kas ir viens no noteicošajiem elementiem arī prasmju veidošanās un cilvēkkapitāla kontekstā, īpaši analizējot mūžizglītību – kas maģistra darba tematikas ietvaros ir ļoti būtiski.

EK nodarbināmības kontekstā uzsver jauniešu nodrošināšanu ar zināšanām un prasmēm, kā arī pieredzi un starpkultūru kompetencēm<sup>2</sup>, kas nepieciešamas nodarbinātības sasniegšanai, turklāt visu šo zināšanu kopumu indivīds uzkrāj un pilnveido darba vidē mūža garumā. Tāpat daļa autoru dažādos EK realizētajos pētījumos uzsver faktorus ārpus izglītības sektora, proti, sociālekonomiskus faktorus un personiskās iezīmes, kas ietekmē nodarbināmību makro līmenī īpaši uzsverot kopējo ekonomisko situāciju, darba tirgus regulēšanas mehānismus, kā arī tautsaimniecības struktūru.<sup>3</sup>

Nodarbināmība ir viens no centrālajiem elementiem Eiropas Komisijas Augstākās izglītības reformas stratēģijā<sup>4</sup>, tiek ietverts arī *Eiropa2020* stratēģijā, kā arī stratēģijā Izglītības un apmācības jomā (*ET 2020*). Nodarbināmība var tikt uztverta kā rezultatīvs rādītājs, kas raksturo augstāko un profesionālo izglītības iestāžu beidzēju nodarbinātības līmeni vecuma grupā no 20 – 34 gadiem. Tā ietvaros EK ir izstrādājusi augstākās izglītības iestāžu beidzēju nodarbināmības kritēriju (*employability benchmark*) – tas paredz, ka līdz 2020.gadam nodarbināto absolventu skaitam vecumā no 20 līdz 34 gadiem kopējā augstākās izglītības beidzēju kopskaitā būtu jābūt ne mazākam kā 82% trīs gadus pēc apmācību vai izglītības iestādes pabeigšanas ES līmenī. Nodarbināmības kritērijs var tikt aprēķināts kā attiecība starp nodarbinātajiem AII un profesionālo izglītības iestāžu beidzējiem vecumā no 20 līdz 34 gadiem pret kopējo iedzīvotāju skaitu šajā vecuma grupā ārpus izglītības sistēmas. Šajā kontekstā ar jēdzienu *absolventi* jāsaprot ne tikai augstākās izglītības iestāžu beidzēji, bet arī arodizglītības (*vocational training*) ieguvēji, kā arī 1.līmeņa profesionālo augstākās izglītības programmu absolventi. Eiropas Komisija īpaši uzsver augstākās izglītības iestāžu lomu studējošo nodrošināšanā ar tādām pārnesamām prasmēm (*transferable skills*) un iemaņām, kas nepieciešamas darba tirgū, īpaši uzsverot darba devēju iesaisti augstākās izglītības īstenošanas procesā, veidojot ciešāku sasaisti ar indivīda nodarbināmības iespēju palielināšanu<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> **Garrouste C. Rodrigues M.** The employability of young graduates in Europe Analysis of the ET2020 benchmark. *European Commission Joint Research Centre Institute for the Protection and Security of the Citizen JRC77179, 2012. P.34.*

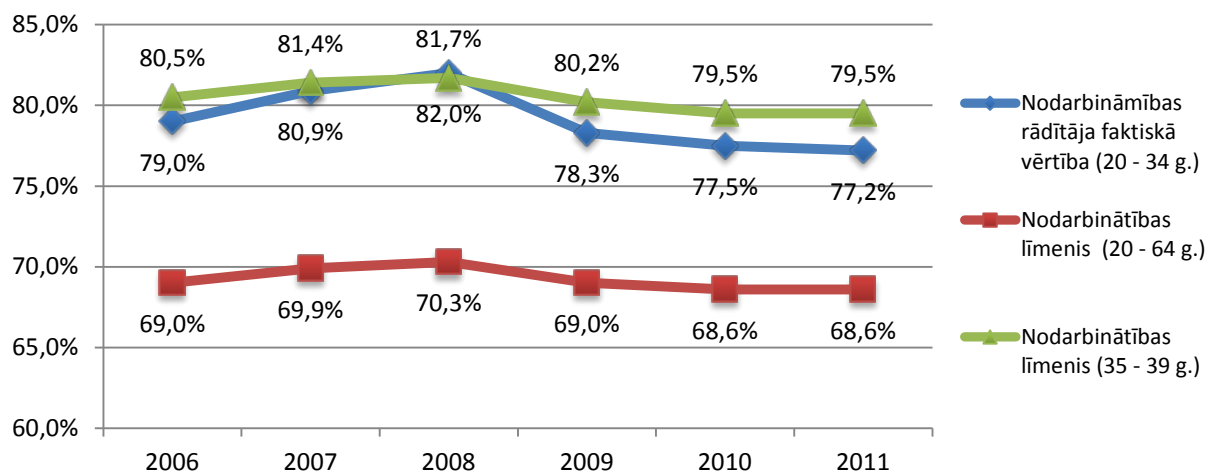
<sup>2</sup> Turpat

<sup>3</sup> **Perez A, E., Garrouste, C. Kozovska K.** Towards a benchmark on the contribution of Education and Training to Employability: *In-depth analysis of key issues. EUR 24624 EN, 2010. Publications Office of the European Union. JRC6079, 2013. P.34*

<sup>4</sup> **European Commission,** Supporting growth and jobs – an agenda for the modernisation of Europe's higher education systems. *COM(2011) No. 567, 2011. P.12*

<sup>5</sup> **Garrouste C. Rodrigues M.** The employability of young graduates in Europe Analysis of the ET2020 benchmark. *European Commission Joint Research Centre Institute for the Protection and Security of the Citizen No.JRC77179, 2012 Pp.24-27*

2.2. attēlā atspoguļotas EK izstrādātajā nodarbināmības kritērijā ietvertās vecuma grupas (20 – 34 g.) ar attiecīgu izglītības līmeni faktiskais nodarbināmības rādītājs (*employability indicator*) laika periodā no 2006. līdz 2011.gadam salīdzinājumā ar nodarbinātības līmeni ES līmenī atsevišķās vecuma grupās. Šāds periods izvēlēts, tā kā jaunāks apsekojums nodarbināmības kritērija izpildē nav veikts.



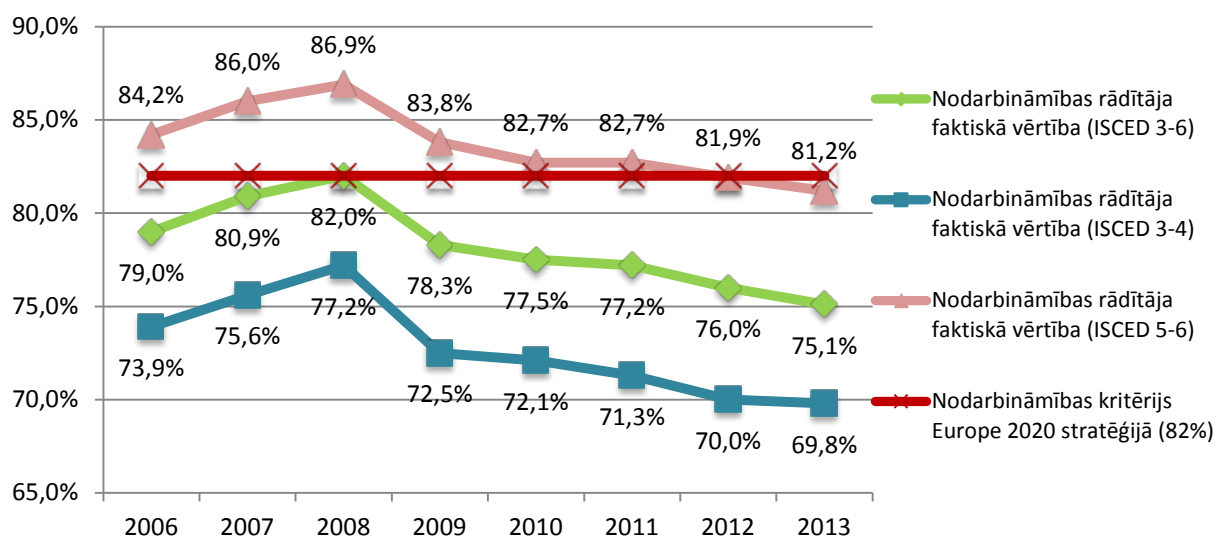
2.2. attēls. Nodarbināmības rādītāja faktiskās vērtības ES salīdzinājums ar nodarbinātības līmeni 2006. - 2011.g., % no ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita attiecīgajā vecuma grupā<sup>1</sup>

Redzams, ka nodarbināmības rādītāja faktiskās vērtības atpaliek no *Eiropa2020* sasniedzamā nodarbināmības kritērija – 82% no kopējā ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita vecuma grupā no 20 līdz 34 gadiem, turklāt kopš finanšu krīzes nodarbināmības rādītāja faktiskā vērtība ir samazinājusies no 82% 2008.gadā uz 77,2% 2011.gadā. Tāpat nodarbināmības rādītājs ir nosacīti augstāks kā nodarbinātības līmenis vecuma grupā no 20 līdz 64 gadu vecumam, taču kopējās tendences dinamikā ir līdzīgas. Nodarbinātības līmenis visaugstākais ir vecuma grupā 35 – 39 gadu (šāda vecuma grupa tiek izmantota statistiskās salīdzināmības nolūkos ar *Eiropa2020* kvantitatīvo mērķu kritēriju analīzi) un variē ap 80%, turklāt šajā vecuma grupā nodarbinātības līmeņa svārstības ir vismazākās. Salīdzinot šīs vecuma grupas nodarbinātības līmeni ar kopējo nodarbinātības līmeni ekonomisko aktīvo iedzīvotāju vidū vecumā no 20 līdz 64 gadiem, jāsecina, ka pirmais ir ievērojami augstāks – aplūkotajā periodā starpība ir vidēji 11 procentpunkti, tomēr tā kā plašākā grupa ietver arī jauniešus, kā arī pirmspensijas vecuma iedzīvotājus, šāds secinājums bija iepriekš sagaidāms. Tāpat nepieciešams atzīmēt, ka laika periodā no 2008.gada nodarbinātības līmenis abās vecuma grupās, kā arī nodarbināmības rādītāja faktiskā vērtība ir samazinājusies, ko var izskaidrot ar ekonomiskās krīzes sākšanās ES.

Ja analizē nodarbināmības rādītāja faktiskās vērtības svārstības atbilstoši iegūtajai izglītībai<sup>1</sup>, redzama skaidra izglītības ietekme uz nodarbinātību, proti, pieaugot izglītības

<sup>1</sup> Garroute C. Towards a Benchmark on the Contribution of Education and Training to Employability: Methodological Note European Commission Joint Research Centre Institute for the Protection and Security of the Citizen JRC No. 61736, 2012 P.65

līmenim palielinās nodarbināmība (skat. attēlu 2.3.). Augstāko izglītību (ISCED 5-6) ieguvušo nodarbināmības rādītājs ir ievērojami augstāks, nekā vidējo profesionālu un pirmā līmeņa augstāko izglītību (ISCED 3-4) ieguvušajiem - robežās no 81% -86,9%, kas ir augstāks, nekā EK noteiktais nodarbināmības kritērijs – 82%.



2.3. attēls. Nodarbināmības rādītāja faktiskās vērtības sadalījums pa izglītības līmeņiem 2006.-2013.g., % no kopējā izglītības iestāžu absolventu skaita attiecīgajā izglītības līmenī<sup>2</sup>

Nodarbināmības līmenis visās izglītības grupās ievērojami samazinājās pēckrīzes periodā pēc 2008.gada, jo gan vidējā nodarbināmības rādītājā ISCED 3-6 līmeņu kopsummā, gan analizējot atsevišķi augstāko izglītību ieguvušo, gan neieguvušo nodarbināmības līmeni samazinājies. AII beidzēji arī tikuši pakļauti ekonomiskās lejupslīdes iedarbībai, tomēr redzams, ka augstāku izglītības līmeni ieguvušajiem bezdarba risks ir mazāks, jo nodarbināmības rādītāja kritums ir daudz mērenāks. Nodarbinātības līmenis augstāko izglītību neieguvušo vidū ir ievērojami samazinājies no 2008.līdz 2013.gadam – no 77,2% līdz 69,8%. Tajā pašā laikā augstāko izglītību ieguvušo vidū kritums bijis vērā ņemams, tomēr saglabājas augsts nodarbinātības līmenis – no 86,9% līdz 82,2% līdz ar to var apgalvot, ka krīzes ietekme uz jauniešiem bez augstākās izglītības ir ļoti būtiska. Paredzams, ka konkurence darba tirgū ES pieaugs un pieaugs augstākās izglītībās nozīme nodarbināmības kontekstā – būtiski ir palielinājies arī to darba vietu īpatsvars, kas prasa augstu kvalifikāciju – no 24,5% 2002.gadā līdz 30,7% 2013.gadā<sup>3</sup>. Turklāt ES 28 dalībvalstīs iedzīvotāju īpatsvars, vecuma grupā no 30 līdz 34 gadiem, kas sekmīgi ir pabeiguši un ieguvuši augstākās izglītības iestādes ir pieaudzis

<sup>1</sup> ISCED 1-3 – pamatzglītība; ISCED 4 - Vispārējā un profesionālā vidējā izglītība; ISCED 5- 1.līmeņa profesionālā izglītība; ISCED 6 – Bakalaura studijas

<sup>2</sup> Pielāgots, izmantojot Garrouste C.Rodrigues M.The employability of young graduates in Europe Analysis of the ET2020 benchmark. *European Commission Joint Research Centre Institute for the Protection and Security of the Citizen No.JRC77179, 2012 Pp.24-27 un EU Skills Panorama. Employability and skills of higher education graduates Analytical Paper, by ICF GHK and Cedefop for the European Commission, 2014. P.25*

<sup>3</sup> Cedefop. Coping with changes in international classifications of sectors and occupations: Application in skills forecasting. *Publications Office of the European Union. Cedefop research paper; No 43, 2014. P.45.*

no 23.5% 2002.gadā līdz 36.8% 2013.gadā attiecībā pret *Eiropa2020* kritēriju – vismaz 40% līdz 2020.gadam.<sup>1</sup>

Tālāk tiks analizēti nodarbināmības raksturlielumi atbilstoši literatūrā definētajiem ekonomiskajiem rādītājiem, ar kuriem iespējams mērīt nodarbināmību un tās dimensijas.

### 2.1.3. Nodarbināmības raksturlielumi ES

Nodarbināmību makro līmenī iespējams analizēt aplūkojot dažādus darba tirgu raksturojošus ekonomiskus rādītājus, pētot tos iegūtās izglītības kontekstā. Šāda pieeja, protams, ir ļoti ierobežota, tā kā aplūko nodarbināmību šaurā – izglītības kontekstā, tomēr, kā jau norādīts literatūras analīzē, citas, kvantitatīvas pieejas makro līmenī nav iespējams salīdzināt. Autoresprāt, tieši izglītības dimensija atšķir nodarbināmības jēdzienu no nodarbinātības jēdziena makro līmeņa analīzē, taču neietver citus ārējos un individuālos faktorus nodarbināmības analīzē.

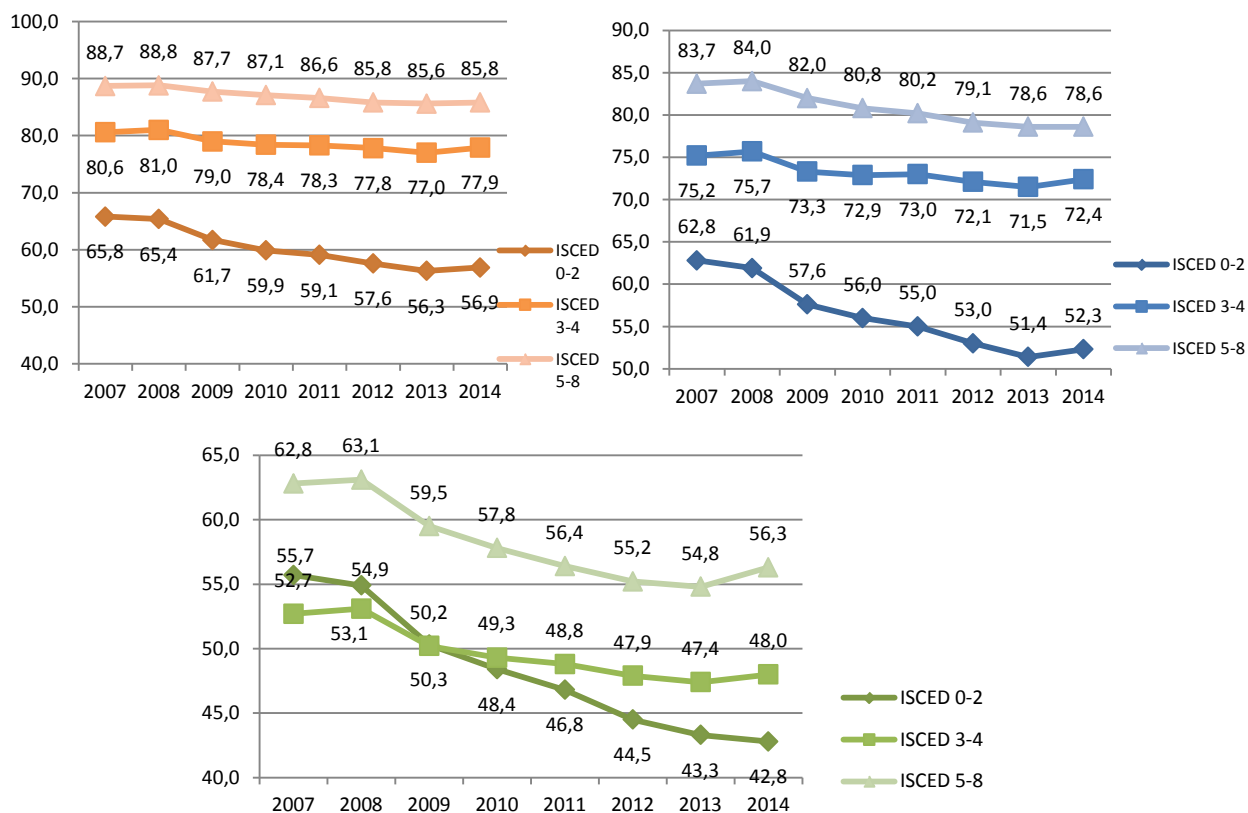
Pirmkārt, nodarbināmību var vērtēt, analizējot nodarbinātības līmeni atbilstoši iegūtajam izglītības līmenim, kas ir līdzīga pieeja, salīdzinot ar EK definēto nodarbināmības kritēriju un tā faktiskajām izpildes vērtībām. ES vidējais nodarbinātības līmenis 3 dažādās vecuma grupās (1) no 20 līdz 24, (2) no 25 līdz 29 un (3) no 30 līdz 34 atbilstoši iegūtajam izglītības līmenim attēlots 2.4. attēlā. Grafikos atspoguļotais nodarbinātības līmenis rāda nodarbināto iedzīvotāju īpatsvaru ekonomisko aktīvo iedzīvotāju skaitā konkrētajā vecuma grupā atbilstoši ISCED 2011.gada klasifikācijai<sup>2</sup>.

Redzams, ka visās vecuma grupās, pieaugot iegūtajam izglītības līmenim, pieaug nodarbinātības līmenis. Viszemākā nodarbinātība ir vecuma grupā no 20 līdz 24 gadiem, turklāt iedzīvotājiem bez vidējās izglītības nodarbinātības līmenis ir zems un 2014.gadā veidoja rekordzemu līmeni – 42,8%, taču jauniešiem ar augstāko izglītību ir robežās no 56 – 63%. Tāpat redzams, ka šajā vecuma grupā redzama vislielākā ekonomiskās krīzes ietekme, tā kā nodarbinātības līmenis ievērojami samazinājās vecumā no 20 līdz 24 gadiem par gandrīz 10% salīdzinot ar 2008.gadu.

Vecuma grupā no 25 līdz 29 gadiem nodarbinātības līmenis ir augstāks – vidēji 72% ISCED 3-4 līmenī un robežās no 78 – 84% augstākās izglītības ieguvēju vidū. Arī šajā grupā redzams, ka zemu izglītību ieguvušo vidū kritums ir ievērojamāks no 2008.gada, nekā iedzīvotājiem ar augstāko izglītību šajā vecuma grupā.

<sup>1</sup> Eurostat Statistikas datu bāze. Percentage of the population age 25-64 with tertiary level education [Tiešsaiste]. Skatīts 24.04.2015, pieejams: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_egaed&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egaed&lang=en)

<sup>2</sup> ISCED 1-3 – pamatizglītība; ISCED 4 - Vispārējā un profesionālā vidējā izglītība; ISCED 5- 1.līmeņa profesionālā izglītība; ISCED 6 – Bakalaura studijas; ISCED 7 – maģistra studijas; ISCED 8 – doktora līmeņa studijas



2.4. attēls. Nodarbinātības līmenis ES-28 atbilstoši iegūtajam izglītības līmenim 2007.-2014.g. % no ekonomisko aktīvo iedzīvotāju skaitā konkrētajā vecuma grupā<sup>1</sup>

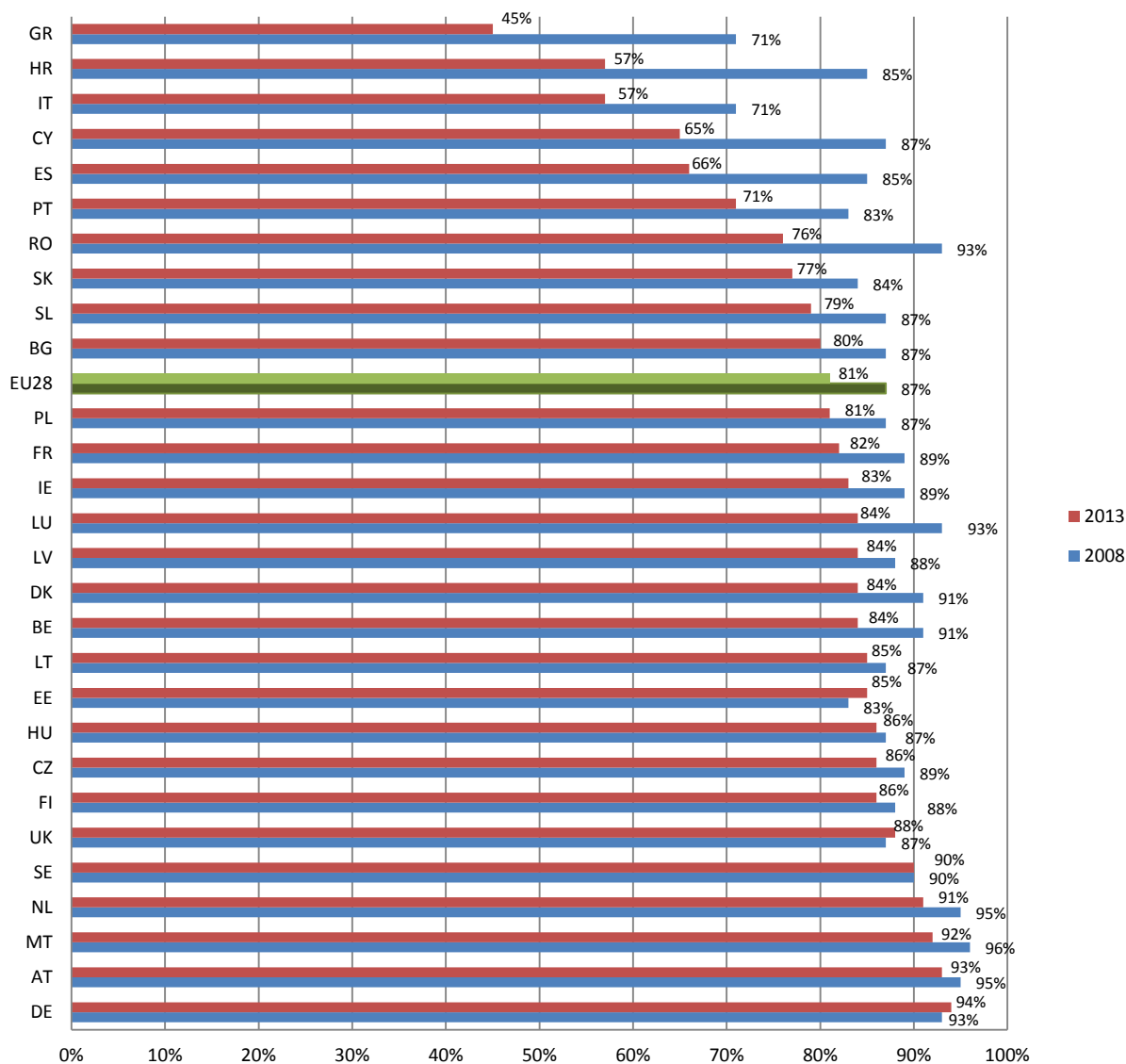
Visaugstākais nodarbinātības līmenis laika periodā no 2007.līdz 2014.gadam ir vecuma grupā no 30 līdz 34 gadiem. Iedzīvotāju ar zemu izglītības pakāpi nodarbinātības līmenis ir līdzīgs un 2014.gadā bija 56.9%, savukārt ISCED 3-4 un ISCED 5-8 grupās saglabājies relatīvi stabils visā aplūkotajā periodā – attiecīgi vidēji 77% un 86% robežās. Šajā vecuma grupā, līdzīgi kā iepriekšējās, redzams, ka iedzīvotājiem ar zemu izglītības līmeni nodarbinātības līmeņa samazinājums ir daudz lielāks.

Ja analizē nodarbinātības rādītājus ES dalībvalstīs, salīdzinot 2008. un 2013.gadu redzams, ka pastāv atšķirības valstu griezumā. Nodarbinātības līmeni neseno augstākās izglītības iestāžu beidzēju (ISCED 4-7) vidū vecuma grupā no 20 līdz 34 gadiem, kas atbilstoši EK pieejai ir rādītājs, kas vērtē augstāko un profesionālo izglītību ieguvušo nodarbināmību (skatīt attēlu 2.5.), ir samazinājies lielākajā daļā dalībvalstu līdzīgi kā ES-28 līmenī. Kopumā jāsecina, ka nodarbināmības rādītājs neseno absolventu vidū visās dalībvalstīs ir augsts - tikai 9 ES dalībvalstīs nodarbinātības līmenis ir zemāks par 80%. Grieķijā, Horvātijā, Itālijā un Kiprā nodarbinātības līmenis nesenajiem absolventiem 2013.gadā bija ievērojami zemāks nekā 2008.gadā – tas, pirmkārt, norāda uz augstu jauniešu bezdarba līmeni šajās valstīs, kā arī, otrkārt, vecuma grupā no 20 – 34 gadiem šajās valstīs

<sup>1</sup> Autores izveidota, izmantojot EUROSTAT nodarbinātības statistikas datubāzi

nodarbināmības līmenis ir zemāks nekā kopējā vecuma grupā no 20- 64 gadu vecumā, liekot domāt, ka šajās valstīs jaunieši ar zemu darba pieredzi pakļauti lielākam bezdarba riskam.

Daļā ES dalībvalstīs nepastāv būtiskas atšķirības nodarbinātības līmeņa rādītājos neseno AII absolventu vidū 2013.g, salīdzinot ar 2008.g. un tas saglabājas ļoti augsts – 94% Vācijā, 93% Austrijā, 92% Maltā, 91% Nīderlandē, tāpat augsts rādītājs ir Zviedrijā, Somijā, Lielbritānijā un lielākajā daļā dalībvalstu nodarbinātības rādītājs variē 80%- 85% ietvaros.



2.5. attēls Nodarbinātības līmenis neseno AII un PII absolventu vidū vecumā no 20 līdz 34 gadiem ES dalībvalstīs, % no kopējā izglītības iestāžu absolventu skaita attiecīgajā vecuma grupā <sup>1</sup>

Viszemākais nodarbinātības līmenis un vislielākais nodarbinātības rādītāja kritums redzams Horvātijā un Grieķijā, kur kritums ekonomiskās krīzes ietekmē vērtējams vairākos desmitos procentpunktu, kā rezultātā nodarbinātības līmenis sastāda attiecīgi 47% un 57%, indicējot, ka arī bezdarba līmenis ir ļoti augsts. Līdzīga situācija redzama Itālijā, Kiprā,

<sup>1</sup> EU Skills Panorama. Employability and skills of higher education graduates Analytical Paper, by ICF GHK and Cedefop for the European Commission, 2014. P.6.

Spānijā un Portugālē, kur joprojām jauniešu nodarbinātības līmenis ir relatīvi zemāks, nekā pārējās ES dalībvalstīs.

Alternatīvi, aplūkojot nodarbināmību makro līmenī, un pieņemot atalgota darba iegūšanu kā rezultātu, iespējams analizēt arī jauniešu bezdarba līmeni. Jauniešu bezdarba līmenis Eurostat interpretācijā rāda bezdarbnieku īpatsvaru kopējā darbaspēka apjomā vecumā no 15 līdz 24 gadiem. Nepieciešams atzīmēt, ka liela daļa jauniešu šajā vecuma grupā atrodas ārpus darba tirgus – tā kā daļa ir pilna laika studējošie un šajā gadījumā studijas nav savienojamas ar darbu, kas daļēji izskaidro arī to, kādēļ vispārīgi jauniešu bezdarba līmenis ir augstāks par bezdarba līmeni citās vecuma grupās. Tā vietā kā reprezentatīvāks rādītājs nereti tiek izmantota jauniešu bezdarba īpatsvars (*youth unemployment ratio*), kurš parāda jauniešu bezdarba attiecību kopējā iedzīvotāju skaitā vecuma grupā no 15 līdz 24, iekļaujot arī ekonomiski neaktīvos iedzīvotājus, piemēram studentus. Jauniešu bezdarba īpatsvara vidējais rādītājs 2014.gadā sastādīja 10% vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem, savukārt 12 % vecumā no 25 – 29 gadiem<sup>1</sup>.

Jauniešu bezdarba īpatsvars ES dalībvalstīs atbilstoši iegūtajam izglītības līmenim un dzimumam vecumā no 15 – 24 gadiem atspoguļots 2.1 tabulā. Analizējot jauniešu bezdarbu Eurostat nereti izmanto vecuma grupu 15 līdz 20 vai 20 līdz 24 gadiem, tomēr šajā gadījumā nodarbināmības kontekstā analizējamās vecuma grupas no 20 līdz 34 gadiem summārie dati par bezdarba īpatsvaru nav pieejami jauniešu bezdarba kontekstā, līdz ar to tiks analizēta vecuma grupa no 15 līdz 24 gadiem. Atspoguļotais izglītības līmenis atbilstoši ISCED klasifikācijai iedalās sekojoši: zems – ISCED 0-2, vidējs ISCED 3-4 un augsts ISCED 5-6.

