

DARBA TIRGUS PIEPRASĪJUMS UN KARJERAS IZVĒLE JŪRNICĪBĀ LATVIJĀ

Maritime Labor Market Demand and Career Path an Latvia

Inese Barbare

Latvijas jūras akadēmija, Latvija

Abstract. *Seafaring profession has traditionally been considered a romantic profession among young people, but in today's labour market has dramatically changed priorities of career choices. At present, the maritime industry has more than 40 thousand vacancies, in addition to the growing trend - the shipping officers with University level are particularly difficult to recruit for crew shipping companies.*

The methodology: an analysis of policy documents, statistical data analysis, a secondary analysis of previous research, database analysis, surveys. The motives of choosing profession of young people were determined by economical (good salary, possibility to maintain family welfare, career possibilities and etc.), social (wish to acquire education, seafarers are valuated as specialists, and etc.) and psychological (seafarer's work seemed to be very interesting, dream to become a captain, and etc.) factors. Both external and internal factors predetermine the choice of seafarer's profession.

The conclusion can be done that maritime education and training institutions have to explain young people all merits of maritime profession and show possibility for them to find emotional attractiveness and realization of their interests if they choose maritime professions.

Keywords: *maritime, employment, career path, higher education.*

Ievads

Introduction

Jūrnieka profesija tradicionāli tiek uzskatīta par romantisku profesiju un piemērotu jauniešiem, taču mūsdienās darba tirgus prioritātes un vērtības ir dramatiski mainījušās un tas ietekmē jūrniecības profesiju izvēli. Latvijai ir senas jūrniecības tradīcijas, kā arī jūrskolu pieredze, taču mūsdienu globālā darba tirgus kontekstā ir saskatāmas tendences vērtību izmaiņās. Jūrnieka profesijas izvēles motivācijas faktori un valsts politikas pamatnostādnes nozares attīstībā ir mainījuši sabiedrības attieksmi pret jūrniecības profesijām.

Pēc BIMCO¹/ISF² 2010.gada statistikas datiem, pasaulē vismaz 1,3 milj. iedzīvotāju ir nodarbināti jūrniecības nozarē, tai skaitā, vismaz 624'000 virsnieku un 747'000 jūrnieku (BIMCO/ISF, 2010). Taču straujā pasaules ekonomikas un dažādu industriju attīstība pieprasa aizvien palielināt jūras transporta pakalpojumu kapacitāti, tādējādi turpat tiek norādīts, ka tirdzniecības flotei ir vajadzīgi vēl vismaz 637'000 virsnieki, lai nosegtu darba tirgus

¹Baltic and International Maritime Council

²International Shipping, Federation

pieprasījumu. Starptautiskā Jūrniecības Organizācija (IMO³) monitorē situāciju jūrniecības darba tirgū un iniciē proaktīvus pasākumus, lai identificētu cēloņus, kas ietekmē darba tirgus svārstības, kā arī izstrādā normatīvo regulējumu un politikas situācijas uzlabošanai. Tā 2008.gada IMO izsludinātā kampaņa “Go to sea” ir paredzēta tieši jauniešu piesaistei jūrnieka un it īpaši jūras virsnieka profesijai (IMO, 2008). Pēdējo 50 gadu laikā zinātniskajā vidē visā pasaulē tiek intensīvi pētīts jūrniecības nozares darba tirgus, jo intensīva nozares attīstība un situācijas mainība attiecībās starp darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu ir izcēlušies nekontrolējami pieprasījuma pieaugumu pēc jauniem darbaspēka resursiem.

Pētījuma mērķis ir apkopot iepriekšējo pieredzi jūrniecības darba tirgus prognozēšanas pieredzē, identificēt motivējošos faktorus jūrnieka profesijas izvēlei un sniegt ieteikumus profesionālās izglītības iestādēm, kuras izglīto kuģu vadītājus, kā piesaistīt vairāk studējošo un kā uzlabot profesijas atpazīstamību jauniešu vidū. Autors veica dokumentu izpēti, iepriekšējo publikāciju apskatu par izvēlēto tēmu, datu apstrādi un studējošo aptauju. Secinājumos tiek izteikta jūrniecības nozares izglītības nozīme valsts tautsaimniecības labklājības attīstībā un nepieciešamība paplašināt izglītības iestāžu karjeras izglītības programmas par indivīda profesionālo attīstību ilgtermiņā. Izvērtējot motivācijas faktorus, ir jāspēj radīt balansu emocionālo un racionālo interešu īstenošanai, izvēloties un apgūstot jūras virsnieka profesiju.

