

NACIONĀLAIS  
ATTĪSTĪBAS  
PLĀNS 2020



**EIROPAS SAVIENĪBA**  
Eiropas Sociālais  
fonds

---

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

**ESF projekts „Darba tirgus prognozēšanas sistēmas pilnveide” Nr.7.1.2.2./16/I/001**

**Līgums Nr. 1.1-11.6/1\_2022 ( 26.05.2022.)**

**Ekspresaptaujas darba tirgus informācijas iegūšanai**

**Ziņojums**

**Darba devējiem nepieciešamās (darbinieku)  
prasmes**



**SIA “RAIT Custom Research Baltic”  
Rīga, 2022**

## Saturs

<b>1. Ievads.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Izmantoto terminu skaidrojums .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Izmantotie saīsinājumi un apzīmējumi .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Darba devēju aptaujas apraksts .....</b>	<b>7</b>
<b>5. Darba devēju aptaujas rezultāti .....</b>	<b>11</b>
<b>5.1. Darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģijas esamība.....</b>	<b>11</b>
<b>5.2. Darbinieku prasmju attīstība</b>	<b>13</b>
5.2.1. Darbinieku zināšanu un prasmju vajadzību analīze	13
5.2.2. Darbiniekiem nepieciešamās prasmes	15
5.2.3. Darbiniekiem nepieciešamo prasmju apgūšana	17
5.2.4. Pēdējā gada laikā īstenotie apmācību veidi un iegūtās apliecības, sertifikāti un diplomi	21
5.2.5. Pēdējā gada laikā īstenotās apmācības saistībā ar uzņēmuma/ iestādes tehnoloģisko vai digitālo transformāciju	24
<b>5.3. Uzņēmumu/ iestāžu apmācību budžeti</b>	<b>26</b>
<b>5.4. Apmācību procesu veicinošie un kavējošie faktori</b>	<b>30</b>
5.4.1. Darba devēju pamudinošie faktori apmācību īstenošanā	30
5.4.2. Darba ņēmēja apmācību ieguvumi	32
5.4.3. Šķēršļi darbinieku prasmju pilnveidošanai	34
<b>5.5. Valsts atbalsts darbinieku mācībām</b>	<b>36</b>
<b>5.6. Sadarbība ar izglītības iestādēm</b>	<b>43</b>
<b>5.7. Darba devēju dalība profesionālajās asociācijās</b>	<b>46</b>
<b>6. Kopsavilkums .....</b>	<b>48</b>

## 1. Ievads

Darba devēju ekspresaptaujas darba tirgus informācijas iegūšanai tiek veiktas par aktuālajiem darba tirgus jautājumiem. Aptaujas sniedz precīzāku ieskatu par darba tirgus situāciju gan attiecībā uz Covid-19 pandēmijas ietekmi, gan attiecībā uz citiem ilgāka termiņa darba tirgus izaicinājumiem.

Aptaujas nodrošina ESF projekta “Darba tirgus prognozēšanas sistēmas pilnveide” mērķa, pamatotu un tautsaimniecības vajadzībām atbilstošu lēmumu pieņemšanu rīcībpolitikas izstrādei un ieviešanai, sasniegšanu.

Kopumā paredzētas četras ekspresaptaujas par šādām tēmām:

1. Darba devējiem nepieciešamās (darbinieku) prasmes;
2. Tehnoloģiju ietekme uz darbaspēka nepieciešamību;
3. Darbaspēka piesaiste;
4. Trešo valstu pilsoņu piesaiste darba tirgū.

Šajā ziņojumā atspoguļoti pirmās ekspresaptaujas par tēmu “Darba devējiem nepieciešamās (darbinieku) prasmes” rezultāti.

## 2. Izmantoto terminu skaidrojums

Bāze – respondenti, kuri atbildēja uz konkrēto jautājumu (raksturojums un skaits).

Darbinieks – fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu, veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.

Darba devējs – fiziskā vai juridiskā persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata, nodarbina vismaz vienu darbinieku.

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 vai iestāde, ar kuru darbiniekam (parasti) ir noslēgts darba līgums un kurā, saņemot noteiktu samaksu, viņš veic savus darba pienākumus.

Darba devēju apsekojums – Darba devēju aptauja ar mērķi iegūt detalizētu informāciju no darba devēju skatupunkta par situāciju Latvijas darba tirgū.

Ekstrapolācijas koeficienti – koriģējošie koeficienti izlasē iekļauto informācijas vienību vispārināšanai ar mērķi iegūt ģenerālā kopuma vienību skaitlisko sadalījumu. Piemēram, ja izlasē iekļauti 50 cilvēki, kas pārstāv sev līdzīgos 5000 cilvēkus no ģenerālā kopuma, tad ekstrapolācijas koeficients būs 100. Piemērojot ekstrapolācijas koeficientus, rezultātu attēlojumā iegūst to, ka konkrētā atbilde, kuru snieguši 50 respondenti, attiecināma uz 5000 cilvēkiem no ģenerālā kopuma. Ekstrapolētais darbavietu/ vakanču skaits matemātiski tiek aprēķināts kā skaitlis ar decimāldaļām, bet Ziņojumā tiek atspoguļots noapaļotā veidā, līdz ar to atsevišķu noapaļoto

Ekstrapolēto darbavietu/ vakanču summa var nesakrist ar kopējo norādīto darbavietu/ vakanču skaitu (par +/- 1 darbavietu/ vakanci).

Iestāde – institūcija, kas darbojas publiskas personas vārdā un kam ar normatīvo aktu noteikta kompetence valsts pārvaldē, piešķirti finanšu līdzekļi tās darbības īstenošanai un ir savs personāls.

Ilgstoša vakance – brīva, neaizņemta noteiktas profesijas darbinieka amata, personāla vieta kādā uzņēmumā, kas ir brīva vairāk kā 3 mēnešus.

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...?

Lielais uzņēmums – uzņēmums, kurā, balstoties uz darba līgumu, nodarbināti vairāk kā 250 darbinieku.

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

Mikro uzņēmums – uzņēmums, kurā, balstoties uz darba līgumu, nodarbināti 1 līdz 4 darbinieki.

Neformālā izglītība — ārpus formālās izglītības organizēta interesēm un pieprasījumam atbilstoša izglītojoša darbība, tai skaitā, kursi, semināri, darbnīcas (workshops).

Formālā izglītība — sistēma, kas ietver pamatzglītības, vidējās izglītības un augstākās izglītības pakāpes, kuru programmu apguvi apliecina valsts atzīts izglītības vai profesionālās kvalifikācijas dokuments, kā arī izglītības un profesionālās kvalifikācijas dokuments.

Prasmes – īpašas dotības, kas iegūtas apmācībās vai praksē un kas ir noderīgas darbam, kas ietver spējas apgūt, atjaunot un paplašināt teorētiskās zināšanas un spējas, radoši tās izmantot praksē darba uzdevumu izpildē.

Privātais sektors – komersanti ar valsts vai pašvaldību kapitāla daļu līdz 50%<sup>1</sup>.

Profesijas – fiziskās personas nodarbošanās veids, kam nepieciešama noteikta sagatavotība (izglītība) un noteiktas teorētiskas zināšanas un praktiskas iemaņas. Darba devēju aptaujā tiek izmantots Profesiju klasifikators.

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

Respondents – aptaujas dalībnieks – augstākā līmeņa uzņēmuma vadītājs vai personāla vadītājs, kurš ir atbildīgs par galvenajiem personāla vadības jautājumiem saistībā ar uzņēmuma attīstību un ir sniedzis atbildes uz Darba devēju aptaujas jautājumiem.

Sabiedriskais sektors – valsts un pašvaldību iestādes un komersanti ar valsts vai pašvaldību kapitāla daļu 50% un vairāk, kā arī nodibinājumi, biedrības, fondi un to komersanti<sup>2</sup>.

Statistikas reģions – Latvijas teritoriālā vienība, kas klasificēta atbilstoši Teritoriālo vienību klasifikācijai statistikas nolūkiem (saīsināti NUTS) NUTS 3 līmenī.

Svari, svaru koeficienti – koriģējošie koeficienti izlasē iekļauto informācijas vienību vispārīnāšanai ar mērķi līdzsvarot izlases vienību sastāvu atbilstoši ģenerālajam kopumam. Piemēram, izlasē iekļautas 500 sievietes, kuras veido 50% no visiem respondentiem. Ja ģenerālajā kopumā ir 52% sieviešu, tad konkrētajā gadījumā piemēro svaru koeficientu – 1,04. Piemērojot

---

<sup>1</sup> Izmantota Centrālā statistikas pārvaldes definīcija. <https://stat.gov.lv/lv/metadati/4858-menesa-videja-un-reala-darba-samaksa>

<sup>2</sup> Turpat.

svaru koeficientus, rezultātu attēlojumā iegūst to, ka konkrētā atbilde, kuru sniegušas 50% respondentu, attiecināma uz 52% no ģenerālā kopuma.

Tautsaimniecības sektors – tautsaimniecības nozare jeb ekonomiskās darbības veids, kas klasificēts atbilstoši Vispārējās ekonomiskās darbības klasifikācijai NACE 2.red.

Uzņēmums – jebkurš saimnieciskās darbības subjekts neatkarīgi no tā juridiskās formas, ieskaitot pašnodarbinātas personas un ģimenes uzņēmumus, kas nodarbojas ar amatniecību vai veic citu darbību, kā arī personālsabiedrības un apvienības, kas iesaistītas saimnieciskajā darbībā. Uzņēmums veic vienu vai vairākas darbības vienā vai vairākās vietās.

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

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

### 3. Izmantotie saīsinājumi un apzīmējumi

Saīsinājumi:

CATI – datorizētās telefonintervijas (Computer Assisted Telephone Interviews)

CAWI – datorizētās intervijas tiešsaistes režīmā (internetā) (Computer Assisted Web Interviews)

CSP – Centrālā statistikas pārvalde

NACE – Saimnieciskās darbības statistiskā klasifikācija NACE 2.red.

NUTS – Latvijas teritoriālā vienība, kas klasificēta atbilstoši Teritoriālo vienību klasifikācijai statistikas nolūkiem

NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra


SPSS – Sociālo zinātņu statistikas pakete (Statistical Package for the Social Science), kas izmantota Darba devēju aptaujas rezultātu apstrādē.

Apzīmējumi:

\* Bāze ir pārāk maza ( $30 < n < 50$  respondenti), lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus

\*\* Bāze ir pārāk maza ( $< 30$  respondenti), lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus

 rādītājs ir statistiski nozīmīgi augstāks kā visā izlasē (varbūtība 95%)

 rādītājs ir statistiski nozīmīgi zemāks kā visā izlasē (varbūtība 95%)

#### 4. Darba devēju aptaujas apraksts

Darba devēju aptaujas ģenerālais kopums ir uzņēmumi/ iestādes Latvijā ar nodarbināto skaitu 1 un vairāk darbinieku 2021.gadā, kas pārstāv 22 tautsaimniecības nozares saskaņā ar NACE 2.red.klasifikāciju (19 ekonomiskās darbības veidi NACE klasifikācijas viena burta līmenī (skat. Tabula 1).