Tabulā redzams, ka pieaugot izglītības līmenim samazinās bezdarba īpatsvars – proti, nodarbinātības līmenis ir augstāks tiem iedzīvotājiem, kas ieguvuši augstāko izglītību. Tāpat redzams, ka lielākajā daļā dalībvalstu sieviešu bezdarba īpatsvars grupās ar zemu un vidēju izglītību ir zemāks nekā vīriešiem, tomēr vidēji izlīdzinās grupā ar iegūtu augstāko izglītību. Viszemākais jauniešu bezdarba īpatsvars (īpaši augstākās izglītības līmenī) ir Vācijā, Austrijā, Somijā, kur bezdarba īpatsvars ir zemāks par 5% - Vācijā tas ir ievērojami zemāks – 2,7% sievietēm, 2,8% vīriešiem.

Visaugstākais jauniešu bezdarba īpatsvars novērojams Grieķijā, kur pat ar augstāko izglītību bezdarba līmenis saglabājas augsts – sievietēm 34,7% un vīriešiem 28,2%. Augsts jauniešu bezdarba īpatsvars ir arī Spānijā, Portugālē, tomēr arī šajās valstīs redzams, ka iedzīvotājiem ar zemāku izglītības līmeni bezdarbs ir augstāks.

---

<sup>1</sup> Eurostat. Being young in Europe. *Eurostat statistics yearbook 2015* [Tiešsaiste], skatīts 25.04.2015, pieejams: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6776245/KS-05-14-031-EN-N.pdf/18bee6f0-c181-457d-ba82-d77b314456b9> P.153.

**Jauniešu bezdarba īpatsvars atbilstoši iegūtajam izglītības līmenim pa dzimumiem vecumā no 15 līdz 24 gadiem 2013.g.,% no kopējā iedzīvotāju skaita attiecīgajā vecuma grupā<sup>1</sup>**

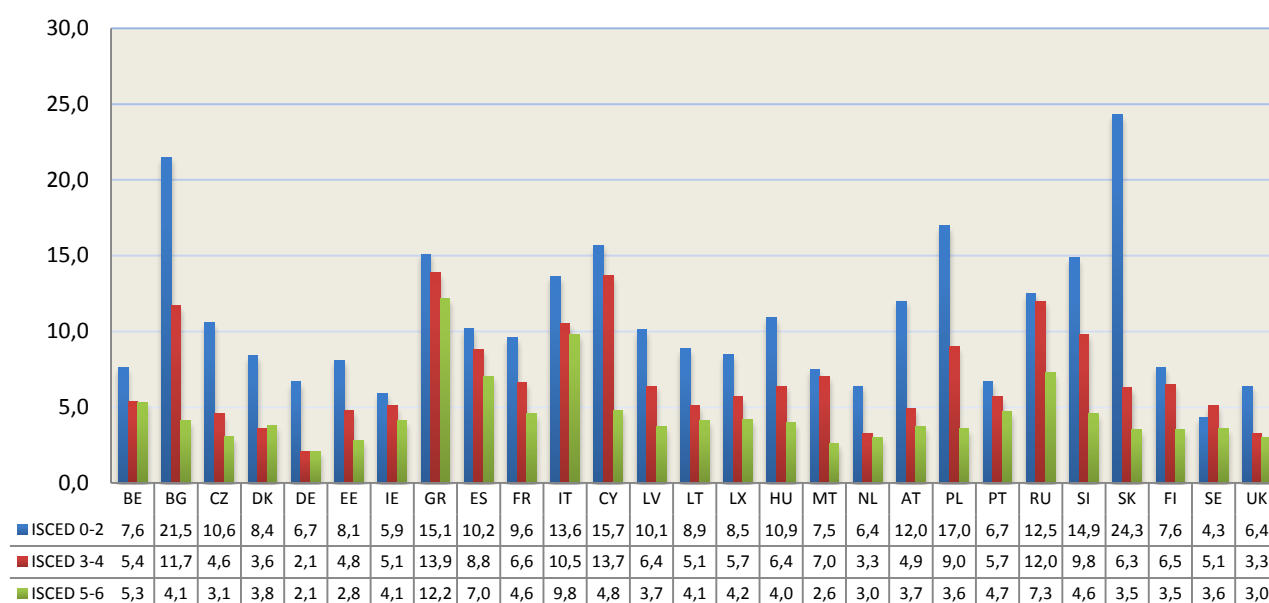
Izglītības līmenis	Zems		Vidējs		Augsts		Ieguvums no terciārās izglītības	
	S	V	S	V	S	V	S	V
BE	14,6	21,1	8,7	8,6	6,5	6,1	-8,1	-15
BG	14,4	23	8,8	13,1	10,5	7,2	-3,9	-15,8
CZ	15,2	19,4	7,4	7,4	3,2	2,7	-12	-16,7
DK	10,3	9,2	7,5	6,3	6,5	6,9	-3,8	-2,3
DE	9	14,1	4,1	5	2,7	2,8	-6,3	-11,3
EE	9,5	12,7	10	8,8	5,8	6,9	-3,7	-5,8
IE	12,2	28,4	11,7	18,4	6,9	8,5	-5,3	-19,9
GR	30,2	38,6	29,1	27,6	34,7	28,2	4,5	-10,4
ES	36,1	37,4	22,3	26	21,2	19,6	-14,9	-17,8
FR	16,3	23,7	12	11,8	6,5	8,9	-9,8	-14,8
CR	17,9	28,7	14,9	21	19,6	17,7	1,7	-11
IT	15	19,9	12,7	13,2	12,6	11,1	-2,4	-8,8
CY	12,1	28,5	15,2	18,7	17,8	18,2	5,7	-10,3
LV	20	20,2	10,5	11,6	6,7	6,2	-13,3	-14
LT	..	22,2	9,3	12,4	7,3	6,8	7,3	-15,4
LX	13,6	8,8	5,2	6,2	4	5,9	-9,6	-2,9
HU	13,4	13,5	9,3	10,1	5,1	4,8	-8,3	-8,7
MT	6,8	10,7	2,6	3	2,8	..	-4	..
NL	7	13,8	6,6	6,8	3,4	4,8	-3,6	-9
AT	8,4	19,8	4,6	5,1	5,2	3,9	-3,2	-15,9
PL	13,6	19,8	12,5	11,7	8,4	6,5	-5,2	-13,3
PT	19,2	22,1	16,7	13,9	19,6	14,1	0,4	-8
RU	4,4	10,7	6,5	8,9	8,4	8,6	4	-2,1
SI	28,3	19,3	13	11,2	12,3	7,3	-16	-12
SK	23,4	39,8	12,2	16,2	8,7	7,6	-14,7	-32,2
FI	11,6	19,6	6,6	9,4	4,4	5,1	-7,2	-14,5
SE	18,4	19,6	9,2	9,5	5,5	5,7	-12,9	-13,9
UK	12,1	18,1	7,3	9	4,8	5,7	-7,3	-12,4

Tāpat tabulā tiek atspoguļots ieguvums no iegūtās augstākās izglītības, kas parāda starpību bezdarba līmenī grupās starp zemāko un augstāko iegūto izglītību pa dzimumiem – proti, jo lielāks kritums, jo lielāka starpība starp bezdarba līmeņiem un zemāks bezdarba līmenis to iedzīvotāju vidū, kas ieguvuši augstāko izglītību. Gandrīz visās valstīs (izņemto sievietes Grieķijā, Kiprā un Portugālē) šis rādītājs apstiprina jau iepriekš izvirzīto apgalvojumu, ka pieaugot izglītības līmenim samazinās bezdarba līmenis. Vislielākais ieguvums gan vīriešiem, gan sievietēm var tikt novērots Spānijā, kur bezdarba līmeņa

<sup>1</sup> Autores izveidots pēc Eurostat bezdarba statistikas datubāzes

Īpatsvars augstāko izglītību ieguvušo vidū ir par 14,9% un 17,8% mazāks, savukārt Slovērijā vīriešiem kritums vērtējams vairāk kā 32%.

Vēl viens veids, kā salīdzināt nodarbinātības perspektīvas jauniem cilvēkiem ar atšķirīgu izglītības līmeni, ir analizējot vidējo pārejas ilgumu no formālās izglītības vai apmācībām uz darba vidi. Ilgums var tikt definēts kā starpība starp datumu, kad pabeigta pēdējā iegūtā izglītība un uzsāktas pirmās (vismaz 3 mēnešus ilgās) darba attiecības<sup>1</sup>. Eurostat savos darba tirgus apsekojumos (*Labour Market Survey*) ikgadēju statistiku par pārejas periodiem neveido, līdz ar to pēdējais pieejamais pārejas periods, kas joprojām tiek izmantots gan EK ziņojumos, gan statistikas pārskatos pieejams par 2009.gadu, kas tika veidots kā *ad-hoc* papildinājums veiktajam darba tirgus pētījumam<sup>2</sup>, un ir atspoguļots 2.6. attēlā.



2.6. attēls. Vidējais pārejas periods no izglītības sistēmas uz darba tirgu pēc iegūtā izglītības līmeņa ES dalībvalstīs 2009.g. vecumā 15 – 34 g., mēnešos<sup>3</sup>

Vidēji 2009.gadā, ņemot vērā visus izglītības līmeņus, vidējais ilgums pirmā nopietnā algotā darba iegūšanai bija 6,5 mēneši. Ilgākais pārejas periods novērojams Grieķijā, Itālijā un Rumānijā, kur tas sastādīja vidējo no 10 – 13 mēnešiem, aplūkojot vidējo rādītāju. Zemākais vidējais rādītājs – 3,5 mēneši ir Nīderlandē un Lielbritānijā. Daļā valstu būtiski neatšķiras pārejas periods pa dažādiem izglītības līmeņiem – proti Īrijā, Zviedrijā un Portugālē tas saglabājas relatīvi stabils un variē 1-3 procentpunktu ietvaros, taču atsevišķās dalībvalstīs – piemēram Slovērijā, Grieķijā atšķirības mērāmas padusmita procentpunktu robežās.

Visās dalībvalstīs iedzīvotāji, kas ieguvuši augstāko izglītību pārejas process ir vidēji īsāks, nekā zemāku izglītību ieguvušajiem, kas ne tikai parāda, ka augstāku izglītību

<sup>1</sup> Garrouste C. Rodrigues M. The employability of young graduates in Europe Analysis of the ET2020 benchmark. European Commission Joint Research Centre Institute for the Protection and Security of the Citizen JRC77179, 2012. P.56.

<sup>2</sup> Eurostat. Labour Force Survey (LFS) ad-hoc module [Tiešsaiste]. Skatīts 01.05.2015, pieejams: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/School-to-work\\_transition\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/School-to-work_transition_statistics)

<sup>3</sup> Turpat

ieguvušajiem ir zemāks bezdarba līmenis, bet arī īsāks darba meklēšanas periods. Tomēr analizējot situāciju pa dalībvalstīm, parādās būtiskas atšķirības, īpaši pa dažādiem iegūtajiem izglītības līmeņiem. Visilgākais pārejas periods ar iegūtu augstāko izglītību ir Grieķijā – 12 mēneši, kas ir gandrīz 2 reizes ilgāks, nekā vidēji ES, un gandrīz 4 (un vairāk) reizes ilgāks nekā valstīs ar zemāko pārejas periodu Vācijā (2,1 mēneši), Nīderlandē un Lielbritānijā (3 mēneši), Čehijā (3,1 mēneši), Maltā (2,6 mēneši) un Igaunijā (2,8 mēneši). Īsākais pārejas periods iedzīvotājiem ar vidēju izglītības līmeni ir novērojams Vācijā, Nīderlandē, Lielbritānijā un Dānijā (vidēji 4 mēneši), taču ilgākais – Grieķijā un Kiprā – attiecīgi 14 mēneši, turklāt salīdzinot ar iepriekšējo grupu ir vidēji ilgāks periods. Tāpat redzams, ka ilgākais pārejas periods ir iedzīvotājiem ar pamatizglītību – ES līmenī vidēji 10 mēneši. Atsevišķās dalībvalstīs – Zviedrijā, Lielbritānijā un Nīderlandē novērojams salīdzinoši mērens pārejas periods – 6 mēneši, kamēr Slovēnijā tas sastādīja 24 mēnešus un Bulgārijā 22.

Analizējot nodarbinātības rādītājus pa dažādiem izglītības līmeņiem, darba autore pieņem, ka, ja līdzīgs apsekojums tiktu veikts šobrīd, pārejas periods pēckrīzes periodā varētu būt palielinājies visās izglītības grupās, tā kā nodarbinātības līmenis ES ir samazinājies – atsevišķās ES dalībvalstīs par vairāk kā 20%. Būtiskākais pieaugums visticamāk būtu iedzīvotāju grupā ar zemu iegūto izglītības līmeni, taču iedzīvotājiem ar augstāko izglītību pārejas periods varētu būt palielinājies mēreni. Ja analizē valstis ar vislielāko pārejas periodu, autoresprāt, visilgākais pārejas periods būtu valstīs ar lielāko jauniešu bezdarba līmeni 2013. un 2014.gadā – Grieķijā, Spānijā, Itālijā un Rumānijā.

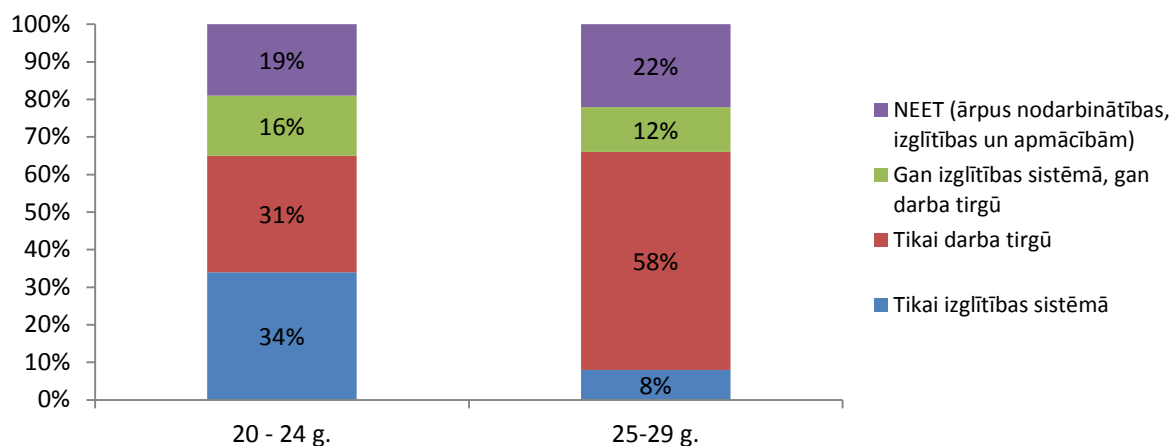
Analizējot *nodarbināmības dimensiju darba tirgus kontekstā*, kopumā jāsecina, ka joprojām kopējā situācija ES darba tirgū joprojām atkopjas no ekonomiskās krīzes un tas ir būtisks nodarbināmību ietekmējošs faktors lielā daļā ES dalībvalstu. 2014.gadā Eiropas Savienībā kopumā *NEET (neither in employment, nor education or training)* jeb ārpus nodarbinātības, izglītības un apmācībām esošie iedzīvotāji vecumā no 25 līdz 29 gadiem sastādīja ievērojamu skaitu - vairāk kā 20%. Turklāt *Eurofond* ziņojumā tika noskaidrots, ka jaunieši ārpus nodarbinātības, izglītības un apmācībām gadā ES izmaksā vidēji 153 miljardus EUR izmaksātajos pabalstos un neiekasētajos nodokļu ieņēmumos, kas kopumā veido 1,21% no ikgadējā ES IKP<sup>1</sup>. Tas ne tikai rada slogu nodokļu maksātājiem ES dalībvalstīs, bet arī paaugstina šīs iedzīvotāju grupas pakļautību nabadzības riskam un sociālajai atstumtībai, kas ir nodarbināmību ietekmējošs faktors, kā identificēts teorētiskajā nodaļā.

Līdzdalība izglītības sistēmā un darba tirgū vecuma grupās no 20 līdz 24 gadiem un no 25 līdz 29 gadiem atspoguļota 2.7. attēlā. Redzams, ka vecuma grupā no 20 līdz 24 gadiem ES – 28 līmenī tikai izglītības sistēmā esošo jauniešu īpatsvars sastāda 34%, un tikai darba

---

<sup>1</sup> **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions** . NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. *Publications Office of the European Union: Luxembourg*: 2012, 78.lpp

tirgū esošo – attiecīgi 31%. Tāpat 16% iedzīvotāji šajā vecuma grupā kombinē darbu ar studijām, taču joprojām saglabājas augsts *NEET* rādītājs – 19%. Vecuma grupā no 25 – 29 gadiem dominē to iedzīvotāju īpatsvars, kas ir nodarbināti – 58%, savukārt tikai 8% iedzīvotāji joprojām tikai studē un nav nodarbināti, 10% apvieno mācības ar darbu.



2.7. attēls. Līdzdalība izglītības sistēmā un darba tirgū dažādās vecuma grupās, 2013.g., % no kopējā iedzīvotāju skaita attiecīgajā vecuma grupā<sup>1</sup>

Nemot vērā, ka tieši šī vecuma grupa ir tā, kas vislabāk reprezentē pāreju no studijām uz darba tirgu, nepieciešams uzsvērt, ka 2013.gadā vidējais NEET līmenis ES – 28 sastādīja 22%, taču pastāv arī liela disproporcija starp atsevišķām dalībvalstīm – vislielākais NEET īpatsvars vecuma grupā no 25 līdz 29 gadiem 2013.gadā bija Grieķijā (42%), Itālijā (33%), Bulgārijā (32%), savukārt zemākie Zviedrijā (9%), Dānijā, Luksemburgā un Nīderlandē (9%). Būtisku iespaidu uz šo rādītāju ir atstājusi arī ekonomiskā situācija, jo salīdzinot ar 2008.gada datiem NEET ir ievērojami palielinājies gandrīz visās ES dalībvalstīs (izņemot Maltā, Luksemburgā, Vācijā un Austrijā) – visvairāk Grieķijā (+22%), Spānijā un Horvātijā (abās +12%)<sup>2</sup>.

Eiropas Komisijas ir ieviesusi vairākas uz nodarbinātības uzlabošanu vērstas iniciatīvas – *Jauniešu garantija (Youth Guarantee)*, *Jaunatnes nodarbinātības iniciatīva, (Youth employment initiative)*, kam būtu jāatvieglo pāreja no izglītības uz darba tirgu, kas nodarbināmības kontekstā ir īpaši svarīga. Arī ERASMUS+ mobilitātes būtiskākais uzsvars uz prasmju attīstību ir viens no elementiem Eiropas Komisijas jaunatnes bezdarba apkarošanas stratēģijas elementiem *Europe2020* ietvarā,<sup>3</sup> līdz ar ko Eiropas Komisijas realizētās studējošo mobilitātes programmas var tikt uzskatītas par prasmju un iemaņu veicinošām un tālāk tiks aplūkotas nodarbināmības kontekstā.

<sup>1</sup> Autores izveidots, izmantojot Eurostat Youth Unemployment Statistics datubāzi

<sup>2</sup> Eurostat. Being young in Europe. Eurostat statistics yearbook 2015 [Tiešsaiste], pieejams: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6776245/KS-05-14-031-EN-N.pdf/18bee6f0-c181-457d-ba82-d77b314456b9> P.153

<sup>3</sup> European Commission. ERASMUS Facts, Figures & Trends: The European Union support for student and staff exchanges and university cooperation in 2012-2013. P.26

## 2.2. Starptautiskās studējošo mobilitātes programmas

Starptautiskā studējošo mobilitāte var tikt definēta kā process, kurā studējošie šķērso nacionālās robežas, lai realizētu studiju procesu – pilnā apjomā ar konkrēta grāda ieguvu vai daļēji ar noteikta skaita kredītpunktu pārnesei<sup>1</sup>. Maģistra darba ietvaros tiks analizēta daļēja jeb īstermiņa mobilitāte, kurā studējošie ārvalstīs pavada noteiktu laika periodu studijās vai praksē kā daļu no pilnā studiju cikla.

Šobrīd globāli tiek realizētas dažādas starptautiskās studējošo mobilitātes programmas – nozīmīgākās no tām ERASMUS+, AISEC (*Association Internationale des Étudiants en Sciences Économiques et Commerciales*), Vācijas Akadēmiskā apmaiņas dienesta (DAAD), Fulbraita stipendiju programma, ISEP (*International Student Exchange*) AFS piedāvātās mobilitātes programmas, tomēr ievērojama studējošo starptautisko plūsmu izaugsme vērojama sākot no 1990.gadu sākuma. Mobilo studentu skaits pēdējo desmitgažu laikā ir ievērojami palielinājies: pamatojoties uz EDSO datiem, kopējais studējošo skaits, kas studē ārpus savas izcelsmes valsts sastāda aptuveni 2,3% no kopējā studentu skaita terciārajā izglītības līmenī (ISCED 5 un ISCED 6), turklāt, līdz 2013.gadam bija četrkārtšajies no 0,8 miljoniem 1975.gadā līdz 4,3 miljoniem 2013.gadā, un īpaši straujš pieaugums vērojams, sākot no 2000.gada ar ikgadēju izaugsmi vidēji 6,7% apmērā.<sup>2</sup>

Ja vērtē īstermiņa mobilitāti, jāatzīmē, ka pēdējo gadu laikā studējošo mobilitātes plūsmu līmenis ir pakāpeniski pieaudzis. EK finansētā ERASMUS programma ir būtisks izaugsmi veicinošs faktors, tā kā tā ir lielākā no šobrīd realizētajām studējošo mobilitātes programmām: kopš tās ieviešanas 1987.gadā vairāk nekā 3 miljonu studentu izmantojuši iespēju pavadīt semestri vai pilnu akadēmisko gadu kādā no iesaistītajām partneraugstskolām Eiropas Augstākās izglītības telpas ietvaros – ikgadējais pieaugums kopējā mobilo studējošo skaitā ir vidēji 5,5%.<sup>3</sup>, turklāt šis pieaugums ir visstraujākais, salīdzinot to ar citu starptautisko studējošo mobilitātes programmu izaugsmes tempiem.

Tālāk darbā tiks aplūkotas EK realizētās studējošo mobilitātes programmas un kvalitatīva statistika par studējošo dalību tajās.

### 2.2.1. Eiropas Komisijas finansētās studējošo mobilitātes programmas

Būtisks solis studējošo mobilitātes veicināšanā bija Eiropas Augstākās izglītības telpas izveide Boloņas procesa ietvaros, kā rezultātā tika sekmēta augstākās izglītības sistēmu harmonizācija ES dalībvalstīs, iegūtā grāda salīdzināmība, un kredītpunktu pārnese. Eiropas Komisijas atbalstītās mobilitātes programmas ir sekmējušas Eiropas augstākās

<sup>1</sup> Souto-Otero M. Huisman J. Beerkens M. de Wit H. Sunc A. Vujic I. Barriers to International Student Mobility: Evidence From the ERASMUS Program. *Educational Researcher*, Vol. 42 No. 2, 2013. pp. 71-72

<sup>2</sup> OECD. Education at a glance: 2014. *OECD Indicators*, OECD Publishing. P.76 [Tiešsaiste] skatīts 02.05.2015, pieejams: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en>

<sup>3</sup> Rodriguez M. Does Student Mobility During Higher Education Pay? Evidence From 16 European Countries. *European Commission Joint Research Centre Institute for the Protection and Security of the Citizen*. 2013. P.27.

izglītības sistēmas internacionalizācijas palielināšanos, kā arī modernizējusi Boloņas procesa praktisko realizāciju. Eiropas Savienības augstākās izglītības sistēmās studējošo mobilitāte sastāda nelielu daļu no kopējā studējošo skaita par spīti centieniem padarīt dažādas augstākās izglītības sistēmas salīdzināmas Boloņas procesa īstenošanas rezultātā. Šobrīd dalība ERASMUS+ programmā ievērojami atpaliek no Eiropas Komisijas uzstādītā mērķa *Eiropa2020* stratēģijas ietvaros, kurš paredz, ka līdz 2020.gadam 20% studējošo būs pavadījuši studiju vai prakses periodu ārvalstīs. Nepieciešams atzīmēt, ka šis kritērijs attiecas gan uz pilna studiju cikla studiju mobilitāti, gan uz īstermiņa studējošo mobilitāti, kurā studijās vai praksē, tiek pavadīta tikai daļa no kopējā studiju programmas ilguma. Šobrīd tikai aptuveni 4%<sup>1</sup> no ES studējošajiem ir piedalījušies mobilitātes programmās.

Eiropas Komisijas finansētās mobilitātes programmas var tikt analizētas kā viens no elementiem uz zināšanām balstītas ekonomikas izveidē, kas bija viens no mūžizglītības programmas mērķiem tās sākotnējā izveidē 2007.gadā<sup>2</sup>, uzsverot uz to svarīgo lomu prasmju, iemaņu un zināšanu radīšanā, kas ir svarīgi arī nodarbināmības kontekstā. Starptautiskās studējošo mobilitātes programmas tika realizētas kā mūžizglītības programma Eiropas vienotajā augstākās izglītības telpā laika periodā no 2007. g. līdz 2013.gadam, turklāt kopumā tika realizētas vairākas programmas – *Comenius* skolēniem, *Leonardo da Vinči* profesionālām apmācībai (*vocational training*) praksei, *ERASMUS* studējošajiem, *Grundtvig* pieaugušo izglītības, prasmju padziļināšanai, un Jean Monnet pasniedzējiem un pētniecības projektu realizēšanai ar kopējo budžetu 7 miljardiem EUR<sup>3</sup> septiņu gadu periodā, no kuriem ERASMUS bija ar 3,1 miljarda EUR budžetu 2007 – 2013.gadam. Maģistra darba ietvaros tiks analizēta ERASMUS programma un tās pēctece ERASMUS+.

ERASMUS programma (*European Region Action Scheme for the Mobility of University Students*), kā jau tika minēts iepriekš, tika izveidota 1987.gadā un tā ir bijusi pamats Boloņas procesa praktiskai realizācijai, kā arī daļa no EK mūžizglītības programmas. EK definētie ERASMUS programmas mērķi<sup>4</sup> atbilst maģistra darbā aplūkotajai nodarbināmības dimensijai, jo ietver ieguvumus studējošo izglītībā no pieredzes ārvalstu universitātē, kā arī veicināt labi kvalificētu, progresīvi domājošu un starptautiskas pieredzes bagātu jaunu cilvēku, nākotnes profesionāļu, attīstību.

ERASMUS programmas ietvaros studējošie pavada laikam periodu no 3 – 12 mēnešiem kādā no partneraugstskolām Eiropas Augstākās izglītības telpas ietvaros saskaņā ar ERASMUS hartu, ar kuru tās dalībuniversitātes apņemas ievērot dažādus nosacījumus, lai

---

<sup>1</sup>European Commission/EACEA/Eurydice, Modernisation of Higher Education in Europe: Access, Retention and Employability. *Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. P. 67*

<sup>2</sup>European Parliament Decision No 1720/2006/EC of the European Parliament and of the Council of 15 November 2006 establishing an action programme in the field of lifelong learning. P.12

<sup>3</sup>European Commission. Lifelong Learning program.[Tiešsaiste] pieejams: [http://ec.europa.eu/education/tools/llp\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm)

<sup>4</sup>European Parliament Decision No 1720/2006/EC of the European Parliament and of the Council of 15 November 2006 establishing an action programme in the field of lifelong learning. P.15.

veicinātu studējošo iespēju piedalīties studējošo mobilitātes programmās. Programmas ietvaros studējošie ir atbrīvoti no mācību maksas ārvalstu augstskolā, kā arī tiek nodrošināta ārvalstu augstskolā iegūto kredītpunktu pārnese atbilstoši noslēgtajam trīspusējam mācību līgumam, kā arī tiek sniegts administratīvs un institucionāls atbalsts mobilitātes realizēšanai.

2014.gadā sāka darboties jaunā EK izglītības, mācības, jaunatnes un sporta programma *Erasmus+*, kas ir turpinājums iepriekšējām mobilitātes programmām ERASMUS, kā arī apvieno arī citas *Leonardo da Vinči*, *Comenius*, *Jean Monnet* kopējā ietvarā, paredzot studiju, prakses un mācībbspēku mobilitātes iespējas. Kopējais programmas budžets tās īstenošanas laikā no 2014 – 2020.gadam tiek plānots 14,7 miljardu EUR apmērā, kas ļautu 4 miljoniem ES dalībvalstu studējošajiem un personālam izmantot mobilitātes iespējas, no kuriem 2 miljoni ir augstākās izglītības iestāžu studējošie<sup>1</sup> - turklāt, salīdzinot ar iepriekšējo periodu, finansējuma pieaugums pa 40% lielāks, nekā iepriekšējā plānošanas periodā.

Saskaņā ar Eiropas Komisijas ERASMUS+ vadlīnijām, programmas mērķis ir būt vienam no mehānismiem ES kopējās nodarbinātības un izglītības plānošanas dokumentu sasniegšanā. Programmai saskaņā ar EK būtu jāsekmē *Eiropa2020* Izglītības stratēģijas kvantitatīvo kritēriju sasniegšana, kurā viens no izglītības pamatmērķiem paredz līdz 2020. gadam palielināt terciārās izglītības ieguvēju skaitu vismaz līdz 40 %<sup>2</sup>, kā arī Eiropas Sadarbībai Izglītības un apmācības jomā (*ET 2020*) – vismaz 20% no augstākās izglītības iestāžu beidzēju un 6% arodizglītību ieguvušo vecumā no 18 līdz 34 gadu vecumam ir pavadījuši daļu laika studijās vai praksē ārvalstīs<sup>3</sup>. Tādejādi EK paredz veicināt studējošo prasmju attīstību un palielināt iespējas atrast atalgoātu darbu, vienlaikus palielinot sadarbību starp augstākās izglītības iestādēm un darba devējiem.

Daļu no ERASMUS programmas veido arī prakses mobilitāte. Nodarbināmības kontekstā prakses iespēja ārvalstīs dod iespēju pielāgoties darba tirgus vajadzībām un attīstīt prasmes un iemaņas - īslaicīgi strādājot ārvalstu uzņēmumā studējošie ne tikai attīsta zināšanas par citas valsts ekonomiku, bet arī var attīstīt specifiskas prasmes, strādājot starptautiskā uzņēmumā. Prakses ārvalstīs tiek realizēta caur ERASMUS programmu kopš 2007.gada (iepriekš tā tika organizēta *Leonardo da Vinči* programmas ietvarā *Profesionālās izglītības un apmācības*) un vairāk kā 210 000 studējošie līdz 2013.gadam piedalījušies programmā, un aptuveni 30% no viņiem tiek piedāvāta pastāvīga pozīcija pēc prakses perioda noslēgšanās<sup>4</sup>. Kopumā 40 480 studējošie 2012./13.ak.gada ietvaros izmantojuši ERASMUS

<sup>1</sup> **European Commission.** ERASMUS+ programme guide. Version 3, 2015. P17 [Tiešsaiste] Skatīts 04.05.2015, pieejams: [http://ec.europa.eu/programmes/ERASMUS-plus/documents/ERASMUS-plus-programme-guide\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/programmes/ERASMUS-plus/documents/ERASMUS-plus-programme-guide_en.pdf)

<sup>2</sup> Turpat

<sup>3</sup> **European Commission.** *Strategic framework – Education & Training 2020 benchmark analysis European Commission's Joint Research Centre Report No.2013-91, 2013. P.36.*

<sup>4</sup> **European Commission.** The ERASMUS impact study: effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions. No EAC-2012-0545, 2014. P.25.