Problēmas teorētiskais pamatojums *Theoretical background of the problem*

Hronoloģiski par pirmo pētījumu darbaspēka pieprasījumu jūrniecībā tiek uzskatīts Morebija un Springetta darbs „Kritiskie līmeņi” (*Critical Levels*) (Moreby, Springett, 1990). Drīz pēc tam nāca klajā arī Varvikas universitātes pētījums, sadarbībā ar ISF un BIMCO ziņojumiem. 2009.gadā tika publicēts ECORYS pētījums par kuģu skaita pieprasījumu, bāzējoties uz kravu prognozi un kuģu izmēru palielinājumu, kas varētu negatīvi atsaukties uz vidējā ranga jūrnieku nodarbinātības pieprasījumu.

Savukārt vadoties no britu institūciju Lloyd's Register, QuinetiQ un Stratčlides universitātes 2013.gada aprīļa ziņojuma „*Global Marine Trends 2030*”, jūras pārvadājumu apjoms 2030.gadā pieaugs līdz 19 - 24 milj. tonnām. Mitrusi savā rakstā „Jūrnieku nodarbinātība ES kontekstā: izaicinājumi un iespējas” (Mitroussi, 2008) pēta problēmas, kurām ir negatīva ietekme uz ES jūrnieku nodarbinātību. Raksta „Pasaules jūrniecības nodarbinātības aprēķinu metodika” autori Li un Vonhams (Li, Wonham, 1999) piedāvā metodi, ar kuru novērtēt jūrniecības darba tirgu visā pasaulē. Lai arī šie raksti iztirzā jautājumus par nodarbinātību, tie neapskata jūrniecības profesionālās izglītības ieguldījumu darba tirgus pieprasījuma apmierināšanai.

³International Maritime Organisation

Darba tirgus pieprasījuma prognozēšanas metodikas
Methodology of labour market demand forecasting

Lai izprastu darba tirgus mainīgās svārstības, raksta autors ir pētījis indikatorus, kas ietekmē jūrniecības nozari (Wu, Winchester, 2005; Sornn, Friese, Hansen, 2005; Shinohara, 2010; Pettit, 2005; Guļāns, 1999; Corres, 2007; Benito, 2005; Belcher, Sampson, Thomas, Veiga, Zhao, 2003; Bailey, 1991; Alderton, Winchester, 2006). Savukārt izmērot to ietekmi un regulāri monitorējot statistiku par nozari, tiek izstrādātas dažādas metodikas darba tirgus prognozēšanai. Tradicionāli tiek apkopoti visu pasaules valstu jūras administrāciju Jūrnieku reģistra dati par spēkā esošajiem sertifikātiem, to derīgumu termiņiem, atkārtotu sertificēšanu, kā to nosaka reglamentēto profesiju regulējumi. Tomēr tas negarantē 100% statistikas datu ticamību, jo sertificētais jūras virsnieks var arī nebūt nodarbināts uz doto brīdi. Arī Eiropas Komisijas 2011.gada ziņojumā par jūrniecības darbaspēka konkurētspēju, mobilitāti un politiku (EC, 2011a; 2011b) ir atzīmēts, ka pastāv daudz “balto” laukumu, t.i., nav pieejami pilnīgi dati par visām ES valstīm, kas, protams, nedod statistiski korektu ainu, bet iezīmē tendenci.

Nesamērību darbaspēka pieprasījuma prognozēs ievieš jauni notikumi, kam ir būtiska ietekme uz jūrniecības nozari (1.att.), piemēram, finanšu sektora investīciju barometra svārstības, kas savukārt aktivizē vai bremsē kuģubūvju industriju; kuģu reģistrēšana zem citu valstu karogiem, kas piedāvā pievilcīgāku nodokļu politiku; tehnoloģiju un inovāciju ienākšana darba devēja arsenālā, kas savukārt ļauj samazināt vidējā ranga un mazkvalificētā darbaspēka pieprasījumu (Wagtmann, Poulsen, 2009).



1.attēls. Jūrniecības darba tirgu ietekmējošie faktori

Fig.1. Factors influencing maritime labour market

Avots: Dienviddānijas universitāte, M.A.Wagtmann, R.T.Poulsen (2009)