**Tabula 1. Izlasē iekļautās tautsaimniecības nozares (atbilstoši NACE 2 klasifikatoram)**

A	Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība
B	Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
C	Apstrādes rūpniecība
D	Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana
E	Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
F	Būvniecība
G	Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
H	Transports un uzglabāšana
I	Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi
J	Informācijas un komunikācijas pakalpojumi
K	Finanšu un apdrošināšanas darbības
L	Operācijas ar nekustamo īpašumu
M	Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
N	Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība
O	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana
P	Izglītība
Q	Veselība un sociālā aprūpe
R	Māksla, izklaide un atpūta
S	Citi pakalpojumi

Darba devēju aptauja aptver ne tikai uzņēmumus, bet arī iestādes, kas atbilst definētajiem kritērijiem – darbinieku skaits un darbības nozare, tādēļ ziņojumā, sniedzot informāciju par darba devējiem, ir lietots apzīmējums “uzņēmums/ iestāde”.

Darba devēju aptaujas izlase veidota, izmantojot kombinētu izlases veidošanas metodi – kvotu un stratificētās izlases metodi. Vispirms tika noteiktas kvotas (izlases apjoms) iepriekš definētajās stratās. Kvotu noteikšanai definētajās stratās tika izmantota CSP sniegtā informācija par ekonomiski aktīvo uzņēmumu/ iestāžu skaitu Latvijā 2020.gadā, dati.

Lai sasniegtu reprezentatīvu izlasi, izmantotas šādas stratifikācijas pazīmes:

- uzņēmuma/ iestādes atrašanās vieta (statistisko reģionu līmenī – Rīgas statistiskais reģions, Pierīgas statistiskais reģions, Vidzemes statistiskais reģions, Kurzemes statistiskais reģions, Zemgales statistiskais reģions un Latgales statistiskais reģions);
- uzņēmuma/ iestādes nozare (atbilstoši NACE 2.red. klasifikatoram);
- darbinieku skaits uzņēmumā/ iestādē (grupas: 1 līdz 4 darbinieki, 5 – 49 darbinieki, 50 – 249 darbinieki un 250 un vairāk darbinieku).

Pielietojot norādītās stratifikācijas pazīmes tika panākta optimāla uzņēmumu/ iestāžu pārstāvniecība izlasē pēc īpašuma formas (valsts/ pašvaldību sektors un privātais sektors).

Lai līdzsvarotu izlases vienību sastāvu atbilstoši ģenerālajam kopumam, tika pielietota darba devēju aptaujā iegūto datu svēršana.

Datu svēršana ir nepieciešama, lai līdzsvarotu izlases vienību sastāvu atbilstoši ģenerālajam kopumam. Ņemot vērā, ka saskaņā ar pētījuma pamatnostādņem izlasē apzināti tika palielināts vidējo un lielo uzņēmumu/ iestāžu skaits, datu masīvs tika pakļauts svēršanas procedūrai.

Papildus, lai iegūtu augstāku rezultātu precizitāti, datus attiecinot uz ģenerālo kopumu, rezultāti pirms datu apstrādes tika svērti pēc visām stratifikācijas pazīmēm: tautsaimniecības nozare, sektors, uzņēmuma/ iestādes lielums un reģions.

Uzņēmumu/ iestāžu grupēšanai pēc lieluma (darbinieku skaita) izmantots uzņēmumu/ iestāžu pārstāvju norādītais strādājošo skaits uzņēmumā/ iestādē 2021.gada beigās.

Pētījuma izlases (uzņēmumu/ iestāžu) raksturojumā (skat. Tabula 2) norādīts uzņēmumu/ iestāžu skaits un procentuālais sadalījums pa stratifikācijas pazīmēm.



**Tabula 2. Pētījuma izlases (uzņēmumu/ iestāžu) raksturojums**

		<b>Skaitis</b>	<b>Svērts %</b>
<b>Strādājošo skaits</b>	1- 4 darbinieki	200	78.6
	5 - 49 darbinieki	671	19.1
	50 - 249 darbinieki	123	1.8
	250 un vairāk darbinieku	78	0.4
<b>Reģions</b>	Rīga	515	46.8
	Pierīga	154	18.4
	Vidzeme	76	8.2
	Latgale	95	8.0
	Zemgale	110	8.8
	Kurzeme	122	9.9
<b>NACE kods</b>	A	62	10.0
	B - E	176	8.8
	F	86	7.9
	G - J	414	33.0
	K - N	157	26.2
	O - Q	132	4.2
	R - S	45	10.0
<b>Sektors</b>	Sabiedriskais sektors	185	17.8
	Privātais sektors	887	82.2

Darba devēju aptaujas dati iegūti, izmantojot kvantitatīvo pieeju. Interviju iegūšanā tika pielietota multimodāla pieeja, izmantojot datorizētas telefonintervijas (CATI) un datorizētas aptaujas tiešsaistes režīmā internetā (CAWI), pēc respondenta izvēles. Aptaujas anketa bija pieejama latviešu vai krievu valodā pēc respondenta izvēles.

Darba devēju aptaujas veikšanai tika izmantota Latvijā reģistrētu uzņēmumu/ iestāžu datu bāze, kas iegūta no SIA “Firmas.lv”. Analizējot rezultātus, jāņem vērā, ka datu bāzē tika iekļauti uzņēmumi atbilstoši informācijai no gada pārskatiem par 2021.gadu un tajā nav pārstāvēti uzņēmumi/ iestādes, kas darbību ir reģistrējuši 2022.gadā, kaut gan tie būtu atbilduši uzņēmumu/ iestāžu atlases kritērijiem.

Darba devēju aptaujas respondents uzņēmumā/ iestādē: augstākā līmeņa vadītājs vai personāla vadītājs, kurš ir atbildīgs par galvenajiem personāla vadības jautājumiem saistībā ar uzņēmuma/ iestādes attīstību.

Informācija par lauka darba norisi ir atainota Tabulā 3. Lauka darba tehniskā atskaite.

**Tabula 3. Lauka darba tehniskā atskaite**

Aptaujas norises laiks: 2022. gada 08. jūnijs – 25. jūlijs		
<b>Derīgās intervijas: 1072</b>		
Tehniskā statistika:	<b>Izmantoto kontaktu kopskaits</b>	<b>2 384</b>
	Nederīgi kontakti, t.sk neatbilst mērķa grupai	880
	<b>Derīgi kontakti</b>	<b>1 504</b>
	<b>Veiktās intervijas, t.sk.</b>	<b>1 497</b>
	- derīgas CATI un CAWI	1 072
	- nederīgas (nepabeigtas vai neatbilstošas kvalitātes intervijas) CATI un CAWI	425
	Nerespondence (atteikums piedalīties)	7
	<b>Response (Derīgās intervijas/ Derīgo kontaktu skaits)</b>	<b>71%</b>

Lai nodrošinātu kvalitatīvu un uzticamu datu iegūšanu, tika veikta kvalitātes kontrole visās pētījuma stadijās – intervētāju atlasē, testa interviju veikšanā, intervētāju kontrolē un iegūto datu kontrolē.

Pirms interviju uzsākšanas tika sagatavots darba uzdevums un instrukcija intervētājiem par pētījuma uzdevumu, respondentu atlases kritērijiem, interviju veikšanas nosacījumiem un izpildes termiņiem. Pirms interviju uzsākšanas tika veikta interviju veicēju apmācība un testa intervijas. Telefoninterviju kontrole tika veikta aptaujas lauka darba gaitā, noklausoties nejaušā veidā izvēlētas intervijas, pārbaudot interviju notikšanas faktu un kvalitāti. Gan CATI, gan CAWI kvalitāte tika pārbaudīta pēc datu faila iegūšanas ar speciālas programmas ALBERTA palīdzību, kas ļauj atklāt nejaušības un loģikas kļūdas. Statistiski nozīmīgu sakarību gadījumā anketa tika atzīmēta kā aizdomīga un tika veikta papildus kontrole, lai noskaidrotu sniegto datu patiesumu.

## 5. Darba devēju aptaujas rezultāti

### 5.1. Darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģijas esamība

Tikai piektdaļai darba devēju (19%) uzņēmumā/iestādē ir izstrādāta darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģija, mācību plāns. Galvenokārt (13%), darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģija tiek iekļauta uzņēmuma/ iestādes kopējā stratēģijā, retāk (6%) tā izstrādāta kā atsevišķs dokuments.

Stratēģijas esamība korelē ar uzņēmuma lielumu. Mikro uzņēmumos (ar 1 līdz 4 darbiniekiem), šāda stratēģija ir 17%, mazajos uzņēmumos (ar 5 līdz 49 darbiniekiem) – 24%, kamēr vidējos uzņēmumos jau pusei (50%), bet lielajos uzņēmumos 84% darba devēju ir izstrādāta attiecīgā stratēģija. Visās uzņēmumu lieluma grupās, darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģija biežāk sastopama kā kopējās stratēģijas daļa. Tomēr var novērot, ka vidējos (13%) un lielajos (37%) uzņēmumos, darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģija kā atsevišķs dokuments tiek izstrādāta biežāk kā mazāka izmēra uzņēmumos (skat. Attēls 1.1.).

Reģionu griezumā biežāk kā citur darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģija ir ieviesta Pierīgas reģionā (27%), bet visretāk – Zemgalē (5%) (skat. Attēls 1.2.).

Var novērot atšķirības dažās nozarēs. Visretāk personāla attīstības stratēģija ir darba devējiem Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības (8%), Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu (9%) un Operāciju ar nekustamo īpašumu (3%) nozarē. Visbiežāk – Finanšu un apdrošināšanas darbības (50%) un Valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas (72%) nozarē. Šeit un turpmāk analizētas tikai tās nozares, kuras aptaujā pārstāv vismaz 25 respondenti.

#### Attēls 1.1. Darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģijas esamība sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

A01. Vai uzņēmumā/iestādē ir izstrādāta darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģija, mācību plāns?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
Jā, iekļauts uzņēmuma/ iestādes kopējā stratēģijā	13	14	13	11	18	37	47
Jā, tas ir atsevišķs dokuments	6	10	5	6	6	13	37
Nē	81	76	82	83	76	50	16

#### Attēls 1.2. Darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģijas esamība reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

A01. Vai uzņēmumā/iestādē ir izstrādāta darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģija, mācību plāns?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*
Jā, iekļauts uzņēmuma/ iestādes kopējā stratēģijā	13	10	21	22	16	3	8	3	9	14	14	12	22	22
Jā, tas ir atsevišķs dokuments	6	7	6	5	5	1	6	4	10	8	4	10	6	1
Nē	81	82	73	73	79	95	86	92	82	78	83	79	72	77

Kopumā no visiem darba devējiem, 14% ir vispārīga darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģija vai mācību plāns, bet tikai 5% tas ir izstrādāts kādam konkrētam laika periodam.

Līdzīgi kā personāla attīstības stratēģijas esamība, arī tās definēšana konkrētam laika periodam biežāk ir izplatīta pēc darbinieku skaita lielākos uzņēmumos. Mazajos uzņēmumos stratēģija konkrētam laika posmam ir 8%, vidējos uzņēmumos – 23%, bet lielajos uzņēmumos – 57%, darba devēju (skat. Attēls 2.1.).