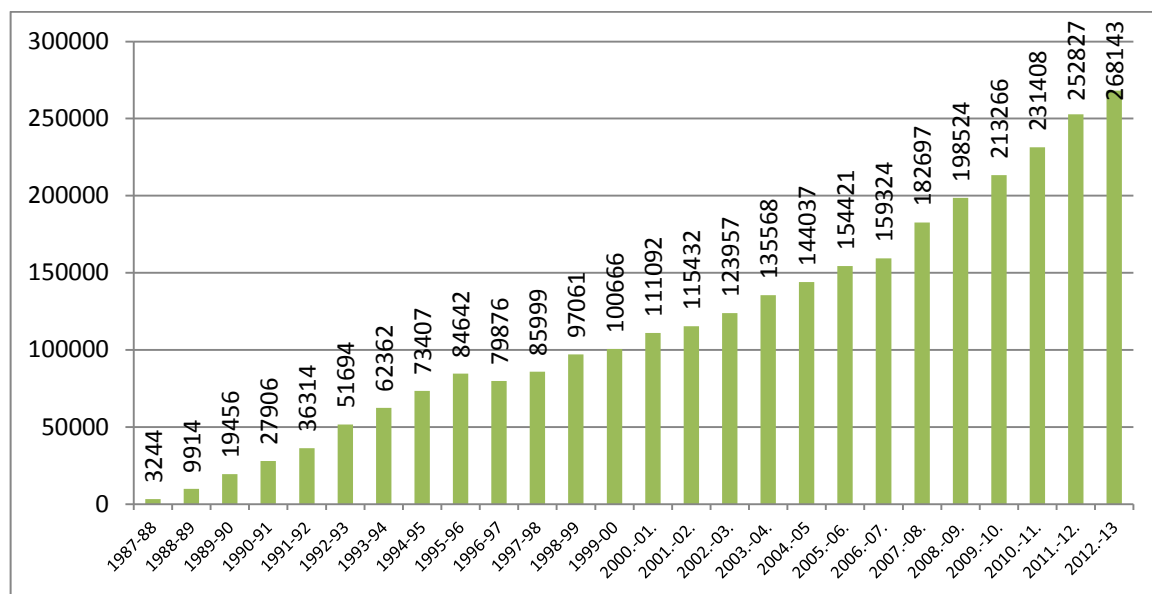
prakses iespējas, kas ir par 13,1% vairāk, nekā iepriekšējā akadēmiskajā gadā.<sup>1</sup> Pēdējos 4 akadēmiskajos gados dalība prakses mobilitātes programmās ir ievērojami pieaugusi – vairāk kā 4 reizes salīdzinājumā ar 2006./07.ak.gadu, turklāt 2012./13.gadā mobilo praktikantu skaits sastādīja 21% no kopējā mobilo studējošo skaita, proti 2012./13.akadēmiskā gadā aptuveni 40 480 studējošie izmantoja ERASMUS prakses iespējas 3 – 12 mēnešus stažēties kādā ārvalstu organizācijā. Būtiski, ka novērojams 13,1% pieaugums salīdzinot ar iepriekšējo akadēmisko gadu Vidējais prakses ilgums kopumā ir īsāks, nekā studiju mobilitātei – vidēji 4,7 mēneši, un vidējais prakses stipendijas apjoms ir 376 EUR. Prakses mobilitāte ir īpaši būtiska nodarbināmības kontekstā, jo tā sniedz studējošajam praktiskas iemaņas, kas vēlāk var tikt izmantotas darba tirgū.

Tālāk nodaļas ietvaros tiks aplūkota ERASMUS programmas kvantitatīva un kvalitatīva statistika.

### 2.2.2. Starptautiskās studējošo mobilitātes dinamika ES dalībvalstīs

Tā kā ERASMUS akadēmiskā gada ilgums atšķiras no tradicionālā akadēmiskā gada ES dalībvalstīs<sup>2</sup>, EK sniedz pārskatu par mobilitātes statistiku vienreiz gadā, jūlijā, līdz ar to šobrīd ir pieejama aktuālā statistika par 2012./2013.akadēmisko gadu, un statistika par jauno ERASMUS+ programmas pirmo pilno akadēmisko gadu vēl nav pieejama, tādēļ salīdzināmības nolūkos tiks analizēta statistika līdz 2013.gadam.

Studējošo mobilitāte pakāpeniski pieaugusi kopš programmas ieviešanas un studējošo skaita dinamika laika periodā no 1987.gadā līdz 2013.gadam atspoguļota 2.8. attēlā.



2.8.attēls ERASMUS studējošo skaita dinamika ES-28 dalībvalstīs no 1987./88. – 2012./13.ak.g., cilv.<sup>3</sup>

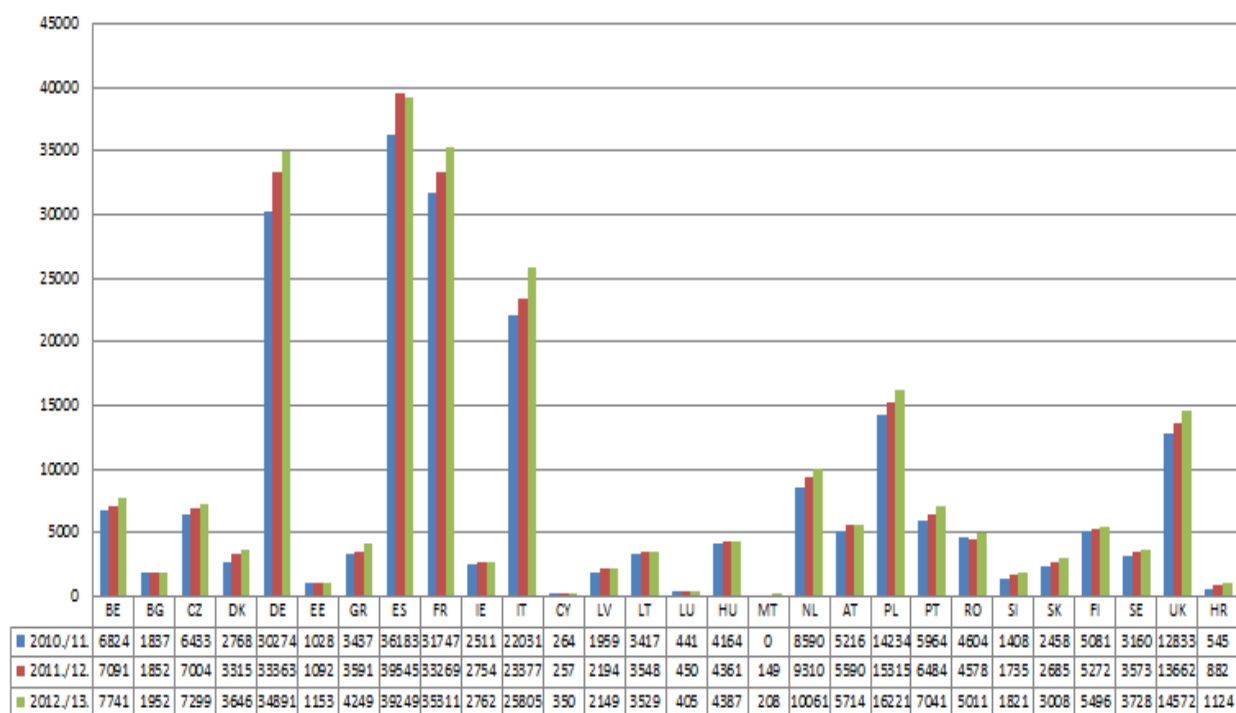
<sup>1</sup> European Commission. ERASMUS Facts, Figures & Trends The European Union support for student and staff exchanges and university cooperation in 2012-2013. P.56.

<sup>2</sup> Atkarībā no aktivitātes (studijas, prakse, personāla mobilitāte), akadēmiskais gads variē sākot no 1.augusta līdz nākošā gada septembra, oktobra vai decembra mēneša beigām)

<sup>3</sup> Autore izveidota, izmantojot Eiropas Komisijas Statistikas pārskatus par ERASMUS mobilitātes programmu

Saskaņā ar jaunāko ERASMUS programmas statistisko pārskatu par 2012./13. akadēmisko gadu<sup>1</sup> kopumā 268 143 studējošie no 33 valstīm izmantoja iespēju pavadīt semestri vai pilnu akadēmisko gadu citā Eiropas valstī, kas salīdzinājumā ar iepriekšējo periodu veidoja 6% pieaugumu, bet salīdzinot ar programmas pirmsākumiem 1987. gadā, kad 3244 studējošie no 11 dalībvalstīm piedalījās mobilitātes programmās, pieaugums mērāms tūkstošos procentu. Analizējot dinamiku nepieciešams ņemt vērā arī to, ka mobilitātes apjoma pieaugumu izskaidro ES paplašināšanās process programmas realizācijas laikā.

Analizējot mobilitātes plūsmas nacionālā griezumā, iespējams pētīt divas dimensijas – ienākošo (*inbound*) un izejošo (*outbound*) studējošo mobilitāti. Ienākošā studējošo mobilitāte parāda studentu skaitu, kas ie brauc konkrētajā valstī ERASMUS mobilitātes ietvaros, savukārt izejošā studējošo mobilitāte rāda to studentu skaitu, kas izbrauc no konkrētās valsts. Maģistra darba ietvaros būtiski aplūkot izejošo mobilitāti. Izbraucošo studentu mobilitāte pa valstīm laika periodā no 2010. g. līdz 2013. gadam atspoguļota 2.9. attēlā.



2.9.attēls Izbraucošo ERASMUS studentu skaita dinamika 2010.-2013.g. ES dalībvalstīs, cilvēki.<sup>2</sup>

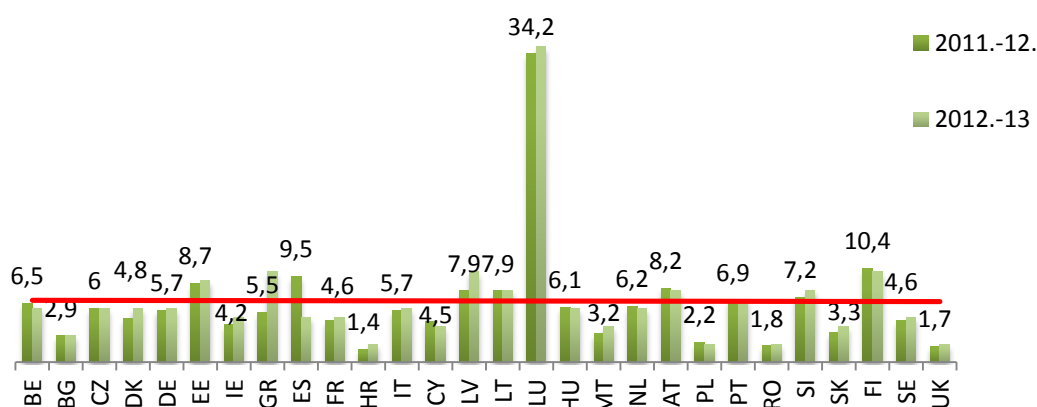
Arī izejošās mobilitātes analizē nacionālā griezumā ES dalībvalstīs var novērot pozitīvu tendenci studentu kopskaita dinamikā – visās ES dalībvalstīs pakāpeniski pieaug studējošo mobilitātes dalībnieku skaits. Valstis, kas ERASMUS programmā nosūta visvairāk studentus ir Vācija, Francija Spānija un Itālija. Aplūkotajā periodā ik gadu gandrīz 40 tūkstoši spāņu studējošo izmanto studējošo mobilitātes iespējas, līdzīgi arī Vācijas un Francijas

<sup>1</sup> **European Commission.** ERASMUS Facts, Figures & Trends The European Union support for student and staff exchanges and university cooperation in 2012-2013. *Higher Education's, Directorate-General for Education and Culture, European Commission Report, 2014. P.25.*

<sup>2</sup> Autore izveidota, izmantojot Eiropas Komisijas Statistikas pārskatus par ERASMUS mobilitātes programmu

studenti veido lielāko daļu no kopējā ERASMUS izejošo studentu skaita – absolūtos skaitļos robežās no 30 – 35 tūkstošiem studentu ik gadu. Itālija, kas ir ceturrtā lielākā ERASMUS studentu izcelsmes valsts ik gadu mobilitātes programmās nosūta robežās no 20 līdz 25 tūkstošiem studentu. Vismazāk studējošo, kas piedalās mobilitātes programmās ir no Luksemburgas, Kipras, Maltas un Ungārijas, bet to var izskaidrot ar nelielo studējošo skaitu kopumā šajās valstīs.

Lai gan Vācija, Francija un Itālija absolūtos skaitļos nosūta ievērojami vairāk studējošo, nekā pārējās ES dalībvalstīs, taču relatīvos skaitļos, proti, analizējot apmaiņas studējošo īpatsvaru kopējā augstākās izglītības beidzēju skaitā, nav ievērojami lielāka par citām ES dalībvalstīm – tā kopumā ir atbilstoša ES vidējam līmenim – 6,6% (skat. attēlu 2.10). Kopumā var apgalvot, ka visas dalībvalstis (izņemot Luksemburgu) ievērojami atpaliek no Eiropas Komisijas uzstādītā 20% studējošo īpatsvara mērķa atbilstoši ET2020 kritērijiem. Lielākā daļa ES dalībvalstu procentuālais sadalījums atrodas zem ES vidējā – izņemot Luksemburgu, Igauniju, Grieķiju, Latviju, Austriju un Somiju aplūkotajā periodā.



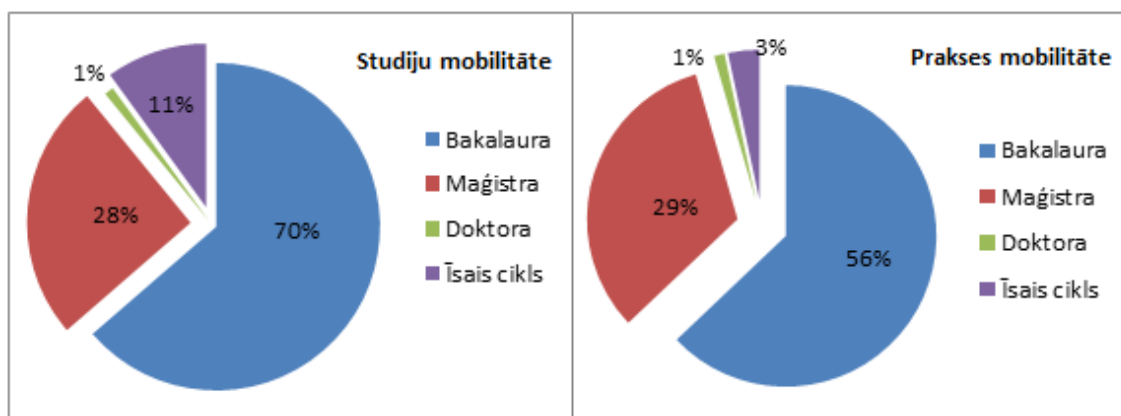
2.10.attēls Izbraucošo studentu skaita īpatsvars ES dalībvalstīs 2011./12 un 2012./13. ak. g., % no AII beidzēju skaita attiecīgajā ak. g.<sup>1</sup>

Tāpat ievērojamu skaitu studējošo aplūkotajā periodā nāk no Polijas, Lielbritānijas un Nīderlandes – taču arī kopējā studējošo īpatsvars kopējā absolventu skaitā ir relatīvi zemāks par ES vidējo. Šajā kontekstā nepieciešams izcelt Luksemburgu, kas ievērojami apsteidz citas ES dalībvalstis mobilo studējošo īpatsvarā attiecīgā gada AII beidzēju skaitā, lai gan izejošo mobilitātes dalībnieku skaits ir salīdzinoši mazs, taču to var izskaidrot ar mazo Luksemburgas augstākās izglītības sistēmas lielumu un nelielo kopējo studējošo skaitu, kā arī to, ka arī valsts augstskolās apmaiņas studijas ir obligāts nosacījums studiju programmas izpildei, un ES Luksemburga ir vienīgā šāda valsts, kur šāda prakse tiek īstenota ārpus privātā sektora augstākās izglītības.

Studējošo sadalījums pa līmeņiem atspoguļots 2.11. attēlā. Lielākā daļa studējošo mobilitātes periodu izmanto pirmajā ciklā – bakalaura studiju laikā - 70% studējošie no

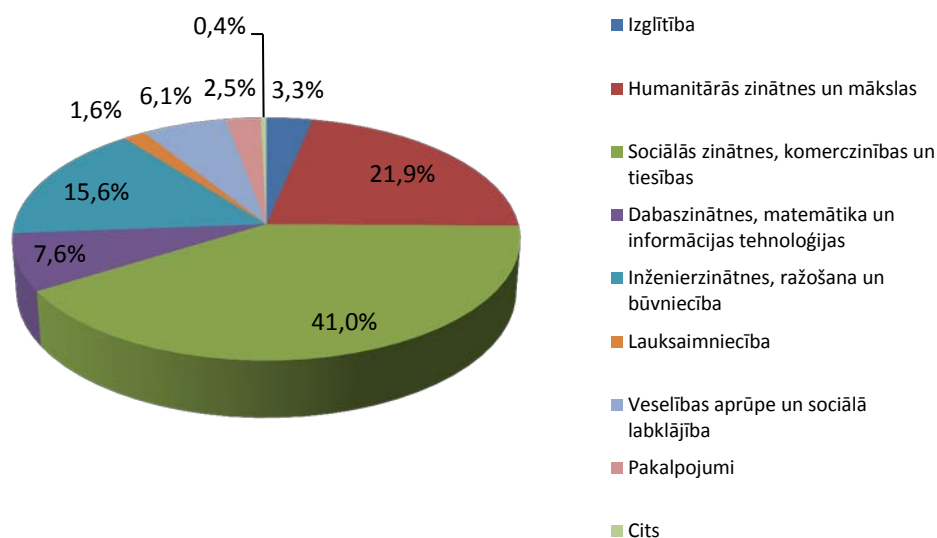
<sup>1</sup> Autores izveidota, izmantojot Eiropas Komisijas Statistikas pārskatus par ERASMUS mobilitātes programmu

kopējā studentu skaita ir bakalaura līmeņa studenti. Prakses mobilitātē pārsvars nav tik ievērojams, kur bakalaura studentu īpatsvars kopējā mobilo studentu skaitā ir 56%. Studējošo sadalījumā novērojams sieviešu īpatsvars – vairāk kā 60,9% no kopējā mobilo studējošo skaita ir sievietes. Salīdzinoši zems skaits doktora līmeņa studējošo piedalās studējošo mobilitātes programmās, kas var tikt skaidrots ar kredītpunktu pārnēsāmību, proti, neliels skaits uzņemošo partneraugstskolu piedāvā akadēmiska rakstura studiju programmas vai kursus doktora līmeņa studējošajiem.



2.11.attēls. Prakses un studiju mobilitātes dalībnieku sadalījums pa studiju līmeņiem, % no kopējā mobilitātes dalībnieku skaita attiecīgajā mobilitātē<sup>1</sup>

Ja analizē studējošo sadalījumu pa studiju nozarēm, jāsecina, ka lielākā daļa studējošie pārstāv sociālās zinātnes, komerczinības un tiesības – 41% (skat. attēlu 2.12), taču to daļēji izskaidro plašā nozaru pārstāvniecība, kas ietilpst šajā izglītības klasifikatora kategorijā.



2.12.attēls. Studējošo mobilitātes programmas dalībnieku sadalījums pa izglītības nozarēm 2012./13.ak.gadā, % no kopējā dalībnieku skaita attiecīgajā akadēmiskajā gadā<sup>2</sup>

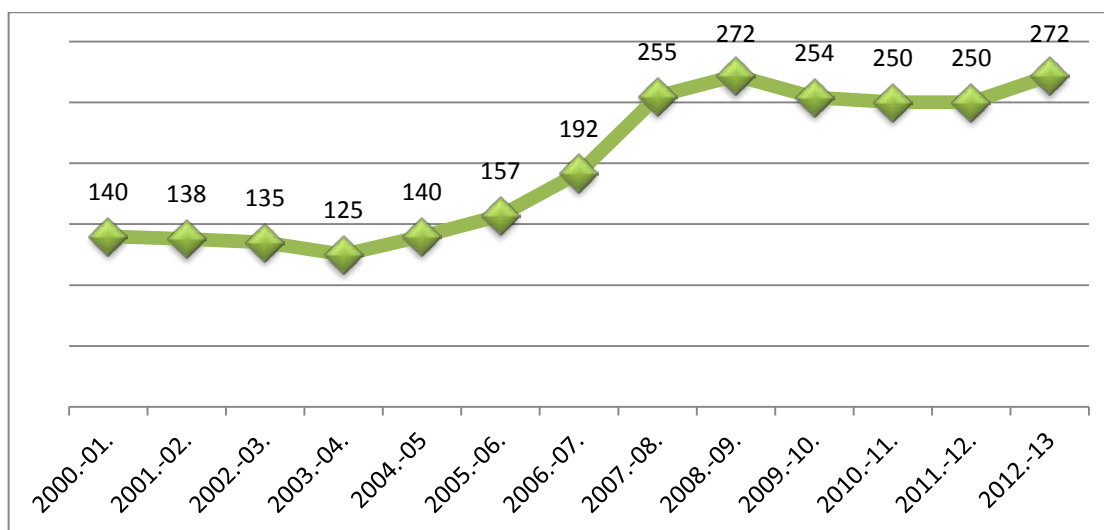
<sup>1</sup> Autore izveidota, izmantojot Eiropas Komisijas Statistikas pārskatus par ERASMUS mobilitātes programmu

<sup>2</sup> **European Commission.** ERASMUS Facts, Figures & Trends The European Union support for student and staff exchanges and university cooperation in 2012-2013. *Higher Education's, Directorate-General for Education and Culture, European Commission Report, 2014. P15.*

Tāpat būtiska daļa studējošo pārstāv humanitārās zinātnes un mākslas – 21,9%. Abu šo nozaru pārstāvniecības lielo īpatsvaru iespējams izskaidrot arī tādēļ, ka studiju virzienu specifika ļauj labāk veikt studiju kursu atzīšanu pēc atgriešanās un mobilitātes periods ir relatīvi vieglāk pārnesams mājas augstskolā. Vismazāk – attiecīgi 15,6% no studējošajiem ir no inženierzinātņu, ražošanas un būvniecības nozares, savukārt 6% no kopējā studējošo īpatsvara mobilitātes programmās ir veselības aprūpes un labklājības nozaru studenti, un šāds īpatsvars studējošo var tikt izskaidrots ar salīdzinoši specifiskajām studiju programmu prasībām, kas neļauj pilnvērtīgi izmantot mobilitātes programmu piedāvātās iespējas, īpaši, ņemot vērā studiju kursu atzīšanas iespēju.

Viens no faktoriem, kas veicina dalību mobilitātes programmās ir finansiālais atbalsts, ko iepriekšējās mobilitātes dalībnieku visaptverošajās anketās ir norādījusi lielāka daļa ERASMUS programmas dalībnieku<sup>1</sup>, kā arī nepietiekams finansējums bieži tiek norādīts kā šķērslis, kas kavē mobilitāti. Lielākā daļa no studējošo mobilitātes dalībniekiem saņem ERASMUS stipendiju, kuru finansē Eiropas Komisija un tikai neliela daļa studējošo mobilitāti realizē par personiskajiem līdzekļiem – 2,5%.

Vidējā mobilitātes stipendija 2012./13.ak.g. sastādīja 272 EUR, taču nepieciešams atzīmēt, ka stipendiju normas būtiski mainījušās pēdējo 14 gadu laikā (skatīt attēlu 2.13).



2.13. attēls. Vidējā ERASMUS stipendijas norma ES no 2000. līdz 2013.gadam, EUR<sup>2</sup>

Tāpat nepieciešams atzīmēt, ka stipendiju normas ES dalībvalstīs būtiski atšķiras – viszemākās stipendijas 125 EUR saņem Spānijas studenti, Vācijā un Francijā stipendijas apjoms ir 250 EUR, savukārt Latvijā vidējais stipendijas apjoms bija 641 EUR<sup>3</sup>, turklāt atkarībā no valsts, uz kuru dodas studējošie, stipendijas apjoms atšķiras un ir robežās no 450 – 800 EUR. Daļā valstu studējošajiem papildus EK finansējumam iespējams saņemt valsts

<sup>1</sup> Grabher A, Wejwar P, Unger M, Terzieva B. Student mobility in the EHEA. Underrepresentation in student credit mobility and imbalances in degree mobility. *Institute for Advanced Studies Vienna, Research Report, 2014. P.13.*

<sup>2</sup> Autore izveidots, izmantojot Eiropas Komisijas statistikas pārskatus par ERASMUS programmu

<sup>3</sup> Hauschildt K., Gwosć C., Netz N., Mishra S. Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. *Synopsis of Indicators: EUROSTUDENT V 2012–2015. Pp.15-16.*

finansējumu kā atbalstu mobilitātes programmai, līdz ar to stipendiju apjoms var atšķirties no oficiālās EK statistikas.

Studējošo mobilitātes laikā iegūtās zināšanas, pieredzi, prasmes un iemaņas iespējams pilnveidot nodarbināmības potenciālu, kas arī ir viens no ERASMUS+ mobilitātes mērķiem, kā tika norādīts iepriekš. Nodaļas turpinājumā tiks aplūkoti iepriekš veiktie empīriskie pētījumi par starptautiskās studējošo mobilitātes ekonomisko ietekmi un to sasaiste ar nodarbināmību.

### **2.3. Starptautisko studējošo mobilitātes programmu ietekme uz nodarbināmību: empīrisko pētījumu salīdzinoša analīze**

EK savos ziņojumos regulāri norāda, ka Eiropas nākotnē būtiska loma ir studējošo mobilitātei, lai radītu augsti kvalificētu darbaspēku un attīstītu uz zināšanām balstītu ekonomiku, tomēr, analizējot zinātnisko literatūru šajā jomā, jāsecina, ka iepriekšējie pētījumi par studējošo mobilitāti galvenokārt ir saistīti ar rīcības iemeslu izvērtēšanu gan izmantojot matemātiskos modeļus, gan izmantojot anketēšanu un intervijas. Šobrīd literatūrā nav daudz empīrisku pētījumu par studējošo īstermiņa mobilitātes programmām, taču būtiskākie no tiem ir tikuši veikti gan nacionālā, gan ES līmenī. Pētījumu rezultātā ir noskaidrojies, ka pieredze ārvalstīs ne tikai papildina studējošo profesionālo un akadēmisko pieredzi, bet arī paaugstina valodu, starpkultūru prasmes, bet arī atvērtību, pielāgošanos un elastību, kas var tik izmantotas tālākajā karjerā. Var izvirzīt divas dimensijas Erasmus studējošo mobilitātes analīzē<sup>1</sup>, pirmkārt, ekonomisko un profesionālo dimensiju, kurā mobilitāte tiek uzskatīta par veidu uzlabot individuālo nodarbināmību vienotā darba tirgus ietvaros, kā arī otrkārt, pilsonisko dimensiju, kurā mobilitāte tiek aplūkota kā vieds, kā tiek veicināta Eiropas identitāte. Autoresprāt, pirmais analīzes līmenis uzskatāmi atspoguļo mobilitātes ietekmi uz studējošā nākotnes nodarbinātības iespējām un tiks analizēts tālāk nodarbināmības kontekstā.

Literatūrā, skaidrojot studējošo migrāciju, pārsvarā ir analizēti iemesli no studējošā un valsts puses – t.s. *push and pull* faktori. Aplūkojot jau iepriekš veiktos pētījumus par motīviem, kas ietekmē starptautisko studējošo mobilitāti, autori norāda uz vairākiem būtiskākajiem – *push- pull* veida pētījumiem, kuros tika attiecīgās mērķa valsts pievilcības (*pull*) un studenta personīgu un cita ietekmētu motīvu (*push*) faktoru analīze (Mazzarols (*Mazzaroll*), Soutars (*Soutar*); Kings (*King*), Ruiz-Gelices (*Ruiz –Gelice*); Marings (*Maring*), Karters (*Carter*)) – šajā gadījumā svarīgākie motīvi saistās ar vēlmi pēc citas kultūras iepazīšanu un starptautiskas pieredzes, kā arī finansējuma apjoma pieejamību (Makmahons

---

<sup>1</sup> Papatsiba, V. Making higher education more European through student mobility? Revisiting EU initiatives in the context of the Bologna process, *Comparative Education*, vol. 42 (1), 2006. P.102.

(McMachon)<sup>1</sup>. Vairāk kā 90% mobilitātes programmu dalībnieku kā iemeslu studijām ārvalstīs norāda pieredzes iegūšanu ārvalstīs, prasmju, pielāgošanās spēju un valodas apguvi<sup>2</sup>, turklāt šie aspekti ir būtiski arī analizējot mobilitātes programmas dalībnieku prasmju un karjeras tālāko attīstību.

Atsevišķi autori īpaši izver sociālekonomisko faktoru nozīmīgumu, kas īpaši izpaudās *Eurostudent* veiktajā anketēšanā, un, ko savos pētījumos vēlāk izmantoja Otero (*Otero*) un Makkošans (*McCoshan*) - proti, tika pierādīts, ka studējošie no akadēmiski izglītotas ģimenes ar ienākumu līmeni virs vidējā un ar vienu no vecākiem nodarbinātu administratīvā vai tehniskā specialitātē daudz biežāk piedalās apmaiņas programmās<sup>3</sup>. Līdzīgi finanšu resursi ir būtisks faktors, kas nosaka dalību mobilitātes programmās – daļa autoru norāda pozitīvu korelāciju starp apmaiņas semestri un ienākumu līmeni, taču Messers (*Messer*) un Volters (*Volter*) pierāda, ka nepastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp ienākumu līmeni starp tiem, kas piedalījušies un tiem, kas nav piedalījušies mobilitātes programmās<sup>4</sup>

Līdz šim lielākā daļa pētījumu analizējuši sociālās un starpkultūru kompetences studējošo mobilitātes ietekmē, tomēr apjomīgs ERASMUS profesionālās vērtības pētījums<sup>5</sup> aplūko arī citas, ar darba tirgū ciešāk saistītas prasmes, proti, bijušie ERASMUS programmas dalībnieki norāda, ka mobilitāte ievērojami uzlabojusi starptautiskās kompetences, turklāt uzlabojusi pieeju darba tirgum, turklāt to studentu, kas piedalījušies mobilitātes programmas starpkultūru kompetenču pašnovērtējums ir augstāks nekā tiem studentiem, kas mobilitātes programmās nav piedalījušies. Tāpat šajā ERASMUS profesionālās vērtības pētījumā noskaidrojās, ka mobilitātes pieredze būtiski attīsta t.s. mīksto prasmju attīstību.