Globalizācijas laikmetā strauji pieaug produkcijas ražošanas un tirdzniecības jaudas. Kā Martins Stopfords (Stopford, 2008) savā grāmatā “Maritime Economics” atzīmē, ka kopš 1960-tajiem gadiem līdz mūsdienām ir pieaudzis tirdzniecības apjoms no 0,5 līdz 3.0 triljoniem kargo tonnu jūdzēm. Lai gan kuģu īpašnieki ir daudzējādi uzlabojuši darba plūsmu automatizāciju, tomēr, pēc autora domām, šis indikators var būt viens no prognozējamākiem mērījumiem, sastādot darba tirgus pieprasījuma prognozi. Papildu Stopfords norāda, ka kuģu īpašnieku prakse, reģistrēt kuģus zem trešo valstu karogiem, padara necaurspīdīgu OECD⁴ valstu darbaspēka kustību, plaši izmantojot arī trešo valstu jūrniekus (Āzija, Austrumeiropa, Ukraina, Krievija). Bieži vien kuģu īpašnieki ir norobežojušies no rekrutēšanas un koncentrējas uz ieguvumiem no kuģa reģistrācijas, bet kuģa komandu komplektē tās ieinteresētās puses, kam rūp pieņemt darbā zemo izmaksu darbaspēku (Mitroussi, 2004). Rezultātā ir OECD valstu darba spēka neapmierinātība ar nodarbinātības situāciju, par ¾ samazināto darba samaksu, salīdzinot 1999.gada ar 1992.gada līmeni (Bloor, Thomas, Lane, 2000), domstarpības ar arodbiedrībām. Mitroussi (Mitroussi, 2008) uzsver, ka tirdzniecības flotes virsnieku kompetence, nodarbinātība un aktivitāte vistiešākajā veidā ietekmē ne tikai transporta pakalpojumus jūrā, bet arī ostu, kuģu būvētavu, jahtu un tūrisma attīstību, kā arī izglītības vadību, iesaistoties mācību procesā augstskolā, arodskolās, vadot praksi jūrā, lasot lekcijas u.c..

Jūrnieku darba tirgus prognozēšanai nav vienotas pieejas. Pārsvārā tiek matemātiski aprēķināti divi galvenie rādītāji, kas no vienas puses sastāv no pieprasījuma – globālie dati par jūrā esošiem un kuģu būvētavās topošajiem kuģiem, sasummējot kuģu tipus, ietilpību, jaudu un atbilstoši nepieciešamo apkalpes apjomu, un, no otras puses no piedāvājuma – dati no visu valstu jūras administrāciju Jūrnieku reģistriem, izglītības iestāžu absolventiem, kruinga kompāniju aptaujām un citiem datiem, kas varētu sniegt pilnīgāku informāciju par darbaspēka pieejamību uz doto periodu (Glen, 2008).

Darba tirgus piedāvājuma analīze *The analysis of labour market supply*

Lai gūtu pilnu ainu par jūrniecības darbaspēka apriti, ir jāņem vērā ne tikai nodarbināto skaits konkrētā laika posmā, bet arī tie regulējumi, kas nosaka profesionālo kvalifikāciju starptautiskām prasībām, gan darbaspēju vecumu, gan motivāciju doties jūrā vai rotēt uz radniecīgu profesiju krastā. Taču galvenais atskaites punkts ir mācību procesu apguvušie profesionālās arodizglītības, virsnieki ar augstāko izglītību, profesionālās tālākizglītības sertificētie profesionāļi. Papildu jāņem vērā nozares profesionālā specifika, ka nodarbināšanas akcija ir kampaņveida (pool), kad tiek apzināti tie resursi, kuri nav jūrā un ir gatavi turpināt darbu citā komandā.

⁴Organisation for Economic Co-operation and Development

Statistika par aktuālo jūrnieku un jūras virsnieku skaitu balstās uz BIMCO datu bāzēm, kas izsniedz STCW⁵ sertifikātus. Ja jūrnieku skaits tirdzniecības flotei ir sabalansēts, tad virsnieki ar augstāko izglītību vēl ilgu laiku nebūs pietiekošā skaitā. IMO signalizē par to, ka jaunā paaudze ne labprāt izvēlas profesionālo karjeru jūrā, lai gan vēsturiski nozarei bijusi stabila un prestižas profesijas tēls (Magramo, Gellada, 2009).

Dānijas jūras fonds (Den Danske Maritime Fond) rekomendē pastiprināt starptautisku organizāciju pilnvaras, lai reorganizētu starptautiskos regulējumus, piemēram, kuģu reģistrāciju zem trešo valstu karogiem; palielināt darba tiesību regulēšanas instrumentu nozīmi u.c. pasākumus, kas nodrošinātu vienotu informācijas plūsmu par darba tirgu jūrniecībā (Wagtmann, Poulsen, 2009).

Latvijas jūrniecības darba tirgus *Latvian Maritime labour market*

Latvijas jūrniecības darba tirgus piedāvājums ir maz pētīts, tomēr jāatzīmē Latvijas jūras administrācijas veiktos statistikas datu pētījumus par Jūrnieku reģistra un jūrniecības izglītības iestāžu datiem (Gailītis, Jansen, 2012; Gailītis, 2013; Gailītis, Fjodorova, 2014). Šo pētījumu pievienotā vērtība pētniecības jautājuma atrisinājumam ir detalizēta reģistrēto jūrnieku un virsnieku statistikas datu analīze un to korelācija ar profesionālās izglītības iestāžu reflektantu un absolventu datiem. Autori apraksta aktuālo jūras profesiju pārstāvju profilu, kas atspoguļo kopējos datus par izglītības/sertifikācijas līmeni, vecuma struktūru un novecošanas tendences datiem profesiju griezumā, kā arī parāda aktuālo situāciju par tiem profesionāļiem, kas izstāsies no darba tirgus vai atrodas neaktīvā statusā (Gailītis, Fjodorova, 2014).