Starp tautsaimniecības nozarēm, Informācijas un komunikācijas pakalpojumu (25%) un Transporta un uzglabāšanas (12%) nozarei biežāk kā vidēji ir konkrētam laika periodam izstrādāta personāla stratēģija vai mācību plāns. Savukārt darba devējiem Finanšu un apdrošināšanas darbību (48%) un Valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas (65%) nozarē šāds plāns ir vispārīgs, bez konkrēta laika perioda.

### Attēls 2.1. Darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģijas veids sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

A02.Vai darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģija vai mācību plāns ir izstrādāts kādam konkrētam laika periodam?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
Nē, tas ir vispārīgs	14	19	13	13	17	26	27
Jā, tas ir izstrādāts konkrētam laika periodam	5	5	5	3	8	23	57
Nav profesionālās pilnveides stratēģijas, mācību plāna	81	76	82	83	76	50	16

### Attēls 2.2. Darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģijas veids reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

A02.Vai darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģija vai mācību plāns ir izstrādāts kādam konkrētam laika periodam?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*
Nē, tas ir vispārīgs	14	13	20	20	17	3	9	5	9	14	12	18	24	21
Jā, tas ir izstrādāts konkrētam laika periodam	5	4	6	6	4	2	6	3	9	8	5	4	4	2
Nav profesionālās pilnveides stratēģijas, mācību plāna	81	82	73	73	79	95	86	92	82	78	83	79	72	77

## 5.2. Darbinieku prasmju attīstība

### 5.2.1. Darbinieku zināšanu un prasmju vajadzību analīze

Darbinieku zināšanu un prasmju vajadzību analīze notiek nedaudz mazāk kā pusē Latvijas uzņēmumu/ iestāžu (46%). Situācija ir līdzīga kā privātajā, tā sabiedriskajā sektorā.

Arī šajā rādītājā uzņēmuma lielums korelē ar zināšanu un prasmju vajadzību analīzes izplatību – jo lielāks uzņēmums, jo darba devēju, kas šādu analīzi veic, ir vairāk. Biežāk kā vidēji strādājošo zināšanu un prasmju vajadzību analīzi veic mazie (56%), vidējie (73%) un lieli uzņēmumi (87%), salīdzinājumā ar mikro uzņēmumiem (43%) (skat. Attēls 3.1.).

Darba devēji Kurzemē (58%) un Vidzemē (69%) biežāk norādījuši uz vajadzību analīzi attiecībā uz darbinieku zināšanām un prasmēm. Vienlaikus Zemgalē šāda analīze notiek retāk kā vidēji (35%) (skat. Attēls 3.2.).

Retāk kā citās nozarēs vajadzību analīzi veic darba devēji Būvniecības (35%), Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības (18%) un Veselības un sociālās aprūpes (24%) jomās.

#### Attēls 3.1. Darbinieku zināšanu un prasmju vajadzību analīze uzņēmumā sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

B01. Vai Jūsu uzņēmumā/iestādē notiek darbinieku zināšanu un prasmju vajadzību analīze?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
Jā	46	47	46	43	56	73	87
Nē	54	53	54	57	44	27	13

#### Attēls 3.2. Darbinieku zināšanu un prasmju vajadzību analīze uzņēmumā reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

B01. Vai Jūsu uzņēmumā/iestādē notiek darbinieku zināšanu un prasmju vajadzību analīze?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*
Jā	46	44	44	69	41	35	58	48	49	35	52	42	44	47
Nē	54	56	56	31	59	65	42	52	51	65	48	58	56	53

Lai veiktu darbinieku zināšanu un prasmju vajadzību analīzi, kā galvenais paņēmieni tiek izmantotas darbinieku aptaujas un pārrunas – tās veic 32% darba devēju. Nākamā biežāk izmantotā metode ir uzņēmuma/ iestādes rādītāju analīze (20%), kas ļauj noteikt darbinieku zināšanu un prasmju pilnveides virzienus. Arī darba tirgus tendenču apzināšana daļai darba devēju (10%) palīdz noteikt personāla vajadzības attīstības jomā.

Darbinieku aptaujas/ pārrunas, biežāk kā citās nozarēs tiek īstenotas Apstrādes rūpniecības (41%), Informācijas un komunikācijas pakalpojumu (54%) un Izglītības (55%) nozarēs.

Savukārt Transporta un uzglabāšanas (19%) un Finanšu un apdrošināšanas darbību (32%) nozaru darba devēji, biežāk kā citi seko darba tirgus tendencēm. Transporta un uzglabāšanas nozares darba devēji arī ir aktīvākie uzņēmuma/ iestādes rādītāju analīzes izmantošanā (30%), lai noteiktu darbinieku attīstāmas prasmes un zināšanas.

Visu vajadzību analīžu metožu pielietojums korelē ar uzņēmuma lielumu – jo lielāks uzņēmums, jo vairāk tajā izmanto katru no analīzes metodēm. (skat. Attēls 4.1.).

#### Attēls 4.1. Darbinieku zināšanu un prasmju vajadzību analīze uzņēmumā sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

B02.Kādā veidā tiek īstenota darbinieku zināšanu un prasmju vajadzību analīze? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
Tiek veiktas darbinieku aptaujas/ pārrunas	32	30	32	28	43	59	80
Tiek analizēti uzņēmuma/ iestādes rādītāji	20	14	21	19	24	35	49
Tiek apzinātas darba tirgus tendences	10	12	10	9	13	21	34
Citā veidā	1	0.2	2	2	1	2	6
Netiek īstenota darbinieku zināšanu un prasmju vajadzību analīze	54	53	54	57	44	27	13

#### Attēls 4.2. Darbinieku zināšanu un prasmju vajadzību analīze uzņēmumā reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

B02.Kādā veidā tiek īstenota darbinieku zināšanu un prasmju vajadzību analīze? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)							
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S	
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*	
Tiek veiktas darbinieku aptaujas/ pārrunas	32	26	39	47	24	26	46	37	37	20	36	27	37	29	
Tiek analizēti uzņēmuma/ iestādes rādītāji	20	17	14	35	23	11	37	27	19	20	23	10	12	33	
Tiek apzinātas darba tirgus tendences	10	16	5	1	9	3	5	2	6	12	12	13	7	7	
Citā veidā	1	1	2	0.2	0.3	3	0.3	0	1	0.1	4	0.1	0.1	0	
Netiek īstenota darbinieku zināšanu un prasmju vajadzību analīze	54	56	56	31	59	65	42	52	51	65	48	58	56	53	

## 5.2.2. Darbiniekiem nepieciešamās prasmes

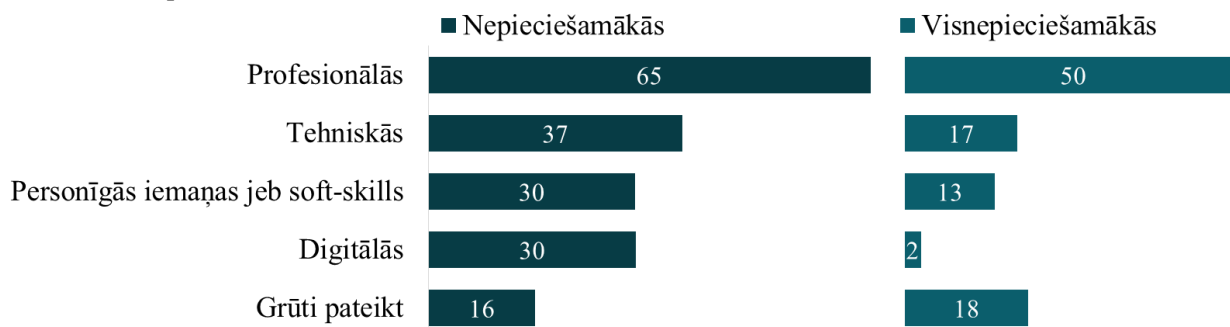
Darba devēju skatījumā, darba pienākumu veikšanai nepieciešamākās ir darbinieku profesionālās prasmes. Tas kā nepieciešamākās nosauca 65% darba devēju, turklāt 50% tās uzskata par visnepieciešamāko prasmju kopumu (skat. Attēls 5).

### Attēls 5. Nepieciešamākās un visnepieciešamākās prasmes. %

B03.Kādas prasmes ir nepieciešamākās Jūsu uzņēmumā/ iestādē? Iespējamās vairākas atbildes.

B03a.Un kuras ir visnepieciešamākās? Viena atbilde.

Bāze: visi respondenti



Divās nozarēs – Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (90%) un Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (86%) profesionālās prasmes ir nepieciešamas vēl biežāk kā caurmērā. Retāk kā citās nozarēs profesionālās prasmes nepieciešamas Operāciju ar nekustamo īpašumu (48%) un Izglītības (47%) nozarēs. Reģionālajā griezumā, Latgales (75%) un Kurzemes (76%) darba devēji biežāk no darbiniekiem sagaida profesionālās prasmes, bet darbavietās Rīgā (60%) tās ir pieprasītas retāk kā vidēji (skat. Attēls 6.2).

### Attēls 6.1. Nepieciešamākās prasmes sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

B03.Kādas prasmes ir nepieciešamākās Jūsu uzņēmumā/ iestādē?

Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
<b>Profesionālās</b>	<b>65</b>	71	64	62	75	84	90
<b>Tehniskās</b>	<b>37</b>	40	37	34	49	66	67
<b>Digitālās</b>	<b>30</b>	24	32	29	33	46	78
<b>Personīgās iemaņas jeb soft-skills</b>	<b>30</b>	26	31	29	35	50	63
<b>Grūti pateikt</b>	<b>16</b>	24	14	18	7	3	2

## Attēls 6.2. Nepieciešamākās prasmes reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

B03.Kādas prasmes ir nepieciešamākās Jūsu uzņēmumā/ iestādē? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*
<b>Profesionālās</b>	<b>65</b>	60	67	71	75	62	76	73	67	66	64	64	65	59
<b>Tehniskās</b>	<b>37</b>	37	48	34	29	33	34	32	48	51	40	31	40	28
<b>Digitālās</b>	<b>30</b>	30	34	18	33	36	32	20	39	25	33	34	29	21
<b>Personīgās iemaņas jeb soft-skills</b>	<b>30</b>	31	25	24	42	22	40	27	33	28	35	25	21	36
<b>Grūti pateikt</b>	<b>16</b>	19	11	22	1	18	14	15	13	7	13	18	11	33

Profesionālajām prasmēm seko tehnisko prasmju nepieciešamība – 37% darba devēju tās atzīmē kā nepieciešamākās un 17% kā galvenās – visnepieciešamākās, prasmes. Salīdzinājumā ar citām nozarēm, tehnisko prasmju nepieciešamība ir augstāka Apstrādes rūpniecības (49%), Būvniecības (51%), Transporta un uzglabāšanas (61%) un Operāciju ar nekustamo īpašumu (63%) nozarēs, bet zemāka – Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības (17%) nozarē. Pierīgā (48%), salīdzinājumā ar citiem reģioniem, tehnisko prasmju nepieciešamība ir augstāka (skat. Attēls 6.2).

