



Munich Personal RePEc Archive

Salary conjuncture of economic and management professions experts in Latvia

Skribans, Valerijs

Sociālo tehnoloģiju augstskola

2007

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/16384/>
MPRA Paper No. 16384, posted 11 Aug 2009 07:21 UTC

Ekonomisko un vadības profesiju darba apmaksas tirgus konjunktūra Latvijā

Salary conjuncture of economic and management professions experts in Latvia

Valērijs Skribans

Sociālo tehnoloģiju augstskola

Ekonomikas katedra

Bezdelīgu 12, Rīga, Latvija

e-mail: skriban@gmail.com

Šī raksta mērķis ir izpētīt ekonomisko un vadības profesiju speciālistu algas un algu aprēķināšanas metodes, novērtēt profesiju izdevīgumu salīdzinājumā ar citām nozarēm un profesijām.

Mērķa sasniegšanai ir risināti sekojošie uzdevumi: vispusīgi definētas ekonomisko un vadības profesiju grupas, noteikta to vieta normatīvajos aktos (Latvijas Republikas (LR) profesiju klasifikatorā), speciālistu sagatavošanas un izglītības sistēmā, darba tirgū; izpētīti ekonomisko un vadības profesiju speciālistu atalgojuma ietekmējošie faktori; noteikts ekonomisko un vadības profesiju speciālistu atalgojuma vidējais līmenis, ka arī svārstību zemākās un augstākās robežas; atsevišķi salīdzināti sieviešu un vīriešu skaits un algas ekonomiskās un vadības profesijās; izpētīti teorētiskās un tirgū pielietotās darba samaksas sistēmas un metodes; novērtēts ekonomisko un vadības profesiju izdevīgums salīdzinājumā ar citām nozarēm un profesijām.

Atslēgvārdi: darba apmaksa, motivējošās sistēmas, izdevumi personālam, tirgus konjunktūra.

Ekonomisko un vadības profesiju tirgū parādījies daudz jauno speciālistu, palielinājusies ekonomisko un vadības speciālistu konkurence, paaugstinājušās prasības pret speciālistiem. Šajā rakstā ir izpētītas ekonomisko un vadības profesiju speciālistu algas un algu aprēķināšanas metodes, novērtēts profesiju izdevīgums salīdzinājumā ar citām nozarēm un profesijām.

Pēdējos gados Latvijā ievērojami palielinās ekonomisko un vadības zinātņu fakultāšu absolventu skaits. Tā Latvijā 2005. gadā grādu un kvalifikāciju ieguvuši 1584 ekonomisti, 1541 uzņēmējdarbības un vadības speciālisti, 890 vadības speciālisti un vēl 43 dažādu ekonomikas un vadības studiju programmu 2717 speciālisti, kas kopumā ir 26% no 2005. gada absolventu skaita[1]. Kā rezultāts darba tirgū parādījās daudz jauno speciālistu, palielinājās ekonomisko un vadības speciālistu konkurence, paaugstinājās prasības pret speciālistiem. No vienas puses ir zināms, ka konkurences pieaugums darba tirgū samazina darba apmaksu, bet, no otras, - speciālistu atalgojums nav elastīgs uz samazināšanas pusi, it īpaši kopējās algas pieauguma apstākļos. Šī raksta mērķis ir izpētīt ekonomisko un vadības profesiju speciālistu algas un algu aprēķināšanas metodes, novērtēt profesiju izdevīgumu salīdzinājumā ar citām nozarēm un profesijām.

Vispirms apskatīsim, kādas ir ekonomiskās un vadības profesijas. LR profesiju klasifikators 2441 atsevišķā grupā [2] iedala ekonomistus uz 9 profesijām- ekonometrists; ekonomists; lauksaimniecības, ekonometrijas, finanšu, ārējas tirdzniecības, darba, cenu, nodokļu ekonomistus. Finanšu un tirdzniecības iestāžu speciālistu 3411 atsevišķā grupa sadala finansistus pa 11 profesijām. Bez tam klasifikators min vēl vairāk nekā 150 profesiju (bez vadītājiem), kuru pildīšanai ir nepieciešama speciālā ekonomiskā augstākā izglītība. Klasifikators atspoguļo ekonomisko profesiju bagātību, bet to nav iespējams pielietot tirgus situācijas pētīšanai. Apskatīsim kādi no klasifikatorā minētajiem speciālistiem reāli pastāv darba tirgū.