Starptautiskajā darba tirgū Latvijā izglītotie jūras virsnieki ir pieprasīti, savukārt pieprasījums Latvijā pēc ierindas jūrniekiem samazinās. Līdz ar to jūrniecības izglītības pārstrukturēšana atbilstoši darba tirgus vajadzībām, palielinot jūras virsnieku īpatsvaru un ceļot izglītības kvalitāti, t.sk., uzlabojot apmācības tehnisko nodrošinājumu, dos vairākus ieguvumus: (1) jūras transports un ar to saistītās nozares tiks nodrošinātas ar kvalificētu nacionālo darbaspēku, (2) absolventi tiks nodrošināti ar izglītību specialitātēs, pēc kurām darba tirgū ir pieprasījums, (3) strādājot citu valstu flotēs, pastiprināsies Latvijas kā jūras valsts atpazīstama un tiks nodrošināta nopelnītās naudas atgriešanās Latvijā, uzturot ģimenes.

Aktuālo nodarbināto skaitu jūrniecības nozarē var iegūt no Latvijas jūras administrācijas Jūrnieku reģistra datiem (1.tab.).

⁵Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers

1.tabula. Jūrnieku skaits un darba tirgus struktūra Latvijā (2013)
Table 1. The number of seafarers and labor market structure in Latvia (2013)

Kopējais skaits	13 015
1. Tirdzniecības flotē nodarbinātie:	12 030
1.1. Kuģa klāja nodaļa	5730
Virsnieki	2600
Jūrnieki	3130
1.2. Mehānikas nodaļa	4885
Virsnieki	3045
Jūrnieki	1840
1.3. Ēdināšanaunapkalpošanaspersonāls	1415
2. Iekšējos ūdeņos un zvejniecībā nodarbinātie	985

Avots: Latvijas jūras administrācijas Jūrnieku reģistra dati (Gailītis, Fjodorova, 2014)

Par bāzi tiek ņemts to jūrnieku skaits, kuri ir ieguvuši profesionālo izglītību un ir saņēmuši par kvalifikācijas iegūšanu attiecīgo sertifikācijas dokumentu, kura derīguma termiņš vēl nav beidzies. Ik pēc pieciem gadiem ir jāapmeklē profesionālie mācību kursi un jāveic resertifikācijas procedūra. Līdz ar to šie reģistra dati nedod pilnu ainu par reāli nodarbināto skaitu, jo apmēram 10% jūrnieku tiek rekrutēti, izmantojot ārzemju kruinga kompāniju pakalpojumus, neinformējot valsti, kā arī ir noteikts to jūrnieku skaits, kuri neiet jūrā vai mainījuši profesiju, kaut gan sertifikāta derīguma termiņš vēl nav beidzies. Tomēr ņemot Latvijas jūras administrācijas darba pieredzi darba tirgus monitorēšanā, dati ir tuvu reālajai situācijai valstī.

Latvijas jūras akadēmijas studentu profesijas izvēles motivatori ***Latvian Maritime Academy students' motives for choice of profession***

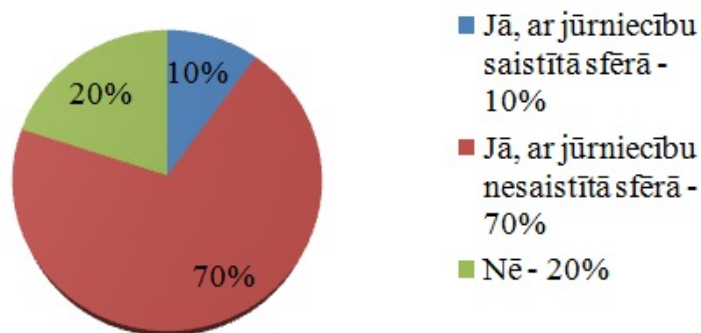
Pētījuma mērķis ir radīt izpratni par stāvokli jūrniecības nozarē gan izglītības iestādēm, gan uzņēmumiem, kas veic darbā iekārtošanas pakalpojumus, gan aktīvajiem jūrniekiem, gan potenciālajiem jūrnieku profesiju pārstāvjiem, kuri pagaidām darbu jūrniecības nozarē vai nu apvieno ar darbu jūrā, vai veic to praktikanta statusā. Šobrīd par aktuālāko būtu uzskatāma jaunas un objektīvas informācijas trūkuma problēma jaunatnes vidū par nozares attīstības tendencēm, iespējām un problēmām.