Personīgās iemaņas jeb soft-skills un digitālās prasmes, ko par nepieciešamākajām nosauca 30% darba devēju, noslēdz prasmju pieprasījuma sarakstu. Tomēr, izvēloties vienu, visnepieciešamāko prasmi, priekšroka tiek dota personīgajām iemaņām jeb soft-skills (13% darba devēju tās nosauca kā visnepieciešamākās), atstājot digitālās prasmes (3%) pēdējā vietā (skat. Attēls 5).

Arī personīgās iemaņas jeb soft-skills dažās nozarēs ir pieprasītākas kā citās. Tās ir Apstrādes rūpniecības (43%), Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta (38%), Transporta un uzglabāšanas (43%) un Mākslas, izklaides un atpūtas (52%) nozares. Izglītības (22%) nozarē retāk kā citās jomās tiek sagaidītas personīgo iemaņu jeb soft-skills prasmes. Latgalē (42%) un Kurzemē (40%) personīgo iemaņu jeb soft-skills prasmju nepieciešamība ir augstāka (skat. Attēls 6.2).

Uz digitālo prasmju nepieciešamību biežāk norāda Apstrādes rūpniecības (42%), Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta (37%), Transporta un uzglabāšanas (45%) un Profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu (44%) nozaru darba devēji. Savukārt, Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu (9%) un Finanšu un apdrošināšanas darbības (8%) nozaru uzņēmumi/ iestādes, retāk kā vidēji. Vidzemē (18%) digitālo prasmju nepieciešamība ir zemāka kā citviet (skat. Attēls 6.2).

Visu nepieciešamo prasmju pieprasījums korelē ar uzņēmuma lielumu. Profesionālo, tehnisko un personīgo iemaņu jeb soft-skills nepieciešamība pieaug sākot jau ar uzņēmumiem/ iestādēm, kas nodarbina vismaz 5 darbiniekus, bet digitālo prasmju nepieciešamība – uzņēmumiem sākot no 50 darbiniekiem. Prasmju nepieciešamība privātajā un sabiedriskajā sektorā ir līdzīga (skat. Attēls 6.1).



### 5.2.3. Darbiniekiem nepieciešamo prasmju apgūšana

Darba devēji izmanto plašu darba vietā nepieciešamo prasmju iegūšanas instrumentu klāstu.

Biežāk tās ir darbinieku iekšējās apmācības (42%) un pamudinājums darbiniekiem pašizglītoties (39%). Nākamā plašāk izmantotā stratēģija ir vajadzībām atbilstošs darbinieku atlases process – tiek pieņemti darbā jauni darbinieki, ar nepieciešamām prasmēm (33%). Tāpat aktīvi tiek izmantotas darbinieku ārējās apmācības bez valsts atbalsta (30%) un samērā aktīvi arī apmācību pasākumi/ kursi ar valsts atbalstu (17%).

Sabiedriskā sektora darba devēji (25%) biežāk kā privātā sektora (15%), norāda uz apmācību pasākumus/ kursu ar valsts atbalsta izmantošanu. Sabiedriskajā sektorā vērojama zemāka darbinieku pašizglītošanās sekmēšana (31%). (Skat. Attēls 7.1).

#### Attēls 7.1. Prasmju iegūšanas nodrošināšana uzņēmumā sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

B04.Kādā veidā Jūsu uzņēmums/ iestāde nodrošina prasmju iegūšanu?

Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
<b>Rikojot darbinieku iekšējās apmācības</b>	<b>42</b>	42	42	39	49	78	92
<b>Motivējot darbiniekus pašizglītoties</b>	<b>39</b>	31	41	39	37	42	58
<b>Pieņemot jaunus darbiniekus ar nepieciešamajām prasmēm</b>	<b>33</b>	35	33	28	49	75	87
<b>Rikojot darbinieku ārējās apmācības, bez valsts atbalsta</b>	<b>30</b>	35	28	27	34	62	76
<b>Izmantojot valsts atbalsta apmācību pasākumus/ kursus</b>	<b>17</b>	25	15	16	16	26	54
<b>Citā veidā</b>	<b>0.02</b>	0	0.02	0	0.1	0.3	0
<b>Grūti pateikt</b>	<b>12</b>	15	12	14	7	2	0

Pieeja prasmju apgūšanai dažādās nozarēs atšķiras – Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības un Operāciju ar nekustamo īpašumu nozarēs, retāk kā citās izmanto darbinieku ārējās apmācības, bez valsts atbalsta (attiecīgi 17% un 8%) un darbinieku iekšējās apmācības (23% un 22%). Ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas un Mākslas, izklaides un atpūtas nozarēs – biežāk kā vidēji pieņem jaunus darbiniekus ar nepieciešamajām prasmēm (54%). Finanšu un apdrošināšanas darbības nozare ir vienīgā, kur darba devēji ievērojami retāk norādīja uz jaunu darbinieku ar nepieciešamajām prasmēm piesaisti (11%) kā prasmju iegūšanas instrumentu. Arī Veselības un sociālās aprūpes nozare biežāk īsteno jaunu darbinieku ar atbilstošām prasmēm atlasi (46%), kā arī biežāk veic darbinieku iekšējās apmācības (55%), bet ievērojami retāk – valsts atbalsta apmācību pasākumus/ kursus (tikai 4%). Tāpat, retāk kā citas nozares, valsts atbalsta apmācību pasākumus/ kursus izmantojuši Apstrādes rūpniecības (8%), Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (3%) nozares darba devēji. Gan Informācijas un komunikācijas pakalpojumu, gan Finanšu un apdrošināšanas darbības nozares darba devēji biežāk kā citi, norādīja uz darbinieku ārējo apmācību, bez valsts atbalsta (attiecīgi 51% un 54%) un darbinieku iekšējo apmācību organizēšanu (attiecīgi 74% un 68%). Arī Profesionālo, zinātnisko

un tehnisko pakalpojumu nozarē biežāk kā vidēji tiek īstenotas darbinieku iekšējās apmācības (55%), bet ievērojami retāk šādas apmācības notiek Apstrādes rūpniecības nozarē (32%). Ir virkne nozaru, kurās darba devēji sekmīgāk motivē darbiniekus pašizglītoties – Apstrādes rūpniecība (51%), Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (54%) un Izglītība (55%). Vienlaikus citās nozarēs – Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (22%), Finanšu un apdrošināšanas darbības (6%), Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (14%), pašizglītošanās notiek būtiski retāk.

Tādu prasmju iegūšanas instrumentu kā jaunu darbinieku ar nepieciešamajām prasmēm pieņemšana, darbinieku ārējās apmācības bez valsts atbalsta un darbinieku iekšējās apmācības, īstenošana palielinās līdz ar darbinieku skaitu uzņēmumā/ iestādē, sākot jau no 5 strādājošajiem. Savukārt, valsts atbalsta apmācību pasākumu/ kursu izmantošana, sākot no 50 strādājošajiem, bet motivēšana darbiniekus pašizglītoties būtiski plašāk tiek pielietota tikai lielajos uzņēmumos (ar 250 un vairāk darbiniekiem) (skat. Attēls 7.1).

## Attēls 7.2. Prasmju iegūšanas nodrošināšana uzņēmumā reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

B04.Kādā veidā Jūsu uzņēmums/ iestāde nodrošina prasmju iegūšanu? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)							
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S	
	<i>n</i> 1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*	
Rikojot darbinieku iekšējās apmācības	42	42	52	42	42	22	41	23	43	33	46	46	54	40	
Motivējot darbiniekus pašizglītoties	39	35	40	49	37	43	47	41	38	41	37	35	53	49	
Pieņemot jaunus darbiniekus ar nepieciešamajām prasmēm	33	30	33	28	35	39	47	35	37	36	32	30	32	39	
Rikojot darbinieku ārējās apmācības, bez valsts atbalsta	30	24	50	29	43	12	25	17	28	22	32	30	20	41	
Izmantojot valsts atbalsta apmācību pasākumus/ kursus	17	13	19	21	20	11	28	23	12	19	14	21	8	15	
Citā veidā	0.02	0.03	0	0	0.1	0	0	0	0.2	0	0	0	0	0	
Grūti pateikt	12	17	5	15	3	16	6	11	10	6	16	11	5	14	

Divas trešdaļas Latvijas darba devēju (74%) dažādā veidā atbalsta darbinieku apmācības. Biežāk kā vidēji atbalstu sniedz uzņēmumi, kam darbinieku skaits ir virs 5. Jo lielāks uzņēmums, jo biežāk tiek sniegts atbalsts. Salīdzinoši retāk kā citos reģionos atbalstu sniedz Rīgas reģiona darba devēji (69%), bet biežāk – Vidzemes (86%), Latgales (87%) un Kurzemes (84%) darba devēji. (Skat. Attēls 8.1 un 8.2).

Visplašāk tiek piedāvāta iespēja darbiniekiem mācīties darba laikā (54%). Sabiedriskajā sektorā (64%) strādājošajiem šāda iespēja tiek piedāvāta biežāk nekā privātajā sektorā (52%) strādājošajiem. No tautsaimniecības sektoriem iespējas mācīties darba laikā biežāk kā citiem ir Būvniecības (67%) un Transporta un uzglabāšanas (70%), bet ievērojami retāk Veselības un sociālās aprūpes (33%) un Mākslas, izklaides un atpūtas (35%) nozaru darbiniekiem.

Aptuveni ceturtdaļa (28%) darba devēju pilnībā apmaksā darbam nepieciešamo prasmju apmācības. Biežāk kā citās nozarēs uz šādu praksi norāda Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta (34%) un Transporta un uzglabāšanas (40%) nozares darba devēji. Vēl desmitā daļa (11%) norādīja, ka daļēji apmaksā darbam nepieciešamo prasmju apmācības.

Trešais nozīmīgākais darbinieku apmācību atbalsta veids ir nepilna darba laika iespēju piedāvāšana, ja tas nepieciešams mācību apgūšanai. Šādu iespēju sniedz nedaudz vairāk kā piektā daļa darba devēju (22%). Sabiedriskajā sektorā strādājošajiem šāda iespēja ir salīdzinoši retāka (15%). Elastīgāki attiecībā uz nepilna darba laika iespējām ir Transporta un uzglabāšanas (43%) un Informācijas un komunikācijas pakalpojumu (50%) nozares uzņēmumi, savukārt mazāk elastīgi ir Operāciju ar nekustamo īpašumu (7%), Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības (1%) un Veselības un sociālās aprūpes (5%) darba devēji.