Latvijā koledžas un augstskolas sagatavo ekonomiskos speciālistus pēc 45 programmām, bet atsevišķas programmas beidzniecīgs speciālistu skaits, piemēram, 2005. gadā programmu

“Agrārā un reģionālā ekonomika” apguva tikai viens speciālists. Apvienojot programmas pēc pamatvirzieniem, autors izdalīja trīs lielākās ekonomikas specialitāšu grupas: vadības speciālisti (ietilpst uzņēmējdarbība un vadīšana, vadības zinības un citas programmas), ekonomisti (ekonomika, nozaru ekonomika u.c.), finanšu un uzskaites speciālisti (grāmatvedība un finanses, audits, nodokļi u.c.). Absolventu sadalījums pēc šīm grupām ir sekojošs: vadības speciālisti - 3636 (55,0%), ekonomisti - 2021 (30,7%), finanšu un uzskaites speciālisti - 592 (9%). Ārpus šīm grupām palika 354 absolventi (5,4%) no programmām, kurus problemātiski pieskaitīt jau minētajām grupām, piemēram, mārketinga un tirdzniecība, starptautiskais bizness u.c. Kopumā šis sadalījums atspoguļo ekonomiskās izglītības pamatvirzienus.

Nākamais pētījuma solis ir saprast tirgus pieprasījumu pēc attiecīgajiem speciālistiem. Latvijā ir daudz uzņēmumu, kuri nodarbojas ar personāla pētījumiem, piemēram, SIA Fontes Latvija, CVO Group, KOMIN SIA, CV Market u.c. Tie regulāri publicē savas atskaites, ievieto internetā datu bāzes [3, 4, 5, 6], kas kļuva par šī pētījuma informatīvo bāzi. Šī pētījuma metodoloģija, datu bāzes veidošanas procedūra ir vienkārša: tiek sastādītas aptaujas anketas, kuras mērķis ir noskaidrot speciālista algas līmeni. Vienlaicīgi piedāvāti papildjautājumi par speciālistu, tā vecumu, dzimumu, izglītību un darba stāžu, ka arī par darba vietu, tās atrašanās vietu, uzņēmuma lielumu un valstisko piederību. Anketu aizpilda pats speciālists un tā ir anonīma, to var aizpildīt arī internētā [5]. To, ko anketas var anonīmi aizpildīt internētā var samazināt pētījuma kvalitāti, bet pirms raksta sagatavošanas iegūtie dati tika pārbaudīti izlases veidā: indikatīvo uzņēmumu vadītāji vai grāmatveži, saņemot apkopotos pētījuma datus, atbildēja vai uzņēmuma speciālistu algas atbilst iegūtiem tirgus datiem vai ne. Tādā veidā no speciālistiem iegūtie dati tiek pārbaudīti no to maksātāju puses. Valsts oficiālā statistika diemžēl neveic tik sīkas atalgojuma uzskaites, un izmantojot to nav iespējams pārbaudīt personāla pētīšanas uzņēmumu datus.

Tātad, apkopojot personāla pētīšanas uzņēmumu datus, ekonomisko un vadības profesiju grupējums iznāk savādāks. Pēc datu bāzes apstrādes (datu atlases) pētījumā palika informācija par 3467 speciālistu darba vietām, amatiem, algām un citiem darba apstākļiem. Datu atlasī autors veica ar nolūku paaugstināt pētījuma kvalitāti, tāpēc pētījumā nebija iekļauti amati, par kuriem informāciju sniedza mazāk nekā 50 speciālisti. Uzņēmums bija augstākā līmeņa vadītāji, jo šajā grupā aptaujāto personu skaits dabiski nevar būt liels, un ekonomisti, kuru skaits aptaujā bija 47.

Vadoties pēc ieņemamajiem amatiem, var ievest šādu ekonomisko un vadības specialitāšu grupējumu: finanšu speciālisti (37,1%), tirdzniecības speciālisti (26,9%), administratīvie darbinieki (17,0%), mārketinga speciālisti (15,4%), augstākā līmeņa vadītāji (3,4%). No šiem datiem izriet, ka vadības speciālistu sagatavošana izglītības iestādēs darba tirgū nav pieprasīta, līdz vadības līmenim ar laiku nonāk tikai 3,4% no respondentiem. Tāda pati situācija ir ar ekonomistiem, kuri šajā grupējumā ir iekļauti starp finanšu speciālistiem, jo to īpatsvars tirgū ir tikai 1,4%. Vienlaicīgi ļoti maz sagatavots finanšu, tirdzniecības un mārketinga speciālistu un administratīvo darbinieku.