Līdzīgi arī Eurobarometra pētījumā, noskaidrojās, ka mobilitātes programmu dalībnieki uzsver sekojošus ieguvumus no dalības mobilitātes programmās: uzlabota svešvalodas prasme, starpkultūru prasmes, augstāka spēja pielāgoties nenoteiktām situācijām.<sup>6</sup> Somijas Nacionālās izglītības aģentūras pētījumā par Ziemeļvalstu studējošo ieguvumiem no mobilitātes programmām<sup>7</sup> – gan studijām, gan praksi ārvalstīs - noskaidrojās, ka lielākā daļa studējošo mobilitātē saskata ne tikai starpkultūru kompetenču uzlabošanu, bet arī augstu vērtē personīgās neatkarības palielināšanos un spēju pielāgoties dažādām situācijām, kas ir būtiskas arī jebkurā darba vietā nodarbināmības kontekstā.

<sup>1</sup> **Rodriguez Gonzalez R, Mesanza R, Mariel P.** The determinants of international student mobility flows: an empirical study on the ERASMUS programme. *Journal of Higher Education*, Nr. 62, 2011, P.420.

<sup>2</sup> **European Commission.** The ERASMUS impact study: effects of mobility on the skills and employability of Students and the internationalisation of higher education institutions. *European Commission Publications: No EAC-2012-0545*, 2014. Pp.67-69.

<sup>3</sup> **Otero, M. S., A. McCoshan.** Survey of the Socio-Economic Background of ERASMUS Students. *European Commission research paper No.26-YAL.*, 2006. P.25

<sup>4</sup> **Messer, D., Wolter. S.C.** Are student exchange programmes worth it? *Higher Education* 54 (5), 2012. P. 253.

<sup>5</sup> **Janson K., Schomburg H, Teichler U.** The Professional Value of ERASMUS Mobility: The Impact of International Experience on Former Students' and on Teachers' Careers. *ACA Papers on International Cooperation in Education*, 2009.

<sup>6</sup> **Gallup Organization.** Youth on the move.. European Commission. Working Paper NoED67/7, 2011. P.268.

<sup>7</sup> **Centre for International Mobility, Swedish Council for Higher Education, Norwegian Centre for International Cooperation in Education.** Living and Learning – Exchange Studies Abroad: A study of motives, barriers and experiences of Finnish, Norwegian and Swedish Students. 2013. PP.66-68

Var norādīt arī citas atšķirības, kas tiek identificētas analizējot mobilos un ne mobilos studentus – proti, vērtējot statistisko nozīmīgumu ienākumu līmeņa atšķirībās starp mobilajiem un ne mobilajiem studentiem. Vairāki autori norāda uz starptautiskas pieredzes nozīmīgumu darba atrašanās – Bruks (*Brooks*) un Vaters (*Waters*) norāda, ka darba devēji augstu vērtē pieredzi, kas saistīta ar atšķirīgu skatījumu un dažāda veida mācīšanās pieredzi.<sup>1</sup>

Analizējot mobilitātes programmu ietekmi uz EK definēto 8 mūžizglītības prasmju attīstību<sup>2</sup>, autori uzsver, ka kompetenču iegūšana mobilitātes laikā ir ļoti nozīmīgs faktors, kas ietekmē nodarbinātību, turklāt atšķirībā no pilna laika mobilitātes ir veids, kā indivīdam uzlabot prasmes un iemaņas, neveicinot cilvēkkapitāla noplūdi nacionālā līmenī. Būtiskākās mūžizglītības kompetences, kuras tiek attīstītas mobilitātes laikā, ir komunikācija svešvalodās, sociālās kompetences.

Apkopojot iepriekš veikto pētījumu rezultātus, autoresprāt, ir būtiski norādīt uz priekšrocībām darba tirgū, ko līdz šim atklājuši citi autori: proti, gandrīz visiem bijušajiem ERASMUS programmas dalībniekiem ir labākas starptautiskās kompetences (*international competences*) – kā svešvalodu prasmes, zināšanas par citu valstu kultūrām u.tml., nekā tiem, kas šādās programmās nav piedalījušies. Tāpat tiek uzskatīts, ka jau pirms došanās mobilitātē studējošajiem ir vidēji labāks sniegums kā vienaudžiem.

Studējošo mobilitātes ietekme tikusi analizēta arī no potenciālās ietekmes uz nākotnes karjeru un nodarbinātības iespējām pēc atgriešanās. ERASMUS programmas profesionālās vērtības<sup>3</sup> pētījumā tika pētīts, kā mobilitātes programmu absolventi retrospektīvi vērtē savas iegūtās kompetences – gan studiju, gan mobilitātes programmu laikā. Lai gan tikai daļu no kompetencēm tieši ietekmē pieredze ārvalstīs, analīze starp mobilo un *ne-mobilo* studentu grupām var būt būtiska analizējot konkrētās kompetences un to ietekmi pārejā no formālas izglītības uz darba tirgu.

Tāpat arī šajā pētījumā tika noskaidrots, ka pārejas periods no studiju vides uz darba vidi ir īsāks mobilitātes programmu dalībniekiem – vidēji par 4 mēnešiem īsāks, nekā tiem, kas mobilitātes programmās nav piedalījušies, tomēr autori neidentificē, ka tieši ERASMUS studijas ir galvenais faktors, kas nosaka perioda saīsināšanos. Arī paši programmu absolventi uzskata, ka studijas ārvalstīs sekmējušas darba atrašanas iespējas, tomēr nesaskata, ka viņu ienākumu līmenis ir būtiski augstāks, nekā tiem, kas mobilitātes programmās nav piedalījušies.

---

<sup>1</sup> **Brooks, R., Waters J.** *Student mobilities, migration and the internationalization of higher education. Journal of Higher Education, Vol.66, 2013. P.267.*

<sup>2</sup> **Tadas Vaicekauskas T., Duoba K., Kumpikaite-Valiuniene V.** The role of international student mobility in student's core competences development. *Journal of Economics and Management. Vol.4 Nr.18, 2013. P.14.*

<sup>3</sup> **JansonK , Schomburg H, Teichler U .** The Professional Value of ERASMUS Mobility: The Impact of International Experience on Former Students' and on Teachers' Careers. *ACA Papers on International Cooperation in Education, 2009.P.69.*

90% no mobilitātes dalībniekiem jūtas kompetentāki zināšanās par citām valstīm, svešvalodās un starpkultūru saskarsmes prasmēs. Tāpat ERASMUS studējošie jūtas pārāki par ne-mobilajiem studējošajiem – augstāk tiek vērtēta sagatavotība darba tirgum, akadēmiskās zināšanas, kā arī vispārējās prasmes, tomēr ekspertu vērtējumā augstāks kompetences līmenis tiek piešķirts starpkultūru kompetencēm un svešvalodu zināšanām, tāpat arī darba devēju vērtējumā mobilitātes pieredze tiek vērtēta pozitīvi potenciālajos darba ņēmējos. Pētījumā tika arī norādīts, ka apmaiņas studijas sekmē interesi par augstākās izglītības turpināšanu –gandrīz 2 reizes vairāk kā ES studējošie vidēji. Kopumā visas četras no pētījumā analizētajām grupām – studējošie, augstākās izglītības iestāžu pārstāvji, darba ņēmēji – starptautiskās kompetences vērtē augstāk bijušos mobilitātes dalībniekus, nekā tos studējošos, kas mobilitātes nav piedalījušies.

Iepriekšējie empīrisko pētījumu rezultātu nav viennozīmīgi: lai gan daļā pētījumu ir pierādīts, ka mobilitāte studiju laikā sniedz tiešus un netiešus ieguvumus gan personiskajā attīstībā, gan tik uztverti kā investīcija nākotnes darba tirgū<sup>1</sup>, Rodrigezas (*Rodriguez*) pētījumā par mobilitātes ietekmi noskaidrojās, ka mobilitātes pieredze studiju laikā palielina varbūtību būt mobilam arī pēc studiju beigām, turklāt pastāv pozitīva korelācija starp mobilitātes ilgumu un mobilitāti pēc studiju beigām, tomēr mobilitātei studiju laikā nav statistiski nozīmīgas ietekmes uz iespējamību būt bez darba 5 gadus pēc absolvēšanas<sup>2</sup>.

Tāpat tika norādīts, ka mobilitāte studiju laikā pagarina pārejas laiku no izglītības iestādes uz darba tirgu par vidēji 0,8 mēnešiem, lai gan statistiski ietekmes līmenis ir relatīvi neliels – tomēr šāda secinājums ir kontrastējošs uz teorijā iepriekš norādīto. Attiecībā uz ienākumu līmeni, var apgalvot, ka mobilitāte uzlabo augstākās izglītības iestāžu beidzēju produktivitāti: noskaidrojās, ka 5 gadus pēc absolvēšanas mobilo studentu ienākumu līmenis ir par 3% augstāks, nekā tiem, kas mobilitātes programmās nav piedalījušies.<sup>3</sup>

2014.gada nogalē tika publicēts viens no pēdējā laika apjomīgākajiem pētījumiem par ERASMUS studējošo mobilitātes programmām un to ietekmes novērtējumu- *ERASMUS impact report*.<sup>4</sup> 61% pētījumā aptaujāto iekļauto darba devēju uzskata starptautisku pieredzi par būtisku nodarbināmības ietekmējošu elementu, un salīdzinājumā ar profesionālās vērtības pētījuma rezultātu<sup>5</sup> 37% ir būtiski pieaudzis, turklāt arī paši studējošie norāda, ka, viņuprāt, starptautiskā pieredze ir būtisks elements nākotnes karjeras izaugsmē.

---

<sup>1</sup> Bracht, O., Engel, C., Janson, K., Over, A., Schomburg, H., & Teichler, U. The professional value of ERASMUS mobility. *International Centre for Higher Education Research, University of Kassel, 2006. P.68.*

<sup>2</sup> Rodriguez M. Does Student Mobility During Higher Education Pay? Evidence From 16 European Countries. *European Commission Joint Research Centre Institute for the Protection and Security of the Citizen. 2013. P.127.*

<sup>3</sup> Turpat

<sup>4</sup> European Commission. The ERASMUS impact study: effects of mobility on the skills and employability of Students and the internationalisation of higher education institutions. *European Commission Publications: No EAC-2012-0545, 201. P.267,*

<sup>5</sup> Bracht, O., Engel, C., Janson, K., Over, A., Schomburg, H., & Teichler, U. The professional value of ERASMUS mobility. *International Centre for Higher Education Research, University of Kassel, 2006. P.20.*

Pētījumā tika analizētas arī dažādas prasmju grupas (pārliecinātība, zinātkāre, izlēmība, nosvērtība, nenoteiktības panesamība, mērķtiecība), kuras par būtiskām nodarbināmības kontekstā uzskata darba devēji un mobilitāšu absolventu vidū tika pētīta ietekme uz šo prasmju attīstību. Visiem mobilitātes dalībniekiem rādītāji bija vidēji augstāki, nekā tiem studējošajiem, kas mobilitātes programmās nav piedalījušies, turklāt vairāk kā puse 52% atzina, ka prasmes mobilitātes laikā ir uzlabojušās. Tas nozīmē, ka mobilitātes dalībniekiem ir augstāks nodarbināmības prasmju līmenis nekā tiem, kas programmā nav piedalījušies, turklāt pie līdzīgiem secinājumiem nonākuši arī citi autori iepriekšējos pētījumos, tomēr tiek arī norādīts, ka šādu prasmju vērtēšana nevar pilnībā un viennozīmīgi atspoguļot ieguvumus no mobilitātes. 90% no studējošajiem uzskata, ka mobilitātes laikā tiek uzlabotas viņu mīkstās prasmes (*soft skills*), kas ir īpaši nozīmīgas arī nodarbināmības analīzē. Līdzīgi arī AII pārstāvju atbildēs dominē viedoklis, ka mobilitāte uzlabo studējošo prasmes - valodu, starpkultūru kompetences, spēju strādāt komandā, pārliecinātību par sevi.

Tajā pašā laikā tiek norādīts, ka mobilitātes programmas galvenokārt veicina personības attīstību, ne tik daudz nodrošina profesionālo izaugsmi, tomēr pārnesamo prasmju (komunikācija, valoda, pielāgošanās, komandas darbs u.c.) attīstīšanas kontekstā arī tas ir būtisks nodarbināmības veicinātājs.

Pētījumā tika analizēta arī mobilitātes ietekme uz karjeru. Tika noskaidrots, ka studējošo mobilitātei, īpaši prakses mobilitātei, ir pozitīva ietekme uz studējošo sniegumu darba tirgū pēc absolvēšanas – vienam no trim studentiem, kas piedalījušies prakses mobilitātē ticis piedāvāts līguma pagarinājums prakses vietā, kā arī bezdarba līmenis mobilo studentu vidū ir par 23% mazāks nekā tiem studējošajiem, kas mobilitātes programmās nav piedalījušies. Eiropas Komisijas veiktais ERASMUS novērtējuma ziņojums arī norāda, ka ilgtermiņa bezdarba risks ir par 50% zemāks studējošajiem, kas piedalījušies mobilitātes programmās, nekā tiem, kas nav ņēmuši dalību programmā, kā arī mobilitāte uzlabo izredzes darba tirgū, kā arī palielina mobilitātes iespējas darba tirgū <sup>1</sup>

Mobilitātes dalībniekiem pārejas periods no studiju vides uz darba tirgu ir vidēji īsāks, nekā tiem, kas programmās nav piedalījušies. Tāpat, ja pieņem, ka iepriekš aplūkotās prasmes ir būtiskas darba atrašanās, kā apgalvo 90% pētījuma dalībnieku, tad var secināt, ka uzlabotās prasmes var sekmēt nodarbinātības palielināšanos.

Studējošajiem ar starptautisku pieredzi, pēc darba devēju domām, tiek uzticēta lielāka profesionālā atbildība biežāk, nekā tiem, kam starptautiskas pieredzes nav. Šajā gadījumā mobilitāte nav vienīgais starptautiskās pieredzes piemērs, tomēr var tik uzskatīta par vienu no tiem. Analizējot ERASMUS programmas absolventu sniegumu darba vidē dažādos laika

---

<sup>1</sup> **European Commission.** The ERASMUS impact study: effects of mobility on the skills and employability of Students and the internationalisation of higher education institutions. *European Commission Publications: No EAC-2012-0545, 2014. P.120.*

periodos pēc dalības programmā tika noskaidrots, ka par 4% vairāk mobilo studentu 5 gadus pēc absolvēšanas tika sasniegta dažāda līmeņa vadītāja pozīcija, nekā tiem, kas programmās nav piedalījušies, savukārt 10 gadus pēc absolvēšanas šī starpība pieauga līdz 20%. Vērtējot atalgojuma līmeni, 20% uzņēmumu vadītāju norāda, ka starptautiskā pieredze, ja tā ir nepieciešama darba pienākumu veikšanā, tiek novērtēta ar augstāku atalgojumu.

Kopumā var secināt, ka studējošo mobilitāte sekmē indivīda personisko attīstību, kā arī palīdz attīstīt daudzveidīgas prasmes un kompetences, kuras tiek vērtētas darba devēju vidū. Studējošie ne tikai uzlabo svešvalodu zināšanas, attīsta starpkultūru pieredzi, kā arī spēj ātrāk pielāgoties izmaiņām, jaunām situācijām, kā arī problēmrisināšanu, komandas darbu, kā arī komunikācijas prasmes. Aizvien vairāk pētījumu norāda uz pieredzes, kas iegūta studiju, darba, brīvprātīgo pieredzes laikā ārvalstīs, ietekmi uz pārnesamajām prasmēm un iemaņām, kā arī pozitīvu ietekmi uz pozīciju nākotnes darba tirgū.

Rezumējot 2.nodaļa analizēto informāciju, nepieciešams norādīt, ka nodarbināmība ES līmenī, kā arī atsevišķās dalībvalstīs tiek skatīta galvenokārt izglītības nozares stratēģiska līmeņa plānošanas dokumentos ar uzsvāru uz darba tirgus vajadzībām atbilstošas izglītības, kvalifikācijas un prasmju nodrošināšanu, īpaši ņemot vērā joprojām augsto jauniešu bezdarba līmeni ES. Jauniešu nodarbināmības mērīšana makro līmenī, balstoties uz Eiropas Komisijas pieeju un atbilstoši *Eiropa2020* stratēģiskajiem mērķiem, notiek izmantojot nodarbinātības līmeņa rādītājus vecuma grupā no 20 līdz 34 gadiem neseno augstāko un profesionālo izglītības iestāžu absolventu vidū. Kā liecina statistikas analīze, jauniešu nodarbinātību pēdējo 5 gadu laikā ir ietekmējusi finanšu krīze un tās radītās sekas, īpaši nozīmīgu iespaidu atstājot uz jauniešiem vecumā no 20 līdz 24 gadiem un jauniešiem ar zemu izglītības līmeni. Autoresprāt, šāda nodarbinātības līmeņa makro analīzes pieeja ES dalībvalstīs ir nepilnīga, jo tā izslēdz citus būtiskus nodarbinātību ietekmējošus faktorus, taču valstu salīdzinošai analīzei literatūrā nav identificētas alternatīvas iespējas izmantot citus darba tirgu un izglītību, prasmes, iemaņas vai darba pieredzi sasaistošus nodarbinātības vai bezdarba rādītājus, līdz ar to nodaļā tika aplūkoti arī citi nodarbinātību raksturojoši lielumi un tās dimensijas.

Starptautiskās studējošo mobilitātes programmas, īpaši EK realizētā ERASMUS programma atbilstoši tās mērķiem var tikt aplūkota kā veids, kurā attīstīt pārnesamas prasmes un iemaņas. Lai gan tiešu efektu uz nodarbinātību pierādīt ir sarežģīti, kvantitatīvu pētījumu rezultātā ir noskaidrojies, ka prasmju attīstīšana un pieredze studijās ārvalstīs veicina personības izaugsmi un secīgi palīdz attīstīt starppersonu, kā arī tādas kompetences, kas ir pārnesamas un pielāgojamas dažādās pozīcijās darba tirgū, ko apliecina arī iepriekš veikto pētījumu rezultāti.

### 3.STARPTAUTISKĀS STUDĒJOŠO MOBILITĀTES IETEKMES NOVĒRTĒJUMS JAUNIEŠU NODARBINĀMĪBAS KONTEKSTĀ

Maģistra darba pētījuma izstrāde tiek veikta divos līmeņos, pirmkārt, analizējot individuālo nodarbināmības līmeņa uztveri, kā arī makro līmenī, testējot hipotēzi par starptautiskās studējošo mobilitātes ietekmi uz nodarbināmības līmeņa pieaugumu ES dalībvalstīs. Darba autore individuālā nodarbināmības līmeņa novērtēšanā starp mobilitāšu dalībniekiem veica anketēšanu, savukārt ietekmes novērtējumā noskaidrošanai nacionālā līmenī tika izmantota korelāciju analīze. Nodaļā iekļautie attēli un tabulas iegūtas, balstoties uz pētījuma rezultātiem un autores aprēķiniem, līdz ar tiku atspoguļots bez atsaucēm.

#### 3.1 Nodarbināmības individuālās uztveres novērtējums

Kā jau tika aplūkots literatūras analīzē, viens no veidiem, kā pētīt nodarbināmību mikro līmenī ir kvantitatīvas metodes ar mērķi novērtēt individuālo nodarbināmības uztveri. Jau iepriekš veikto pētījumu rezultātā tika noskaidrots, ka starptautiskās studējošo mobilitātes programmas pozitīvi ietekmē jauniešu nodarbināmību - bezdarba risks pēc absolvēšanas ir mazāks nekā tiem, kas mobilitātes programmās nav piedalījušies, kā arī tiek attīstītas pārnesamās prasmes un iemaņas<sup>1</sup>. Tāpat iepriekšējo pētījumu rezultātā tika noskaidrota dažādu prasmju un kompetenču attīstība mobilitātes laikā, kas ļauj uzlabot nodarbināmības iespējas nākotnē, līdz ar to studējošo mobilitātes ietekmes uz nodarbināmības līmeni novērtēšanai arī maģistra darbā tika veikta studējošo un absolventu aptauja. Pētot studējošo mobilitātes programmu ietekmi uz jauniešu nodarbināmību mikro līmenī iepriekš veiktajos empīriskajos pētījumos, kas aplūkoti darba teorētiskajā un otrajā nodaļā, visbiežāk tiek rekomendēts izmantot 2 izlases grupas – tos studējošos, kas ir piedalījušies mobilitātes programmās, un tos, kuri nav piedalījušies šādās programmās<sup>2</sup>. Šāda pieeja tiek izmantota gan, lai būtu iespējams novērtēt, vai pastāv atšķirības starp abām grupām un tiks izmantota arī maģistra darbā.

##### 3.1.1 Pētījuma metodoloģija

Anketas izstrādē tika ņemti vērā teorētiskajā nodaļā aplūkoti pieņēmumi, ka nodarbināmības individuālās uztveres novērtēšanai tiek izmantotas kvantitatīvas metodes, t.sk., anketēšana. Tā kā iepriekš veiktā ERASMUS *impact report* netika veikta rezultātu attiecināšana uz konkrētām dalībvalstīm, turklāt tajā respondenti no Latvijas netika iekļauti

---

<sup>1</sup> **European Commission.** The ERASMUS impact study: effects of mobility on the skills and employability of Students and the internationalisation of higher education institutions. *European Commission Publications: No EAC-2012-0545, 2014. P.35.*

<sup>2</sup> **Brooks, R., Waters J.** Student mobilities, migration and the internationalization of higher education. *Journal of Higher Education, Vol.66, 2013. P.324.*

vispār, autoresprāt, ir būtiski noskaidrot, vai arī Latvijā jauniešu dalība mobilitātes programmās pozitīvi ietekmē nodarbināmības potenciālu.

Anketēšanas mērķis ir pārbaudīt sekojošas hipotēzes:

H1: Dalība studējošo mobilitātes programmās palielina ienākumu līmeni;

H2: Dalība studējošo mobilitātes programmās samazina pārejas periodu no studijām uz darba tirgu;

H3: Nepastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp mobilitātes programmu novērtējumu un to prasmju novērtējumu, kuras mobilitātes dalībnieki un respondenti, kas tajās nav piedalījušies, uzskata par būtiskām nodarbinātības iegūšanā.

Anketa tika izstrādāta ar mērķi novērtēt iepriekš minēto hipotēžu patiesumu, kā arī pamatojoties uz iepriekš veiktu nodarbināmības uztveres pētījumu<sup>1</sup> bāzes, pielāgojot šajos pētījumos izstrādātās anketas maģistra darba pētījuma īpatnībām, turklāt pielāgojot novērtējamās nodarbināmības prasmes un iemaņas atbilstoši tām, kuras par būtiskām definē darba devēji.

Anketu (skatīt 1. pielikumu) veido trīs tematiski jautājumu bloki:

- (1) Pirmais saistās ar iegūtās izglītības kvalitatīvu novērtējumu – pirmkārt, pēc iegūtā izglītības līmeņa, statusa, kā arī studiju virziena, atbilstoši ISCED – F 2011.gada studiju nozaru klasifikācijai. Lai gan 2013.gadā tika atjaunota studiju virzienu klasifikācija<sup>2</sup>, Eurostat statistikas datubāzē informācija par studiju virzieniem joprojām tiek uzskaitīta atbilstoši iepriekšējai, līdz ar to datu salīdzināmības nolūkos ar 2.nodaļā izmantoto pieeju, tiks izmantota 2011.gada statistika (*būtiskākās izmaiņas saistās ar sociālo zinātņu dalījumu, kas 2011.gadā apvieno gan sociālās zinātnes, komerczinības un tiesības, savukārt 2013.gadā tās sadalītas 2 atsevišķās jomās*). Šis jautājumu bloks papildina demogrāfisko jautājumu loku un izmantojams izlases raksturošanai.
- (2) Otrais saistās ar nodarbināmības elementiem darba tirgus kontekstā – statusu darba tirgū, nodarbinātības saistību ar iegūstamo (iegūto) izglītību, pārejas periodu no izglītības sistēmas uz darba tirgu – elementiem, kurus teorētiski vērtē tieši vai netieši, analizējot nodarbināmības praktisko izpausmi – nodarbinātību profesionālo un augstākās izglītības iestāžu absolventu vidū.
- (3) Trešais tematiskais bloks analizē maģistra darba pētījuma specifisko ietvaru – starptautisko studējošo mobilitāti – respondentu dalību tajā, ietverot arī vairākus

<sup>1</sup> Pielāgots pēc **Gallup Organization/ EuroBarometer**. Employers' perception of graduate employability. *Analytic Report EB Series No. 304, 2010. P.236*; **Ediagbonya, K Oyadongha, J** Survey on Employability Skills among Post Graduate Students, *European Journal of Educational Studies, Vol5(2), 2013 Pp. 197-207*; **Imeokparia P. Kennedy E**. Employability of Business Education Graduates, *Education Research, Vol3(8), 2012.Pp. 645-651*.

<sup>2</sup> **UNESCO Institute for Statistics**. ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013). *Manual to accompany the International Standard Classification of Education 2011*. P.15 <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-fields-of-education-training-2013.pdf>

kvalitatīvus mobilitāti raksturojošus indikatorus – ilgumu, vairākkārtēju dalību, finansiālu atbalstu, mācību/prakses valodu.

Šāds dalījums tiek veidots ar mērķi novērtēt, vai pastāv būtiskas atšķirības starp pētāmajām grupām - studējošo mobilitātes programmu dalībniekiem un studējošajiem, kas programmās nav piedalījušies, tā kā anketas saturs aplūkotajās grupās neatšķiras, turklāt visiem respondentiem bija nepieciešams novērtēt apgalvojumus par prasmju attīstību studiju mobilitātes laikā.

Kopumā anketā tika ietverti 18 jautājumi, t.sk. 3 demogrāfiskie jautājumi, kas precīzē respondenta dzimumu, vecumu un ienākumu līmeni. Lielākā daļa – 17 jautājumi - ir slēgta tipa, savukārt vienā no jautājumiem respondentam ir nepieciešams novērtēt 6 apgalvojumus, izmantojot Likerta tipa skalu. Autore izmanto 6 punktu Likerta skalu, tā kā tradicionālās 5 punktu vai 7 punktu Likerta skalas izmantošanas lielākais trūkums ir nepāra skaita novērtējumu centrālā elementa reprezentācijas problēma<sup>1</sup> – daļa respondentu neizlēmības vai nevēlēšanās dēļ iedziļināties jautājuma būtībā atzīmē vidējo vērtību, tādējādi radot izteikti neitrālu vērtējumu, kas rezultātu kopējā analizē nesniedz reālu vērtējumu, taču, izvēloties pāra skaitli skalas veidošanā, respondentam nav iespējams izvēlēties pilnīgi neitrālu vērtējumu.

### **Izlases veidošana**

Darba ietvaros autore veidojusi izlasi, balstoties uz datiem par starptautisko studējošo mobilitātes programmu datiem, kas sīkāk analizēti 2.2.nodaļā – saskaņā ar Eiropas Komisijas datiem, laika periodā no 2010.g. līdz 2013.gadam (*kurš ir pēdējais kalendārais gads, par kuru ir pieejama apkopota statistika visās ES dalībvalstīs*) ERASMUS programmas aktivitātē piedalījās 6302 studējošie no Latvijas<sup>2</sup>, kas aplūkotajā periodā reprezentē ģenerālo kopu. Izvēloties izlasi, autore ņēma vērā arī studējošo mobilitātes programmu sadalījumu pa izglītības nozarēm atbilstoši ISCED – F 2011.gada klasifikācijai., kurā sadalījums pa studiju nozarēm nav viennozīmīgs – vairāk kā 41% pārstāv sociālās zinātnes, komerczinības un tiesības, 21.9% humanitārās zinātnes un mākslas, savukārt 15,6% no studējošajiem ir no inženierzinātņu, ražošanas un būvniecības nozares. Turklāt analizējot pa studiju līmeņiem – vairāk kā 70% no mobilitātes dalībniekiem ir bakalaura līmeņa studējošie.

Anketēšanas pamatā tika izmantota izlases metode, tā kā aptaujāt visu ģenerālo kopu – visus mobilitātes programmas dalībniekus analizētajā laika periodā nav iespējams. Izlases lieluma noteikšanai tika izmantota formula<sup>3</sup>

<sup>1</sup> **Jihyun L. PaekIn I.** Search of the Optimal Number of Response Categories in a Rating Scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, Vol. 32, 2014. P 664.

<sup>2</sup> **Švietimo Main Paramos Fondas/ VIAA/ Archimedes.** ERASMUS in the Baltic Countries 2007-2013 Lifelong Learning Programme. A Statistical Overview. [Tiešsaiste] Skatīts 12.05.2015, pieejams:

<http://www.smpf.lt/uploads/dokumentai/Erasmus%20in%20the%20Baltic%20countries.pdf>

<sup>3</sup> **Delice A.** The Sampling Issues in Quantitative Research. *Educational Sciences: Theory & Practice*. Vol.10 (4), 2010 Pp.263.

$$n = \frac{\alpha^2 \cdot \bar{s}_x^2 \cdot N}{\alpha^2 \cdot \bar{s}_x^2 + \Delta_x^2 \cdot N} \quad [3.1], \text{ kur}$$

$\alpha$  – ticamības līmenis

$\bar{s}_x^2$  grupu vidējo dispersija

$N$  – ģenerālās kopas lielums

$\Delta_x^2$  - robežklūda

Pieņemot, ka ģenerālo kopu reprezentē 6302 studējošie, kas aplūkotajā periodā piedalījās starptautiskajās studējošo mobilitātes programmās, ar ticamības līmeni alfa 0,05 un robežklūdu 0,05, tika noskaidrots, ka izlases optimālais lielums ir 362. Atbilstoši maģistra darbā pārbaudāmajām hipotēzēm izlasē nepieciešams arī iekļaut datus par tiem studējošajiem, kas mobilitātes programmās nav piedalījušies, taču pēc atributīvajām pazīmēm atbilst izlasei, līdz ar to izlases veidošanā tika veidotas arī otrā grupa skaitliskajā apjomā līdzīga pirmajai.

### Norise

Anketas tika nosūtītas elektroniski, un ērtākas rezultātu apkopošanas nolūkos tika izplatītas, izmantojot *Google* platformu. Anketēšana tika veikta laika periodā no 2015.gada 10.aprīļa līdz 1.maijam un kopumā elektroniski tika izsūtītas 2503 anketas. No kopumā nosūtītajām 2503 anketām un sociālajā tīklā *Facebook* ievietotajām anketām (kuru atdevi novērtēt ir relatīvi sarežģīti), tika saņemtas aizpildītas 654 respondentu atbildes, kas kopumā veido 26,1% respondences līmeni un ir vērtējams kā augsts. Anketu saņēmēji var tikt iedalīti divās grupās:

1) anketas ar fakultāšu/universitāšu starptautisko koordinātoru starpniecību tika nosūtītas uz e-pastiem tiem LU, RTU un RSU studējošajiem, kas laika periodā no 2011.-2014.gadam bija piedalījušies starptautiskās studējošo mobilitātes programmās.

