

PROJEKTU UN KVALITĀTES VADĪBA

**DARBA TIRGUS ĪSTERMIŅA PROGNOZE  
2012.GADA 2.PUSGADAM:**

**SOCIĀLO PARTNERU APTAUJA**

**DARBA TIRGUS PROGNOZE UN REKOMENDĀCIJAS  
NVA APMĀCĪBU PASĀKUMIEM**



EIROPAS SAVIENĪBA

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Rīga 2012

Eiropas Sociālā fonda darbības programmas „Cilvēkresursi un nodarbinātība” projekta „Nodarbinātības valsts aģentūras darba tirgus prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība” (Nr.1DP/1.3.1.7.0./09/IPIA/NVA/001) papildinājuma 1.3.1.7. aktivitātes „Darba tirgus pieprasījuma īstermiņa un ilgtermiņa prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība” projekta „Darba tirgus pētījumu metodikas izstrāde un pilnveide pētījumu sagatavošanai” (Nr. NVA 2011/5\_ESF) pētījumu „Sociālo partneru aptauja” veica personu apvienības, kuru veido SIA „Projektu un kvalitātes vadība” un SIA „Attīstības projektu institūts”, pētnieku grupa:

projekta vadītāja – Evija Eglīte ( maģistra grāds sociālajās zinātnēs);

projekta koordinatori – Andris Avotiņš (maģistra grāds sociālajās zinātnēs), Jānis Briedis (maģistra grāds sociālajās zinātnēs);

pētnieki Māris Brants (maģistra grāds sociālajās zinātnēs), Kārlis Purmalis (doktora grāds ekonomikā); Aleksejs Meļihovs (doktora grāds ekonomikā), Evija Sprodžēna (bakalaura grāds sociālajās zinātnēs), Anna Jankevica (bakalaura grāds statistikā), Ilze Lukstiņa (bakalaura humanitārajās zinātnēs), Irina Čurkina (maģistra grāds ekonomikā), Diāna Stabulniece (bakalaura grāds sociālajās zinātnēs), Juris Osis (maģistra grāds sociālajās zinātnēs).

Pētījumu lauka darba veikšanu, pamatojoties uz Nodarbinātības valsts aģentūras atklātā konkursa „Datu ieguves pakalpojumi” (iepirkuma identifikācijas numurs NVA 2011 /65\_ESF) rezultātiem, nodrošināja SIA „Factum”.

Pētījums „Sociālo partneru aptauja” ir īstenots ar 85% Eiropas Sociālā fonda un 15% Latvijas valsts budžeta finansiālu atbalstu. Šajā pētījuma pārskatā ir pausts pētnieku grupas viedoklis, un tas nekādā gadījumā nav uzskatāms par Eiropas Kopienas vai Latvijas valsts viedokļa atspoguļojumu.

Pētījuma mērķis ir izziņāt bezdarbnieku profesionālās un neformālās apmācības vajadzības, lai nodrošinātu darba tirgus prognozi nākamajam pusgadam un konkrētas rekomendācijas apmācībām. Šis pētījums ir darba tirgus prognozēšanas metodikas sastāvdaļa un kopā ar darba devēju aptaujām, un sociālo partneru intervijām veido vienu veselu informācijas izziņāšanas sistēmu, kura nākamajos četros pētījumu viļņos tiks pārbaudīta un pilnveidota.

Atslēgas vārdi: prognoze, darba tirgus, NVA apmācību pasākumi.

## SATURA RĀDĪTĀJS

TABULU RĀDĪTĀJS.....	5
ATTĒLU RĀDĪTĀJS .....	6
IZMANTOTIE SAĪSINĀJUMI.....	7
TERMINU DEFINĪCIJAS.....	7
KOPSAVILKUMS.....	10
1.IEVADS.....	12
2.PROGNOZĒŠANAS METODIKA UN TĀS PILNVEIDE .....	14
3. VEIKTO APTAUJU REZULTĀTI.....	17
3.1. Darba devēju aptaujas rezultāti un secinājumi .....	17
3.1.1. Aptaujas mērķi un tematiskās sadaļas .....	17
3.1.2. Pētījuma izlase.....	17
3.1.3. Aptaujas rezultāti .....	20
3.1.3.1. Biznesa situācijas novērtējums.....	20
3.1.3.2. Prognozētā vakanču aizpilde.....	23
3.1.3.3. No darba atbrīvojamie darbinieki .....	25
3.1.3.4. Ilgstošās vakances .....	26
3.1.3.5. Nepieciešamās prasmes vakanču līmenī.....	27
3.1.3.6. Darbinieku piesaistes mehānismi .....	30
3.1.3.7. Darbinieku piesaiste no ārvalstīm .....	32
3.1.4. Secinājumi .....	32
3.2. Nozaru asociāciju pārstāvju interviju rezultāti un secinājumi .....	36
3.2.1. Interviju mērķi un tematiskās sadaļas .....	36
3.2.2. Informantu atlase.....	37
3.2.3. Interviju rezultāti .....	40
1. intervija. Latvijas Mašīnbūves un metālapstrādes rūpniecības asociācija .....	41
2. intervija. Latvijas Republikas Neatliekamās medicīniskās palīdzības un katastrofu medicīnas asociācija.....	43
3. intervija. Latvijas Kokrūpniecības federācija .....	45
4. intervija. Latvijas Nacionālā projektu vadīšanas asociācija.....	47
5. intervija. Autopārvadātāju asociācija "Latvijas auto" .....	49
6.intervija. Latvijas Būvnieku asociācija .....	52
7.intervija. Latvijas Pārtikas uzņēmumu federācija .....	55
8.intervija. Latvijas Pārtikas tirgotāju asociācija .....	57
9.intervija. Latvijas Elektriķu brālība.....	59
10.intervija. Latvijas Reklāmas asociācija .....	62
11.intervija. Latvijas Bārmeņu federācija .....	64
12. intervija. Biedrība „Pavāru klubs” .....	67
13. intervija. Latvijas Elektrotehnikas un elektronikas rūpniecības asociācija .....	69
3.2.4. Metodoloģiskie secinājumi.....	71

3.3. Sociālo partneru interviju rezultāti un secinājumi .....	72
3.3.1. Interviju mērķi un tematiskās sadaļas .....	72
3.3.2. Interviju rezultāti .....	73
3.3.2.1. Intervija ar LDDK pārstāvi.....	73
3.3.2.2. Intervija ar LBAS pārstāvi.....	75
3.3.3. Secinājumi .....	77
<b>4. DARBA TIRGUS ĪSTERMIŅA PROGNOZE 2012.GADA 2.PUSGADAM.....</b>	<b>79</b>
<b>5. REKOMENDĀCIJAS APMĀCĪBU PASĀKUMIEM.....</b>	<b>83</b>
5.1. Rekomendācijas profesionālo apmācību pasākumiem.....	83
5.2. Rekomendācijas neformālo apmācību pasākumiem .....	94

## TABULU RĀDĪTĀJS

- 3.1.2.1.tabula. Tehniskā informācija par izlasi
- 3.1.2.2.tabula. Aptaujāto darba devēju sadalījums pa nozarēm pirms un pēc datu masīvu svēršanas
- 3.1.2.3.tabula. Aptaujāto darba devēju sadalījums pa reģioniem pirms un pēc datu masīvu svēršanas
- 3.1.3.4.1. tabula. Ilgstošo vakanču esamība uzņēmumā pa darbības sektoriem
- 3.1.3.6.1. tabula. Darbinieku piesaistes mehānismi uzņēmuma lieluma griezumā
- 3.1.3.6.2.tabula. Darbinieku piesaistes mehānismi reģionālā griezumā
- 3.2.2.1.tabula. Profesiju grupas, kurām ir atšķirīgi prognožu rezultāti, balstoties uz CSP un darba devēju aptaujas datiem Latvijā visās nozarēs kopā
- 3.2.2.2.tabula. Plānotās darbaspēka izmaiņas pēc darbavietu skaita
- 3.2.2.3.tabula. Nozaru pārstāvniecību apvienību saraksts nozaru asociāciju intervijām
- 3.2.3.1. tabula. Nozaru asociāciju ekspertu interviju rezultātu apkopojums
- 3.3.1. tabula. Apmācību programmu grupas
- 4.1. tabula. Profesiju grupas, kurām nākamo 12 mēnešu laikā visvairāk palielināsies/samazināsies pieprasījums Latvijā visās nozarēs kopā
- 4.2. tabula. Profesiju grupas, kurām nākamo 12 mēnešu laikā visvairāk palielināsies/samazināsies pieprasījums Rīgā visās nozarēs kopā
- 4.3. tabula. Profesiju grupas, kurām nākamo 12 mēnešu laikā visvairāk palielināsies/samazināsies pieprasījums Pierīgā visās nozarēs kopā
- 4.4. tabula. Profesiju grupas, kurām nākamo 12 mēnešu laikā visvairāk palielināsies/samazināsies pieprasījums Vidzemē visās nozarēs kopā
- 4.5. tabula. Profesiju grupas, kurām nākamo 12 mēnešu laikā visvairāk palielināsies/samazināsies pieprasījums Latgalē visās nozarēs kopā
- 4.6. tabula. Profesiju grupas, kurām nākamo 12 mēnešu laikā visvairāk palielināsies/samazināsies pieprasījums Zemgalē visās nozarēs kopā
- 4.7. tabula. Profesiju grupas, kurām nākamo 12 mēnešu laikā visvairāk palielināsies/samazināsies pieprasījums Kurzemē visās nozarēs kopā
- 5.1.1.tabula. Apmācību programmu grupas
- 5.1.2.tabula. Profesionālo apmācību programmu rekomendācijas

## ATTĒLU RĀDĪTĀJS

- 2.1.attēls. Prognozēšanas metodikas blokshēma
- 3.1.2.1. attēls. Aptaujāto darba devēju sadalījums pēc sektora
- 3.1.2.2. attēls. Strādājošo skaits uzņēmumā pa sektoriem
- 3.1.3.1.1.attēls. Uzņēmuma preču un pakalpojumu pieprasījuma novērtējums pēdējo 6 mēnešu laikā
- 3.1.3.1.2.attēls. Uzņēmuma preču un pakalpojumu pieprasījuma prognoze nākamajiem 6 mēnešiem
- 3.1.3.1.3.attēls. Uzņēmuma preču un pakalpojumu pieprasījuma prognoze nākamajiem 12 mēnešiem
- 3.1.3.2.1.attēls. Darbinieku pieņemšanas plāni tuvāko 6 mēnešu laikā
- 3.1.3.2.2. attēls. Darbinieku pieņemšanas plāni tuvāko 6 mēnešu laikā dalījumā pa profesiju pamatgrupām
- 3.1.3.2.3. attēls. Jaunu darbinieku pieņemšanas iemesls tuvāko 6 mēnešu laikā
- 3.1.3.3.1. attēls. Darbinieku atlaišanas plāni un iemesli tuvāko 6 mēnešu laikā
- 3.1.3.3.2. attēls. No darba atbrīvojamo darbinieku skaita sadalījums profesiju grupu griezumā
- 3.1.3.4.1. attēls. Ilgstošo vakanču skaita sadalījums profesiju grupu griezumā
- 3.1.3.5.1.attēls. Nepieciešamais izglītības līmenis
- 3.1.3.5.2. attēls. Nepieciešamās papildu prasmes
- 3.1.3.7.1. attēls. Darbaspēka piesaiste no ārvalstīm

## IZMANTOTIE SAĪSINĀJUMI

CSP – Centrālā statistikas pārvalde

EM – Ekonomikas ministrija

KPP – konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi

LBAS – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija

NACE – *Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne* (saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija Eiropas Kopienā).

NLP – neirolingvistiskā programmēšana

NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra

## TERMINU DEFINĪCIJAS

Bezdarbnieks – persona, kas pēc reģistrēšanās Nodarbinātības valsts aģentūrā atbilstoši Bezdarbnieka un darba meklētāja atbalsta likuma nosacījumiem ir ieguvusi bezdarbnieka statusu.

CSP Darbaspēka apsekojums – iknedēļas aptauja ar mērķi iegūt detalizētu informāciju par situāciju Latvijas darba tirgū, tas ir iedzīvotāju ekonomisko aktivitāti.

Darba devējs – fiziska vai juridiska persona, kas nodarbina algotus darbiniekus.

Darba tirgus – vide, kurā notiek darba piedāvājuma un pieprasījuma savstarpējā mijiedarbība, nosakot darba samaksas līmeni un izvietojumu.

Darbaspēka piedāvājums – ekonomiski aktīvo iedzīvotāju lēmums strādāt noteikta veida algotu darbu noteiktā laikā un vietā.

Darbaspēka pieprasījums – darba devēju lēmums nodarbināt ekonomiski aktīvos iedzīvotājus konkrēta veida darbam noteiktā laikā un vietā par atbilstošu atalgojumu.

Darbavieta – uzņēmums, iestāde, organizācija, kurā strādā nodarbinātais.

Darba devēju apsekojums – darba devēju aptauja ar mērķi iegūt detalizētu informāciju par situāciju Latvijas darba tirgū.

Ekonometriskais modelis – empīriskā, novērojama datu sēriju savā starpā pastāvošu kvantitatīvu sakarību sistēma.

Ekstrapolēšanas koeficienti – koriģējoši koeficienti izlasē iekļauto vienību informācijas vispārīnāšanai ar mērķi iegūt ģenerālā kopuma vienību skaitlisko sadalījumu. Piemēram, ja izlasē iekļauti 50 cilvēki, kas pārstāv 5000 cilvēku no ģenerālā kopuma, tad ekstrapolēšanas

koeficients būs 100, bet rezultāts parādīs, ka konkrēto atbildi snieguši nevis 50 respondentu, bet gan, ka šādi domā 5000 cilvēku no ģenerālā kopuma.

Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi (KPP) – NVA apmācību pasākumi, kas vērsti uz bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu konkurētspējas veicināšanu darba tirgū. KPP ietver individuālas konsultācijas un grupu nodarbības (kursi, semināri, lekcijas) darba meklēšanas metožu apguvei, psiholoģiskam atbalstam un darba tirgum nepieciešamo pamatprasmju un iemaņu apguvei.

Kvalitatīvās metodes – pētījumu metodes, ar kuru palīdzību iegūst informāciju par kādas parādības būtību un dažādiem aspektiem, pēta viedokļu dažādība, meklē atbildes uz jautājumiem – kāpēc?, kā? Biežāk izmantotās kvalitatīvo pētījumu metodes ir padziļinātās intervijas, fokusgrupu diskusijas, novērošana un dokumentu analīze.

Kvantitatīvās metodes – pētījumu metodes, ar kuru palīdzību iegūst kvantitatīvu, skaitlisku informāciju par kādas parādības izplatību, meklē atbildes uz jautājumiem – cik daudz?, cik bieži?, cik liela daļa no..? Biežāk izmantotās kvantitatīvo pētījumu metodes ir tiešās intervijas, telefonintervijas, anketēšana un interneta aptauja.

Lielais uzņēmums – uzņēmums, kurā, balstoties uz darba līgumu, tiek nodarbināts vairāk nekā 250 darbinieku.

Mazais uzņēmums – uzņēmums, kurā, balstoties uz darba līgumu, tiek nodarbināti 5 līdz 49 darbinieki.

Neformālā izglītība — ārpus formālās izglītības organizēta interesēm un pieprasījumam atbilstoša izglītojoša darbība.

Neformālās izglītības pasākumi — NVA organizētie neformālās izglītības pasākumi, kuru mērķis ir darba tirgū noderīgu zināšanu un prasmju apguve.

Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) – LR Labklājības ministra pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kas izveidota, lai īstenotu valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu atbalsta jomā. Ministrs aģentūras pārraudzību īsteno ar Labklājības ministrijas starpniecību.

Nozaru asociācija – sabiedriska organizācija, kas apvieno vienas nozares vai profesijas uzņēmumus, organizācijas vai privātpersonas. Nozaru asociācijas tiek veidotas, lai veicinātu attiecīgās tautsaimniecības nozares vai darbības jomas attīstību, pārstāvētu savu biedru intereses, veicinātu pieredzes apmaiņu.

NVA apmācību pasākumi – NVA organizēti pasākumi konkurētspējas paaugstināšanai (KPP), neformālās izglītības ieguvei, profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības ieguvei, praktiskā apmācība pie darba devēja, profesionālās augstākās izglītības ieguve.

NVA klients – bezdarbnieks, darba meklētājs vai bezdarba riskam pakļauta persona, kas reģistrējusies NVA.

Pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai – NVA organizēti pasākumi ar mērķi sniegt konsultatīvus un finanšu atbalsta pasākumus, kas palīdz bezdarbniekiem ar iepriekšēju sagatavotību un ievirzi komercdarbības veikšanā uzsākt komercdarbību vai pašnodarbinātību un veiksmīgi darboties izvēlētajā jomā ne mazāk kā divus gadus.

Prasmes – zināšanu, iemaņu un attieksmju kopums, kas atbilst kontekstam.



Privātais sektors – tautsaimniecības daļa, kur ekonomiskās aktivitātes norisinās uz privātīpašuma bāzes (zeme, ēkas, uzņēmumi). Privātais sektors aptver individuālos uzņēmējus, mājsaimniecības un citus ražotājus, kā arī bezpeļņas organizācijas, kas neietilpst sabiedriskajā sektorā.

Profesionālā pilnveide — profesionālās izglītības īpašs veids, kas personām neatkarīgi no vecuma un iepriekšējās izglītības vai profesionālās kvalifikācijas dod iespēju apgūt darba tirgus prasībām atbilstošas sistematizētas profesionālās zināšanas un prasmes.

Profesionālā tālākizglītība – profesionālās izglītības īpašs veids, kas pieaugušajiem ar iepriekšēju izglītību un profesionālo pieredzi dod iespēju iegūt noteikta līmeņa profesionālo kvalifikāciju.

Profesionālās izglītības pasākumi – NVA organizētie profesionālās pilnveides un profesionālās tālākizglītības pasākumi.

Prognoze – zinātniski pamatots spriedums ar noteiktu ticamības pakāpi par pētāmā objekta iespējamo stāvokli nākotnē.

Respondents – cilvēks, kas aptaujā vai intervijā sniedz atbildi uz uzdotajiem jautājumiem.

Sabiedriskais sektors – tautsaimniecības daļa, kur ekonomiskā aktivitāte norisinās uz valsts īpašuma bāzes (zeme, ēkas, uzņēmumi). Sabiedriskais sektors aptver valsts un pašvaldību iestādes un to komercsabiedrības, komercsabiedrības ar valsts vai pašvaldību kapitāla daļu 50% un vairāk, kā arī nodibinājumi, biedrības, fondi un to komercsabiedrības.

Sociālais partneris – termins, kas apzīmē darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjus (arodbiedrības un darba devēju organizācijas). Latvijā sociālie partneri ir divas organizācijas – LDDK, kas darbojas saskaņā ar Darba devēju organizāciju likumu, un LBAS, kas darbojas saskaņā ar Likumu par Arodbiedrībām. Likumi paredz ne tikai tiesības saņemt informāciju par aktuālajiem tiesību aktiem, bet arī obligātu pienākumu sniegt darba devēju un darba ņēmēju viedokli.

Svari, svaru koeficienti – koriģējoši koeficienti izlasē iekļauto vienību informācijas vispārināšanai ar mērķi iegūt ģenerālā kopuma proporcijas. Piemēram, ja izlasē iekļautas 500 sievietes un viņas veido 50% no visiem respondentiem, bet ģenerālajā kopumā sieviešu ir 52%, tad sievietēm tiks pielietots svaru koeficients 1,04, padarot viņu atbildes nedaudz būtiskākas, nekā sākotnēji izlasē.

Vakance – brīva, neaizņemta noteiktas profesijas darbinieka amata, personāla vieta kādā uzņēmumā vai iestādē.

Vidējais uzņēmums – uzņēmums, kurā balstoties uz darba līgumu tiek nodarbināti 50 līdz 249 darbinieki.

## KOPSAVILKUMS

Šī pētījums ir noslēdzošais posms trīs vērtējumu virknē, kuru galvenais mērķis ir izzināt bezdarbnieku profesionālās un neformālās apmācības vajadzības, lai nodrošinātu darba tirgus prognozi nākamajam pusgadam, kā arī sniegtu konkrētas rekomendācijas apmācībām. Visi trīs minētie ietilpstošie pētījumi kopā ar darba tirgus prognozēšanas modeli veido vienu veselu informācijas izziņas sistēmu.

Tā kā prognoze un rekomendācijas izriet no visiem trim pētījumiem – katrs nākamais pētījums balstās iepriekšējā, to precizējot un papildinot – tad šeit atspoguļoti visu trīs pētījumu rezultāti, apkopojot tos vienotā, loģiski secīgā stāstījumā, kas noslēdzas ar prognozes rezultātu aprakstu un rekomendācijām. Katra pētījuma secinājuma daļa ir veidota atsevišķi, apkopojot to, kas izrietējis no konkrētā pētījuma.

Darba tirgus prognozes izstrādes process ietver šādus posmus:

- 1) prognozes izstrāde ar metodikas palīdzību, kā ievaddatus izmantojot:
  - a. EM izstrādātās pievienotās vērtības prognozes pa nozarēm;
  - b. CSP darbaspēka apsekojuma datus;
  - c. darba devēju aptaujas datus (pirmā no šai ziņojumā apskatītajām aptaujām);
- 2) prognozes pilnveide, izmantojot nozaru asociāciju aptaujas (otrā aptauja).

Balstoties darba tirgus prognozē, tiek izstrādāti ieteikumi NVA profesionālo apmācību pasākumiem. Savukārt ieteikumu izstrāde neformālās apmācības pasākumiem šobrīd balstās tikai darba devēju aptaujas (pirmā aptauja) datus, izmantojot jautājumus par to, kādas prasmes tiek sagaidītas no nākamajā pusgadā pieņemamajiem darbiniekiem.

Pēc tam šie ieteikumi tiek koriģēti sociālo partneru aptaujā (trešā aptauja), prezentējot LDDK un LBAS pārstāvjiem piedāvātās apmācību pasākumu korekcijas un rezultātus, ņemot vērā viņu viedokli.

Metodikas pielietošanas rezultātā izstrādātas profesionālo apmācību rekomendācijas, kas ietver ieteikumu sašaurināt apmācību pasākumu klāstu. Sašaurināšanas mērķi galvenokārt ir divi – pielāgoties darba tirgus vajadzībām, kā arī atteikties no tiem profesionālo apmācību pasākumiem, kas prasa plašāku apmācību un jebkurā gadījumā nespēj sniegt tādu pilnvērtīgu profesionālo izglītību NVA apmācību pasākumu ietvaros, kas apmierinātu darba devēju prasības šīm profesiju grupām.

Tā kā virknē gadījumu, īpaši attiecībā uz mūžizglītības pasākumiem, profesionālās izglītības pasākumi tiek piemēroti sfērās, kurās funkcionāli būtu jāpielieto neformālā apmācība, ne visur ir iespēja izvērtēt profesionālās apmācības pasākumu lietderību – lai to izdarītu, būtu nepieciešams katram apmācību pasākumam piesaistīt konkrētu profesiju kodu, kas ne vienmēr ir paveicams.

Jaunu profesionālās apmācības pasākumu iekļaušana netiek rekomendēta, jo pētījumu gaitā nav konstatētas profesijas, pēc kurām tuvākajā laikā būtu gaidāms būtisks pieprasījums, kuras būtu sagatavojamas NVA kursu ietvaros, bet vēl nebūtu iekļautas NVA profesionālās apmācību pasākumos.

Kā galvenās trīs prasmes, kas tiek rekomendētas neformālās apmācības ietvaros, ir latviešu valoda, krievu valoda un saskarsmes prasmes. Bez minētajām trim kā nozīmīgas jānosauc arī datorprasmes (iesācēja līmenī vai arī konkrētu programmu apguve) un angļu valodas apguve (pēdējā galvenokārt nepieciešama virknē konkrētu nozaru Rīgas reģionā).

Ņemot vērā, ka šo pētījumu mērķis ir ne tikai sniegt prognozi un rekomendācijas, bet arī pilnveidot pašu darba tirgus prognozēšanas metodi – šo pētījumu veikšana kalpo kā līdzeklis metodikas aprobēšanai – būtiski ir secinājumi par metodoloģijas atbilstību.

Darba devēju aptauja nākamajā pētījumu vilnī tiks nedaudz sašaurināta, jo daļai uzdoto jautājumu darba tirgus prognozēšanas procesā nebija cerētā pielietojuma. Tomēr pamatā būtiskākie jautājumi paliks nemainīgi.

Nozaru asociāciju izvēlei otrās aptaujas ietvaros jānotiek, balstoties konstatētajās pretrunās starp metodikas ievaddatu sniegtajiem rezultātiem, proti, jāaptaujā to nozaru asociācijas, kuru perspektīvas saskaņā ar datiem parāda vislielākās atšķirības starp darba devēju viedokli un CSP datiem. Tā kā šai pētījumu vilnī izvēle notika brīdī, kad darba tirgus prognozēšanas metodika, kuras datu precizēšanai šīs intervijas bija paredzētas, vēl atradās pabeigšanas stadijā, pilnībā neizdevās pārbaudīt, kā nozaru asociāciju aptauja spēj sniegt korekcijas situācijās, kad ievaddati sniedz pretrunīgu informāciju. Tomēr nozaru asociāciju aptauja sniedza iespēju:

- 1) precizēt instrumentāriju, ļaujot noskaidrot, kādi jautājumi sniedz jēgpilnu informāciju metodikas pielietošanas rezultātā iegūto datu precizēšanai;
- 2) gūt priekšstatu par nozaru asociāciju klāstu, specifiku un pārstāvju kompetenci atbildēt uz interesējošajiem jautājumiem;
- 3) pilnveidot pašu metodiku, ļaujot apjaust, ar kādu informāciju iespējams rēķināties tās sniegto datu precizēšanai, bet kāda informācija šādi nav iegūstama vai iegūstama ar zemu varbūtību.

Tā kā instrumentārijs parādīja, ka ievērojama daļa no aptaujā uzdotajiem jautājumiem nesniedz jēgpilnu informāciju darba tirgus prognožu precizēšanai, nākamajā pētījumu vilnī nozaru asociāciju pārstāvjiem uzdodamie jautājumi būtiski atšķirsies – tie būs daudz konkrētāki, uz konkrētu problēmu mērķētāki. Konkrēti, tie ietvers jautājumus ne tik daudz par nozares situāciju un prognozēm kopumā, bet par interesējošajām profesijām, kā arī NVA apmācību pasākumiem tajās.

Sociālo partneru aptauja nākamajā pētījumu vilnī metodoloģiski ievērojami neatšķirsies no šoreiz veiktās. Konkrētas izmaiņas tiks veiktas jau nākamā viļņa gaitā – tad, kad būs skaidrs, ar ko tieši nākamā pusgada darba tirgus prognoze atšķirsies no šī pusgada prognozes, un tādējādi kādi jautājumi precizējami.

## 1.IEVADS

Cilvēku resursa efektīvai izmantošanai svarīgs nosacījums ir iedzīvotāju nodrošinājums ar atbilstošu izglītību un prasmēm, kā arī jauna darbaspēka sagatavošana. Saskaņā ar valsts ekonomiskās politikas definētajiem uzdevumiem tautsaimniecības attīstībai īpaši svarīgi ir panākt izglītības sistēmas atbilstību mainīgajām darba tirgus prasībām.

Tomēr īstermiņā rodoties nepieciešamībai pēc tām vai citām prasmēm un zināšanām, problēmas ir jārisina operatīvi – līdz ar to ir svarīgi iespējami ātri noskaidrot jaunākās darba tirgus vajadzības un, kur tas iespējams, veikt apmācības, kas cilvēkiem, kuri konkrētajā brīdī ir bez darba, sniegt jaunākajām darba tirgus tendencēm atbilstošākās zināšanas un prasmes.

Pētījumu, kuru noslēdzošais posms ir sociālo partneru aptauja, galvenais mērķis ir izziņāt bezdarbnieku profesionālās un neformālās apmācības vajadzības, lai nodrošinātu darba tirgus prognozi nākamajam pusgadam, kā arī sniegtu konkrētas rekomendācijas apmācībām. Šie trīs pētījumi kopā ar darba tirgus prognozēšanas metodiku veido vienu veselu informācijas izziņāšanas sistēmu.

Tā kā prognoze un rekomendācijas izriet no visiem trim pētījumiem – katrs nākamais pētījums balstās iepriekšējā, to precizējot un papildinot – tad visi pētījumi ir apkopoti vienotā, loģiski secīgā stāstījumā, kas noslēdzas ar prognozes rezultātu aprakstu un rekomendācijām. Katra pētījuma secinājuma daļa ir veidota atsevišķi, apkopojot to, kas izrietējis no konkrētā pētījuma.

Ņemot vērā, ka šo pētījumu mērķis ir ne tikai sniegt prognozi un rekomendācijas, bet arī pilnveidot pašu darba tirgus prognozēšanas metodi – šo pētījumu veikšana kalpo kā līdzeklis metodikas aprobēšanai – secinājumi izdarīti ne tikai par pētījumu saturu, bet arī par metodoloģijas atbilstību. Tā kā šis ir pirmais pētījumu vilnis, nākamajos tiks ņemtas vērā tās problēmas, ar kādām nācās saskarties, un pilnveidota metodoloģija.

Darba tirgus prognozēšanas metodika sastāv no divām daļām – no CSP Darbaspēka apsekojuma datiem un darba devēju aptaujas. Pirmais no datu avotiem netiek gūts atsevišķa – NVA pasūtīta – pētījuma ietvaros, bet darba devēju aptaujas ir pirmais no šeit aprakstītajiem pētījumiem. Kombinējot abus datu avotus, tiek izstrādāta sākotnējā darba tirgus prognoze, kuru, ja tas iespējams, var koriģēt nozaru asociāciju aptauju rezultāti. Saskaņā ar ieceri korekcijas veicamas tajos gadījumos, kad dati no abiem avotiem nonāk pretrunā – piemēram, viens paredz pieaugumu, otrs kritumu. Ja eksperti spēj sniegt precizējošu informāciju par to, kuri dati ir ticamāki, pētnieki veic korekcijas. Pēc šīm korekcijām tiek izstrādātas rekomendācijas apmācību pasākumiem. Savukārt, sociālo partneru aptaujas kalpo kā līdzeklis rekomendāciju pārbaudei un atgriezeniskās saites gūšanai – sociālo partneru pārstāvji tiek iepazīstināti šīm rekomendācijām un sniedz savus komentārus. Rekomendācijas neformālo apmācību pasākumiem tiek izstrādātas galvenokārt, balstoties darba devēju aptaujā, izvērtējot viņu sniegto informāciju par vakantajās darbavietās nepieciešamajām prasmēm un to kombinācijām.

Šis dokuments strukturēts šādi:

1. Ievads – pētījuma vispārīgs apraksts un kopējais ietvars.
2. Prognozēšanas metodika un tās pilnveide – apraksts par prognozēšanas metodikas funkcionēšanu un katra atsevišķā pētījuma vietu kopējā kontekstā.
3. Veikto aptauju rezultāti:
  - 3.1. Darba devēju aptaujas rezultāti un secinājumi – pirmā veiktā pētījuma apraksts.
  - 3.2. Nozaru asociāciju pārstāvju interviju rezultāti un secinājumi – otrā veiktā pētījuma apraksts.
  - 3.3. Sociālo partneru interviju rezultāti un secinājumi – trešā veiktā pētījuma apraksts, uz kuru šis nodevums attiecas vistiešākajā veidā.

4. Darba tirgus īstermiņa prognoze 2012.gada 2.pusgadam – prognozes rezultāts profesiju grupu līmenī pa tautsaimniecības segmentiem.
5. Rekomendācijas apmācību pasākumiem – prognozē balstīti ieteikumi apmācību pasākumu pilnveidei.

Tādējādi šis dokuments, kas attiecas uz sociālo partneru aptauju, satur informāciju par visiem trim pētījumiem un darba tirgus prognozēšanas modeļa izmantošanu. Šie trīs pētījumi veido vienotu prognozēšanas sistēmu, bet izdarītie secinājumi izriet no visu trīs pētījumu datiem, ne tikai no sociālo partneru aptaujām.

## 2. PROGNOZĒŠANAS METODIKA UN TĀS PILNVEIDE

Viens no NVA darba tirgus īstermiņa prognozēšanas mērķiem ir noteikt apmācību jomas un profesijas, kurās atbilstoši darba tirgus pieprasījumam un tautsaimniecības nozaru attīstības prognozēm jānodrošina apmācības bezdarbniekiem un darba meklētājiem. Prognozēšanas metodika var sniegt nozīmīgu informāciju, plānojot šīs apmācības un pieņemot lēmumus, plānoto apmācību sarakstu veidošanas procesā.

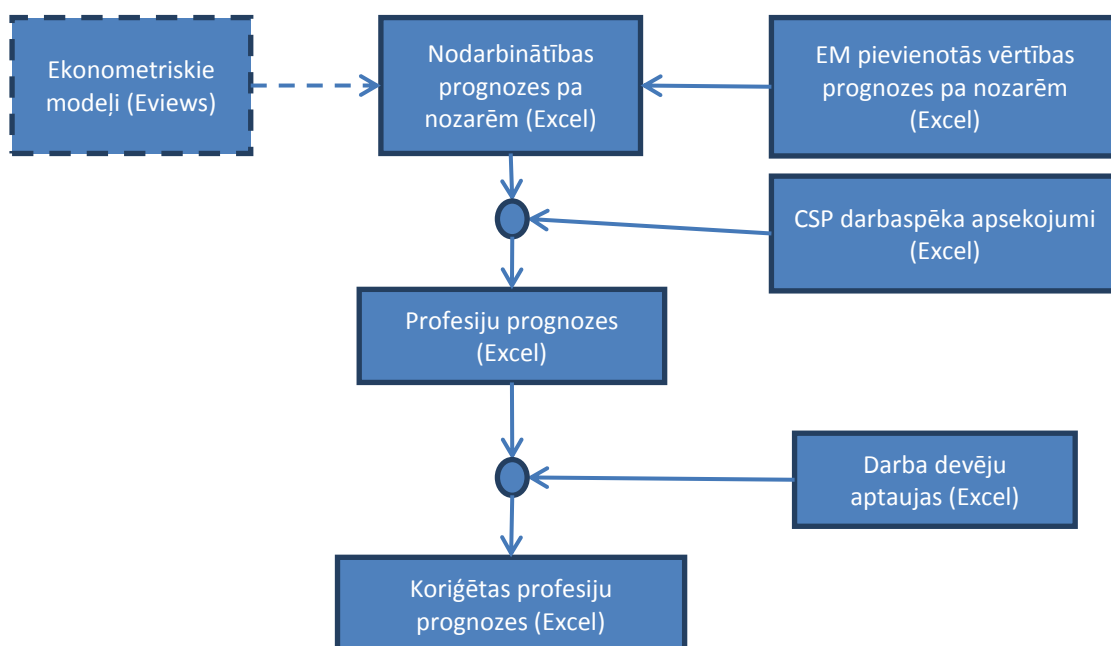
Darba tirgus īstermiņa prognozēšanas metodika apraksta pilnveidotu un zinātniski pamatotu darba tirgus situācijas analīzi un prognozēšanu 3 mēn., 6 mēn., 9 mēn. un 1 gada periodam.

Prognozēšanas metodikas rezultāti atspoguļo darbaspēka pieprasījuma izmaiņu tendences 2 un 4 zīmju līmenī, bet neparāda pieprasījumu pa profesijām 6 zīmju līmenī. Darba tirgus īstermiņa prognozēšanas metodika nodrošinās ar informāciju par darba tirgus pieprasījuma izmaiņu īstermiņa tendencēm, kas izmantojama bezdarbnieku apmācību programmu plānošanai, karjeras konsultācijām un citām ar darba tirgu saistītām aktivitātēm. Prognozes nav izmantojamas tādā pašā veidā kā informācija no reģistriem, kas tiek uztverta kā absolūts lielums. Prognozes galvenokārt iezīmē tendences, un ir svarīga šo tendenču analīze un interpretācija, izmantojot citu pieejamo informāciju. Projektā izstrādātā metodika paredz iespēju koriģēt iegūtos prognožu rezultātus, izmantojot darba devēju aptauju rezultātus, un tas būtu veicams reizi pusgadā.

Darba tirgus īstermiņa prognozēšanas metodika kopējā procesā iekļauj vairākas komponentes:

- 1) Darba tirgus pētījumi. Darba tirgus pētījumu rezultāti tiek ņemti vērā metodikas izstrādē, bet, lai metodika būtu ilgtspējīga, darbaspēka īstermiņa prognožu iegūšanai pamatā ir regulāri un sistemātiski dati. No plānotajiem pētījumiem turpmāk metodikā paredzēts izmantot darba devēju apsekojumus. Darba devēju apsekojumi tiek izmantoti, lai koriģētu darbaspēka īstermiņa prognožu rezultātus. Metodika nodrošina darbaspēka īstermiņa prognožu iegūšanu, neveicot darba devēju apsekojumus, tomēr, lai prognožu rezultāti būtu detalizētāki profesiju grupu griezumā, vēlams reizi pusgadā veikt darba devēju apsekojumus. Darba devēju apsekojumu izlase jāveido, lai iegūtie rezultāti būtu attiecināmi uz visu Latvijas darba tirgu.
- 2) Darba tirgus īstermiņa prognozēšanas ekonometriskais modelis.

### 2.1. ATTĒLS. PROGNOZĒŠANAS METODIKAS BLOKSHĒMA



## 2.1. attēls atspoguļo prognozēšanas metodikas darbību.

Pirmais metodikas solis ir ekonometrisko modeļu izveide nozaru griezumā. Ekonometrisko modeļu uzdevums ir noteikt likumsakarības starp nozarē saražoto pievienoto vērtību un nodarbināto skaitu nozarē. Ekonometrisko modeļu novērtēšanas rezultāti tiek pārnesti *MsExce/*vidē lietotāja failā un turpmāk automatiski izmantoti nodarbinātības prognozēšanā, kur kā pamata ievaddati kalpo EM sagatavotas pievienotās vērtības prognozes ceturkšņu un nozaru griezumā.

Otrais metodikas solis ir, izmantojot darba tirgus struktūru, kura tiek novērtēta, balstoties CSP darbaspēka apsekojumos, deagregēt prognozējamo nodarbinātību pa profesiju grupām un reģioniem.

Savukārt, trešajā solī metodika integrē darba devēju aptaujas datus ar nolūku uzlabot prognožu precizitāti. Metodika darbojas un ir ilgstspējīga bez papildinājumiem, tomēr metodikas aprobācijas un lietošanas gaitā var rasties nepieciešamība pēc papildu rezultātiem. Šajā gadījumā var tikt koriģētas aptaujas anketas (atsevišķi jautājumi izslēgti, citi papildināti). Šādā gadījumā iespējams, ka nepieciešama *MsExce/* faila korekcija. Faila korekcija iespējama, kad apzinātas papildu vajadzības.

Datu integrācijā jāņem vērā, ka CSP darbaspēka apsekojuma dati sniedz iespēju informāciju skatīt 2–zīmju profesiju grupās, sīkākā griezumā pieejami tikai atsevišķos gadījumos pa profesiju grupām, kas plaši izplatītas darba tirgū. Savukārt darba devēju aptauju dati sniedz informāciju 4–zīmju līmenī. Tādējādi, lai iegūtie prognožu rezultāti būtu detalizētāki un piemērotāki prognozēšanas metodikā, integrējot darba devēju aptauju datus, tiek saglabātas visas 4–zīmju profesiju grupas, par kurām iegūti aptauju dati. Tādējādi iepriekš paredzēto 102 profesiju grupu vietā šoreiz prognozes tiek iegūtas par 203 profesiju grupām. Tomēr, veicot šādu pāreju un iegūstot detalizētākus datus, pazūd iespējas novērtēt pagātnes periodu datus un līdz ar to veikt procentuāla pieauguma izmaiņu aprēķinus, jo darba devēju aptauju dati nav salīdzināmi.

Integrējot darba devēju aptauju datus īstermiņa prognozēšanā, gan CSP darbaspēka apsekojuma dati, gan darba devēju aptauju dati tiek atbilstoši svērti. Sākotnēji visām profesiju grupām svāri ir 0,8 CSP darbaspēka apsekojuma datiem un 0,2 darba devēju aptaujas datiem. Šādi svāri sākotnēji noteikti balstoties uz CSP darbaspēka apsekojuma izlasi un darba devēju aptaujas izlasi, nosakot svarus proporcionāli izlases lielumam<sup>1</sup>.

Interpretējot rezultātus, jāņem vērā, ka par reti sastopamām profesiju grupām darba devēju atbilžu nebūs vai arī tās viena pusgada aptaujā parādīsies, bet nākamajā atkal nē. Šai situācijā prognozē tiks izmantoti CSP apsekojuma dati. Tomēr tā kā arī tie būs pieejami tikai par plašu, agregētu profesiju grupu, kurā ietilps arī interesējošā profesija, izteiktā prognoze par profesiju būs identiska ar grupas prognozi. Precīzāku informāciju par reti sastopamām profesijām ar izlasveida aptauju gūt nav iespējams.

Metodikas trešā soļa izpildes rezultātā tiek iegūtas darba tirgus prognozes. Tomēr tās vēl var tikt koriģētas, ņemot vērā nozaru asociāciju intervijās gūto kvalitatīvo informāciju. Korekcijas, balstoties kvalitatīvā informācijā, sniedz iespēju analizēt darba tirgu atsevišķās nozarēs un mainīt atsevišķu profesiju grupu īpatsvarus prognozēšanas metodikā.

Nozaru asociāciju izvēle intervijām saskaņā ar ieceri notiek balstoties konstatētajās pretrunās starp metodikas ievaddatu sniegtajiem rezultātiem, proti, jāaptaujā to nozaru asociācijas, kuru perspektīvas saskaņā ar datiem parāda vislielākās atšķirības starp darba devēju viedokli un CSP datiem. Piemēram, ja prognozes, kuru rezultāti iegūti balstoties uz CSP darbaspēka apsekojuma datiem, ir pretrunā vai krasi atšķiras no prognožu rezultātiem, kas iegūti balstoties uz darba devēju aptaujas datiem, tad nozaru

---

<sup>1</sup> Tā kā Darba devēju aptaujas izlase ir aptuveni 2500 respondentu, bet CSP apsekojuma izlase – aptuveni 10 000 respondentu, svāri veidoti identiskā proporcijā – Darba devēju aptaujā sniegtā aptauja veido 1/5 no kopējā izlases apjoma (jeb 12 500 respondentiem).

asociāciju intervijas izmantojamas, lai precizētu informāciju un pēc tam, mainot CSP un darba devēju aptauju datu īpatsvarus, koriģētu prognozes un iegūtu gala rezultātu. Šādā veidā metodikas aprobācijas gaitā un, to tālāk izmantojot dažādām profesiju grupām, tiek veidoti dažādi CSP un darba devēju aptauju datu svāri.

Šobrīd metodika papildināta ar automatizāciju, sniedzot iespēju nākamajā periodā automātiski iegūt atšķirības starp prognožu rezultātiem, kuri balstās uz CSP darbaspēka apsekojuma datiem, un rezultātiem, kuru pamatā ir darba devēju aptauja. Šāda salīdzinājuma rezultāts atspoguļots tabulā Nr.3.2.2.1. Taču pirmajā pētījuma vilnī nozaru asociāciju izvēle notika brīdī, kad darba tirgus prognozēšanas metodika, kuras datu precizēšanai šīs intervijas bija paredzētas, vēl atradās pabeigšanas stadijā, proti, tabulas 3.2.2.1. vēl nebija. Tāpēc nozaru asociāciju izvēle notika nevis identificējot pretrunas esošajos datos, bet gan konstatējot ekstrēmus – profesijas un tām atbilstošās nozares, kurās bija uzrādīts vislielākais sagaidāmais darbaspēka pieprasījums vai visaugstākais atlaižamo darbinieku skaits.

Darba tirgus prognoze kalpo kā līdzeklis NVA apmācību pasākumu rekomendācijai. Pēc tam, kad iegūta un ar nozaru asociāciju aptauju palīdzību koriģēta darba tirgus prognoze, uz tās bāzes tiek izstrādātas konkrētas rekomendācijas apmācībām.