Pētot jauniešu nodarbinātības aspektus saistībā ar jūrniecības nozari, tika veikta jūrniecības sfērā ieinteresētu jauniešu anketēšana, lai noskaidrotu Latvijas Jūras akadēmijas (LJA) esošo un topošo studentu viedokli par izvēlēto nākotnes profesiju. No 2012.-2014.gadam aptaujāti 700 LJA studenti un 700 interesenti, kuri vēlētos studēt LJA. Studentu izvēle tika saskaņota ar mācību programmām, nodarbību grafiku un praksi jūrā. Respondentu izvēle aptver visas specialitātes un visus kursus – gan bakalaurus, gan maģistra līmeņa studijas. Anketas tika aizpildītas gan tiešsaistē, gan klātienē, anketējot izstādē „Skola 2013” un „Skola

2014” Ķīpsalas izstāžu kompleksā, LJA pasākumos – Atvērto durvju dienas, Ēnu dienas, konkursa „Enkurs” laikā, reflektantu dokumentu iesniegšanas laikā.

1) Vai pirms iestāšanās LJA esat strādājis?

Vairums LJA student savas darba attiecības ir nodibinājuši ar jurniecību nesaistītā sfērā. Grafikā proporcionāli tiek atspoguļotas sniegtās respondentu atbildes (2.att.).



2.attēls. LJA studentu nodarbinātība nozarē pirms studiju uzsākšanas
Fig.2. LMA students' employment in the sector before the start of the course

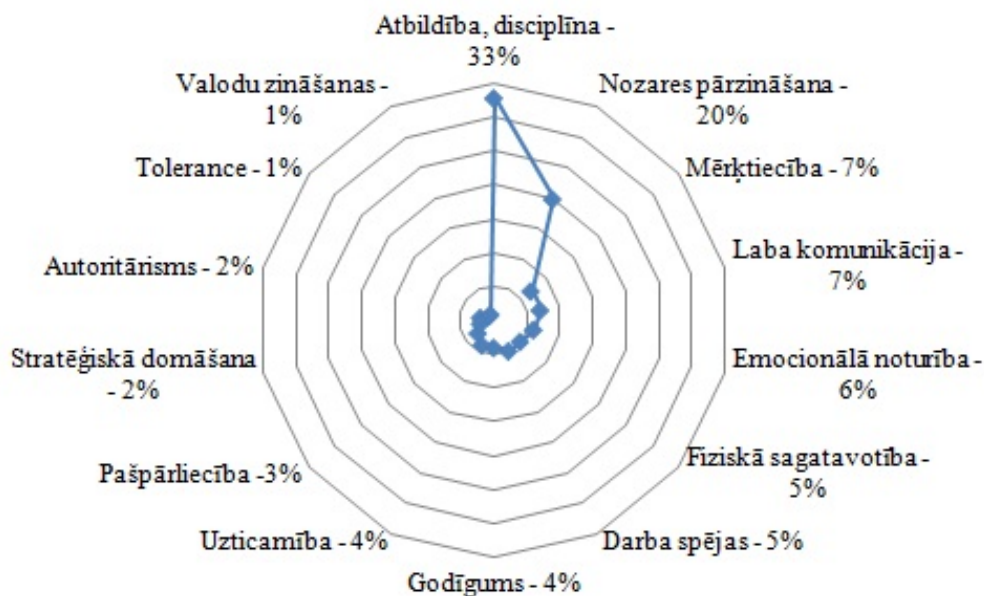
Avots: Aptauju dati no autora pētījuma

Secinājums: Jaunietim, kuram nav konkrētas ar jurniecību saistītas profesijas, nav profesionālās kvalifikācijas kā reglamentētās profesijas pārstāvim, pirms studiju uzsākšanas ir apgrūtināta darba atrašana potenciālajā specialitātē tieši jurniecībā. Tātad iepriekšējā darba pieredze nav noteicošais faktors studiju novirziena izvēlē jurniecības specialitātēs.

2) Kādām īpašībām ir jābūt apveltītam cilvēkam, kurš strādā jurniecības sfērā?