**Attēls 8.1. Darbinieku apmācību atbalsts uzņēmumā sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %**

B06.Kā Jūsu organizācija atbalsta darbinieku apmācības? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
Iespēja mācīties darba laikā	54	63	52	54	52	68	87
Pilnībā apmaksā darbam nepieciešamo prasmju apmācības	28	32	26	23	42	72	77
Piedāvā nepilna darba laika iespējas, ja nepieciešams	22	15	23	22	22	28	32
Dalēji apmaksā darbam nepieciešamo prasmju apmācības	11	8	12	10	16	25	30
Kompensē ceļa izdevumus apmācībām	10	11	9	8	13	26	39
Piešķir apmaksātu mācību atvaļinājumu	8	8	8	6	12	43	68
Piešķir neapmaksātu mācību atvaļinājumu	4	3	4	3	7	17	31
Pilnībā apmaksā ar darbu tieši nesaistītas apmācības	3	0.3	3	2	2	4	6
Dalēji apmaksā ar darbu tieši nesaistītas apmācības	2	2	2	1	4	4	14
Citā veidā	0.3	0.1	0.3	0.3	0.3	0.4	2
Nekas no minētā	26	21	27	28	19	4	0

## Attēls 8.2. Darbinieku apmācību atbalsts uzņēmumā reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

B06. Kā Jūsu organizācija atbalsta darbinieku apmācības? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*
Iespēja mācīties darba laikā	54	50	62	74	56	40	52	54	49	67	59	51	44	41
Pilnībā apmaksā darbam nepieciešamo prasmju apmācības	28	26	34	12	38	26	28	25	28	36	35	20	32	16
Piedāvā nepilna darba laika iespējas, ja nepieciešams	22	22	30	23	14	18	18	31	20	17	29	19	15	7
Daļēji apmaksā darbam nepieciešamo prasmju apmācības	11	10	12	7	15	2	25	7	11	3	9	10	22	29
Kompensē ceļa izdevumus	10	6	13	20	16	3	13	2	5	7	11	10	3	20
Piešķir apmaksātu mācību	8	5	12	22	10	2	2	1	6	6	6	9	10	18
Piešķir neapmaksātu mācību	4	4	7	3	1	2	3	13	3	1	3	2	6	2
Pilnībā apmaksā ar darbu tieši nesaistītas apmācības	3	4	2	1	3	0.4	0.1	0	0.5	2	3	4	0.2	1
Daļēji apmaksā ar darbu tieši nesaistītas apmācības	2	2	3	1	0.2	0.2	0.05	0	0.5	0.5	3	1	0.4	4
Citā veidā	0.3	0	0.2	0	3	0.1	0.3	0.3	0.1	0	1	0	0.4	0
Nekas no minētā	26	31	26	14	13	28	16	22	31	19	20	30	31	36

Citi atbalsta veidi ir ceļa izdevumu apmācībām kompensācija (10%), apmaksāta (8%) vai neapmaksāta (4%) mācību atvaļinājuma piešķiršana. Atsevišķi uzņēmumi/ iestādes papildus darbā nepieciešamajām prasmēm arī pilnībā (3%) vai daļēji (2%) apmaksā ar darbu tieši nesaistītas apmācības. Uz daļēju darbam nepieciešamo prasmju apmācību apmaksu biežāk kā vidēji norāda Transporta un uzglabāšanas (21%), Veselības un sociālās aprūpes (24%) un Mākslas, izklaides un atpūtas (45%) nozares darba devēji, bet Būvniecības (3%) nozares – retāk. Transporta un uzglabāšanas nozare (19%) biežāk kā citi kompensē ceļa izdevumu apmācībām, un līdztekus Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarei (13%) piešķir neapmaksātu mācību atvaļinājumu (11%). Informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozare citu vidū izceļas arī ar plašākām atbalsta iespējām saviem darbiniekiem pilnībā apmaksāt ar darbu tieši nesaistītas apmācības (23%).

#### 5.2.4. Pēdējā gada laikā īstenotie apmācību veidi un iegūtās apliecības, sertifikāti un diplomi

Pēdējā gada laikā (2021.gada jūlijs – 2022. gada jūnijs), lielākoties, darba vietās notikušas praktiskās apmācības – gūstot nepieciešamās prasmes no pieredzes darba vietā. Šāda prakse īstenota 64% no visiem uzņēmumiem/ iestādēm. Biežāk kā vidēji šāds apmācību veids izmantots Transporta un uzglabāšanas (85%) un Finanšu un apdrošināšanas darbību (82%) nozarēs, bet retāk – Mākslas, izklaides un atpūtas (38%) nozarē. Šis apmācību veids vairāk kā citiem, ir raksturīgs vidējā lieluma uzņēmumiem (74%) (skat. Attēls 9.1).

Vairāk kā trešdaļā (36%) uzņēmumu/ iestāžu darbinieki pēdējā gada laikā paši meklējuši sev piemērotākās mācības. Izplatītāka kā citās nozarēs šāda prakse bijusi Apstrādes rūpniecības (52%), Mākslas, izklaides un atpūtas (72%) un Veselības un sociālās aprūpes (49%) nozarē, bet ievērojami retāka – Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta (29%), Informācijas un komunikācijas pakalpojumu (18%) un Profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu (20%) nozarēs. Lielajos uzņēmumos (53%) ievērojami biežāk kā vidēji darbiniekiem pieder iniciatīva pašiem meklēt sev atbilstošas mācības.

Trešdaļā (33%) uzņēmumu/ iestāžu darbiniekiem pēdējā gada laikā bijusi iespēja apmeklēt apmācības ārpus darbavietas. Ievērojami biežāk šādas apmācības notikušas Informācijas un komunikācijas pakalpojumu (70%) un Finanšu un apdrošināšanas darbību (68%) nozaru uzņēmumos/ iestādēs. Ievērojami retāk – Būvniecības (22%) nozares uzņēmumos/ iestādēs.

Mācības kā ārpalpojums, kas organizēts darbavietā, ticis izmantots 9% uzņēmumu/ iestāžu. Transporta un uzglabāšanas (22%) nozare, šādu formātu izmantojusi biežāk kā vidēji visā tautsaimniecībā.

Mācības kā ārpalpojums, kas tiek organizēts darbavietā un apmācības ārpus darbavietas korelē ar uzņēmuma lielumu – jo lielāks uzņēmums, jo biežāk izmanto attiecīgos apmācību veidus. Apmācību veidu izvēlē parādās arī reģionālas atšķirības (skat. Attēls 9.1. un Attēls 9.2.).

Apmācību veidi pēdējā gada laikā sabiedriskajā un privātajā sektorā neatšķiras.

#### Attēls 9.1. Īstenotie apmācību veidi pēdējā gada laikā sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

B07.Kādus apmācību veidus esat īstenojuši pēdējā gada laikā?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
Darbinieki mācās darbā no praktiskās pieredzes darbavietā	64	66	63	63	67	74	73
Darbinieks pats meklē sev piemērotākās mācības	36	34	37	37	35	36	53
Darbinieki apmeklē apmācības ārpus darbavietas	33	37	32	30	43	65	82
Mācības kā ārpalpojums tiek organizētas darbavietā	9	11	8	6	14	51	73
Citus	1	1	1	1	0.4	6	6
Nekādus	1	0.4	1	1	2	0	0
Grūti pateikt	0.01	0	0.01	0	0.1	0	0

## Attēls 9.2. Īstenotie apmācību veidi pēdējā gada laikā reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

B07.Kādus apmācību veidus esat īstenojuši pēdējā gada laikā?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*
Darbinieki mācās darbā no praktiskās pieredzes darbavietā	64	65	63	75	68	51	61	63	62	69	69	64	69	45
Darbinieks pats meklē sev piemērotākās mācības	36	37	40	41	23	16	53	24	42	43	32	26	44	75
Darbinieki apmeklē apmācības ārpus darbavietas	33	28	39	42	30	45	30	28	27	22	33	37	39	41
Mācības kā ārpalpojums tiek organizētas darbavietā	9	9	8	6	20	8	3	8	8	13	12	6	6	5
Citus	1	0.3	4	0	3	0.3	0	0	0.4	9	1	0	0.1	1
Nekādus	1	1	0	0	0.3	9	0.1	5	1	0	1	0.2	0.2	2
Grūti pateikt	0.01	0	0	0	0.1	0	0	0	0.1	0	0	0	0	0

Aptuveni pusē (52%) uzņēmumu/ iestāžu kāds no darbiniekiem 2021. gadā ir piedalījies apmācībās, kur iegūst apliecību, sertifikātu vai diplomu.

Arī šādu apmācību īstenošana korelē ar uzņēmumu lielumu. Mikro uzņēmumos attiecīgās apmācības notika 47%, mazajos uzņēmumos 66%, bet vidējos un lielajos uzņēmumos vairāk kā 90% gadījumu (sk. Attēls 10.1). Nozaru griezumā biežāk darbiniekiem apmācības, iegūstot apliecību, sertifikātu vai diplomu nodrošinājuši Informācijas un komunikācijas pakalpojumu (87%), Finanšu un apdrošināšanas darbību (73%) un Profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu (68%) nozaru darba devēji. Retāk uz šādām mācībām savus darbiniekus nosūtījuši Ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas (22%) un Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu (35%) nozares uzņēmumu/ iestāžu darba devēji. Reģionu salīdzinājumā, visvairāk šādās apmācībās īstenoja Pierīgas (65%), bet vismazāk Kurzemes (42%) darba devēji (sk. Attēls 10.2).

## Attēls 10.1. Procentuālais darbinieku skaits, kuri 2021. gadā piedalījās apmācībās sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

B11.Cik procentu no visiem jūsu darbiniekiem 2021. gadā piedalījās apmācībās, kurās iegūst apliecību /sertifikātu/ diplomu (izņemot instruktāžas darba vietā, pieredzes apmaiņu, darbinieku informēšanu par aktualitātēm

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
Jā	52	52	52	47	66	92	95
Nē	48	48	48	53	34	8	5

**Attēls 10.2. Procentuālais darbinieku skaits, kuri 2021. gadā piedalījās apmācībās reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %**

B11. Cik procentu no visiem jūsu darbiniekiem 2021. gadā piedalījās apmācībās, kurās iegūst apliecību /sertifikātu/ diplomu (izņemot instruktāžas darba vietā, pieredzes apmaiņu, darbinieku informēšanu par aktualitātēm u.tml.) ?

*Bāze: visi respondenti*

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*
<b>Jā</b>	<b>52</b>	49	65	46	54	54	42	60	40	45	52	59	59	39
<b>Nē</b>	<b>48</b>	51	35	54	46	46	58	40	60	55	48	41	41	61

### 5.2.5. Pēdējā gada laikā īstenotās apmācības saistībā ar uzņēmuma/ iestādes tehnoloģisko vai digitālo transformāciju

Gandrīz piektā daļa uzņēmumu/ iestāžu (19%) pēdējā gada laikā (2021.gada jūlijs – 2022. gada jūnijs), ir īstenojuši darbinieku apmācības saistībā ar uzņēmuma/ iestādes tehnoloģisko vai digitālo transformāciju. Arī šim rādītājam ir spēcīga korelācija ar uzņēmuma/ iestādes darbinieku skaitu – jo lielāks uzņēmums/ iestāde, jo vairāk ir darba devēju, kas šādu apmācību ir īstenojuši. Mikro uzņēmumos darbinieku apmācības saistībā ar uzņēmuma/ iestādes tehnoloģisko vai digitālo transformāciju notika 17%, bet lielajos uzņēmumos – 72%, no darba devēju kopskaita (Sk. Attēls 11.1).