Šo rekomendāciju precizēšanai paredzēta sociālo partneru aptauja. Interviju gaitā ar LDDK un LBAS pārstāvjiem tiek apkopoti ieteikumi par korekcijām apmācību pasākumu sarakstā, šie ieteikumi izanalizēti pārējās informācijas kontekstā un pieņemts lēmums par to, vai izstrādātajos ieteikumos veicamas korekcijas atbilstoši sociālo partneru ieteikumiem.



## 3. VEIKTO APTAUJU REZULTĀTI

### 3.1. DARBA DEVĒJU APTAUJAS REZULTĀTI UN SECINĀJUMI

#### 3.1.1. Aptaujas mērķi un tematiskās sadaļas

Darba devēju aptauja tika veikta darba tirgus īstermiņa prognozes ietvaros. Tās mērķis ir izzināt bezdarbnieku profesionālās un neformālās apmācības vajadzības un tālāk izstrādāt konkrētas rekomendācijas apmācībām. Šīs aptaujas dati tika izmantoti darba tirgus prognozēšanas metodikas ietvaros, bet vēlāk precizēti nozaru asociāciju un sociālo partneru aptaujās.

Aptaujas instrumentāriju (anketu) veidoja šādas sastāvdaļas:

- 1) biznesa situācijas novērtējums;
- 2) prognozētā vakanču aizpilde nākamajam pusgadam;
- 3) nepieciešamās prasmes aizpildāmo vakanču līmenī;
- 4) no darba atbrīvojamie darbinieki nākamajā pusgadā;
- 5) ilgstošās vakances;
- 6) darbinieku piesaistes mehānismi;
- 7) darbinieku piesaiste no ārvalstīm.

Informācija par prognozēto vakanču aizpildi, no darba atbrīvojamajiem darbiniekiem, kā arī ilgstošajām vakancēm datu faila formātā tika iekļauta darba tirgus prognozēšanas metodikā. Dati par nepieciešamajām prasmēm vakanču līmenī tika izmantoti ieteikumu izstrādei neformālās izglītības pasākumiem. Savukārt ekonomiskās situācijas novērtējums un informācija par darbinieku piesaistes mehānismiem kalpoja kā fona informācija, lai izvērtētu situāciju kopumā. Jautājumi par darbinieku piesaisti no ārvalstīm tika iekļauti īpašas pasūtītāja intereses dēļ par Latvijas darba devēju gatavību izmantot EURES pakalpojumus.

#### 3.1.2. Pētījuma izlase

Pētījums bija kvantitatīva darba devēju aptauja, izmantojot multimodālu pieeju, proti, pēc respondenta izvēles anketas aizpildīšanai tika izmantota kāda no šīm datu ieguves metodēm:

- datorizētas telefonintervijas (CATI – *Computer-assisted Telephone Interviews*), veicot zvanus gan fiksētajās, gan mobilajās līnijās;
- datorizētas interneta aptaujas (CAWI – *Computer-assisted Web Interviews*), aizpildot anketu tiešsaistes režīmā internetā.

Pēc respondenta izvēles intervijas tika veiktas latviešu vai krievu valodā.

Aptauja tika veikta ar kvotu izlasi, nodrošinot:

- optimālu teritoriālo pārstāvniecību plānošanas reģionu (Rīga, Kurzeme, Latgale, Vidzeme, Zemgale) līmenī;
- optimālu pārstāvniecību pēc darbinieku skaita grupās „5 – 49 darbinieki” un „50 – 249 darbinieki”; izlasē netika iekļauti uzņēmumi ar mazāk nekā 5 darbiniekiem; izlasē tika plānots iekļaut visus uzņēmumus, kuros ir vismaz 250 darbinieku;
- optimālu sadalījumu pēc īpašuma formas (privātais vai sabiedriskais sektors);
- optimālu pārstāvniecību pēc tautsaimniecības nozares (NACE 2).

Informācija par ģenerālo kopu tika ņemta no CSP Uzņēmumu apsekojumu datiem par 2010.gadu.

Intervijas veica lauka darba veicējs SIA „Factum” laikā no 2012.gada 18.aprīļa līdz 9.maijam. Kopumā tika veiktas 2642 derīgas intervijas. Sīkāka tehniskā informācija par izlasi atspoguļota tabulā Nr. 3.1.2.1.

### 3.1.2.1.TABULA. TEHNISKĀ INFORMĀCIJA PAR IZLASI

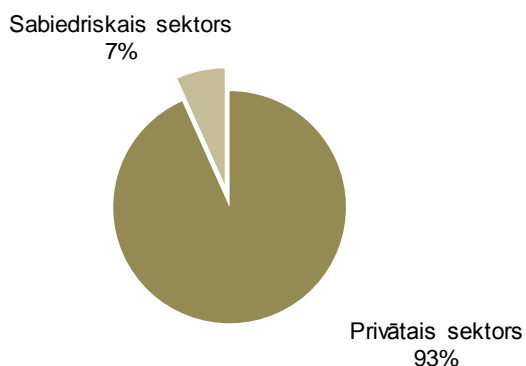
<b>IZMANTOTO KONTAKTU KOPSKAITS</b>	<b>4213</b>
<b>Nederīgi kontakti (neatbilstošs darbinieku skaits uzņēmumā)</b>	<b>795</b>
<b>Derīgi kontakti kopā (RTOT), t.sk.</b>	<b>3418</b>
Veiktās intervijas (R), t.sk.	2794
Derīgas intervijas CATI	558
Derīgas intervijas CAWI	2084
Nederīgas/ nepabeigtas intervijas CATI	18
Nederīgas/ nepabeigtas intervijas CAWI	134
Nerespondence, t.sk.	624
CATI atteikums piedalīties	303
CAWI atteikums piedalīties	321
<b>Response - atbildētība</b>	<b>82%</b>
Atbildētība = R / RTOT	
R = Veiktās intervijas	
RTOT = Derīgo kontaktu skaits	

Lielākā daļa (93%) respondentu darbojas privātajā sektorā. Tā kā sabiedriskajā sektorā ietilpst valsts un pašvaldību iestādes un to komercsabiedrības, kā arī komercsabiedrības ar valsts vai pašvaldību kapitāla daļu 50% un vairāk, kā arī nodibinājumi, biedrības, fondi un to komercsabiedrības, tad vairāk vidējo un lielo uzņēmumu pārstāvēti sabiedriskajā sektorā – tajā salīdzinoši vairāk ietilpst veselības aprūpes un izglītības iestādes, uzņēmumi, kas nodarbojas ar nekustamo īpašumu, uzņēmumi, kas nodarbojas ar zinātniski pētniecisko darbību.

Rīgas reģionā salīdzinoši biežāk ir aptaujāti darba devēji, kas darbojas pakalpojumu jomā, savukārt 6 citos reģionos, īpaši Vidzemē un Latgalē – tie darba devēji, kas darbojas ražošanas jomā.

#### 3.1.2.1. ATTĒLS. APTAUJĀTO DARBA DEVĒJU SADALĪJUMS PĒC SEKTORA

Q01. Vai Jūsu uzņēmums darbojas privātajā vai sabiedriskajā sektorā?

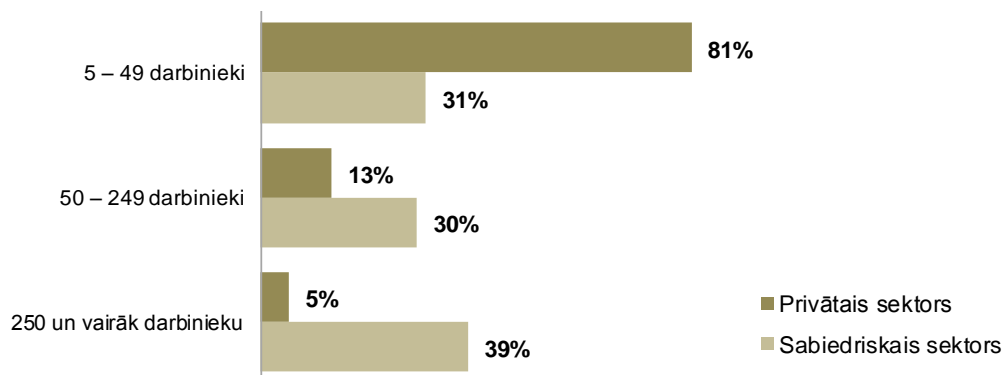


Bāze: Visi respondenti, n= 2642

Kopumā tika aptaujāti 2642 darba devēji. Darba devēji, kas pārstāvēja lielos uzņēmumus lielākoties darbojas sabiedriskajā sektorā (39%), savukārt, tie darba devēji, kas pārstāvēja mazos uzņēmumus, lielākoties darbojas privātajā sektorā (81%).

### 3.1.2.2. ATTĒLS. STRĀDĀJOŠO SKAITS UZŅĒMUMĀ PA SEKTORIEM

Q04. Kāds bija strādājošo skaits Jūsu uzņēmumā ... ?



Bāze: Visi respondenti, n= 2642

Aptaujas gaitā iegūtie dati tika svērti. Tā kā pētījums tika veikts pirmoreiz, un arī tā dati kalpoja metodoloģijas precizēšanai un optimālā risinājuma rašanai, sākotnēji tika izveidoti trīs atšķirīgi svaru koeficienti:

- svaru koeficients pēc statistikas reģiona, darbinieku skaita un 22 tautsaimniecības nozaru grupām;
- svaru koeficients pēc statistikas reģiona, darbinieku skaita un 7 tautsaimniecības nozaru grupām;
- ekstrapolēšanas koeficienta pēc statistikas reģiona, darbinieku skaita un 7 tautsaimniecības nozaru grupām.

### 3.1.2.2. TABULA. APTAUJĀTO DARBA DEVĒJU SADALĪJUMS PA NOZARĒM PIRMS UN PĒC DATU MASĪVU SVĒRŠANAS

Grupa	Atšifrējums	Aptaujātie uzņēmumi			
		NESVĒRTS n	%	SVĒRTS n	%
A	Lauksaimniecība, Mežsaimniecība un Zivsaimniecība (A)	128	4,8%	117	4,4%
B + C + D + E	leguves rūpniecība un karjeru izstrāde (B)	527	19,9%	507	19,2%
	Apstrādes rūpniecība (C)				
	Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (D)				
	Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija (E)				
F	Būvniecība (F)	255	9,7%	253	9,6%
G + H + I + J	Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība (automobiļu/motociklu remonts) (G)	1086	41,1%	1094	41,5%
	Transports un uzglabāšana (H)				
	Izmīnāšana un ēdināšanas pakalpojumi (I)				
	Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (J)				
K + L + M + N	Finanšu un apdrošināšanas darbības (K)	355	13,4%	373	14,1%
	Operācijas ar nekustamo īpašumu (L)				
	Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (M)				
	Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (N)				
O + P + Q	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligāta sociālā apdrošināšana (O)	178	6,7%	180	6,8%
	Izglītība (P)				
	Veselība un sociālā aprūpe (Q)				
R + S + T	Māksla, izklaide, atpūta (R)	113	4,3%	117	4,4%
	Citi pakalpojumi (S)				
	Pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās māsaimniecībās (T)				

Pirmie koeficienti lielā grupu skaita dēļ bija neviendabīgi, tie mainījās plašā amplitūdā. Līdz ar to tālākajam darbam tikai izmantots dalījums mazākā grupu skaitā – septiņās, kas salīdzinoši ir mazāk precīzs, tomēr sniedz mazāku risku, ka ļoti lieli vai ļoti mazi svāri var deformēt rezultātus sīkākos griezumos.

Aptaujāto darba devēju sadalījums pa nozaru grupām atspoguļots 3.1.2.2.tabulā, bet pa reģioniem – 3.1.2.3.tabulā. Turpat atspoguļots arī svērto datu sadalījums. Redzams, ka, veicot kvotu izlasi, nozaru sadalījums ievērots pietiekami precīzi – atšķirības starp svērtajiem un nesvērtajiem datiem nevienā grupā nepārsniedz 0,7%. Nedaudz lielākas atšķirības vērojamas reģionālā griezumā – Rīgas uzņēmumi aptaujāti aptuveni par 5% retāk, nekā nepieciešams, biežāk aptaujājot attiecīgi Kurzemes, Zemgales un Vidzemes uzņēmumu pārstāvjus.

3.1.2.3.TABULA. APTAUJĀTO DARBA DEVĒJU SADALĪJUMS PA REĢIONIEM PIRMS UN PĒC DATU MASĪVU SVĒRŠANAS

Reģions	Aptaujātie uzņēmumi			
	NESVĒRTS <i>n</i>	%	SVĒRTS <i>n</i>	%
Rīga	1228	46%	1357	51%
Pierīga	358	14%	361	14%
Vidzeme	237	9%	203	8%
Kurzeme	316	12%	266	10%
Zemgale	263	10%	221	8%
Latgale	240	9%	232	9%

Rezultātu atspoguļojumā izmantots tikai trešais no aprēķinātajiem svāriem – ekstrapolētais. Proti, rezultāti atspoguļoti nevis par sniegtajiem respondentiem, bet par tiem darba devējiem, tām vakancēm utt., ko iegūtie dati reprezentē. Šāda informācija – īpaši aizpildāmo darbavietu, ilgstošo vakancu un atlaižamo darbinieku gadījumā – sniedz iespēju aptvert, cik katras no tām darba tirgū prognozētajā laika periodā sagaidāmas.

CATI kontrole veikta aptaujas lauka darba procesā telefoninterviju noklausīšanās veidā nejauši izvēlētiem respondentiem, pārbaudot interviju notikšanas faktu un kvalitāti.

CAWI kontrole veikta datu sagatavošanas un pārbaudes procesā:

- salīdzinot iegūto informāciju ar datu bāzēs esošo;
- pārbaudot datu atbilstību un iekšējo loģiku.

Kvalitātes prasībām neatbilstoši ieraksti tika izslēgti un nav iekļauti tālākā datu apstrādē.

### 3.1.3. Aptaujas rezultāti

#### 3.1.3.1. Biznesa situācijas novērtējums

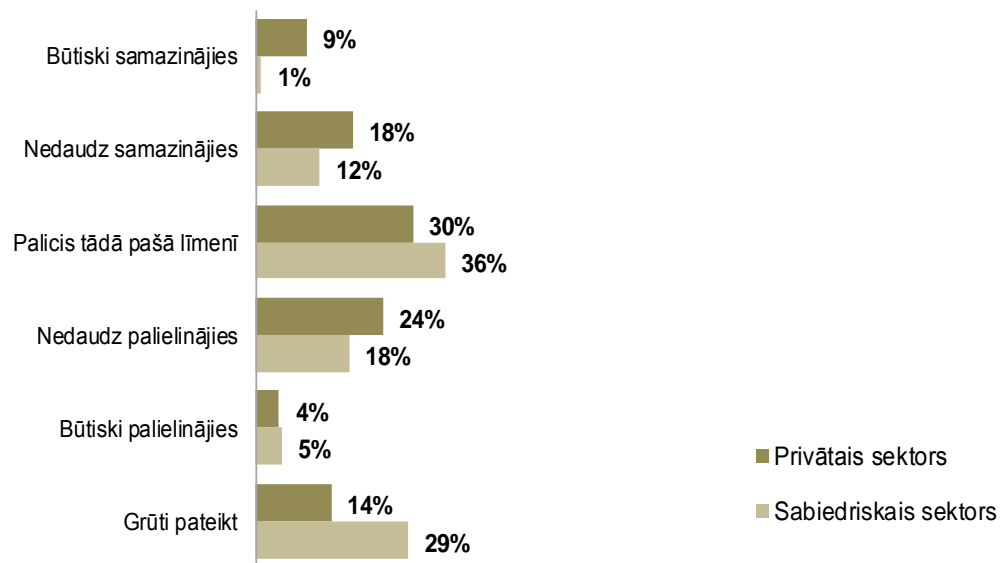
Biznesa situācijas novērtējums – konkrētāk pieprasījuma novērtējums pēdējo 6 mēnešu laikā, kā arī prognoze nākamajiem 6 un 12 mēnešiem – kalpoja par fona informāciju, lai izvērtētu kopējo optimismu attiecībā uz to, vai darba devēji biznesā saskata augšupejas iespējas vai lejupslīdes tendences. Šai informācijai nav būtiskas nozīmes viena pusgada kontekstā. Savukārt, vairāku pusgadu datu savstarpējais salīdzinājums ļaus izvērtēt darba devēju optimisma izmaiņas un skatīt tās nozaru vai citos griezumos. Nākamajos pētījuma viļņos tas kalpos kā nozīmīga fona informācija prognožu ticamības izvērtēšanā.

Tādējādi dziļāka šo jautājumu izvērtēšana sekos no nākamā pusgada, kad būs iespēja novērtēt izmaiņas, salīdzinot ar šī pusgada datiem. Šoreiz dati apskatīti tikai privātā un sabiedriskā sektora griezumā, jo tur parādās visbūtiskākās atšķirības atbildēs.

Kopējā tendence, uz kādu norāda pētījuma rezultāti, ir tāda, ka respondenti pēdējā pusgada laikā pieprasījuma izmaiņas nav konstatējuši vai arī pieprasījums nedaudz palielinājies. Līdzīgi tiek prognozēta arī situācija pēc 6 un 12 mēnešiem. Prognozēs galvenā atšķirība ir, ka, prognozējot situāciju gadu uz priekšu, atbildi „grūti pateikt” ir izvēlējušies vairāk darba devēju, kas arī saprotams. Salīdzinot sabiedriskā un privātā sektora atbildes, konstatējams, ka sabiedriskā sektora pārstāvjiem salīdzinoši biežāk ir bijis grūti pateikt, kā mainīsies pieprasījums pēc piedāvātās preces vai pakalpojuma.

### 3.1.3.1.1. ATTĒLS. UZŅĒMUMA PREČU UN PAKALPOJUMU PIEPRASĪJUMA NOVĒRTĒJUMS PĒDĒJO 6 MĒNEŠU LAIKĀ

*Q03.1. Vai pēdējo 6 mēnešu laikā pieprasījums pēc jūsu uzņēmuma precēm vai pakalpojumiem ir būtiski samazinājies, nedaudz samazinājies, palicis tādā pašā līmenī, nedaudz palielinājies vai būtiski palielinājies?*

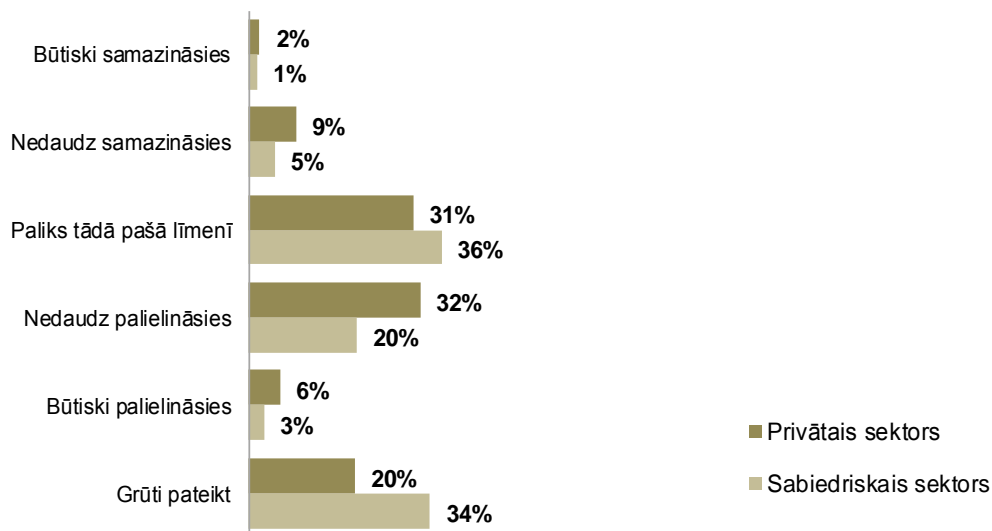


Bāze: Visi respondenti, n= 2642

Turklāt sabiedriskajā sektorā strādājošie darba devēji pieprasījumu pēc sniegtajām precēm un pakalpojumiem vērtē piesardzīgāk – lielākoties tie vērtē pēdējo 6 mēnešu pieprasījumu tādā pašā līmenī (36%) vai arī tiem ir grūti pateikt (29%), kamēr privātā sektorā strādājošie darba devēji sniedz pozitīvāku vērtējumu. 54% norāda, ka pēdējo 6 mēnešu laikā pieprasījums ir palicis tādā pašā līmenī vai nedaudz palielinājies.

### 3.1.3.1.2. ATTĒLS. UZŅĒMUMA PREČU UN PAKALPOJUMU PIEPRASĪJUMA PROGNOZE NĀKAMAJIEM 6 MĒNEŠIEM

Q03.2. Vai nākamo 6 mēnešu laikā Jūs sagaidāt, ka jūsu uzņēmuma preču/ sniegto pakalpojumu pieprasījums būtiski samazināsies, nedaudz samazināsies, paliks tādā pašā līmenī, nedaudz palielināsies vai būtiski palielināsies?

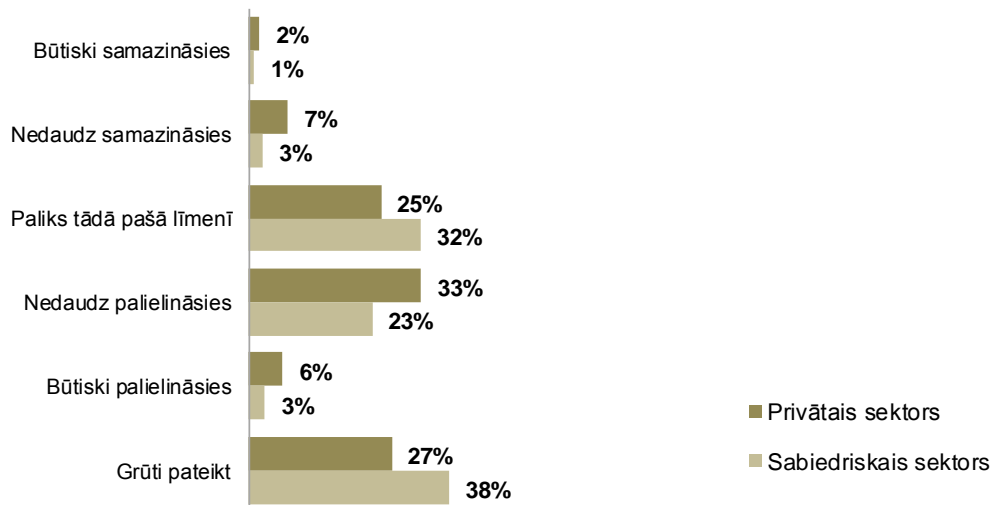


Bāze: Visi respondenti, n= 2642

Prognozējot pieprasījumu nākamajiem 6 mēnešiem, gan sabiedriskais, gan privātais sektors būtiskas izmaiņas neprognozē, uzskatot, ka pieprasījums paliks tādā pašā līmenī. Šādi norāda attiecīgi 36% sabiedriskajā sektorā aptaujāto darba devēju un 31% privātā sektorā aptaujāto darba devēju.

### 3.1.3.1.3. ATTĒLS. UZŅĒMUMA PREČU UN PAKALPOJUMU PIEPRASĪJUMA PROGNOZE NĀKAMAJIEM 12 MĒNEŠIEM

Q03.3. Vai nākamo 12 mēnešu laikā Jūs sagaidāt, ka jūsu uzņēmuma preču/ sniegto pakalpojumu pieprasījums būtiski samazināsies, nedaudz samazināsies, paliks tādā pašā līmenī, nedaudz palielināsies vai būtiski palielināsies?



Bāze: Visi respondenti, n= 2642

Prognozējot pieprasījumu 6 un 12 mēnešu perspektīvā, sabiedrisko sektoru pārstāvošiem darba devējiem biežāk bija grūti pateikt, kā pieprasījums mainīsies. 12 mēnešu prognozes galvenā atšķirība no 6 mēnešu prognozes ir, ka 12 mēnešu gadījumā palielinās atbildes „grūti pateikt” īpatsvars.

### 3.1.3.2. Prognozētā vakanču aizpilde

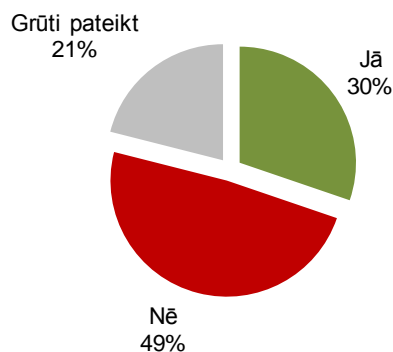
Jautājumi par prognozēto vakanču aizpildi kalpo kā ievadinformācija darba tirgus prognozēšanas metodikā. Šeit sniegtā informācija ņemta tikai no darba devēju aptaujas datiem, tādējādi tā atspoguļo šīs puses viedokli bez korekcijām.

Dati apskatīti, pielietojot ekstrapolācijas koeficientus, respektīvi, sniedzot informāciju nevis par to, cik konkrētas aizpildāmās vakances nosaukuši aptaujātie respondenti, bet par to, cik šādu vakanču saņemtās atbildes pārstāv. Piemēram, ja darba devējs ir norādījis, ka viņš nākamā pusgada laikā plāno pieņemt 10 šuvēju, bet viņš izlasē pārstāv 7,4 šādus darba devējus, tad rezultātos norādīts, plānots piesaistīt 74 šuvējas.

Saskaņā ar aptaujas datiem tuvāko 6 mēnešu laikā jaunus darbiniekus plāno pieņemt trešā daļa aptaujāto darba devēju (sk. 3.1.3.2.1.attēlu). Savukārt 21% ir grūti sniegt konkrētu atbildi par saviem plāniem. Tādējādi tālākā analīze par piesaistāmajiem darbiniekiem balstās nelielā aptaujāto respondentu daļā, precīzāk, 30 % atbilžu. Pārējās atbildes tiek interpretētas, ka šie darba devēji jaunus darbiniekus piesaistīt neplāno, kas, protams, ne vienmēr atbilst patiesībai – īpaši tas sakāms par atbildi „grūti pateikt”. Tomēr šeit pielietotās metodes specifika plašāka spektra atbildes saņemt neļauj – jāreķinās, ka daudziem darba devējiem starp vēlmi piesaistīt darbinieku un reālu darbā pieņemšanu pāriet īsāks laiks nekā 6 mēneši, par kuriem tiek uzdots jautājums un izteikta prognoze.

#### 3.1.3.2.1. ATTĒLS. DARBINIEKU PIEŅEMŠANAS PLĀNI TUVĀKO 6 MĒNEŠU LAIKĀ

Q05. Vai tuvāko 6 mēnešu laikā Jūsu uzņēmums plāno pieņemt jaunus darbiniekus?



Bāze: Visi respondenti, n= 2642

Visbiežāk (sk. 3.1.3.2.2.attēlu) tiek plānots pieņemt kvalificētus strādniekus un amatniekus (7.profesiju grupa), kam seko pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki (5.profesiju grupa) un vienkāršās profesijas (9.profesiju grupa). Pirmās divas no minētajām profesiju grupām šobrīd ir visbiežākā mērķgrupa NVA organizētajiem apmācību pasākumiem.

### 3.1.3.2.2. ATTĒLS. DARBINIEKU PIENĒMŠANAS PLĀNI TUVĀKO 6 MĒNEŠU LAIKĀ DALĪJUMĀ PA PROFESIJU PAMATGRUPĀM

Q06. Kādās profesijās plānojat pieņemt jaunus darbiniekus Jūsu uzņēmumā tuvāko 6 mēnešu laikā?

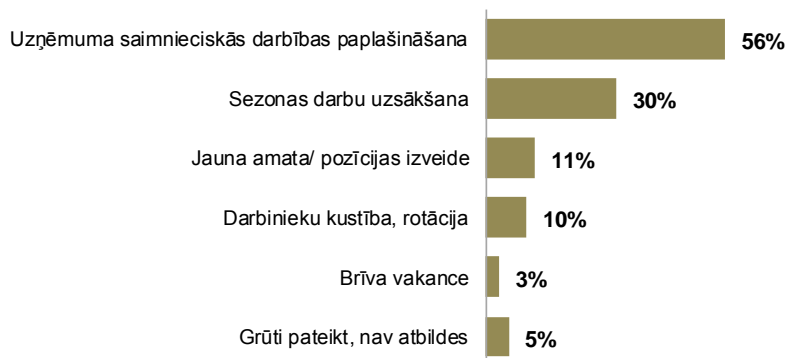


Bāze: Kopējais tuvāko 6 mēnešu laikā plānoto vakanču skaits uzņēmumos, n= 29 593.

Kā iemesls jaunu darbinieku piesaistei (sk.3.1.3.2.3.attēlu) visbiežāk tiek norādīta saimnieciskās darbības paplašināšana.

### 3.1.3.2.3. ATTĒLS. JAUNU DARBINIEKU PIENĒMŠANAS IEMESLS TUVĀKO 6 MĒNEŠU LAIKĀ

Q11. Kāda iemesla dēļ galvenokārt plānojat pieņemt jaunus darbiniekus profesijas pārstāvju vidū Jūsu uzņēmumā tuvāko 6 mēnešu laikā?



Bāze: Respondenti, kuri norādījuši, ka plāno pieņemt darbiniekus tuvāko 6 mēnešu laikā, n= 795;

Piezīme: Kopējais atbilžu īpatsvars pārsniedz 100%, jo katrai profesiju grupai respondenti varēja norādīt atšķirīgu iemeslu.

Sezonālās un ekonomiskās struktūras izraisītās izmaiņas atspoguļotajos rezultātos būs konstatējamas pētījuma otrajā vilnī, kad parādīsies salīdzināma informācija par nākamo pusgadu.



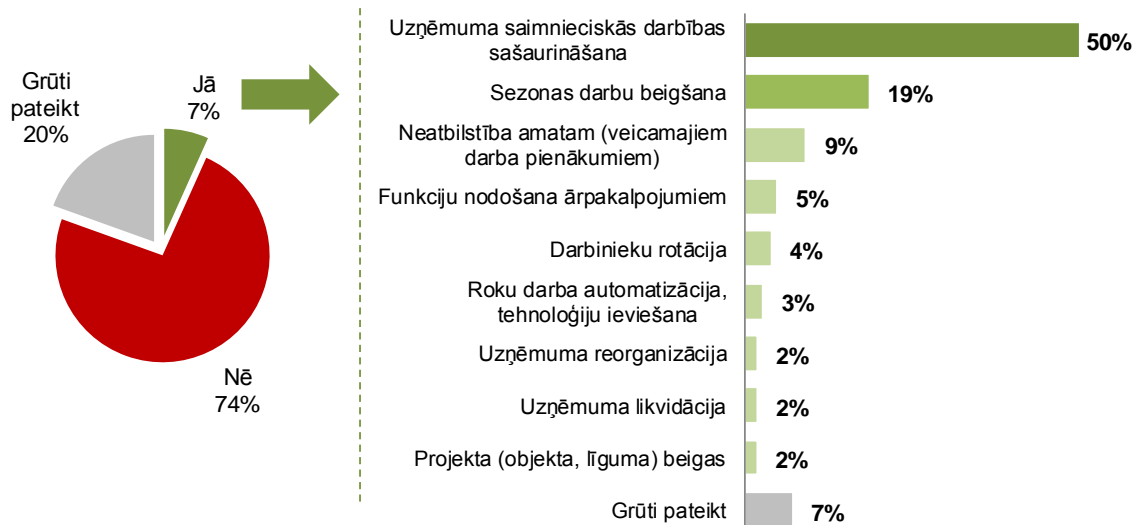
### 3.1.3.3. No darba atbrīvojami darbinieki

Līdzīgi kā jautājumi par prognozēto vakanču aizpildi, arī jautājumi par tām profesijām, kuru pārstāvjus plānots atbrīvot no darba, galvenokārt kalpo kā ievadinformācija darba tirgus prognozēšanas metodikā, taču šeit sniegtā informācija ņemta tikai no darba devēju aptaujas datiem, tādējādi tā atspoguļo šīs puses viedokli bez korekcijām.

#### 3.1.3.3.1. ATTĒLS. DARBINIEKU ATLAIŠANAS PLĀNI UN IEMESLI TUVĀKO 6 MĒNEŠU LAIKĀ

Q12. Vai tuvāko 6 mēnešu laikā Jūsu uzņēmums plāno atlaist darbiniekus?

Q17. Kāda iemesla dēļ galvenokārt plānojat atlaist darbiniekus profesijas - ... pārstāvju vidū Jūsu uzņēmumā tuvāko 6 mēnešu laikā?



Bāze: Visi respondenti, n= 2642

Bāze: Tie, kuri norādījuši, ka plāno atlaist darbiniekus, n= 179;

Piezīme: Kopējais atbilžu īpatsvars pārsniedz 100%, jo katrai profesiju grupai respondenti varēja norādīt atšķirīgu iemeslu.

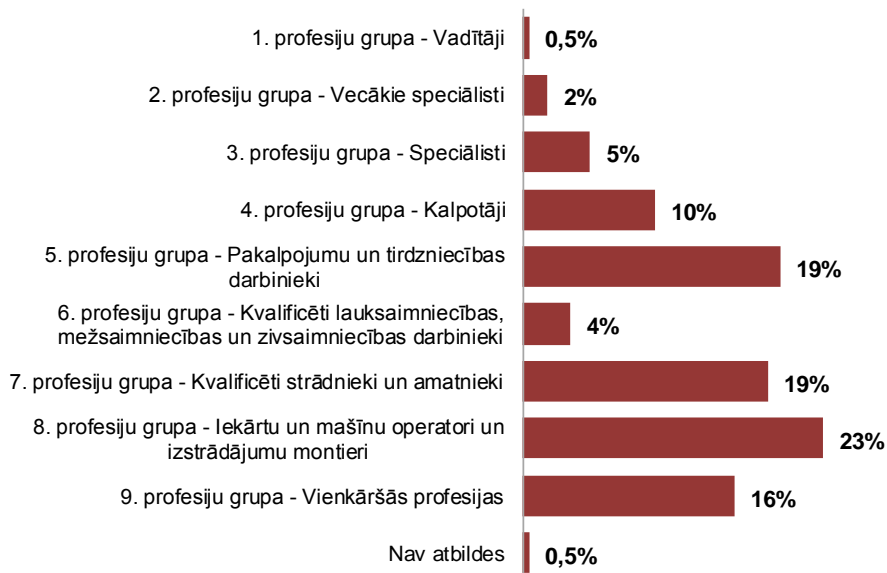
Dati apskatīti, pielietojot ekstrapolācijas koeficientus, proti, sniedzot informāciju nevis par to, cik konkrētus no darba atbrīvojamos nosaukuši aptaujātie respondenti, bet par to, cik šādu darbinieku saņemtās atbildes pārstāv.

Kā redzams attēlā 3.1.3.3.1., absolūtais vairums darba devēju norāda, ka tuvāko 6 mēnešu laikā neplāno atlaist darbiniekus, savukārt tie 7%, kas plāno to darīt, kā iemeslu visbiežāk minējuši uzņēmuma saimnieciskās darbības sašaurināšanu (šis iemesls parādās 50% atlaišanas gadījumā) un sezonas darbu beigšanu (19% atlaišanas gadījumā). Retāk par citiem uz darbinieku atlaišanu norāda mazo uzņēmumu pārstāvji.

Starp atlaižamajiem darbiniekiem visbiežāk tiek nosaukti 8., 5., 7. un 9. profesiju grupas pārstāvji (sk. 3.1.3.3.2. attēlu). Šo grupu pārstāvji visbiežāk nosaukti arī starp pieņemt plānotajiem darbiniekiem. Būtiskākās atšķirības ir tādas, ka proporcionāli biežāk par atlaišanas gadījumiem plānots pieņemt 2. un 7. profesiju grupas pārstāvjus, bet atlaist biežāk – 8. profesiju grupas pārstāvjus. Tomēr tas ir tikai proporcionāli – savukārt vērtējot absolūtos skaitļos uz pieņemšanas gadījumiem darba devēji visās profesiju grupās norāda daudz biežāk – arī 8. profesiju grupā, kur saskaņā ar plāniem varētu tikt pieņemti 2869 darbinieki, bet atlaisti 1111. Šeit jāņem vērā, ka darba attiecības var tikt pārtrauktas arī pēc darba ņēmēju iniciatīvas, līdz ar to informācija par atlaišanu atspoguļo tikai darba devēju ieceres.

### 3.1.3.3.2. ATTĒLS. NO DARBA ATBRĪVOJAMO DARBINIEKU SKAITA SADALĪJUMS PROFESIJU GRUPU GRIEZUMĀ

Q13. Kādās tieši profesijās plānojat atlaist darbiniekus Jūsu uzņēmumā tuvāko 6 mēnešu laikā?



Bāze: Kopējais tuvāko 6 mēnešu laikā plānoto atlaisto darbinieku skaits uzņēmumos, n= 4 879.

### 3.1.3.4. Ilgstošās vakances

Trešais ar darbinieku izmaiņām saistītais jautājums, kas tika iekļauts darba devēju aptaujā, ir ilgstošās vakances, respektīvi, tās vakances, kas nav tikušas aizpildītas vismaz 3 mēnešus pēdējo 6 mēnešu laikā. 11% visu aptaujāto norāda, ka viņiem šādas vakances bijušas – biežāk to apgalvo sabiedrisko sektoru pārstāvošie darba devēji (17%), tomēr viņi biežāk arī izvēlas atbildi „grūti pateikt” (sk.3.1.3.4.1.tabulu). Tālāk šo darba devēju sniegtās atbildes apskatītas, pielietojot ekstrapolācijas koeficientus, respektīvi, sniedzot informāciju nevis par to, cik konkrēto ilgstošo vakancu ir nosaukuši aptaujātie respondenti, bet par to, cik šādu vakancu saņemtās atbildes pārstāv.

#### 3.1.3.4.1. TABULA. ILGSTOŠO VAKANČU ESAMĪBA UZŅĒMUMĀ PA DARBĪBAS SEKTORIEM

Q18.1. Vai Jūsu uzņēmumā pēdējo 6 mēnešu laikā ir bijušas kādas vakances?

Vai vakance bija brīva vairāk vai mazāk kā 3 mēnešus?

	Visi respondenti		Sektors			
	Skaits, N	Kol %	Privātais		Sabiedriskais	
			Skaits, N	Kol %	Skaits, N	Kol %
Vairāk kā 3 mēnešus	280	11%	250	10%	30	17%
Mazāk kā 3 mēnešus/ nebija vakancu	2328	88%	2183	89%	145	79%
Grūti pateikt	34	1%	26	1%	8	5%
<b>Kopā</b>	<b>2642</b>	<b>100%</b>	<b>2459</b>	<b>100%</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

Bāze: Visi respondenti, n= 2642

Piezīme:

Iezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā – xx%

Iezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā – xx%

3.1.3.4.1.attēls parāda, ka visbiežāk uz ilgstošajām vakancēm norādīts speciālistu (3.profesiju pamatgrupa), kā arī kvalificētu strādnieku un amatnieku gadījumā (7.profesiju pamatgrupa).

3.pamatgrupas profesijas veido gandrīz trešdaļu no visām nosauktajām ilgstošajām vakancēm. Šādus darbiniekus, kā redzams, salīdzinot ar 3.1.3.2.2.attēla rezultātiem, piesaistīt ir īpaši sarežģīti – darba devēji šīs profesiju pamatgrupas pārstāvjus min salīdzinoši daudz biežāk pie tiem, ko piesaistīt nav izdevies, nekā pie tiem, ko plāno pieņemt tuvāko 6 mēnešu laikā. Jāņem vērā fakts, ka tie ir salīdzinoši augstas kvalifikācijas darbinieki, lai gan NVA apmācību pasākumu iespējas tādus sagatavot ir ierobežotas – problēmu cēloņi ir neatbilstošs atalgojums un/vai neatbilstoša plānošana izglītības sistēmā, tomēr NVA apmācību pasākumi spēj risināt problēmas ar 7.pamatgrupas profesiju darbinieku piesaisti.

### 3.1.3.4.1. ATTĒLS. ILGSTOŠO VAKANČU SKAITA SADALĪJUMS PROFESIJU GRUPU GRIEZUMĀ

Q19. Kādās tieši profesijās pēdējo 6 mēnešu laikā Jūsu uzņēmumā ir bijušas vakances ilgāk nekā 3 mēnešus?



Bāze: Kopējais ilgstošo vakanču skaits tuvāko 6 mēnešu laikā, n= 6 126.

Darba devēji no 7.pamatgrupas profesijām tādas, kuru pārstāvjus piesaistīt ir bijis visgrūtāk, nosauc šuvējus un cepuru izgatavotājus, būvelektriķus un tiem radniecīgu jomu elektriķus, kā arī mehānisko transportlīdzekļu mehāniķus un remontatslēdzniekus.

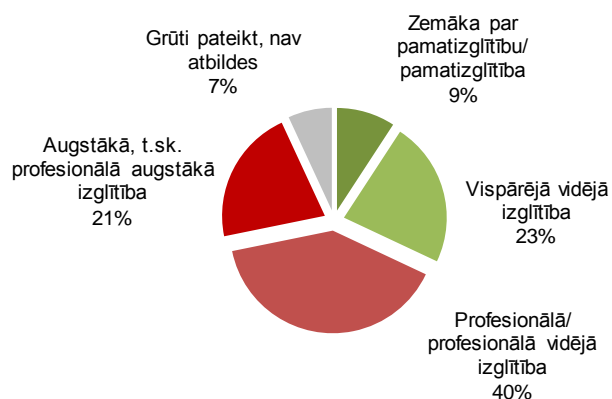
### 3.1.3.5. Nepieciešamās prasmes vakanču līmenī

Jautājumi par nepieciešamajām prasmēm darba devēju anketā tika ievietoti ar mērķi mērīt prasmju pieprasījumu darba tirgū, kā arī iespēju robežās, balstoties gūtajā informācijā, izstrādāt ieteikumus neformālās izglītības pasākumiem.

Līdzīgi kā iepriekš dati apskatīti, pielietojot ekstrapolācijas koeficientus, proti, sniedzot informāciju nevis par to, cik bieži konkrētas prasmes nosaukuši aptaujātie respondenti, bet par to, cik šādu prasmju saņemtās atbildes pārstāv.

### 3.1.3.5.1. ATTĒLS. NEPIECIEŠAMĀS IZGLĪTĪBAS LĪMENIS

Q09. Kāds ir profesijas pārstāvja/-u nepieciešamais izglītības līmenis, kuru/-us plānojat pieņemt tuvāko 6 mēnešu laikā?



Bāze: Kopējais plānoto vakanču skaits uzņēmumos tuvāko 6 mēnešu laikā, n= 29 593.

Aptaujas rezultāti liecina, ka tuvākajā laikā darba devējiem būs nepieciešami jauni darbinieki ar augstāku izglītības līmeni un kvalifikāciju. 40% gadījumu uzņēmumu vadītāji norāda profesionālo/profesionālo vidējo izglītību kā nepieciešamo izglītības līmeni darbiniekiem, kurus plāno pieņemt tuvāko 6 mēnešu laikā. Katrs piektais (21%) jaunais uzņēmuma darbinieks, kuru plāno pieņemt, ir speciālists ar augstāko, t.sk. profesionālo augstāko izglītību.

Tas, ka kandidātam nepieciešama augstākā izglītība (t. sk. profesionālā augstākā izglītība), salīdzinoši biežāk ir norādīts augstākā līmeņa vadītājiem un dažādu nozaru speciālistiem, izņemot ēdināšanas pakalpojumu sfēru, konkrēti (secība atbilstoši tam, cik bieži norādīta augstākās izglītības nepieciešamība):

- veselības aprūpes jomas vecākajiem speciālistiem (22. grupa);
- komercdarbības un pārvaldes (administrācijas) speciālistiem (33. grupa);
- informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas vecākajiem speciālistiem (25. grupa);
- zinātnes un inženierzinātņu jomas vecākajiem speciālistiem (21. grupa);
- komercdarbības un pārvaldes (administrācijas) vecākajiem speciālistiem (24. grupa);
- izglītības jomas vecākajiem speciālistiem (23. grupa);
- informācijas tehnoloģiju jomas speciālistiem (35. grupa);
- veselības aprūpes jomas speciālistiem (32. grupa).