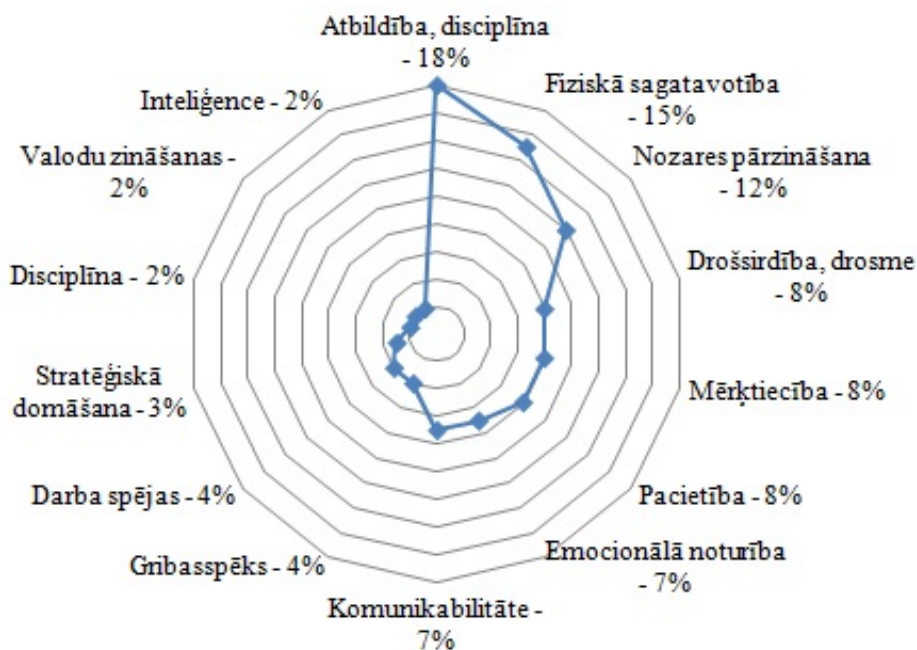
Studenti (3.att.) un potenciālie studētgrībētāji (4.att.) kā svarīgākās īpašības jurniecībā nodarbinātai personai norāda atbildību un disciplīnas ievērošanu. Kā svarīgu faktoru aptaujātie norāda arī to, ka personai, izvēloties šo profesiju, ir jābūt jau iepriekš pietiekoši informētai par nozari reglamentējošajām prasībām.

Secinājums: Studenti, kuri jau ir iepazinušies ar jurniecības profesijas niansēm, izvirza divas raktura īpašības – prasmi būt atbildīgam par savām darbībām, disciplīnas ievērošanu (33 %) un nepieciešamību pārzināt nozari reglamentējošās normas (20%), savukārt potenciālie studenti, kuri vēl nav iesaistījušies darba attiecībās jurniecības nozarē, šīs īpašības par svarīgām ir atzinuši attiecīgi 18% un 12% apjomā. Potenciālie studenti būtiski augstāk vērtē fizisko sagatavotību un drosmi. Pētījuma ietvaros par negaidītu rādītāju var uzskatīt abu grupu studenti ļoti zemu novērtēto svešvalodu prasmi.



3.attēls. LJA studējošo atbildes par jūrnieka profesijai nepieciešamajām dotībām
 Fig.3. LMA students' answers about the seafarer profession necessary abilities.

Avots: Aptauju dati no autora pētījuma



4.attēls. Potenciālo reflektantu atbildes par jūrnieka profesijai nepieciešamajām dotībām

Fig.4. Potential students' answers about the seafarer profession necessary abilities

Avots: Aptauju dati no autora pētījuma

3) Kas ir pozitīvs motivators izvēlei strādāt jūrniecības sfērā?

Potenciālie studenti savās atbildēs ar pārliecinošu pārsvaru ir akcentējuši atalgojumu kā galveno motivējošo argumentu darbam jūrniecības nozarē. Otrajā vietā ierindojas iespējas darbu apvienot ar ceļošanu.

Secinājums: Materiālais stimuls mūsdienu patērētāju sabiedrībā ir kļuvis par noteicošo faktoru apgūstamās profesijas un potenciālā darba izvēlē. Tādi kritēriji kā romantika, darba prestižs vai citi motivatori, kas norādīti grafikā, tiek uzskatīti par daudz mazāk nozīmīgiem.

4) Kas ir negatīvs, strādājot žurniecības sfērā?

Pārlicinošs vairākums potenciālo studentu kā visnegatīvāko pazīmi darbam žurniecības nozarē norādījuši ilgstošo prombūtni reisā, kad ir liegta saskarsme ar tuviniekiem. Salīdzinoši neliels īpatsvars ir norādei par profesijas bīstamību tieši saistībā ar veselības iespējamajām problēmām. Daļa studējošo pazīmi „veselības problēmas” ir norādījuši bez pastiprinošā jēdziena – „bīstami”. Neliela daļa aptaujāto potenciālo studentu tieši labu fizisko formu ir atzinuši par vienu no pozitīvajām pazīmēm saistībā ar nodarbinātību žurniecības nozarē, kad citi min smagu fizisku darbu kā demotivatoru profesijas izvēlei.

Secinājums: Skolu jaunieši savās atbildēs sniedz diametrāli pretējus viedokļus – nav viennozīmīgas izpratnes par to, kas ir pozitīvs vai negatīvs kritērijs saistībā ar nodarbinātību kādā no žurniecības profesijām.