Izglītība ir ļoti svarīgs jautājums atalgojuma noteikšanā. Reālā situācija ir tāda, ka darba devēji Latvijā bieži vien neņem vērā izglītības atbilstību ieņemamajam amatam, bet ir standarta prasība – augstākā izglītība. Tas atteicas uz visām pētījumā atspoguļotajām profesijām – tagad bez augstākās izglītības ir problemātiski iegūt pat grāmatveža vai sekretāra vietu.

Bez izglītības ir arī citi faktori, kuri nosaka atalgojuma lielumu. Svarīgākie no tiem ir uzņēmuma lielums, uzņēmuma valstiskā piederība (starptautiskais raksturs), darbinieka darba stāžs konkrētā amatā, darbinieka dzimums. Šie faktori tiek aplūkoti šajā pētījumā. Uzņēmuma lielums algas ietekmē dažādi. Pētījuma izstrādes gaitā tika izvirzīta hipotēze, ka uzņēmuma

lielums ir saistīts ar darba slodzi; mazajos uzņēmumos darba ir mazāk, slodze ir neregulāra, tāpēc atalgojums ir zemāks. Bet šai hipotēzei netika rasts apstiprinājums. Mazo un lielo uzņēmumu darbinieku atalgojuma starpība tiek izskaidrota ar dažādo darba organizāciju. Pagaidām Latvijā efektīvas algas sistēmas lielākoties izmanto vidējie un lielie uzņēmumi. Mazos uzņēmumos, t.s. viena īpašnieka uzņēmumā, alga bieži ir atkarīga nevis no tirgus situācijas, bet no īpašnieka priekšstata par taisnīgu atalgojumu.

Uzņēmuma valstiskā piederība arī varētu būt saistīta ar efektīvo algas sistēmu pielietošanu. Latvijā vismazāk efektīvas algas sistēmas ir valsts iestādēs, pēc tam seko privātie uzņēmumi ar vietējo kapitālu, un vislielākās algas ir starptautiskajos uzņēmumos. Darbā izpētīts, par cik lielākas algas ir Latvijas starptautiskajos uzņēmumos salīdzinājumā ar Latvijas privātajiem uzņēmumiem. No otras puses, strādājot starptautiskā uzņēmumā, ikdienā ir nepieciešamas papildu valodu zināšanas. Atbilstoši paaugstināta darba apmaksā starptautiskos uzņēmumos tiek uzskaitīta par taisnīgu piemaksu par valodu zināšanām. Darbinieka darba stāžs konkrētā amatā, nozarē vienmēr tieši ietekmējis algu, - jo lielāka pieredze, jo labāka darba kvalitāte un lielākā darba alga.

Atsevišķā vieta algas aprēķināšanai ir darbinieka dzimumam. Sieviešu algas Latvijā ir vidēji par 21,5% zemākas nekā vīriešu algas [7], kas ir pretrunā ar esošu LR likumdošanu un Eiropas ētiskajiem principiem. Salīdzinot vidējas algas jāsaprot, ka bieži sievietes un vīrieši strādā dažādos darbos, dažādās profesijās, ar ko var skaidrot starpību atalgojumā. Ekonomiskās un vadības profesijās tādas starpības nav. Neatkarīgi no dzimuma visi, gan sievietes, gan vīrieši, pilda vienu un tādu pašu darbu. Tāpēc īpaši pasvītrots šī pētījuma daļas objektīvais un metodiskais derīgums, kas ir ļoti reti sastopams līdzīgos pētījumos. Jāatzīmē pētījumā tika izvirzīta hipotēze, - jo augstāka ir darbinieku profesionalitāte, jo mazāka ir atalgojuma diskriminācija atkarībā no dzimuma.