Kopumā tirdzniecības pārstāvjiem (3322), komercpakalpojumu jomas darbiniekiem (3339), veikalu pārdevējiem un pārdevēju palīgiem (5223) un vecākajiem pārdevējiem (5222) norādītā augstākās izglītības nepieciešamība var būt skaidrojama ar Latvijas sabiedrībai raksturīgu iezīmi un valdošo uzskatu, ka ikdienas darbā tik ļoti nepieciešamās sociālās prasmes (saskarsmes, komunikācijas, prezentācijas, sarunu vadīšanas u.c. prasmes) salīdzinoši labāk attīstītas un izkoptas ir to profesiju pārstāvjiem, kas ieguvuši augstāko izglītību. Darba devēji tirdzniecības sfērā (G sektors), izvēloties kandidātu pārdevēja un klientu apkalpošanas speciālista amatam, bieži vien pēc noklusējuma lielākas priekšrocības piešķirs darba ņēmējiem ar augstāku izglītības līmeni, lai gan noteicošais faktors var būt tikai komunikācijas un saskarsmes prasmes.

Profesionālās izglītības līmenis (profesionālā/profesionālā vidējā izglītība) kā nepieciešams salīdzinoši biežāk ir norādīts tādās profesiju grupās kā pavāri (5120), viesmīļi (5131), metinātāji un griezēji (7212), mehānisko transportlīdzekļu mehāniķi un remontatslēdznieki (7231), būvelektriķi un tiem radniecīgu jomu elektriķi (7411), mēbeļu un citu koka izstrādājumu ražotāji (7522), maiznieki, konditori un konfekšu ražotāji (7512), šuvēji un cepuru izgatavotāji (7531).

Savukārt situācijas, kad darba devēji kandidātiem pieļauj zemāku izglītības līmeni (zemāku par pamatizglītību/pamatizglītība) visbiežāk sastopamas tādu specialitāšu gadījumā kā mežkopji un tiem radniecīgu profesiju darbinieki (6210), betonētāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki (7114) un, likumsakarīgi, ka zemāku izglītības līmeni pieļauj vienkāršo profesiju pārstāvju vidū tādās specialitātēs kā biroju, viesnīcu un citu telpu apkopēji (9112), lauksaimniecības kultūru audzēšanas saimniecības strādnieki (9211), pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki ātrās ēdināšanas uzņēmumos (9411), sētnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki (9613), citur neklasificēti strādnieki (9329) un citur neklasificēti vienkāršo profesiju strādnieki (9629).

### 3.1.3.5.2. ATTĒLS. NEPIECIEŠAMĀS PAPILDU PRASMES

Q10. *Kādas papildu prasmes ir nepieciešamas jaunajiem darbiniekiem Jūsu uzņēmumā?*

*Vai ir ļoti nepieciešamas, vēlamas vai nav nepieciešamas?*



Bāze: Kopējais plānoto vakanču skaits uzņēmumos tuvāko 6 mēnešu laikā, n= 29 593.

Darba devēji kā galvenās šobrīd nepieciešamās papildu prasmes jaunajiem darbiniekiem, kurus plāno pieņemt tuvāko 6 mēnešu laikā, biežāk norāda latviešu un krievu valodas prasmes, kā arī saskarsmes un dažādas datoru lietošanas prasmes. Vispārīgais atbilde variants „Datoru prasmes lietotāja līmenī” netika iekļauts piedāvāto atbilde sarakstā, taču spontāni (bez priekšā teikšanas) darba devēji izceļ arī interneta, *Skype*, *Microsoft Outlook*, *Adobe Acrobat Reader* un citas darbam ar datoru nepieciešamās prasmes, kas būtu klasificējamas kā pamatprasmes lietotāja līmenī.

Pirmā pusgada aptaujas rezultāti apliecina arī to, ka šobrīd darba tirgū vienlīdz nepieciešamas un pieprasītas ir kā vispārīgas datoru prasmes lietotāja līmenī, tā arī noteiktas programmatūras padziļinātas un specifiskas zināšanas, piemēram, *AutoCAD*, *MS Project*, *Solid Works*. Jāturpina izvēlēta pieeja, bezdarbniekiem nodrošinot neformālās izglītības apmācību pasākumus vispārīgām datoru lietošanas prasmēm un padziļinātai specifisku programmatūru apgūšanai.

Aplūkojot prasmju nepieciešamības rādītājus reģionālā un nozaru griezumā, iezīmējas vairākas atšķirības. Rīgas reģionu pārstāvošie darba devēji salīdzinoši biežāk nekā citu reģionu pārstāvji ir norādījuši, ka ļoti nepieciešamas ir angļu un krievu valodas, datoru lietošanas un saskarsmes prasmes. Sabalansējot nepieciešamos izdevumus un iespējamo efektivitāti attiecībā uz neformālās izglītības apmācību pasākumu organizēšanu bezdarbniekiem, kā arī ņemot vērā darba devēju reģionālo profilu, šo prasmju apgūšanas un pilnveidošanas piedāvājumu primāri būtu ieteicams īstenot Rīgas reģionā un tā apkārtnē. Likumsakarīgi, ka pārējos reģionos (Pierīga, Vidzeme, Kurzeme un Latgale) jaunajām nepieciešamajām vakancēm darba

devēji salīdzinoši biežāk norādījuši, ka krievu un angļu valodas prasmes nav nepieciešamas. Datorprasmes ārpus Rīgas (jau iepriekš norādītajos Pierīgas, Vidzemes, Kurzemes un Latgales reģionos) biežāk nav nepieciešamas, nekā ir. Latgales reģiona uzņēmumu vadītājiem un darba ņēmējiem biežāk nav nepieciešamas arī saskarsmes prasmes.

Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības (G), Transporta un uzglabāšanas (H), Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu (I), Informācijas un komunikācijas pakalpojumu (J) nozares pārstāvošie darba devēji salīdzinoši biežāk norādījuši, ka bez latviešu valodas zināšanām jaunajiem darbiniekiem, kurus plāno pieņemt tuvākā pusgada laikā, ļoti nepieciešamas būtu saskarsmes, krievu valodas un angļu valodas prasmes, kā arī datoru lietošanas prasmes, un jo īpaši *MS Office* lietošanas prasmes.

Finanšu un apdrošināšanas darbības (K), Operāciju ar nekustamo īpašumu (L), profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu (M), Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības (N) nozares pārstāvošie darba devēji vidēji biežāk norādījuši, ka jaunajiem darbiniekiem ļoti nepieciešamas angļu valodas, *MS Office*, *Open Office*, grafisko programmu un citu datorprogrammu zināšanas.

Saskarsmes prasmes salīdzinoši biežāk kā ļoti nepieciešamas norādītas Izglītības (P), Veselības un sociālās aprūpes (Q), Mākslas, izklaides un atpūtas (R) un citu pakalpojumu jomā darbojošos darba devēju vidū (S). Savukārt Mākslas, izklaides un atpūtas (R) un citu pakalpojumu jomā (S) vēl jo īpaši aktuālas darba ņēmējiem ir krievu valodas zināšanas.

### 3.1.3.6. Darbinieku piesaistes mehānismi

Jautājumi par darbinieku piesaistes mehānismiem anketā tika iekļauti, lai gūtu fona informāciju par to, kādas tieši metodes darba devēji izmanto darbinieku piesaistei, un precīzāk identificētu NVA mērķgrupu – tos darba devējus un tās specialitātes, kurās darbinieku piesaistei tiek izmantoti NVA pakalpojumi.

3.1.3.6.1. tabulā atspoguļoti darbinieku piesaistes mehānismi atkarībā no uzņēmuma tipa. Vidējie un lielle uzņēmumi statistiski biežāk izmanto tādas mehānismus kā sludinājumi preses izdevumos, internets, darba meklēšanas portāli, sadarbība ar NVA, kā arī sadarbība ar izglītības iestādēm, savukārt, mazie uzņēmēji šos mehānismus izmanto salīdzinoši retāk. Personīgo kontaktu izmantošanas biežums nav atkarīgs no uzņēmuma lieluma.

Ievērojamas atšķirības parādās arī atkarībā no NVA pakalpojumu izmantošanas biežuma – nelielle uzņēmumi ievērojami retāk izmanto NVA pakalpojumus. Aplūkojot datus šādā kontekstā, var secināt, ka mazie uzņēmumi ir tie, ar kuriem, iespējams, NVA varētu paplašināt sadarbību.

### 3.1.3.6.1. TABULA. DARBINIEKU PIESAISTES MEHĀNISMI UZŅĒMUMA LIELUMA GRIEZUMĀ

Q22. Kādas darbinieku meklēšanas metodes Jūsu uzņēmums izmanto, lai atrastu darbiniekus?

Vai Jūs/ Jūsu uzņēmums parasti meklē darbiniekus,...

	Visi respondenti		Darbinieku skaits uzņēmumā uz 01.01.2012.					
			5 – 49 darbinieki		50 – 249 darbinieki		250 un vairāk darbinieku	
	Skaits, N	Kol %	Skaits, N	Kol %	Skaits, N	Kol %	Skaits, N	Kol %
Izmantojot personīgos kontaktus	2000	76%	1580	76%	284	74%	136	70%
Ievietojot sludinājumus laikrakstos, žurnālos, internetā	1336	51%	967	47%	236	61%	133	68%
Sadarbība ar NVA	636	23%	373	17%	162	41%	101	52%
Sadarbībā ar darba meklēšanas portāliem	538	21%	314	16%	118	32%	106	56%
Sadarbība ar izglītības iestādēm	386	15%	230	11%	85	23%	71	37%
Izmantojot sociālos tīklus internetā	226	9%	154	8%	42	12%	30	16%
Sadarbībā ar personāla atlases uzņēmumu	181	7%	119	6%	31	9%	31	17%
Cits veids	103	4%	56	3%	18	5%	29	15%
Grūti pateikt	68	3%	63	3%	2	1%	3	2%
<b>Kopā</b>	<b>2642</b>		<b>2065</b>		<b>384</b>		<b>193</b>	

Bāze: Visi respondenti, n= 2642; vienam respondentam iespējamas vairākas atbildes

Piezīme:

Iezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā – xx%

Iezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā – xx%

Savukārt aplūkojot darbinieku piesaistes mehānismus reģionālā griezumā (sk. 3.1.3.6.2.tabulu), varam novērot sakarību, ka aptaujātie darba devēji, kas veic uzņēmējdarbību Rīgā, biežāk izmanto virtuālo vidi – darba meklēšanas portālus, sociālos tīklus, kamēr pārējos reģionos šis mehānisms tiek izmantots salīdzinoši retāk. Turpretim sadarbība ar NVA kā darbinieku piesaistes mehānisms salīdzinoši biežāk tiek izmantots reģionos, bet Rīgā retāk, kas arī varētu norādīt uz virzienu, kur NVA iespējams paplašināt sadarbību ar darba devējiem.

### 3.1.3.6.2. TABULA. DARBINIEKU PIESAISTES MEHĀNISMI REĢIONĀLĀ GRIEZUMĀ

Q22. Kādas darbinieku meklēšanas metodes Jūsu uzņēmums izmanto, lai atrastu darbiniekus?

Vai Jūs/ Jūsu uzņēmums parasti meklē darbiniekus,...

	Visi respondenti		Reģions											
			Rīga		Pierīga		Vidzeme		Kurzeme		Zemgale		Latgale	
	Skaits, N	Kol %	Skaits, N	Kol %	Skaits, N	Kol %	Skaits, N	Kol %	Skaits, N	Kol %	Skaits, N	Kol %	Skaits, N	Kol %
Izmantojot personīgos kontaktus	2000	76%	905	74%	295	83%	192	81%	237	75%	198	75%	173	72%
Ievietojot sludinājumus laikrakstos, žurnālos, internetā	1336	51%	648	53%	186	52%	113	48%	175	55%	133	51%	81	34%
Sadarbība ar NVA	636	23%	190	15%	82	23%	81	34%	90	29%	77	29%	116	48%
Sadarbībā ar darba meklēšanas portāliem	538	21%	385	31%	61	17%	20	8%	35	11%	20	8%	17	7%
Sadarbība ar izglītības iestādēm	386	15%	196	16%	49	14%	29	12%	44	14%	37	14%	31	13%
Izmantojot sociālos tīklus internetā	226	9%	154	13%	26	7%	11	4%	15	5%	11	4%	9	4%
Sadarbībā ar personāla atlases uzņēmumu	181	7%	133	11%	20	6%	6	2%	8	3%	3	1%	11	5%
Cits veids	103	4%	47	4%	13	4%	9	4%	11	3%	10	4%	13	6%
Grūti pateikt	68	3%	37	3%	9	3%	4	1%	1	0,4%	9	4%	8	3%
<b>Kopā</b>	<b>2642</b>		<b>1228</b>		<b>358</b>		<b>237</b>		<b>316</b>		<b>263</b>		<b>240</b>	

Bāze: Visi respondenti, n= 2642; vienam respondentam iespējamas vairākas atbildes

Piezīme:

Iezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā – xx%

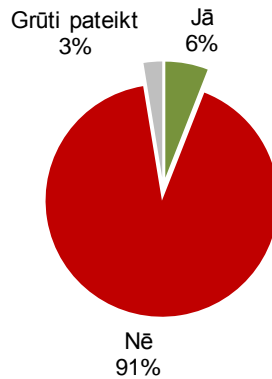
Iezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā – xx%

### 3.1.3.7. Darbinieku piesaiste no ārvalstīm

Jautājumi par darbinieku piesaisti no ārvalstīm tika iekļauti īpašas pasūtītāja intereses dēļ par Latvijas darba devēju gatavību izmantot EURES pakalpojumus.

#### 3.1.3.7.1. ATTĒLS. DARBASPĒKA PIESAISTE NO ĀRVALSTĪM

Q23. Vai Jūsu uzņēmums pēdējā pusgada laikā ir apsvēris iespēju piesaistīt darbaspēku no ārvalstīm?



Bāze: Visi respondenti, n= 2642

Kā redzams 3.1.3.7.1.attēlā, lielākā daļa respondentu nav apsvēruši darbaspēka piesaisti no ārvalstīm. Reģionālajā griezumā mazliet vairāk par to nav domājuši Vidzemes un Zemgales uzņēmēji. Atšķirības nav vērojamas arī griezumā – sabiedriskais/privātais sektors. Biežāk darbaspēka piesaisti no ārvalstīm ir apsvēruši lieli uzņēmumi.

Jautājot par valstīm, no kurām respondenti ir apsvēruši piesaistīt darbaspēku, darba devēji biežāk norāda tuvējās Rietumeiropas un Centrāleiropas, kā arī Skandināvijas valstis. Visbiežāk tika minētas tādas valstis kā Lietuva (24%), Igaunija (14%), Vācija (9%) un Polija (7%), tomēr jāuzsver, ka salīdzinoši šis ir neliels skaits aptaujāto – no 2642 respondentiem tikai 152 norādīja, ka ir apsvēruši ārvalstu darbaspēka piesaisti. Šobrīd tā vēl nav populāra darbaspēka meklēšanas forma.

### 3.1.4. Secinājumi

Izvērtējot biznesa situāciju kopumā, darba devēji nav konstatējuši vērā ņemamas pieprasījuma izmaiņas pēc savas preces vai pakalpojuma vai arī norāda, ka pieprasījums ir nedaudz palielinājies. Līdzīgi tiek prognozēta arī situācija pēc 6 un 12 mēnešiem – situācija nemainīsies vai arī pieprasījums pieaugs nedaudz. Sabiedriskajā sektorā prognozes ir piesardzīgākas nekā privātajā sektorā. Prognozējot situāciju pēc 6 un 12 mēnešiem, atbildes fundamentāli neatšķiras – vienīgās nozīmīgās atšķirības skar atbildi „grūti pateikt”, kas 12 mēnešu prognozē sniegta biežāk.

Tomēr kā iemesls jaunu darbinieku piesaistei visbiežāk norādīta saimnieciskās darbības paplašināšana.

\* \* \*

Saskaņā ar aptaujas datiem, tuvāko 6 mēnešu laikā jaunus darbiniekus plāno pieņemt trešā daļa aptaujāto darba devēju. Bet konkrētu profesiju pārstāvjus, ko gatavojas atbrīvot, nosauc tikai 7% aptaujāto. Savukārt 11% norāda, ka viņiem pēdējo 6 mēnešu laikā bijušas vakances,



kas nav aizpildītas vismaz 3 mēnešus – biežāk šī problēma skar sabiedriskā sektora uzņēmumus.

Augstākās kvalifikācijas speciālistus biežāk plānots piesaistīt gadījumos, kad paplašina uzņēmuma saimniecisko darbību vai arī izveido jaunu amatu; vidējā līmeņa kvalifikācijas darbiniekus uzņēmēji plāno piesaistīt darbinieku kustības, rotācijas gaitā, savukārt zemākās kvalifikācijas darbiniekus – saistībā ar sezonas darbiem. Sezonas darbu beigās līdzās procesu automatizācijai ir arī galvenais zemāk kvalificēto atlaišanas iemesls. Kopumā visbiežāk darba devēji kā atlaišanas iemeslu min uzņēmuma saimnieciskās darbības sašaurināšanu (šis iemesls parādās 50% atlaišanas gadījumos), kā arī sezonas darbu beigšanu (19% atlaišanas gadījumos). Retāk par citiem uz darbinieku atlaišanu norāda mazo uzņēmumu pārstāvji. Atbildot uz jautājumu par to, kāpēc ilgstoši nav izdevies aizpildīt to vai citu vakanci, darba devēji absolūtajā vairumā gadījumu sūdzas par darbaspēka trūkumu – vai nu trūkst darbaspēka kā tāda, vai arī trūkst darbinieku ar nepieciešamo kvalifikāciju. To, ka piedāvājums nebūtu konkurētspējīgs, biežāk par citiem atzīst darba devēji, kas ilgstoši nav spējuši piesaistīt tirdzniecības darbiniekus un vienkāršo profesiju pārstāvjus.

Visbiežāk tiek plānots pieņemt kvalificētus strādniekus un amatniekus (7.pamatgrupa), pakalpojumu un tirdzniecības darbiniekus (5.pamatgrupa), vienkāršo profesiju pārstāvjus (9.pamatgrupa), kā arī iekārtu un mašīnu operatorus un izstrādājumu montierus (8.pamatgrupa). Šīs grupas (izņemot 9) ir tās, kuras šobrīd arī ir visbiežākās mērķgrupas NVA organizētajiem apmācību pasākumiem. Arī runājot par darbinieku atlaišanu, visbiežāk tiek minēti šo pašu profesiju grupu pārstāvji. Būtiskākās atšķirības ir tādas, ka proporcionāli biežāk plānots pieņemt 7.profesiju grupas pārstāvjus, bet atlaist – 8.profesiju grupas pārstāvjus. Savukārt pie ilgstošajām vakancēm darba devēji visbiežāk norādījuši speciālistus (3.profesiju pamatgrupa), kā arī kvalificētus strādniekus un amatniekus (7.profesiju pamatgrupa). 3.pamatgrupas profesijas veido gandrīz trešdaļu no visām nosauktajām ilgstošajām vakancēm, tomēr, ņemot vērā, ka tie ir salīdzinoši augstas kvalifikācijas darbinieki, NVA apmācību pasākumu iespējas tādus sagatavot ir visai ierobežotas.

Analizējot profesiju grupas 4 zīmju līmenī, izceļas tādas, kas ir izplatītas kopumā – pārdevēji, citur neklasificēti strādnieki, šoferi, lauksaimniecības strādnieki, smago automašīnu vadītāji, lauksaimniecības un mežsaimniecības mašīnu operatori u.tml. Šai ziņā situācija būtiski neatšķiras starp tām profesijām, kur plānots vislielākais jauno darbinieku skaits, un tām, kur plānots atbrīvot visvairāk darbinieku. Tas galvenokārt liecina par šo profesionālo grupu plašo izplatību kopumā, kā arī par izteikto kadru mainību tajās, bet tikai pēc tam par to, ka šajās profesionālajās grupās plānots pieprasījuma pieaugums vai samazinājums. Tādējādi prognozējams, ka šīs profesijas būs starp visbiežāk nosauktajām arī nākamajā pētījumu vilnī.

Izvērtējot pētījuma rezultātus nozaru griezumā, ir konstatējama sezonālā ietekme – proporcionāli biežāk plānots atlaist lauksaimniecības nozarē nodarbinātos, bet pieņemt – būvniecībā nodarbinātos. Ilgstošo vakancu vidū izceļas P un Q nozares, jo īpaši trūkst ārstu palīgu, ārstu un izglītības jomas speciālistu. Savukārt F–K nozaru pārstāvjus darba devēji pie ilgstošajām vakancēm min proporcionāli retāk. Arī šeit NVA ir visai ierobežotas iespējas situāciju labot – ārstu un skolotāju sagatavošanai nepieciešama augstākā izglītība, kura jāpapildina ar praktisku pieredzi.

Rīgā darba devēji biežāk gan atlaist, gan pieņemt plāno pieņemt augstākās kvalifikācijas darbiniekus, kā arī darbiniekus tirdzniecības un pakalpojumu jomā. Pārējie reģioni izceļas ar vienkāršo profesiju daudz augstāku īpatsvaru gan starp pieņemtiem, gan atbrīvotajiem. Tas pats sakāms arī par ilgstošajām vakancēm. Pierīgā vairāk nekā citur plānots pieņemt salīdzinoši daudz autovadītāju, kā arī lauksaimniecības nozares strādnieku. Šie rezultāti vispirms liecina

par konkrēto profesionālo grupu izplatību konkrētos reģionos un kadru mainību, bet mazāk par plānotajām izmaiņām.

Vērtējot reģionālā griezumā, konstatējams arī tas, ka ilgstošo vakanču proporcionāli vairāk ir Kurzemē, Vidzemē un Latgalē, bet Zemgalē nozīmīgu atšķirību nav. Savukārt Rīgā un Pierīgā darba devēji proporcionāli biežāk norāda, ka viņi tuvāko 6 mēnešu laikā plāno pieņemt darbiniekus, nevis ka ir bijušas ilgstošas neaizpildītas vakances. Visticamāk atšķirības saistāmas ar to algu līmeni, kādu darba devēji spēj piedāvāt potenciālajiem darbiniekiem.

Pieprasīto darbinieku sadalījums pa izglītības līmeņiem pamatā atbilst kopējam sadalījumam Latvijas darba tirgū, tomēr atšķiras no sadalījuma bez darba esošo vidū – pieprasītāki ir augstāk izglītoti darbinieki. Savukārt atlaist proporcionāli biežāk plānots darbiniekus, kuriem ir vidējā izglītība, bet retāk tos, kam ir profesionālā izglītība.

\* \* \*

Salīdzinot veidus, kā uzņēmumi piesaista darbiniekus, konstatējamās vērā ņemamas atšķirības starp vidējiem un lielajiem uzņēmumiem no vienas puses un mazajiem no otras – vidējie un lielie statistiski biežāk izmanto tādus mehānismus kā sludinājumi presē, internetā, darba meklēšanas portāli, sadarbība ar NVA, kā arī sadarbība ar izglītības iestādēm. Personīgo kontaktu izmantošanas biežums nav atkarīgs no uzņēmuma lieluma. Aplūkojot datus šādā kontekstā, var secināt, ka mazie uzņēmumi ir tie, ar kuriem, iespējams, NVA varētu paplašināt sadarbību.

Atšķirības novērojamas arī reģionālā griezumā – darba devēji, kas veic uzņēmējdarbību Rīgā, biežāk izmanto virtuālo vidi – darba meklēšanas portālus, sociālos tīklus, kamēr pārējos reģionos šis mehānisms tiek izmantots salīdzinoši retāk. Turpretim sadarbība ar NVA kā darbinieku piesaistes mehānisms salīdzinoši biežāk tiek izmantots reģionos, bet Rīgā retāk, kas arī varētu norādīt uz virzienu, kur NVA iespējams paplašināt sadarbību ar darba devējiem.

Runājot par darbinieku piesaisti no ārvalstīm, jāsaaka, ka tā joprojām nav populāra darba devēju vidū – 6% darba devēju min, ka šādu iespēju ir apsvēruši. Biežāk darbaspēka piesaisti no ārvalstīm ir apsvēruši lielie uzņēmumi. Tomēr ir skaidrs, ka šobrīd tā vēl nav populāra darbaspēka meklēšanas forma.

\* \* \*

Darba devēji visai bieži norādījuši, ka viņiem nepieciešami kandidāti ar augstāko izglītību. Daļā gadījumu šī nepieciešamība var būt skaidrojama ar Latvijas sabiedrībā valdošo uzskatu, ka ikdienas darbā tik ļoti nepieciešamās sociālās prasmes (saskarsmes, komunikācijas, prezentācijas, sarunu vadīšanas u.c. prasmes) salīdzinoši labāk ir attīstītas un izkoptas to profesiju pārstāvjiem, kas ieguvuši augstāko izglītību.

Kā galvenās prasmes, kas jaunajiem darbiniekiem nepieciešamas, darba devēji norāda latviešu un krievu valodu, saskarsmes un dažādas datoru lietošanas prasmes – gan vispārīgas, gan specifiskas.

Aplūkojot prasmju nepieciešamības rādītājus reģionālā un nozaru griezumā, konstatējams, ka Rīgas reģionu pārstāvošie darba devēji salīdzinoši biežāk nekā citu reģionu pārstāvji ir norādījuši, ka ļoti nepieciešamas ir angļu un krievu valoda, datoru lietošanas un saskarsmes prasmes. Sabalansējot nepieciešamos izdevumus un iespējamo efektivitāti attiecībā uz neformālās izglītības apmācību pasākumu organizēšanu bezdarbniekiem, kā arī, ņemot vērā darba devēju reģionālo profilu, šo prasmju apgūšanas un pilnveidošanas piedāvājumu primāri būtu ieteicams īstenot Rīgas reģionā un tā apkārtnē.

Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības (G nozare), Transporta un uzglabāšanas (H), Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu (I), Informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozares (J) pārstāvošie darba devēji salīdzinoši biežāk norādījuši, ka bez latviešu valodas zināšanām jaunajiem darbiniekiem, kurus plāno pieņemt tuvākā pusgada laikā, ļoti nepieciešamas būtu saskarsmes, krievu valodas un angļu valodas prasmes, kā arī datoru lietošanas prasmes, kuru vidū īpaši aktuālas ir *MS Office* lietošanas prasmes.

Finanšu un apdrošināšanas darbības (K), Operāciju ar nekustamo īpašumu (L), Profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu (M), Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības (N) nozares pārstāvošie darba devēji vidēji biežāk norādījuši, ka jaunajiem darbiniekiem ļoti nepieciešamas angļu valodas, *MS Office*, *Open Office*, grafisko programmu un citu datorprogrammu zināšanas.

Saskarsmes prasmes salīdzinoši biežāk kā ļoti nepieciešamas norādītas Izglītības (P), Veselības un Sociālās aprūpes (Q), Mākslas, izklaides un atpūtas (R) un citu pakalpojumu jomā (S) darbojošos darba devēju vidū. Savukārt Mākslas, izklaides un atpūtas (R) un citu pakalpojumu jomā (S) darba ņēmējiem īpaši aktuālas ir krievu valodas zināšanas.

\* \* \*

Padziļināti secinājumi par ekonomiskās situācijas novērtējumu un darbinieku piesaistes mehānismiem izdarāmi nākamajā darba tirgus prognožu posmā, kad būs iespēja atbilstu izmaiņas salīdzināt laikā.

Darba devēju aptaujas ir izmantojamas prognožu, kuras iegūtas balstoties uz CSP darbaspēka apsekojuma datiem, korigēšanai. Darba devēju aptaujas dod iespēju iegūt detalizētākas prognozes profesiju grupu griezumā.

Ņemot vērā, ka darba devēji salīdzinoši reti sniedz atbildes par aizpildāmajām vakancēm, no darba atbrīvojamam darbiniekiem, kā arī ilgstošajām vakancēm, prognozē izmantojamā informācija nesniedz pilnu darba tirgus pārklājumu, bet atbilde „grūti pateikt” ne vienmēr viennozīmīgi ir tulkojama kā izmaiņu neprognozēšana.

Maz ticams, ka darba tirgū pieprasītākajās prasmēs pētījumu nākamajos viļņos izdosies konstatēt nozīmīgas atšķirības – tāpat dominēs latviešu, krievu un angļu valoda, datorprasmes, kā arī sociālās prasmes. Tas saistās gan ar darba devēju grūtībām identificēt jēdziena „prasmes” nozīmi, gan problēmām izmantot sīkāku prasmju klasifikāciju, kura visiem būtu aptuveni vienādi saprotama un aptaujā nomērāma.

Tāpat ir ļoti problemātiski izstrādāt šo prasmju kombinācijas, lai, esot vienai nozīmīgai prasmei, būtu skaidrs, ka konkurētspēju darba tirgū noteikti ievērojami paaugstinās otras konkrētas prasmes pievienošana. Grūtības rada nelielais pamatprasmju skaits, ar kuru iespējams operēt grupēšanas procesā.

## 3.2. NOZARU ASOCIĀCIJU PĀRSTĀVJU INTERVIJU REZULTĀTI UN SECINĀJUMI

Pētījuma sākotnējā darba tirgus prognoze tiek izstrādāta, kombinējot CSP statistikas datus un darba devēju aptaujas rezultātus. Tomēr, ņemot vērā abu datu avotu specifiku, ir situācijas, kad informācija no abiem avotiem nonāk pretrunā, piemēram, pēc vieniem datiem kādā profesiju grupā sagaidāms pieprasījuma pieaugums pēc darbaspēka, kamēr pēc otriem – kritums. Identificējot šādus gadījumus, ir iespēja precizēt datus, aptaujājot to nozaru asociāciju pārstāvjus, kas visciešāk saistīti ar konkrētās profesijas grupām.

### 3.2.1. Interviju mērķi un tematiskās sadaļas

Tā kā nozaru asociāciju intervijas ir otrais posms darba tirgus prognozēšanas procesā pēc darba devēju aptauju veikšanas, šo interviju mērķis bija precizēt darba devēju aptaujas gaitā radušās neprecizitātes, kā arī gūt detalizētāku skaidrojumu par aptaujātajām nozarēm.

Tā kā darba tirgus prognozēšanas metodika šobrīd atrodas pilnveides un aprobēšanas stadijā, tad izvirzīto mērķi pilnā mērā būs iespējams realizēt tikai nākamajās pētījuma iterācijās (sākot ar nākamā pusgada prognozēm). Šoreiz pētījuma jautājumi bija ievērojami daudzveidīgāki, nekā būtu nepieciešams tikai metodikas precizēšanai, un skāra nozaru situāciju kopumā.

Tādējādi vairums no šeit sniegtajiem interviju rezultātiem nav izmantojami darba tirgus prognozes pilnveidei, un nākamajā pētījuma pusgadā tie ievērojami atšķirsies no šeit sniegtajiem – jautājumi nozaru asociācijām būs daudz konkrētāki, uz konkrētu problēmu mērķētāki, ar mērķi noskaidrot, kuri dati katrā situācijā ir precīzāki – CSP dati vai darba devēju aptauja, kā arī ietvers jautājumu par konkrētu profesiju grupu perspektīvām nozares ietvaros un NVA apmācību pasākumu izmantojamību šo profesiju grupu pārstāvju sagatavošanā.

Savukārt šīs intervijas sniedza iespēju:

- 1) precizēt instrumentāriju, ļaujot noskaidrot, kādi jautājumi sniedz jēgpilnu informāciju metodikas pielietošanas rezultātā iegūto datu precizēšanai;
- 2) gūt priekšstatu par nozaru asociāciju klāstu, specifiku un pārstāvju kompetenci atbildēt uz interesējošajiem jautājumiem;
- 3) pilnveidot pašu metodiku, ļaujot apjaust, ar kādu informāciju iespējams rēķināties tās sniegto datu precizēšanai, bet kāda informācija šādi nav iegūstama vai iegūstama ar zemu varbūtību.

Aptaujā ir ietverti pieci pamatbloki:

- 1) nozares raksturojums;
- 2) izmaiņas darbaspēka pieprasījumā;
- 3) prognozētās izmaiņas darbaspēka pieprasījumā tuvāko 6 mēnešu laikā;
- 4) izmaiņas profesiju pieprasījumā (lūdzot nozaru asociāciju pārstāvjiem komentēt arī darba devēju telefonaptaujas laikā iegūtos rezultātus, norādot uz konkrētām profesijām);
- 5) jaunu prasmju nepieciešamība.

Tā kā ievērojami atšķīrās aptaujāto nozaru asociāciju pārstāvju kompetence sniegt atbildes uz jautājumiem, tad ne visās veiktajās intervijās ir rastas atbildes uz visiem pamatbloku jautājumiem.

Minēto piecu bloku ietvaros tika uzdoti 9 jautājumi:

- 1) Īsumā, kā Jūs raksturotu nozares attīstību – vai šobrīd tajā ir vērojama izaugsme vai lejupslīde?

2) Varbūt ir kādi faktori, kas to ietekmē? Vai ir kādi riski, kas varētu ietekmēt nozares attīstību?

3) Vai pēdējo 6 mēnešu laikā nozarē ir notikušas izmaiņas pieprasījumā pēc darbaspēka? Vai pieprasījums pēc darbaspēka nozarē ir samazinājies vai palielinājies? Kā Jūs domājat, kas ir noteicis šīs izmaiņas? (*piemēram, inovāciju ieviešana, nozares attīstība vai lejupslīde u.tml.*) Vai darbaspēka pieprasījuma pieaugumu/samazināšanos ietekmē sezonālitate?

4) Vai pēdējo 6 mēnešu laikā nozarē ir mainījies pieprasījums pēc darbaspēka izglītības griezumā? Kas to ir noteicis?

5) Kā tuvāko 6 mēnešu laikā varētu mainīties nozares kopējais pieprasījums pēc darbaspēka?

6) Kādām profesiju grupām varētu būt būtiskākā nozīme nozares attīstībā tuvāko 6 mēnešu laikā?

7) Kādas **profesijas** speciālistu nozarē šobrīd pietrūkst? Vai tuvāko 6 mēnešu laikā tas varētu mainīties? Vai varētu veidoties citu profesiju speciālistu iztrūkums?

8) Pēc kādas **profesijas** speciālistiem tuvāko 6 mēnešu laikā varētu visbūtiskāk palielināties pieprasījums? Un pēc kādas **profesijas** speciālistiem tuvāko 6 mēnešu laikā varētu visbūtiskāk samazināties pieprasījums? Kas to noteiks? Vai būs vērojamas kādas sezonālitates pazīmes kādā profesiju grupā?

9) Vai tuvāko 6 mēnešu laikā varētu veidoties pieprasījums pēc jaunām prasmēm, kuras būtu nepieciešamas profesijās, kuru pieprasījumā paredzamas lielākās izmaiņas? Vai arī tuvākajā laikā ir paredzams, ka būs nepieciešamas vispār kādas jaunas prasmes Jūsu nozarē strādājošajiem? Kādas tās varētu būt?

### 3.2.2. Informantu atlase

Saskaņā ar ieceri nozaru asociāciju izvēlei jānotiek balstoties konstatētajās pretrunās starp metodikas ievaddatu sniegtajiem rezultātiem, proti, jāaptaujā to nozaru asociācijas, kuru perspektīvas saskaņā ar datiem parāda vislielākās atšķirības starp darba devēju viedokli un CSP datiem. Līdz ar to nākamo darba tirgus prognožu ietvaros nozaru asociāciju izvēle tiks veikta, izmantojot līdzīgu tabulu kā 3.2.2.1.

Kā redzams tabulā, nozīmīgākās atšķirības prognožu rezultātiem, kuri iegūti, balstoties uz CSP darbaspēka apsekojuma datiem un veikto darba devēju aptauju, ir profesiju grupās:

- 1) veikalu pārdevēji un pārdevēju palīgi (profesiju grupas kods 5223);
- 2) rīkotājdirektori un uzņēmumu vadītāji (profesiju grupas kods 1120);
- 3) sētnieki un tiem radniecīgo profesiju strādnieki (profesiju grupas kods 9613);
- 4) smago kravas automobiļu ar piekabēm un autovilcienu vadītāji (profesiju grupas kods 8332);
- 5) apsargi (profesiju grupas kods 5414).

Tomēr šī pētījuma ietvaros nozaru asociāciju izvēle notika brīdī, kad darba tirgus prognozēšanas metodika, kuras datu precizēšanai šīs intervijas bija paredzētas, vēl atradās pabeigšanas stadijā, proti, tabulas 3.2.2.1. vēl nebija. Tāpēc nozaru asociāciju izvēle notika nevis identificējot pretrunas esošajos datos, bet gan konstatējot ekstrēmumus – profesijas un tām atbilstošās nozares, kurās bija uzrādīts vislielākais sagaidāmais darbaspēka pieprasījums vai visaugstākais atlaižamo darbinieku skaits.

3.2.2.1. TABULA. PROFESIJU GRUPAS, KURĀM IR ATŠĶIRĪGI PROGNOŽU REZULTĀTI, BALSTOTIES UZ CSP UN DARBA DEVĒJU APTAUJAS DATIEM LATVIJĀ VISĀS NOZARĒS KOPĀ.

Kods	Nosaukums	CSP	NVA	
5223	Veikalu pārdevēji un pārdevēju palīgi	3 955	1 362	2 593
1120	<b>Rīkotājdirektori un uzņēmumu vadītāji</b>	1 853	3	1 850
9613	Sētnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	1 332	30	1 302
8332	Smago kravas automobiļu ar piekabēm un autovilcienu vadītāji	1 563	374	1 189
5414	Apsargi	1 224	266	958
1211	<b>Administratīvie un finanšu vadītāji</b>	938	14	924
2422	<b>Politikas pārvaldības vecākie speciālisti</b>	912	22	890
8322	Vieglo automobiļu, taksometru un mazietilpīgo kravas automobiļu un mikroautobusu vadītāji	843	55	788
7111	Ēku būvnieki	1 247	606	641
4311	Uzskaites un grāmatvedības darbinieki	608	34	574
9211	Lauksaimniecības kultūru audzēšanas saimniecības strādnieki	79	640	561
9112	Biroju, viesnīcu un citu telpu apkopēji	747	230	517
9333	Krāvēji	554	55	499
3313	Grāmatvedības speciālisti	634	141	493
8331	Autobusu, trolejbusu un tramvaju vadītāji	555	97	458
5222	Vecākie pārdevēji	478	30	448
7231	Mehānisko transportlīdzekļu mehāniķi un remontatslēdznieki	666	221	445
5120	Pavāri	718	311	407
7531	Šuvēji un cepuru izgatavotāji	16	420	404
1420	<b>Mazumtirdzniecības un vairumtirdzniecības jomas vadītāji</b>	400	16	384
5141	Frizieri	-147	181	328
4211	Bankas kasieri un tiem radniecīgu profesiju darbinieki	382	62	320
4321	Noliktavu darbinieki	448	134	314
1324	<b>Transporta, sakaru, noliktavu, sagādes, sadales, loģistikas un tām radniecīgu jomu vadītāji</b>	316	8	308
9214	Dārzkopības strādnieki	350	62	288
9329	Citur neklasificēti strādnieki	1 019	771	248
2341	<b>Pamatizglītības pedagogi</b>	209	-21	230
7411	Būvelektriķi un tiem radniecīgu jomu elektriķi	637	422	215
4222	Apmeklētāju pieņemšanas un informēšanas darbinieki	313	119	194
3341	Biroja vadītāji	316	137	179
8182	Tvaika turbīnu, dzinēju un boileru operatori	94	-84	178
9629	Citur neklasificēti vienkāršo profesiju strādnieki	159	319	160
7212	Metinātāji un griezēji	271	419	148
2342	<b>Pirmsskolas pedagogi</b>	192	79	113
7223	Metālapstrādes un citu darbgaldu strādnieki un operatori	92	202	110
7222	Instrumentatslēdznieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	133	228	95
3322	Tirdzniecības pārstāvji	644	552	92
4323	Transporta uzskaites darbinieki	93	4	89
7512	Maiznieki, konditori un konfekšu ražotāji	229	162	67
8172	Koksnes apstrādes iekārtu operatori	61	124	63
9313	Ēku būvniecības strādnieki	634	575	59
3221	Medicīnas māsu profesiju speciālisti	129	186	57
1345	<b>Izglītības jomas vadītāji</b>	55	7	48
6114	Jauktu lauksaimniecības kultūru audzētāji	-16	32	48
8341	Lauksaimniecības un mežsaimniecības mašīnu, mehānismu un iekārtu operatori	194	240	46
4120	Sekretāri	90	47	43
3323	Iepirkumu speciālisti	101	73	28
9213	Jauktu lauksaimniecības kultūru un lopkopības fermu strādnieki	-8	-33	25
9412	Virtuves strādnieki	47	69	22
5311	Bērnu aprūpes darbinieki	13	33	20
5151	Uzkopšanas un saimniecības daļas vadītāji birojos, viesnīcās un citās iestādēs	230	212	18
7522	Mēbeļu un citu koka izstrādājumu ražotāji	172	189	17
7523	Kokapstrādes instrumentu un darbgaldu regulētāji un operatori	12	27	15
5321	Sanitāri	37	48	11
7233	Lauksaimniecības un rūpniecības mašīnu mehāniķi un remontatslēdznieki	60	71	11
3355	Iekšlietu inspektori un izmeklētāji	157	166	9
6121	Piena lopu un citu mājdzīvnieku audzētāji	-13	-10	-3
5132	Bārmeņi	101	166	-65
6210	Mežkopji un tiem radniecīgu profesiju darbinieki	-5	300	-305

Konkrētāk atlase tika veikta šādi: apkopjot darba devēju telefonaptaujas laikā iegūtos rezultātus, tika atlasīti tie darba devēji, kuri norādīja, ka tuvāko 6 mēnešu laikā plāno pieņemt vai atlaist darbiniekus, kā arī tie, kuri norādīja, ka uzņēmumā pastāvējušas ilgstošas vakances. Tā kā katrs respondents varēja norādīt, ka plāno gan pieņemt, gan atlaist darbiniekus un ka uzņēmumā pastāvējušas ilgstošas vakances, katrai no šīm kategorijām tika piešķirta atsevišķa rinda datnē, kā rezultātā iegūstot 2029 ierakstus, kuros

norādīts, ka respondents tuvāko 6 mēnešu laikā plāno izmaiņas darbaspēkā. Lai datus varētu vispārināt, tie tika svērti. Tādējādi 3.2.2.2.tabula ataino uz visu darba devēju kopumu ekstrapolētos jeb svērtos datus.