5) Kā vislabāk atrast darbu pēc LJA absolvēšanas?

Pētījuma autors veica studentu un potenciālo LJA studentu aptauju par iespējām darba tirgū žurniecībā un kur tiek dota priekšroka meklēt pirmo darbavietu.

Secinājums: Vairums respondentu par vislabākās darba iegūšanas iespējām pēc studiju pabeigšanas un patstāvīgo darba gaitu uzsākšanas, uzskata darba tiesisko attiecību nodibināšanu tieši savā prakses vietā (54%). Kā nākamo iespējami labāko variantu abas respondentu grupas ir norādījušas darba meklēšanas/ atrašanas iespējas, izmantojot korporatīvās attiecības (25%). Attiecībā uz karjeras centru sniegtajiem pakalpojumiem lielāku ieinteresētību ir norādījuši respondenti, kuri vēl tikai apsver studiju iespējas LJA, bet no studējošiem tikai 4% respondentu interesēsies par darba iespējām karjeras centros, dodot priekšroku informācijas meklēšanai internetā (15%).

Secinājumi Conclusions

1. Žurniecības nozares lielākais izaicinājums ir sabalansēt darba tirgus kuģu virsnieku pieprasījumu ar specializēto mācību piedāvājumu. Izprotot globalizācijas tendences nākotnes attīstībai žurniecības nozarē dažādos reģionos, cilvēkkapitāla un izglītības profesionāļi var savlaicīgi prognozēt darbaspēka izglītības un mobilitātes aktivitātes.
2. Lai piesaistītu vairāk jauniešu šī profesijas izvēlei, tiek pētīti motivējošie faktori karjeras plānošanai. Kā svarīgākie motivatori tiek izvirzīti ekonomiskie faktori – augsts atalgojums, iespēja uzturēt ģimeni, karjeras izaugsme. Ne mazāk svarīgi ir sociālie aspekti – žurnieku profesijas

- prestīžs, sabiedrības novērtējums, atbildīgs darbs, ģimenes un draugu atbalsts par šādas profesijas izvēli.
3. Kā trešā motivācijas faktoru kategorija tiek izcelti psiholoģiskie aspekti – jūrnieka profesija vēl aizvien nav zaudējusi romantisku un bērnības sapņu piepildījuma nokrāsu, ceļojumu alku piepildījumu. Ja karjeras plānošanas aktivitātes tiek virzītas uz emocionālo piesaisti un personisko interešu īstenošanu, tad jūrniecības specialitāšu izvēlei ir plašas iespējas, tai skaitā arī sievietēm.
 4. Analizējot demotivējošus faktorus (smags fizisks darbs, ilgstoša prombūtne no mājām, nav interneta u.c.), jāizceļ laika gaitā mainījušies darba apstākļi, sociālais nodrošinājums un augsta līmeņa tehnoloģiju pielietošana ikdienā jūrā un krasta profesijās.

Summary

Seafaring profession has traditionally been considered a romantic profession among young people, but in today's labour market has dramatically changed priorities of career choices. At present, the maritime industry has more than 40 thousand vacancies, in addition to the growing trend - the shipping officers with University level are particularly difficult to recruit for crew shipping companies.

The methodology: an analysis of policy documents, statistical data analysis, a secondary analysis of previous research, database analysis, surveys. The motives of choosing profession of young people were determined by economical (good salary, possibility to maintain family welfare, career possibilities and etc.), social (wish to acquire education, seafarers are valued as specialists, and etc.) and psychological (seafarer's work seemed to be very interesting, dream to become a captain, and etc.) factors. Both external and internal factors predetermine the choice of seafarer's profession.

The conclusion can be done that maritime education and training institutions have to explain young people all merits of maritime profession and show possibility for them to find emotional attractiveness and realization of their interests if they choose maritime professions. Regarding on research about the factors of demotivation to choose maritime profession (heavy physical work, prolonged absences from home, no internet, etc.), conclusions highlighted the changed working conditions, social security and a high level of technology in every day life of professions at sea and the coast.

Keywords: maritime, employment, career path, higher education.