2) anketas ar fakultāšu/universitāšu studiju programmu koordinātoru starpniecību tika nosūtītas LU un RTU, LLU pilna laika studējošajiem, kas nav piedalījušies mobilitātes programmās, maksimāli aptverot visus ISCED –F ietvertās studiju virzienus.

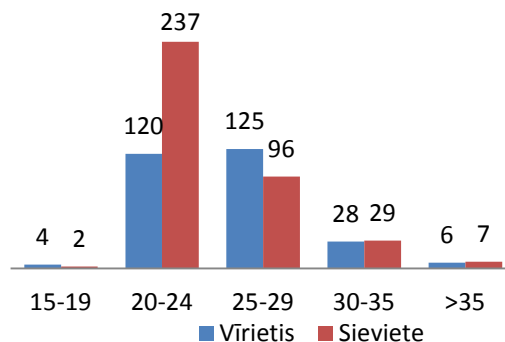
Tāpat anketa tika ievietota sociālajā tīklā *Facebook*, ar mērķi sasniegt tādu jauniešu auditoriju, kas nav iekļauta iepriekš norādīto augstākās izglītības iestāžu lokā, taču atbilst pētījumā analizējamajai grupai. Iegūtie rezultāti tika analizēti, izmantojot statistisko paketi *IMB SPSS Statistics 22.0*.

### 3.1.2. Respondentu izlases raksturojums

Kopumā pētījumā piedalījās 654 respondenti un izlases dalībnieku sadalījuma biežumi pa dzimumiem un vecumiem atspoguļoti 3.1. attēlā - 43,3% jeb 283 no respondentiem ir vīrieši, savukārt 56,7% jeb 357 - sievietes. Ja aplūko respondentu sadalījumu pa vecumiem, dominē vecuma grupa no 20 – 24 gadiem, kura pārstāv 54,6% no kopējās izlases, turklāt šajā

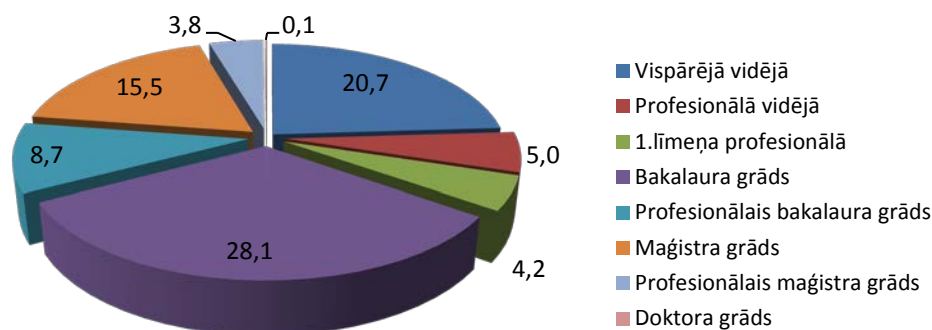
grupā ir ievērojams sieviešu pārsvars – attiecīgi sieviešu respondentu īpatsvars šajā grupā ir gandrīz 2 reizes lielāks – 237 jeb 36,2% no visiem respondentiem ir sievietes, bet 120 jeb 18,3% ir vīrieši. Tāpat 33,% jeb 221 respondentu ir vecumā no 25 – 29 gadiem, un dzimumu sadalījums ir vienmērīgāks, salīdzinot ar iepriekšējo grupu. Vecumā no 30 – 35 ir 57 jeb 8,7% respondentu, taču vismazākā izlases daļa ir vecumā no 15 līdz 19 gadiem un virs 35 gadiem. Veicot pārbaudi par datu normālo sadalījumu p vērtība (0,21) ir lielāka par pieņemto ticamības intervālu 0,05, līdz ar to var apbalvot, ka dati pēc dzimuma ir normāli sadalīti.

Vecums	Dzimums		Biežumi	%
	Vīrietis	Sieviete		
15-19	4 (0,6%)	2 (0,3%)	6	0,9
20-24	120 (18,3%)	237 (36,2%)	357	54,6
25-29	125 (19,1%)	96 (14,7%)	221	33,8
30-35	28 (4,3%)	29 (4,4%)	57	8,7
>35	6 (0,9%)	7 (1,1%)	13	2
<b>Kopā</b>	<b>283 (43,3%)</b>	<b>371 (56,7%)</b>	<b>654</b>	<b>100</b>



3.1. Attēls. Respondentu sadalījums pa dzimumiem un vecuma grupām, biežumi un % no kopējā respondentu skaita (n=654)

Ja analizē respondentu sadalījumu pa izglītības līmeņiem, tad nepieciešams atzīmēt, ka lielākā daļa respondentu - 28,2% ir ieguvuši bakalaura grādu, 20,7% vispārējo vidējo izglītību, taču ja aplūko to kontekstā ar esošo statusu studiju vidē (skat.tab.3.1), tad nepieciešams norādīt, ka vairums vispārējo vidējo izglītību ieguvušie (155 no 157) studē bakalaura vai 1.līmeņa augstākajās studiju programmās, savukārt 138 no 213 bakalaura studējošajiem turpina studijas augstākā līmeņa studiju programmās. 15,5% no visiem respondentiem ieguvuši maģistra grādu, 8,7% ieguvuši profesionālo bakalaura grādu ( un 40 no 66 turpina studijas), savukārt 5% respondentu ieguvuši vidējo profesionālo, 4,2% - 1.līmeņa profesionālo, bet 3,8% - profesionālo maģistra grādu.



3.2. Attēls Respondentu sadalījums pa izglītības līmeņiem, % (n=654)

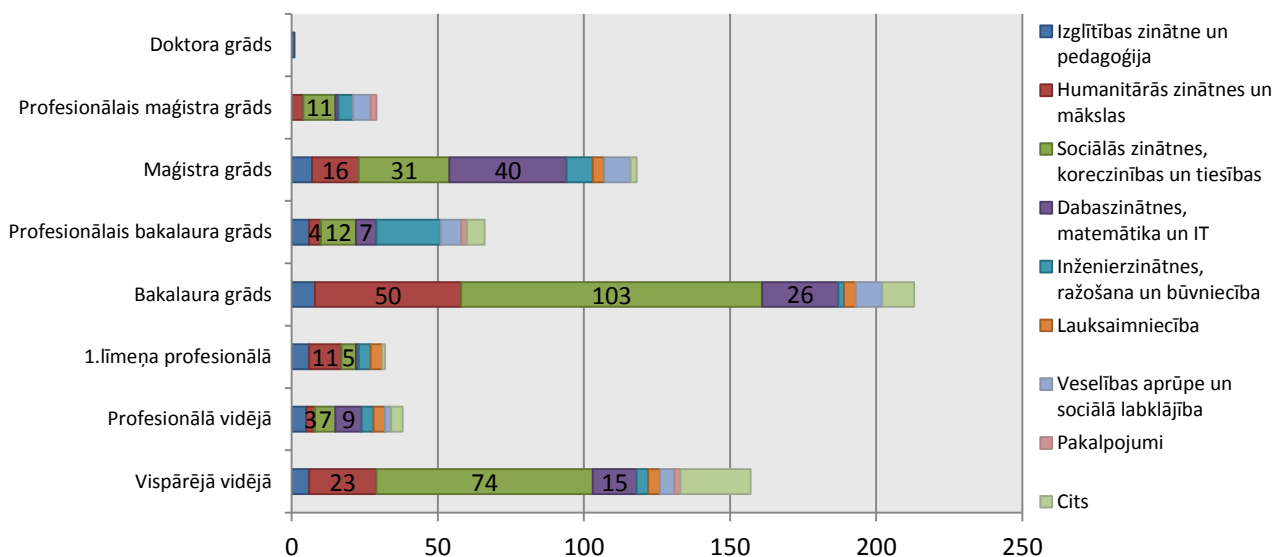
Kopumā 433 ( 66,2%) no visiem aptaujātajiem studē, savukārt 221 (33,8%) ir dažāda līmeņa studiju programmu absolventi – visvairāk studējošo ir starp vispārējo vidējo izglītību

ieguvušajiem respondentiem, kā arī bakalaura grādu ieguvušajiem, savukārt visvairāk absolventu ir ar maģistra grādu.

3.1.tabula

		Statuss		
		Students	Absolvents	Kopā
Izglītība	Vispārējā vidējā	155	2	157
	Profesionālā vidējā	30	8	38
	1.līmeņa profesionālā	28	4	32
	Bakalaura grāds	138	75	213
	Profesionālais bakalaura grāds	40	26	66
	Maģistra grāds	30	88	118
	Profesionālais maģistra grāds	12	17	29
	Doktora grāds	0	1	1
Kopā		433	221	654

Analizējot respondentu sadalījumu pa studiju virzieniem (att.3.3.) redzams, ka visvairāk respondentu pārstāv sociālajā zinātnēs, komerczinībās un tiesību nozari – kopumā 243, no kuriem 103 ieguvuši bakalaura grādu, 74 vispārējo un 11 profesionālo vidējo un turpina studēt augstākā līmeņa studiju programmā šajā nozarē, 12 – profesionālo bakalauru, 31 ieguvuši maģistra grādu – kopumā šo nozaru respondenti sastāda 37,1% no kopējās izlases.

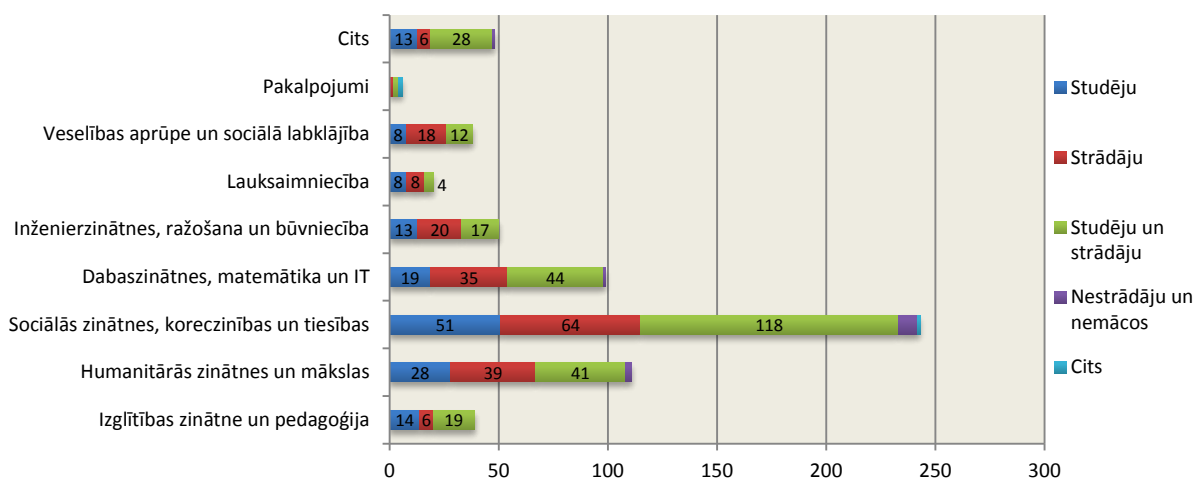


3.3. Attēls Respondentu sadalījuma biežumi pa izglītības līmeņiem un studiju virzieniem (n=654)

Otra lielākā grupa pēc studiju virziena respondentu vidū ir humanitārās zinātnes un mākslas – 16,9% jeb 111 respondenti pārstāv šīs nozares. Lielākā daļa respondentu ir ar bakalaura līmeņa izglītību (50), vispārējo vidējo (23) vai maģistra grādu (16). Dabaszinātnes, matemātika un IT ir trešā lielākā grupa, kas pārstāvēta respondentu vidū – 15,1%, no kuriem visvairāk respondentu ir ar maģistra grādu vai bakalaura grādu. Pārējie studiju virzieni,

pārstāvēti relatīvi līdzīgi, toties ievērojami mazāk kā iepriekš minētie, izglītības zinātne un pedagogija – 5,9%, inženierzinātnes, matemātika un būvniecība -7,6%, lauksaimniecība – 3,1%, veselības aprūpe un sociālā labklājība- 5,8%, pakalpojumu nozare 0,9%, savukārt 7,3% norādījuši citu studiju virzienu, kas neatbilst šai klasifikācijai. Šāds sadalījums atbilst arī ģenerālās kopas sadalījumam, analizējot dalību studējošo mobilitātes programmās.

Respondentu sadalījums atbilstoši statusam izglītības sistēmā vai darba tirgū, vai indivīds ir darba attiecības vai turpina studijas pa studiju virzieniem atspoguļots 3.4. attēlā. Lielākā daļa - 43,6% respondentu apvieno studijas ar mācībām, 30,3% respondentu tikai strādā, 23,5% tikai studē, savukārt 2,1% atrodas ārpus izglītības sistēmas un nav nodarbināti. Ja aplūko sadalījumu pa studiju virzieniem, arī šeit redzams, ka lielākā daļa respondentu, kas vienlaikus studē un strādā pārstāv sociālās zinātnes, komerczinības un tiesības – 118 respondentu jeb 18 %, tāpat šī ir visvairāk pārstāvētā kategorija starp dabaszinātņu un humanitāro zinātņu pārstāvjiem, savukārt otra lielākā pārstāvētā grupa – strādājošie – ir visās studiju nozarēs, izņemot inženierzinātnes.



### 3.4. Attēls. Respondentu sadalījuma biežumi atbilstoši statusam darba tirgū vai izglītības sistēmā (n=654)

Visvairāk studējošo ir tie respondenti, kas ieguvuši vidējo izglītību un turpina studijas terciārā līmeņa programmās (42,2%), kā arī bakalaura grādu ieguvušie (22,7%), savukārt visvairāk strādājošie ir maģistra grādu ieguvušie respondenti (40,4%), un bakalaura grādu ieguvušie (35,4%). Grupa, kas visvairāk kombinē studijas ar darbu ir ar bakalaura grādu (34,7%), kā arī vidējo izglītību ieguvušie (30,9%).

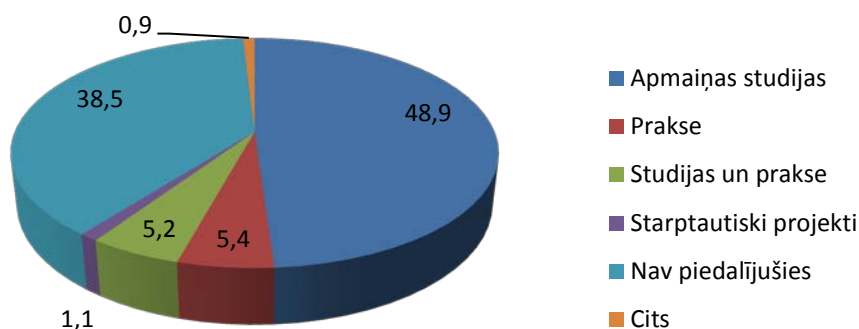
Ja analizē nodarbinātību studiju laikā, nepieciešams atzīmēt, ka 409 jeb 82,5% no kopējā nodarbināto respondentu skaita norādījuši, ka ir (ir bijuši) nodarbināti studiju laikā, savukārt 87 jeb 17,5% nav kombinējuši studijas ar darbu.

Turpmāk nodaļā tiks veikta iepriekš izvirzīto hipotēžu pārbaude par starptautiskās studējošo mobilitātes ietekmi uz nodarbināmību un nodarbināmības uztveri analīze, sākotnēji

sniedzot ieskatu respondentu atbildēs uz mobilitātes tematisko bloku jautājumiem, un sniedzot kvalitatīvu ieskatu mobilitātes pārstāvēniecībā pētāmajā izlasē.

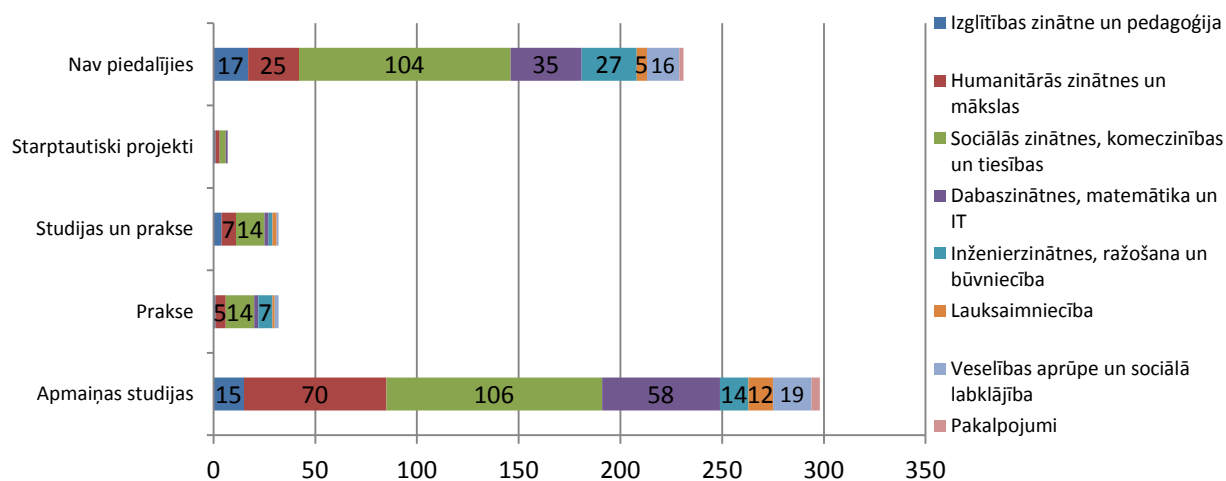
### 3.1.3. Rezultātu analīze mobilitātes un nodarbināmības kontekstā

Kopumā vairāk kā 60,1% jeb 396 respondentu ir piedalījušies dažāda veida starptautiskajās studējošo mobilitātes programmās: no visiem mobilitātes programmu dalībniekiem (skat. 3.5. attēlu) 48,9% respondentu piedalījušies apmaiņas studijās, 5,4% praksē, savukārt 5,2% piedalījušies gan apmaiņas studijās, gan praksē ārvalsts. Tāpat 1,1% norāda dalību dažāda veida starptautiskos projektos, kas maģistra darba ietvaros nav kvalificējami kā īstermiņa studiju mobilitāte, līdz ar to atsevišķu jautājumu analīzē turpmāk netiks aplūkoti sīkāk. 252 respondenti jeb 38,5% mobilitātes programmās nav piedalījušies. Lai gan izlases dalībnieku vidū ir novērojams pārsvars studējošajiem, kas piedalījušies mobilitātes programmās, nav statistiski nozīmīga pamatojuma nepietiekamam apjomam *ne-mobilo* studentu grupā.



### 3.5. Attēls. Dalība starptautiskajās studējošo mobilitātes programmās, % no respondentu skaita (n=654)

Ja analizē respondentu, mobilitātes programmu dalībnieku, sadalījumu pa studiju virzieniem (skat.3.6.att), nepieciešams norādīt, ka visvairāk respondentu pārstāv sociālās zinātnes, komerczinības un tiesības – kopumā 134 jeb 33,8% no visiem mobilitātes dalībniekiem, otra lielākā grupa 83 jeb 20,9% pārstāv humanitārās zinātnes un mākslas, 15,9% ir dabaszinātņu, matemātikas un IT studējošie, 5,3% - izglītības zinātnes un pedagogijas studējošie, 5,8% inženierzinātņu studējošie. Šādu sadalījumu iespējams skaidrot ar plašo studiju programmu skaitu, kas ietilpst sociālo zinātņu, komerczinību un tiesību nozarē. Līdzīgs sadalījums, izņemot inženierzinātņu, ražošanas un būvniecības studiju virzienu studējošos un absolventus, novērojams arī to respondentu vidū, kas mobilitātes programmās nav piedalījušies.



### 3.6.att. Mobilitātes programmu dalībnieku biežumu sadalījums pa studiju virzieniem (n=654)

Vairumam mobilitātes dalībnieku (skat. tabulu 3.2), kopumā 81,6% mobilitātes programmas perioda ilgums ir 1 semestris (4 - 6 mēneši), savukārt 10% no visiem mobilitātes dalībniekiem apmaiņas studijās vai praksē pavadījuši pilnu akadēmisko gadu, turklāt 14,4% izmantojuši iespēju starptautiskajās studējošo mobilitātes programmās piedalīties vairākkārt. Testējot mobilitātes perioda ilguma ietekmi uz mobilitātes dalībnieku nodarbināmības rezultatīvajiem rādītājiem - ienākumu līmeni, pārejas perioda ilgumu no studiju vides uz darba tirgu, kā arī uz nodarbinātības iespējamību-, izmantojot t-testa statistiku, tika noskaidrots, ka mobilitātes periods nav statistiski nozīmīgs tos ietekmējošs faktors.

3.2.tabula

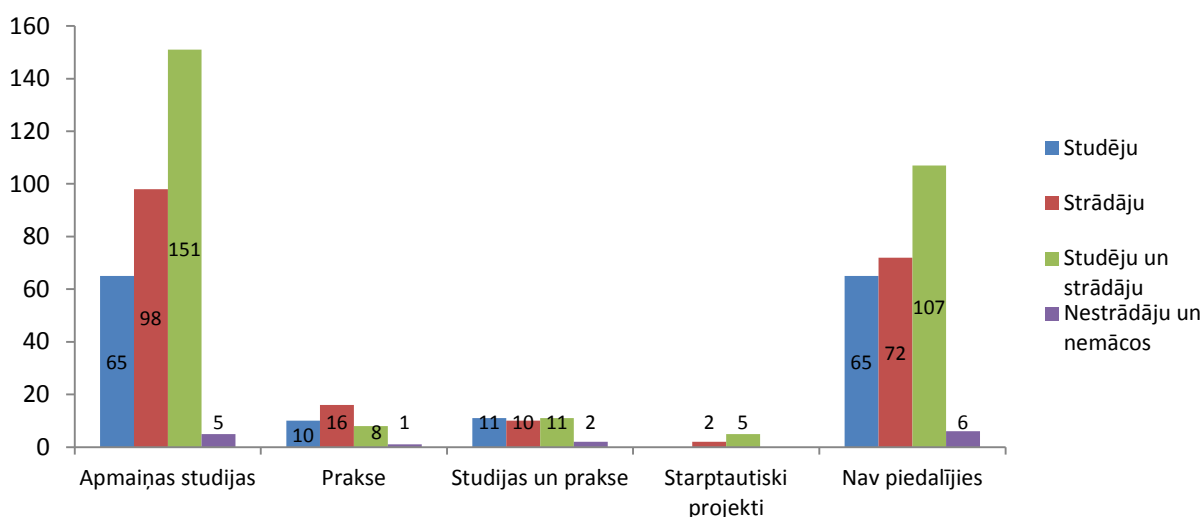
Mobilitātes ilgums, mēnešos (n=402)		
Ilgums	Biežums	%
0 – 2 mēneši	18	4,5
Semestris (4-6 mēneši)	328	81,6
Akadēmiskais gads (10-12 mēneši)	40	10,0
Cits	16	4,0
Kopā	402	100,0

Tāpat anketēšanas rezultātā noskaidrojās, ka vairums – 95,5% saņem finansiālu atbalstu mobilitātes programmas realizēšanā, kas ir savietojams ar statistikas analīzē 2.2. nodaļā aplūkoto, ka ES vidēji tikai 2,5% no studējošajiem studiju mobilitāti realizē par personīgajiem līdzekļiem. Tāpat 90,3% mobilitātes dalībnieku apgalvo, ka iekļauj CV mobilitāti kā papildinājumu iegūtajai izglītībai vai darba pieredzei.

Literatūrā un iepriekšējos empīriskajos pētījumos nereti tiek uzsvērta svešvalodas attīstīšanas iespēja mobilitātes programmu laikā, kas nodarbināmības kontekstā var būt ļoti svarīga. Vairums mobilitātes programmas dalībnieku, kuri piedalījušies studiju un prakses mobilitātē (n=396) savās atbildēs norāda, ka studijas (prakse) tika realizētas tikai angļu valodā (53%), savukārt daļa (47%) norāda dažādas valodu kombinācijas angļu/vācu (11,7%),

angļu/franču (10%) – kopumā respondenti norādījuši 22 dažādas valodu kombinācijas, kurās variē no 2 līdz pat 4 valodām studiju procesa vai prakses nodrošināšanā – daļēji tādēļ, ka tie studējošie, kas mobilitātē piedalījušies vairākkārt atzīmējuši valodas, kuras tikušas realizētas dažādās valstīs, katrā no mobilitātes posmiem.

Ja analizē respondentu, īpaši studējošo mobilitātes dalībnieku, statusu studiju vidē vai darba tirgū (skatīt attēlu 3.7), jāsecina, ka vairums respondentu - gan tie, kas ir piedalījušies mobilitātes programmās, gan tie, kas tajās nav piedalījušies, kombinē studijas ar darbu – attiecīgi 151 jeb 47% no visiem apmaiņas studiju dalībniekiem un 42% to respondentu, kas programmās nav piedalījušies. Arī prakses dalībnieku sadalījums strādājošajos un nestrādājošos ir aptuveni vienāds, vērtējot mobilitātes dalībniekus un tos, kas nav piedalījušies tajās. Vērtējot tikai nodarbinātos respondentus, jāsecina, ka 28,5% jeb 72 respondenti, kas mobilitātes programmās nav piedalījušies tikai strādā, savukārt apvienojot visus no mobilitātes veidiem - studijas, praksi, praksi un studijas – kopīgā kategorijā, jāsecina, ka gandrīz 40% no respondentu tikai strādā. Anketēšanā aplūkotajā izlasē ir salīdzinoši neliels NEET jeb ārpus nodarbinātības, izglītības, apmācībām esošo skaits – kopumā tikai 2,1 % (14) respondentu atbilst šai kategorijai pēc statusa, taču ja sīkāk analizētu pēc vecuma grupas, tad 57% no visiem respondentiem NEET kategorijā ir vecumā no 20 līdz 24 gadiem, savukārt 35,1% ir vecumā no 25 līdz 29 gadiem.

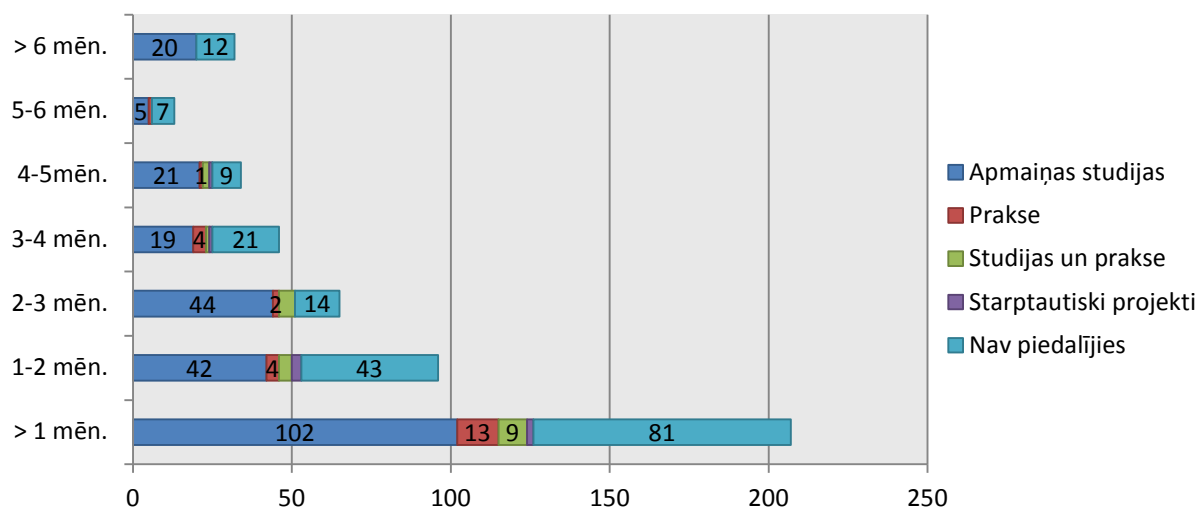


3.7.Att.. Respondentu sadalījuma biežumi pēc statusa izglītības sistēmā vai darba tirgū ( $n=651$ )

Pārbaudot, vai pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības statusā izglītības sistēmā un darba tirgū starp mobilitātes dalībniekiem un tiem respondentiem, kas mobilitātes nav piedalījušies, tika izmantota dispersiju analīze, un ar ticamības līmeni  $\alpha = 0,05$  var apgalvot, ka nepastāv statistiski būtiskas atšķirības starp respondentiem, kas piedalījušies mobilitātes programmās un tiem, kas tajās nav piedalījušies, tā kā F novērotā vērtība  $0,253 < F_{\text{išera kritisko vērtību}} F_{(1; 646; 0,05)} = 3,86$ , tā kā nulles hipotēzi nav iespējams noraidīt.

Viens no nodarbināmības raksturlielumiem nereti tiek vērtēts kā pārejas periods no studijām uz darba vidi, līdz ar to respondentiem bija nepieciešams norādīt pārejas periodu pirmā algotā darba atrašanai. Respondentu sadalījums, balsoties uz dalību mobilitātes programmās, atspoguļots 3.8. attēlā.

Vidējais pārejas periods no studijām uz darbu izlasē ir 2,03 mēneši, tomēr attēlā redzams, ka vairums no respondentiem – gan tie, kas ir nodarbināti un ir piedalījušies mobilitātes programmās, gan tie, kas tajās nav piedalījušies, norāda, ka darba atrašanai nepieciešams mazāk par mēnesi – kopumā 41,9%. 19,6% norāda, ka algota darba atrašanai nepieciešams 1 – 2 mēneši, 13,3%, ka nepieciešami 2 – 3 mēneši, 9,3% atbildējuši, ka pārejas laiks mērāms 4 – 5 mēnešos, 6,5% respondentu bija nepieciešams vairāk par 6 mēnešiem, savukārt vismazākā grupa -2,6% norādījuši, ka nepieciešami 5 – 6 mēneši.



3.8.att. Nodarbināto respondentu sadalījuma biežumi atbilstoši laika periodam, kas nepieciešams pirmā algotā darba atrašanai ( $n=493$ )

Ja analizē atšķirības starp tiem studējošajiem, kas piedalījušies mobilitātes programmās un tiem, kas nav piedalījušies tika izmantota dispersiju analīze, kuras mērķis bija pārbaudīt sekojošas hipotēzes:

$H_0: |\mu_i - \mu_j| = 0$  (vidējais pārejas periods starp studējošajiem, kas piedalījušies mobilitātes programmās un tiem, kas tajās nav piedalījušies neatšķiras statistiski nozīmīgi)

$H_1: |\mu_i - \mu_j| \neq 0$  (vidējais pārejas periods starp studējošajiem, kas piedalījušies mobilitātes programmās un tiem, kas tajās nav piedalījušies atšķiras statistiski nozīmīgi)

Ar ticamības līmeni  $\alpha= 0,05$  var apgalvot, ka **nepastāv statistiski būtiskas atšķirības starp vidējo pārejas periodu respondentiem, kas piedalījušies mobilitātes programmās un tiem, kas tajās nav piedalījušies**, tā kā F novērotā vērtība  $0,635 < F_{\text{išera kritisko vērtību } F_{(5; 490; 0,05)} = 2,23$  (skat. tabulu 3.3.), līdz ar to nulles hipotēzi nav iespējams noraidīt.