3.2.2.2.TABULA. PLĀNOTĀS DARBASPĒKA IZMAIŅAS PĒC DARBAVIETU SKAITA

Darba vietu skaits	Plāno pieņemt		Esošās vakances		Plāno atlaist	
	Skaits	Procenti	Skaits	Procenti	Skaits	Procenti
1 darba vieta	4441	43,3%	1834	62,7%	838	46,5%
2 darba vietas	1221	11,9%	597	20,4%	313	17,3%
3 darba vietas	3118	30,4%	192	6,6%	406	22,5%
4 darba vietas	213	2,1%	78	2,7%	50	2,8%
5 darba vietas	314	3,1%	80	2,7%	59	3,3%
6 darba vietas	609	5,9%	25	0,8%	70	3,9%
7 darba vietas	29	0,3%	0	0,0%	0	0,0%
8 darba vietas	18	0,2%	17	0,6%	3	0,2%
9 darba vietas	1	0,0%	5	0,2%	2	0,1%
10 darba vietu	128	1,2%	74	2,5%	22	1,2%
11 darba vietu	3	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
12 darba vietu	5	0,0%	2	0,1%	0	0,0%
13 darba vietu	5	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
14 darba vietu	26	0,3%	0	0,0%	0	0,0%
15 darba vietu	23	0,2%	17	0,6%	23	1,3%
20 darba vietu	41	0,4%	0	0,0%	2	0,1%
30 darba vietu	21	0,2%	2	0,1%	12	0,6%
40 darba vietu	9	0,1%	0	0,0%	0	0,0%
50 darba vietu	18	0,2%	1	0,0%	2	0,1%
70 darba vietu	3	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
80 darba vietu	9	0,1%	0	0,0%	3	0,1%
100 darba vietu	2	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
150 darba vietu	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
200 darba vietu	2	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
250 darba vietu	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%
350 darba vietu	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Kopā</b>	<b>10260</b>	<b>100,0%</b>	<b>2925</b>	<b>100,0%</b>	<b>1805</b>	<b>100,0%</b>

94,8% ierakstu norādīto darbinieku skaits kādā no 3 kategorijām (atļaišana / pieņemšana / vakances) nepārsniedza 10, līdz ar to tika pieņemts lēmums aplūkot ekstrēmus – proti, tos ierakstus, kuros skaits ir 10 un vairāk. Aplūkojot šos ierakstus, tika ņemtas vērā profesiju grupas, kā arī ekonomikas nozares, kurās darba devēji norādīja uz plānotām darbaspēka izmaiņām tuvāko 6 mēnešu laikā. Plānotās darbaspēka izmaiņas tika aplūkotas pa profesiju grupām un iespēju robežās grupētas pa nozarēm. Rezultātā tika atlasītas 18 nozares pārstāvošas apvienības, kuru pārstāvjus šī pētījuma ietvaros aicinājām sniegt komentārus par darba devēju aptaujā iegūtajiem rezultātiem, kā arī sniegt raksturojumu par nozari kopumā. Šo nozaru saraksts sniegts 3.2.2.3.tabulā.

Uzrunājot minēto 18 nozaru asociāciju pārstāvjus, tika iegūtas 13 intervijas. Namdaru brālība, kā tika noskaidrots aptaujas laikā, vairs nepastāv, savukārt Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras, Latvijas Grāmatvežu asociācijas, Latvijas Drēbnieku biedrības un Latvijas Maiznieku biedrības pārstāvji, kas spētu sniegt eksperta viedokli par nozarē notiekošo, līdz aptaujas noslēgumam nebija pieejami.

### 3.2.2.3. TABULA. NOZARU PĀRSTĀVNICĪBU APVIENĪBU SARAKSTS NOZARU ASOCIĀCIJU INTERVIJĀM

NPK	Asociācija
1	Latvijas Republikas Neatliekamās medicīniskās palīdzības un katastrofu medicīnas asociācija
2	Latvijas Kokrūpniecības federācija
3	Latvijas Pārtikas uzņēmumu federācija
4	Latvijas Pārtikas tirgotāju asociācija
5	Latvijas Būvnieku asociācija
6	Namdaru brālība
7	Latvijas Elektriķu brālība
8	Latvijas Elektrotehnikas un elektronikas rūpniecības asociācija
9	Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera
10	Latvijas Republikas Grāmatvežu asociācija
11	Latvijas Nacionālā projektu vadīšanas asociācija
12	Latvijas Mašīnbūves un metālapstrādes rūpniecības asociācija
13	Latvijas Reklāmas asociācija
14	Latvijas Drēbnieku biedrība
15	Latvijas Maiznieku biedrība
16	Latvijas Pavāru biedrība
17	Latvijas Viesmīļu un bārmeņu biedrība
18	Autopārvadātāju asociācija "Latvijas auto"

### 3.2.3. Interviju rezultāti

Aptaujājot 13 nozaru asociāciju pārstāvjus, tika iegūta informācija par situāciju nozarēs kopumā, izmaiņām darbaspēka pieprasījumā un prognozētajām izmaiņām, kā arī jaunu prasmju nepieciešamību. Apkopotā veidā šī informācija atspoguļota 3.2.3.1. tabulā.

#### 3.2.3.1. TABULA. NOZARU ASOCIĀCIJU EKSPERTU INTERVIJU REZULTĀTU APKOPOJUMS

NPK	Asociācija	Nozares raksturojums	Izmaiņas darba spēka pieprasījumā - pieaugums		Izmaiņas tuvāko 6 mēnešu laikā - pieaugums		Nepieciešamās profesijas pēc profesiju kodiem					Papildus prasmes nepieciešamas	Izglītības iestādes spēj nodrošināt?
			Kvantitatīvs	Kvalitatīvs	Kvantitatīvs	Kvalitatīvs	Kods 1	Kods 2	Kods 3	Kods 4	Kods 5		
1	Latvijas Mašīnbūves un metālapstrādes Rūpniecības Asociācija	Izaugsme	Nē	Jā	Nē	Jā	7223	7224	8121	8122	2144	Jā	Nē
2	Latvijas Republikas Neatliekamās medicīniskās palīdzības un katastrofu medicīnas asociācija	Bez izaugsmes - stabila	Jā	Jā	Jā	Jā	2212					Jā	Nē
3	Latvijas Kokrūpniecības federācija	Izaugsme	Nē	Jā	Nē	Jā	8332	7223				Jā	Nē
4	Latvijas Nacionālā projektu vadīšanas asociācija	Izaugsme	Jā	Jā	Jā	Jā	3323	3311	3313	3411	2634	Jā	Nē
5	Autopārvadātāju asociācija "Latvijas auto", Biedrība	Izaugsme 15-20%	Jā	Jā	Nē	Jā	8322	8332	7231	1324	3331	Jā	Nē
6	Latvijas Būvnieku asociācija	Lēna izaugsme	Nē	Jā	Jā	Jā	7111	7112	7114	7126		Jā	Nē
7	Latvijas Pārtikas uzņēmumu federācija	Izaugsme	NA	Jā	NA	Jā	8160	2141				Jā	Jā
8	Latvijas Pārtikas tirgotāju asociācija	Izaugsme 10%	Nē	Jā	Jā	Jā	9333	9334	5223	7512	7511	Jā	Daļēji
9	Latvijas Elektriķu brālība	Lēna izaugsme	Jā	Jā	Nē	Jā	7411	7412	7413			Jā	Jā
10	Latvijas Reklāmas asociācija	Bez izaugsmes - stabila	Nē	Jā	Jā	Jā	2431	2651	4222			Jā	Jā
11	Latvijas Bārmeņu federācija	Lēna izaugsme	Nē	Jā	Nē	Jā	5120	5131	5132			Nē	Jā
12	Biedrība „Pavāru klubs”	Izaugsme	Nē	Jā	Nē	Jā	5120	5131	1412			Jā	Daļēji
13	Latvijas Elektrotehnikas un elektronikas rūpniecības asociācija	Izaugsme 5-10%	Jā	Nē	Nē	Nē	2152	2423	3122	7223	2512	Jā	Jā

Tomēr interviju mērķis nebija vis gūt apkopotus vispārēja līmeņa secinājumus, bet gan konkrētus secinājumus atsevišķu nozaru līmenī. Līdz ar to pētījuma saturiskie secinājumi šeit sadalīti starp nozarēm. Atsevišķi pārskata beigās pievienoti metodoloģiskie secinājumi, kas attiecas uz lietām, kuras jāņem vērā nākamajā nozaru asociāciju interviju vilnī.



## 1. intervija. Latvijas Mašīnbūves un metālapstrādes rūpniecības asociācija

### Nozares raksturojums

Eksperts norāda, ka mašīnbūves un metālapstrādes nozarē šobrīd ir vērojama izaugsme. Ir sasniegti labāki rādītāji nekā 2008.gadā, kas līdz tam bija veiksmīgākais gads kopš 2000.gada.

Nozarē jau ilgāk nekā 10 gadus regulāri tiek veikti pētījumi un analizēta uzņēmumu darbība.

Mašīnbūves un metālapstrādes nozare ir viena no ievērojamākajām rūpniecības nozarēm Latvijā. Nozare saražo ap 23% no apstrādes rūpniecības kopprodukta un ieņem nozīmīgu vietu Latvijas preču eksporta struktūrā, nodrošinot ap 30% no kopējā preču eksporta.

Nozares riski ir globāli, jo 80% saražotās produkcijas tiek eksportēts. Ja pasaules tirgū notiks svārstības, kā tas notika pirms 3 gadiem, tad tas noteikti būs sajūtams arī šeit. Tāpēc metālapstrādes un mašīnbūves nozarei ir būtiska stabilitāte Eiropā. Latvijas mērogā nekādi būtiski riski netiek saskatīti un minēti.

### Izmaiņas darbaspēka pieprasījumā

Darbaspēka pieprasījumā ir daudz kvalitatīvu izmaiņu, kuras nosaka tehnoloģiju straujā attīstība, tāpēc aktīvi tiek strādāts ar Eiropas Savienības projektiem par pieaugušo tālākizglītību. Nozares uzņēmēji ir ieinteresēti savu darbinieku tālākapmācībā, ko aktīvi arī izmanto.

Apmācības tiek organizētas kā strādnieku, tā arī inženiertehnisko darbinieku līmenī – *„mēs apmācām visu spektru, mācās no visas Latvijas, arī uzņēmumos uz vietas organizējam apmācības”*.

Nozarē galvenokārt darbojas mazie un vidējie uzņēmumi, kuri labi pārzina savus darbiniekus un viņu vajadzības pēc prasmju pilnveidošanas. Uzņēmēji apzinās savu darbinieku vērtību, tāpēc ir ieinteresēti viņu apmācībā, *„jo tāds speciālistus nevar sagatavot dienas laikā, gada laikā”*.

Pieaugot ražošanas apjomiem par 10–20%, to nav iespējams nosegt tikai ar produktivitātes pieaugumu, tāpēc arī palielinās pieprasījums pēc darbaspēka.

Ir novērojams kvalificētā darbaspēka pieprasījuma pieaugums, ko nosaka tehnikas un tehnoloģijas attīstība.

*„Līdz ar tehnikas un tehnoloģiju attīstību, mums ir jaunākās tehnoloģijas, kādas ir Eiropā un pasaulē, esam tikuši pāri tai bedrei, kad ir vecas un novecojušas iekārtas. Prasības pieaug pēc kvalificēta darbaspēka, jo mazkvalificēto darbaspēku vēl var atrast.”*

Eksperts uzskata, ja nozarē pietrūks kvalificētu darbinieku, tad tie tiks piesaistīti no citām valstīm.

Tiek uzsvērts, ka nozarē vidējā alga ir augstāka nekā vidējā alga valstī. Liela darbaspēka aizplūšana uz citām valstīm nav novērojama.

### Prognozētās izmaiņas darbaspēka pieprasījumā tuvāko 6 mēnešu laikā

Šobrīd nozarei nav paredzamas straujas izmaiņas, kuras varētu būtiski ietekmēt pieprasījumu pēc darbaspēka. Piemēram, 2008.gadā nozarē bija 24 tūkstoši darbinieku, bet šobrīd tādu pašu daudzumu, pateicoties inovācijām un darbaspēka efektivitātes uzlabošanai, spēj saražot 21 tūkstotis strādājošo.

Būtiskākā nozīme nozares attīstībā ir šādām profesiju grupām:

- inženiertehniskie darbinieki – konstruktori, tehnologi, inženieri – profesijas, kuras nodrošina jaunu produktu radīšanu;
- strādnieku profesijas – metinātāji, darbagaldu iestatītāji, operatori, virpotāji, frēzētāji – tās ir profesijas, kuras metālapstrādē ir neaizvietošanas.

### Izmaiņas profesiju pieprasījumā

Būtiskas izmaiņas netiek prognozētas, bet joprojām saglabāsies pieprasījums tādās profesijās kā **metinātājs, darbagaldu iestatīšanas operators** – *„tie trūkst visu laiku, bet metinātāji ir ne tikai mūsu nozarē, arī citās”.*

Savukārt komentējot par metinātāju griezēju (profesijas kods 7212) iztrūkumu, nav skaidrības par griezēja profesiju, jo metālapstrādē tādās profesijas nav. *„Mums ir dažādi griešanas veidi – mums ir plazma, lāzergriešana, ūdens abrazīvā griešana, griešana uz giljotīnas šķērēm, bet tās ir tehnoloģijas, iekārtas. Es tādu profesiju griezējs vispār nezinu. Profesiju klasifikators vispār mums ir tā sačakarēts. [..] Mani galīgi neinteresē profesiju kodi, mani interesē speciālisti.”*

### Jaunu prasmju nepieciešamība

Nozares asociācija ir izveidojusi labu sadarbību ar mācību iestādēm, kas sagatavo nozarei nepieciešamos speciālistus. Aktīvā sadarbība norit, piedaloties eksaminācijas komisijās, vadot diplomdarbu izstrādi un informējot mācību iestādes par topošajiem speciālistiem nepieciešamajām prasmēm. Bez šādas sadarbības mācību iestādes nespētu sagatavot darba devējam nepieciešamos speciālistus. Izprotot šo situāciju, nozares uzņēmumi ir gatavi piedāvāt gan prakses vietas, gan citādi aktīvi iesaistīties jauno profesionāļu sagatavošanā.

*„Tāpēc ir vajadzīgas prakses, tāpēc arī uzņēmējiem ir jāpiedalās eksaminācijas komisijās, lai saprastu kāda tam jauniešiem ir teorētiskā sagatavotība un arī ko viņš prot izdarīt.”*

Asociācijas pārstāvji ir iesaistījušies risinājuma meklēšanā, lai veicinātu jauniešu apmācību un samazinātu vidusskolas beidzēju bezdarba līmeni.

Regulāri tiek sekots līdzi tehnikas un tehnoloģijas attīstībai Eiropā un pasaulē, līdz ar to nozarē strādājošo prasmju uzlabošana (atbilstoši jaunākajām tendencēm) notiek nepārtraukti:

- tiek apzinātas nozares uzņēmumu vajadzības un regulāri nodrošinātas nozarē strādājošo apmācības;
- notiek sadarbība ar mācību iestādēm;
- sadarbojoties ar jauniešu organizācijām, tiek veicināta interese par inženiertehniskajām profesijām.

Tiek uzsvērts, ka nozarē būtiska nozīme ir mūžizglītībai, bez tās attīstība praktiski nav iespējama.

Eksperts izvērtēja arī NVA piedāvātās apmācības. No vienas puses atzīstot, ka tas ir pozitīvi, ka tiek sagatavoti speciālisti, no otras puses izskanēja kritika par šo apmācību lietderīgumu un NVA nespēju elastīgi pielāgoties darba devēju vajadzībām – *„ieciņķējas uz noteiktu stundu skaitu, bet dažreiz varbūt pietiktu ar kādu nedēļu, lai iemācīto to, kas tam cilvēkam tiešām pietrūkst.”*

## Secinājumi

Šobrīd nozarē vērojama mērena izaugsme.

Nozare ir atkarīga no eksporta, tādējādi izmaiņas tajā prognozējamās, zinot situāciju noieta tirgū. Iespējamās izmaiņas ir ļoti būtiskas valsts ekonomikai, jo nozare veido 30% no Latvijas eksporta apjoma.

Ražošanas pieaugums nozarē nebūs sedzams tikai ar ražošanas intensificēšanu, būs nepieciešami jauni darbinieki. Nozīmīgākās profesijas, kur darbaspēka pietrūks, ir metinātāji un darbagaldu iestatīšanas operatori.

Nozare aktīvi rūpējas par savu darbinieku apmācību. NVA piedalīšanās nozares speciālistu sagatavošanā kā tāda tiek vērtēta pozitīvi, tomēr apmācību lietderīgums esošajā formā un spēja elastīgi pielāgoties reālajām darba devēju vajadzībām tiek apšaubīts.

## 2. intervija. Latvijas Republikas Neatliekamās medicīniskās palīdzības un katastrofu medicīnas asociācija

### Nozares raksturojums

Kopējā situācija medicīnas un veselības aprūpes jomā veicina kvalificēta darbaspēka aizplūšanu uz citām valstīm (piemēram, Norvēģiju, Lielbritāniju) vai nozarēm (piem., kosmetoloģiju). Tāpēc arī neatliekamās medicīniskās palīdzības jomā nepārtraukti ir novērojams darbaspēka trūkums. Galvenais „darbaspēka aizplūšanas” cēlonis ir nepietiekamais atalgojums nozarē strādājošajiem.

*„... brauc pārstāvji no Norvēģijas, Anglijas un meklē sagatavotus kadrus.... viņi nepārpērk, viņi vienkārši piedāvā labākus apstākļus un arī [labākus] apmaksas apstākļus un viņi [jaunie speciālisti] tur labprāt iet. Galvenais jautājums ir valodas pārzināšana.”*

*„... Nu ārsti varbūt nē [neaiziet strādāt citās specialitātēs], bet vidējais [ārstniecības personāls] jā, tāpēc, ka, piemēram, ārsta palīgs aiziet par kosmetologu vai tamlīdzīgām profesijām, kur var nopelnīt. Viņš nav ieinteresēts [strādāt medicīnas nozarē] materiālā ziņā.”*

Augstskolas un medicīnas skolas tieši nesagatavo neatliekamās palīdzības speciālistus, tāpēc darbam nepieciešamās zināšanas tiek apgūtas, darbu uzsākot.

*„No institūta vai no skolas mēs saņemam [speciālistu], apmācam, mēs sūtam uz kursiem un ko tik mēs ar viņiem nedarām, bet līdzko viņš ir apguvis lietas, un saņem labāku piedāvājumu, viņš brauc prom.”*

Iepriekš minētās problēmas rada arī šādus galvenos riskus nozarei:

1) zems atalgojums, kas veicina darbaspēka aizplūšanu:

*„ja paliks tāda pati apmaksa kā šodien, kļūs arvien mazāk un mazāk [strādājošo], nebūs kam strādāt, tas arī ir tas galvenais risks.”;*

2) tiek iztērēti valsts līdzekļi, lai apmācītu speciālistus, kuri pēc mācībām aizbrauc strādāt uz citām valstīm vai aiziet uz citu, labāk apmaksātu darbu:

*„Jo mēs visu laiku, nepārtraukti, nodarbojamies ar kvalifikācijas celšanu, un audzinām, audzinām, tikai žēl, ka mēs viņus audzinājām, bet viņi aizbrauc prom. Un tad mums jāsāk audzināt jaunus”.*

## Izmaiņas darbaspēka pieprasījumā

Būtiskas izmaiņas darbaspēka pieprasījumā netiek prognozētas, jo speciālistu trūkums ir jau vairākus gadus. Eksperts norāda, ka jau pieņemot darbā jaunu darbinieku ir skaidrs, ka pēc kāda laika viņš dosies prom:

*„Vakar es pieņēmu piecus dakterus pēc universitātes beigšanas, izrunājos ar viņiem, viņi jau gatavojās braukt uz ārzemēm.”*

Nozarē paliek strādāt „vecie kadri”, kuriem ir sliktas svešvalodu zināšanas (domāts angļu, vācu u.c.), bet jaunie speciālisti pēc valodu un iemaņu apgūšanas brauc prom.

*„Dabiski, jaunie speciālisti ļoti labi pārzina valodas, bet vecie nē. Tāpēc vecie praktiski nebrauc, cik ir, tik ir, viņi pagaidām turas. Bet jaunais, līdzko rodas vismazākā iespēja, viņš pazūd.”*

## Prognozētās izmaiņas darbaspēka pieprasījumā tuvāko 6 mēnešu laikā

Nepietiekams darbinieku skaits ir vērojams visu laiku – „mums visu laiku trūkst darbinieku”.

Nepieciešamību pēc darbiniekiem apliecina eksperta teiktais: „Ja šodien atnāktu 20 dakteri, es visus viņus labprāt paņemtū”.

## Izmaiņas profesiju pieprasījumā

Neatliekamajā medicīniskajā palīdzībā nemainīgs ir pieprasījums pēc ārstiem un ārstu palīgiem. „Ārsti un ārstu palīgi, bet citu mums vienkārši nav.”

Ja skatās sadalījumā pēc ārstniecības personu specializācijas, tad nozares, t.i., neatliekamās medicīniskās palīdzības sniegšana, specifika nosaka šādas aktuālākās nepieciešamās specialitātes: **kardiologs, reanimatologs, psihiatrs, pediatrs.**

## Jaunu prasmju nepieciešamība

Darbā nepieciešamās prasmes tiek apgūtas, uzsākot darbu neatliekamajā palīdzībā. Nozarei ir sava mācību iestāde – **Medicīniskās kvalifikācijas un mācību centrs**, kur, ienākot jaunai tehnoloģijai, sākot darbu ar jaunu tehniku, parādotes jaunām ārstēšanas vai palīdzības sniegšanas metodēm, darbinieki uzreiz tiek apmācīti.

*„Ja parādās jauna aparatūra jeb palīdzības sniegšanas veidi, viņi uzreiz tiek apmācīti. Mēs uzreiz pārkam visu jauno aprīkojumu, mēs esam aprīkoti pietiekoši labi – nevaram sūdzēties.”*

Neatliekamās palīdzības un katastrofu medicīnas asociācija sadarbībā ar medicīnas augstskolu pasniedzējiem nodrošina nozarē strādājošā ārstniecības personāla apmācības un kvalifikācijas celšanu.

Lai veidotu nozarē nepieciešamās neatliekamās palīdzības brigādes (kuru sastāvā būtu jābūt vismaz trīs profesiju pārstāvjiem: ārstam, ārsta palīgam un šoferim, bet psihiatrijas brigādē arī sanitāram), nepietiek ārstu, tāpēc tiek veidotas cita sastāv brigādes:

*„Ja nav dakteru, tad mums veidojās feldšeru brigādes, bet mēs labprāt turētu ārstu brigādes, ja mums būtu kadri un nauda ar ko apmaksāt viņu darbu.”*

Nozares galvenās problēmas nav saistītas ar darbinieku apmācību, bet gan ar apmaksas sistēmu, algas lielumu un līdz ar to arī ar iespējām noturēt strādājošos nozarē.

„...cilvēki ir dažādi, viens iemācās labāk cits iemācās sliktāk, un mēs esam spiesti viņus visu laiku mācīt. Bet, ja viņi turpinātu strādāt, būtu ieinteresēti, tā kā vajag, tad jau būtu vieglāk, bet tā citādi... Mēs šodien visu laiku nepārtraukti mācam, mācam, mācam, bet viņi pakāpeniski aiziet, aiziet, aiziet.. . Un mēs mācam atkārtoti.”

## Secinājumi

Nozares problēma ir kvalificēta darbaspēka aizplūšana. Tās cēloņi jārisina valstiskā līmenī.

NVA iespējas problēmsituāciju šai nozarē risināt ir ārkārtīgi ierobežotas, nepieciešamās apmācības ir ilgstošas un sarežģītas. Problēma kā tāda nav apmācībā, bet gan konkurētspējīgā atalgojumā un darba apstākļos.

## 3. intervija. Latvijas Kokrūpniecības federācija

### Nozares raksturojums

Kokrūpniecības nozarē vērojama izaugsme, notiek lielas kvalitatīvas izmaiņas, t.i., notiek nozares pāreja uz jaunu, modernāku, augstāku tehnoloģiju, kas prasa arī cita sagatavotības līmeņa darbiniekus. Nozarē galvenokārt darbojas mazie un vidējie uzņēmumi, turklāt nozare ir visai plaša, sākot ar meža audzēšanu, t.i., ar mežsaimniecības un mežizstrādes uzņēmumiem, un beidzot ar visa veida ar koksni saistītu izstrādājumu ražošanu. Nozares uzņēmumi darbojas un orientējas gan uz iekšējo, gan ārējo tirgu. Darbības virzība uz ārējo tirgu ir pieaugoša, īpaši pie tā tiek strādāts sfērās, kur tiek izgatavota konkrēta produkcija, nevis tikai izejvielas, jo daudz būtiskāk ir eksportēt produkciju, kuras pievienotā vērtība var tikai pieaugt.

### Izmaiņas darbaspēka pieprasījumā

Pastāv pretruna – no vienas puses nozarē ir pieprasījums pēc darbaspēka, bet tajā pašā laikā daļa pašlaik strādājošo tiek atbrīvoti no darba. Šādu situāciju nosaka 2 faktori:

- Darbaspēka pieprasījumā ir daudz kvalitatīvu izmaiņu, kas saistītas ar tehnikas un tehnoloģijas straujo attīstību un to ienākšanu nozaru uzņēmumos. Šo izmaiņu dēļ nozarei nepieciešami arvien kvalificētāki darbinieki, kuri būtu ieinteresēti un kuri vēlētos apgūt prasmes, kas nepieciešamas darbam ar jaunāko tehniku un jaunākajām tehnoloģijām. Līdz ar tehnoloģiju attīstību un to ieviešanu uzņēmumos, var prognozēt, ka kopējais nozarē nodarbināto skaits drīzāk samazināsies.
- Nozarē strādā diezgan daudz tādu darbinieku, kuru esošā kvalifikācija neatbilst prasībām un kuru spēja vai vēlme apmācīties, lai strādātu ar mūsdienu tehniku un jaunākajām tehnoloģijām, ir ierobežota.

Līdz ar to nav sagaidāms, ka līdz ar nozares tālāko attīstību nebūs lielas kvantitatīvas izmaiņas darbaspēka pieprasījumā, taču turpinās pieaugt pieprasījums pēc kvalificēta un apmācāma darbaspēka.

### Izmaiņas profesiju pieprasījumā

Nozarē trūkst operatoru, kas varētu strādāt ar datorizētajām iekārtām. Teorētiski profesiju klasifikatorā šāda pozīcija ir, tomēr šādas profesijas speciālisti netiek sagatavoti nevienā mācību iestādē. Šādu kvalificētu operatoru trūkst ne tikai kokapstrādes vai metālapstrādes rūpniecības nozarē, bet visā ražošanas nozarē kopumā. Eksperts uzskata, ka jebkurai apstrādes, ražošanas vai tehnoloģijas nozarei nepieciešamā darbaspēka pamatkvalifikācija un pamatzināšanas ir vienādas, kas arī būtu sniedzamas jauniešiem. To, kas nepieciešams jau konkrētai nozarei vai uzņēmumam, var papildināt uzņēmumos vai atsevišķos kvalifikācijas paaugstināšanas kursus. Galvenais, kas tiek prasīts no mācībbspēkiem, ir pamatzināšanu par darbu ar jaunāko tehniku un tehnoloģiju nodošana studentiem, jo šobrīd vairs nav izplatīts roku darbs, kur bija svarīgi iemācīties strādāt ar konkrētu darbapaldu un ar konkrētiem

instrumentiem, pie kam, pilnībā pārzinot konkrēto apstrādājamo materiālu. Mūsdienās vairs nav svarīgi, kurai nozarei tiek gatavots speciālists. Galvenais – iedot pamatzināšanas, kas būtu nepieciešamas operatoram vai darbagalda iestatītājam.

Bez iepriekš nosauktajiem speciālistiem būtu nepieciešami darbinieki, kuri uzraudzītu un vadītu darbu ar darbagaldiem, un problēmu gadījumos spētu to salabot. Piemēram, ja sabojājas vai salūst kāda sīka detaļa darbagaldam, kuru uzņēmums iegādājies par 50 vai vairāk tūkstošiem latu, ir nepieciešams cilvēks, kas to spētu salabot, tādējādi nebūtu dīkstāves, jo jāgaida rezerves daļas piegāde no ārzemēm. Biežāk gan mazajam, bet arī vidējam un lielam uzņēmumam, šāds darbinieks nav vajadzīgs pastāvīgam darbam, bet gan kā ārpalpojums – atsevišķs uzņēmums, kura darbinieku pakalpojumi būtu pieejami jebkur Latvijā, t.i., šī uzņēmuma darbinieki pēc nepieciešamības varētu doties uz jebkuru uzņēmumu. Īpaši šāds pakalpojums būtu nepieciešams reģionos.

Eksperts atzīst, ka daudzām nozarēm nepieciešami smago kravas automašīnu vadītāji ar atbilstošu kvalifikāciju (piem., CE; DE kategorija) un gatavību pieņemt tālbraucēju darba laika grafiku. Kokrūpniecībā īpaši vajadzīgi autovadītāju, kuri spētu vadīt baļķvedējus arī sliktos laikapstākļos.

Arī mežizstrādes jomā notiek tehnikas un tehnoloģijas attīstība, līdz ar to vajadzīgi kvalificēti speciālisti, kuri spētu ar to strādāt.

Kokrūpniecības nozarei tāpat kā daudzām citām nepieciešami B2B (*business to business*) pārdevēji. It īpaši tādi B2B pārdevēji, kuri spēj strādāt starptautiskajā tirgū.

### **Jaunu prasmju nepieciešamība**

Darbiniekiem nepieciešamās prasmes nosaka tehnikas un tehnoloģiju attīstība. Noteicošā ir prasme strādāt ar augstāko tehnoloģiju mehānismiem, datorizētiem darbagaldiem u.tml., kas arī nosaka attiecīgo zināšanu nepieciešamību.

B2B pārdevējiem ir nepieciešamas zināšanas un prasmes pārdošanas procesa vadīšanā.

Arī valodu zināšanas ir nepieciešamas profesijās, piem., automašīnu vadītājiem, pārdevējiem un citiem.

Apmācības procesā, gatavojot nozarei nepieciešamos speciālistus, zināmā mērā jāiesaistās kokapstrādes nozares pārstāvjiem. Nozares federācijai ir sadarbība ar mācību iestādēm, piem., ar Ogres valsts tehnikumu. Bez šādas sadarbības mācību iestādes nespētu sagatavot darba devējam nepieciešamos speciālistus. Izprotot šo situāciju, nozares uzņēmumi piedāvā gan prakses vietas, gan citādi aktīvi iesaistās jauno profesionāļu sagatavošanā. Tomēr, runājot par pašlaik piedāvāto sadarbības modeli starp valsti un uzņēmējiem, eksperts atzīst, ka tas nav īpaši motivējošs darba devējiem. Piemēram, piedāvājot prakses vietu jaunajam speciālistam, jādod viņam iespēju strādāt ar jauniešiem, ļoti dārgajiem darbagaldiem, taču, bez attīstītas prasmes strādāt ar efektīvām iekārtām, to sabojāšana iespēja ir visai augsta, bet labošanas un dīkstāves (kamēr tās tiek salabotas) izmaksas ir ļoti augstas. Bet valsts līdzdalība un atbalsts šajā situācijā ir nepietiekams.

### **Secinājumi**

Nozarē tiek modernizēts ražošanas process, kas nozīmē nepieciešamību pēc darbaspēka skaitliska samazinājuma, bet kvalitatīviem uzlabojumiem. Nozares pārstāvji nesaskata iespēju daudzus no šobrīd nozarē strādājošajiem pārkvalificēt atbilstoši jaunajām tehnoloģijām.

Operatorus, kas spētu strādāt ar datorizētajām sistēmām, iestatīt darbagaldus izglītības iestādes negatavo. Vēl nozarē nelielā skaitā vajadzīgi speciālisti, kas spēj labot darbagaldus, kā arī CE, DE kategorijas autovadītāji. Tāpat nepieciešami pārdevēji. Runājot par prasmēm – autovadītājiem un pārdevējiem vajadzīgas svešvalodu zināšanas.

Eksperts par nepietiekamu atzīst valsts iesaisti nepieciešamo speciālistu sagatavošanā un par nemotivējošu – pastāvošo sadarbības modeli starp valsti un uzņēmējiem apmācības procesā.

NVA ir iespēja iesaistīties jauno speciālistu sagatavošanā vai novirzīšanā uz nozari – galvenokārt tas sakāms par jauniešiem.

#### 4. intervija. Latvijas Nacionālā projektu vadīšanas asociācija

##### Nozares raksturojums

Par projektu vadību var runāt kā par jomu, kas ir attiecināma uz ļoti dažādām nozarēm:, piemēram, informāciju tehnoloģija, būvniecība, kultūras pasākumu organizēšana, medicīna utt.

Eksperts uzskata, ka projektu vadība kā joma ir būtiska efektīvas pārvaldības realizēšanā kā publiskajā, tā privātajā sektorā.

Nepieciešamībai pēc projektu vadības pakalpojumiem, saskaņā ar eksperta prognozēto, ir vērojama augšupejoša attīstības tendence. To ir veicinājusi 2008.gada finanšu krīze, kuras rezultātā uzņēmumi arvien lielāku uzmanību pievērš efektīvai resursu izmantošanai. Tas tiek novērtēts ne tikai privātajā, bet arī publiskajā sektorā.

Tāpēc šobrīd projektu vadības jomā privātajā sektorā netiek saskatīti nekādi riski, kuri varētu traucēt jomas attīstībā. Savukārt attiecībā uz publisko sektoru, kur lielā mērā projektu vadība ir saistīta ar Eiropas Savienības projektu realizāciju, projektu attīstību kavējošas tendences tiek minētas saistībā ar stingrāku kontroles mehānismu ieviešanu no ES puses. Birokrātijas un kontroles mehānismu ieviešana turpretī veicina pieprasījumu pēc darbiniekiem, kuri spēj tikt galā ar dažādiem izaicinājumiem.

##### Izmaiņas darbaspēka pieprasījumā

Eksperts norāda, ka pēc 2008. gada finanšu krīzes, kad uzņēmēji sāka lielāku vērību pievērst izmaksu samazinājumam un efektīvai resursu izmantošanai, pieauga arī pieprasījums pēc profesionāliem projektu vadītājiem.

*„Principā ir tā, ka projektu vadītājus meklē daudzi uzņēmumi, arī valsts sektors. Vismaz no privātā, no uzņēmumiem, ir tendence, ka viņi meklē ne tikai vienkāršus projektu vadītājus, bet tiešām profesionālus projektu vadītājus, labus projektu vadītājus.”*

Attiecībā uz tehnoloģiju attīstību, eksperts saka: *„jo vairāk inovācijas un tehnoloģijas jo pieprasītāki kļūs projektu vadītāji, tur ir sava korelācija.”*

Darbaspēka pieprasījuma jomā sezonālitate nav novērota.

##### Prognozētās izmaiņas darbaspēka pieprasījumā tuvāko 6 mēnešu laikā

Eksperts prognozē, ka tuvāko 6 mēnešu laikā (tāpat kā līdz šim) būs novērojams pieprasījuma pieaugums pēc projektu vadīšanas speciālistiem. Pieprasījums pieaugs pēc profesionāliem darbiniekiem.

##### Izmaiņas profesiju pieprasījumā

Komentējot darba devēju aptaujā iegūtos datus par pieprasījumu pēc projektu vadītājiem (profesijas kods 7212), eksperts uzsvēra, ka, lai gan ir projektu vadītāja profesijas standarts un apraksts ir izstrādāts, tomēr pašreiz *„projektu vadītāju profesija kā amats ir nedaudz izplūdis un nedaudz izvazāta”*. Tāpēc ir izveidojusies situācija, ka darba devēji projektu vadītāja amatā pieņem speciālistus, lai gan ar amatam

atbilstoši darba pienākumiem nespēj nodrošināt, respektīvi, darba saturs biežāk nav saistīts ar projektu vadību.

*„Ļoti bieži uzņēmēji nesaprot, kas ir projektu vadītājs. Ja cilvēks risina problēmas, tad viņš ir projektu vadītājs. Ja viņam ir problēma uzņēmumā – tā tad meklēšu projektu vadītāju. Ja mēs paskatāmies no tirgus viedokļa, vienmēr būs jautājums: vai ir vajadzīgs profesionāls projektu vadītājs, vai arī vienkārši kāds, kurš kaut ko koordinē. Daļa no pieprasījumiem pēc projektu vadītājiem ir saistīta nevis ar to, ka uzņēmumā vajag kaut ko profesionālu, bet viņi vienkārši nezina, ko viņiem vajag un projektu vadītājs izklausās ļoti labs risinājums.”*

Lai sekmīgi iesaistītos darba tirgū, projektu vadītājiem ir jābūt gan pietiekamām teorētiskajām zināšanām, gan arī iegūtai praktiskai darba pieredzei.

Pašreiz projektu vadītāju konkurētspēju nosaka 3 faktori:

- 1) atsauksmes un rekomendācijas par paveiktajiem projektiem;
- 2) akadēmiskā izglītība vai teorētisko zināšanu apguvi apliecinošs dokuments;
- 3) starptautiski atzīts sertifikāts.

Pieaugot prasībām, kādas nepieciešams labam projektu vadības speciālistam, arī augstākās izglītības iestādes izstrādā atbilstošas mācību programmas – šobrīd 3 augstskolas Latvijā piedāvā maģistratūras programmu projektu vadībā.

Kā pozitīvu tendenci eksperts novērtē darba devēju prasību potenciālajiem projekta vadītājiem pirms stāšanās amatā iesniegt starptautisku sertifikātu, kas apliecina projektu vadīšanas prasmes.

*„Pēdējā pusgada laikā, it īpaši publiskajos sektoros, parādās prasība pēc starptautiska sertifikāta, kas ir ļoti labi. Tas ir labi, lai nebūtu situācijas, ka mums ir 30 miljonu projekts no ES, un viņu vada cilvēks, kurš 40 gadus ir nostrādājis ministrijā vai kādā citā krēslā nosēdējis. Nevis cilvēks, kuram ir profesionālas zināšanas un pieredze to darīt. No tāda viedokļa tā ir ļoti laba tendence.”*

Eksperts prognozē, ka tuvākajā laikā darba devēji **no projektu vadītājiem arvien vairāk prasīs ne tikai zināšanas, bet arī spēju tās pielietot praksē.** Eksperts atkārtoti uzsver tieši spēju *„zināšanas izmantot praktiskā darbībā.”*

Sekmīgam projektu vadītājam ir nepieciešams ļoti plašs zināšanu loks. Tās ir **zināšanas jurisprudencē, grāmatvedībā, finansēs, komercdarbībā, risku pārzināšanā (analīze, vadīšana, paredzēšana), jāpārzina iepirkumu procedūras** utt. – *„principā mēs runājam par tādu mazu uzņēmuma vadītāju.”* Līdzās profesionālajām zināšanām, projektu vadītājam ir jābūt apveltītam ar atbilstošām sociālajām prasmēm un zināšanām saskarsmes psiholoģijā, viņam jāpiemīt spējai risināt problēmas, jāmāk veidot darba komandu un jāspēj uzņemties līderību.

Ja runā tieši par prasmēm, kas nepieciešamas, tad tās ir **zināšanu praktiskais pielietojums**, t, piemēram, jāpārzina un jāprot pielietot NLP metode, jābūt pareizai attieksmei (t.i., *„teiksim gribēt kaut ko darīt un panākt rezultātu”*) un viņam jāpiemīt labām rakstura īpašībām, tas attiecas uz 46 kompetencēm, kas ir izdalītas pasaules standartos.

Latvijas Nacionālā projektu vadīšanas asociācijā ir uzsākts projektu vadītāju sertificēšanas process atbilstoši šo 46 kompetenču standartam, kas tiek izmantots arī citās valstīs. Tas būs labs atskaites punkts, pēc kura varēs izvērtēt Latvijas profesionāļu stiprās un vājās puses.



## Jaunu prasmju nepieciešamība

Eksperts pieļauj iespēju, ka nākotnē varētu parādīties nepieciešamība pēc kādām jaunām prasmēm, bet šobrīd ir grūti prognozēt kuras tās varētu būt.

Runājot par publisko sektoru, tad, kā norāda eksperts, pašreizējā situācijā lielākā interese ir par projektu vadītājiem, kas spēj sekmīgi realizēt uzraudzības un kontroles funkcijas.

Eksperts uzsver, ka projektu vadītāju apmācību procesā svarīgākais ir pasniedzēju kvalifikācija, profesionālisms un studiju kvalitāte.

## Secinājumi

Nepieciešamība pēc profesionāliem projektu vadītājiem pieaug un tuvākajā laikā turpinās pieaugt.

Daudzi darba devēji nesaprot projektu vadītāja darba specifiku, jēdziens ir izplūdis, tāpēc ne vienmēr tas, ka darba devējs meklē projekta vadītāju, nozīmē, ka viņam tiešām nepieciešams projekta vadītājs.

Projekta vadība augstā līmenī tiek apgūta maģistratūras studijās, par attiecīgajām prasmēm liecina starptautisks sertifikāts. Labam projekta vadītājam nepieciešamas zināšanas un prasmes jurisprudencē, grāmatvedībā, finansēs, komercdarbībā, risku analīze, vadīšanā, paredzēšanā, jāpārzina iepirkumu procedūras, NLP un citur.

NVA iespējas sagatavot profesionālus projektu vadītājus ir ierobežotas – šīs profesijas apguve prasa daudz laika un resursu, turklāt ne tikai milzīga nozīme ir praksei un pieredzei.

## 5. intervija. Autopārvadātāju asociācija "Latvijas auto"

### Nozares raksturojums

Nozares eksperts norāda, ka pašlaik ir vērojama nozares atkopšanās pēc 2008.–2009. gadā piedzīvotās krīzes, kad autopārvadājumu nozarē bija vērojams aptuveni 25 % kritums gan pārvadājumu, gan mašīnu skaita ziņā.

2010. /2011. gads nozarei bija sekmīgs. Pašlaik notiek atgriešanās pirmskrīzes līmenī. Vērojamais pieaugums ir 15%–20% līmenī ik gadu, turklāt pieaudzis ir gan mašīnu, gan pārvadājumu daudzums. Arī 2012. gads ir sācies salīdzinoši veiksmīgi, atgūšanās noris varbūt ne tādā tempā kā iepriekšējos gados, bet pirmā pusgadā ir vērojams pieaugums, kas varētu būt līdz 10%.

Straujāku pieaugumu nozarē varētu dot jaunu tirgu atklāšana, piem., Afganistānā, Uzbekistānā u.c., uz kuriem jau tagad daudzi pārvadātāji ved nemilitārās kravas.

Iespējamie nozares riski: eksperts norāda, ka šā brīža problēmas Eiropā autopārvadājumu nozari kopumā skars mazāk, jo tā vairāk koncentrējas uz austrumu tirgu (Krieviju, Baltkrieviju, Kazahstānu u.c.). Tomēr tos pārvadātājus, kuri darbojas tikai Eiropas tirgū, skars Eiropā valdošā situācija.

Lielāku risku eksperts saskata Krievijas tirgus neprognozējamībā un mainīgajā politiskajā vidē, kurā tiek pieņemti administratīvi lēmumi par pastiprinātu ārzemnieku kontroli u.tml. Nozare šīs problēmas ir spējīga risināt, jo, kā norāda eksperts, ar līdzīgām problēmām nozare saskaras jau 10 – 15 gadus. Turklāt pēc eksperta domām, gaidāmā Krievijas iestāšanās Pasaules Tirdzniecības organizācijā varētu mainīt Krievijas

tirgu no *administrēšanas principiem* uz *tirgus liberalizācijas un konkurences principiem*. Eksperts atzīmē, ka Krievijā šo tirgus situāciju nevēlas mainīt, jo baidās no spēcīgās konkurences, ko var radīt Latvijas, Lietuvas un īpaši Polijas uzņēmēji.

### **Izmaiņas darbaspēka pieprasījumā**

Darbaspēka problēma nozarē ir aktuāla jau no pirmskrīzes posmā (*kopš „ziedu laikiem”*), kad bija izteikts autovadītāju trūkums. Krīzes periodā šī problēma bija mazinājusies, jo bija samazinājies pasūtījumu apjoms, taču tagad, sākot ar 2010.–2011.gadu darbaspēka problēma atkal kļūst aktuāla. Kā norāda eksperts, šobrīd trūkst vairāk nekā 1000 autovadītāju, kas varētu strādāt ar C, D, E kategoriju. Daudzi pārvaldītāji jau šobrīd piesaista ārvalstu darbaspēku; galvenokārt tie ir autovadītāji no Krievijas, Baltkrievijas un Bulgārijas.

Kā galvenos iemeslus transportlīdzekļu vadītāju trūkumam nozarē eksperts min:

Likumā noteiktais vecuma (no 21 gada vecuma) un braukšanas stāža cenzs, kad un kā jaunieši var iegūt C, D, E kategorijas transporta līdzekļu vadīšanas tiesības.

Pašlaik ir vērojama šajās kategorijās strādājošo autovadītāju novecošanās problēma. Eksperts norāda, ka nozarē strādājošo autovadītāju vidējais vecums ir 50 gadi, bet zem 30 gadu vecuma ir mazāk nekā 10% autovadītāju visā nozarē.

Nepieciešamās kvalifikācijas iegūšanas sarežģītība un ilgums (C, D, E kategorija).