Bez augstāk minētajiem faktoriem darbinieku algas ietekmē arī darba vietas ģeogrāfiskā atrašana, uzņēmuma darbības nozare, izglītība. Rīgas un Latvijas pārējo reģionu algas atšķiras par 20 – 25% [8], bet, ņemot vērā, ka lielākā daļa ekonomisko un vadību profesiju darba vietu koncentrētas Rīgā, arī šis sadalījums plaši netiks apskatīts. Uzņēmuma darbības nozare netika apskatīta, jo par algām nozarē var secināt tikai tad, ja aptaujāto skaits ir vismaz 3-7% no nozarē strādājošiem, bet spriest par visu nozari pēc 10-15 darbinieku algām būtu nepareizi. Darbinieki ar augstāko izglītību pelna vidēji par 24% vairāk nekā darbinieki ar vispārējo izglītību [7], bet, ievērojot to faktu, kā augstākā izglītība ekonomiskām un vadības profesijām ir obligāta prasība, pētījumā ir atspoguļotas algas tikai darbiniekiem ar augstāko izglītību.

Apkopoti dati par ekonomiskajām un vadības profesijām un to algām ir doti 1. tabulā, kur ir sagrupēti un ranžēti vadoties pēc aptaujāto profesijas speciālistu skaita.

1. tabulā ir redzams, ka pētījumā liela uzmanība tika pievērsta datu atlatē kvalitātei. Pirms vidējās algas vienmēr tiek pētīts novērojumu skaits, t.i., aptaujāto speciālistu skaits. Autora skatījumā novērojumu skaits pētījumā ir pietiekošs, lai teiktu, ka pētījums atspoguļo tirgus reālo situāciju. Jāatzīmē, ka novērojumu skaits augstākā līmeņa vadītājiem nav īpaši liels, kas var ietekmēt šīs grupas atsevišķo segmentu datu kvalitāti. Pieaugot darbinieku darba stāžam, datu kvalitāte samazinājās. Pētījuma dati ir neapšaubāmi darbiniekiem ar darba stāžu līdz 5 gadiem, bet ar stāžu virs 10 gadiem dati dažkārt nav lietderīgi izmantojami. Tas ir saistīts ar būtiskām strukturālām izmaiņām darba tirgū apmērām pirms 10 gadiem.

1. tabula

Ekonomisko un vadības profesiju speciālistu algas 2006. gada augustā – septembrī
Salary of economic and management professions experts in 2006 august- september

Amats	Grāmatvedis		Galv. grāmatvedis		Klientu apkalpošanas menedžeris		Biroja vadītājs		Mārketinga menedžeris	
	Novērojumu skaits	Vidējā alga, Ls	Novērojumu skaits	Vidējā alga, Ls	Novērojumu skaits	Vidējā alga, Ls	Novērojumu skaits	Vidējā alga, Ls	Novērojumu skaits	Vidējā alga, Ls
Darbinieku skaits										
līdz 50	189	301	139	479	118	375	222	349	76	419
50-400	141	344	50	580	66	515	95	376	67	473
Virš 400	64	398	10	506	22	450	26	396	13	530
Vidēji	394	332	199	506	206	428	343	360	156	452
Uzņēmuma valstiskā piederība										
Vietējais	293	311	145	467	132	373	245	333	96	412
Starptautiskais	101	394	54	612	74	526	89	436	60	514
Vidēji	394	332	199	506	206	428	343	360	156	452
Profesijā nostrādātais laiks (gados)										
<1	59	247	2	550	20	293	41	301	17	354
1-2	100	296	12	405	64	384	115	324	55	398
2-3	63	358	16	472	33	439	62	364	31	459
3-5	64	387	38	258	38	470	68	386	35	524
5-10	73	373	74	547	46	487	48	423	17	555
>10	30	344	57	467	5	600	9	528	1	500

1. tabulas galvenā vērtība ir praktiskais palīgs uzņēmējiem algas noteikšanā. Algas noteikšanai autors piedāvā izmantot sekojošu vienkāršotu metodi (sk. 2. tabulu).

2. tabula

Algas noteikšanas matrica
Salary definition matrix

Algas aprēķināšanas bāze	Piemaksas / samazinājumi		
	Uzņēmuma lielums	Uzņēmuma valstiskā piederība	Darba stāžs
Amata vidējais atalgojums	Mazs Vidējais Liels	- 30 Ls nemainas + 30 Ls	Vietējais - 30 Ls Starptautiskais + 60 Ls
			Vidējais algas līmenis atbilst 2-3 gadīgam darba stāžam. Citos gadījumos novirzes ir +/-15 Ls par katru darba stāža gadu.