**Mobilitātes ietekmes uz pārejas periodu no studiju vides uz darba tirgu hipotēžu pārbaude**

	Kvadrātu summas	Brīvības pakāpju		F	Ticamības līmenis
		skaitis	Vidējā kvadrāts		
Starpgrupu	10,503	5	2,101	,635	,673
Iekšgrupu	1620,981	490	3,308		
Kopējā	1631,484	495			

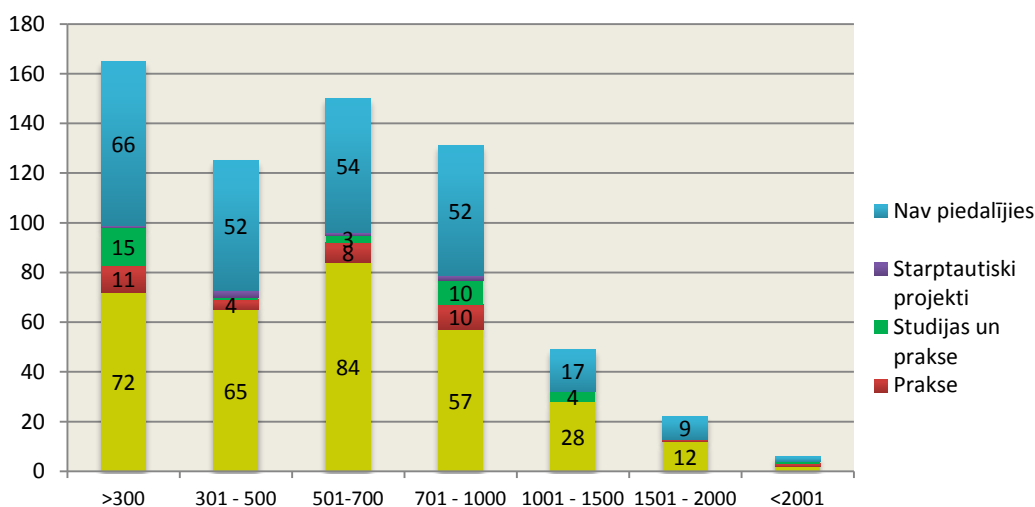
Mobilitātes novērtēšanai uz pārejas periodu no studijām uz darba vidi tālākai analīzei tika analizētas divas grupas – studējošie, kas ir piedalījušies mobilitātes programmās, un studējošie, kas nav piedalījušies mobilitātes programmās, un tā nolūkos anketas respondenti tika sadalīti grupās, balstoties uz 8.jautājuma atbildēm, izveidojot jaunu kategoriju *apvienotā dalība mobilitātes*, kas ietver gan prakses, gan studiju mobilitāti un veikta korelāciju analīze. Starp dalību starptautiskajās studējošo mobilitātes programmās un pārejas laiku no studijām uz darba tirgu pastāv ļoti vāja, taču negatīva korelācija -0,022.

Līdz ar to tiek **noraidīta pirmā no anketēšanā izvirzītajām hipotēzēm**, ka dalība studējošo mobilitātes samazina pārejas periodu no studiju vides uz darba tirgu.

Autoresprāt, ir būtiski atzīmēt, ka šādi rezultāti pilnībā nevar izslēgt starptautisko studējošo mobilitātes programmu uz pārejas periodu no studijām uz darba vidi citās ES dalībvalstīs, jo to lielā mērā ietekmē pētāmās izlases dalībnieku statuss darba tirgū rada priekšnosacījumus šādiem secinājumiem: aptuveni 73% no respondentiem vai nu strādā vai nu kombinē studijas ar darbu un tikai 23% respondentu tikai studē, līdz ar to vairumam respondentu nav bijis nepieciešams meklēt darbu pēc studiju beigšanas. Tādēļ ir pamats domāt, ka mobilitātes ietekmei uz pārejas periodu varētu būt būtiska nozīme valstīs, kurās studējošo vairums nekombinē studijas ar darbu.

Var pieņemt, ka ienākumu līmenis ir viens no nodarbināmības rezultatīvajiem rādītājiem, kas ticis pētīts arī iepriekšējos pētījumos par studējošo mobilitāti un sīkāk aprakstīts 3.3. nodaļā, līdz ar to, autoresprāt, ir būtiski novērtēt, vai pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp abām analizētajām izlases grupām – tiem, kuri mobilitātē ir piedalījušies, un tiem, kuri nav. Ienākumu līmenis atbilstoši dalībai starptautiskajās studējošo mobilitātē atspoguļots 3.9 attēlā. Redzams, ka kopumā visvairāk respondentu – 25,2% - saņem ienākumus līdz 300 EUR mēnesī pēc nodokļu nomaksas, 23,1% saņem ienākumus robežās no 501 – 700 EUR, 20,2% - 701 – 1000 EUR pēc nodokļu nomaksas, savukārt 301 – 500 EUR pēc nodokļu nomaksas saņem 19,3% respondentu. Vismazāk attiecīgi 7,6% respondentu ienākumu līmenis vērtējams robežās no 1001- 1500 EUR, 3,4% attiecīgi 1501 –

2000 EUR, savukārt 6 respondenti jeb 0,9% kopējās izlases saņem vairāk par 2000 EUR pēc nodokļu nomaksas.



3.9. att. Respondentu sadalījuma biežumi atbilstoši pēc ienākumu līmeņa EUR, atbilstoši dalībai mobilitātes programmās (n=654)

Vērtējot, vai pastāv būtiskas atšķirības ienākumu līmeņos starp mobilitātes programmu dalībniekiem un tiem respondentiem, kas programmās nav piedalījušies, tika izmantota dispersiju analīze, kuras nolūkos bija nepieciešams pārbaudīt sekojošas hipotēzes:

$H_0: |\mu_i - \mu_j| = 0$  (vidējais ienākumu līmenis tiem studējošajiem, kas piedalījušies mobilitātes programmās un tiem, kas tajās nav piedalījušies neatšķiras statistiski nozīmīgi)

$H_1: |\mu_i - \mu_j| \neq 0$  (vidējais ienākumu līmenis starp studējošajiem, kas piedalījušies mobilitātes programmās un tiem, kas tajās nav piedalījušies atšķiras statistiski nozīmīgi)

3.4.tabula

Mobilitātes ietekmes uz ienākumu līmeni hipotēžu pārbaude

	Kvadrātu summas	Brīvības pakāpju skaits		F	Ticamības līmenis
		Brīvības pakāpju skaits	Vidējā kvadrāts		
Starpgrupu	5,351	5	1,070	,502	,775
Iekšgrupu	1381,818	648	2,132		
Kopējā	1387,168	653			

Ar ticamības līmeni  $\alpha = 0,05$  var apgalvot, ka **nepastāv statistiski būtiskas atšķirības starp ienākumu līmeni respondentiem, kas piedalījušies mobilitātes programmās un tiem, kas tajās nav piedalījušies**, tā kā F novērotā vērtība  $0,502 < F_{(5; 646; 0,05)} = 3,1$  un nulles hipotēzi nav iespējams noraidīt. Līdz ar to tiek **noraidīta arī otrā no anketēšanā izvirzītajām hipotēzēm**, ka dalība studējošo mobilitātes palielina ienākumu līmeni.

Tā kā pārbaudot maģistra darba anketēšanā izvirzītās pirmās divas hipotēzes tika secināts, ka nepastāv statistiski nozīmīgas atšķirības ienākumu līmenī, pārejas laikā no

studijām uz darba vidi, kā arī nodarbinātībā, pētot dalībniekus, kas piedalījušies mobilitātes programmās, un tos, kas tajās nav piedalījušies, autoresprāt, ir būtiski pārbaudīt citu anketēšanā ietvertu pazīmju ietekmi uz nodarbināmības uztveri (skatīt tabulu 3.5). Analizējot citu demogrāfisku un studējošo mobilitātes elementu korelāciju ar nodarbināmības rezultativajiem rādītājiem (skatīt tabulu 3.5) tika izmantots Spīrmana rangu korelācijas koeficients (*Spearman's rank correlation coefficient*), tā kā anketas rezultātu apstrādē tika izmantotas nominālas datu kategorijas.

3.5. tabula

**Nodarbināmības rezultātīvo rādītāju, demogrāfisko un studējošo mobilitātes pazīmju korelācija**

	Statuss darba tirgū/ izglītības sistēmā	Ienākumu līmenis	Pārejas laiks no studijām uz darba tirgu
<b>Izglītība</b>	,065**	,374**	,062
<b>Vecums</b>	,020	,320**	,076
<b>Dzimums</b>	,178**	-,082*	-,087*
<b>Dalība mobilitātē</b>	-,043	-,033	-,043
<b>Dalība mobilitātē #</b>	-,022	-,022	-,022
<b>Mobilitātes periods</b>	0,034	-0,085*	0,083
<b>Vairākkārtēja dalība</b>	0,03	0,034	-0,006

\*\* Korelācija ir statistiska nozīmīga ar ticamības līmeni 0,01

\* Korelācija ir statistiska nozīmīga ar ticamības līmeni 0,05

# apvienotais mobilitātes rādītājs, kas ietver gan studiju, gan prakses mobilitātes dalībniekus izlasē

Jāsecina, ka statistiski nozīmīga sakarība ar pārejas laiku no studijām uz darba vidi nav nevienai no aplūkotajām mobilitātes kategorijām, tā kā visos gadījumos korelācija ir tuva nullei. Vienīgā pazīme, kam pastāv vāja, negatīva, taču statistiski nozīmīga korelācija ( $\rho = -0,087$ ; ar ticamības līmeni  $\alpha \leq 0,05$ ) ir dzimums, un tā kā iegūto rezultātu apstrādē vīrieši tika apzīmēti ar „0”, bet sievietes ar „1”, tad iegūtie rezultāti liecina, ka sievietēm pārejas periods no studiju vides uz darba tirgu ir īsāks, kā vīriešiem.

Analizējot demogrāfisko un izglītības ietekmi uz ienākumu līmeni, redzama lielāka korelācija, nekā mobilitātes elementu gadījumā. Rezultāti rāda, ka starp ienākumu līmeni un iegūto izglītību pastāv statistiski nozīmīga korelācija ( $\rho = 0,347$ ; ticamības līmenis  $\alpha \leq 0,01$ ), turklāt korelācijas saites ir pozitīvas, tomēr mērenas, kas nozīmē, ka pieaugot izglītības līmenim, pieaug ienākumu līmenis. Līdzīgi ir rezultāti ir arī analizējot vecuma un ienākumu līmeņa sakarību ciešumu – ar ticamības līmeni  $\alpha \leq 0,01$ , korelācijas koeficients ir 0,320 un arī šajā gadījumā iespējams identificēt mērenu pozitīvu korelāciju. Anketēšanas rezultātā (ar ticamības līmeni  $\alpha \leq 0,05$ ) ir noskaidrojies, ka pastāv neliela negatīva, taču statistiski nozīmīga korelācija starp ienākumu līmeņa nevienlīdzību sievietēm un vīriešiem, kur  $\rho = -0,082$ , un, balstoties uz datu apstrādē izmantoto kodēšanas metodi, iegūtie rezultāti liecina, ka izlasē sievietēm ir zemāks ienākumu līmenis kā vīriešiem.

Attiecībā uz nodarbināmības un demogrāfisko pazīmju ietekmi uz statusu darba tirgū tika noskaidrots, ka statistiski nozīmīga korelācija ( $\rho = 0,120$ ;  $\alpha \leq 0,01$ ) pastāv starp iegūto izglītību un nodarbinātību – pieaugot izglītības līmenim, palielinās to respondentu skaits, kas nodarbināti (bez līdzdalības izglītības sistēmā), kas ir visai loģisks un iepriekš sagaidāms secinājums. Arī dzimumam, balstoties uz pētījuma rezultātiem, pastāv pozitīva, taču ļoti vāja korelācija ar līdzdalību darba tirgū ( $\rho = 0,178$ ;  $\alpha \leq 0,01$ ), kas nozīmē, ka izlasē sieviešu nodarbinātības līmenis ir augstāks, nekā vīriešiem.

Vienīgā studējošo mobilitātes dimensija, kurai ir statistiski nozīmīga korelācija ar aplūkotajiem rezultativajiem rādītājiem ( $\rho = -0,085$ ;  $\alpha \leq 0,05$ ), ir mobilitātes perioda ilgums – tie respondenti, kuru periods ir ilgāks, ienākumu līmenis ir zemāks, taču jāatzīmē, ka šī ietekme ir ļoti neliela un tuva nullei.

Tomēr kopumā jāsecina, **ka mobilitātes dimensijām nav statistiski nozīmīgas ietekmes uz nodarbināmības rezultativajiem rādītājiem, un aplūkotajā izlasē tās vairāk ir atkarīgas no demogrāfiskajiem un izglītības faktoriem.**

Anketēšanas dalībniekiem bija nepieciešams arī novērtēt vairākus apgalvojumus par starptautiskajām mobilitātes programmām un to ietekmi uz nodarbināmību un to ietekmējošiem faktoriem. Datu ticamības pārbaudei tika aprēķināts Kronbaha alfas vērtējums ( $n=654$ ) = 0,797, kas kopumā sniedz rezultātu pietiekamam ticamības un vērtējumu saskaņotības līmenim<sup>1</sup>, tā kā jo tuvāks vērtējums 1, jo lielāka konsistence starp mainīgajiem skalā un lielāka uzticamība. Novērtējumu aprakstošā statistika apkopota 3.6.tabulā.

3.6.tabula

Novērtējumu aprakstoša statistika

	N	Vidējais	Standartnovirze	Dispersija
Apmaiņas studijas/ prakse ārvalstīs uzlabo svešvalodas zināšanas	654	5,36	,969	,939
Studijas ārvalstīs uzlabo darba iegūšanas iespējas pēc atgriešanās	654	4,08	1,210	1,464
Mobilitātes pieredze ārvalstīs uzlabo komunikācijas un saskarsmes prasmes	654	4,95	1,091	1,189
Augstākajā izglītībā iegūtās prasmes un iemaņas ir atbilstošas darba tirgus vajadzībām	654	3,87	1,184	1,401
Mobilitātes iespējas uzlabo iespēju strādāt starptautiskā uzņēmumā	654	4,56	1,070	1,144
Starptautiska mobilitātes pieredze padara mani konkurētspējīgāku darba tirgū	654	4,43	1,216	1,479

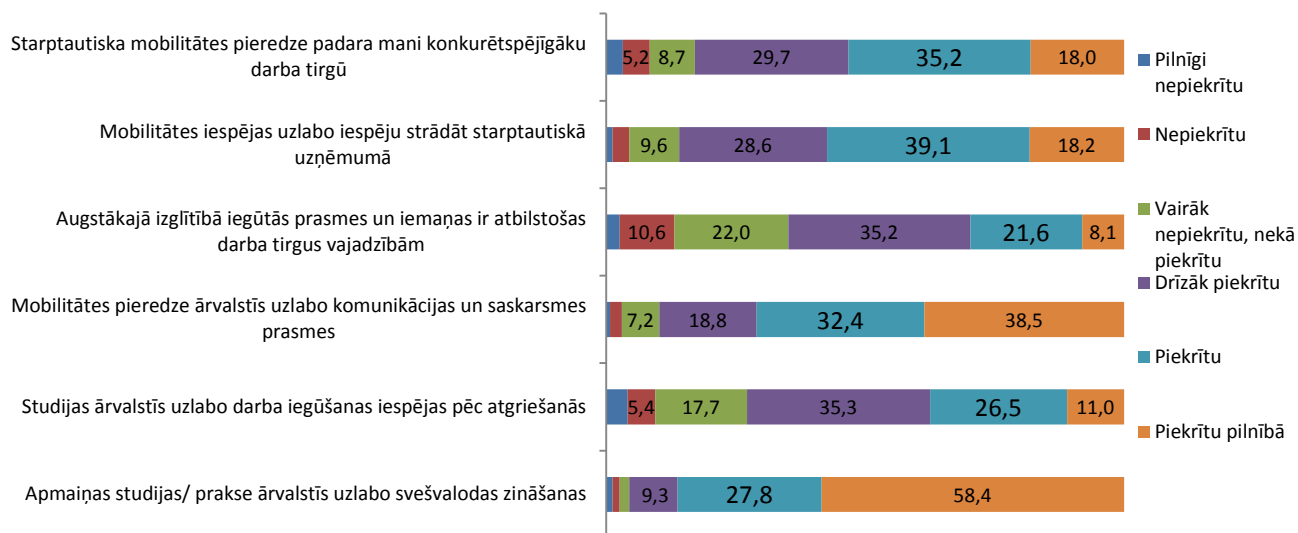
Redzams, ka visaugstākais vidējais novērtējums 5,36 (ar standartnovirzi = 0,969) ir apgalvojumam par svešvalodas uzlabošanu apmaiņas studiju laikā – turklāt kā redzams 3.10

<sup>1</sup> Bonett, D. Wright T.A. Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. *Journal of Organizational Behavior Vol.36 (1), 2015 Pp.3-15*

attēlā tieši šajā jautājumā ir vislielākais augstākā novērtējuma īpatsvars – 58,4% un viszemākā izkliede ap grupas vidējo vērtību.

Apgalvojuma par studiju mobilitātes ietekmi uz nodarbinātības iegūšanu novērtējuma vidējā vērtība ir 4,08, savukārt viszemākais vidējais novērtējums ir apgalvojumam par izglītības atbilstību darba tirgus vajadzībām – 3,87. Gandrīz visos novērtējumos (izņemot pirmo apgalvojumu par svešvalodu uzlabošanos) – standartnovirze ir robežās no 1 - 1,2, kas parāda, ka dati ap vidējo izkļiedēti vidēji + - vienas iedaļas ietvaros novērtējuma skalā.

Ja analizē procentuālo sadalījumu katrā novērtējuma kategorijā (skatīt att.3.10), nepieciešams atzīmēt, ka vislielākā respondentu vienprātība ir jautājumā par svešvalodas uzlabošanas iespējām mobilitātes programmas laikā – 58,4% respondentu pilnībā piekrīt, 27,8% piekrīt šim un 9,3 drīzāk piekrīt, nekā nepiekrīt apgalvojumam. Līdzīgi arī komunikācijas un saskarsmes prasmju uzlabošanai mobilitātes laikā pilnībā piekrīt 38,5%, piekrīt 32,4%, savukārt 18,8% vairāk piekrīt, nekā nepiekrīt. Darba iespēju uzlabošanās pēc atgriešanās tiek vērtēta neviennozīmīgi – 11% pilnībā piekrīt, 26,5% piekrīt, savukārt 35,3% drīzāk piekrīt šim apgalvojumam, tajā pašā laikā 17,7% vairāk nepiekrīt un 5,4% nepiekrīt šim apgalvojumam



3.10 att. Apgalvojumu novērtējuma sadalījums, % no kopējā atbilžu skaita (n=654)

Vislielākais īpatsvars respondentu, kas nepiekrīt apgalvojumam ir jautājumā par izglītības atbilstību darba tirgus vajadzībām – 22% vairāk nepiekrīt, 10,6% nepiekrīt apgalvojumam, tomēr 35,2% novērtē vairāk apstiprinoši kā noliedzoši. Lai gan pētījuma ietvaros šis apgalvojums nav tieši saistīts ar mobilitātes pieredzi, nodarbināmības kontekstā tas liek izdarīt vērā ņemamus secinājumus, par augstākās izglītības sistēmas neatbilstību darba tirgus prasībām, kā arī citu faktoru vērtēšanai tālākā nodarbināmības analizē. Vērtējot iespējas palielināšanos strādāt starptautiskā uzņēmumā, jāsecina, ka vairums respondentu dažādā pakāpē piekrīt apgalvojumam – 18,2% piekrīt pilnībā, 39,1% piekrīt daļēji, 28,6% vairāk

piekrīt, nekā nepiekrīt. Kopumā mobilitātes programmas tiek vērtētas kā konkurētspējas uzlabošanas veids darba tirgū – vairāk kā 82% respondentu dažādās pakāpēs piekrīt šim apgalvojumam – 18% pilnībā, 35,2% piekrīt, savukārt 29,7% vairāk piekrīt, nekā nepiekrīt.

Tāpat respondentiem tika lūgts atzīmēt tās nodarbināmības prasmes un iemaņas, kas iegūstamas mobilitātes programmas laikā un pielietojamas darba tirgū pēc atgriešanās no mobilitātes programmām, turklāt respondentiem bija iespējams atzīmēt vairākas atbildes. Atbilžu biežumi un procentuālais sadalījums atspoguļots 3.7.tabulā, kur redzams, ka kopumā 496 jeb 75,8% no 654 izlases dalībniekiem atzīmējuši starppersonu un komunikācijas prasmes, kas kopumā reprezentē 18,4% no visām sniegtajām atbildēm. Otra biežāk norādītā prasmju grupa ir starpkultūru kompetences, kuras kopumā norādījuši 63,9% jeb 418 no visiem respondentiem. Turklāt starppersonu un komunikācijas prasmes, atzīmējuši 2 reizes vairāk respondenti, salīdzinājumā ar citām piedāvātajām atbildēm.

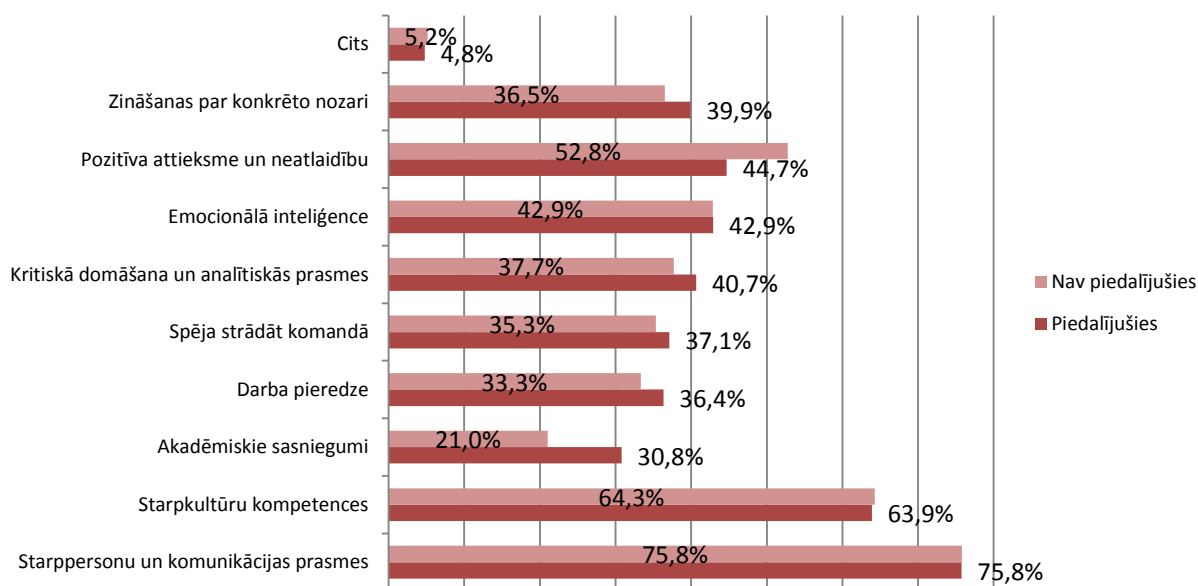
3.7.tabula

**Nodarbināmības prasmju novērtējuma biežumu un % sadalījums**

	N	%	% no visiem N
Starppersonu un komunikācijas prasmes	496	18,4%	75,8%
Starpkultūru kompetences	418	15,5%	63,9%
Akadēmiskie sasniegumi	175	6,5%	26,8%
Darba pieredze	232	8,6%	35,5%
Spēja strādāt komandā	238	8,8%	36,4%
Kritiskā domāšana un analītiskās prasmes	258	9,6%	39,4%
Emocionālā inteliģence	281	10,4%	43,0%
Pozitīva attieksme un neatlaidību	313	11,6%	47,9%
Zināšanas par konkrēto nozari	253	9,4%	38,7%
Cits	32	1,2%	4,9%
<b>Kopā</b>	<b>2696</b>	<b>100,0%</b>	<b>412,2%</b>

Emocionālā inteliģence un pozitīva attieksme pret darbu ir trešā un ceturtā visbiežāk atzīmētā atbilde – to par būtiskām norādījuši attiecīgi 313 (47,9%) un 281 (43%) respondentu. Akadēmiskos sasniegumus kā būtisks vērtē vismazāk – 175 jeb 26,8% no kopējās izlases, savukārt spēju strādāt komandā atzīmējuši kā mobilitātes laikā attīstāmu prasmi 36,4% respondentu. Tāpat zināšanas par konkrēto nozari kā svarīgas norādījuši 38,7% no visiem aptaujātajiem.

Atbilžu sadalījuma īpatsvars atbilstoši dalībai mobilitātes programmās atspoguļots 3.11 attēlā. Tā kā apakšgrupu lielumi ir atšķirīgi – 396 respondenti ir piedalījušies starptautiskajās studējošo mobilitātes programmās, savukārt 282 respondenti nav piedalījušies, atšķirību atspoguļošanā reprezentatīvāks ir īpatsvars, nevis atbilžu biežumi.



### 3.11. attēls. Nodarbināmības prasmju novērtējuma īpatsvars atbilstoši dalībai studējošo mobilitātes programmās

Redzams, ka lielākajā daļā prasmju nepastāv būtiskas atšķirības starp tiem respondentiem, kas mobilitātes programmās ir piedalījušies, un starp tiem, kas tajās nav piedalījušies – starppersonu kompetences atzīmējuši 75% respondenti abās grupās, kā arī starpkultūru kompetences atzīmētas gandrīz vienādi abās grupās – 63/64%.

Tāpat līdzīgs atbilžu sadalījums ir darba pieredzes, komandas darba, emocionālās inteliģences, kā arī zināšanu par konkrēto nozari novērtējumā, taču būtiskākās atšķirības atspoguļotas akadēmisko sasniegumu novērtējumā, kas biežāk atzīmēts to respondentu vidū, kas piedalījušies mobilitātes programmās, kā arī pozitīvās attieksmes un neatlaidības novērtējumā, kas biežāk atzīmēts to respondentu vidū – gandrīz 40% - kas mobilitātes programmās nav piedalījušies.

Lai pārbaudītu trešo no maģistra darba anketēšanā aplūkotajām hipotēzēm, vai pastāv atšķirības mobilitātes novērtējumā starp tiem, kas ir piedalījušies mobilitātes programmās, un tiem, kas tajās nav piedalījušies arī tika veikta dispersiju analīze, kuras apvienotie rezultāti apkopoti 3.8.tabulā.

Veicot dispersiju analīzi tika aplūkotas 2 grupas – respondenti - mobilitātes programmas dalībnieki, un tie, kas programmās nav piedalījušies, pamatojoties uz 8.jautājuma atbildēm un apvienojot studiju un prakses mobilitāšu dalībniekus vienā kategorijā un izslēdzot tos, kas norādījuši citu atbildi. Visos gadījumos tika izvirzītas sekojošas nulles hipotēzes  $H_0: |\mu_i - \mu_j| = 0$  (novērtējumi neatšķiras statistiski nozīmīgi) un alternatīvās hipotēze:  $H_1: |\mu_i - \mu_j| \neq 0$  (novērtējumi atšķiras statistiski nozīmīgi).

**Mobilitātes ietekmes uz nodarbināmības novērtējumu hipotēžu pārbaude**

	N	F	Sig.	F krit	H <sub>0</sub>
Apmaiņas studijas/ prakse ārvalstīs uzlabo svešvalodas zināšanas	647	0,000	,985	3,855	Pieņem
Studijas ārvalstīs uzlabo darba iegūšanas iespējas pēc atgriešanās	647	0,297	0,586	3,855	Pieņem
Mobilitātes pieredze ārvalstīs uzlabo komunikācijas un saskarsmes prasmes	647	0,453	0,501	3,855	Pieņem
Augstākajā izglītībā iegūtās prasmes un iemaņas ir atbilstošas darba tirgus vajadzībām	647	0,036	0,850	3,855	Pieņem
Mobilitātes iespējas uzlabo iespēju strādāt starptautiskā uzņēmumā	647	1,705	0,192	3,855	Pieņem
Starptautiska mobilitātes pieredze padara mani konkurētspējīgāku darba tirgū	647	1,633	0,202	3,855	Pieņem

Ja aplūko atšķirības starp tiem respondentiem, kas piedalījušies mobilitātes programmās, un tiem, kas nav piedalījušies, jāsecina, ka **nevienā no apgalvojumiem nepastāv statistiski nozīmīgas atšķirības**, tā kā F vērtības visos gadījumos ir ļoti mazas, un ir mazākas par Fišera kritisko vērtību  $F_{(1;646; 0,05)} = 3,855$  ar ticamības līmeni  $\alpha = 0,05$ . Līdz ar to **apstiprinās maģistra darba trešā no anketēšanā pārbaudāmajām hipotēzēm**, ka nepastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp mobilitātes programmu novērtējumu un to prasmju novērtējumu, kuras mobilitātes dalībnieki un respondenti, kas tajās nav piedalījušies, uzskata par būtiskām nodarbinātības iegūšanā.

Tālāk nodaļā tiks aplūkota starptautisko studējošo mobilitātes programmu ietekme makro – valstu līmenī, analizējot dažādus nodarbināmību reprezentējošus makroekonomiskos rādītājus ES dalībvalstīs.

### **3.2. Starptautiskās studējošo mobilitātes ietekmes uz jauniešu nodarbināmības līmeni novērtējums ar korelāciju analīzi**

#### **3.2.1. Izmantotā metode un dati**

Starptautiskās studējošo mobilitātes ietekmes uz jauniešu nodarbināmību ES dalībvalstīs tiks izmantota korelāciju analīze un tās mērķis ir pārbaudīt maģistra darbā izvirzīto hipotēzi: **valstīs ar augstāku starptautisko studējošo mobilitātes pakāpi ir augstāks nodarbināmības līmenis.**

Korelāciju analīzē tiek vērtēts divu vai vairāku mainīgo savstarpējās attiecības, proti, sakarību ciešums, tomēr nepieciešams atzīmēt, ka korelācija pati par sevi neparāda cēlonību, bet gan pētāmo sakarību ciešumu. Korelācijas koeficienta vērtība ir robežās no -1 līdz 1, un jo tuvāks koeficients vērtībai 1, jo ciešākas saites starp analizētajām kategorijām ar noteiktu

ticamības līmeni  $\alpha$ . Maģistra darba ietvaros tiek pieņemts, ka ja Pīrsona korelācijas koeficienta  $r$  moduļa vērtība ir robežās<sup>1</sup> no:

$0 \leq |r| < 0,1$ , korelācijas saites nepastāv;

$0.1 \leq |r| < 0,3$  korelācijas saites ir vājas;

$0.3 \leq |r| < 0,5$  korelācijas saites ir mērenas;

$0.5 \leq |r| < 1$  korelācijas saites ir spēcīgas.