Lai pretendētu uz D un E kategorijas iegūšanu pretendētājam, vispirms jāiegūst B un C kategorijas tiesības un jābūt vismaz pusgada autovadīšanas stāžam. *„Jauniešiem nav laika gaidīt, kamēr viņi varēs iegūt šīs kategorijas, tāpēc viņi izvēlas strādāt citur”*. Eksperts uzskata, ka te varētu pierobežas vieglo automašīnu vadītājus, kuri pašlaik pārvadā kontrabandu un labi pārzina robežas, muitas u.tml. lietas, pārorientēt uz autovadītāju darbu starptautiskajiem pārvadājumiem (ar kravas automašīnām).

Indivīdam nepieciešams salīdzinoši ievērojams finanšu ieguldījums C, D, E kategorijas kvalifikācijas iegūšanai.

Ja agrāk, padomju laikos, autovadītāju sagatavošanu finansēja no valsts līdzekļiem, tad šobrīd persona to sedz no privātajiem līdzekļiem. *„Nav attīstības, ja valsts nepieliks roku, izveidojot kopīgu biznesa sistēmu, tad pienāks laiks, kad par pārvadātājiem Latvijā strādās baltkrievi, krievi (t.i., uzņēmēji no Baltkrievijas, Ukrainas u.tml.)”*

Kā norāda eksperts, viens no risinājumiem varētu būt tāds, ka profesionāli tehniskajās skolās tiek organizētas konkrēto transportlīdzekļu kategoriju autovadītāju apmācības, jo pašlaik *„profesionāli tehniskās skolas tīros autovadītājus negatavo, lai gan tas būtu ļoti nepieciešams, jo nozarei pietrūkst darbinieku”*.

Kā otru risinājumu eksperts piedāvā vecuma ierobežojuma pazemināšanu, lai C,D,E kategorijas tiesības varētu iegūt ātrāk.

Sezonalitāte darbaspēka pieprasījumu praktiski neietekmē, lai gan eksperts norāda, ka gada beigās svētku laikā ir lielāka aktivitāte, bet gada sākums parasti ir mazāk aktīvs; pavasarī ir atkal aktīvāks, bet vasarā atkal pārvadājumu daudzums samazinās, jo daudzās Eiropas rūpnīcās strādnieki dodas atvaļinājumā. Taču visas šīs izmaiņas ir diezgan vienmērīgas, tāpēc kopējo pieprasījumu pēc darbaspēka tās neietekmē.

Eksperts piekrīt, ka pašlaik autopārvadājumu nozarē trūkst autobusu vadītāju (arī trolejbusu un tramvaju vadītāju), smago kravas automobiļu ar piekabēm un autovilcienu vadītāji, kā arī mehānisko transportlīdzekļu mehāniķi un remontatslēdznieki.

### Jaunu prasmju nepieciešamība

Eksperts norāda, ka ik pēc 2–3 gadiem autopārvadātājiem tiek mainīta tehnika. Tiek iegādātas jaunas, modernākas automašīnas, ierīces u.tml., kas autovadītājiem ir jāapgūst gan ikdienas lietošanas līmenī, gan lietošanai neparedzētos apstākļos.

Prasības mainās, jo mainās autoparks, t.i., ir iegādāti tāda tipa dzinēji, kā Eiro0, Eiro1 u.tml. Eiropā šāda tipa automašīnām ir aktuāls dabai nekaitīgums, drošums un izplūdes gāzu kontrole.

Laika gaitā, mainoties dzinēja tipam, piemēram, pārejot no Eiro4 uz Eiro5 dzinēja tipu, tiek arī paaugstinātas prasības pret autovadītāju. Pašlaik nozarē jau ir 1000 automašīnu ar Eiro5 dzinēju, nākamajā gadā, kad tiek plānota pāreja uz Eiro6 dzinēja tipu, tad autovadītājiem būs jāpārzina arī šī jaunā tehnika. Kā norāda eksperts, autovadītāju prasmes daudzos gadījumos neatbilst tām prasībām, zināšanām, kam vajadzētu būt, lai vadītu jaunās paaudzes automašīnas un tāpēc viņiem būs jāpār kvalificējas, jo „*viena lieta ir braukt ar vecu „Kamaz”, bet otra braukt ar Eiro 5 un Eiro6 standarta automobilī*”.

Šoferiem, mehāniķiem, autoatslēdzniekiem un citiem šīs nozares speciālistiem ir jāapgūst darbs ar datortehniku, jo tehnikas un tehnoloģijas attīstība notiek arvien straujāk „*Atslēdzniekam drīz būs jābūt inženiera līmenī*”.

Kā vēl vienu jaunu autovadītājam nepieciešamu prasmi eksperts nosauc visa kravas dokumentācijas noformēšanas procesa pārzināšanu. Autovadītājam ir jāprot reģistrēt kravu pirms pārvešanas, jāpārzina konkrētas valsts likumi un normatīvie akti, kas saistīti ar kravas pārvadāšanu, jāzina kravas pārvadāšanas specifikācija. Iepriekš minētais īpaši attiecināms uz starptautiskām kravām (kravām, kas tiek vestas uz Eiropas valstīm, Krieviju utt.). Autovadītājam ir jāpārvalda arī ar muitas dokumentāciju saistīto dokumentu kārtības procesu.

Autovadītājiem ir nepieciešamas dažādu valodu zināšanas; angļu, vācu un krievu valoda ir uzskatāmas par prioritārām citu pārvaldāmo valodu vidū.

Tā kā nozarē aptuveni 75% ir mazo uzņēmumu (līdz 5 mašīnām), tad uzņēmējiem, kuri bieži vien paši ir arī autovadītāji, jāpārzina loģistika, grāmatvedība, menedžments un mītošanas procedūra.

Profesijas ārpus nozares, kurām 2012.gada 2.pusgada laikā būs nozīme nozares attīstībā:

Ir paredzams kravas plūsmas pieaugums, jo ir izvirzīts mērķis palielināt kravu pārvešanu caur Latviju, līdz ar to būs nepieciešami tādi speciālisti kā termināļu darbinieki, loģistikas menedžeri u.c., kas spēj orientēties jaunajā tirgū.

Pieaugot automašīnu skaitam, palielinās arī automašīnu remontdarbu skaits, tāpēc nozarē būs vajadzība pēc kvalificētiem mehāniķiem, autoatslēdzniekiem u.c. līdzīgu profesiju speciālistiem. Tā kā šobrīd lielākā daļa nozarē esošā autotransporta ir ņemti līzingā, tad šo automašīnu remontdarbi lielākoties ietilpst garantijas apkopes laikā; šos remontdarbus nodrošina uzņēmums, kur transportlīdzekļi ir iegādāti. Zināms, ka arī šajos uzņēmumos trūkst kvalificētu atslēdznieku darbam ar kravas un vieglajiem transporta līdzekļiem.

### Speciālistu apmācība

Kā norāda eksperts, tad pašlaik profesionāli tehniskajās skolās apmācība nav saistīta ar nozares reālajām vajadzībām un pieprasījumu. Šobrīd valstī tiek iegūta tikai formāla izglītība bez praktiskām iemaņām

specialitātē, „bet business nevar atļauties formālu apmācību”. Asociācijai ir savs mācību centrs, kur tiek sagatavoti jaunie autovadītāji un menedžeri. Mācību centrā minēto specialitāšu darbinieki apgūst nozarē nepieciešamās zināšanas jaunākajās muitas normās un izmaiņām tehnikā un tehnoloģijā.

Eksperts akcentē, ka vajadzētu mācīties no citu valstu pieredzes nozarei nepieciešamo speciālistu sagatavošanā, piemēram, Nīderlandes, kur nozarei nepieciešamo speciālistu sagatavošanā kopīgi strādā gan valsts, gan privātais sektors („holandiešu atstrādātā sistēma, kur kopīgi ir izveidots fonds, gan valsts, gan business piedalās. Tāpēc holandieši arī ir lielākie pārvadātāji”).

## Secinājumi

Nozarē vērojama strauja izaugsme – pieaug gan mašīnu, gan pārvadājumu daudzums. Tā kā izaugsme lielākā mērā saistās ar Austrumu virzienu, šī tirgus neprognozējamība var būtiski ietekmēt nozares izaugsmi.

Nozarē pietrūkst aptuveni 1000 C, D un E kategorijas autovadītāju. Esošais vadītāju kontingents noveco, bet jaunu šoferu sagatavošana ir pietiekami laika un finanšu resursu ietilpīga, lai jaunieši izvēlētos citas alternatīvas.

Nozarē notiek arī automobiļu datorizācija, kas prasa no vadītājiem jaunas prasmes. Tāpat jāpārzina dokumentācijas noformēšana un svešvalodas.

Tāpat paredzams, ka nozarē būs nepieciešamība pēc kvalificētiem mehāniķiem, kas spēj veikt automašīnu remontu.

Eksperts kritizē izglītības sistēmu, kas nenodrošina nepieciešamās prasmes, bet tikai formālu apmācību. Problēmu asociācija risina ar sava mācību centra palīdzību.

Šai nozarei nepieciešamie speciālisti ir tādi, kādus darba tirgum sagatavot būtu pa spēkam arī NVA apmācību pasākumiem.

## 6.intervija. Latvijas Būvnieku asociācija

### Nozares raksturojums

Eksperts norāda, ka būvniecības nozare no 2010. līdz 2011.gadam bija „dziļā bedrē” pēc nekustamo īpašumu kredīšanas buma, kas noteica milzīgu pieprasījuma pieaugumu pēc celtniecības darbiem no 2007. līdz 2008.gadam, līdz ar ko bija vērojama kvantitatīva izaugsme gan darba daudzuma, gan izpildītāju skaita ziņā.

*„...šausmīgs būvfirmu skaita pieaugums, bija pāri par 7000 būvfirmu, kas uz vienu iedzīvotāju bija piecas reizes vairāk nekā Spānijā. [...] būvfirmas auga kā sēnes”.*

Eksperts uzsver arī citu tā laika virzību – būvniecības nozarē izpildīto darbu kvalitāte izteikti pazeminājās.

*„Mums šeit dienā nāca pa divām trim sūdzībām par objektiem, kaut gan mēs varam ietekmēt tikai tos, kas ir asociācijas biedri, jo esam sabiedriska organizācija, biedrība.”*

Pašlaik Latvijā ir vērojama būvniecības nozares stabilizācija. Tiek plānots, ka pirmskrīzes līmeni nozare sasniegs ne ātrāk kā 2014.gadā.

*„Būvniecības nozare ir pakārtota citām nozarēm – tirdzniecība, ražošana... Neražo, nevajag viņiem būves. Jāsaka, ka mēs to krīzi izjutām vēlāk, jo zināma inerce bija, mēs arī vēlāk atkopāmies. Kad ekonomika*

*atkopās, tad mēs pēc gada, diviem un es tā rēķinu, ka 2014. varētu būt tas gads, kad mēs varam atgriezties pirmskrīzes līmenī.”*

Būtiska loma nozares stabilizācijā, kā norāda nozares eksperts, ir ES Kohēzijas fondam un tiem struktūrfondiem, kuru līdzekļi pašlaik tiek izmantoti ēku siltināšanai.

Eksperts uzskata, ka reāli būvniecības nozarē strādā 3 lieli uzņēmumi, kas praksē vairāk nodarbojas ar procesa vadīšanu.

Šobrīd nozarē darbojas apmēram 6000 uzņēmumu, jo pašlaik atkal sācis pieaugt dažādu mazu uzņēmumu skaits. Tomēr, kā eksperts akcentē, papētot sīkāk, atklājas, ka daļa no šiem uzņēmumiem ir tādi, kuri atsākuši savu darbību jeb „*praktiski restartējušies*” pēc maksātnespējas.

*„Taču tās ir tādas firmas, kuras ir maksātnespējā kritušas iepriekš, tikai nomaina nosaukumus, tas ir, pieliek, piemēram, firma „Būvnieks” pieliek buru burtu „A” un principā tā ir jauna firma.”*

Nozares attīstība notiktu sekmīgāk, ja visi nozares uzņēmumi būtu vairāk ieinteresēti nozares kopējā attīstībā, nevis orientēti tikai peļņas gūšanā.

Asociācijā ir iesaistījušās tikai tie uzņēmumi, kas ir ieinteresēti nozares attīstībā un kas pret darba kvalitāti attiecas godprātīgi.

### **Izmaiņas darbaspēka pieprasījumā**

Pirms finanšu krīzes nozarē bija izteikts darbaspēka trūkums, kas noteica, ka nozarē strādājošajiem tika ieviestas nepamatoti augstas algas (*„palīgstrādnieki par tūkstošiem strādāja, tā bija tā skāde”*).

Šobrīd, pēc eksperta domām, nozarē ir vērojams kvalitatīvu un apzinīgu strādnieku trūkums.

*„Pašlaik trūkst tieši kvalitatīvi un apzinīgi strādnieki. Strādnieks zina, kā ir pareizi un viņš arī apzinīgi izpilda to visu.”*

Eksperts uzskata, ka pašlaik darbaspēka trūkumu nozarē nosaka pārāk zems atalgojums, kas tiek piedāvāts potenciālajiem darbiniekiem. Līdz ar to veidojas pretruna – no vienas puses NVA bezdarbnieku reģistrā ir daudz būvnieku, no otras puses NVA vakanču reģistrā ir pieprasījums pēc būvniecības nozares specialitāšu pārstāvjiem. Potenciālais darba devējs piedāvā nozares speciālistiem minimālo atalgojumu, tāpēc šobrīd ir izveidojusies situācija, ka izdevīgāk ir nestrādāt algotu darbu, jo pašreizējā sociālo pabalstu sistēma atbalsta bez darba palikušos.

*„... viņu trūkst, jo piedāvātā alga ir tāda, ka cilvēks par šo naudu var izmest savu ģimeni uz ielas.”*

### **Prognozētās izmaiņas darbaspēka pieprasījumā tuvāko 6 mēnešu laikā**

Ja palielināsies šobrīd aktuālais ēku atjaunošanas un siltināšanas projektu skaits, tad pieprasījums pēc darbaspēka saglabāsies tādā pašā līmenī ar tendenci pieaugt. Šeit gan ir zināms riska faktors, proti, ja Eiropas fondu līdzekļi nebūs pieejami, bet daudzdzīvokļu namu iedzīvotājiem pašiem būs jāņem kredīts mājas siltināšanai, tad māju siltināšanas un renovācijas darbu skaits varētu samazināties. Tas savukārt noteiks darbaspēka pieprasījuma samazinājumu.

*„Ja būs darbs, tad būs pieprasījums pēc darbaspēka. Pagājušo gadā mēs turējāmies tieši uz šiem Kohēzijas fondiem, struktūrfondiem, tas pamatā bija ēku renovācija, siltināšana.”*

## Izmaiņas profesiju pieprasījumā

Nozarē ir sertificētu būvinženieru trūkums. Komentējot darba devēju aptaujas datus par darbaspēka trūkumu dažās profesijās, eksperts uzsver, ka šobrīd grūti spriest, kuru speciālistu un kādu prasmju trūkums ir novērojams.

*„Ēku būvnieks – ietver sevī zemes darbus, betonēšanas darbus, ēku būvniecība sastāv no vairāk specialitātēm, līdz ar to nav skaidrs, kurš ir domāts.*

*Betonētāji trūkst, tā ir monolīta profesija, taču pie betonētājiem vajadzētu izdalīt stiegrotājus, kuri pārklājas ar betonētāja profesiju, taču strādā atsevišķi no viņiem, piemēram, tiltu būvniecībā.*

*Mūrnieki – tur var piekrist, nav to mūrnieku. Pārsvarā tās ir dzelzsbetona karkasa ēkas.”*

Trūkst arī **siltināšanas specialitātes pārstāvju**, kas strādātu kvalitatīvi un apzinīgi, tie ir ļoti pieprasīti, jo šobrīd tipveida ēku siltināšana ir ļoti aktuāla.

Apvienojoties Latvijas siltuma, gāzes un ūdens pakalpojumu sniedzējiem, tirgū var gaidīt pieprasījumu pēc **santehniķiem un ventilācijas speciālistiem**.

Runājot par **betonētājiem**, eksperts uzsver, ka: *„nevar teikt, ka trūkst betonētāju, pašlaik biržā (NVA) stāv vairāk nekā 900 betonētāju, kas jau daļēji zaudējis kvalifikāciju, taču tāpēc, ka viņam ir pamats viņš ir vieglāk apmācāms, jo kaut ko jau zina, tāpat arī tehnoloģija tik strauji neiet uz priekšu.”*

## Jaunu prasmju nepieciešamība

Saistībā ar gaidāmajiem veco dzīvojamo ēku remontdarbiem būs nepieciešami kvalificēti santehniķi un siltumtehniķu specialitāšu pārstāvji ar papildu prasmēm, celtniekiem šīs jaunās prasmes būs mazāk vajadzīgas.

Kopumā būvniecības nozarē ir vērojama nepieciešamība pēc izglītības reformas, vēršot uzmanību uz mācībspēku kvalifikācijas un izglītības līmeni.

*„Pirms kāda laika, tika apbraukātas 16 Latvijas arodskolas, kuras gatavoja būvniekus, un skats bija diezgan bēdīgs, jo meistaram, kas tur meistaram pašam nav izglītības, taču skolām tā bija izdzīvošana, būvnieki bija pieprasīti.”*

Eksperts izteica vairākas idejas, kā varētu organizēt nozarei nepieciešamo speciālistu apmācību.

Ir nepieciešams ieviest kompetenču centrus, kur sagatavotu jaunus nozares darbiniekus. Tie sniegtu būvniecības nozares pamatzināšanas ar turpmāku novirzīšanu uz šaurākām specialitātēm, arodiem. Un, ja visiem būtu vienādas pamatzināšanas, tas dotu iespēju vēlāk pāriet uz citu specialitāti.

Tajā pašā laikā ir jāpārdomā, cik lietderīgi ir sagatavot ļoti plaša profila speciālistus, kuru prasmju un kvalifikācijas līmenis ir grūti nosakāms; pastāv iespēja, ka vienā specialitātē cilvēka zināšanas un prasmes ir augstā līmenī, savukārt citā – tās ir nepietiekamas vai pat vājas.

*„... visas arodskolas gatavoja tādus plašus speciālistus, kuri skaitījās apdares darbu strādnieki, kuriem ir jāiemācās, krāsošanas, tapšēšanas, grīdu ieklāšanas, parketa darbi, sausās būves un siltināšana. Ir jābūt gēnijam, lai varētu to apgūt.”*

„... kur skolas ir tiesīgas, zināmu procentu [apmācību programmas] izmainīt, atkarībā no savām spējām un atbilstoši pieprasījumam reģionā.”

„Mums nav arodskolas, kas mācītu metālu, dzelzsbetona konstrukciju montēšanu.”

Tiek novērots arī praktisko iemaņu trūkums, kas šajā nozarē ir ļoti nepieciešams jaunajiem darbiniekiem.

Nozares pārstāvis uzsver, ka ir mēģinājis veikt izmaiņas izglītības sistēmā, lai veicinātu nozares attīstību, sadarbojoties ar uzņēmējiem. Šādas izmaiņas ir iespējams veikt, jo būvniecības uzņēmumi ir ieinteresēti ieguldīt finanšu līdzekļus izglītības reformā un izglītības kvalitātes uzturēšanā. Taču te jāizstrādā arī uzņēmēju motivācijas sistēma, piemēram, uzņēmumiem tik garantēta „pirmā roka” darbinieku izvēlē vai no valsts puses tiek piemēroti nodokļu atvieglojumi.

Nozarei nepieciešamo speciālistu sagatavošanā, pēc eksperta viedokļa, parādās iespēja būvniecības mūžizglītības sistēmai, ko varētu realizēt arī NVA, palīdzot sagatavot nozarei nepieciešamos kvalificētos speciālistus.

## Secinājumi

Nozarē ir liels uzņēmumu skaits, kas, krīzes laikā mazinājies, atkal sāk palielināties. Laiks pirms krīze atstājusi nozīmīgu iespaidu uz darba kvalitāti nozarē.

Ja pirms krīzes bija izteikts darbaspēka trūkums, tad šobrīd vērojams godprātīgu darbinieku trūkums, kas strādātu kvalitatīvi. Darbaspēka trūkuma galvenais cēlonis ir zemās algas – virknē specialitāšu cilvēku, kas nozarē ir strādājuši, pietiktu. Tomēr ne visur – ir arī specialitātes, kurās darbinieku tiešām nepietiek.

Eksperts pauž neapmierinātību ar esošo izglītības sistēmu nozarē, ierosina uzlabojumus.

Arī NVA, kā uzskata eksperts, būtu iespējas piedalīties kvalificētu speciālistu sagatavošanā mūžizglītības programmu ietvaros.

## 7.intervija. Latvijas Pārtikas uzņēmumu federācija

Respondente izteica būtiskus iebildumus par pētījuma saturu, jo līdzīgu informāciju nesen bija sniegusi saistībā ar pētījumu „Nozaru kvalifikācijas sistēmas izveide un profesionālās izglītības efektivitātes un kvalitātes paaugstināšana”. Minētais pētījums nav devis cerētos rezultātus un negatīvi ietekmējis vērtējumu par pētnieku darbu.

„[...] jo kādu kļūdu izdarīja šie pētnieki, viņi paņēma pēc NACE kodiem, un kā biezs pie pārtikas ražotāju nozarēm bija „veikali un kafējnīcas”, kas nav nozari raksturojošais rādītājs. Un tāpēc parādījās tāds kāzuss, ka pārtikas pārstrādes nozarē nodarbinātie 18% ir lietvežu. [..Nozarē tika gaidīts, ka saņems] nozares attīstības raksturojumu, attīstības prognozes, ko vajadzēja izpētīt, strādājošo raksturojums, pieprasījuma prognozes utt. [...] Mums bija vajadzīgi šie dati, lai mēs, asociāciju vadītāji, pateiktu, ka viss te ir tā un tā, bet mums šo datu pagaidām, Pārtikas nozares vadītājiem, nav. Man nav, ko tādām pētījumam jums pat iedot.”

## Nozares raksturojums

Kopumā pārtikas ražošanas nozarē ir vērojama attīstība. 2011.gada rādītāji liecina, ka eksporta ziņā pārtikas ražošanas nozare ir bijusi veiksmīgāka nekā kokrūpniecība, kas parasti tiek uzskatīta par

eksportspējīgāku. Tāpat arī nākotnes prognoze ir optimistiska; tiek paredzēta nozares attīstība augšupejošā virzienā.

Pārtikas pārstrādes nozarē šobrīd darbojas apmēram 700 uzņēmumu un to vidū notiek nemitīga attīstība – „rodas jauni uzņēmumi, kāds paplašinās; tas vienkārši ir tāds dabisks attīstības process”.

### **Izmaiņas darbaspēka pieprasījumā**

Līdz ar izmaiņām uzņēmumu attīstībā notiek arī izmaiņas pieprasījumā pēc darbaspēka. Ja ekonomiskās krīzes laikā notika darbaspēka skaita samazināšana, tad šobrīd var runāt par tendenci palielināt darbinieku skaitu uzņēmumos.

Raugoties uz kvalitātes prasībām, kādas šobrīd tiek izvirzītas nozarē strādājošajiem, viena no svarīgākajām ir izglītība.

Jaunās tehnikas un tehnoloģijas ieviešana ražošanas procesā prasa arī kvalitatīvas izmaiņas darbaspēka prasmēs – „tā ir tehnoloģiju attīstība, tā ir sadarbība ar ārrobežas partneriem, ir ļoti daudz šo prasību; receptūras mainās, viss mainās dzīvē, viss iet uz augšu”

Tāpēc pamata profesijas paliek nemainīgas, bet mainās prasmes, kuras ir jāapgūst.

*„Varētu teikt, profesiju standarts nav nekas jauns – viens ir gaļas izcirtējs, viens ir lopu kāvējs, viens ir gaļas izstrādājumu ražotājs. Nekāda jauna ābece, ļoti vecas profesijas, bet tieši prasības mainās un tāpēc profesiju standartam, ko skolas mācīs, ir jāveic izmaiņas, jāizstrādā jaunas, kas atbilst mūsdienām.”*

### **Prognozētās izmaiņas darbaspēka pieprasījumā tuvāko 6 mēnešu laikā un izmaiņas profesiju pieprasījumā**

Eksperte neminēja nekādas konkrētas prognozes par izmaiņām darbaspēka pieprasījumā 2012.gada 2.pusgada laikā. Tika atzīmēts, ka katrs uzņēmums savas problēmas saistībā ar darbaspēka nepieciešamību risina pats, tāpēc grūti komentēt par kādām konkrētām vispārējām tendencēm – „tās ir problēmas, ko katrs uzņēmums risina patstāvīgi”

Komentējot darba devēju aptaujā iegūtos datus, eksperte bija kategoriska un atkārtoti uzsvēra, ka pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki ātrās ēdināšanas uzņēmumos (profesijas kods 9411) – nav attiecināmi uz pārtikas pārstrādes un ražošanas nozari.

*„Te arī ir kļūda, uz kuru iekrita iepriekšējie pētnieki – ātrās ēdināšanas uzņēmumi nav pārtikas ražošanas nozare, tā ir ēdināšanas nozare. Visi veikali, kafejnīcas, restorāni, ātrā, lēnā ēdināšana nav pārtikas nozare.”*

Savukārt pārtikas un līdzīgu produktu ražošanas iekārtu operatori (profesijas kods 8160) attiecas uz ražošanas iekārtu apkalpošanu nevis ražošanas procesu – „iekārtas operators principā ir tehniķis, mehāniķis, tās jau principā ir saistītas nozares.”

Pārtikas nozarē būtu jārunā par produktu ražošanas operatoriem nevis iekārtu operatoriem, kuri nodarbojas ar iekārtu uzstādīšanu, apkalpošanu, labošanu utt.

Pēc ekspertes domām, šobrīd aktuāls ir pieprasījums pēc pārtikas tehnoloģiem, ko nosaka izmaiņas pārtikas ražošanas procesā, pateicoties jaunu iekārtu un tehnoloģiju ieviešanai.

*„Pašlaik ir liels pieprasījums pēc pārtikas tehnoloģiem, tieši tāpēc, ka nav mainījusies skolām izglītošanas sistēma, bet mainījusies ražošanā reālā dzīvē”.*



## Jaunu prasmju nepieciešamība

Kā jau eksperte minēja, tad esošajām profesijām pieaug nepieciešamo prasmju un izglītības līmenis, lai spētu darboties atbilstoši modernajām tehnoloģijām „*prasmju līmenis vienmēr mainīsies attīstoties tehnoloģijām.*”

Izmaiņas ir nepieciešamas ne tikai prasmju līmenī, bet arī darbinieku attieksmes un domāšanas līmenī – jo darbinieku var pārkvalificēt un viņiem var iemācīt jaunas prasmes, bet „*teiksim cehā, ja tu visu laiku esi bēris uz svariem ar rociņu un pēkšņi tevi pieliek pie agregāta, kas fasē, tur ar pārkvalificēšanu vien būs par maz.*”

Ražošanas procesu automatizācija un jaunās tehnoloģijas pieprasa arvien augstāku darbinieku kvalifikāciju – „*bet iekārta ir automatizēta, nu maizniekam, piemēram, neviens ar rokām mīklu nemīca.*”

Šobrīd pārtikas pārstrādes uzņēmumi, ekonomiskajai situācijai stabilizējoties, atsāk aktīvāku jaunu iekārtu iegādi, tāpēc pakāpeniski aktualizējas jautājums par profesionālo iemaņu paaugstināšanu.

„*[Skolas un augstskolas] vienkārši visu laiku ietu soli solī, bet arī paši uzņēmumi bija spiesti bremzēt – nepirka jaunas iekārtas, bija krīze un viss. Tagad strauji parādās jaunas tehnoloģijas, iet jau līdzī, bet pa priekšu neskrien.*”

Eksperte uzskata, ka profesijas pamatprasmes ir jāapgūst profesionālās izglītības iestādēs, bet tālākā specializācija jau notiek sadarbībā ar uzņēmumu – tas attiecas, gan uz zemākas, gan augstākās kvalifikācijas darbiniekiem.

## Secinājumi

Nozarē ir vērojams pieaugums, tā šobrīd veiksmīgi eksportē produkciju.

Ienākot jaunām tehnoloģijām, nepieciešams darbaspēks, kas spēj ar tām strādāt – nemainās pats profesijas nosaukums, bet mainās saturs. Piemēram, pārtikas technologam šobrīd nepieciešamas daudz tādu zināšanu, ko agrāk nebija iespējams apgūt. Mācību iestādes seko šīm pārmaiņām, bet esošajiem darbiniekiem jāspēj mainīt sava domāšana un attieksme.

Eksperte norāda uz būtiskām klasifikācijas problēmām NACE kodu interpretācijā, jaucot kopā pārtikas ražotāju profesijas ar profesijām, kas attiecas uz veikaliem un kafejnīcām. Šādas kļūmes noved pie kļūdainiem secinājumiem par profesiju struktūru nozarē u.tml.

## 8.intervija. Latvijas Pārtikas tirgotāju asociācija

### Nozares raksturojums

Latvijas Pārtikas tirgotāju asociācijas pārstāvis prognozē, ka tuvākā gada laikā nozare attīstīsies un sagaidāmais pieaugums tiek lēsts 10% līmenī.

### Izmaiņas darbaspēka pieprasījumā

Pārtikas tirdzniecībā darbaspēka pieprasījums ir visu laiku.

Eksperts minēja vairākas problēmas saistībā ar prasībām darbaspēkam pārtikas tirdzniecības nozarē, kuras būtu nepieciešams risināt, pirms darbinieks nonāk konkrētā uzņēmumā:

- Potenciālo (un arī esošo) darbinieku izglītības un izpratnes līmeņa paaugstināšana par higiēnas prasībām, kuras obligāti ir jāievēro pārtikas tirdzniecības nozarē.
- Paredzēt/ atvieglot (tajā skaitā finansiāli) iespēju iegūt sanitāro grāmatiņu jau mācību laikā, lai cilvēkam ir reāls pamats – ir kādas profesionālās pamatprasmes un sanitārā grāmatiņa, kas jau ir apliecinājums viņa gatavībai strādāt nozarē.
- Latviešu valodas prasmes ir ļoti aktuāls jautājums, jo darbaspēks potenciāli ir pieejams, bet, tā kā viņiem latviešu valodas zināšanu nav vispār vai to nav pietiekamā līmenī latviešu, viņus reāli nav iespējams iesaistīt darba tirgū, it īpaši šajā nozarē.
- Nepieciešams vienkāršot likumdošanu attiecībā uz nepilna laika darbinieku pieņemšanas, atlaišanas un nodarbināšanas prasībām un iespējām. Piemēram, vienkāršojot nepilnu laika nodarbināto darbinieku pieņemšanu darbā, rastos iespēja izmantot jauniešu darbaspēku – „tā būtu iespēja izmantot studentus, kuri gatavi pastrādāt pāris stundas dienā”. Tādējādi vienlaicīgi tiktu atrisināts gan darbaspēka iztrūkums dažās profesiju grupās (piem., krāvēji, preču izvietotāji), gan jauniešiem rastos cita attieksme pret cilvēkiem, kuri strādā tirdzniecībā, jo „viņi saprastu, kas notiek letes šajā pusē”, tādējādi ceļot arī šīs nozares un tajā strādājošo prestižu.
- Ieinteresēt un motivēt uzņēmumus piesaistīt jaunas darba rokas, radot prakses vietu. Te nepieciešams domāt gan par noteiktiem atvieglinājumiem attiecīgajiem uzņēmumiem, gan par prakses vadītāja darba samaksu.

Ar darbaspēka piesaisti, pieprasījumu un sagatavošanu saistītās problēmas eksperts attiecināja ne tikai uz pārtikas tirdzniecību, bet vispārīgā uz visu apkalpojošo jomu kopumā (sabiedriskā ēdināšana, viesnīcas utt.).

Eksperts akcentēja, ka svarīgi ir sagatavot darbiniekus ar labām pamatzināšanām, profesionālajām prasmēm (piemēram, maiznieks, miesnieks utt.), tas ļautu cilvēkam izvēlēties tieši to ar pārtikas nozari saistīto jomu, kurā viņš varētu vai labāk vēlētos strādāt, t.i., tirdzniecība, ēdināšana vai ražošana. Papildu prasmes, kas būs vajadzīgas konkrētā uzņēmumā, darbinieks apgūst jau darba procesā.

Notiekot nozares modernizācijai un attīstībai, mainās prasības pēc prasmēm, kuras nepieciešamas strādājošajiem – *„veikala kasieris, piemēram, Maximā sniedz arī citus pakalpojumus – rēķinu apmaksu, naudas izmaksu utt. Tas arī uzreiz prasa cilvēkus ar augstāku intelektuālo attīstību”.*

Pārtikas nozares modernizācija un dažādu jauno tehnoloģiju ieviešana ļoti būtiska ir lielajām veikalu ķēdēm. Mazajos veikalos strādājošajiem mazāk nākas saskarties ar jaunu tehnoloģiju ieviešanu, bet kopumā darbiniekam ir jābūt universālākam, apveltītām ar vairākām prasmēm – *„tā, lai krāvējs varētu arī pie kases apkalpot.”*

### **Prognozētās izmaiņas darbaspēka pieprasījumā tuvāko 6 mēnešu laikā**

Eksperts piekrīt darba devēju aptaujā iegūtajiem rezultātiem, ka konkrētajās profesiju grupās, piemēram, veikalu pārdevēji un pārdevēju palīgi (profesijas kods 5223) visu laiku pietrūkst. Tāpat arī par krāvējiem un preču izvietotājiem – *„tās ir profesijas, kuras visu laiku ir apritē”.*

### **Izmaiņas profesiju pieprasījumā**

Eksperts uz vakancu pieprasījumu un piepildījumu dažādās profesiju grupās pārtikas tirdzniecības nozarē skatās kontekstā ar visu apkalpojošās sfēras nozaru attīstību un darba prestiža paaugstināšanu. Jo augstāks būs nozares un tajā strādājošo novērtējums publiskajā telpā, jo vieglāk būs atrast nepieciešamos darbiniekus un jo augstākas kvalitātes darbaspēks nāks strādāt nozarē.

Mūsdienās pārtikas tirdzniecība kā joma ir daudz plašāka – tā ir ne tikai pusfabrikātu un gatavo ēdienu tirdzniecības vieta, bet arī šīs produkcijas pagatavošanas vieta. Tāpēc pārtikas tirdzniecības uzņēmumos ir jābūt ne tikai pārdevējiem un kasieriem, bet arī dažādiem ēdienu gatavošanas speciālistiem – cepējiem,

kulināriem u.tml. Līdz ar to, pašlaik kā ļoti vajadzīgas un biežāk pieprasītas profesijas, kas ir nepieciešamas ne tikai pārtikas tirdzniecības jomā, tiek minētas divas: maiznieks un gaļas izcirtējs.

Eksperte neparedz, ka nozarē būs pieprasījuma pieaugums pēc jaunām profesijām, bet uzsver, ka pieprasījums pieaugs pēc jau esošo profesiju dažādām kombinācijām un augstākām minētajām profesionālajām prasmēm – *„jo vairāk prasmju un plusu, jo vērtīgāks darbinieks”*.

Vairs nedarbojas princips – *„ja neko citu neproti, tad ej veikalā strādāt par pārdevēju”*.

### Jaunu prasmju nepieciešamība

Galvenās prasmes, kuras būs nepieciešamas nozarē strādājošajiem, it īpaši pārdevējiem ir: valodu prasme (latviešu un krievu valoda, bet pašlaik īpaši trūkst latviešu valodas prasme); prasme strādāta ar kases aparātu; izpratne par higiēnas un sanitārajām prasībām darbā ar pārtikas produktiem, legāla sanitārā grāmatiņa un datorprasmes.

Tā kā jau šobrīd nozarē ir problemātiski atrast potenciālos darbiniekus, kuri atbilstu visām izvirzītajām prasībām, tad arī tuvāk pārredzamajā nākotnē netiek prognozētas kādas konkrētas jaunas prasmes, kuras varētu būt nepieciešamas nozarē strādājošajiem.

Runājot par citām nozares profesijām, eksperts uzsver, ka konkurētspējīgāki būs tie darbinieki, kuri līdz ar savai pamatprofesijai raksturīgām un nepieciešamām prasmēm būs apguvuši vēl kādas papildu prasmes, kas viņiem ļautu strādāt jau daudz plašākā sfērā.

### Secinājumi

Nozarē tiek prognozēts pieaugums 10% gada laikā.

Prasības pēc darbinieku intelektuālajām spējām, ienākot jaunām tehnoloģijām, pieaug. Īpaši tas sakāms par veikalu ķēdēm, kuras šīs tehnoloģijas ievieš pirmās. Vairs nedarbojas princips – *„ja neko citu neproti, tad ej veikalā strādāt par pārdevēju”*.

Pārdevēji un krāvēji visu laiku ir „apritē”, kā atzīst eksperts.

Tā kā šī „aprite” galvenokārt saistīta ar darba samaksu un darba apstākļiem, šī nozare nav tā, kurā valstij būtu nepieciešams aktīvi apmācīt un piedāvāt jaunu darbaspēku. Eksperts gan norāda uz to, ka nozares prestižs kopumā nav pietiekami augsts, kas nozīmē, ka arī tāpēc ir grūtības piesaistīt darbiniekus.

Tomēr tas, kur NVA var palīdzēt, ir latviešu un krievu valodas prasmes uzlabošana, kas nozarei ir ļoti aktuāla – pašlaik īpaši pietrūkstot tieši latviešu valodas prasmju.

## 9.intervija. Latvijas Elektriķu brālība

### Nozares raksturojums

Eksperts atzīst, ka nevar novērtēt un prognozēt situāciju nozarē kopumā, jo pārstāv sabiedrisku organizāciju, kuras pārstāvji ir interesentu grupa un kurus apvienojusi rūpes par savu biedru profesionalitāti un vēlme to *„uzturēt attiecīgā līmenī”*.

*„Mēs esam „Latvijas elektriķu brālība” [...]. Mēs neesam ražotāji, mēs esam sabiedriska organizācija, kas pie esošās situācijas, pie kritērijiem, normatīviem, pie datu bāzēm, pie prasībām mēģinām interesentu grupu*

*apvienot un arī uzturēt attiecīgajā līmenī, un skatāties, lai tie, kas cauri nāk, atbilstu tām prasībām un ir reglamentēti attiecīgajās sfērās. Mums principā ar biznesu tieša saistība nav.”*

Nozares eksperts uzskatu, ka elektroenerģētikas nozare pašlaik ir pārvarējusi ekonomiskās krīzes izraisīto stagnācijas posmu, un kopumā šobrīd ir novērojama lēna, bet augšupejoša attīstība.

Kā galvenos riskus nozares tālākai sekmīgai attīstībai eksperts min ārējo apstākļu ietekmi – uz Latviju kā mazu valsti un tās attīstību ievērojamu iespaidu atstāj Eiropā un pasaulē kopumā notiekošais. Tādējādi nozares attīstību Latvijā ir grūti prognozēt. Pasaulē notiekošie procesi var novirzīt nozares attīstību jebkurā virzienā: *„mēs jau esam tik mazi, ka tas lielais vilnis var atmest uz jebkuru pusi.”*

Tajā pašā laikā eksperts uzsver, ka pieprasījums pēc šīs nozares būs vienmēr, *„jo principā jau enerģētika... viņa jau vienmēr būs un ir vajadzīga. Grozies kā gribi, tā jau viņa ir un būs.”*

### **Izmaiņas darbaspēka pieprasījumā**

Kopumā eksperts neprognozē straujas izmaiņas darbaspēka pieprasījumā nozarē. Savukārt pašlaik būtisks speciālistu trūkumu nozarē, viņaprāt, nav vērojams.

Ekonomiskās krīzes laikā nozarē bija novērojami *„saspiestie periodi”*, kad nozarē bija jūtams samazinājums pasūtījumu ziņā. Šobrīd, nozarei attīstoties, ir redzams neliels pieaugums pieprasījumā pēc nozares speciālistiem.

Krīzes laikā sekmīgi turpināja darboties pieredzējuši un kvalificēti speciālisti, kuri, neskatoties uz *„sašaurinājumiem”* nozarē, spēja strādāt un uzturēt sevi kādā noteiktā jomā *„... arī tajos grūtajos laikos tas konkrētais speciālists, ja viņš ir līmenī, viņš savu vietu noturēs.”*

Šobrīd, pamazām palielinoties pieprasījumam un darba apjomam, parādās nepieciešamība pēc speciālistiem, kuri spētu strādāt ar jaunajām tehnoloģijām. Tādējādi paveras iespēja jaunu speciālistu ienākšanai darba tirgū, jo jauno tehnoloģiju attīstības temps neļauj strādāt nozarē, balstoties tikai uz jau iepriekšējos gados apgūto zināšanu un iekārtu pārzināšanas bāzes.

Veidojas pieprasījums pēc cilvēkiem ar vispārīgāku teorētisko, ne tikai šauri specializētu inženiertehnisko izglītību, kas veido plašāku redzējumu un ļauj saskatīt lietu kopsakarību. Šaura specializācija apgrūtina lēmumu pieņemšanas procesu kopumā, kā arī rada nepareizu lēmumu pieņemšanas risku.

*„Augstākajā līmenī jau vajag tos vilcējus, kas redz to visu lielo redzējumu un kas prot arī uzreiz pamatgriezumā visu redzēt, ko vajag.”*

Runājot par speciālistu ienākšanu nozares darba tirgū, eksperts, balstoties uz cilvēku zināšanu un attieksmes atšķirībām, saredz trīs grupas:

Pozitīvāko un potenciāli sekmīgāko grupu veido vidējās vecuma grupas speciālisti, kuriem lielākoties jau ir darba pieredze, un kuri ir gatavi arī mācīties.

*„...viņi ir aprobējušies no abām pusēm, viņiem jau iepriekš ir kaut kāda pieredze, viņi, ja vajag, nebaidās arī un pameklē kādu izglītību.”*

Potenciālo speciālistu grupa, kuriem ir vēlēšanās strādāt nozarē, bet trūkst gan zināšanu, gan pieredzes. Te liels ir jauniešu īpatsvars.

*„Un ir tādi, kas tiešām grib sākt kaut ko un viņš nezina kur sākt un ar ko sākt.”*

Un trešā grupa, kuru pamatā veido vecāka gadagājuma cilvēki, kuriem ir liela pieredze un praktiskā darba iemaņas, bet bieži vien trūkst vajadzīgo teorētisko zināšanu. Šajā grupā ir praktiķi, kuri kādreiz ir nonākuši profesijā un ilgstoši tajā strādā, bet viņiem vispār nav teorētisko zināšanu, vai kuri neseko tehnoloģiju attīstībai. Tas bieži vien apgrūtina uzdevuma veikšanu.

*„Ir cilvēki, kas nesaprot, ka viņi nesaprot. Kādreiz viņam neiet un viņš te cauri netiek, bet viņam liekas, ka viņš visu dara pareizi. [...] Un ir atkal tie, kas savu darbību jau ilgi ir veikuši un pa ierastu taciņu gājuši un tad tur ar visiem šiem jauninājumiem arī kaut kādi apgrūtinājumi nāk dabiski.”*

### Izmaiņas profesiju pieprasījumā

Eksperts norāda, ka nozarei nepieciešami labi projektētāji, jo *„labi projektētāji būtībā ir pārslogoti.”*

Profesijas, kurās pēc nozares darba devēju aptaujas rezultātiem, trūkst darbinieku ir: būvelektriķi un tiem radniecīgu jomu elektriķi; elektroiekārtu mehāniķi un atslēdznieki; elektrolīniju uzstādītāji un labotāji. Eksperts norāda, ka darba tirgū ir pieejami cilvēki ar atbilstošu kvalifikāciju un prasmēm. Darbaspēka trūkumu šajās profesijās, viņaprāt, rada nepietiekamais atalgojums, kas tiek piedāvāts attiecīgajiem speciālistiem, tādejādi pārvirzot šos cilvēkus uz labāk apmaksātu darbu citur, t.i., liekot izvēlēties strādāt citās, labāk atalgotās jomās, strādāt individuāli u.tml.