Sabiedriskais un privātais sektors attiecīgās apmācības īstenojuši vienlīdz bieži. Pēdējā gada laikā darba devēji Zemgalē (28%) ir bijuši aktīvāki, bet Pierīgā (10%) mazāk aktīvi šādu apmācību īstenošanā salīdzinājumā ar vidējo rādītāju visā valstī (sk. Attēls 11.1 un 11.2). Nozaru griezumā, visaktīvākā bijusi Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta (26%) nozare.

#### Attēls 11.1. Darbinieku apmācību, kuras saistītas ar uzņēmuma/ iestādes tehnoloģisko vai digitālo transformāciju, nodrošināšana sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

B15.Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde iepriekšējā gadā nodrošināja darbiniekiem apmācības saistībā ar uzņēmuma/ iestādes tehnoloģisko vai digitālo transformāciju (t.i., digitālās prasmes, procesu automatizāciju, digitalizāciju, digitālo pakalpojumu paplašināšanu vai ieviešanu)?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
n	1072	185	887	200	671	123	78
Jā	19	21	19	17	25	41	72
Nē	81	79	81	83	75	59	28

#### Attēls 11.2. Darbinieku apmācību, kuras saistītas ar uzņēmuma/ iestādes tehnoloģisko vai digitālo transformāciju, nodrošināšana reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

B15.Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde iepriekšējā gadā nodrošināja darbiniekiem apmācības saistībā ar uzņēmuma/ iestādes tehnoloģisko vai digitālo transformāciju (t.i., digitālās prasmes, procesu automatizāciju, digitalizāciju, digitālo pakalpojumu paplašināšanu vai ieviešanu)?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
n	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*
Jā	19	20	10	25	16	28	21	24	11	17	23	19	15	12
Nē	81	80	90	75	84	72	79	76	89	83	77	81	85	88

Dažādās darbavietās ievērojami atšķiras ar tehnoloģisko vai digitālo transformāciju saistīto apmācību īpatsvars kopējā apmācību klāstā. Kopumā 13% no visiem darba devējiem šādas mācības veidoja līdz 50 procentiem no visām apmācībām, bet 6% – tie bija 50 un vairāk procentu no visām pēdējā gada laikā īstenotajām apmācībām (sk. Attēls 12.1 un 12.2). Lai arī kopumā Būvniecības nozarē apmācības saistībā ar uzņēmuma/ iestādes tehnoloģisko vai digitālo transformāciju notikušas vienlīdz bieži kā izlasē kopumā, tieši šajā nozarē ir lielāks šai mācību



jomai veltīto apmācību īpatsvars (13% no Būvniecības nozares uzņēmumiem veltīja vairāk kā pusi no visām apmācībām tieši uzņēmuma/ iestādes tehnoloģiskai vai digitālai transformācijai).

### Attēls 12.1. Procentuālā apmācību daļa, kura ir sasīta ar uzņēmuma tehnoloģisko vai digitālo transformāciju sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

B16.Procentuāli apmēram, cik liela daļa no visām apmācībām bija saistīta ar uzņēmuma tehnoloģisko vai digitālo transformāciju?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
<b>Līdz 10%</b>	7	8	6	5	11	19	39
<b>11%-50%</b>	7	7	7	6	10	9	25
<b>51% un vairāk</b>	6	6	6	6	4	13	8
<b>Nenodrošināja darbiniekiem apmācības par uzņēmuma/ iestādes tehnoloģisko vai digitālo transformāciju</b>	<b>81</b>	79	81	83	75	59	28

### Attēls 12.2. Procentuālā apmācību daļa, kura ir sasīta ar uzņēmuma tehnoloģisko vai digitālo transformāciju reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

B16.Procentuāli apmēram, cik liela daļa no visām apmācībām bija saistīta ar uzņēmuma tehnoloģisko vai digitālo transformāciju?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*
<b>Līdz 10%</b>	7	5	3	16	2	20	6	13	6	1	9	3	8	5
<b>11%-50%</b>	7	6	6	1	14	7	10	10	3	3	7	9	3	4
<b>51% un vairāk</b>	6	10	1	8	0.4	1	4	1	2	13	7	7	4	3
<b>Nenodrošināja darbiniekiem apmācības par uzņēmuma/ iestādes tehnoloģisko vai digitālo transformāciju</b>	<b>81</b>	80	90	75	84	72	79	76	89	83	77	81	85	88

### 5.3. Uzņēmumu/ iestāžu apmācību budžeti

Trešdaļai (33%) darba devēju uzņēmuma/ iestādes budžetā ir paredzēti izdevumi apmācībām. Sabiedriskais un privātais sektors šajā aspektā ir bez statistiski nozīmīgām atšķirībām.

Budžeta pieejamība būtiski atšķiras pēc uzņēmuma/ iestādes lieluma. No darba devējiem ar 1- 4 darbiniekiem, šāds budžets ir 29%, ar 5 - 49 darbiniekiem 43%, ar 50 - 249 darbiniekiem – 77%, bet ar 250 un vairāk darbiniekiem – 88%. (Sk. Attēls 13.1).

Arī reģionos pastāv atšķirības. Rīgas darba devēji (25%) retāk kā citi budžetā paredz līdzekļus apmācībām, bet Vidzemes (53%) un Latgales (45%) darba devēji – biežāk (sk. Attēls 13.2).

Nozaru griezumā, retāk apmācību budžets ir paredzēts Apstrādes rūpniecības (17%) un Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu (16%) nozarēs, bet biežāk – Ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas (52%) un Informācijas un komunikācijas pakalpojumu (54%) nozarēs.

#### Attēls 13.1. Budžetā paredzētie izdevumi apmācībām sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

B08.Vai jūsu uzņēmuma/ iestādes budžetā ir paredzēti izdevumi apmācībām?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
<b>Jā</b>	<b>33</b>	36	32	29	43	77	88
<b>Nē</b>	<b>67</b>	64	68	71	57	23	12

#### Attēls 13.2. Budžetā paredzētie izdevumi apmācībām reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

B08.Vai jūsu uzņēmuma/ iestādes budžetā ir paredzēti izdevumi apmācībām?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)							
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S	
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*	
<b>Jā</b>	<b>33</b>	25	35	53	45	32	40	35	28	30	32	33	28	43	
<b>Nē</b>	<b>67</b>	75	65	47	55	68	60	65	72	70	68	67	72	57	

Pieejamo budžetu drīzāk var raksturot kā svārstīgu – 19% darba devēju atzīst, ka apmācību budžets regulāri netiek plānots, bet var tikt iekļauts vai izslēgts. Vēl 9% uzņēmumu/ iestāžu apmācību budžets vienmēr tiek paredzēts, tomēr tā apmēru ietekmē plānotie ieņēmumi un finanšu iespējas. Tikai 5 % darba devēju vienmēr ir paredzēts vajadzībām atbilstošs apmācību budžets. Apmācību budžeta stabilitāte pieaug līdz ar uzņēmuma lielumu. (Sk. Attēls 14.1). Biežāk kā citās nozarēs vajadzībām atbilstošs apmācību budžets ir ieplānots Informācijas un komunikācijas pakalpojumu (27%) nozarē. Savukārt, Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu

un motociklu remonta nozarē biežāk kā citās nozarēs, apmācību budžets ir neparedzamāks – regulāri netiek plānots, bet var tikt iekļauts vai izslēgts atbilstoši situācijai (28%).

#### Attēls 14.1. Apmācībām pieejamā budžeta raksturojums sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

B09.Kā Jūs raksturotu apmācībām pieejamo budžetu?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
Vienmēr tiek paredzēts vajadzībām atbilstošs apmācību budžets	5	8	4	2	11	18	26
Apmācību budžets vienmēr tiek paredzēts, tomēr tā apmēru ietekmē plānotie ieņēmumi un finanšu iespējas	9	8	9	7	12	41	49
Apmācību budžets regulāri netiek plānots, bet var tikt iekļauts vai izslēgts	19	20	19	19	20	18	14
Nav paredzēti izdevumi apmācībām	67	64	68	71	57	23	12

#### Attēls 14.2. Apmācībām pieejamā budžeta raksturojums reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

B09.Kā Jūs raksturotu apmācībām pieejamo budžetu?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B-E	F	G-J	K-N	O-Q	R-S
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*
Vienmēr tiek paredzēts vajadzībām atbilstošs apmācību budžets	5	4	4	6	7	3	9	6	10	2	5	2	4	7
Apmācību budžets vienmēr tiek paredzēts, tomēr tā apmēru ietekmē plānotie ieņēmumi un finanšu iespējas	9	9	5	5	13	13	13	13	4	12	6	10	6	14
Apmācību budžets regulāri netiek plānots, bet var tikt iekļauts vai izslēgts	19	13	26	41	25	16	19	17	14	16	21	21	18	22
Nav paredzēti izdevumi apmācībām	67	75	65	47	55	68	60	65	72	70	68	67	72	57

Tikai 6% no visiem darba devējiem varēja atklāt konkrētu summu viena darbinieka apmācībām (sk. Attēls 15.1 un 15.2). Tie, kam nauda budžetā ir paredzēta, vidēji nosauca 221,80 eiro uz vienu strādājošo. Tomēr jāņem vērā lielais neatbildējušos skaits – 27% no visiem darba devējiem atteicās vai nevarēja nosaukt atbilstošo budžeta pozīciju.

### Attēls 15.1. Atvēlētais EUR daudzums gadā viena darbinieka apmācībām sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

B10a. Vidēji, cik EUR gadā jūsu uzņēmumā/ iestādē tiek atvēlēti viena darbinieka apmācībām?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
<b>Līdz 100 EUR</b>	<b>2</b>	6	1	1	3	9	22
<b>101 - 300 EUR</b>	<b>3</b>	1	4	3	3	6	16
<b>301 EUR+</b>	<b>1</b>	1	1	1	3	4	4
<b>Grūti pateikt</b>	<b>27</b>	28	26	24	34	58	46
<b>Nav paredzēti izdevumi apmācībām</b>	<b>67</b>	64	68	71	57	23	12

### Attēls 15.2. Atvēlētais EUR daudzums gadā viena darbinieka apmācībām reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

B10a. Vidēji, cik EUR gadā jūsu uzņēmumā/ iestādē tiek atvēlēti viena darbinieka apmācībām?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*
<b>Līdz 100 EUR</b>	<b>2</b>	3	1	2	0.3	1	1	0	1	2	3	1	3	2
<b>101 - 300 EUR</b>	<b>3</b>	2	9	1	5	3	0.4	1	1	1	6	3	4	1
<b>301 EUR+</b>	<b>1</b>	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	0.1	0.5	1
<b>Grūti pateikt</b>	<b>27</b>	19	24	49	40	24	39	34	26	26	20	29	20	39
<b>Nav paredzēti izdevumi apmācībām</b>	<b>67</b>	75	65	47	55	68	60	65	72	70	68	67	72	57

Vairāk atbilžu tika iegūts vaicājot pēc procentuālā ieguldījuma apmācībās, no kopējām darbaspēka izmaksām. Desmitā daļa (10%) apmācībām novirza līdz 1%, vēl desmitā daļa (11%) novirza no 1% līdz 5%. Vēl aptuveni desmitā daļa sadalās starp tādiem darba devējiem, kas apmācībām novirza 5% līdz 10% un vairāk kā 10% (attiecīgi pa 6% darba devēju). Attiecīgi pārējie – 67%, neparedz nekādus apmācību izdevumus. (Sk. Attēls 16.1 un 16.2).