No 2. tabulas izriet, ka, palielinoties uzņēmuma darbinieku skaitam, speciālisti katrā nākamajā grupā saņem par 30 Ls vairāk, starptautisko uzņēmumu darbinieki saņem vidēji par 90 latiem vairāk nekā vietējos uzņēmumos, kā arī darba stāžs konkrētajā amatā, konkrētajā nozarē dod algas paaugstinājumu vidēji par 15 Ls gadā. Tas ir viens no šodienas Latvijas darba tirgus paradoksiem, nopelnīt var vairāk un ātrāk, nevis paaugstinot sava darba kvalitāti (kura aug kopā ar darba stāžu), bet pārejot darbā uz lielu starptautisko uzņēmumu.

Iepriekš tika runāts tikai par algas vidējo līmeni. Bet ir zināms, ka alga ir ļoti individuāla lieta. Algas svārstās, ņemot vērā uzņēmuma parametrus un darbinieka individuālās īpašības. Šajā pētījumā arī ir norādītas algu svārstību robežas (sk. 3. tabulu).

Ekonomisko un vadības profesiju speciālistu algu svārstības robežas 2006. gada augustā - septembrī

Economic and management professions experts salary variability limits in 2006 august-september

	Novērojumu skaits	Zemākā robeža, Ls	Vidējā alga, Ls	Augstākā robeža, Ls
Grāmatvedis	394	260	332	404
Galvenais grāmatvedis	199	383	506	630
Finanšu analītiķis	137	405	503	601
Finanšu speciālists	118	376	543	710
Kasieris	116	246	291	336
Aizdevumu / Kredītu speciālists	110	307	388	470
Kredītu menedžeris	85	337	448	560
Finanšu asistents	79	243	308	374
Galvenais ekonomists	47	425	568	712
Klientu apkalpošanas darbinieks	272	186	236	287
Tirdzniecības pārstāvis	260	301	406	511
Klientu apkalpošanas menedžeris	206	322	428	535
Klientu konsultants	115	199	258	318
Tirdzniecības konsultants	80	240	335	431
Biroja vadītājs	343	281	360	439
Sekretārs	247	200	243	286
Mārketinga menedžeris	156	345	452	559
Mārketinga asistents	112	244	314	384
Sabiedrisko attiecību speciālists	75	308	423	539
Klientu menedžeris	66	295	370	446
Reklāmas menedžeris	63	269	347	426
Vadītājs, produkti un tirdzniecības markas	63	490	623	757
Tirdzniecības viceprezidents	85	712	935	1159
Tirdzniecības un mārketinga direktors	32	545	713	882
Mārketinga viceprezidents	7	636	810	984

3. tabulā ekonomiskās un vadības specialitātes sagrupētas un ranžētas atbilstoši amata popularitātei. No 3. tabulas izriet, ka parasti algas svārstās par +/-23% no vidējā līmeņa. Visvairāk algas svārstās finanšu speciālistiem – par +/-31%, bet vismazāk kasieriem, kas izskaidrojams ar amatu darba pienākumu neidentiskumu (pirmajā gadījumā) un standartizāciju (otrajā gadījumā) visos uzņēmumos. Novirzes no algas vidējā līmeņa nosaka arī uzņēmuma darbības nozare. Piemēram, ekonomisti ir nepieciešami visu nozaru uzņēmumos, tāpēc tiem svārstības no algas vidējā līmeņa ir lielākas nekā aizdevumu un kredītu speciālistiem, kuri lielākoties strādā vienā finanšu sektorā.

Atsevišķā vieta algas pētījumos ir darbinieka dzimumam. Šis pētījuma sadaļas uzdevums ir nevis diskriminēt kādus speciālistus, bet raksturot tirgus situāciju. 4. tabulā ir salīdzinātas ekonomisko un vadības profesiju speciālistu algas, ievērojot to dzimumu.

4. tabula

**Ekonomisko un vadības profesiju speciālistu skaita un algas salīdzināšana, ievērojot to
dzimumu 2006. gada augustā- septembrī**
**Economic and management professions experts amount and salary comparison take into
account sex in 2006 august- september**