*„Nu manā skatījumā (bet tas tā ļoti subjektīvi), vai tik tas nebūs apmaksas jautājums. Kvalificēti cilvēki ir, bet, ja viņiem nepiedāvā adekvātu atalgojumu, tad tas speciālists uz turieni nemaz neraujas.”*

### Jaunu prasmju nepieciešamība

Eksperts norāda, ka, lai strādātu nozarē, cilvēkam ir nepieciešama teorētisko zināšanu bāze specialitātē un ar to saistītajās jomās. Teorētiskās zināšanas ļauj speciālistam ne tikai ievērot instrukcijas, bet arī saprast „ap ko lietas grozās”, tādejādi kļūstot noderīgākam – konkrētajā uzņēmumā vai jomā kopumā.

*„Principā šī elektrotehniskā oficiālā izglītība. [...] Nu drīzāk visas tās fizikas lietas, lai viņš saprastu, kas ap ko grozās. [...] Bet, ja cilvēks nav izglītots, pat ja viņš to varbūt varētu zināt, tad neviens to nevar apliecināt un tomēr ir jābūt kaut kādam dokumentam. Principā viņam ir jābūt ar elektriķa izglītību, lai viņa būtu kaut vai minimāla, bet vismaz kaut kam ir jābūt.”*

Otra nepieciešamo zināšanu grupa saistīta ar darba drošības noteikumu un prasību pārziņāšanu un precīzu to ievērošanu. Nepieciešamību zināt un precīzi ievērot drošības noteikumus eksperts uzsvēra vairākkārtīgi: elektroenerģētikas nozarē strādājošajiem ir jābūt spējai strādāt skrupulozi, ievērojot drošības normatīvus. Sakarā ar paaugstinātiem riskiem, kas piemīt nozarei, visos līmeņos strādājošajiem ir nepieciešama atbildība.

*„Nu kaut vai nepieiet bezatbildīgi visām tām instrukcijām, vienreiz aizšausi garām un...”*

Treškārt, lai sekmīgi strādātu nozarē, nepieciešamas arī orientēšanās jaunajā tehnikā un tehnoloģijās, jo jomā notiek modernizācija, tiek iegādāts jauns aprīkojums.

Ceturtkārt, speciālistam ir jāprot arī sevi pareizi pozicionēt un pārdot. Tas ietver arī spēju saprast, uz kādu atalgojumu viņš var cerēt konkrētajā darbavietā, neizvirzot nesamērīgi lielas prasības.

Piektkārt, nozarē strādājošajiem, īpaši dažās pozīcijās, izvirzītas arī noteiktas prasības pret fizisko sagatavotību un veselības stāvokli.

## Secinājumi

Nozarē šobrīd vērojama lēna augšupeja.

Nozīmīgs darbaspēka pieprasījuma pieaugums, kā uzskata eksperts, nav vērojams. Arī darbaspēka trūkuma nebūtu, ja vien visās nepieciešamajās profesijās būtu atbilstošs atalgojuma līmenis. Tomēr daļa darbaspēka meklē labāk apmaksātu darbu citur.

Nozarē ienāk jaunas tehnoloģijas, kas prasa situācija pieskaņoties arī darbaspēkam.

## 10.intervija. Latvijas Reklāmas asociācija

### Nozares raksturojums

Vislielākais kritums reklāmas nozarē bija vērojams 2009. un 2010.gadā, kad nozares pieprasījums, t.i., nozares ienākumi, apgrozījums samazinājās vairāk nekā uz pusi. 2011. un 2012.gadā nozarē bija vērojams neliels kāpums.

Pašlaik situācijas raksturošanai nozarē var izmantot divus vārdus – stabilitāte vai stagnācija jeb sastingums. Eksperts to drīzāk vērtē kā stagnāciju, nevis stabilitāti, jo tirgus kā tāds pašlaik ir apsīcis. Tas saistīts ar to, ka no tirgus aiziet daudzas kompānijas, juridiski tas notiek dažādos veidos. Pirmkārt, šobrīd notiek uzņēmumu konsolidācija, t.i., uzņēmumi pērk viens otru, apvienojas, konsolidējas. Un otra tendence, ka uzņēmumi pārtrauc darboties nozarē – vienkārši slēdz, likvidē biznesu.

Ja 2009.–2010.gadā raksturīgākā tendence bija, ka uzņēmumi aizgāja no tirgus vispār, tad runājot par 2011. un 2012.gadu, noteicošā ir uzņēmumu konsolidācijas tendence.

Situāciju nozarē pārsvarā nosaka 3 galvenie faktori ar dažādu ietekmi uz nozares pastāvēšanu un attīstību – daļēji neitrālu, pozitīvu un negatīvu:

Negatīvajā faktorā ietilpst iedzīvotāju skaita jeb mērķauditorijas samazināšanās valstī. Tas ietekmē investīciju daudzumu, kurus uzņēmumi jeb nozares esošie un potenciālie klienti ir vai nav gatavi tērēt marketinga un reklāmas izdevumiem šajā tirgū.

Kā pozitīvs faktors nozares attīstībā būs eiro ieviešana 2014.gadā, kas atvieglos reklāmas nozares darbību eksportā, risku izvērtēšanā un risināšanā un biznesā kā tādā kopumā.

Neitrālais faktors, kas nav nedz pozitīvs, nedz pilnīgi negatīvs, ir plašsaziņas līdzekļu konsolidācija. Plašsaziņas līdzekļu vide ir kļuvusi vienveidīga, plakanāka, objektīvi mazāk kvalitatīva – jo mazāka konkurence, jo mazāka kvalitāte. Taču kopumā tas neveicina nozares attīstību.

Eksperts norāda uz valsts un pašvaldību ietekme uz nozari – reklāmas tirgu. Te tiek minēti valsts un pašvaldību ieviestie vai iespējamie ierobežojumi dažāda veida reklāmām, galvenokārt alkohola, farmācijas produktu, vēlēšanu reklāmu utt.

Tā kā lielākā daļa nozares uzņēmumu izmaksas veido personāla izmaksas, tad ir liela iespējamība, ka vēl lielāka daļa nozares uzņēmumu pāries „pelēkajā zonā”, kas izkropļos reālo konkurenci un apgrūtinās darbu citiem uzņēmumiem, kuri strādā, maksājot visus valstī noteiktos nodokļus.

### Izmaiņas darbaspēka pieprasījumā

2009. un 2010.gadā reklāmas nozarē bija vērojama vislielākā nodarbināto jeb darbaspēka skaita samazināšana. Pēdējo 6 un 12 mēnešu laikā darbinieku skaits nav ievērojami samazinājies un tas netiek prognozēts arī uz nākamajiem 6 un 12 mēnešiem.

Eksperts atzīmē, ka nozarē vērojams darbaspēka kvalitātes rādītāju kritums. To izraisījusi:

- darbaspēka rotācija starp nozarēm;
- darbaspēka rotācija uz citiem tirgiem jeb aizrotēšana uz citām valstīm.

Eksperta vērtējumā uz šo brīdi no Latvijas uz citām valstīm ir devušies strādāt ap 10% reklāmas nozarē nodarbināto, no kuriem lielākā daļa ir augsti kvalificēti un pieredzes bagāti darbinieki. Lai gan tukšās vietas tiek aizpildītas, vienmēr būs pieprasījums pēc kvalificētāka darbaspēka.

*„Es pieņemu, tas darbaspēka skaits un apjoms masas ziņā varētu palikt tāds pats. Tendences, protams, paliks iepriekšējās. Tas, ka lielā mērā talantīgākie atstāj šo tirgu, jo šis tirgus ir mazs un stagnējošs, un tie, kas vēlas attīstību un karjeru, tad Latvijā viņiem nav tā īstā vieta, šobrīd pašlaik.”*

Runājot par iespējamām izmaiņām darbaspēka pieprasījumā un izglītības griezumā, eksperts atzīst, ka esošā un potenciālā darbaspēka kvalifikācija: *„Pieprasījums joprojām ir ļoti spēcīgs pēc kvalificēta darbaspēka nozarē, bet piedāvājums ir tāds kāds viņš ir. Švaki ir ar piedāvājumu.”*

### Izmaiņas profesiju pieprasījumā

Šobrīd reklāmas nozarē visvairāk trūkst augstākā līmeņa komunikācijas un **mārketinga jomas projektu vadītāju** – tā ir viena pozīcija (tieši viņi pārstāv profesiju „Reklāmas un tirgvedības vecākie speciālisti” (profesijas kods 2431)). Otra nozarē nepieciešamā profesija ir **mākslinieks**.

*„Jā augstākā līmeņa projektu vadība komunikācijās un mārketiņgā. Projektu vadība – izteikti šī pozīcija. Ir divas izteiktas pozīcija, tātad šī manis jau nosauktā un otra pozīcija ir mākslinieki. Tas, kas pēc amatu klasifikācijas būtu mākslinieciskais vadītājs jeb tas, ko mēs savā nozarē saucam par galvenajiem māksliniekiem, vai par „art director”.”*

Šobrīd ir palielinājies pieprasījums pēc **dizaina speciālistiem**, kas prot veikt darbu digitālā formātā un pārzina nepieciešamās nepieciešamo tehniku un tehnoloģiju.

Eksperts pieļauj, ka nākotnē varētu palielināties pieprasījums pēc klientu servisa speciālistiem. Tam par iemeslu varētu būt kopējā ekonomiskās situācijas uzlabošanās valstī un uzņēmumos, kas varētu ieviest arī izmaiņas uzņēmumu darbībā. Uzņēmumos tiks likvidētas tās uzņēmumu daļas, kas atbild par klientu servisu, bet šos uzdevumu uzdos pildīt atsevišķām kompānijām, jo uzņēmumam lētāk būs algot kompānijas darbiniekus, nekā uzturēt klientu servisa darbiniekus.

### Jaunu prasmju nepieciešamība

Kopumā tuvāko 3 – 5 gadu laikā nav gaidāms pieprasījums pēc jaunām prasmēm.

Galvenās nepieciešamās prasmes nozarē strādājošajiem ir spēja orientēties komunikācijas zinātnēs un sociālajās zinātnēs, analītiskās spējas un kompetence; jāpiemīt vispusīgām zināšanām un plašam redzeslokam.

Nozarē strādājošajiem ir labi jāzina ne tikai latviešu valoda tādā līmenī, lai spētu orientēties gramatikas jautājumos un varētu literāri izteikties, bet arī svešvalodas zināšanām ir jābūt labā līmenī, īpaši angļu valodas. Daļai jauno darbinieku šo prasmju jau tagad ir nepietiekamā vai apmierinošā līmenī, kas viņiem apgrūtina darbu nozarē.

Pašlaik reklāmas nozarē strādājošo vidū ir uzlabojies krievu valodas līmenis, strādājošie spēj saprasties un runāt krievu valodā, diemžēl krievu rakstu valodas līmenis ir vājš un ir nepietiekams.

Nozarē strādāt gribošajiem jeb potenciālajiem darbiniekiem ir nepieciešamas zināšanas un interese par modernajām tehnoloģijām un jaunākajām tendencēm tajās. Jāspēj strādāt un darboties digitālajā vidē ne tikai lietotāja līmenī, bet arī pašam jāspēj mākslinieciski radīt, padziļināti jāinteresējas par digitālo mediju

iespējām un attīstības tendencēm, „*jo komunikācijās, reklāmā un mārketingā lielā mērā tas virzītājspēks ir jaunās tehnoloģijas.*”

Kā svarīgs un nepieciešams aspekts tiek minēts cilvēka radošums kopumā, kā arī ne tikai indivīda spēja izvirzīt mērķus, bet arī spēja šos mērķus arī sasniegt. Reklāmas nozarē ir nepieciešami cilvēki ar lielām pašorganizēšanās spējām.

Pie pamatprasmēm, kas nepieciešamas reklāmas nozarē strādājošajiem, tiek minēta prasme rīkoties ar dažādām datorprogrammām, tajā skaitā ietilpst gan Microsoft programmu pakete, gan specifiskas grafiskās programmas utt.

Personai ir jāorientējas komunikācijas zinātnēs, analītiskā līmenī sociālajās zinātnēs, mārketingā un reklāmā. Cilvēkam pēc būtības ir jābūt komunikablam un elastīgam, respektīvi, jāspēj ātri pielāgoties situācijai un jāspēj adaptēties dažādām situācijām.

## Secinājumi

Nozarē šobrīd vērojama neliela augšupeja. Uzņēmumiem ir tendence apvienoties.

Krīzes iespaidā bija vērojama kvalificēta darbaspēka aizplūšana uz ārvalstīm. Un arī šobrīd piedāvājumā nav pietiekami kvalificētu darbinieku. Trūkst mārketinga jomas projektu vadītāju, mākslinieku, dizaina speciālistu. Nākotnē varētu pieaugt pieprasījums pēc klientu servisa speciālistiem.

Nozarē nepieciešami darbinieki ar vispusīgām zināšanām un plašu redzesloku, labām valodu zināšanām. Tāpat jāpārzina modernās tehnoloģijas.

NVA iespējas problēmsituāciju šai nozarē risināt ir ierobežotas, nepieciešamās apmācības ir ilgstošas, nozarei nepieciešami talantīgi un erudīti cilvēki, kas spēj mācīties patstāvīgi.

## 11.intervija. Latvijas Bārmeņu federācija

### Nozares raksturojums

Nozare pašlaik vērojama attīstība, apkalpošanas kultūra un kvalitāte paaugstinās. Eksperts uzskata, ka galvenais šo attīstību veicinošais faktors ir patērētāju prasību līmeņa pieaugums, t.i., tagad ikviens klients pieprasa atbilstošu un augstu kvalitāti, un noteiktus standartus, līdz ar to arī nozares piedāvājumam jāspēj mainīties līdzī pieprasījumam. Šāda nozares attīstība vērojama ne tikai Rīgā, bet arī reģionos.

Nozares pieprasījums pēdējos gados ir audzis, kas skaidrojams ar veiksmīgo tūristu piesaisti nozarei. Šobrīd nozare ir pozicionēta kā tūrisma objekts.

*„Nozares apjoms ir izaudzis, jo mēs sevi esam ļoti labi nopozicionējuši kā tūrisma objektu.”*

Taču šajā pieaugumā tiek saskatīta arī problēma. Eksperts atzīmē, ka nozares pieprasījuma pieaugums ir neproporcionāls iedzīvotāju skaitam.

*„Ja paskatās vidēji uz iedzīvotāju skaitu, tad uz šo brīdi krogu, restorānu, bāru un kafejnīcu ir daudz vairāk nekā tas būtu nepieciešams.”*

Šāda attīstības tendence tiek novērota vairākus gadus, jo nozarei esot raksturīgi, ka, augot šo uzņēmumu skaitam (bāri, kafejnīcas, restorāni), samazinās to piedāvājuma kvalitāte. Viens no faktoriem, kas veido šādu situāciju, ir uzņēmuma vadītāji, kuriem nav zināšanu konkrētas nozares darbībā.



Nozares darbu izteikti ietekmē sezonālitate. Apgrozījuma daudzuma pieaugumu nozarē izteikti ietekmē 2 ar sezonālitate un svētkiem saistīti faktori:

Vasarā ir apgrozījuma pieaugums, jo daudziem uzņēmumiem, kuriem ir iespēja izveidot āra terases, vasara ir peļņas laiks.

Savukārt ziemā īpašs apgrozījuma pieaugums ir ap Ziemassvētkiem un Jauno gadu, jo „*var teikt, ka krogu un restorānu business pamatā ir saistīts ar svinībām, jo, kad cilvēki svin, tad viņi iet svinēt*”.

### Izmaiņas darbaspēka pieprasījumā

Pieprasījums pēc darbaspēka ir samērojams ar nozares attīstības tendencēm – ja veras jauni uzņēmumi, tiem vajadzīgi darbinieki. Nozarē ir ļoti liels pieprasījums pēc kvalificēta darbaspēka.

Eksperts uzsver, ka galvenā nozares problēma ir mazkvalificēts darbaspēks.

*„...bieži vien tie ir studenti, kuri grib nostrādāt vasaru. Bez pieredzes, bez nekā.”*

Arī sezonāli pieprasījums pēc darbaspēka pieaug. Vasarā, sākot no maija, kad uzņēmumi izveido āra terases, kur ir lielāka platība, ir nepieciešami papildu darbinieki.

Daudzi uzņēmumi, kas darbojas, balstoties uz lētām darbaspēka izmaksām un zemu kvalitāti, piesaista nekvalificētu darbaspēku, taču nozarei kopumā tas ir zaudējums, jo nozares prestižs krītas.

Eksperts akcentē, ka darbaspēka kvalifikācijas jautājums būtu jārisina valsts līmenī un nozarē nedrīkstētu ļaut strādāt cilvēkiem, kuriem nav izglītības ar nozari saistītajās jomās. Darbs nozarē ir saistīts ar cilvēku ēdināšanu, apkalpošanu u.tml. Neizglītots darbinieks ir ne tikai potenciāls ļaunums nozarei, bet arī reāls drauds cilvēku drošībai.

*„Prasības visu laiku pieaug, jo esam pārdzīvojuši 90-os un 2000. gada sākumu. Tajā laikā bija populāra metode, kad visi sfēras darbinieki pašmācības ceļā ieguva izglītību, specializēti bija salīdzinoši maz, bet tolaik arī bija salīdzinoši mazāk šo uzņēmumu, tāpēc tas bija vieglāk. Pēc tam jau 90-jos un 2000. sākumā uzņēmumi sāka augt kā sēnes un pupas, protams, ka ņēma darbā neizglītotus un tādus, kuriem vispār nav saprašana par nozari. Bet šobrīd jau vispār – bārmeņu federācijai, pavāru asociācijai un citām organizācijām apvienojoties, mēs pieprasām to, lai būtu izglītības standarts un tas jau ir jārisina valdības līmenī, un jau likumdošanā ir jānosaka, ka uzņēmumā nedrīkst strādāt nekvalificēts, nediplomēts, izglītību neiegūvis cilvēks.”*

*„...sākot ar viesmīļu un bārmeņu diplomiem, arī pavāriem [...] jo šīs zinības nosaka atbildību attiecīgajā nozarē pret klientiem, kuri iegūst jebkura veida precī [...] lai tie cilvēki, kuri nāk uz jebkuru vietu, nesaindētos, lai viņi tiktu pareizi apkalpoti, lai viņus netraumētu, jo ir ļoti daudzi karsti ēdieni, tieši tāpat ir ļoti daudzi auksti un tamlīdzīgi, kas var kaitēt cilvēka veselībai. Tas ir primārais, ar ko sākt. Nerunājot par pavāriem, kam ir jāzina, kas ir jāliek iekšā ēdienā [...] sākot ar sanitāro prasību minimumu, kas vispār nav iedomājams bez izglītības.”*

Eksperts atzīmē, ka nozarē nevar strādāt jebkurš. Šajā nozarē nepieciešami fiziski un emocionāli attīstīti cilvēki ar augstu stresa noturību, turklāt tādi, kas būtu gatavi daudz strādāt un tādi, kas spēj strādāt arī stresa situācijās.

*„[nav viegli] gan fiziski, gan garīgi, gan emocionāli, jo darbā ar cilvēkiem katru dienu tiek patērēts ļoti daudz enerģijas un arī cilvēki ir ar dažādiem raksturiem un tā emocionālā un psiholoģiskā spriedze ir ļoti liela.”*

Galvenais nosacījums, lai strādātu šajā nozarē, ir indivīda iekšējā motivācija un lai darbs būtu „*sirdslieta*”.

## Izmaiņas profesiju pieprasījumā

Darba devēju aptauja, kas tika pieminēta intervijā, norādīja, ka nozarei pietrūkst viesmīļu un bārmeņu, kam eksperts nepiekrīt. Vasarās ir raksturīga liela studentu cirkulācija, viņi parasti strādā tādās vietās, kur prasības pēc kvalitātes nav tik lielas: *tikai aiznest vai atnest dzērienu un varbūt zināt atbildēt kaut ko angļiski, tas arī viss.*

Pašlaik nozarē ir vērojams kvalificēta un izglītota darbaspēka trūkums, tas ir raksturīgs gan pavāriem, gan viesmīļiem, gan bārmeņiem.

## Jaunu prasmju nepieciešamība

Jaunas prasības pret darbinieku prasmēm ietekmē tehnikas un tehnoloģijas attīstība, šajā nozarē inovācijas ieņem nozīmīgu lomu gan produktu gatavošanas, gan pasūtījumu pieņemšanas un izpildīšanas, gan noliktavu darba līmenī.

Eksperts min, ka klāt nākusi kaut vai pasūtījumu pieņemšana elektroniskā veidā, kā piemēru minot, planšētdatorus viesmīļiem, ar kuru palīdzību ievadītais pasūtījums nonāk virtuvē maksimāli īsā laikā.

Kopumā galvenās prasmes, kuras ir nepieciešamas nozarē strādājošajiem ir zināšanas par sanitārajiem un darba drošības jautājumiem.

Eksperts akcentē, ka absolūti nepieciešamas ir valodu zināšanas, īpaši, latviešu, angļu un krievu valoda.

Tāpat ir jāzina dažādu ēdienu un dzērienu pasniegšanas kultūra, galda servēšana u.tml.

Ja runā par izglītības iestādēm, tad eksperts norāda, ka apmācība tajās ir ļoti laba, bet lielākā problēma slēpjas pašu apmācāmo attieksmē pret mācībām, darbu un motivācijas trūkumā.

*„Īstenībā tas ko māca ir salīdzinoši ļoti labi, nevar teikt nekādu sliktu vārdu, pats galvenais ir audzināmo un mācekļu pašu attieksme, varētu teikt, ka viņiem pašiem visvairāk pietrūkst motivācijas apgūt to, ko viņiem dod.”*

Kopumā nekādas jaunas prasmes, kuras būs nepieciešamas darbam nozarē, tuvākajos desmit gados eksperts nesaskata.

## Secinājumi

Nozarē šobrīd vērojama izaugsme, lielā mērā to ietekmējis tūrisms. Vērojami arī kvalitatīvi uzlabojumi, ko visdrīzāk izraisījusi klientu prasību līmeņu paaugstināšanās.

Nozari izteikti ietekmē sezonālitate. Ar to arī saistīts pieprasījums pēc darbaspēka noteiktās sezonās.

Tas, kā nozarē trūkst, ir kvalificēts darbaspēks – gan pavāri, gan viesmīļi, gan bārmeņi. Lai mazinātu izmaksas, mēdz piesaistīt mazkvalificētu, taču tas grauj nozares prestižu. Tomēr parasti tie ir sezonas darbi, kur ņem mazkvalificētos.

Nozarē ienāk jaunas tehnoloģijas, kam darbiniekiem jābūt gataviem. Ir liels pieprasījums pēc valodu zināšanām, jāpārzina dzērienu pasniegšana, galda servēšana.

Kopumā eksperts ar apmācību procesu, ko nodrošina mācību iestādes, ir apmierināts. Kā lielāko problēmu apmācību procesā viņš saskata pašu apmācāmo attieksmi.

## 12. intervija. Biedrība „Pavāru klubs”

### Nozares raksturojums

Kopumā sabiedriskās ēdināšanas nozarē vērojama augšupeja. Krīzes gados ļoti daudzi uzņēmumi aizvērās, savukārt pašlaik praktiski katru dienu tiek izveidoti jauni uzņēmumi.

*„Šodien pat atkal saņēmu ielūgumu uz vienu atklāšanu.”*

Salīdzinot ar pirmskrīzes laiku, nozarē visbūtiskāk ir mainījusies uzņēmumu īpašnieku darbības joma. Ja agrāk nozares uzņēmumi piederēja cilvēkiem, kuru pamatnodarbošanās bija citā nozarē, tad tagad uzņēmumus izveido nozares cilvēki, proti, tie, kas „zina drēbi”.

Pirmskrīzes gados bārus, kafējnīcas, restorānus kā blakus biznesu izvēlējās citu nozaru pārstāvji, kuriem bija brīvie līdzekļi investīcijai sabiedriskās ēdināšanas nozarē. Taču, nesaprotot un nepārzinot nozari, tajā ir grūti strādāt, kas nesa arī materiālos zaudējumus.

*„Agrāk cilvēki ieguldīja lieko naudu, varēja atļauties. Taču nesaprata nozari, līdz ar to zaudēja – ja māki labas mēbeles taisīt, tad dari to, nevis lauzies citā sfērā.”*

Tas, ka pašlaik uzņēmumus ver nozares cilvēki, respektīvi, tie, kuriem ir nozarei atbilstoša izglītība, zināšanas un praktiskā darba pieredze, ir paaugstinājis nozares uzņēmumu un pakalpojumu kvalitāti, kā arī ir pieaugusi nozares daudzveidība. Eksperts izdalīja 2 aspektus, kas raksturo nozares uzņēmumu attīstību:

- 1) pats uzņēmums kā produkts – tie ir kļuvuši interesantāki, labāk uzrunā klientus.
- 2) uzņēmumi veido tikai sev raksturīgu, atšķirīgu produktu ēdienu vai dzērienu ziņā, piemēram, sava veida maize; vai arī tikai šim uzņēmumam raksturīgs pasniegšanas veids.

Nozares cilvēku pievēršanos šim biznesam noteica tas, ka krīzes un pēckrīzes laikā strauji pieauga sfēras pieejamība – samazinājās telpu īre, bija pieejamas telpas ar šīs nozares darbam jau gatavu infrastruktūru (ventilācija, kanalizācija utt.), kas pēc būtības ir vislielākā investīcija biznesā, tika laužts nozares cilvēku domāšanas stereotips, ka uzņēmuma atvēršanai nepieciešamas ārkārtīgi lielas investīcijas.

Nozares (pavāri, bārmeņi u.c.) cilvēku lielākā motivācija pašiem uzsākt darbu kā uzņēmējiem bija viņu iepriekšējo darba devēju attieksme pret viņiem kā darba ņēmējiem krīzes gados:

- 1) neadekvātas, pārlietu lielas un plašas prasības pret viņiem kā darba ņēmējiem (piem., šefpavāram vienlaicīgi uz pilnu slodzi un atdevi jāstrādā gan ar komandas cilvēkiem kā vadītājam, gan jāplāno ēdienkarte, gan jāstrādā maiņās kā pavāram);
- 2) pašcieņu aizskarošs nepietiekamais darbinieka devuma novērtējums.

Kopumā pašlaik situācija nozarē ir stabila. Eksperts prognozē, ka vēl kādus 6 mēnešus nozare nedaudz attīstīsies plašumā, tad notiks stabilizācija un sāksies normālais cikls – viens uzņēmums bankrotēs, cits tiks dibināts.

Nozares darbam raksturīga sezonālitate. Uzņēmuma klientu loks un pieprasījums pēc nozares uzņēmumu pakalpojumiem ir atkarīgs arī no to atrašanās vietas: pilsēta, lauki, Rīga (Vecrīga, centrs, citur).

## Izmaiņas darbaspēka pieprasījumā

Darbaspēks sabiedriskajā ēdināšanā vienmēr ir aktuāls un bijusi problēma, jo kvalitatīva darbaspēka praktiski nav. Šī situācija bija vērojama kā pirmskrīzes, tā krīzes posmā un arī šobrīd tā ir aktuāla. Nākotnē situācijas maiņa netiek prognozēta – nozarē ir un būs vajadzīgs kvalificēts un strādāt gribošs personāls. Pēdējais attiecas arī uz mazkvalificētu darbu – trauku mazgātāji, virtuves strādnieki – te galvenais ir spēja un vēlme 8 stundas godīgi strādāt nevis nodarboties ar citām lietām, piem., lasīt grāmatu. Ekspertam kā darba devējam ir bijusi negatīva pieredze ar NVA klientiem, kuriem ir dažādas atkarības problēmas un kuri pēc pirmās algas saņemšanas darbā neierodas.

Sakarā ar darbaspēka trūkumu nepietiekami sagatavotam personālam, kuram vēl *„pāris gadus būtu jāstrādā kā zellim, bet viņu jau liek pie plīts”*.

Eksperts saviem nozares cilvēkiem, kuri, meklējot kvalificētu personālu, vērsas pie viņa pēc padoma, rekomendē aicināt darbā tos profesionāļus, kuri krīzes gados darba un peļņas meklējumos ir aizbraukuši uz ārzemēm:

*„Lieciet sludinājumus īru un angļu avīzēs un aiciniet no turienes mājās mūsējos, piedāvājiēt adekvātu samaksu. Jo uz vietas vairāk nav ko atrast, nav viņu.”*

## Izmaiņas profesiju pieprasījumā

Profesiju pieprasījumā izmaiņas netiek prognozētas – nozarē ir un būs nepieciešams kvalificēts darbaspēks visās pozīcijās – pavāri, viesmīļi, restorāna vadītāji *„ visi – no A līdz Z pietrūkst, arī labu trauku mazgātāji pietrūkst.”*

*„Pēc kvalitatīva darbaspēka sabiedriskās ēdināšanas uzņēmumos būs mūžīgs pieprasījums.”*

## Jaunu prasmju nepieciešamība

Jaunu prasmju nepieciešamība nozarē netiek plānota.

Galvenās iemaņas, kas pietrūkst un ir nepieciešams cilvēkiem, kas nāk strādāt šajā nozarē, ir:

- 1) pieredze.** Eksperts uzskata, ka darba devējam vislabāk ir pieņemt darbā *”zaļknābi, tikko beigušu vai tūlīt, tūlīt beigušu studentu un sāk ar viņu strādāt [...] tad viņš pēc 2 gadiem jau ir patstāvīgs un var strādāt.”*;
- 2) spēja organizēt, saplānot savu darbu** – darbiniekam jāspēj paredzēt, kuri produkti ir jāgatavo, kas būs nepieciešams maiņas laikā u.tml. pienākumi;
- 3) liela atbildības sajūta.** Darbs ar produktiem, precīzi jāseko iekārtās esošajai temperatūrai, derīguma termiņiem u.tml., tajā skaitā, savam veselības stāvoklim (viens slims darbinieks, kas, darba devējam nezinot, ir atnācis uz darbu, var novest biznesu līdz bankrotam);
- 4) stresa noturība.** Ikviens darbs, kas saistīts ar cilvēku apkalpošanu prasa spēju strādāt stresa situācijās;
- 5) komunikācijas spējas;**
- 6) māka strādāt mazā kolektīvā;**

7)spēja pieņemt nozarei raksturīgo darba laiku (4 dienas strādā pa 12 stundām, 4 dienas brīvas);

8) garšas izjūta;

9) mākslinieciskas noformēšanas spējas.

Pēdējās 2 iemaņas vairāk ir nepieciešamas tieši pavāriem, bet, labi, ja ir vismaz viena no tām, jo tad var noformēt komandu no vairākiem cilvēkiem, kur vienam darbiniekam ir viena spēja, bet citam – otra.

Jaunu speciālistu apmācībā nepieciešams piesaistīt nozares profesionāļus – praktiķus, kuru spētu gan motivēt un ieinteresēt jauniešus par darbu nozarē, gan adekvāti sastādīt mācību programmu, gan pasniegt reāli nepieciešamās zināšanas un praktisko pieredzi.

## Secinājumi

Pēc krīzes nozarei vairāk pievērsušies profesionāļi, bet tie, kas vienkārši, nepārzinot nozari, ieguldījuši tur brīvos līdzekļus, vairumā gadījumu ir prom. Krīzes ietekmē samazinājās telpu īres izmaksas, bija pieejamas telpas ar šīs nozares darbam jau gatavu infrastruktūru, kas veicināja profesionāļu plašāku iesaisti.

Tuvāko 6 mēnešu laikā nozarē vēl varētu būt novērojama neliela augšupeja, bet pēc tam visdrīzāk sekos stabilizācija.

Kvalitatīva darbaspēka problēma nozarē bija vērojama pirms krīzes un vērojama arī šobrīd. Tas attiecas arī uz mazkvalificētajiem darbiniekiem – ekspertam ir bijusi negatīva pieredze ar NVA klientu loku – cilvēki pēc algas saņemšanas vienkārši nav ieradušies darbā. Tāpat problēmas sagādā pilnvērtīgi nostrādāt 8 stundas.

Savukārt no kvalificētajiem darbiniekiem daudzi ir aizbraukuši uz ārvalstīm.

Eksperts prognozē darbinieku trūkumu arī turpmāk visās pozīcijās – gan kvalificētajās, gan mazkvalificētajās. Tādējādi NVA iesaiste darbinieku gatavošanas procesā visdrīzāk situāciju pēc būtības neizmainīs – mazkvalificēto darbinieku gadījumā problēmas ir ar darba apstākļiem, samaksu un darbinieku darba ētiku, savukārt kvalificēto darbinieku gadījumā noteicošais ir pieredze.

## 13. intervija. Latvijas Elektrotehnikas un elektronikas rūpniecības asociācija

### Nozares raksturojums

Nozarē smagākais posms, dziļākais krīzes brīdis bija 2008.gada beigas un 2009.gads.

Eksperte uzsver, ka ir divas pieejas nozares rādītājiem – ir nozares statistikas dati, kur vienkārši uzņēmumi ņemti pēc nozares kodiem: „*tā ir vidējā temperatūra. Tur paņemti uzņēmumi pēc 26., 27. NACE kodiem*” un ir nozares asociācijas pieeja, kas „*rāda dzīvos uzņēmumus – kādi viņi ir un kāda ir tendence.*”

Pēc nozares asociācijas datiem, kas balstīti uz „*dzīvajiem uzņēmumiem*”, kuri vienlaicīgi ir nozīmīgākie nozares ražotāji un eksportētāji, 2011.gads salīdzinājumā ar 2010.gada apgrozījumu nozarē ir pieaudzis par 20%, eksports ir pieaudzis par 17%, bet strādājošo skaits – par 14%. Šos rādītājus eksperte vērtē kā labus.

Runājot par darbaspēka pieaugumu, eksperte akcentē, ka vairāk vai mazāk ir notikusi atgriešanās pie iepriekšējā darbinieku skaita, jo, salīdzinot 2009.gada rādītājus ar 2008.gada rādītājiem, bija vērojams strādājošo skaita samazinājums par 18%.

Nozare ir orientēta uz eksportu, jo iekšējā tirgū nozares uzņēmumi izdzīvot nevar.

Kopumā nozarē strādā atšķirīgi uzņēmumi. Ir arī tādi, kas orientēti uz vietējo tirgu. Šiem uzņēmumiem pašlaik klājas ļoti grūti un tajos ir liels darbaspēka samazinājums.

*„...ļoti grūti tiem iet. Viņi iepriekš ļoti veiksmīgi strādāja un pašlaik ir 80% darbaspēka samazinājums. Pateikt, ka tie atgriezīsies iepriekšējās robežās, – to ļoti grūti ir prognozēt.”*

Peļņas un darba pieprasījuma ziņā veiksmīgāki ir tie uzņēmumi, kas savu darbību pilnībā koncentrējuši eksportā, šie arī ir tie uzņēmumi, kas finanšu krīzi ir sekmīgi pārdzīvojuši.

### **Izmaiņas darbaspēka pieprasījumā**

Nozarē netiek plānots liels darbaspēka pieprasījuma pieaugums.

Asociācija 2012.gada sākumā veica eksistējošo uzņēmumu aptauju. Uzņēmēji prognozē darbaspēka pieaugumu 5%–10% līmenī, lai gan dažu uzņēmēju prognozes ir optimistiskākas, tās tomēr nepārsniedz 15% līmeni. Ir arī tādi uzņēmumi, kas saka, ka darbaspēku papildus nepiesaistīs.

Kā darbaspēka pieprasījumā, tā kvalifikācijas un izglītības griezumā šobrīd lielu izmaiņu nav, un tās arī netiek prognozētas.

Nozares specifika ir tāda, ka tai nepieciešami augsti kvalificēti speciālisti, kuriem ir laba profesionālā pamatizglītība. Elektronikas nozarē ir nepieciešams darbaspēks gan inženiertehnisko darbinieku līmenī (5.kvalifikācijas līmenis), gan vidējo tehnisko darbinieku līmenī (3.kvalifikācijas līmenis).

*„Nozare specifiska, prasa augstas kvalifikācijas speciālistus ar motivāciju [agri, jau mācību laikā ir interese par ar nozari saistītām lietām].”*

### **Izmaiņas profesiju pieprasījumā**

Darbaspēka kvalifikācijas un izglītības ziņā pieprasījumā lielu izmaiņu nav.

Ar augstāko jeb ar 5.līmeņa kvalifikāciju nozarei nepieciešami **elektronikas inženieri, kvalitātes vadītāji** uzņēmumā, **ražošanas vadītāji, augstas kvalifikācijas inženiertehniskie speciālisti, augsti kvalificēti programmētāji.**

Ar vidējās kvalifikācijas līmeņa speciālistu darbaspēku nozare kopumā ir nodrošināta.

Salīdzinoši vienkāršākam darbam „*kaut kādām vadiņu metināšanām, montāžām – tur nepieciešama uzmanības noturēšana, pirkstu veiklība*” uzņēmumi pārkvalificē vai apmāca esošos darbiniekus. Tā kā šobrīd tikai Ventspilī tiek būvēta viena ražotne, tad nozarē pieprasījuma pēc vidējā kvalifikācijas līmeņa darbiniekiem nav.

### **Jaunu prasmju nepieciešamība**

Jaunu prasmju nepieciešamība nozarē netiek prognozēta.

Labas angļu valodas zināšanas ir obligāta prasība nozarē strādājošajiem, īpaši inženiertehnisko darbinieku un vadītāju līmenī, jo tehniskā dokumentācija un nozares speciālā literatūra ir angļu valodā. Citas konkrētas prasmes izdalīt un nosaukt ekspertei ir grūti.

### Secinājumi

Pēc nozares asociācijas datiem nozarē šobrīd ir augšupeja. Tā kopumā orientēta uz eksportu – tiem uzņēmumiem, kas orientējas tikai uz vietējo tirgu, šobrīd ir izdzīvošanas problēmas.

Kā darbaspēka pieprasījumā, tā kvalifikācijas un izglītības griezumā šobrīd lielu izmaiņu nav, un tās arī netiek prognozētas.

Nepieciešami augsti kvalificēti speciālisti, kuriem ir laba profesionālā izglītība – tādi kā elektronikas inženieri, kvalitātes vadītāji, ražošanas vadītāji, augstas kvalifikācijas inženiertehniskie speciālisti, augsti kvalificēti programmētāji. Svarīga papildus prasība tur ir labas angļu valodas zināšanas.

Ar vidējās kvalifikācijas līmeņa speciālistu darbaspēku nozare kopumā ir nodrošināta.

Tādējādi secināms, ka nozare nesagaidu nozīmīgu NVA palīdzību darbinieku piesaistē.

### 3.2.4. Metodoloģiskie secinājumi

1. Nozaru asociāciju interviju rezultāti izmantojami, lai kvalitatīvi analizētu darba tirgu atsevišķās nozarēs un prognozēšanas metodikā mainītu atsevišķu profesiju grupu īpatsvarus. Piemēram, ja prognozes, kuru rezultāti iegūti, balstoties uz CSP darbaspēka novērojuma datiem, ir pretrunā vai krasi atšķirīgas no prognožu rezultātiem, kas iegūti, balstoties uz darba devēju aptaujas datiem, tad nozaru asociāciju intervijas izmantojamas, lai, mainot CSP un darba devēju aptauju datu īpatsvaru, koriģētu prognozes un iegūtu gala rezultātu.

2. Cenšoties noskaidrot nozaru asociāciju pārstāvju viedokli par nozares un tajā iesaistīto profesiju iespējamajām izmaiņām, jāreķinās ar ļoti atšķirīgu kompetences līmeni nozaru asociāciju pārstāvju vidū – tas nozīmē, ka ir virkne gadījumu, kad intervijas ar nozaru asociāciju pārstāvjiem nesniedz jēgpilnu informāciju svaru precizēšanai.

3. Nosakot darba tirgus īstermiņa prognozi turpmākajiem posmiem, būtu ieteicams uzrunāt arī to nozaru asociāciju pārstāvjus, kuri darbaspēka izmaiņas neparedz, savukārt CSP dati norāda, ka izmaiņas darbaspēka pieprasījumā tomēr būs.

4. Izmantojot nozaru asociāciju pārstāvju intervijas kā instrumentu metodikas datu saskaņošanai, jāreķinās ar situāciju, ka daudzu profesiju gadījumā ir problemātiski piemeklēt nepieciešamās asociācijas – gan tāpēc, ka tādu nav, gan tāpēc, ka ir virkne profesiju, kas ir nodarbinātas ārkārtīgi plašā nozaru spektrā.

5. To profesiju perspektīvas, kuras NVA nepiedāvā apgūt, nozaru asociāciju pārstāvju intervijās nav nepieciešams noskaidrot, jo konkrētu informāciju apmācību pasākumu plānošanā tās nesniegtu, neskatoties uz to, ka šie rezultāti varētu precizēt darba tirgus prognozi.

6. Pastāv risks, ka dažās nozarēs regulāri (reizi pusgadā) var parādīties metodikas ievaddatu neatbilstme. No šo nozaru pārstāvju pastāvīgas aptaujāšanas būtu ieteicams izvairīties, ja vien

dati nenorāda uz atšķirībām dažādās profesijās. Jāsaprot, ka situācija nozarēs nemainās tik bieži, bet regulāra aptaujāšana respondentus nogurdinās.

7. Jāizvērtē iespēja nozaru asociāciju interviju vietā rīkot ekspertu diskusiju (vai vairākas diskusijas), koncentrējoties uz konkrētu, interesējošu profesiju perspektīvas noskaidrošanu.

### 3.3. SOCIĀLO PARTNERU INTERVIJU REZULTĀTI UN SECINĀJUMI

Pētījuma sākotnējā darba tirgus prognoze tiek izstrādāta, kombinējot CSP statistikas datus un darba devēju aptaujas rezultātus, bet pēc tam koriģēta, balstoties nozaru asociāciju aptaujās. Balstoties iegūtajā darba tirgus prognozē, tiek izstrādātas rekomendācijas NVA profesionālo apmācību pasākumiem. Ieteikumu izstrāde neformālās apmācības pasākumiem šobrīd balstās tikai darba devēju aptaujas datos, izmantojot jautājumus par to, kādas prasmes tiek sagaidītas no nākamajā pusgadā pieņemamajiem darbiniekiem.

Lai gūtu atgriezenisko saiti par rekomendācijām tika veikts pēdējais no trim pētījumiem – sociālo partneru aptaujas. To ietvaros sociālie partneri sniedza viedokli par apmācību pasākumu rekomendācijām. Tā kā šāda viedokļa sniegšanas nolūkos sociālajam partnerim ir jāpārzina situācija darba tirgū nacionālajā līmenī, tika nolemts veikt intervijas ar nacionālajiem sociālajiem partneriem. Šie partneri ir LDDK un LBAS – pamatojoties uz 2004. gada 1.oktobrī noslēgto Trīspusējo vienošanos par sociāli ekonomisko partnerību starp Latvijas Republikas Ministru kabinetu, LDDK un LBAS, pēdējie 2 kļūst par nacionālā līmeņa sociālajiem partneriem, turklāt vienošanās 7. punkts paredz, ka LBAS un LDDK apņemas veikt analīzi par situāciju darba tirgū visos aspektos, kas padara abas organizācijas par ekspertiem darba tirgus jomā<sup>2</sup>.

#### 3.3.1. Interviju mērķi un tematiskās sadaļas

Rekomendāciju izstrādē NVA apmācību pasākumiem kā pēdējais solis ir sociālo partneru aptauja, kuras mērķis ir izstrādātas rekomendācijas apmācību pasākumiem vai to precizējums.