### Attēls 16.1. Procents no kopējām darbaspēka izmaksām, ko novirza apmācībām sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

B10b. Aptuveni, cik procentu no kopējām darbaspēka izmaksām ir novirzīts apmācībām?

Bāze: visi respondenti

	n	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
			Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
	n	1072	185	887	200	671	123	78
<b>Līdz 1 %</b>		<b>10</b>	13	9	8	15	34	38
<b>1% līdz 5%</b>		<b>11</b>	8	12	9	18	26	32
<b>5% līdz 10%</b>		<b>6</b>	3	6	6	7	5	10
<b>Vairāk kā 10%</b>		<b>6</b>	12	5	6	4	12	8
<b>Nav paredzēti izdevumi apmācībām</b>		<b>67</b>	64	68	71	57	23	12

### Attēls 16.2. Procents no kopējām darbaspēka izmaksām, ko novirza apmācībām reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

B10b. Aptuveni, cik procentu no kopējām darbaspēka izmaksām ir novirzīts apmācībām?

Bāze: visi respondenti

	n	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)							
			Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S	
	n	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*	
<b>Līdz 1 %</b>		<b>10</b>	9	11	5	10	9	15	13	18	19	8	2	13	15	
<b>1% līdz 5%</b>		<b>11</b>	8	12	14	15	16	17	17	7	6	13	11	9	9	
<b>5% līdz 10%</b>		<b>6</b>	5	10	9	2	6	3	1	1	5	5	13	5	2	
<b>Vairāk kā 10%</b>		<b>6</b>	4	1	26	19	2	5	4	2	2	6	6	1	17	
<b>Nav paredzēti izdevumi apmācībām</b>		<b>67</b>	75	65	47	55	68	60	65	72	70	68	67	72	57	

## 5.4. Apmācību procesu veicinošie un kavējošie faktori

### 5.4.1. Darba devēju pamudinošie faktori apmācību īstenošanā

Darba devēju skatījumā, galvenā ierosme ieguldīt savu darbinieku prasmju attīstībā ir darba procesa izmaiņu nepieciešamība. Uz šo aspektu norādīja 64% aptaujāto darba devēju. Sabiedriskajā sektorā (76%) šāda motivācija ir biežāk izteikta kā privātajā (61%). Biežāk nekā citās nozarēs uz šo iemeslu norādīja darba devēji Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta (72%) nozarē, bet retāk – Informācijas un komunikācijas pakalpojumu (43%), Finanšu un apdrošināšanas darbības (14%) un Izglītības (41%) nozaru darba devēji.

#### Attēls 17.1. Darba devēju motivācija ieguldīt savu darbinieku prasmju attīstībā sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

B12.Kas, jūsuprāt, motivē darba devēju ieguldīt savu darbinieku prasmju attīstībā? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	n	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
			Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
Darba procesa izmaiņu nepieciešamība	1072	64	76	61	63	65	83	80
Apmācības ir uzņēmuma/ iestādes attīstības priekšnosacījums		34	30	35	31	43	64	89
Uzņēmuma/ iestādes tehnoloģiskā vai digitālā transformācija		22	12	24	20	25	43	62
Apmācības ir darbinieku nemonētārs apbalvojums/ motivators		15	19	14	13	21	35	51
Cits		0.3	0	0.3	0	1	0	0
Grūti pateikt		0.4	0.5	0.4	0.4	1	0	0

#### Attēls 17.2. Darba devēju motivācija ieguldīt savu darbinieku prasmju attīstībā reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

B12.Kas, jūsuprāt, motivē darba devēju ieguldīt savu darbinieku prasmju attīstībā? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	n	Visa izlase	Reģions							NACE kods (apvienotais)						
			Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S	
Darba procesa izmaiņu nepieciešamība	1072	64	64	68	68	65	49	68	66	69	72	67	57	52	64	
Apmācības ir uzņēmuma/ iestādes attīstības priekšnosacījums		34	30	32	35	46	47	33	35	43	17	30	36	43	42	
Uzņēmuma/ iestādes tehnoloģiskā vai digitālā transformācija		22	22	25	14	22.1	18	27	14	17	31	24	22	32	16	
Apmācības ir darbinieku nemonētārs apbalvojums/ motivators		15	17	12	9	23	9	15	8	11	13	14	19	17	18	
Cits		0.3	0.2	0.3	1	0	0.2	0.1	0.5	0.3	1	0	0.1	0	1	
Grūti pateikt		0.4	1	0.4	0	0	0	0	0	0.3	0	1	0	0	0	

Kā otrs nozīmīgākais apmācību veicinātājs ir apmācību labvēlīgā ietekme uz uzņēmuma/ iestādes attīstību. Šādu viedokli pauda 34% darba devēju. Šis uzskats atšķiras dažādās nozarēs – biežāk kā citās šādi uzskata darba devēji Finanšu un apdrošināšanas darbību (55%) un Apstrādes rūpniecības (50%) nozarē, bet retāk – Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta (26%), Būvniecības (17%) un Operāciju ar nekustamo īpašumu (12%) nozarēs.

Darba devēji Latgalē (46%) un Zemgalē (47%), biežāk kā vidēji pauž uzskatu, ka apmācības ir uzņēmuma/ iestādes attīstības priekšnosacījums.

Ceturtdaļa (22%) uzņēmumu kā darbinieku apmācību motivējošu faktoru nosauca uzņēmuma/ iestādes tehnoloģisko vai digitālo transformāciju. Šis daudzums ir līdzīgs darba devēju daudzumam, kas pēdējā gada laikā tika īstenojuši apmācības (19%) saistībā ar uzņēmuma/ iestādes tehnoloģisko vai digitālo transformāciju. Sabiedriskajā sektorā (12%) uzņēmuma/ iestādes tehnoloģiskā vai digitālā transformācija retāk ir veicinājusi darbinieku apmācību kā privātajā sektorā (24%).

Darbinieku apmācības daļā uzņēmumu/ iestāžu (15%) kalpo kā darbinieku nemonētārs apbalvojums. Biežāk kā vidēji šādu nozīmi apmācībām piešķir Transporta un uzglabāšanas (25%) un Finanšu un apdrošināšanas darbību (44%) nozares darba devēji, bet retāk – Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta (8%) nozares darba devēji.

Visu pētījumā iekļauto faktoru nozīme ir lielāka uzņēmumos sākot ar darbinieku skaitu no 50 un vairāk, bet apmācībām kā uzņēmuma/ iestādes attīstības priekšnosacījumam un kā darbinieku nemonētāram apbalvojumam, jau sākot no 5 darbiniekiem. (Sk. Attēls 17.1 un 17.2.).

## 5.4.2. Darba ņēmēja apmācību ieguvumi

Aptuveni puse darba devēju (48%) darbinieku apmācības uzskata par pašsaprotamām, norādot, ka prasmju atjaunošana ietilpst darba pienākumos un papildu ieguvumu pašam darbiniekam no tā nav. Šāds vērtējums dominē Sabiedriskā sektora (73%), kā arī Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu (67%) un Veselības un sociālās aprūpes (82%) nozaru darba devēju vidū.

Tikpat liela daļa (49%) norāda, ka darbiniekiem apmācības sniedz labākas karjeras iespējas (tai skaitā izredzes paaugstinājumam amatā). Biežāk kā vidēji uz šādām iespējām norāda darba devēji Apstrādes rūpniecības (61%), Izglītības (65%) un Mākslas, izklaides un atpūtas (80%) nozarēs, bet retāk – Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu (23%), Profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu (34%) un Veselības un sociālās aprūpes (17%) nozarēs. Uz labākām karjeras iespējām, kā apmācību ieguvumu, biežāk kā citi norāda arī vidējo (70%) un lielo (80%) uzņēmumu darba devēji.

Vērā ņemams ieguvums darbiniekiem, ko norāda 15% darba devēju, ir piemaksas vai atalgojuma pieaugums apmācību rezultātā. Šāda ietekme uz darba apmaksu biežāk kā vidēji ir uzņēmumos ar 5 - 49 darbiniekiem (21%) un 250 un vairāk darbiniekiem (29%), Rīgas reģiona darbavietās (20%) un strādājošajiem Informācijas un komunikācijas pakalpojumu (33%) nozarē. Retāk kā vidēji uz monetāriem ieguvumiem norāda Vidzemes reģiona (4%) un Veselības un sociālās aprūpes (6%) nozares darba devēji. (Sk. Attēls 18.1 un 18.2.).

### Attēls 18.1. Darbinieku ieguvumi no prasmju pilveidošanas sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

B13.Ko, jūsuprāt, iegūst darbinieks, kurš pilnveido savas prasmes?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
Labākas karjeras iespējas (izredzes paaugstinājumam amatā)	49	34	52	48	51	70	80
Papildus neko, prasmju atjaunošana ietilpst darba pienākumos	48	73	43	48	48	42	54
Piemaksas, atalgojuma pieaugumu	15	10	16	13	21	21	29
Cits	2	1	2	2	2	10	6
Grūti pateikt	1	0.3	1	1	0.3	0	0



**Attēls 18.2. Darbinieku ieguvumi no prasmju pilnveidošanas reģionu un nozaru griezumā.**  
Kolonnas %

B13.Ko, jūsuprāt, iegūst darbinieks, kurš pilnveido savas prasmes?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)							
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S	
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45	
Labākas karjeras iespējas (izredzes paaugstinājumam amatā)	49	45	53	48	53	48	58	46	56	47	46	41	48	79	
Papildus neko, prasmju atjaunošana ietilpst darba pienākumos	48	49	43	51	52	44	50	53	50	50	51	52	56	18	
Piemaksas, atalgojuma pieaugumu	15	20	18	4	13	9	4	8	9	22	16	15	9	21	
Cits	2	3	0.1	5	0.2	4	1	0.2	6	0.4	2	2	1	2	
Grūti pateikt	1	2	0.3	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	

### 5.4.3. Šķēršļi darbinieku prasmju pilnveidošanai

Trešdaļai (33%) darba devēju nepastāv šķēršļu atbalstīt darbinieku prasmju pilnveidošanu. Uzņēmumi, kas retāk kā vidēji saskata šķēršļus apmācībām ir starp darba devējiem, kas nodarbina 5 - 49 darbiniekus (37% nav šķēršļu), Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta (41%) un Informācijas un komunikācijas pakalpojumu (55%) nozaru uzņēmumi.

Kā būtiskāko šķērslī darba devēji nosauca finanšu resursu trūkumu – uz to norādīja 39%. Biežāk kā vidēji ar to sastopas Transporta un uzglabāšanas (55%), Profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu (71%) un Veselības un sociālās aprūpes (56%) nozaru uzņēmumi/ iestādes. Retāk – uzņēmumi ar 5 - 49 darbiniekiem (29%).