Amats	Speciālistu skaits		Vidējais atalgojums		
	Vīrieši	Sievietes	Vīriešiem, Ls	Sievietēm, Ls	Starpība, %
Grāmatvedis	56	374	317	344	8,5
Galvenais grāmatvedis	19	184	611	526	-13,9
Finanšu analītiķis	76	70	513	515	0,4
Finanšu speciālists	46	66	669	428	-36,0
Kasieris	24	100	306	295	-3,6
Aizdevumu / Kredītu speciālists	42	84	387	398	2,8
Kredītu menedžeris	33	62	487	443	-9,0
Finanšu asistents	23	67	316	326	3,2
Galvenais ekonomists	14	30	683	561	-17,9
Klientu apkalpošanas darbinieks	91	189	285	226	-20,7
Tirdzniecības pārstāvis	187	94	450	359	-20,2
Klientu apkalpošanas menedžeris	116	93	465	391	-15,9
Klientu konsultants	54	68	299	241	-19,4
Tirdzniecības konsultants	45	39	402	284	-29,4
Biroja vadītājs	63	325	441	360	-18,4
Sekretārs	11	251	255	253	-0,8
Mārketinga menedžeris	59	127	465	469	0,9
Mārketinga asistents	35	84	306	314	2,6
Sabiedrisko attiecību speciālists	19	50	449	461	2,7
Klientu menedžeris	38	30	340	431	26,8
Reklāmas menedžeris	22	31	368	322	-12,5
Vadītājs, produkti un tirdzniecības markas	35	34	707	568	-19,7
Tirdzniecības viceprezidents	86	26	940	783	-16,7
Tirdzniecības un mārketinga direktors	21	24	846	580	-31,4
Mārketinga viceprezidents	7	3	739	510	-31,0

Ekonomisko un vadības profesiju speciālistu tirgū sieviešu algas vidēji par 10,7% zemākas nekā vīriešu algas (visas profesijas - par 21,5% [7]), no kurienes varētu secināt, ka jo augstāka ir darbinieku profesionalitāte, jo mazāka ir atalgojuma diskriminācija atkarībā no dzimuma. Bet tas neattiecas uz vadītājiem. Ja speciālistu vidū sievietes un vīrieši varētu saņemt līdzīgas algas, tad vadītāji-vīrieši vienmēr saņem būtiski vairāk.

4. tabulā ir redzams, ka dažādām profesijām speciālistu skaits vīrietim ir lielāks, dažādām sievietēm, dažādām vienāds. Šis grupējums arī saistīts ar sadalījumu uz tā saucamam “sieviešu” un “vīriešu” profesijām un nozarēm. Ir redzams, ka administratīvā darbā (biroja vadībā) vīriešu īpatsvars ir tikai 11% no visiem strādājošiem. Izejot no tā, ne visur ir lietderīgi salīdzināt sieviešu un vīriešu algas ekonomiskajās un vadības profesijās. Pētījumā gaitā no salīdzināšanas bija izņemtas tā saucamās “viena dzimuma profesijas”, un palieka tikai tie, kur speciālistu skaits aptuveni vienāds. Tālāk speciālistu algas tiek salīdzinātas nozares ietvaros (lai izvairīties no situācijas, kad vīriešu – būvniecības ekonomistu algas salīdzinātas ar sieviešu – pārtikas rūpniecības ekonomistus algu). Pēc izlases, rezultātu salīdzināšanas un apkopošanas jāsecina, ka sieviešu algas vidēji par 10,1% zemākas nekā vīriešu algas, kas būtiski neatšķiras no sākumā iegūtā rezultātā (ir statistiskās kļūdas ietvaros), un apstiprina to.

Viens no svarīgākajiem pētījuma jautājumiem ir: par kādu pienākumu pildīšanu speciālisti saņem atalgojumu. No uzņēmuma viedokļa tas nozīmē, ka uzņēmums ir gatavs maksāt tirgus algas, pretī prasot adekvātu darba apjomu. Tālāk ir apskatītas darba algas aprēķināšanas metodes.

Visvienkāršākā metode ir izmaksāt fiksēto mēneša algu. Šo metodi var pielietot administratīviem darbiniekiem (sekretārēm), zemākā un vidējā ranga finanšu darbiniekiem (grāmatvežiem, asistentiem), kuru darbs nemainās kopā ar uzņēmuma apgrozījumu, nesvārstās laika ziņā utt. [9; 84.- 85. lpp.]

Nākamais atalgojuma veids ir fiksētas algas izmaksa plus bonuss par padarīto darbu. Šis atalgojuma veids tiek izmantots tikai galvenajiem grāmatvežiem, izmaksājot bonusu (prēmiju) par gada bilances sastādīšanu.