Literatūra References

- Alderton, T., Winchester, N. (2006). Globalisation and de-regulation in the maritime industry. *Marine Policy*, Vol. 26, pp. 35-43.
- Bailey, T. (1991). Jobs of the futur and the education they will require: Evidence from occuational forecast. *Educational Researcher*, 20(2), p. 11-20.
- Belcher, P., Sampson, H., Thomas, M., Veiga, J., Zhao, M. (2003). *Women seafarers. Global employment policies and practices*. Geneva: International Labor Office.
- Benito, G. et. al. (2005). A cluster analysis of the maritime sector in Norway. *International Journal of Transport Management*, Vol. 1, pp. 203–215.
- Berden, K.G., Francois, J., Tamminen, S., Thelle, M., Wymenga, P. (2009). *Non-Tariff Measures in EU-US Trade and Investment an Economic Analysis*. Rotterdam: ECORYS

- Nederland BV. Source: http://ntm.ecorys.com/images/downloads/ntm_book_final.pdf [Skatīts 16.03.2015.]
- BIMCO (2010). Manpower 2010 update.
- Bloor, M.; Michelle, T.; Tony, L. (2000). Health Risks in the Global Shipping Industry: An Overview, *Health, Risk & Society*, 2(3), pp. 329-340
- Corres, A. J. (2007). Greek Maritime Policy and the Discreet Role of Shipowners' Associations. *Research in Transportation Economics*, Vol. 21, pp. 221–255.
- European Commission (2011a). *Report of the Task Force on Maritime Employment and Competitiveness and Policy*. <http://ec.europa.eu/transport/modes/maritime/seafarers/doc/2011-06-09-tfmec.pdf> [Skatīts 01.09.2014.].
- European Commission (2011b). *Study on EU Seafarers Employment. Final Report*. <http://ec.europa.eu/transport/modes/maritime/studies/doc/2011-05-20-seafarers-employment.pdf>. [Skatīts 01.09.2014.].
- Gailitis, R. (2013). Assessment of contribution of maritime education institutions in Latvian seafarerspool. *Journal of Maritime Transport and Engineering*, Vol.2 (1), pp.4-12.
- Gailitis, R., Fjodorova, A. (2014). Determination of Parameters to Model Seafarers' Supply in Latvia. *The International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, Vol. 8 (2), pp. 245-252.
- Gailitis, R., Jansen, M. (2012). Development of the Latvian Maritime Policy; A Maritime Cluster Approach. *The International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, Vol. 6 (2), pp. 287-292.
- Glen, D. (2008). What do we know about the labour market for seafarers? *Marine Policy*, Vol. 32, pp. 845-855.
- Guļāns, P. (1999). *Kuģu virsnieku sagatavošanas ekonomiskā efektivitāte Latvijā*. Rīga: Latvian Maritime Academy.
- International Maritime Organisation (2008). "Go to Sea!"IMO official web page: <http://www.imo.org/ourwork/humanelement/gotosea/Pages/Default.aspx> (skatīts 05.09.2014)
- Kent, T. (2013). *Global Marine Trends 2030*. London: Lloyd's Register Group Limited, Hampshire: QinetiQ, Glasgow: University of Strathclyde
- Latvijas Jūrniecības gadagrāmata 2012*, (2013), Rīga: Latvian Maritime Administration, p.100-171.
- Li, K., Wonham, J. (1999). A method for estimating world maritime employment. *Transportation Research Part E* 35, pp. 183- 189.
- Magramo M., Gellada L. (2009). *A Noble Profession Called Seafaring: the Making of an Officer*. *TransNav, the International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, Vol. 3, No. 4, pp. 475-480
- Mitrossi, K. (2004). "The ship owners' stance on third-part ship management: An empirical study", *Maritime Policy and Management*, 31(1), pp. 31-45.
- Mitroussi, K. Employment of seafarers in the EU context: challenges and opportunities. *Marine Policy*, Vol. 32 (6), 2008, pp. 1043-1049.
- Moreby, D.H., Springett, P. (1990). *The UK shipping industry: Critical levels study*. London: British Marine Charitable Foundation
- Pettit, S. et. al. (2005). Ex-seafarers shore-based employment: the current UK situation. *Marine Policy*, Vol. 29, pp. 521-531.
- Shinohara, M. (2010). Maritime cluster of Japan: implications for the cluster formation policies. *Maritime Policy & Management, The Flagship Journal of International Shipping and Port Research*, Vol. 37, pp.377-399.
- Sornn-Friese, H., Hansen, C. Ø. (2005). *The Blue Denmark: Is it a maritime labour mobility cluster?* Copenhagen: Center for shipping economics and innovation.

- Stopford, M. (2008). *Maritime Economics*, Routledge, 2008.
- Study on EU Seafarers Employment*. (2011), Brussels: European Commission.
- The Mapping of Career Paths in Maritime Industries*.(2005). Southampton Solent University.
- Wagtmann, M. A., & Poulsen, R. T. (2009). Recent Developments and Probable Future Scenarios Concerning Seafarer Labour Markets. In *MET Trends in the XXI Century: Shipping Industry and Training Institutions in the global environment - area of mutual interests and cooperation*. (pp. 306-23). International Organisation of Maritime Universities.
- Wu, B., Winchester, N. (2005). Crew study of seafarers: a methodological approach to the global labour market for seafarers. *MarinePolicy*, Vol. 29, pp. 323–330.