Korelāciju analīze tika veikta, izmantojot statistisko paketi *IBM SPSS Statistics 22.0*. Tās nolūkos tiks vērtēts vairāku starptautiskās studējošo mobilitātes rādītāju ES dalībvalstīs sakarību ciešums ar nodarbināmības raksturlielumiem ES dalībvalstīs (skatīt 3.9 tabulu). Tā kā statistiskās atskaites par iepriekšējo akadēmisko gadu ERASMUS programmas ietvaros tiek sniegtas katra gada jūlija/augusta mēnešos, pēdējā aktuālā statistiskā informācija ir pieejama par 2012./13.ak.gadu, līdz ar to pārējo nodarbināmības raksturlielumu analīzē salīdzināmības nolūkos tiks izmantoti EUROSTAT dati par kalendāro 2013.gadu.

3.9.tabula

**Korelāciju analīzē izmantotie rādītāji**

Mobilitāte	Rādītājs	Avots		
	Izbraucošo studentu skaita īpatsvars kopējā studējošo skaitā 2012./13.ak.g. ES dalībvalstīs	Izbraucošo studentu skaita īpatsvars AII beidzēju skaitā 2012./13.ak.g. ES dalībvalstīs	Autores aprēķini, izmantojot EK pārskata ziņojums par ERASMUS programmu un EUROSTAT statistikas datubāzi	
Nodarbinātība	<b>Rādītājs</b>		<b>Vecums</b>	<b>Izglītības līmenis</b>
	Nodarbinātības līmenis terciāro izglītību ieguvušo iedzīvotāju vidū 2013.g. %	15 - 64	Terciārā izglītība (ISCED 5-8)	EUROSTAT, nodarbinātības statistikas datu bāze
	Nodarbinātība neseno augstākās izglītības iestāžu absolventu vidū 2013.g., %	20 -34	ISCED 3-7	
	Nodarbinātība neseno augstākās izglītības iestāžu absolventu vidū 2013.g., %	20 -34	Terciārā izglītība (ISCED 5-8)	
	Nodarbinātības atbilstoši iegūtajai izglītībai 2013.g., %	30 - 34	Terciārā izglītība (ISCED 5-8)	
	Nodarbinātības atbilstoši iegūtajai izglītībai 2013.g. %	20 – 24	Terciārā izglītība (ISCED 5-8)	
	Nodarbinātības atbilstoši iegūtajai izglītībai, 2013.g. %	25- 29	Terciārā izglītība (ISCED 5-8)	
	Pārejas periods no izglītības sistēmas uz darba tirgu līmeņa ES dalībvalstīs 2009.g. mēnešos	15 – 34	Terciārā izglītība (ISCED 5-8)	

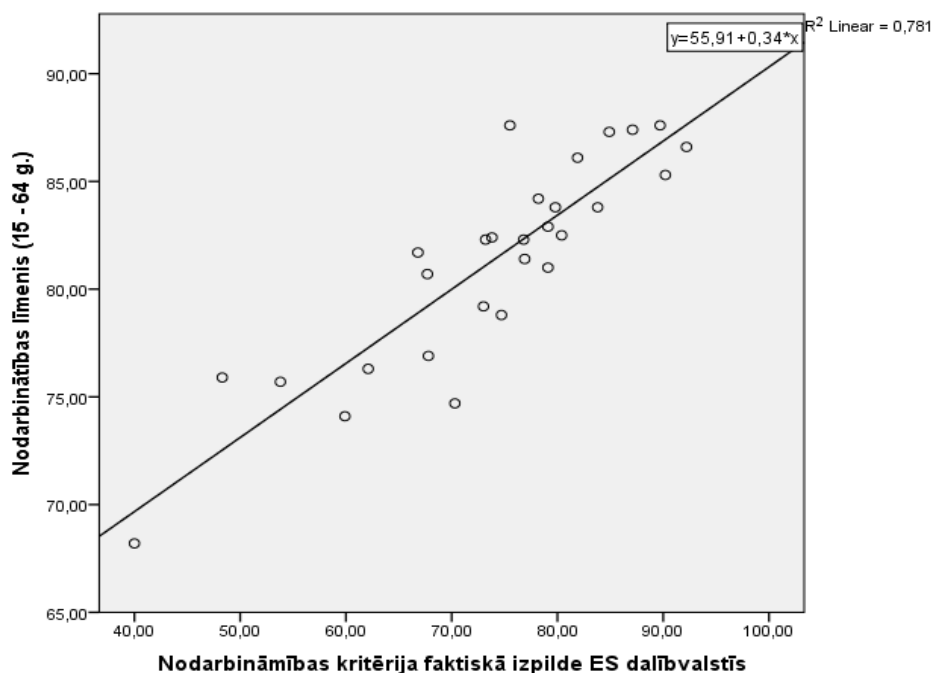
Starptautiskās studējošo mobilitātes raksturošanai tiek izmantots 1) izejošo starptautisko studējošo mobilitātes dalībnieku skaita īpatsvars kopējā studējošo (ISCED 5-6)

<sup>1</sup> **Fraunberger H. Muller G.** Correlation analysis: application in social sciences. *Journal of Statistical Planning and Inference*, Vol.143. (4), 2010, Pp. 215-235

skaitā attiecīgajā gadā, kā arī 2) izejošo starptautisko studējošo mobilitātes dalībnieku skaita īpatsvars absolventu (ISCED 5-6) skaitā attiecīgajā gadā.

Nodarbināmības dimensijas raksturošanai tiks izmantots nodarbinātības līmenis neseno augstākās izglītības absolventu vidū vecuma grupā no 20 līdz 34 gadiem, kurš atbilstoši EK pieejai ir rādītājs, kas vērtē augstāko un profesionālo izglītību ieguvušo nodarbināmību. *Nesenie augstākās izglītības iestāžu absolventi (recent graduates)* šajā kontekstā jāsaprot kā tie iedzīvotāji vecumā no 20 līdz 34 gadiem, kuri saskaņā ar Starptautisko Darba organizācijas nodarbinātības definīciju, ir darba attiecībās, kā arī ir ieguvuši vismaz vispārējo vidējo izglītību (augstāko) izglītību ne vairāk kā 3 gadus pirms darba tirgus apsekojuma (*Labour force survey*). Tāpat nodarbināmības dimensijas raksturošanai tiks izmantoti nodarbinātības līmeņa rādītāji augstākās izglītības ieguvušo iedzīvotāju grupā dažādās vecuma grupās, izmantojot Eurostat statistikas datubāzes, kā arī visbeidzot, izmantojot vienu no nodarbināmības raksturlielumiem –pāreju no izglītības sistēmas uz darba tirgu, mēnešos. ES dalībvalstīs, kurš atbilstoši tiks salīdzināts ar 2009./2010.gada studējošo mobilitātes plūsmu datiem.

Eiropas Komisijas pieeja nodarbināmības mērīšanā ir analizēt nodarbinātības līmeni neseno absolventu vidū vecumā no 20 līdz 34 gadiem attiecinot to pret kopējo augstākās izglītības beidzēju skaitu attiecīgajā gadā. Lai testētu studējošo mobilitātes ietekmi uz dažādām nodarbināmības mērīšanas metodēm, vispirms nepieciešams novērtēt, kā nodarbināmības kritērijs korelē ar nodarbinātības rādītājiem ES (skatīt attēlu 3.12).



3.12.attēls. Nodarbināmības kritērija faktiskās izpildes korelācija ar nodarbinātības līmeni ES dalībvalstīs, 2013.g.

Testējot nodarbinātības rādītāja (*employability indicator*) faktiskās vērtības izpildes ES dalībvalstīs korelāciju ar nodarbinātības līmeni ES dalībvalstīs 2013.gadā, novērojama cieša korelācija (skatīt attēlu 3.12) – ar ticamības līmeni  $\alpha=0,01$  Pīrsona korelācijas koeficients ir 0,884, kas kopumā vērtējams kā ļoti augsts. To var izskaidrot ar to, ka nodarbināmības kritērijā ietvertā izlase ir daļa no nodarbinātības līmeņa ekonomiski aktīvo iedzīvotāju (15 – 64 g.) izlases. Determinācijas koeficienta  $R^2$  vērtība parāda, ka 78,1% no novērojumu izkļedes ap vidējo vērtību izskaidro situācija darba tirgū, kamēr atlikušos 21,9% izskaidro citi faktori.

Šāda korelācijas vērtība ļauj tālākai analīzei izmantot arī citus nodarbinātības rādītājus attiecīgā izglītības līmenī starptautisko studējošo mobilitātes programmu ietekmes novērtēšanai uz nodarbināmības rādītājiem ES dalībvalstīs, līdz ar to tālāk tiks pārbaudīta maģistra darba ietvaros izvirzītā hipotēze un aplūkoti korelāciju analīzes rezultāti.

### **3.2.2. Korelāciju analīzes rezultāti**

Korelāciju analīzes mērķis ir pārbaudīt sakarību ciešumu starp starptautisko studējošo mobilitāti un pārbaudīt, vai makro līmenī tai ir statistiski nozīmīga ietekme uz nodarbināmības raksturlielumiem ES dalībvalstīs.

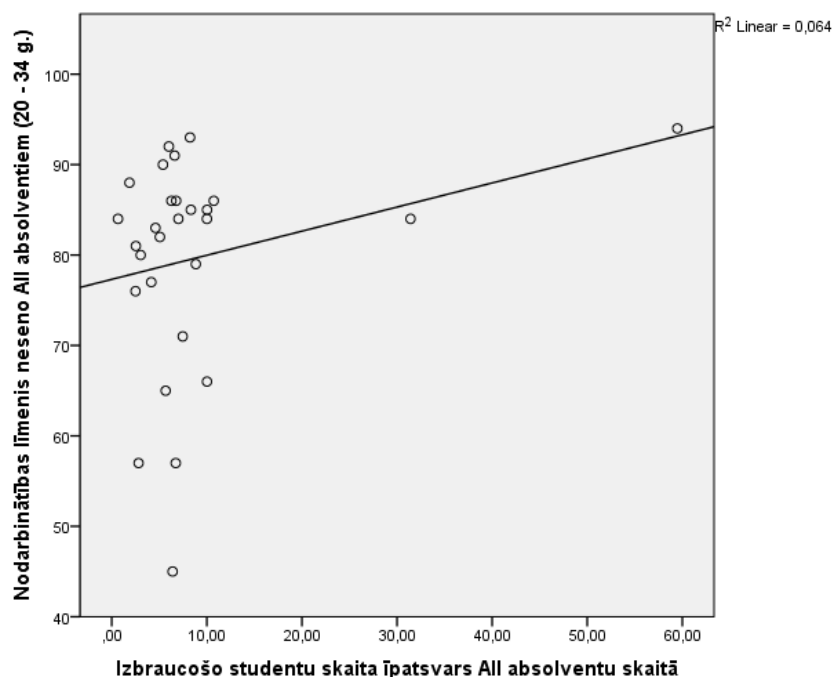
Pieņemot, ka nodarbināmību makro līmenī iespējams raksturot ar nodarbinātības līmeņa rādītājiem augstāko izglītības iestāžu beidzēju vidū, tika analizēts izejošo starptautisko studējošo mobilitātes plūsmu ES dalībvalstīs sakarību ciešums ar vairākiem nodarbināmības rādītājiem dažādās vecuma grupās. Tā kā mobilitātes plūsmu korelācija absolūtos skaitļos nesniegtu korektus rezultātus, jo tā ignorē valstu lielumu, kopējo studējošo skaitu, tādēļ mobilitātes plūsmas tika pārstāvētas, izmantojot starptautisko mobilitātes programmu dalībnieku īpatsvaru kopējā studējošo vai AII absolventu skaitā attiecīgajā akadēmiskajā gadā. Tāpat tika aprēķināta mobilitātes plūsmu (2009./2010.g.) korelācija ar vidējo pārejas periodu no studijām uz darba tirgu ES dalībvalstīs, tā kā jaunāki dati par 2009.gadu pārejas laika rādītājam nav pieejami, kā jau norādīts iepriekš. Korelāciju analīzes rezultāti pēc rezultātu apstrādes un apkopošanas atspoguļoti 3.10.tabulā.

Ar pieņemto ticamības līmeni  $\alpha=0,05$  var secināt, ka kopumā nevienā no analizētajiem rādītāju pāriem nepastāv statistiski nozīmīga korelācija. Proti starp studējošo mobilitātes plūsmu apjomu un nodarbinātības rādītājiem ES dalībvalstīs nepastāv sakarības. Pirmkārt, visos no aplūkotajiem korelāciju pāriem ar izejošo mobilitātes plūsmu īpatsvaru kopējā AII absolventu skaitā ir liela  $p$  (sig) vērtība, kas ir lielāka par pieņemto ticamības līmeni  $\alpha=0,05$  ( $0,194 < 0,05$ ;  $0,445 < 0,05$ ;  $0,311 < 0,05$ ;  $0,480 < 0,05$ ;  $0,471 < 0,05$ ;  $0,934 < 0,05$ ;  $0,798 < 0,05$ , kas parāda, ka aprēķinātās korelācijas nav statistiski nozīmīgas un tās nav interpretējamas.

### Mobilitātes un nodarbinātības makro līmeņa rādītāju savstarpējā korelācija<sup>1</sup>

		Nodarbinātība (nesenie absolventi)		Nodarbinātība				Pārejas periods
		ISCED 5-8 20 – 34 g	ISCED 3-7 20 – 34 g	ISCED 5-8 15 -64 g	ISCED 5-8 20 – 24 g.	ISCED 5-8 30 -34 g.	ISCED 5-8 25 – 29 g.	ISCED 5-8 15 -34
		Izejošo mobilo studentu īpatsvars All absolvent skaitā	Korelācija	,253	,150	,199	,139	,142
	p vērtība	,194	,445	,311	,480	,471	,934	,798
Izejošo mobilo studentu īpatsvars kopējā studējošo skaits	Korelācija	,284	,179	,218	,121	,192	,056	-,096
	p vērtība	,142	,361	,265	,538	,328	,776	,633

Arī aplūkojot iegūtos rezultātus grafiski, izmantojot vienu no lielākajiem aprēķinātajiem korelācijas koeficientiem ( $r = 0,253$ ) starp izbraucošo studentu skaita īpatsvaru kopējā AII beidzēju skaitā attiecīgajā akadēmiskajā gadā (skatīt 3.13.attēlu), jāsecina, ka izkliede datiem ir salīdzinoši liela un korelācijas nepastāv starp studējošo mobilitātes plūsmām un nodarbinātību nepastāv statistiski nozīmīgas sakarības, līdz ar to tālākos modeļos izmantotos rādītājus nav iespējams ievietot un interpretēt. Turklāt, tā kā determinācijas koeficients  $R^2 = 0,064$  ir ļoti mazs, kas parāda ka tikai 6,4% no datiem izskaidro dati par studējošo mobilitāti.



3.13.attēls. Izbraucošo studentu skaita īpatsvara kopējā AII absolventu skaitā korelācija ar nodarbinātības līmeni ES dalībvalstīs, 2013.g.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Autores aprēķini

Tā kā iegūtie korelāciju analīzes rezultāti nav statistiski nozīmīgi, nav pamata pieņemt, ka ar citām statistikas metodēm būtu iespējams pierādīt mobilitātes ietekmi uz nodarbināmības rādītājiem nacionālā jeb makro līmenī. Līdz ar to **tiek noraidīta pēdējā no maģistra darbā izvirzītajām hipotēzēm: valstīs ar augstāku starptautisko studējošo mobilitātes pakāpi ir augstāks nodarbināmības līmenis.**

Tā kā studējošo mobilitātei nepastāv korelatīvu saišu ar nodarbināmības rādītājiem makro līmenī, autoresprāt, ir būtiski noskaidrot, starp kādiem citiem, teorētiku izvirzītajiem nodarbināmību ietekmējošiem faktoriem valstu līmenī iespējams noteikt savstarpējo sakarību ciešumu. Kopumā tika pārbaudītas 16 dažādu statistisku rādītāju, kuri reprezentē būtiskākos no nodarbināmību ietekmējošajiem ārējiem faktoriem, kas vairāk pārstāv valsts lomu darba tirgus un izglītības sistēmas sinerģijas veicināšanā, kā arī tādi, kas kopumā raksturo izglītības sistēmu un darba tirgus konjunktūru – valdības izdevumi darba tirgus politikas īstenošanā, % no IKP, vakanču līmenis (*job vacancy rate*), izglītības līdzdalības pakāpe, valdības izdevumi izglītībai, % no IKP, izglītības sistēmu pametušo īpatsvaru, kā arī *Europe2020* rezultatīvajiem rādītājiem izglītības un nodarbinātības jomā pret to faktisko izpildi. Rezultātā tikai vienam no visiem aplūkotajiem rādītājiem - valdības izdevumiem augstākajai izglītībai (ISCED 5-6 līmenis), % no IKP - varēja noteikt statistiski nozīmīgas un pozitīvas korelatīvas saites ar vairāk kā pusi no iepriekš analizētajiem nodarbināmības mērīšanā iespējami izmantojamajiem rādītājiem. Iegūtā korelāciju analīze atspoguļota 3.11. tabulā.

3.11.tabula

**Valdības izdevumu augstākajai izglītībai un nodarbinātības rādītāju korelācija<sup>2</sup>**

		Nodarbinātība (nesenie absolventi)		Nodarbinātība			
		ISCED 5-8 20 – 34 g	ISCED 3-7 20 – 34 g	ISCED 5-8 15 -64 g	ISCED 5-8 20 – 24 g.	ISCED 5-8 30 -34 g.	ISCED 5-8 25 – 29 g.
Valdības izdevumi augstākajai izglītībai, % no IKP	Korelācija p vērtība	,490**	,477*	,199	0,513**	,360	0,082
		,008	,010	,311	0,005	,060	0672

\*\* Korelācija ir statistiski nozīmīga ar ticamības līmeni 0,01

\* Korelācija ir statistiski nozīmīga ar ticamības līmeni 0,05

Ar ticamības līmeni  $\alpha = 0,01$  var apgalvot, ka pastāv statistiski nozīmīgas korelatīvas saites starp valdības izdevumiem augstākajai izglītībai % no IKP un vairākiem nodarbināmību iespējami mērāmajiem rādītājiem: nodarbinātību neseno augstāko izglītības iestāžu

<sup>1</sup> Autores aprēķini

<sup>2</sup> Autores aprēķini

absolventu vidū vecumā no 20 līdz 34 gadiem ( $r = 0,490$ ) un nodarbinātības līmeni jauniešiem vecumā no 20 līdz 24 gadiem ( $r = 0,513$ ). Pirmajā gadījumā atspoguļotās saites ir vērtējamas kā mērenas, taču otrajā gadījumā jau iespējams novērot salīdzinoši ciešu savstarpējo korelāciju, kam ir pozitīvs raksturs - pieaugot valdības izdevumiem izglītībai, būtu jāpieaug nodarbinātības līmenim. Līdzīgi secinājumi attiecināmi arī uz nodarbinātības līmeni neseno absolventu vidū vismaz vidējo izglītību ieguvušo vidū vecumā no 20 līdz 34 gadu vecumam, tomēr šajā gadījumā statistiski nozīmīga korelācija ( $r = 0,477$ ) pastāv 95% gadījumā.

Līdz ar to šajā gadījumā var apgalvot, ka izglītības dimensijai un valdības lomai tās sekmēšanā var pierādīt būtiskāku nozīmi, nekā studējošo mobilitātes gadījumā, tomēr, pieņemot, ka mobilitāte var tikt uzskatīta par daļu no formālās izglītības, tas liek domāt par mobilitātes ietekmes vērtēšanu mikro, nevis makro līmeni, tā kā plūsmu apjoms nav tik liels, lai statistiski nozīmīgu pierādītu tās ietekmi.

Kopumā, analizējot pētījumā iegūtos rezultātus, autore secina, ka starptautisko studējošo mobilitātei **nav būtiskas ietekmes uz jauniešu nodarbināmību ES dalībvalstīs**, lai gan iepriekšējo pētījumu rezultāti uzrādījuši pozitīvu ietekmi. Sākotnēji darbā izvirzīto hipotēžu pārbaudes rezultāti atspoguļoti 3.12.tabulā.

Anketēšanā noskaidrojās, ka nepastāv statistiski nozīmīgas atšķirības pieņemtajos nodarbināmības rezultātos – ienākumu līmenī un pārejas periodā no studijām uz darba tirgu - starp abām no pētījumā analizētajām grupām: starptautisko studējošo mobilitātes programmu dalībniekiem un tiem, kas programmās nav piedalījušies. Lielāka ietekme uz ienākumu līmeni analizētajā izlasē ir demogrāfiskiem un izglītības faktoriem, savukārt mobilitātes dimensiju ietekme nav būtiska. Šādi secinājumi liek noraidīt pirmās divas izvirzītās hipotēzes, kas tika pārbaudītas, analizējot anketēšanā iegūtos rezultātus.

3.12.tabula

#### Pētījumā izvirzīto hipotēžu pārbaudes rezultāti

Hipotēze	Metode	Rezultāts
H1: Dalība studējošo mobilitātes programmās palielina ienākumu līmeni	Anketēšana, dispersiju analīze	Noraida
H2: Dalība studējošo mobilitātes programmās samazina pārejas periodu no studijām uz darba tirgu	Anketēšana, dispersiju analīze	Noraida
H3: Nepastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp to prasmju novērtējumu, kuras mobilitātes dalībnieki un respondenti, kas tajās nav piedalījušies, uzskata par būtiskām nodarbinātības iegūšanā.	Anketēšana, dispersiju analīze	Pieņem
H4: Valstīs ar augstāku starptautisko studējošo mobilitātes pakāpi ir augstāks nodarbināmības līmenis.	Korelāciju analīze	Noraida

Vērtējot respondentu individuālo nodarbināmības līmeni un starptautiskās studējošo mobilitātes ietekmi tās veicināšanā, jāsecina, ka pastāv vienprātība abās analizētajās grupās – un dalība tiek vērtēta kā nodarbināmību uzlabojošs faktors - visvairāk respondentu norāda uz starptautisko kompetenču un valodas attīstīšanu mobilitātes laikā, kā arī pozitīvi novērtē dalības mobilitātē ietekmi uz nodarbināmības prasmēm un iemaņām, kā arī paaugstinātu konkurētspēju darba tirgū, kas kopumā ir atbilstoši arī iepriekš veiktajiem pētījumiem.

Vērtējot starptautiskās studējošo mobilitātes ietekmi makro līmenī, jāsecina, ka arī šajā gadījumā tā nav nodarbināmību ietekmējošs faktors, jo nav tikusi pierādīta statistiski nozīmīga sakarība starp studējošo mobilitātes dalībnieku īpatsvaru AII absolventu skaitā un nodarbinātības līmeni pēc iegūtās izglītības, līdz ar to tiek noraidīta pēdējā no hipotēzēm.

Pētījuma rezultāti dod pamatu tālākiem pētījumiem nodarbināmības sakarību izpētē augstākās izglītības un demogrāfisko faktoru analīzē un ietekmes novērtēšanā, tā kā tieši šie rādītāji tika empīriski identificēti kā statistiski nozīmīgi nodarbināmību ietekmējoši faktori.

## SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

Darba izstrādes rezultātā tiek izdarīti šādi **secinājumi**:

1. Nodarbināmība ir daudzdimensionāls jēdziens, kas raksturo spēju būt nodarbinātam un tās analīzē, balstoties uz literatūras analīzi, iespējams izšķirt divus virzienus – pirmais nodarbināmību skata no izglītības prizmas un vērtē faktoros, kas ietekmē cilvēkkapitāla paaugstināšanas iespējas, rezultējoties ar nodarbinātības pozīciju uzlabošanu, bet otrs aplūko personības un kontekstuālus faktoros, kas ietekmē indivīda nodarbināmības iespējas no darba tirgus perspektīvas.
2. Nodarbināmības mērīšanā zinātniskajā literatūrā trūkst vienotas pieejas un pilnībā izstrādātas metodoloģijas, tā kā daļa no tajā ietvertajām dimensijām, ir sarežģīti izmērāmas, tomēr var izcelt divu līmeņu mērīšanas iespējas: (1) makro līmenī tiek izmantoti nodarbinātības vai bezdarba rādītāji atbilstoši iegūtajam izglītības līmenim, kas nodarbināmību aplūko ļoti šaurā kontekstā, kā arī (2) mikro līmenī tiek izmantotas kvantitatīvas metodes nodarbināmības uztveres novērtēšanai. Autoresprāt, šāda makro analīzes pieeja ir nepilnīga, jo tā izslēdz citus būtiskus nodarbināmību ietekmējošus faktoros, taču valstu salīdzinošai analīzei literatūrā nav identificētas alternatīvas iespējas.
3. Nepastāv konsekvents terminoloģijas lietojums būtiskāko nodarbināmības komponentu analīzē, līdz ar to nereti ir sarežģīti noteikt robežas starp nodarbināmības teorijām un to ietekmējošiem faktoriem, tomēr kā svarīgākos nodarbināmību ietekmējošus faktoros nepieciešams minēt sociālekonomiskos, personiskos un cilvēkkapitāla, kas ietekmē nodarbināmību individuālā līmenī, savukārt ārējie faktori - ekonomiskā situācija, normatīvi tiesiskais ietvars, darba tirgus regulēšanas pakāpe, darbaspēka pieprasījums un piedāvājums, iedarbojas uz darba tirgu, darba devējiem un tautsaimniecību kopumā.
4. Nodarbināmība ES līmenī tiek ietverta galvenokārt izglītības nozares un darba tirgus stratēģiska līmeņa plānošanas dokumentos, t.sk. *Eiropa2020, Izglītība un apmācības 2020*, īpašu uzsvaru liekot darba tirgus vajadzībām atbilstošas izglītības, kvalifikācijas un prasmju nodrošināšanu, taču tikai daļa valstu izmanto nodarbināmības konceptu atbilstoši tā teorētiskajam definējumam.
5. Izvērtējot ES nodarbinātības statistiku, uzskatāmi redzama pozitīva sakarība, ka, pieaugot izglītības līmenim, pieaug nodarbinātības līmenis, turklāt jauniešu nodarbināmību būtiski ietekmējusi finanšu krīzes radītās sekas, īpaši nozīmīgu iespaidu atstājot uz jauniešiem vecumā no 20 līdz 24 gadiem, kā arī jauniešiem ar zemu izglītības līmeni (ISCED 0-2), kur nodarbinātības līmeņa kritums vērtējams vairāk kā 10% punktu robežās – šāda tendence redzama gan vērtējot ES vidējo līmeni, gan analizējot ES dalībvalstis nacionālā līmenī.

6. Tā kā liela daļa jauniešu vecumā no 15 līdz 29 gadiem neietilpst ekonomiski aktīvo iedzīvotāju grupā, jo studijas nav savienojamas ar darbu, autoresprāt, reprezentatīvāks rādītājs nodarbināmības mērīšanai par jauniešu nodarbinātības vai bezdarba līmeni ir jauniešu bezdarba īpatsvars, kurš parāda jauniešu bezdarba attiecību kopējā iedzīvotāju skaitā vecuma grupā no 15 līdz 24, iekļaujot arī ekonomiski neaktīvos iedzīvotājus.

7. Starptautiskās studējošo mobilitātes plūsmu līmenis pēdējo desmitgažu laikā ir ievērojami palielinājies – vidēji par 5-6% gadā - turklāt EK realizētās mobilitātes programmas Eiropas Augstākās izglītības telpas ietvaros sniegušas straujāko izaugsmes tempu pieaugumu. Neskatoties uz to, dalība mobilitātes programmās ievērojami atpaliek no EK uzstādītā mērķa *Eiropa2020* stratēģijas ietvaros, kurš paredz, ka līdz 2020.gadam 20% studējošo būs pavadījuši studiju vai prakses periodu ārvalstīs, tā kā šobrīd tikai aptuveni 4% no ES studējošajiem ir piedalījušies mobilitātes programmās.

8. Lai gan Eiropas Komisija ar jaunās ERASMUS+ programmas ieviešanu paredz daļēji celt studējošo kvalifikāciju, prasmes, iemaņas un uzlabot elastību ES iekšējā darba tirgū, esošais finansējuma līmenis ievērojami kavē jauniešu motivāciju piedalīties programmā, vienlaikus neļaujot sasniegt uzstādītos kvantitatīvos mērķus dalībai mobilitātē.

9. Starptautiskās studējošo mobilitātes programmas var tikt aplūkotas kā prasmju un iemaņu attīstīšanas mehānisms, un, lai gan tiešu efektu uz nodarbināmību pierādīt ir sarežģīti, kvantitatīvu pētījumu rezultātā ir noskaidrojies, ka pieredze ārvalstīs veicina personības izaugsmi, palīdz attīstīt starppersonu, pārnesamo kompetenču attīstību, kā arī kopumā ļauj uzlabot konkurētspēju darba tirgū.

10. Pēc anketēšanā iegūto rezultātu apstrādes, pārbaudot izvirzītās hipotēzes par starptautiskās studējošo mobilitātes ietekmi uz nodarbināmības rezultatīvajiem rādītājiem – ienākumu līmeni un pārejas perioda ilgumu no studijām uz darba tirgu - tika secināts, ka kopumā izvēlēto mobilitātes rādītāju (dalības mobilitātē un mobilitātes perioda ilguma) ietekme ir neliela:

10.1. nepastāv statistiski būtiskas atšķirības starp vidējo ienākumu līmeni tiem izlases dalībniekiem, kas piedalījušies mobilitātes programmās un tiem, kas tajās nav piedalījušies, lai gan iepriekšējos empīriskos pētījumos tikusi pierādīta pozitīva ietekme. Tomēr ir iespējams identificēt statistiski nozīmīgu demogrāfisko un izglītības faktoru ietekmi uz ienākumu līmeni;

10.2. nepastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp vidējo pārejas periodu no studijām uz darba tirgu respondentiem, kas piedalījušies mobilitātes programmās un tiem, kas tajās nav piedalījušies. Šāds secinājums neļauj pilnībā izslēgt starptautisko studējošo mobilitātes programmu pozitīvu ietekmi uz pārejas periodu no studijām uz

darba tirgu citās ES valstīs, tā kā vairums studējošo Latvijā, arī pētāmajā izlasē kombinē studijas ar darbu, līdz ar to pārejas periods nav bijis nepieciešams.

11. Vērtējot atšķirības statusā izglītības sistēmā vai darba tirgū, precīzāk vai mobilitātes dalībnieki biežāk ir nodarbināti, var apgalvot, ka nepastāv statistiski būtiskas atšķirības abās no aplūkotajām grupām.

12. Vērtējot studējošo mobilitātes potenciālo ietekmi uz individuālo nodarbināmības uztveri anketēšanā, tika noskaidrots, ka gan tie respondenti, kas piedalījušies mobilitātes programmās, gan tie, kas nav piedalījušies, kopumā pozitīvi vērtē dalību mobilitātē nodarbināmības kontekstā, uzsverot starptautisko kompetenču un komunikācijas prasmju uzlabošanos, kā arī pārnesamo prasmju attīstīšanu mobilitātes laikā, liekot apstiprināt maģistra darbā trešo izvirzīto hipotēzi.