Biežāk ir izplatīta fiksētas algas izmaksa plus bonuss, sasniedzot uzņēmumam noteikto rādītāju. Piemēram, ja debitoru parāds uzņēmumam samazinās līdz prasītajam līmenim, parādu piedzišanas speciālists saņem prēmiju. Šīs metodes trūkums ir tāds, ka tā motivē tikai sasniegt prasīto līmeni, bet darbinieks nav ieinteresēts to pārsniegt. Tajā pašā laikā, ja darbinieks dažu mēnešu laikā nesaņiegs prasīto līmeni, viņš nebūs ieinteresēts tālāk sasniegt šo līmeni, darbs nebūs apmaksāts atbilstoši cerētajam, darbinieks var aiziet uz citu uzņēmumu darbinieku. Šī metode Latvijā ir ļoti plaši izplatīta dažādās nozarēs un dažādos amatos, bet autora skatījumā to labāk nepielietot augstāk minēto trūkumu dēļ.

Tirdzniecībā un mārketingā ekonomiskām un vadības profesijām ir ļoti izplatīta akorda darba alga, kad darbinieks saņem algu vai tās daļu tieši proporcionāli padarītajam darbam, visbiežāk no apgrozījuma. No menedžmenta viedokļa šis algas veids vairāk stimulē sasniegt labākus rezultātus, bet var izraisīt darbiniekiem psiholoģisko diskomfortu, kad nav pārliecības par rītdienu. Šeit tika teikts, ka akorda alga visbiežāk tiek aprēķināta no apgrozījuma, tas ir taisnīgi tirdzniecības darbiniekiem, menedžerim u.c., no kuru darba ir atkarīgs uzņēmuma ieņēmumu apjoms. Bet starp ekonomiskajām un vadības profesijām ir arī tie, kuriem lietderīgi aprēķināt akorda algu ne tikai no apgrozījuma, bet arī no peļņas. Pirmkārt, tie ir jebkura līmeņa vadītāji, un, otrkārt, speciālisti, kuri tiešā veidā var ietekmēt peļņu (piemēram, ekonomisti). Lai motivētu vadošos darbiniekus, ieteikts līdz 10% no peļņas novirzīt vadošo darbinieku prēmiju fondā. Diemžēl Latvijā tas ir izplatīts ne visos uzņēmumos, kas būtiski samazina to darbības efektivitāti.

Akorda algas sistēmai ir vēl viena priekšrocība, - tā automātiski ņem vērā dažādus ekonomiskus procesus, piemēram, inflāciju un kopējo ekonomisko pieaugumu. Tas ir ļoti aktuāli Latvijas šodienas apstākļos. Citu ekonomisko un vadības profesiju pārstāvjiem, kuri nesaņem akorda algas, ir nepieciešams vismaz reizi gadā pārskatīt fiksētās algas līmenis. 2004.-2005. gados algas pieaugums ekonomisko un vadības profesiju sektorā bija tuvs kopējam ekonomiskajam pieaugumam (IKP pieaugumam) un sastāda 8-10% gadā, bet 2006. gadā algu pieaugums sasniedza vidēji 23%, kas jāņem vērā algas apjoma noteikšanā.

Neatkarīgi no algas aprēķināšanas metodes, tai jābūt saprotamai, citādi no tās nebūs nekādas jēgas.

Nākamais svarīgais jautājums ir novērtēt, cik ekonomisko un vadības profesiju algas ir konkurētspējīgas salīdzinājumā ar citu profesiju atalgojumu. 5. tabulā ekonomisko un vadības profesiju algas salīdzinātas ar citām. Atspoguļotas visplašāk izplatītās ekonomiskās un vadības profesijas, tās ir salīdzinātas ar tehniskajām profesijām ātri augošā būvniecības nozarē un moderno informācijas tehnoloģiju nozarē, kā arī ar valodu speciālistiem. Jāatzīmē, darbinieku

skaits ar ekonomisko un vadības izglītību tirgū ir lielāks nekā inženiertehniskajiem u.c. darbiniekiem, tāpēc pārējo profesiju pētījuma kvalitāte ir par pakāpi zemāka.