##### 3.3.1. TABULA. APMĀCĪBU PROGRAMMU GRUPAS

NPK	Grupa
1	Lauksaimniecības grupas apmācību programmas
2	Grāmatvedības un finanšu grupas apmācību programmas
3	Skaistumkopšanas grupas apmācību programmas
4	Valodu grupas apmācību programmas
5	Celtniecības grupas apmācību programmas
6	Tirdzniecības grupas apmācību programmas
7	Informācijas tehnoloģijas grupas apmācību programmas
8	Projektu vadīšanas grupas apmācību programmas
9	Pārtikas, ēdināšanas grupas apmācību programmas
10	Biroja darbinieku grupas apmācību programmas
11	Transporta grupas apmācību programmas
12	Komerccarbības grupas apmācību programmas
13	Automehāniķu grupas apmācību programmas
14	Ražošanas grupas apmācību programmas
15	Sociālo pakalpojumu grupas apmācību programmas
16	Izglītības grupas apmācību programmas
17	Apsardzes grupas apmācību programmas
18	Pakalpojumu grupas apmācību programmas
19	Kultūras grupas programma

<sup>2</sup> Trīspusējā vienošanās par sociālo partnerību. [http://iepriekseja.lbas.lv/pdf/vienos\\_3puseja.pdf](http://iepriekseja.lbas.lv/pdf/vienos_3puseja.pdf)



Intervijas ar sociālajiem partneriem tika strukturēta 2 blokos:

- 1) jautājumi par neformālo apmācību;
- 2) jautājumi par profesionālo apmācību.

Runājot par neformālo apmācību, tika jautāts par nepieciešamajām prasmēm, kuras būtu trūkstošas un nepieciešamas. Savukārt runājot par formālo apmācību, tika lūgts sniegt viedokli par apmācību programmu sarakstu un rekomendētajām / nerekomendētajām apmācību programmām pa grupām, kādas aplūkojamas 3.3.1. tabulā.

### 3.3.2. Interviju rezultāti

Aptaujājot sociālos partnerus, tika jautāts par visām apmācību programmu grupām, tāpēc, ja interviju pārskatā kāda grupu apmācību programma nav iekļauta, tas nozīmē, ka par attiecīgo grupu apmācību programmu sociālajiem partneriem papildu komentāru nav un ka tie piekrīt izstrādātajām rekomendācijām. Abu sociālo partneru intervijas atspoguļotas atsevišķi, kopīgo informāciju sniedzot secinājumos.

#### 3.3.2.1. Intervija ar LDDK pārstāvi

##### 3.3.2.1.1. Neformālās apmācību programmas

Intervijas gaitā LDDK pārstāve nenorādīja uz atsevišķām prasmēm, kas būtu izteikti nepieciešamas bezdarbniekiem un darba meklētājiem. Tika minēts, ka bezdarbniekiem būtu nepieciešama apmācību programma par situāciju darba tirgū, lai gūtu priekšstatu par darbaspēka pieprasījumu dažādās nozarēs, atalgojuma līmeni, nepieciešamajām prasmēm un zināšanām, ko pieprasa darba devēji. Šāda apmācību programma ļautu to dalībniekiem izvērtēt savu konkurētspēju darba tirgū. Tāpat tika piedāvāts izveidot apmācību pasākumu, kas iekļautu informāciju par ekonomikas pamatiem – nodokļiem, to lomu ekonomikā, un pamatinformāciju par uzņēmējdarbību, to, cik darba devējam izmaksā viens darbinieks. Potenciālajiem darba ņēmējiem jāsaprot, kas tas īsti ir – būt darba ņēmējam. Darba devējam nav jālūdzas darbiniekiem laikus atnākt uz darbu. Bezdarbniekiem ir pārāk lielas ambīcijas, ko veicina paņemtie kredīti, bet tā nav darba devēja problēma.

##### 3.3.2.1.2. Profesionālās apmācību programmas

###### 3.3.2.1.2.1. Skaistumkopšanas grupas apmācību programmas

Šajā profesijā Latvijā strādā ļoti mazs skaits šajā apmācību grupā apmācīto – cilvēki izmācas un izmanto to sevis kopšanai, strādā nelegāli vai aizbrauc. Daži strādā, bet ne vienmēr veiksmīgi un ilgtermiņā. Visam šim visticamāk nebūtu vietas profesionālo apmācību programmu sarakstā. Nagu meistars pārsvarā strādā kā pašnodarbinātais, tātad labākajā gadījumā valstij maksā 9% nodokli (mikrouzņēmuma nodokli).

###### 3.3.2.1.2.2. Pārtikas, ēdināšanas grupas apmācību programmas

Pavāru, pavāru palīgu un tamlīdzīgās programmās ir mācījušies ļoti daudz personu, bet maz ir to, kas pēc apmācībām strādā profesijā. Viņiem nav izpratnes, ka šis darbs ir ļoti smags. Savukārt konditoriem būtu lietderīgi jau apmācību prakses laikā meklēt uzņēmumu, kam konkrētais cilvēks būtu vajadzīgs kā darbinieks.

###### 3.3.2.1.2.3. Komercedarbības grupas apmācību programmas

Eksperte apšaubīja biznesa tiesību, mazā biznesa organizēšanas un līdzīgu kursu lietderību, vaicājot, kas šie cilvēki ir par biznesa organizētājiem.

Pozitīvais piemērs būtu tāds, ka pirms vairākiem gadiem bija apmācību programma „Nelauksaimnieciskās uzņēmējdarbības atbalsta programma” (finansēja AS „Hipotēku banka”). Šīs apmācības bija tiem, kas vēlējās uzsākt savu uzņēmējdarbību. Šī programma radīja izpratni par to, ko nozīmē būt uzņēmējam, saprast, ka viņi to nespēj, un vairums tās beidzēju par uzņēmējiem nekļuva, bet veidoja savu karjeru kā labi darba ņēmēji.

#### 3.3.2.1.2.4. Biroja darbinieku grupas apmācību programmas

Ekspertes viedoklis bija līdzīgs kā attiecībā par komercdarbības grupas apmācību programmām. Tika norādīts, ka darba devēju prasībām atbilstošus lietvežus un citas iekļautās profesijas NVA paredzētajā apmācību laikā sagatavot nav iespējams, bet šādu kursu diploms bezdarbniekam rada vienīgi ilūzijas, ka viņš var pretendēt uz darbu minētajā nozarē.

#### 3.3.2.1.2.5. Pakalpojumu grupas apmācību programmas

Eksperte norāda, ka šīs grupas apmācību programmu dalībnieki ir potenciālās mājsaimnieces, jo apmācībām atvēlētais laiks ir pārāk īss. Līdz ar to šādu apmācību lietderība tiek apšaubīta.

#### 3.3.2.1.2.6. Valodu grupas apmācību programmas

Valodu apmācības, pēc ekspertes domām, ir starp visvieglāk vadāmajām programmām gan no NVA, gan no apmācību sniedzēju puses, tāpēc arī tās ir tik izplatītas. Tomēr, piemēram, angļu valodas apmācība palīdz cilvēkiem atrast darbu ārpus mūsu valsts robežām (proti, „gatavojam sēņu lasītājus”).

#### 3.3.2.1.2.7. Transporta grupas apmācību programmas

LDDK pārstāve norāda, ka smago kravas auto vadītāji principā šobrīd tiek sagatavoti Lietuvas tirgum – Lietuvas loģistikas kompānijām. Tāpat viņa ir pārstiegta, ka darba tirgū tik daudziem, piemēram, celtniekiem, nav autovadītāja apliecības. Arī attiecībā uz šīm programmām tiek norādīts, ka tās ir viegli vadāmas, jo ir daudz apmācību sniedzēju ar jau gatavu tipveida produktu.

#### 3.3.2.1.2.8. Personāla vadība

Eksperte vaicā, kuram ir vajadzīgs personāla vadītājs, kas ilgstoši ir bijis bezdarbnieks. Ja cilvēks nav spējis pats savu darbu sakārtot, kā viņš varēs sakārtot uzņēmuma darbu? Šāds darbinieks pēc kursiem nav uzskatāms par kompetentu personāla vadītāju. Nav jēgas tādiem kursiem, kuru izvirzītais mērķis ir sagatavot augstākas kategorijas darbiniekus, nekā šādi kursi spēj. Trūkst profesionālu augsta līmeņa darbinieku un trūkst elementāru darbu veicēju.

#### 3.3.2.1.2.9. Informācijas tehnoloģijas grupas apmācību programmas

Runājot par šīm apmācību programmām, LDDK pārstāve dalās praktiskā pieredzē, ka no 5 invalīdiem-bezdarbniekiem, kas pieņemti par informācijas ievadītājiem, neviens nav spējis tikt galā ar saviem pienākumiem. Šie cilvēki nav gatavi 8 stundu darba dienai – iespējams, ka viņus var nodarbināt 4 stundas, tad tas varētu būt pieņemams risinājums. Apmācību programmas šai jomā, kā uzskata eksperte, ir jāatstāj, taču jāizvērtē nosacījumi.

#### 3.3.2.1.2.10. Projektu vadīšanas grupas apmācību programmas

Eksperte ļoti kategoriski norāda, ka šai izglītības programmai ir nulles vērtība. Ļoti maz, kas pēc apmācībām strādā profesijā. Projektu vadītāja pusgada programmas jāpārtrauc, jo projektu vadītāji būtu jāapmāca pamatīgāk. Šī brīža apmācībās netiek nodrošināta pienācīga prasmju apguve, trūkst kvalitātes. Pusgada programmu ietvaros tas arī nav paveicams.

#### 3.3.2.1.2.11. Ražošanas grupas apmācību programmas

LDDK pārstāve iebilst, lai arī saskaņā ar darba tirgus prognozi netiek rekomendēts apmācīt šuvējas, tas būtu koriģējams. Viņa norāda, ka, piemēram, Daugavpilī šādas profesijas pārstāvji ir nepieciešami. Iespējams, korekcijas veicamas konkrētu filiāļu līmenī.

#### 3.3.2.1.2.12. Tirdzniecības grupas apmācību programmas

Pārdevēju vidū pastāv ļoti izteikta rotācija. Šai profesiju grupā darba devējam pirmajā vietā ir lojalitāte, ne profesionalitāte. Svarīgākais ir, lai varētu uzticēt darbiniekiem materiālo atbildību, kas tirdzniecības sfērā ir neizbēgami.

#### 3.3.2.1.2.13. Sociālo pakalpojumu grupas apmācību programmas

LDDK pārstāvis nepiekrīt, ka nav nepieciešami aprūpētāji un sociālie aprūpētāji, lai arī atzīst darbaspēka nevēlēšanos strādāt nozarē zemā atalgojuma dēļ un piebilst, ka jāizšķir tas, vai vajag tirgū apmācīt jaunus speciālistus, vai arī esošajiem jāceļ kvalifikācija. Iespējams, šīs apmācību programmas varētu būt nepieciešamas kā profesionālās tālākizglītības programmas, lai sniegtu iespēju pārkvalificēties bezdarbniekiem un darba meklētājiem ar iepriekšējo izglītību citās radniecīgās jomās, piemēram, pedagogijā un veselības aprūpē.

#### 3.3.2.1.2.14. Citas rekomendācijas profesionālajam apmācību programmām

Ir jāveicina NVA un izglītības iestāžu sadarbība. Apmācības jāsadala – teorija jā māca vieniem (t.sk. arodskolām), praksei vajadzētu būt uzņēmumā. Jāmaina nosacījumi arodskolām, lai tās varētu veikt apmācību, tikai peļņa jānovirza skolas attīstībā, nevis jāļauj izņemt dividendēs. Jāveicina arodskolu aktivitāte un tālredzīgāks skatījums uz iespēju izmantošanu, sadarbību.

### 3.3.2.2. Intervija ar LBAS pārstāvi

#### 3.3.2.2.1. Neformālās apmācības programmas

Pēc LBAS pārstāves sacītā, ir jānošķir neformālā izglītība kā pamatprasme/pamatprofesija (kad cilvēks beidzis šo apmācību programmu un saņēmis neformālās izglītības dokumentu, strādā pamatprofesijā) un papildprasme.

Pie sociālajām prasmēm īpaši tiek atzīmēts, ka aktuālas ir darba tiesību un darba drošības pārzināšana, kā arī sākotnējās zināšanas uzņēmējdarbībā (nodokļi, alga, ražošanas process, u.tml.)

Ja valodu apmācību nepieciešamību klienti apzinās paši, tad to, ka būtu nepieciešams pārzināt darba tiesības – nē, tāpēc NVA vajadzētu piedāvāt šādas apmācības. Darba tiesības varētu komplektēt kopā ar kādu citu apmācību programmu, tā nodrošinot apmācāmā izpratni par savām tiesībām.

#### 3.3.2.2.2.1. Valodu grupas apmācību programmas

Valodu grupas apmācību programmas LBAS pārstāve min kā pozitīvo piemēru un atzīst, ja ir pieprasījums, tad var mācīt arī skandināvu valodas, ne tikai angļu vai krievu valodu. Šī programma nodrošina iespēju daudziem tās dalībniekiem realizēt sevi darba tirgū, taču jāizvērtē arī tas, kādā līmenī šī valodu prasme pēc apmācību programmas beigšanas ir un vai tas apmierina darba devēju.

#### 3.3.2.2.2. Informācijas tehnoloģijas grupas apmācību programmas

LBAS pārstāve neiesaka iekļaut specializētās informāciju tehnoloģiju grupas apmācību programmas neformālās apmācības programmu sarakstā – viņsprāt, padziļinātu datorprasmju apguvei nebūtu jāizmanto NVA finansējums. Tomēr, ja ir runa par datorlietošanas pamatprasmēm, tad, pēc ekspertes domām, būtu svarīgi, lai NVA šādas apmācības nodrošinātu.

### 3.3.2.2.2. Profesionālā apmācība

Pēc LBAS pārstāves domām, profesionālā pilnveide un tālākizglītība jāskatās reģionu griezumā, to attīstības kontekstā, kā arī, vadoties pēc apmācāmā kontingenta, jo māc šaubas par valsts izstrādātās darbaspēka iekšējās migrācijas politikas izdošanos. Par reģionu līdzsvarotību atbildīga ir valsts.

Eksperte uzskata, ka aģentūra reģionos bieži nav ieinteresēta strādāt ar bezdarbniekiem, piemeklējot tiem vajadzīgās un reģiona attīstībai vajadzīgās apmācību programmas. Tomēr LBAS pārstāve pozitīvi novērtē komercdarbības programmu, kas ļauj bezdarbniekam, uzrakstot veiksmīgu biznesa plānu, izveidot savu biznesu.

#### 3.3.2.2.2.1. Celtniecības grupas apmācību programmas

Šai gadījumā, pēc ekspertes domām, apmācību nepieciešamību ir svarīgi skatīties reģionu griezumā. Nacionālā līmenī to ir grūti komentēt, jo objektu celtniecība notiek konkrētās vietās.

#### 3.3.2.2.2.2. Lauksaimniecības grupas apmācību programmas

Eksperte atzīst, ka, reorganizējoties lauku saimniecībām, pastāv iespēja, ka pēc vairākām lauksaimniecības grupas apmācību programmām nākotnē var nebūt pieprasījums. Dažām no tām būtisks ietekmes faktors ir sezonālitate. Svarīgi, lai NVA spētu elastīgi piemēroties šīm svārstībām.

Tomēr LBAS pārstāve norāda, ka mežstrādnieki, kokapstrādes darbinieki šobrīd ir profesijas, pēc kurām pieprasījums aug. Par mežstrādi nav īsti skaidrības, bet kokapstrādes nozare un mēbeļu galdnieka profesija būs pieprasīta arī tuvākajā nākotnē.

#### 3.3.2.2.2.3. Informācijas tehnoloģijas grupas apmācību programmas

LBAS pārstāvi pārsteidz tas, ka saskaņā ar prognozi tikai pēc divām šīs grupas profesijām varētu būt pieprasījums nākamajā pusgadā. Viņa uzskata, ka pieprasīto profesiju klāsts nākotnē būs plašāks.

#### 3.3.2.2.2.4. Sociālo pakalpojumu grupas apmācību programmas

Eksperte nepiekrīt, ka sociālie darbinieki varētu nebūt pieprasīti – darba tirgū nav šo speciālistu, īpaši pašvaldībās un sociālās aprūpes iestādēs. Protams, pastāv jautājums, vai šī apmācība ir pietiekama, lai strādātu kā sociālās aprūpes darbiniekam (iespējams – tikai kā palīgam). Tāpat būtiska ir atalgojuma atbilstība, taču šajā gadījumā atalgojums ir pašvaldības kompetence.

#### 3.3.2.2.2.5. Grāmatvedības un finanšu grupas apmācību programmas

Praktiski visas šīs programmas izglītības iestādēs tiek piedāvātas kā pamatprogrammas, līdz ar to uzskatāms, ka pieprasījums pēc NVA apmācības beigušiem šīs jomas speciālistiem varētu būt zems.

#### 3.3.2.2.2.6. Tirdzniecības grupas apmācību programmas

LBAS pārstāve norāda uz tādām problēmām kā liela kadru mainība, kas rada pieprasījumu pēc šīs jomas speciālistiem. Tāpat pastāv problēmas ar atalgojumu, darba drošību. Tomēr efektīvu risinājumu šīm problēmām eksperte nesaskata.

#### 3.3.2.2.2.7. Biroja darbinieku grupas apmācību programmas

Šajā grupā esošie darbinieki minētajās profesijās tiek apmācīti izglītības iestādēs (piemēram, jurista palīgs), taču šīs grupas profesijās ir novērojama augsta kadru mainība, kas varētu radīt pieprasījumu pēc šiem speciālistiem. Taču eksperte atzīst, ka, iespējams, NVA apmācība šajā grupā nav pietiekama – gan tām atvēlētā laika ziņā (NVA – parasti ne vairāk kā 6 mēneši), gan sniegto zināšanu un iemaņu ziņā. Īpaši, ja tiek apmācīti cilvēki bez iepriekšējām zināšanām.

Iespējams, šīs grupas apmācību programmas nebūtu lietderīgi saglabāt profesionālo pasākumu ietvaros, jo lietvedības prasmju sagatavošana profesionālā līmenī, kāds nepieciešams patstāvīgam darba šai nozarē, nav paveicams NVA kursu ietvaros. Tās var uzskatīt par papildu prasmēm, kuras būtu nodrošināmas ar neformālo apmācību pasākumiem.

#### 3.3.2.2.8. Ražošanas grupas apmācību programmas

Eksperte norāda, ka, piemēram, pēc trikotāžas šuvējām un piegriezējām apakšveļas ražotnē Liepājā pieprasījums ir un var pieaugt. Līdz ar to nevarētu sacīt, ka šīs profesijas apmācības nebūtu vajadzīgas. Problēmas ir citur – nozarē ir negodīgi darba devēji, kas izmanto savus darbiniekus.

Savukārt šaubas LBAS pārstāvi māc par to, vai prognozētajā apjomā būs pieprasījums pēc saimniecības pārziņiem un sagādniekiem. Ja būs, tad, iespējams, kadru mainības dēļ.

#### 3.3.2.2.9. Pakalpojumu grupas apmācību programmas

Par vienu no prognozētajām profesijām – kurjeru – kā pieprasītu profesiju LBAS pārstāve šaubās. Viņasprāt, piedāvājumam vajadzētu būt pietiekamam.

#### 3.3.2.2.10. Projektu vadīšanas grupas apmācību programmas

Pēc LBAS pārstāves domām, kvalitatīva projektu vadītāju sagatavošana NVA nav pa spēkam, tas nav NVA klientu līmeņa pasākums. Ir svarīgi ņemt vērā katras nozares specifiku, kurā tiek veiktas apmācības, kā arī apmācāmo iepriekšējās zināšanas.

#### 3.3.2.2.11. Komerccarbības grupas apmācību programmas

Latvijā ir problēmas ar šo speciālistu sagatavošanu, tie tiek sagatavoti dažādās programmās un ļoti atšķirīgos līmeņos. Taču LBAS pārstāve uzskata, ka šīs apmācību programmas realizācija nav NVA pa spēkam. To ir lietderīgi nodrošināt zemākā līmenī kā neformālās izglītības pasākumu, sniedzot papildu prasmes, taču ne kā profesionālo izglītību.

### 3.3.3. Secinājumi

---

#### 3.3.3.1. Saturiskie secinājumi

1. Lai arī saskaņā ar darba tirgus prognozēm rekomendēts Komerccarbības grupu apmācību programmas izņemt no piedāvāto programmu saraksta, ņemt vērā sociālo partneru intervijās izskanējušo ieteikumu šīs apmācību programmas saglabāt. Tomēr šīs programmas saglabāšana būtu ieteicama pie nosacījuma, ja tā saistīta ar komercdarbības pasākumiem, kur pēc apmācības seko reālas prakses iespējas.
2. NVA Apmācību programmu piedāvājumu vajadzētu īstenot, ņemot vērā reģionālo griezumu. Darbaspēka īstermiņa prognozes izstrādē nākamajos viļņos ieteicamais apmācību programmu saraksts tiks veidots, ņemot vērā arī reģionālo griezumu.
3. Neņemt vērā darba tirgus prognozēs balstīto rekomendēto ražošanas grupu apmācību programmu izņemšanu no saraksta. Izmantojot par pamatu sociālo partneru intervijas, atstāt apģērbu šuvēja, palīgšuvēja, piegriezēja, sieviešu vieglā apģērba konstruēšana un modelēšanas apmācību programmu.
4. Lai arī pamatojoties metodikas datos tādas apmācību programmas kā aprūpētājs, sociālās palīdzības organizators un sociālā aprūpe netiek rekomendētas, sociālo partneru intervijas parāda, ka šīs apmācību programmas tomēr varētu būt nepieciešamas kā profesionālās tālākizglītības programmas, lai sniegtu iespēju pārkvalificēties bezdarbniekiem un darba meklētājiem ar iepriekšējo izglītību pedagoģijā un veselības aprūpē.
5. Biroju darbinieku grupas apmācību programmas nebūtu lietderīgi saglabāt profesionālo pasākumu ietvaros, jo lietvedības prasmju sagatavošana profesionālā līmenī, kāds nepieciešams patstāvīgam darba šai nozarē, nav paveicams NVA kursu ietvaros, tomēr tas, kas nepieciešams darba devējiem ir lietvedības prasmju nepieciešamību darbiniekiem; tās ir papildu prasmes un nodrošināmas ar neformālo apmācību pasākumiem.

6. Projektu vadīšanas grupas apmācību programmu būtu ieteicams izslēgt no profesionālās apmācību programmas, jo pilnvērtīgas profesionālās apmācības šai jomā NVA ietvaros sniegt nav iespējams; tomēr tās var atstāt kā neformālo apmācību pasākumus, samazinot programmu skaitu un / vai apvienojot projektu vadības apmācību kursus iespēju robežās.

7. Balstoties sociālo partneru interviju rezultātu analīzē, tiek rekomendēts izveidot apmācību programmu par situāciju darba tirgū, lai klients gūtu priekšstatu par realitāti darba tirgū – par darbaspēka pieprasījumu dažādās nozarēs, atalgojuma līmeni, nepieciešamajām prasmēm un zināšanām, ko pieprasa darba devēji. Šāda apmācību programma ļautu klientiem izvērtēt savu konkurētspēju darba tirgū. Tāpat tiek ieteikts izveidot un piedāvāt apmācību pasākumu, kas iekļautu informāciju par ekonomikas un darba tiesību pamatiem – nodokļiem, to lomu ekonomikā, pamatinformāciju par uzņēmējdarbību, kā arī par darba attiecībām un darba ņēmēju tiesībām un pienākumiem. Tas ļautu, no vienas puses, potenciālajiem darba ņēmējiem daudz labāk saprast uzņēmējus, no otras – labāk pārzināt savas tiesības un pastāvēt uz tām attiecībās ar darba devēju. Šīs programmas varētu tikt organizētas arī neformālās izglītības ietvaros, lai arī vieglāk sasniedzamas un plašāk pieejamas tās būtu tad, ja tiktu organizētas KPP ietvaros.

### 3.3.3.2. Metodoloģiskie secinājumi

1. Sociālo partneru aptaujas kopumā var kalpot kā instruments korekciju izstrādē apmācību pasākumu rekomendācijās. Ir situācijas, kad abi sociālie partneri sniedz vienotu viedokli par to vai citu korekciju nepieciešamību, un šādās situācijās, apzinoties, ka tā nav tikai vienas puses interešu pārstāvēšana, tas var sniegt būtisku ieguldījumu.

2. Prognozējot, ka nākamajā aptauju vilnī ieteikumi varētu būtiski neatšķirties, bet tikai detaļās, sociālo partneru intervijās gūtā informācija varētu būtiski atkārtoties.

3. Šoreiz intervijās sniegtā informācija bija vispārīgāka līmeņa – par veselīgiem apmācību pasākumu blokiem. Nākamajā sociālo partneru interviju vilnī plānots uzdot konkrētākus, precizējošus jautājumus par iespējamajām izmaiņām, kā arī ļaut sociālajiem partneriem pirms intervijām sagatavoties, iepriekš iesūtot viņiem rekomendāciju sarakstu. Šoreiz tas nenotika, jo bija iecere gūt spontānas situācijas novērtējumu un vispārīgāka līmeņa komentārus.

## 4. DARBA TIRGUS ĪSTERMIŅA PROGNOZE 2012.GADA 2.PUSGADAM

Izmantojot izstrādāto Īstermiņa prognozēšanas metodiku, iegūti rezultāti 203 profesiju grupām. Rezultāti iegūti gan reģionālā griezumā (Latvija, Rīga, Pierīga, Vidzeme, Latgale, Zemgale, Kurzeme), gan nozaru griezumā. Šeit atspoguļoti tie dati, kas atspoguļo profesijas, kurās saskaņā ar prognozi varētu būt vislielākais pieprasījums pēc strādājošajiem vai, tieši otrādi, strādājošo skaits varētu visbūtiskāk mazināties.

4.1. TABULA. PROFESIJU GRUPAS, KURĀM NĀKAMO 12 MĒNEŠU LAIKĀ VISVAIRĀK PALIELINĀSIES /SAMAZINĀSIES PIEPRASĪJUMS LATVIJĀ VISĀS NOZARĒS KOPĀ.

	Gada izmaiņu TOP
5223 Veikalu pārdevēji un pārdevēju palīgi	3436
3300 KOMERCDAVBĪBAS UN PĀRVALDES (ADMINISTRĀCIJAS) SPECIĀLISTI	1608
1120 Rīkotājdirektori un uzņēmumu vadītāji	1483
7100 BŪVNIKI UN TIEM RADNIECĪGU PROFESIJU STRĀDNIKI (IZŅEMOT ELEKTRIKUS)	1378
8332 Smago kravas automobiļu ar piekabēm un autovilcienu vadītāji	1325
7111 Ēku būvnieki	1119
2100 ZINĀTNES UN INŽENIERZINĀTŅU JOMAS VECĀKIE SPECIĀLISTI	1092
9613 Sētnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	1072
5414 Apsargi	1032
9329 Citur neklasificēti strādnieki	969
2611 Juristi	-1
2356 Informācijas tehnoloģiju, komunikāciju un transportlīdzekļu instruktori un pasniedzēji	-3
1212 Personāla vadītāji	-6
5163 Apbedīšanas pakalpojumu darbinieki	-6
6114 Jauktu lauksaimniecības kultūru audzētāji	-6
3431 Fotogrāfi	-9
6121 Piena lopu un citu mājdzīvnieku audzētāji	-12
9213 Jauktu lauksaimniecības kultūru un lopkopības fermu strādnieki	-13
6330 Personiskam patēriņam paredzētu jauktu lauksaimniecības kultūru audzētāji un lopkopji	-23
5141 Frizieri	-81

Kā redzams 4.1. tabulā, lielākais pieprasījuma palielinājums tiek prognozēts veikalu pārdevēju un pārdevēju palīgu (profesiju grupas kods 5223) profesiju grupā. Tam par iemeslu ir gan darbinieku mainība šajā jomā, gan ekonomikas izaugsme valstī. Šai profesiju grupai visos reģionos tiek prognozēts vislielākais pieprasījuma pieaugums.

4.2. TABULA. PROFESIJU GRUPAS, KURĀM NĀKAMO 12 MĒNEŠU LAIKĀ VISVAIRĀK PALIELINĀSIES /SAMAZINĀSIES PIEPRASĪJUMS RĪGĀ VISĀS NOZARĒS KOPĀ.

	Gada izmaiņu TOP
5223 Veikalu pārdevēji un pārdevēju palīgi	1548
3300 KOMERCDAVBĪBAS UN PĀRVALDES (ADMINISTRĀCIJAS) SPECIĀLISTI	1116
1120 Rīkotājdirektori un uzņēmumu vadītāji	872
2100 ZINĀTNES UN INŽENIERZINĀTŅU JOMAS VECĀKIE SPECIĀLISTI	761
7100 BŪVNIKI UN TIEM RADNIECĪGU PROFESIJU STRĀDNIKI (IZŅEMOT ELEKTRIKUS)	678
2400 KOMERCDAVBĪBAS UN PĀRVALDES (ADMINISTRĀCIJAS) VECĀKIE SPECIĀLISTI	656
2600 JURIDISKO, SOCIĀLO UN KULTŪRAS LIETU VECĀKIE SPECIĀLISTI	612
8332 Smago kravas automobiļu ar piekabēm un autovilcienu vadītāji	599
2422 Politikas pārvaldības vecākie speciālisti	586
5414 Apsargi	581
2153 Telekomunikāciju inženieri	-1
2622 Bibliotekāri un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti	-1
5419 Citur neklasificēti apsardzes pakalpojumu jomas darbinieki	-1
2611 Juristi	-2
8219 Citur neklasificēti montieri	-2
1212 Personāla vadītāji	-6
3431 Fotogrāfi	-10
7523 Kokapstrādes instrumentu un darbgaldu regulētāji un operatori	-11
5141 Frizieri	-39

Rīgā tāpat kā citos reģionos un valstī kopumā lielākais pieprasījuma pieaugums nākamo 12 mēnešu laikā sagaidāms veikalu pārdevēju un pārdevēju palīgu (profesiju grupas kods 5223) profesiju grupā. Kā otra profesiju grupa 4–zīmju līmenī, kurai nākamo 12 mēnešu laikā tiek prognozēts lielākais pieaugums ir smago kravas automobiļu ar piekabēm un autovilcienu vadītāji (profesiju grupas kods 8332). Tam par iemeslu varētu būt transporta un būvniecības nozaru attīstība.

#### 4.3. TABULA. PROFESIJU GRUPAS, KURĀM NĀKAMO 12 MĒNEŠU LAIKĀ VISVAIRĀK PALIELINĀSIES /SAMAZINĀSIES PIEPRASĪJUMS PIERĪGĀ VISĀS NOZARĒS KOPĀ.

	Gada izmaiņu TOP
5223 Veikalu pārdevēji un pārdevēju palīgi	476
8332 Smago kravas automobiļu ar piekabēm un autovilcienu vadītāji	218
1120 Rīkotājdirektori un uzņēmumu vadītāji	183
9329 Citur neklasificēti strādnieki	175
9613 Sētnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	164
7100 BŪVNIKI UN TIEM RADNIECĪGU PROFESIJU STRĀDNIKI (IZŅEMOT ELEKTRIKUS)	152
7111 Ēku būvnieki	136
5120 Pavāri	120
9211 Lauksaimniecības kultūru audzēšanas saimniecības strādnieki	117
2100 ZINĀTNES UN INŽENIERZINĀTŅU JOMAS VECĀKIE SPECIĀLISTI	108
9200 LAUKSAIMNIECĪBAS, MEŽSAIMNIECĪBAS UN ZIVSAIMNIECĪBAS STRĀDNIKI	-1
5141 Frizieri	-1
6330 Personiskam patēriņam paredzētu jauktu lauksaimniecības kultūru audzētāji un lopkopji	-2
2424 Apmācības un personāla attīstības vecākie speciālisti	-2
7119 Citur neklasificēti būvnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	-4
9100 APKOPĒJI UN PALĪGI MĀJAS DARBOS	-5
9213 Jauktu lauksaimniecības kultūru un lopkopības fermu strādnieki	-5
6114 Jauktu lauksaimniecības kultūru audzētāji	-5
3400 JURIDISKO, SOCIĀLO UN KULTŪRAS LIETU UN TĀM RADNIECĪGU LIETU SPECIĀLISTI	-6

Kā redzams 4.3. tabulā, Pierīgas reģionā otrā profesiju grupa ar lielāko pieprasījuma palielinājumu nākamo 12 mēnešu laikā ir smago kravas automobiļu ar piekabēm un autovilcienu vadītāji (profesiju grupas kods 8332). Tas skaidrojams ar transporta un būvniecības nozaru attīstību.

#### 4.4. TABULA. PROFESIJU GRUPAS, KURĀM NĀKAMO 12 MĒNEŠU LAIKĀ VISVAIRĀK PALIELINĀSIES /SAMAZINĀSIES PIEPRASĪJUMS VIDZEMĒ VISĀS NOZARĒS KOPĀ.

	Gada izmaiņu TOP
5223 Veikalu pārdevēji un pārdevēju palīgi	318
7111 Ēku būvnieki	163
3300 KOMERCDAVBĪBAS UN PĀRVALDES (ADMINISTRĀCIJAS) SPECIĀLISTI	121
7100 BŪVNIKI UN TIEM RADNIECĪGU PROFESIJU STRĀDNIKI (IZŅEMOT ELEKTRIKUS)	119
9313 Ēku būvniecības strādnieki	79
9329 Citur neklasificēti strādnieki	75
8331 Autobusu, trolejbusu un tramvaju vadītāji	70
1120 Rīkotājdirektori un uzņēmumu vadītāji	69
7231 Mehānisko transportlīdzekļu mehāniķi un remontatļēdnieki	67
7411 Būvelektriķi un tiem radniecīgu jomu elektriķi	65
1324 Transporta, sakaru, noliktavu, sagādes, sadales, loģistikas un tām radniecīgu jomu vadītāji	-1
9213 Jauktu lauksaimniecības kultūru un lopkopības fermu strādnieki	-1
3213 Farmaceitu asistenti	-1
4132 Datu ievadīšanas operatori	-1
6330 Personiskam patēriņam paredzētu jauktu lauksaimniecības kultūru audzētāji un lopkopji	-3
2356 Informācijas tehnoloģiju, komunikāciju un transportlīdzekļu instruktori un pasniedzēji	-3
6121 Piena lopu un citu mājdzīvnieku audzētāji	-5
5163 Apbedīšanas pakalpojumu darbinieki	-6
5141 Frizieri	-6
8341 Lauksaimniecības un mežsaimniecības mašīnu, mehānismu un iekārtu operatori	-6

Kā rāda 4.4. tabulas dati, Vidzemē profesiju grupas, kurām nākamo 12 mēnešu palielināsies pieprasījums, ir veikalu pārdevēju un pārdevēju palīgu (profesiju grupas kods 5223) profesiju grupā. Kā nākamās grupas,



kurām prognozēts lielākais pieprasījuma palielinājums 4–zīmju līmenī, ir saistītas ar būvniecību – ēku būvnieki (profesiju grupas kods 7111) un ēku būvniecības strādnieki (profesiju grupas kods 9313).

#### 4.5. TABULA. PROFESIJU GRUPAS, KURĀM NĀKAMO 12 MĒNEŠU LAIKĀ VISVAIRĀK PALIELINĀSIES/SAMAZINĀSIES PIEPRASĪJUMS LATGALĒ VISĀS NOZARĒS KOPĀ.

	Gada izmaiņu TOP
5223 Veikalu pārdevēji un pārdevēju palīgi	454
9329 Citur neklasificēti strādnieki	332
8332 Smago kravas automobiļu ar piekabēm un autovilcienu vadītāji	180
9613 Sētnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	158
1120 Rīkotājdirektori un uzņēmumu vadītāji	143
7100 BŪVNIKI UN TIEM RADNIECĪGU PROFESIJU STRĀDNIKI (IZŅEMOT ELEKTRIKUS)	131
7111 Ēku būvnieki	131
5414 Apsargi	115
3300 KOMERCARBĪBAS UN PĀRVALDES (ADMINISTRĀCIJAS) SPECIĀLISTI	111
9600 ATKRITUMU SAVĀCĒJI UN CITU VIENKĀRŠO PROFESIJU STRĀDNIKI	110
9213 Jauktu lauksaimniecības kultūru un lopkopības fermu strādnieki	-1
6121 Piena lopu un citu mājdzīvnieku audzētāji	-2
7319 Citur neklasificēti amatnieki	-3
6114 Jauktu lauksaimniecības kultūru audzētāji	-4
6330 Personiskam patēriņam paredzētu jauktu lauksaimniecības kultūru audzētāji un lopkopji	-8
5141 Frizieri	-13
3400 JURIDISKO, SOCIĀLO UN KULTŪRAS LIETU UN TĀM RADNIECĪGU LIETU SPECIĀLISTI	-19

Latgales reģionā kā otra profesiju grupa ar prognozēto pieprasījuma palielinājumu nākamo 12 mēnešu laikā ir citur neklasificēti strādnieki (profesiju grupas kods 9329). Tas skaidrojams ar reģiona zemāko ekonomisko aktivitāti un reģiona attīstības īpatnībām.

#### 4.6. TABULA. PROFESIJU GRUPAS, KURĀM NĀKAMO 12 MĒNEŠU LAIKĀ VISVAIRĀK PALIELINĀSIES/SAMAZINĀSIES PIEPRASĪJUMS ZEMGALĒ VISĀS NOZARĒS KOPĀ.

	Gada izmaiņu TOP
5223 Veikalu pārdevēji un pārdevēju palīgi	339
5414 Apsargi	150
7111 Ēku būvnieki	126
1120 Rīkotājdirektori un uzņēmumu vadītāji	115
7100 BŪVNIKI UN TIEM RADNIECĪGU PROFESIJU STRĀDNIKI (IZŅEMOT ELEKTRIKUS)	111
8332 Smago kravas automobiļu ar piekabēm un autovilcienu vadītāji	106
9329 Citur neklasificēti strādnieki	98
9613 Sētnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	96
3300 KOMERCARBĪBAS UN PĀRVALDES (ADMINISTRĀCIJAS) SPECIĀLISTI	94
2100 ZINĀTNES UN INŽENIERZINĀTŅU JOMAS VECĀKIE SPECIĀLISTI	77
8160 Pārtikas un līdzīgu produktu ražošanas iekārtu operatori	-2
7300 AMATNIEKI UN IESPIEDDARBU STRĀDNIKI	-2
8342 Zemes racēju un tiem līdzīgu mašīnu operatori	-3
6121 Piena lopu un citu mājdzīvnieku audzētāji	-4
6330 Personiskam patēriņam paredzētu jauktu lauksaimniecības kultūru audzētāji un lopkopji	-5
8200 MONTIERI	-5
3513 Datortīklu un datorsistēmu speciālisti	-5
3115 Inženiermehānikas speciālisti	-8
9213 Jauktu lauksaimniecības kultūru un lopkopības fermu strādnieki	-8
5141 Frizieri	-11

Zemgales reģionā kā otra profesiju grupa ar prognozēto pieprasījuma palielinājumu nākamo 12 mēnešu laikā ir apsargi (profesiju grupas kods 5414), bet kā trešā profesiju grupa ar lielāko pieprasījuma pieaugumu ir ēku būvnieki (profesiju grupas kods 7111). Tas skaidrojams ar tirdzniecības un būvniecības nozaru attīstību reģionā.

4.7. TABULA. PROFESIJU GRUPAS, KURĀM NĀKAMO 12 MĒNEŠU LAIKĀ VISVAIRĀK PALIELINĀSIES/SAMAZINĀSIES PIEPRASĪJUMS KURZEMĒ VISĀS NOZARĒS KOPĀ.

	Gada izmaiņu TOP
5223 Veikalu pārdevēji un pārdevēju palīgi	301
7111 Ēku būvnieki	261
7100 BŪVNIEMI UN TIEM RADNIECĪGU PROFESIJU STRĀDNIEMI (IZŅEMOT ELEKTRIKUS)	188
8332 Smago kravas automobiļu ar piekabēm un autovilcienu vadītāji	174
9329 Citur neklasificēti strādnieki	138
3100 ZINĀTNES UN INŽENIERZINĀTĒNU SPECIĀLISTI	127
9313 Ēku būvniecības strādnieki	114
7411 Būvelektriķi un tiem radniecīgu jomu elektriķi	106
5222 Vecākie pārdevēji	105
5200 TIRDZNIECĪBAS DARBINIEKI	105
2149 Citur neklasificēti inženieri	-1
5419 Citur neklasificēti apsardzes pakalpojumu jomas darbinieki	-1
7412 Elektroiekārtu mehāniķi un atslēdznieki	-1
6121 Piena lopu un citu mājdzīvnieku audzētāji	-1
7123 Apmetēji	-1
6114 Jauktu lauksaimniecības kultūru audzētāji	-2
3513 Datortīklu un datorsistēmu speciālisti	-4
6330 Personiskam patēriņam paredzētu jauktu lauksaimniecības kultūru audzētāji un lopkopji	-4
5141 Frizieri	-10
7233 Lauksaimniecības un rūpniecības mašīnu mehāniķi un remontatslēdznieki	-29

Kā parāda 4.7. tabula, Kurzemes reģionā kā otra profesiju grupa ar prognozēto pieprasījuma palielinājumu nākamo 12 mēnešu laikā ir ēku būvnieki (profesiju grupas kods 7111), bet kā trešā profesiju grupa ar lielāko pieprasījuma pieaugumu ir smago kravas automobiļu ar piekabēm un autovilcienu vadītāji (profesiju grupas kods 8332). Tas skaidrojams ar būvniecības un transporta nozaru attīstību reģionā.

Šobrīd prognozēšanas metodika papildināta ar automatizāciju, sniedzot iespēju automātiski iegūt atšķirības starp prognožu rezultātiem, kuri balstās uz CSP darbaspēka apsekojuma datiem, un rezultātiem, kuru pamatā ir darba devēju aptauja (pētījums 3.1.). Šī salīdzinājuma rezultāts atspoguļots 3.2.2.1. tabulā.

Salīdzināmas ir tās profesiju grupas, par kurām 4–zīmju līmenī ir gan CSP darbaspēka apsekojuma datus balstīto prognožu rezultāti, gan darba devēju aptaujas datus balstīto prognožu rezultāti. Atšķirības starp prognozēm, kuras balstās CSP datus un darba devēju aptaujās, nākamajos pētījumos viņos ir izmantojamas, lai noteiktu, kuru nozaru asociāciju pārstāvjus intervēt un, balstoties šo interviju rezultātos, mainītu prognožu svarus metodikā.

Nozīmīgākās atšķirības prognožu rezultātiem, kuri iegūti, balstoties uz CSP darbaspēka apsekojuma datiem un veikto darba devēju aptauju, ir profesiju grupās:

- veikalu pārdevēji un pārdevēju palīgi (profesiju grupas kods 5223);
- rīkotājdirektori un uzņēmumu vadītāji (profesiju grupas kods 1120);
- sētnieki un tiem radniecīgo profesiju strādnieki (profesiju grupas kods 9613);
- smago kravas automobiļu ar piekabēm un autovilcienu vadītāji (profesiju grupas kods 8332);
- apsargi (profesiju grupas kods 5414).

## 5. REKOMENDĀCIJAS APMĀCĪBU PASĀKUMIEM

### 5.1. REKOMENDĀCIJAS PROFESIONĀLO APMĀCĪBU PASĀKUMIEM

Profesionālo apmācību programmu mērķis ir rast īstermiņa risinājumu darba meklētājiem, kuri nevar atrast darbu savai izglītībai un pieredzei atbilstošā profesijā, bet, iegūstot jaunu kvalifikāciju, varētu veiksmīgi iekļauties darba tirgū, strādājot citā profesijā. Vidējā termiņa un ilgtermiņa risinājumi saistībā ar kvalifikācijas iegūšanu ir jānodrošina izglītības sistēmai, kas jābalsta uz vidēja un ilgtermiņa darbaspēka pieprasījuma prognozēm.

Funkcionāli šo rekomendāciju ietvaros profesionālo apmācību programmas iedalāmas divās daļās:

- 1) ar darbaspēka īstermiņa prognozēm saistītās programmas;
- 2) ar darbaspēka īstermiņa prognozēm nesaistītās programmas.

Ar darbaspēka īstermiņa prognozēm iespējams saistīt tos profesionālo apmācību pasākumus, kuri atbilst kādam profesiju grupas kodam. Šajā gadījumā plānošanā jāizmanto īstermiņa darbaspēka prognožu rezultāti. Ja apmācību pasākumam ir problemātiski piemērot kādu konkrētu profesiju grupas kodu, tad arī rekomendācijās, kas balstītas darba tirgus prognozē, nav iespējams iekļaut informāciju par šī apmācību pasākuma nepieciešamību. Šīs programmas jāplāno atbilstoši nodarbinātības un apmācību politikai.