13. Vērtējot starptautisko studējošo mobilitātes ietekmi uz nodarbināmību makro līmenī, izmantojot korelāciju analīzi, jāsecina, ka nepastāv statistiski nozīmīgas saites starp mobilitātes plūsmām un nodarbināmības līmeni, un nevar apgalvot, ka valstīs ar augstāku starptautisko studējošo mobilitātes pakāpi ir augstāks nodarbināmības līmenis, tomēr veicot padziļinātu analīzi un vērtējot citus faktorus, tika pierādīta izglītības dimensijas, valsts izdevumu augstākajā izglītībā, % no IKP, pozitīva ietekme uz nodarbināmības paaugstināšanu.

14. Kopumā, analizējot pētījumā iegūtos rezultātus, autore secina, ka starptautisko studējošo mobilitātei **nav statistiski nozīmīgas ietekmes uz jauniešu nodarbināmību ES dalībvalstīs, tā kā tiek noraidītas trīs no maģistra darbā izvirzītajām hipotēzēm:**

H<sub>1</sub>: Dalība studējošo mobilitātes programmās palielina ienākumu līmeni;

H<sub>2</sub>: Dalība studējošo mobilitātes programmās samazina pārejas periodu no studijām uz darba tirgu;

H<sub>4</sub>: Valstīs ar augstāku starptautisko studējošo mobilitātes pakāpi ir augstāks nodarbināmības līmenis;

taču iegūtie rezultāti dod pamatu tālākiem pētījumiem, izmantojot citus ar izglītību un demogrāfisko profilu saistītus faktorus.

14. Pētījuma rezultāti **apstiprina hipotēzi par starptautisko studējošo programmu pozitīvo ietekmi uz individuālo nodarbināmības uztveri:**

H<sub>3</sub>: Nepastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp mobilitātes programmu novērtējumu un to prasmju novērtējumu, kuras mobilitātes dalībnieki un respondenti, kas tajās nav piedalījušies, uzskata par būtiskām nodarbinātības iegūšanā;

Darba autore, balstoties uz apkopoto informāciju un veikto pētījumu, izsaka šādus **priekšlikumus**:

1. LR normatīvajos aktos un stratēģiska līmeņa plānošanas dokumentos nodarbināmības jēdziens nav iekļauts, kā arī nepastāv šī jēdziena definējums latviešu valodā. LR MK un Izglītības un zinātnes ministrijai būtu nepieciešams nodarbināmības jēdzienu iestrādāt normatīvajos aktos, ņemot vērā, ka tas var tikt izmantots kā vērtīgs starpdisciplinārs jēdziens izglītības sistēmas savienošanai ar nodarbinātības politiku.
2. Līdzdalības paaugstināšanai EK realizētajās starptautiskajās studējošo mobilitātes programmās, dalībvalstu atbildīgajām iestādēm par EK mobilitātes programmu realizēšanu un finanšu pārvaldību sadarbībā ar valstu valdībām būtu nepieciešams piešķirt līdzfinansējumu programmu praktiskai izpildei.
3. Ņemot vērā, ka daļa respondentu norāda uz darba tirgus vajadzībām neatbilstošas izglītības ieguvu, LR augstākās izglītības iestādēm, sadarbojoties ar darba devēju organizācijām, Izglītības un zinātnes ministriju, valdības pārstāvjiem, balstoties uz citu ES dalībvalstu pieredzi nodarbināmības jautājumu analīzē, būtu nepieciešams sekmēt darba tirgus vajadzībām atbilstošas izglītības ieguvu, prasmju un kompetenču attīstīšanu, nodrošinot ciešāku sadarbību starp augstākās izglītības iestādēm un darba devējiem, tādejādi sekmējot jauniešu nodarbināmību.
4. Iegūtie secinājumi sniedz pamatu tālākai pētniecībai un situācijas analīzei LR augstākās izglītības sistēmas un demogrāfisko faktoru ietekmes novērtēšanai uz jauniešu nodarbināmību Latvijā.

## IZMANTOTIE INFORMĀCIJAS AVOTI

### Likumi un normatīvie akti:

1. **European Commission.** *An EU Strategy for Youth: Investing and Empowering.* Pieņemta 27.04.2009, [Tiešsaiste] pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0200:FIN:EN:PDF>
2. **European Parliament** *Decision No 1720/2006/EC of the European Parliament and of the Council of establishing an action programme in the field of lifelong learning* (pieņemts 15. 11. 2006).
3. **LR Jaunatnes likums.** Pieņemts 08.05.2008 ( aktuālā redakcija 01.01.2011) [Tiešsaiste], pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=175920>

### Statistikas pārskati un datubāzes:

1. **Eurostat** **Statistikas datu bāze.** Percentage of the population age 25-64 with tertiary level education [Tiešsaiste]. pieejams: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_egaed&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egaed&lang=en)
2. **Eurostat** **Unemployment statistics database.** [Tiešsaiste], pieejams: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics)
3. **Eurostat,** Labour Force Survey (LFS) ad-hoc module [Tiešsaiste]. pieejams: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/School-to-work\\_transition\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/School-to-work_transition_statistics)
4. **Eurostat.** Being young in Europe. *Eurostat statistics yearbook 2015* [Tiešsaiste], pieejams: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6776245/KS-05-14-031-EN-N.pdf/18bee6f0-c181-457d-ba82-d77b314456b9> P.153
5. **European Commission.** ERASMUS Facts, Figures & Trends The European Union support for student and staff exchanges and university cooperation in 2012-2013. *Higher Education's, Directorate-General for Education and Culture, European Commission Report, 2014.*
6. **OECD.** Education at a glance: 2014. *OECD Indicators,* [Tiešsaiste] pieejams: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en>
7. **Švietimo Main Paramos Fondas/ VIAA/ Archimedes.** ERASMUS in the Baltic Countries 2007-2013 Lifelong Learning Programme. *A Statistical Overview* [Tiešsaiste]: <http://www.smpf.lt/uploads/dokumentai/Erasmus%20in%20the%20Baltic%20countries.pdf>

### Zinātniskie raksti un publikācijas:

1. **Allen, D. Griffith, R.** Job Performance and turnover: a review and integrative multi-route model', *Human Resource Management Review, Vol. 9, No. 4, 2009. Pp.535*
2. **Andrews J. Higson H.** Graduate employability, soft skills versus hard business skills A European study. *Higher education in Europe. Vol33. No.4, 2008. Pp.411-422*
3. **Archer, W. Davison J.** Graduate employability: What do employers think and want? *Innovations in Education and Training International 37 (1), 2008. Pp. 76–84*
4. **Arthur, M.B., Khapova, S.N. Wilderom, C.P.M.** Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior, Vol. 26, 2005. Pp.177-202.*
5. **Becker, G.** Human Capital: A Theoretical Analysis with Special Reference to Education. New York: Columbia University Press, 1964. Citēts pēc **Machin S.** Developments in economics of education research. *Labour Economics Vol.30, 2014.Pp. 13–19*
6. **Berntson E Marklund S.** The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress Vol.21, 2007. Pp. 279-292.*
7. **Berntson, E., Naswall, K. Sverke, M.** Investigating the relationship between employability and self-efficacy: a cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 17 No. 4 2008, Pp. 413-425.*

8. **Berntson, E., Sverke, M. Marklund, S.** Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities. *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 27 No. 2, 2006 Pp. 223-244.
9. **Blades, R., Fauth, B Gibb, J.** *Measuring Employability Skills. UK National Children Bureau, Report No. 258825, 2013.*
10. **Boateng, S.K., Garrouste, C. Jouhette, S.** Measuring transition from school to work in the EU: role of the data source. *Conference paper presented at the Conference Catch the Train: Skills, Education and Jobs, Brussels, 20.06.2011*
11. **Bracht, O., Engel, C., Janson, K., Over, A., Schomburg, H., Teichler, U.** The professional value of ERASMUS mobility. *International Centre for Higher Education Research, University of Kassel, 2006*
12. **Brooks, R., Waters J.** Student mobilities, migration and the internationalization of higher education. *Journal of Higher Education*, Vol.66, 2013. Pp.23-46.
13. **Brown, Heskett, Williams** .Employability in a Knowledge-driven Economy. *Journal of Education and Work*, Vol. 16, No.2, 2003. Pp 467 – 489.
14. **Cai Y.** Graduate employability: a conceptual framework for understanding employer's perceptions. *Higher Education*. 2013 Vol. 65, PP.457 – 469
15. **Carbery R. Garavan T.** Conceptualizing the participation of managers in career-focused learning and development. *Human Resource Development Review* 6, 200. Pp. 394-418
16. **CEDEFOP.** Coping with changes in international classifications of sectors and occupations: Application in skills forecasting. *Publications Office of the European Union. Cedefop research paper; No 43, 2014.*
17. **CEDEFOP.** Skills Supply and Demand in Europe: Medium-term forecast up to 2020. *Publications Office of the European Union, Cedefop research paper; No 12-4, 2010*
18. **Centre for International Mobility, Swedish Council for Higher Education, Norwegian Centre for International Cooperation in Education.** Living and Learning – Exchange Studies Abroad: A study of motives, barriers and experiences of Finnish, Norwegian and Swedish Students. 2013.
19. **Clarke M. Patrickson M.** The new covenant of employability. *Employee Relations* Vol. 30 No. 2, 2008 Pp.121-141
20. **Connor H. Tyers T., Modood T., Hillage J.** *Why the difference? A closer look at higher education minority ethnic graduates. Report of Department of Education and skills of the UK, 2008. No.TH2910.*
21. **De Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, Wittekind, A.** The association between workers' employability and burnout in a reorganization context: longitudinal evidence building upon the conservation of resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 17 No. 2, 2012. Pp. 162-174.
22. **De Grip, A., van Loo, J. Sanders, J.** The industry employability index: taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 2004., Vol. 143 No. 3, Pp. 211-233.
23. **Delice A.** The Sampling Issues in Quantitative Research. *Educational Sciences: Theory & Practice*. Vol.10 (4), 2010 Pp.246-278
24. **EU Skills Panorama.** Employability and skills of higher education graduates *Analytical Paper, by ICF GHK and Cedefop for the European Commission, 2014.*
25. **European Commission.** *Strategic framework – Education & Training 2020 benchmark analysis. European Commission's Joint Research Centre Report No.2013-91, 2013.*
26. **European Commission.** The ERASMUS impact study: effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalization of higher education institutions. *European Commission Research Paper No. EAC-2014-0545, 2014.*
27. **European Commission,** Supporting growth and jobs – an agenda for the modernisation of Europe's higher education systems. *COM(2011) No. 567, 2011*

28. **European Commission.** European Commission's Staff Working Paper on the development of benchmarks on education and training for employability and on learning mobility, 2011. *SEC(2011) No. 670*
29. **European Commission/EACEA/Eurydice,** Modernisation of Higher Education in Europe: Access, Retention and Employability 2014. *Eurydice Report. Publications Office of the European Union, 2014 P.178*
30. **European Commission/NURIC/ ENIC.** European Area of Reconginitoon Manual. Practical guidelines for fair recognition of qualifications. *European Area of Recognition project Research Paper, 2012*
31. **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions .** NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. *Publications Offi ce of the European Union: Luxembourg: 2012.*
32. **Feintuch A.** Improving the employability and attitudes of difficult-to-place persons. *Psychological Monographs: General and Applied, Vol 69(7), 1955, Pp. 1-20,* citēts pēc **Forrier A. Sels L.** The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management, Vol. 3, No.2, 2003, p3*
33. **Field S., Hoeckel K., Kis V., Kuczera M.** Learning for jobs. *OECD Policy Review on Vocational Education and Training No.42, 2009*
34. **Forrier A. Sels L.** The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management, Vol. 3, No. 2, 2003*
35. **Fugate M., Kinicki A.** A dispositional approach to employability: development of a measure and test of implications for employee reaction to change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.81, No.3,2008 Pp. 503- 527*
36. **Gallup Organization.** Youth on the move. *European Commission. Working Paper NoED67/7, 2011.*
37. **Gallup Organization/ EuroBarometer.** Employers' perception of graduate employability. *Analytic Report EB Series #304, 2010. P.236- 245;*
38. **Ediagbonya, K Oyadongha, J** Survey on Employability Skills among Post Graduate Students, *European Journal of Edicational Studies, Vol5(2), 2013 Pp. 197-207;*
39. **Imeokparia P. Kennedy E.**Employability of Business Education Graduates, *Education Research, Vol3(8), 2012.Pp. 645-651.*
40. **Gardener H.** Intelligence Reframed: Inteligencies for the 21st century. *International Journal of Manpower, 2007.*
41. **Garrouste C L., Rodrigues M.** Employability of young graduates in Europe. *International Journal of Manpower. Vol. 35 No. 4, 2014. pp. 425-447*
42. **Garrouste C.** Towards a Benchmark on the Contribution of Education and Training to Employability: Methodological Note *European Commission Joint Research Centre Institute for the Protection and Security of the Citizen JRC No. 61736, 2012*
43. **Garrouste C. Rodrigues M.** The employability of young graduates in Europe Analysis of the ET2020 benchmark. *European Commission Joint Research Centre Institute for the Protection and Security of the Citizen JRC77179, 2012. P.34.*
44. **EU Skills Panorama.** Employability and skills of higher education graduates *Analytical Paper, by ICF GHK and Cedefop for the European Commission, 2014. P.25*
45. **Glayniann D., Grima F.** Three answers to imposed precariousness: the case of low skilled contingent of workers. *Industrial RelationsNo3. Vol.63, 2008*
46. **Grabher A, Wejwar P, Unger M, Terzieva B.** Student mobility in the EHEA. Underrepresentation in student credit mobility and imbalances in degree mobility. *Institute for Advanced Studies Vienna, Research Report,2014. P.13.*
47. **Green A E, de Hoyos M, Barnes S-A, Owen D, Baldauf B and Behle H.** Literature Review on Employability:The Concept of Employability with a Specific Focus on Young People, Older

- Workers and Migrants. *JRC Technical Report Series, EUR 25794 EN. Institute for Prospective Technological Studies, Joint Research Centre, European Commission, 2013*
48. **Groot, W. Maassen van den Brink, H.** Education, training and employability. *Applied Economics, Vol. 32, 2000 pp.573–581.*,
  49. **Hall, D.T.** The protean career: a quarter-century journey. *Journal of Vocational Behaviour, Vol. 65 No. 1, 2010. Pp. 1-13.*
  50. **Harvey, L.** Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education 7(2), 2001. Pp. 97–110*
  51. **Hauschildt K., Gwosć C., Netz N., Mishra S.** Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. *Synopsis of Indicators: EUROSTUDENT V 2012–2015. Pp.15-53.*
  52. **Heijde van der C., Heijden van den B.** A competence – based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management, Vol45, No.3., 2006. Pp.449 - 476*
  53. **Heijden, van der B.** Prerequisites to guarantee life-long employability. *Personnel Review, Vol. 31 No. 1,2002. pp. 44-61.*
  54. **Hillage, J. and Pollard, E.,** Employability: Developing a framework for policy analysis, *Great Britain Department for Education and Employment: Research report. No. RR85, 1998*
  55. **Hogan R., Chamorro – Premuzic T., Kaiser B..** Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality. *Industrial and Organizational Psychology, 2013 Vol. 6, 3–16.*
  56. **Holmes L.** Competing Perspectives on graduate employability: possession, position or process. *Studies in higher education Vol.38, No.4, 2013. PP.538 -554*
  57. **Inkson, K. Arthur, M.B.** How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics, Vol.30, 2010. No. 1, pp.48–62*
  58. **Janson K , Schomburg H, Teichler U .** The Professional Value of ERASMUS Mobility: The Impact of International Experience on Former Students’ and on Teachers’ Careers. *ACA Papers on International Cooperation in Education, 2009.*
  59. **Jihyun L. Paek In I.** Search of the Optimal Number of Response Categories in a Rating Scale. *Journal of Psychoeducational Assessment , Vol. 32, 2014. Pp 663-673*
  60. **Johnes, G.** Career interruptions and labour market outcomes. *EOC Working Paper Series, No. 45, Equal Opportunities Commission.2006 Pp.24 – 38*
  61. **Karnīte R.** Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju nodarbināmības uzlabošana Latvijā. *Ekonomisko prognožu centra ekspertīze. Nr. 9,2013.*
  62. **Kirves, K., Kinnunen, U. De Cuyper, N.** Contract type, perceived mobility and optimism as antecedents of perceived employability. *Economic and Industrial Democracy, No.9, 2013 Pp. 1-19*
  63. **Knight, P. & Yorke, M.** Employability and good learning in higher education. *Teaching in Higher Education Vol.2, 2002, Pp.14-29.*
  64. **Kolster R. Westerheijden D.F.** Employability of Professional bachelors from and international perspective. *Centre for Higher Education Policy Studies Research Paper No. C14RK026, 2014 Pp.87-89*
  65. **Lindberg, M.E.** At the Frontier of Graduate Surveys. Assessing participation and employability of graduates with master’s degree in nine European countries. *Higher Education. Vol. 53, Issue 5,2008 Pp 623-644*
  66. **Loweden K., Hall S., Elliot D., Lewin J.** Employers perceptions of employability skills of new graduates. *Project Report Edge Foundation No.2373, 2011 Pp.23*
  67. **Mayer, J.D., Salovey, P. and Caruso, D.R.** Emotional intelligence: theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry, Vol. 15 No. 3, 2013. Pp. 197-215*

68. **McArdle S. Waters L., Briscoe J.P, Hall D.** Employability during unemployment: Adaptability, career identity, human and social capital. *Journal of Vocational Behaviour*. No.71, 2007. Pp.247 – 264
69. **McGrath S.** The role of education in development: an educationalist’s response to some recent work in development economics. *Comparative Education*. Vol 46. No.2, 2010. Pp. 237-253
70. **McGrath.** What is employability? *UNESCO Centre for Education and Research Paper Vol.32, No.2, 2012.*
71. **McQuaid R., Green A., Danson M.,** Introducing Employability. *Urban studies Vol.42, No.2, 2005, pp 191 -195.*
72. **McQuaid, Lindsay C.** The concept of employability. *Urban Studies Vol.42, No2, 2005, Pp.197-219*
73. **Messer, D.. Wolter. S.C.** Are student exchange programmes worth it?” *Higher Education* 54 (5):2012.Pp 647–63.
74. **Mutari A. Naser K., Saeid M.** Employability factors of business graduates: evidence from an emerginc country. *International Journal of Business and Management*. Vol.9, No.10, 2014.Pp.49-61
75. **Neill, N., Mulholland, G., Ross, V. Leckey, J.** The influence of part-time work on student placement. *Journal of Further and Higher Education, Vol. 28 No. 2, 2004. Pp. 123-137.*
76. **Nig T., Eby H., Feldman D.C.** Human capital and objective indicators of career success: *The mediating effects of of cognivite ability and conscientiousness. Journal of Occupational and Organizational Pshycology. No.83, 2010, Pp.207-235*
77. **OECD.** Skills for the 21 century: from lifetime employment to lifetime employability. *OECD Research Papers No.5932, 2012, P.67*
78. **Otero, M. S., A. McCoshan.** Survey of the Socio-Economic Background of ERASMUS Students.” European Commission. Brussels. , 2006.
79. **Papatsiba, V.** Making higher education more European through student mobility? Revisiting EU initiatives in the context of the Bologna process, *Comparative Education, vol. 42 (1), 2006. P.102.*
80. **Pearce, J. L., & Randel, A. E.** Expectations of organizational mobility, workplace social inclusion, and employee job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 2004. 25(1), 81-98.
81. **Peck, J. and Theodore, N.** Beyond employability. *Cambridge Journal of Economics*, 2000. Vol. 24, No. 6, p.731.
82. **Perez A, E., Garrouste, C. Kozovska K.** Towards a benchmark on the contribution of Education and Training to Employability: *In-depth analysis of key issues. EUR 24624 EN, 2010. Publications Office of the European Union. JRC6079, 2013*
83. **Pool L.D., Sewell P.** The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education and Training Vol. 49 No. 4, 2007 pp. 277-289*
84. **Pritchett, L.** Does learning to add up add up? The returns to schooling in aggregate data. *Economics of Education, Volume 1. 2008. Pp. 635–695.*
85. **Psacharopoulos G., Schloter M.** Skills for employability, Economic Growth and Innovation: Monitoring the Relevance of Education and Training Systems. *EENEE Analytical Report No.6 for the European Commission, 2010. P.4*
86. **Robinson J. Garton B.** An assesment of emloyability skills needed by graduates. *Journal of Agrucultural Education. Vol.49. No.4, 2008. Pp.96- 105*
87. **Rodriguez Gonzalez R, Mesanza R, Mariel P.** *The determinants of international student mobility flows: an empirical study on the ERASMUS programme.* Journal of Higher Education, Nr. 62, 2011, Pp. 413–430

88. **Rodriguez M.** Does Student Mobility During Higher Education Pay? Evidence From 16 European Countries. *European Commission Joint Research Centre Institute for the Protection and Security of the Citizen*. 2013. P.27.
89. **Ryan Paul.** The school to work transition: A cross national perspective. *Journal of Economic Literature*. No.39 Vol.1.2009 34-92.
90. **Smith J. Knight A., Naylor R.** Graduate Employability: Policy and Performance in Higher Education in the UK. *Economic Journal Volume 110, Issue 464, 2010 Pp 382–411*
91. **Souto-Otero M. Huisman J. Beerkens M. de Wit H. Sunc A. Vujic I.** Barriers to International Student Mobility: Evidence From the ERASMUS Program. *Educational Researcher*, Vol. 42 No. 2, 2013. pp. 71-72
92. **Spence, M.** Job market signaling, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, 1973 pp.355–374. Citēts pēc **Forrier A. Sels L.** The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, Vol. 3, No. 2, 2003
93. **Süß S, Becker J.** Competences as the foundation of employability: a qualitative study of German freelancers. *Personal Review Vol.42, No.2, 2013. Pp.223- 240*
94. **Tadas Vaicekauskas T., Duoba K., Kumpikaite-Valiuniene V.** *The role of international student mobility in student's core competences development.* *Journal of Economics and Management*.Vol.4 Nr.18, 2013
95. **Teichler, U.** Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Europe. Key Results of the Bologna Process. *Journal of International Education and Leadership Volume 2,( 1 ) 2012. Pp.45-46*
96. **Thijssen G.L, Van der Heijden B., Rocco T.** Toward the Employability –Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review Vol. 7, No. 2 June 2008 165-183*
97. **Tholen G.** Graduate employability and educational context: a comparison between Great Britain and the Netherlands. *British Educational Research Journal Vol. 40, No. 1, 2014, pp. 1–17*
98. **Vanhercke D. Peters E. De Witte H.** Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review Vol. 43 No. 4, 2014 pp. 592-605*
99. **Wanberg, C.R., Zhu, J. Van Hooff, E.A.J.** The job search grind: perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal, Vol. 53 No. 4, 2010 Pp. 788-807.*
100. **Weligamage S.S.** Graduates Employability Skills: Evidence from Literature Review. *Enhancing Employability through Quality Assurance. Conference proceedings ASAIHL 2009.*
101. **Wittekind A, Raeder S Grote G.** A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior Vol. 31, 2010 Pp. 566-586*

#### Interneta resursi

1. **European Commission.** Lifelong Learning program. [Tiešsaiste]. pieejams: [http://ec.europa.eu/education/tools/llp\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm)
2. **European Commission.** ERASMUS+ programme guide. Version 3, 2015. [Tiešsaiste] pieejams: [http://ec.europa.eu/programmes/ERASMUS-plus/documents/ERASMUS-plus-programme-guide\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/programmes/ERASMUS-plus/documents/ERASMUS-plus-programme-guide_en.pdf)
3. **UNESCO Institute for Statistics.** ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013). *Manual to accompany the International Standard Classification of Education 2011.* <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-fields-of-education-training-2013.pdf>

# PIELIKUMS

## 1.pielikums

Pētījumā izmantotās anketas paraugs

**Labdien!**

Lūdzu piedalīties aptaujā, kuras mērķis ir noskaidrot starptautiskās studējošo mobilitātes ietekmi uz jauniešu nodarbināmību. Iegūtie dati tiks izmantoti LU EVF studentes maģistra darba „Starptautiskās studējošo mobilitātes ietekme uz jauniešu nodarbināmību ES” izstrādē.

Anketa ir pilnībā anonīma un tās izpilde aizņems ne vairāk kā 7 minūtes.

**Katram jautājumam iespējama tikai 1 pareiza atbilde, ja nav norādīts citādi!**

### 1. Jūsu iegūtais izglītības līmenis (*pēdējā pabeigtā izglītība*)

- A. Vispārējā vidējā
- B. Profesionālā vidējā
- C. 1.līmeņa profesionālā augstākā
- D. Bakalaura grāds
- E. Profesionālais bakalaura grāds
- F. Maģistra grāds
- G. Profesionālais maģistra grāds
- H. Doktora grāds

- D. 4- 5 mēneši
- E. 5 – 6 mēneši
- F. Vairāk par 6 mēnešiem

### 2. Vai Jūs šobrīd esat studējošais vai absolvents?

- A. Students
- B. Absolvents

### 3. Kāds ir Jūsu studiju virziens?

- A. Izglītības zinātne un pedagogija
- B. Humanitārās zinātnes un mākslas
- C. Sociālās zinātnes, komerczinības un tiesības
- D. Dabaszinātnes, matemātika un informācijas tehnoloģijas
- E. Inženierzinātnes, ražošana un būvniecība
- F. Lauksaimniecība
- G. Veselības aprūpe un sociālā labklājība
- H. Pakalpojumi
- I. Cits\_\_\_\_\_

### 4. Kāda ir jūsu nodarbošanās?

- A. Strādāju
- B. Nestrādāju
- C. Studēju
- D. Studēju un strādāju
- E. Nestrādāju un nemācos
- F. Cits\_\_\_\_\_

(Ja nestrādājat, lūdzu turpiniet atbildēt uz 8.jautājumu)

### 5. Vai Jūsu šībrīža ieņemamā pozīcija ir atbilstoša Jūsu iegūtajai izglītībai?

- A. Jā
- B. Nē

### 6. Vai Jūs esat/bijāt nodarbināts studiju laikā?

- A. Jā
- B. Nē

### 7. Cik ilgs laiks bija nepieciešams pirmā algotā darba atrašanai pēc studiju pabeigšanas/ studiju laikā?

- A. Mazāk par mēnesi
- B. 1 – 2 mēneši
- C. 2 – 3 mēneši

### 8.Vai studiju laikā esat piedalījies starptautiskajās studējošo mobilitātes programmās?

- A. Jā, apmaiņas studijās
- B. Jā, praksē ārvalstīs
- C. Gan apmaiņas studijās, gan praksē
- D. Jā, starptautiskā sadarbības projektā
- E. Nē
- F. Cits\_\_\_\_\_

(Ja neesat piedalījies mobilitātes programmās, lūgums atbildēt uz 14.jautājumu)

### 9. Cik ilgs bija Jūsu mobilitātes periods ārvalstīs?

- A. 0 – 2 mēneši
- B. Semestris (4 – 6 mēneši)
- C. Akadēmiskais gads (10 – 12 mēneši)
- D. Cits

### 10.Vai esat piedalījies mobilitātē vairākkārt?

- A. Jā
- B. Nē

### 11.Vai saņēmt finansālu atbalstu mobilitātes perioda īstenošanai?

- A. Jā, saņēmu stipendiju
- B. Nē, devos apmaiņā par personīgajiem līdzekļiem
- C. Cits

### 12. Vai savā CV norādiat mobilitātes periodu (praksi vai studijas ārvalstīs)

- A. Jā
- B. Nē

### 13.Kādā valodā tika realizēts mācību process/ prakses īstenošana mobilitātes perioda laikā? (*iespējamās vairākas atbildes*)

- A. Latviešu
- B. Angļu
- C. Vācu
- D. Spāņu
- E. Franču
- F. Itāļu
- G. Krievu
- H. Cits

**14. Cik ļoti Jūs piekrītat apgalvojumam:**

(Pilnīgi nepiekrītu = 1; Nepiekrītu =2; Vairāk nepiekrītu, nekā piekrītu = 3; Drīzāk piekrītu = 4; Piekrītu = 5, Pilnībā piekrītu =6)

**A) Apmaiņas studijas/ prakse ārvalstīs uzlabo svešvalodas zināšanas**

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

**B) Studijas ārvalstīs uzlabo darba iegūšanas iespējas pēc atgriešanās**

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

**C) Mobilitātes pieredze ārvalstīs uzlabo komunikācijas un saskarsmes prasmes**

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

**D) Augstākajā izglītībā iegūtās prasmes un iemaņas ir atbilstošas darba tirgus vajadzībām**

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

**E) Mobilitātes iespējas uzlabo iespēju strādāt starptautiskā uzņēmumā**

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

**F) Starptautiska mobilitātes pieredze padara mani konkurētspējīgāku darba tirgū**

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

**15. Lūdzu atzīmējiet, kādas, Jūsprāt, ir būtiskākās prasmes un iemaņas, kuras iegūstamas mobilitātes programmas laikā, un kuras ir nepieciešamas darba tirgū!**

- A. Starppersonu un komunikācijas prasmes
- B. Starpkultūru kompetences
- C. Akadēmiskie sasniegumu
- D. Darba pieredze
- E. Līderības iemaņas
- F. Spēju strādāt komandā
- G. Kritisko domāšanu un analītiskās prasmes
- H. Emocionālo inteliģenci
- I. Pozitīvu attieksmi un neatlaidību
- J. Zināšanas par konkrēto nozari
- K. Cits

**Jūsu vecums**

- A. 15 – 19
- B. 20 – 24
- C. 25 – 29
- D. 30 -35
- E. Vairāk par 35

**Dzimums**

- Vīrietis
- Sieviete

**Ienākumu līmenis pēc nodokļu nomaksas**

- Līdz 300 EUR
- 301 – 500 EUR
- 501 - 700 EUR
- 701 – 1000 EUR
- 1001 – 1500 EUR
- 1501 – 2000 EUR
- 2001 EUR un Vairāk

**Paldies par veltīto laiku un atbildēm!**

Ja vēlaties iepazīties ar pētījuma rezultātiem, lūdzu sazināties ar mani [madara.ambrena@lu.lv](mailto:madara.ambrena@lu.lv)

Maģistra darbs „**Starptautiskās studējošo mobilitātes ietekme uz jauniešu nodarbināmību ES**” izstrādāts LU Ekonomikas un vadības fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autore: \_\_\_\_\_ *Madara Ambrēna*

**Rekomendēju** darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: profesore Dr. oec. *Margarita Dunska*

\_\_\_\_.05.2015

Recenzente: profesore Dr. oec. *Ērika Šumilo*

Darbs iesniegts Starptautiskās ekonomikas un biznesa katedrā \_\_\_\_05.2015

Dekāna pilnvarotā persona: metodiķe Anita Rudāja

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

\_\_\_\_.06.2014. prot. Nr. \_\_\_\_

Komisijas sekretārs: \_\_\_\_\_