5. tabula

**Ekonomisko, vadības un pārējo profesiju speciālistu algu salīdzināšana 2006. gada
augustā – septembrī**
**Economic, management and other professions experts salary comparison in 2006 august-
september**

	Novērojumu skaits	Zemākā robeža, Ls	Vidējā alga, Ls	Augstākā robeža, Ls
Grāmatvedis	394	260	332	404
Tirdzniecības pārstāvis	260	301	406	511
Elektroinženieris	110	306	385	465
Inženieris celtnieks	74	347	441	536
Programmētājs / Analītiķis	244	396	518	641
Informācijas sistēmu operators / Analītiķis	81	304	392	481
Tīklu speciālists	80	334	452	570
Tulkotājs/tulks	82	239	309	380

5. tabulā atspoguļotās inženiertehnisko speciālistu algas ir mazākas nekā ekonomisko un vadības profesiju speciālistiem. Reālā situācija ir pretēja, bet inženiertehniskie speciālisti, it īpaši būvniecībā, daļu algas saņem aploksnē, tāpēc šī statistika nav pareiza. Bet ekonomistiem šajā gadījumā ir būtiska priekšrocība, jo tie ir vairāk sociāli nodrošināti. IT speciālisti pārsvarā nopelna vairāk nekā ekonomisko un vadības profesiju speciālisti. Bez tam IT speciālistu darba tirgū ir mazāka konkurence, kā secinājums - IT nozare ir neapšaubāmi pievilcīga no karjeras veidošanas viedokļa. Bet to nevar viennozīmīgi teikt par tulka/ tulkotāja karjeru. Atkarībā no darba specifikas, tulku speciālisti varētu saņemt vairāk vai mazāk nekā ekonomisti.

Šis pētījums ir aktuāls plašām sociālām grupām. Izmantojot iegūtie rezultāti skolēniem ir parādīts, ka augstākā izglītība nodrošina augstāko atalgojumu, un līdz ar to labāku dzīves līmeni. Studentiem, speciālistiem ir parādītas tirgus prasības, kā arī noteiktas efektīvas karjeras ceļi. Uzņēmumu vadītājiem un īpašniekiem tiek dotas rekomendācijas par algas noteikšanas algoritmiem.

Literatūras saraksts

1. Pārskats par Latvijas augstāko izglītību 2005. gadā (skaitļi, fakti, tendences).- R.: Izglītības un zinātnes ministrijas Augstākās izglītības un zinātnes departaments, 2006.- 273 lpp.
2. LR profesiju klasifikators.
3. <http://www.cvmarket.lv>
4. <http://www.e-darbs.lv>
5. <http://www.cv.lv>
6. <https://cv.fontes.lv>
7. Algu ietekmē izglītība, vecums, dzimums.- Dienas bizness, 29. septembris 2006.
8. Rietumu algas mums maksās tikai pēc daudziem gadiem.- Dienas bizness, 29. septembris 2006.
9. Аширов Д.А., Управление персоналом / Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ). – М., 2002 г. – 136с.

Summary

In the market of economic and management trades amount of young specialists are increased, the competition between specialists has increased, requirements to specialists have increased. In given paper the level of wages in the market of economic trades in Latvia is researched, practically used methods of definition of wages is investigated, perspectives of economic specialities in comparison with other trades is estimated.

In paper the term of economic and management trades is comprehensively formulated from the point of view of the Latvian legislation, from the point of view of preparation of experts and educational system, and from the point of view of a labour market. Factors influencing for the size of wages are certain. The average level of wages, and as borders of fluctuation of wages is certain. Distinction in work and a wages of men and women in economic and administrative trades is investigated separately in paper.

Kopsavilkums

Ekonomisko un vadības profesiju tirgū parādījies daudz jauno speciālistu, palielinājusies ekonomisko un vadības speciālistu konkurence, paaugstinājušās prasības pret speciālistiem. Šajā rakstā ir izpētītas ekonomisko un vadības profesiju speciālistu algas un algu aprēķināšanas metodes, novērtēts profesiju izdevīgums salīdzinājumā ar citām nozarēm un profesijām.

Rakstā vispusīgi definētas ekonomisko un vadības profesiju grupas, noteikta to vieta normatīvajos aktos (Latvijas Republikas (LR) profesiju klasifikatorā), speciālistu sagatavošanas un izglītības sistēmā, darba tirgū; izpētīti ekonomisko un vadības profesiju speciālistu atalgojuma ietekmējošie faktori; noteikts ekonomisko un vadības profesiju speciālistu atalgojuma vidējais līmenis, kā arī svārstību zemākās un augstākās robežas; atsevišķi salīdzināti sieviešu un vīriešu skaits un algas ekonomiskās un vadības profesijās; izpētīti teorētiskās un tirgū pielietotās darba samaksas sistēmas un metodes.