#### 5.1.1. TABULA. APMĀCĪBU PROGRAMMU GRUPAS

NPK	Grupa
1	Lauksaimniecības grupas apmācību programmas
2	Grāmatvedības un finanšu grupas apmācību programmas
3	Skaistumkopšanas grupas apmācību programmas
4	Valodu grupas apmācību programmas
5	Celtniecības grupas apmācību programmas
6	Tirdzniecības grupas apmācību programmas
7	Informācijas tehnoloģijas grupas apmācību programmas
8	Projektu vadīšanas grupas apmācību programmas
9	Pārtikas, ēdināšanas grupas apmācību programmas
10	Biroja darbinieku grupas apmācību programmas
11	Transporta grupas apmācību programmas
12	Komercdarbības grupas apmācību programmas
13	Automehāniķu grupas apmācību programmas
14	Ražošanas grupas apmācību programmas
15	Sociālo pakalpojumu grupas apmācību programmas
16	Izglītības grupas apmācību programmas
17	Apsardzes grupas apmācību programmas
18	Pakalpojumu grupas apmācību programmas
19	Kultūras grupas programma

Profesionālās apmācības programmas, kuras saistāmas ar īstermiņa prognožu rezultātiem, perspektīvā būtu jāplāno pēc kvotu principa, balstoties bāzē<sup>3</sup>. Par bāzi var tikt pieņemts vai nu apmācāmo skaits, vai pieejamie finanšu līdzekļi apmācībām.

Šoreiz izstrādātajās rekomendācijās, pamatojoties uz iegūtajiem prognožu rezultātiem, kvotas nav sniegtas, sniegtas vienīgi rekomendācijas, kuras apmācību programmas ir saglabājamās, kuras nē (sk. tabulu 5.1.2).

Rekomendāciju pamatā ir prognožu rezultāts par visu valsti un visām nozarēm kopā, kā arī apsvērumi par to, vai konkrētās profesijas pārstāvjus ir iespējams pilnvērtīgi sagatavot NVA kursu ietvaros. Ja tika prognozēts, ka būs nepieciešams mazāk par 15 jauniem darbiniekiem konkrētajā profesijā, tad apmācību programma netiek rekomendēta ar apsvērumu, ka 15 cilvēki veido vienu apmācību grupu. Ja apmācību programmai atbilstoši profesiju grupai prognožu rezultātu nav, arī šīs apmācību programmas netiek rekomendētas, jo attiecīgai profesiju grupai ir bijis pārāk mazs respondentu skaits CSP darbaspēka apsekojumā, un darba devēju apsekojumā šādai profesiju grupai nav bijis neviena respondenta, līdz ar to ir pieņemums, ka pieprasījums pēc šīs profesijas grupas darbiniekiem būs nebūtisks.

Metodikas rezultātā iegūtās rekomendācijas tika precizētas sociālo partneru aptaujās, vairākos gadījumos viešot korekcijas sākotnējā piedāvājumā.

Apmācību programmas tika sadalītas 19 grupās (skatīt 5.1.1.tabulu) un, pamatojoties uz darba devēju aptauju, nozaru asociāciju ekspertu aptauju un sociālo partneru intervijām, ir sniegta virkne rekomendāciju profesionālo grupu apmācību programmu kontekstā:

1) lai arī, pamatojoties metodikas datus, tādas apmācību programmas kā aprūpētājs, sociālās palīdzības organizators un sociālā aprūpe netiek rekomendētas, sociālo partneru intervijas parāda, ka šīs apmācību programmas tomēr varētu būt nepieciešamas kā profesionālās tālākizglītības programmas, lai sniegtu iespēju pārkvalificēties bezdarbniekiem un darba meklētājiem ar iepriekšējo izglītību pedagoģijā un veselības aprūpē;

2) biroju darbinieku grupas apmācību programmas nebūtu lietderīgi saglabāt profesionālo pasākumu ietvaros, jo lietvedības prasmju sagatavošana profesionālā līmenī, kāds nepieciešams patstāvīgam darbam šai nozarē, nav paveicams NVA kursu ietvaros, tomēr tas, kas nepieciešams darba devējiem, ir lietvedības prasmju nepieciešamība darbiniekiem; tās ir uzskatāmas par papildu prasmēm, un tās ir nodrošināmas ar neformālo apmācību pasākumiem;

3) lai arī saskaņā ar sākotnējo darba tirgus prognozi komercdarbības speciālistu apmācība būtu nepieciešama, šīs programmas saglabāšana būtu ieteicama vienīgi tad, ja saistīta ar izmantošanu komercdarbības pasākumu ietvaros – kā atsevišķs kurss tā nebūtu efektīva;

4) projektu vadīšanas grupas apmācību programmu būtu ieteicams izslēgt no profesionālās apmācību programmas, jo pilnvērtīgas profesionālās apmācības šai jomā NVA ietvaros sniegt nav iespējams; tomēr atsevišķas prasmes var iekļaut neformālo apmācību pasākumos;

---

<sup>3</sup> Konkrētas kvotas (gan nacionālā, gan reģionālā līmenī) varētu noteikt NVA, izmantojot šī pētījuma rezultātus, datubāzes BURVIS datus par esošo bezdarbnieku skaitu ar attiecīgo profesionālo izglītību, informāciju par citur (IZM pārziņā esošajās iestādēs un nozaru iekšienē) notiekošo apmācību, kā arī kvalitatīvo informāciju (par algu līmeni noteiktajā profesijā u.tml.). Kvotu piemērošana izpaustos kā jaunu apmācību nepiedāvāšana konkrētā apmācību programmā tad, kad apmācību uzsākušo skaits (valstī vai reģionā) sasniedz kvotu. Pie pašreizējām rindām to nodrošināt ir problemātiski, tomēr, ieviešot profilēšanu, būtu jānonāk pie situācijas, kad rindas ievērojami sarūk, bet profesionālās apmācības tiek piedāvātas tikai tiem, kam tās ir vispiemērotākās.

5) jāizvērtē ievērojamas daļas mūžizglītības pasākumu atbilstība profesionālās pilnveides kategorijai – piemēram, valodu prasmes, informācijas tehnoloģijas, kas mūžizglītības pasākumu ietvaros iekļautas profesionālajā apmācībā, funkcionāli ir neformālās izglītības pasākumi; mūžizglītības pasākumu klāstam un ilgumam nevajadzētu fundamentāli atšķirties no bezdarbnieku apmācību pasākumu klāsta un ilguma, jo „citas personas” ir apmācāmas tad, ja pakļautas augstam bezdarba riskam, proti, no bezdarbniekiem pēc būtības atšķiras vienīgi ar to, ka šobrīd vēl nav zaudējušas darbu.

Rekomendācijas konkrētākā līmenī atspoguļotas tabulā 5.1.2. Ailē „Kods” atspoguļots profesiju grupas kods 4 zīmēs, kur tas pieejams. Ailē „Prognoze” atspoguļots prognozētais nepieciešamo darbinieku skaits. Ja tas ir negatīvs, tad gaidāms darbinieku atplūdums. Ja rādītājs nav atspoguļots, tas liecina, ka vai nu pasākums nav piesaistāms noteiktam profesijas kodam, vai arī, ja profesijas kods ir pieejams, metodikas ievaddatos pašreizējā informācija nav pietiekami sīkā griezumā, lai prognozētu šīs konkrētās profesijas pieprasījumu. Ailē „Apmācību programma” atspoguļoti pašreizējo apmācību programmu nosaukumi. Tie programmu nosaukumi, ko problemātiski piesaistīt konkrētiem profesiju kodiem un par kurām rekomendācijas netiek sniegtas, tabulā iekrāsoti ar pelēku. Gadījumos, kad profesiju kodi programmām nav atrodam, tomēr rekomendācijas ir sniedzamas, pamatojoties citos avotos – galvenokārt sociālo partneru intervijās – pasākumi ir iekrāsoti balti līdzīgi tiem, kuriem profesiju kodi ir piemēklējami. Ailē „Rekomendēt” ir vai nu teksts „Jā” pasākumiem, ko iesakām saglabāt, vai teksts „Nē” tiem, kuru saglabāšana, balstoties pētījuma rezultātos, nav uzskatāma par lietderīgu. Ja ailē ir svītriņa, tas liecina, ka šo pasākumu nebija iespējams izvērtēt ar izmantoto metodoloģiju.

5.1.2.TABULA. PROFESIONĀLO APMĀCĪBU PROGRAMMU REKOMENDĀCIJAS

Kods	Prognoze (t1–t4)	Apmācību programma	Rekomendēt
		<b>Apsardzes grupas apmācību programmas</b>	
5414	1032	Apsardzes darbs MI	Jā
5414	1032	Apsardzes darbs (BD kuponi)	Jā
–	–	Personu un īpašuma aizsardzība	–
5414	1032	Apsardzes darbs (BD kuponi)	Jā
		<b>Automehāniķu grupas apmācību programmas</b>	
7222	152	Atslēdznieks (PI)	Jā
7231	577	Autoatslēdznieks (PI)	Jā
7231	577	Automehāniķa palīgs (PI)	Jā
7231	577	Automehāniķis (PI)	Jā
3115	20	Automobiļu mehāniķis (PI)	Jā
7233	63	Lauksaimniecības mašīnu mehāniķis (PI)	Jā
7233	63	Lauksaimniecības tehnikas remontatslēdznieks (PI)	Jā
7233	63	Mehāniķis (PI)	Jā
7233	63	Remontatslēdznieks (PI)	Jā
7231	577	Transporta mehāniķis (PI)	Jā
7231	577	Autoatslēdznieks (BD kuponi)	Jā
7411	594	Autoelektriķis (BD kuponi)	Jā
7231	577	Automehāniķis (BD kuponi)	Jā
7222	152	Atslēdznieks (BD kuponi)	Jā
		<b>Pārtikas, ēdināšanas grupas apmācību programmas</b>	
5132	114	Bārmenis (PI)	Jā

5131	115	Bistro pakalpojumu darbinieks (PI)	Jā
7512	216	Cepējs (PI)	Jā
5151	226	Ēdināšanas pakalpojumu speciālists (PI)	Jā
5246	3	Ēdināšanas uzņēmuma kasieris – pārdevējs (PI)	Nē
7511	60	Gaļas izcirtējs (PI)	Jā
7511	60	Gaļas kulinārs (PI)	Jā
7512	216	Konditora palīgs (PI)	Jā
7512	216	Konditors (PI)	Jā
5120	637	Pavārs (PA)	Jā
5120	637	Pavārs (PI)	Jā
5131	115	Viesmīlis (PI)	Jā
-	-	Ēdināšanas pakalpojumi – Ēdienu gatavošanas pamati MI	-
-	-	Ēdināšanas pakalpojumi – Konditorijas izstrādājumu gatavošanas pamati MI	-
-	-	Pavāra profesionālās meistarības pilnveide MI	-
7512	216	Konditors (BD kuponi)	Jā
7512	216	Maiznieks (BD kuponi)	Jā
5151	226	Viesmīlības pakalpojumu speciālists (BD kuponi)	Jā
		<b>Celtniecības grupas apmācību programmas</b>	
7123	14	Apdares darbu strādnieks (PI)	Nē
7123	14	Apmetējs (PI)	Nē
7233	63	Celtniecības un ceļu būves mašīnu remontatslēdznieks (PI)	Jā
7112	35	Bruģētājs (PI)	Jā
3112	-	Būvniecības kalkuletājs (PI)	Nē
4322	0	Darbu rīkotājs (PI)	Nē
7411	594	Elektriķis (PI)	Jā
7124	92	Ēku siltinātājs (PI)	Jā
5153	1	Ēku un apsaimniekojamās teritorijas pārzinis (PI)	Nē
7522	176	Galdnieka palīgs (PI)	Jā
7522	176	Galdnieks (PI)	Jā
7115	47	Guļbūves ēku celtnieks (PI)	Jā
7121	6	Jumiķis (PI)	Nē
7523	15	Kokapstrādes operators (PI)	Jā
7523	15	Kokapstrādes pusautomātisko iekārtu operators (PI)	Jā
7522	176	Koksnes materiālu apstrādātājs (PI)	Jā
7523	15	Koksnes zāģēšanas mašīnu operators (PI)	Jā
8172	74	Kokzāģētavas operators (PA)	Jā
8172	74	Kokzāģētavas operators (PI)	Jā
7212	300	Lokmetinātājs ar mehanizēto iekārtu inertās gāzes vidē (MIG) (PI)	Jā
8211	1	Montāžas darbu atslēdznieks (PI)	Nē
7233	63	Montētājs (PI)	Jā
7115	47	Namdaris (PI)	Jā
5153	1	Namu apsaimniekotājs (PI)	Nē

7314	0	Podnieks (PI)	Nē
7126	26	Santehniķis (PI)	Jā
-	-	Ainavu arhitektūra (Dārzu un ainavu arhitektūra) MI	-
-	-	Apdares darbi un telpu remonts MI	-
-	-	Apkures/krāšņu kurināšana MI	-
-	-	Automatizēto siltumtīklu apkalpošana MI	-
-	-	Darba aizsardzība un drošība (neklāt. 167.st.) MI	-
-	-	Darba aizsardzība un drošība MI	-
-	-	Dzīvojamo namu apsaimniekošana MI	-
-	-	Interjera dizains MI	-
-	-	Namu pārvaldīšana un apsaimniekošana MI	-
-	-	Pamatlīmeņa (C) izglītības programma namu pārvaldīšanā un apsaimniekošanā (194 st.) MI	-
-	-	Pamatlīmeņa zināšanu programma par objekta ugunsdrošību atbildīgajiem darbiniekiem MI	-
-	-	Pamatlīmeņa zināšanu programma darba aizsardzībā - darba aizsardzības speciālistu un uzticības personu sagatavošana MI	-
-	-	Stropēšanas darbi (160 st.) MI	-
-	-	Ugunsdrošība un aizsardzība MI	-
-	-	Ūdenssaimniecības un atkritumsaimniecības tehnoloģijas un vadība MI	-
-	-	Modernās universālās datorprogrammas arhitektiem un dizaineriem MI	-
-	-	Darba aizsardzība un drošība (BD kuponi)	-
-	-	Darba aizsardzības speciālistu un uzticības personu sagatavošana (BD kuponi)	-
-	-	Nekustamā īpašuma apsaimniekošana (BD kuponi)	-
-	-	Nekustamā īpašuma apsaimniekošanas organizācija (BD kuponi)	-
-	-	Pamatlīmeņa zināšanu programma darba aizsardzībā - darba aizsardzības speciālistu un uzticības personu sagatavošanai (BD kuponi)	-
-	-	Siltumiekārtu (siltumtīklu) apkalpošana (BD kuponi)	-
7123	14	Apdares darbu strādnieks (BD kuponi)	Nē
7531	96	Drēbnieks (BD kuponi)	Jā
7411	594	Elektriķis (BD kuponi)	Jā
7411	594	Elektromontieris (BD kuponi)	Jā
7522	176	Galdnieks (BD kuponi)	Jā
7212	300	Gāzmetinātājs (BD kuponi)	Jā
3432	4	Interjera noformētājs (BD kuponi)	Nē
7112	35	Krāšņu podnieks (BD kuponi)	Jā
7212	300	Lokmetinātājs metināšanai ar mehanizēto iekārtu aktīvās gāzes vidē (MAG) (BD kuponi)	Jā
7212	300	Lokmetinātājs metināšanai ar mehanizēto iekārtu inertās gāzes vidē (MIG) (BD kuponi)	Jā
7212	300	Lokmetinātājs metināšanai ar volframa elektrodu inertās gāzes vidē (TIG) (BD kuponi)	Jā
7522	176	Mēbeļu galdnieks (BD kuponi)	Jā
7112	35	Mūrnieks (BD kuponi)	Jā
7115	47	Namdaris (BD kuponi)	Jā
5153	1	Namu pārzinis (BD kuponi)	Nē

7212	300	Rokas lokmetinātājs (MMA) (BD kuponi)	Jā
7126	26	Sanitārtehnisko iekārtu montētājs (BD kuponi)	Jā
8343	0	Tilta celtna operators (BD kuponi)	Nē
7112	35	Bruģētājs (BD kuponi)	Jā
		<b>Lauksaimniecības grupas apmācību programmas</b>	
6113	0	Apstādījumu kopējs (PI)	Nē
6112	0	Augļu audzēšanas lauksaimnieks (PI)	Nē
6130	0	Dažādu sugu dzīvnieku audzēšanas lauksaimnieks (PI)	Nē
6111	0	Dārzeņu audzēšanas laukstrādnieks (PI)	Nē
6113	0	Dārzkopis stādu audzētājs (PI)	Nē
6113	0	Dārzniecības laukkopis (PI)	Nē
6113	0	Dārznieks (PI)	Nē
6123	0	Dravnieks (PI)	Nē
6111	0	Graudaugu audzēšanas lauksaimnieks (PI)	Nē
6111	0	Graudaugu audzēšanas laukstrādnieks (PI)	Nē
6114	-6	Lauksaimnieks (PI)	Nē
6114	-6	Laukstrādnieks (PI)	Nē
6121	-12	Lauku strādnieks lopkopībā (PI)	Nē
6121	-12	Liellopu audzēšanas lauksaimnieks (PI)	Nē
6121	-12	Lopkopis (PI)	Nē
6121	-12	Mājdzīvnieku audzēšanas lauksaimnieks (PI)	Nē
6121	-12	Mehанизētās slaukšanas operators (PI)	Nē
6210	56	Mežstrādnieks (PI)	Jā
6113	0	Parka dārznieks (PI)	Nē
6113	0	Puķu audzētājs (PI)	Nē
6122	0	Putnkopis (PI)	Nē
6113	0	Siltumnīcas dārznieks (PA)	Nē
6113	0	Siltumnīcas dārznieks (PI)	Nē
6330	0	Zemnieks (PI)	Nē
6210	56	Motorzāģa vadītājs (PI)	Jā
6222	0	Iekšējo ūdeņu un piekrastes zvejnieks (PI)	Nē
3240	0	Veterinārārsta asistents (PI)	Nē
-	-	Bioloģiskā lauksaimniecība MI	Nē
-	-	Dārza plānošana MI	Nē
-	-	Lauksaimniecības pamati MI	Nē
-	-	Akvakultūras pamati MI	Nē
6113	0	Dārznieks (BD kuponi)	Nē
		<b>Kultūras grupas programma</b>	
2654	0	Amatierteātra kolektīvu vadītājs (PI)	Nē
		Skaistumkopšanas grupas apmācību programmas	
5141	-	Frizieris (PA)	Nē
5141	-	Frizieris (PI)	Nē



5141	-	Kungu frizieris (PI)	Nē
5142	17	Ķermeņa estētists (PI)	Nē
5142	17	Nagu kopšanas speciālists (PI)	Nē
3259	5	Skaistumkopšanas speciālists (PI)	Nē
-	-	Friziera pakalpojumi MI	Nē
-	-	Frizieru darba jaunākās tehnoloģijas (dāmu frizūras) MI	Nē
-	-	Frizieru darba jaunākās tehnoloģijas MI	Nē
-	-	Frizūru modelēšana MI	Nē
-	-	Ķermeņa kopšanas estētika MI	Nē
-	-	Ķermeņa kosmētiskā masāža (184 st.) MI	Nē
-	-	Nagu dizains un modelēšana MI	Nē
-	-	Nagu modelēšana MI	Nē
-	-	Sejas kopšanas estētika (229 st.) MI	Nē
-	-	Dekoratīvās kosmētikas pamati MI	Nē
-	-	Cilvēka enerģētiskā līdzsvara uzturēšana MI	Nē
5141	-	Frizūru modelēšana (BD kuponi)	Nē
5141	-	Jaunākie materiāli un tehnoloģijas friziera darbā ( BD kuponi)	Nē
3259	5	Ķermeņa estētiskie kopšanas pamati (BD kuponi)	Nē
5141	-	Mūsdienīgas tehnikas matu krāsas dizainā (BD kuponi)	Nē
		<b>Informācijas tehnoloģijas grupas apmācību programmas</b>	
2152	7	Datortehnikas inženieris (PI)	Nē
4131	0	Datu ievades operators (PI)	Nē
4131	0	Datu ievades operators (PI)	Nē
2522	2	Informācijas sistēmu administrators (PI)	Nē
2529	1	Interneta portāla redaktors (PI)	Nē
3514	0	Mājas lapas administrators (PI)	Nē
4323	76	Videonovērošanas operators (PI)	Jā
-	-	Datormācība (ar ievirzi datorgrafikā) MI	-
-	-	Datormācība MI	-
-	-	Datorprogrammas celtniecības projekta konstruktīvās daļas veidošanai MI	-
-	-	Datortīkla administrēšana MI	-
-	-	Datoru lietošana (180 st.) MI	-
-	-	Datoru lietošana MI	-
-	-	Datorzinību pamati MI	-
-	-	Mājas lapas programmēšanas pamati MI	-
-	-	Personālo datoru operētājsistēmu un lietojumprogrammu instalēšana, konfigurēšana un uzturēšana MI	-
-	-	Mājas lapas izveides pamati MI	-
3513	40	Datorsistēmas tehniķis (BD kuponi)	Jā
4132	0	Informācijas ievadīšanas operators (BD kuponi)	Nē
4132	0	Informācijas ievadīšanas operators E apm. (BD kuponi)	Nē
3512	0	Programmēšanas tehniķis (BD kuponi)	Nē
		<b>Transporta grupas apmācību programmas</b>	

8341	203	Lauksaimniecības mašīnu operators (PI)	Jā
8341	203	B kategorijas traktortehnikas vadītājs (95 st.) MI	Jā
8341	203	B kategorijas traktortehnikas vadītājs ar priekšzināšanām MI	Jā
8341	203	B kategorija traktortehnikas vadītājiem (158 st.) MI	Jā
8341	203	B kategorija traktortehnikas vadītājiem MI	Jā
8341	203	C kategorijas traktortehnikas vadītājs (145 st.) MI	Jā
8341	203	C kategorija traktortehnikas vadītājiem MI	Jā
8344	4	Elektrokāra vadīšana (160 st.) MI	Nē
8341	203	F kategorija traktortehnikas vadītājiem MI	Jā
8342	27	Kustības drošība E kategorijas transportlīdzekļu vadītājiem MI	Jā
8341	203	Kustības drošība D kategorijas transportlīdzekļu vadītājiem MI	Jā
8341	203	Kustības drošība traktortehnikas vadītājiem MI	Jā
-	-	Kustības drošība transportlīdzekļu vadītājiem (izņemot A, A1, B, B1, C, C1, M kategoriju) MI	-
8342	27	Pašgājēja iekrāvēja vadīšana MI	Jā
8344	4	Autokrāvēja vadītājs (BD kuponi)	Nē
		Sociālo pakalpojumu grupas apmācību programmas	
5322	1	Aprūpētājs (PI)	Jā
3412	0	Sociālās palīdzības organizators (PI)	Jā
-	-	Bērnu aprūpes pamati MI	-
-	-	Sociālā aprūpe MI	-
-	-	Sociālās aprūpes darba pamati MI	-
-	-	Sociālā aprūpe (BD kuponi)	Jā
5322	1	Aprūpētājs (BD kuponi)	Jā
5311	17	Auklis (BD kuponi)	Jā
		<b>Grāmatvedības un finanšu grupas apmācību programmas</b>	
3313	535	Finanšu darbinieks (PI)	Jā
1211	753	Galvenā grāmatveža vietnieks (PI)	Jā
3313	535	Grāmatvedis (konsultants) PI	Jā
3313	535	Grāmatvedis (PA)	Jā
3313	535	Grāmatvedis (PI)	Jā
4311	493	Grāmatvedības uzskaitvedis (PI)	Jā
3314	2	Grāmatveža palīgs (PI)	Nē
1211	753	Kreditēšanas struktūrvienības vadītājs (PI)	Jā
3312	8	Kredītu piedziņas speciālists (PI)	Nē
2411	5	Vecākais grāmatvedis (PI)	Nē
-	-	Grāmatvedības uzskaitē atbilstoši starptautiskajiem standartiem MI	-
-	-	Grāmatvedība – kvalifikācijas paaugstināšana MI	-
-	-	Grāmatvedība (212 st.) MI	-
-	-	Grāmatvedība – kvalifikācijas paaugstināšana (160 st.) MI	-
-	-	Grāmatvedība un nodokļi MI	-
-	-	Grāmatvedības organizācija uzņēmumā MI	-
-	-	Grāmatvedības pamati (400st.) MI	-

-	-	Grāmatvedības uzskaitē un nodokļi MI	-
-	-	Iekšējais un ārējais audits MI	-
-	-	Komerccdarbības pamati MI	-
-	-	Komerccdarbības un pašnodarbinātības uzsākšana (neklātiene) MI	-
-	-	Praktiskā grāmatvedība atbilstoši Latvijas un starptautiskajiem normatīvajiem dokumentiem MI	-
4132	0	Uzskaites operators (PI)	Nē
4311	493	Uzskaitvedis (PI)	Jā
-	-	Uzņēmumu grāmatvedība MI	-
-	-	Uzņēmumu revīzija MI	-
-	-	Bilance un nodokļi MI	-
-	-	Datorizētā grāmatvedība (160 stundas) MI	-
-	-	Datorizētā grāmatvedība (320 stundas) MI	-
-	-	Finanšu vadība un plānošana maziem un vid. uzņēmumiem MI	-
-	-	Datorizētā grāmatvedība (BD kuponi)	-
-	-	Grāmatvedība – kvalifikācijas paaugstināšana (BD kuponi)	-
-	-	Grāmatvedība un nodokļi (BD kuponi)	-
-	-	Grāmatvedības novitātes (BD kuponi)	-
-	-	Grāmatvedības organizācija uzņēmumā (BD kuponi)	-
-	-	Grāmatveža kvalifikācijas aktualizēšana (BD kuponi)	-
3313	535	Grāmatvedis (BD kuponi)	Jā
3313	535	Grāmatvedis e–apmācības (BD kuponi)	Jā
		<b>Tirdzniecības grupas apmācību programmas</b>	
3322	626	Ceļojošais pārdevējs (PI)	Jā
3331	7	Ekspedīcijas aģents (PI)	Nē
5223	3436	Klienta apkalpošanas speciālists (PI)	Jā
5223	3436	Klientu apkalpošanas operators (PI)	Jā
5223	3436	Klientu/pārdošanas konsultants (PI)	Jā
5223	3436	Mazumtirdzniecības aģents (PI)	Jā
3339	67	Mazumtirdzniecības komercdarbinieks (PI)	Jā
3323	96	Mazumtirdzniecības sagādnieks (PI)	Jā
5223	3436	Mazumtirdzniecības veikala pārdevējs (PA)	Jā
5223	3436	Mazumtirdzniecības veikala pārdevējs (PI)	Jā
5222	389	Mazumtirdzniecības veikala vadītājs (PI)	Jā
5223	3436	Pārdevēja palīgs (PI)	Jā
5223	3436	Pārdevējs konsultants (PI)	Jā
3339	67	Produktu speciālists (PI)	Jā
3339	67	Reklāmas pakalpojumu komercdarbinieks (PI)	Jā
2431	34	Reklāmas vadītājs (PI)	Jā
3311	6	Tirdzniecības finansēšanas speciālists (PI)	Nē
3322	626	Tirdzniecības pārstāvis (PI)	Jā
2431	34	Tirdzniecības vadītājs (PI)	Jā
5222	389	Pamatdarbības struktūrvienības vadītājs mazumtirdzniecībā (PI)	Jā

4221	12	Tūrisma informācijas konsultants (PI)	Nē
2431	34	Tūrisma organizators (PI)	Jā
-	-	Pārdošanas prasmes MI	-
-	-	Reklāmas organizēšanas pamati MI	-
-	-	Farmācijas produktu pārdošana	-
5223	3436	Klientu apkalpošanas operators (BD kuponi)	Jā
3339	67	Mazumtirdzniecības komercdarbinieks (BD kuponi)	Jā
		<b>Biroja darbinieku grupas apmācību programmas</b>	
5151	226	Administrators (PI)	Nē
3341	280	Biroja administrators (PI)	Nē
3341	280	Lietvedis (PI)	Nē
4120	82	Lietvedības sekretārs (PI)	Nē
3323	96	Loģistikas speciālists (PI)	Nē
-	-	Biroja darba organizācija un vadība MI	-
-	-	Kvalitātes sistēmas vadība. Kvalitātes vadība MI	-
-	-	Kvalitātes vadība MI	-
-	-	Lietvedība MI	-
-	-	Personāla vadība MI	-
3411	0	Jurista palīgs (PI)	Nē
3339	67	Loģistikas darbinieks (BD kuponi)	Nē
		<b>Ražošanas grupas apmācību programmas</b>	
7317	0	Amatnieks (PI)	Nē
7533	0	Apģērbu šuvējs (PI)	Jā
7223	114	Ciparu programmas vadības (CNC) darbgaldu iestatītājs (PI)	Jā
7223	114	Ciparu vadības virpošanas operators (PI)	Jā
7531	96	Drēbnieks (PI)	Jā
8172	74	Granulu ražošanas operators (PI)	Jā
7522	176	Laivu izgatavotājs (PI)	Jā
4321	385	Noliktavas darbinieks (PI)	Jā
4321	385	Noliktavas pārzinis (PI)	Jā
7533	0	Palīgšuvējs (PI)	Jā
7532	2	Piegriezējs (PI)	Jā
8219	0	Plastmasas izstrādājumu komplektētājs (PI)	Nē
8100	222	Ražošanas iekārtas operators (PI)	Jā
3432	4	Rokdarbu modelētājs (PI)	Nē
3323	96	Sagādes aģents (PI)	Jā
3323	96	Sagādnieks (PI)	Jā
5151	226	Saimniecības pārzinis (PI)	Jā
5151	226	Saimniecības vadītājs (PI)	Jā
7531	96	Šuvēja (PI)	Jā
4323	76	Transporta dispečers (PI)	Jā
7223	114	Virpotājs (PI)	Jā

-	-	Sieviešu vieglā apģērba konstruēšana un modelēšana (BD kuponi)	
7531	96	Šūšanas operācijas (BD kuponi)	Jā
3116	0	Analītiskās ķīmijas tehniķis	Nē
7533	0	Apģērbu šuvējs (BD kuponi)	Nē
4321	385	Noliktavas pārzinis (BD kuponi)	Jā
7531	96	Šuvējs (BD kuponi)	Jā
		<b>Pakalpojumu grupas apmācību programmas</b>	
7319	0	Floristikas speciālists (PI)	Nē
7319	0	Florists (PI)	Nē
7536	0	Apavu labotājs (PI)	Nē
7536	0	Kurpnieks (PI)	Nē
8154	5	Gludināšanas operators (PI)	Nē
4412	0	Pasta kurjers (PI)	Nē
-	-	Floristika MI	-
		<b>Valodu grupas apmācību programmas</b>	
-	-	Angļu valoda apkalpojošās nozares darbiniekiem (bez priekšzināšanām) MI	-
-	-	Angļu valoda apkalpojošās personālam (ar priekšzināšanām) MI	-
-	-	Angļu valoda ar priekšzināšanām komersantiem MI	-
-	-	Angļu valoda ar priekšzināšanām pakalpojumu sfēras darbiniekiem MI	-
-	-	Angļu valoda bez priekšzināšanām komersantiem MI	-
-	-	Angļu valoda dažādu profesiju pārstāvjiem (A līmenis – pamatzināšanas) MI	-
-	-	Angļu valoda dažādu profesiju pārstāvjiem (B līmenis – vidēja līmeņa zināšanas) MI	-
-	-	Angļu valoda komercpakalpojumu jomā strādājošiem MI	-
-	-	Angļu valoda pamati pakalpojumu sfēras darbiniekiem MI	-
-	-	Angļu valoda un starpkultūru komunikācija apkalpojošās sfēras darbiniekiem MI	-
-	-	Angļu valoda (ar priekšzināšanām) MI	-
-	-	Angļu valoda (bez priekšzināšanām) MI	-
-	-	Angļu valoda uzņēmējiem MI	-
-	-	Vācu valoda un starpkultūru komunikācija tūrisma nozarē nodarbinātajiem MI	-
-	-	Vispārējā krievu valoda dažādu profesiju pārstāvjiem (A līmenis – pamatzināšanas) MI	-
-	-	Vispārējā krievu valoda dažādu profesiju pārstāvjiem (B līmenis – vidējas zināšanas) MI	-
-	-	Vispārējā latviešu valoda publiskā jomā strādājošajiem (zemam vidējam līmenim) MI	-
-	-	Vispārējā angļu valoda publiskā jomā strādājošajiem (prasmīga lietotāja līmenim) MI	-
-	-	Vispārējā angļu valoda publiskā telpā strādājošiem (zemam vidējam līmenim) MI	-
-	-	Vispārējā spāņu valoda publiskā telpā strādājošiem (zemam vidējam līmenim) MI	-
-	-	Vispārējā vācu valoda publiskā jomā strādājošiem (zemam vidējam līmenim) MI	-
		<b>Projektu vadīšanas grupas apmācību programmas</b>	
2422	734	Projekta koordinators (PI)	Nē
3343	3	Projekta vadītāja asistents (PI)	Nē
2242	734	Projekta vadītājs (PI)	Nē

2242	734	Projekta vadītājs/direktors (PI)	Nē
3119	7	Projektu asistents (PI)	Nē
-	-	Praktiskā projektu vadība MI	-
-	-	Projektu vadība (160 st.) MI	-
-	-	Projektu vadība MI	-
-	-	Projektu vadība. Projektu vadīšana MI	-
-	-	Projektu vadības pamati MI	-
-	-	Projektu vadība (BD kuponi)	Nē
-	-	Projektu vadīšana (BD kuponi)	Nē
		<b>Komercdarbības grupas apmācību programmas</b>	
3339	67	Komercdarbības speciālists (PI)	Jā
3435	9	Kultūras pasākumu organizators (PI)	Nē
-	-	ES Bizness un tiesības MI	-
-	-	Mazā biznesa organizēšana MI	-
-	-	Pamatlīmeņa zināšanu programma HACCP MI	-
-	-	Tūrisma komercdarbības organizēšana (BD kuponi)	Nē
-	-	Tūrisma informācijas konsultants (BD kuponi)	Nē
		<b>Izglītības grupas apmācību programmas</b>	
3422	8	Sporta metodīķis (PI)	Nē
-	-	Profesionālās izglītības pedagogu pedagoģiskās pamatzglītības programma (404 st.)MI	-
-	-	Profesionālās izglītības pedagogu pedagoģiskās pamatzglītības programma (320 st.) MI	-

Jaunu apmācību pasākumu iekļaušana šeit netiek rekomendēta, jo pētījumu gaitā nav konstatētas profesijas, pēc kurām tuvākajā laikā būtu gaidāms būtisks pieprasījums, kuras būtu sagatavojamas NVA kursu ietvaros, bet vēl nebūtu iekļautas NVA profesionālās apmācības pasākumos.

## 5.2. REKOMENDĀCIJAS NEFORMĀLO APMĀCĪBU PASĀKUMIEM

Neformālās izglītības mērķis NVA apmācību pasākumu ietvaros ir sniegt darba tirgū nepieciešamās prasmes un zināšanas, kas ļautu celt apmācību saņēmēju konkurētspēju un veicinātu viņu līdzdalību darba tirgū.

Ieteikumi neformālās izglītības apmācību pasākumu organizēšanai un piedāvājuma klāsta pilnveidošanai sniegti, pamatojoties uz darba devēju aptaujā aktualizētajām papildu prasmēm, kas viņiem būtu ļoti nepieciešamas, pieņemot darbā jaunus darbiniekus.

Pēc šī brīža darba tirgū kopumā nepieciešamajām prasmēm var tikt noteikti galvenie prioritārie apmācību virzieni arī bezdarbniekiem un darba meklētājiem. Priekšlikumu sniegšanai par konkrētiem apmācību virzieniem ir izmantots „Sociālo un profesionālo pamatprasmju saraksts bezdarbnieku neformālās apmācības organizēšanai 2012.gadā” informatīvā ziņojuma „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2012.gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem” ietvaros.

Darba devēju aptaujā norādītās nozīmīgi nepieciešamās prasmes jauniem uzņēmuma darbiniekiem liecina, ka neformālās izglītības apmācību pasākumu piedāvājums un to organizēšana arī bezdarbniekiem un darba meklētājiem vēl joprojām pamatā būtu jābalsta uz trim pilāriem – **latviešu valodas zināšanas, krievu valodas zināšanas un saskarsmes prasmes**. Jāvērš uzmanība, ka šo papildu prasmju kopumu var uzskatīt par darba tirgū nepieciešamo pamatzināšanu minimumu. Tā kā vienu bezdarbnieku vai darba meklētāju gada laikā var iesaistīt ne vairāk kā divu neformālās izglītības programmu apguvē, viņa izvēli un apmācību piedāvājumu galvenokārt būtu ieteicams fokusēt uz šo prasmju pilnveidi.

**Angļu valodas** zināšanas uzņēmumu vadītāji un darba devēji ir norādījuši kā nākamo salīdzinoši biežāk nepieciešamo valodas prasmi. Aptaujas rezultāti liecina, ka angļu valodas zināšanas būtu ļoti nepieciešamas katram piektajam darbiniekam (21%), kuru darba devēji plāno pieņemt tuvāko 6 mēnešu laikā. 2010. un 2011.gada neformālo apmācību pasākumu dalībnieku skaita salīdzinājums NVA datu bāzē liecina, ka, lai arī ir 2011.gada rādītājos ir vērojams angļu valodas apmācību samazinājums, dažādu līmeņu angļu valodas apmācībās piedalījušos klientu skaits vēl joprojām ir salīdzinoši liels.

Angļu valodas apmācības nepieciešamība konkrētajam klientam var tikt rūpīgāk izvērtēta vai, iespējams, kā alternatīva tā var tikt piedāvāta kopā ar saskarsmes prasmju uzlabošanu vai ieguvī, tādējādi tik tiešām palielinot viņa izredzes iegūt darbu. Jāuzsver, ka Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības (G), Transporta un uzglabāšanas (H), Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu (I), Informācijas un komunikācijas pakalpojumu (J) nozares un Rīgas reģionu pārstāvošie darba devēji salīdzinoši biežāk norādījuši angļu valodas zināšanas kā ļoti nepieciešamas prasmes. Līdz ar to ir ieteicams piedāvāt angļu valodas pilnveides vai apguves apmācības Rīgas reģiona bezdarbniekiem un darba meklētājiem ar pieredzi iepriekš norādītajās nozarēs vai arī tiem, kuri patiešām, iegūstot trūkstošās zināšanas, varētu un vēlētos strādāt kādā no šo nozaru uzņēmumiem Rīgas reģionā.

**Zviedru, vācu un franču valodas** zināšanas, sarindotas pēc to norādīšanas biežuma, ir tās valodu apmācību programmas, kuras turpmāk arī bezdarbniekiem un darba meklētājiem var tikt nodrošinātas. Pārējo valodu (**somu, norvēģu** un aptaujā vēl arī citas nosauktās – **igauņu, lietuviešu, itāļu un spāņu**) apmācības var tikt piedāvātas un sagatavotas pēc sadarbībā ar konkrētiem darba devējiem.

Darba devēju paustais apliecina, ka šobrīd darba tirgū vienlīdz nepieciešamas un pieprasītas ir kā **vispārīgas datoru prasmes lietotāja līmenī**, tā arī **noteiktas programmatūras padziļinātas un specifiskas zināšanas**. Jāturpina izvēlēta pieeja, nodrošinot bezdarbniekiem neformālās izglītības apmācību pasākumus vispārīgām datoru lietošanas prasmēm un padziļinātai specifisku programmatūru apgušanai.

Tajā pašā laikā informāciju tehnoloģiju nozares pārstāvjiem konkrēti tādās profesiju grupās kā programmētāji, datortīklu un datorsistēmu speciālisti pēc darba devēju teiktā salīdzinoši biežāk ir nepieciešams augstākais izglītības līmenis, tāpēc ieteicams izvērtēt tādu NVA neformālās izglītības apmācību programmu kā „**Web risinājumu izstrāde**” un „**Personālo datoru operētājsistēmu un lietojumprogrammu instalēšana, konfigurēšana un uzturēšana**” nepieciešamību, aktualitāti un iespējamo atbilstību reālām darba tirgus vajadzībām attiecībā uz to cilvēku loku, kam šīs apmācības šobrīd tiek sniegtas. Programmas „**Datorprasmju grāmatvedībā**” apguve var tikt saglabāta līdzšinējā apmērā. Salīdzinoši biežāk darba devējiem ir ļoti nepieciešamas **IC zināšanas**, kas līdzīgi kā mazāk nepieciešamo svešvalodu gadījumā, var tikt organizēta pēc pieprasījuma sadarbībā ar potenciālajiem darba devējiem.

Uzņēmumu vadītāji un darba devēji īpaši uzsver potenciālo jauno darbinieku sociālo prasmju nepieciešamību. Ieteicams paplašināt sociālo prasmju apmācību programmu grupu ar dažādu līmeņu specializētām un vispārīgām **komunikācijas un saskarsmes prasmju pilnveidošanas** programmām. Aptaujas dalībnieki ir norādījuši, ka bez saskarsmes un komunikācijas prasmēm, jauniem uzņēmuma darbiniekiem vēl būtu nepieciešamas arī **sadarbības, pārdošanas prasmes, psiholoģijas zināšanas, etiķetes pārzināšana**. Tas aktualizē iespējamo risinājumu – atsevišķus KPP saturiski pilnveidot, paplašināt un iekļaut arī

neformālās izglītības apmācību pasākumu programmā. Bez tā, protams, ir jākāpina arī sociālo prasmju KPP kursu atpazīstamība, informētība par tiem un jāveicina šo kursu apmeklētība.

**Plānošanas un organizēšanas prasmju un projektu vadības apmācību** programmas var tik piedāvātas un organizētas pēc pieprasījuma. Pamatojoties uz nozares pārstāvju pausto, ieteicams izvērtēt projektu vadības programmu saturu un tās atbilstību reālām darba tirgus vajadzībām.

No uzņēmējdarbības organizācijas prasmju grupas salīdzinoši biežāk darba devēji ir norādījuši, ka jaunajiem uzņēmuma darbiniekiem būtu nepieciešamas **lietvedības un nodokļu zināšanas**. Apmācības var tikt saglabātas līdzšinējā apjomā. Jāuzsver, ka **uzņēmējdarbības uzsākšanas un vadības prasmju** grupas apmācību programmu nepieciešamības izvērtējams nav nosakāms pētījuma ietvaros. Lai izvērtētu apmācības programmu nepieciešamību, ir jāizmanto citi sekundārie datu ieguves avoti.

**Transportlīdzekļu**, tai skaitā **traktortehnikas vadīšana** līdzīgi kā jau iepriekš, citu salīdzinoši mazāk nepieciešamo apmācību gadījumā, var tikt organizēta pēc pieprasījuma sadarbībā ar potenciālajiem darba devējiem.

Pamatojoties uz sociālo partneru intervijām, tiek rekomendēts izveidot apmācību programmu par **situāciju darba tirgū**, lai klients gūtu priekšstatu par realitāti darba tirgū – par darbaspēka pieprasījumu dažādās nozarēs, atalgojuma līmeni, nepieciešamajām prasmēm un zināšanām, ko pieprasa darba devēji. Šāda apmācību programma ļautu klientiem izvērtēt savu konkurētspēju darba tirgū. Tāpat tika piedāvāts izveidot un plaši piedāvāt apmācību pasākumu, kas iekļautu informāciju par **ekonomikas un darba tiesību pamatiem** – nodokļiem, to lomu ekonomikā, pamatinformāciju par uzņēmējdarbību, kā arī par darba attiecībām un darba ņēmēju tiesībām un pienākumiem. Tas ļautu no vienas puses potenciālajiem darba ņēmējiem daudz labāk saprast uzņēmējus, no otras – labāk pārzināt savas tiesības un pastāvēt uz tām attiecībās ar darba devēju. Šīs programmas varētu tikt organizētas arī neformālās izglītības ietvaros, lai arī vieglāk sasniedzamas un plašāk pieejamas tās būtu tad, ja tiktu organizētas KPP ietvaros.