Otrs būtiskākais šķērslis ir darbinieku noslodze – laika trūkums mācībām. Ar to savos uzņēmumos/ iestādēs saskaras 26% darba devēju. Šī situācija ir vienlīdz raksturīga visām nozarēm. Uz laika trūkumu biežāk norāda lielāki uzņēmumi – jo lielāks uzņēmums, jo šī problemātika ir izteiktāka. Reģionu skatījumā, Vidzemē (38%) un Latgalē (39%), darba devēji ar laika trūkumu apmācībām sastopas biežāk, bet Zemgalē (13%) retāk kā vidēji (sk. Attēls 19.1 un 19.2).

#### Attēls 19.1. Šķēršļi atbalstīt darbinieku prasmju pilnveidošanu sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

B14. Vai uzņēmumā/ iestādē pastāv kādi no šķēršļiem atbalstīt darbinieku prasmju

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
<b>Finanšu resursu trūkums</b>	<b>39</b>	40	38	41	29	35	39
<b>Darbinieku noslodze – nav laika mācībām</b>	<b>26</b>	28	26	24	34	49	70
<b>Darbinieku mainība</b>	<b>11</b>	11	11	9	18	24	27
<b>Nesaskata nepieciešamību pilnveidot darbinieku prasmes</b>	<b>11</b>	17	10	12	8	6	4
<b>Citi</b>	<b>1</b>	1	1	0.3	2	1	2
<b>Šķēršļi nepastāv</b>	<b>33</b>	29	34	32	37	29	14
<b>Grūti pateikt</b>	<b>0.1</b>	0.3	0.01	0	0.3	0	0

## Attēls 19.2. Šķēršļi atbalstīt darbinieku prasmju pilnveidošanu reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

B14. Vai uzņēmumā/ iestādē pastāv kādi no šķēršļiem atbalstīt darbinieku prasmju pilnveidošanu?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45
<b>Finanšu resursu trūkums</b>	<b>39</b>	40	43	30	38	39	32	38	32	35	40	47	48	18
<b>Darbinieku noslodze – nav laika mācībām</b>	<b>26</b>	24	29	38	39	13	24	29	20	20	24	31	30	27
<b>Darbinieku mainība</b>	<b>11</b>	12	10	13	7	10	10	16	6	11	15	7	18	6
<b>Nesaskata nepieciešamību pilnveidot darbinieku prasmes</b>	<b>11</b>	14	14	5	3	2	11	5	10	9	6	18	2	21
<b>Citi</b>	<b>1</b>	1	0.5	0	3	0.1	0.3	0	0.3	1	1	0.1	0.2	2
<b>Šķēršļi nepastāv</b>	<b>33</b>	33	28	25	35	41	37	42	46	33	37	18	36	37
<b>Grūti pateikt</b>	<b>0.1</b>	0	0.3	0	0	0	0.1	0	0	0	0.2	0	0.2	0

Desmitajai daļai darba devēju grūtības īstenot apmācības sagādā darbinieku mainība (11%) un pašu darba devēju skeptiska attieksme pret darbinieku prasmju pilnveidošanu, kā nenozīmīgu vajadzību (11%), bez kuras kopumā var iztikt. Uz darbinieku mainību, kas neveicina darba devēja nodomus apmācīt darbiniekus, biežāk kā vidēji norādīja Transporta un uzglabāšanas (22%) nozares darba devēji un uzņēmumi sākot no 5 darbiniekiem. Uz darbinieku prasmju pilnveidošanu kā neaktuālu jautājumu (nesaskata nepieciešamību) biežāk kā vidēji norādīja Sabiedriskā sektora (17%), Rīgas reģiona (14%), Finanšu un apdrošināšanas darbības (41%), Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (35%) un Māksla, izklaide un atpūta (31%) nozaru darba devēji. Ievērojami retāk apmācībām skeptiski nosakņoti darba devēji ir sastopami mazajos (8%) un lielajos (4%) uzņēmumos/ iestādēs, Latgales (3%) un Zemgales (2%) reģionā, nozarēs Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts (5%), Transports un uzglabāšana (2%), Izglītība (2%) un Veselība un sociālā aprūpe (1%). (sk. Attēls 19.1 un 19.2).

## 5.5. Valsts atbalsts darbinieku mācībām

Pēdējā gada laikā (2021.gada jūlijs – 2022. gada jūnijs), visbiežāk tikušas izmantotas “Mācības pieaugušajiem” (īsteno VIAA) (11% uzņēmumos/ iestādēs). Tā ir arī biežāk jebkad izmantotā (16%) un visplašāk zināmā (33%) programma.

Kā nākamie zināmākie seko NVA īstenotie apmācību pasākumi – “Apmācības pie darba devēja” (20%) un “Apmācība pēc darba devēja pieprasījuma” (13%).

Kopumā 17% no darba devējiem pēdējā gada laikā ir izmantojuši valsts sniegtās iespējas attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām. Kopumā, ieskaitot arī agrākos periodos saņemto valsts atbalstu, ceturtā daļa (26%) uzņēmumu/ iestāžu to ir izmantojuši savu darbinieku prasmju pilnveidē.

Tomēr puse (53%) no darba devējiem par valsts sniegtajām iespējām attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām nemaz nav informēti un 74% no visiem darba devējiem līdz šim nekad vēl šo atbalstu nav izmantojuši (skat. Attēls 20).

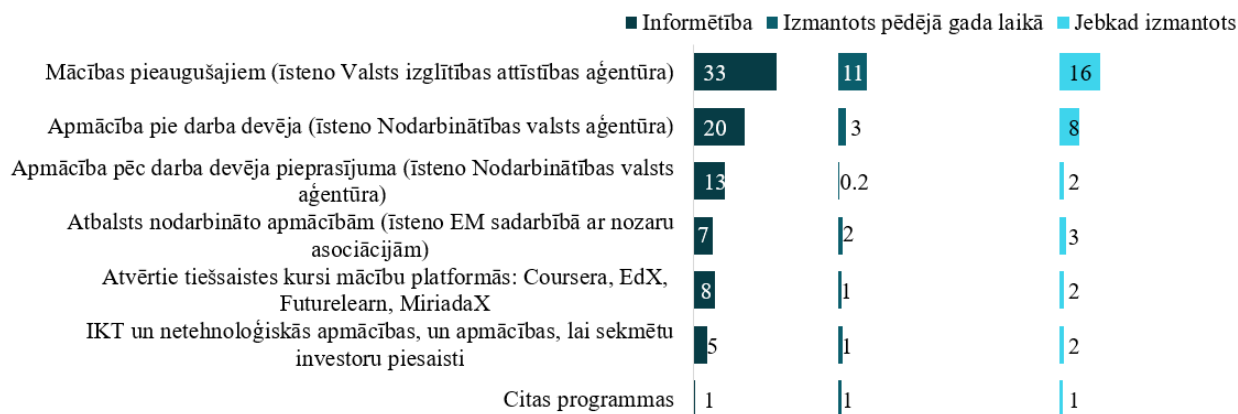
### Attēls 20. Valsts atbalsta izmantošana pēdējā gada laikā, kādreizēja izmantošana, informētība par to. %

C01. Vai esat informēts/-a par šādām valsts sniegtajām iespējām attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām? Iespējamās vairākas atbildes.

C02a. Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde pēdējā gada laikā ir izmantojusi valsts atbalstu šādām darbinieku apmācībām? Iespējamās vairākas atbildes.

C02b. Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde kādreiz ir izmantojusi valsts atbalstu šādām darbinieku apmācībām? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti



Uzņēmuma lielums korelē ar informētību par valsts sniegtajām iespējām attiecībā uz darbinieku apmācībām. Vidējie un lielie uzņēmumi ir lielākā mērā informēti par teju visiem minētajiem valsts atbalsta veidiem, salīdzinājumā ar mazajiem un mikro uzņēmumiem. Sabiedriskā sektora uzņēmumi/ iestādes retāk nekā vidēji mērķa grupā, ir informēti par tādām valsts atbalsta iespējām, kā “Mācības pieaugušajiem” (25%) un “IKT un netehnoloģiskās apmācības” (2%). Atšķirības ir vērojamas arī dalījumā pa reģioniem. Latgalē uzņēmumi (22%) biežāk nekā vidēji ir informēti par “Apmācība pēc darba devēja pieprasījuma”, savukārt, Zemgalē (3%) – retāk. Uzņēmumi/ iestādes Kurzemē ir biežāk nekā vidēji informēti par “Apmācība pie darba devēja” (35%), kā arī par “IKT un netehnoloģiskās apmācības” (11%). Par valsts sniegtajām atbalsta iespējām retāk nekā vidēji ir informētas tādas nozares, kā Būvniecība (71%), Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; Automobiļu un motociklu remonts (59%) un Izglītība (77%). Savukārt Informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozare (53%) un Mākslas, izklaides un atpūtas nozare, ir ievērojami informētākas par valsts atbalsta iespēju “Mācības pieaugušajiem”. Tādas nozares, kā Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (39%), Māksla, izklaide un atpūta (40%) biežāk nekā vidēji ir informētas par valsts atbalsta iespēju “Apmācība pie darba devēja”.

Operāciju ar nekustamo īpašumu nozare (33%) biežāk nekā vidēji ir informēta par valsts atbalsta iespēju “Apmācība pēc darba devēja pieprasījuma” (skat. Attēls 21.1. un Attēls 21.2.).

### Attēls 21.1. Informētība par valsts sniegtajām iespējām attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

C01. Vai esat informēts/-a par šādām valsts sniegtajām iespējām attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
Mācības pieaugušajiem (īsteno Valsts izglītības attīstības aģentūra)	33	25	35	32	34	63	82
Apmācība pie darba devēja (īsteno Nodarbinātības valsts aģentūra)	20	22	20	19	22	40	47
Apmācība pēc darba devēja pieprasījuma (īsteno Nodarbinātības valsts aģentūra)	13	16	12	12	13	26	47
platformās: Coursera, EdX, Futurelearn, MiriadaX	8	5	9	8	11	17	34
Atbalsts nodarbināto apmācībām (īsteno EM sadarbībā ar nozaru asociācijām)	7	5	8	7	9	18	29
IKT un netehnoloģiskās apmācības, un apmācības, lai sekmētu investoru piesaisti	5	2	6	5	3	8	18
Citas programmas	1	0.3	1	0.3	1	1	1
Nezinu/ nav izmantots	53	54	53	54	52	19	4

### Attēls 21.2. Informētība par valsts sniegtajām iespējām attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

C01. Vai esat informēts/-a par šādām valsts sniegtajām iespējām attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)							
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S	
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45	
Mācības pieaugušajiem (īsteno Valsts izglītības attīstības aģentūra)	33	32	39	42	34	23	29	32	33	25	31	30	31	56	
Apmācība pie darba devēja (īsteno Nodarbinātības valsts aģentūra)	20	18	26	16	15	14	35	20	15	9	23	21	9	28	
Apmācība pēc darba devēja pieprasījuma (īsteno Nodarbinātības valsts aģentūra)	13	13	11	6	22	3	19	1	15	8	14	16	9	13	
platformās: Coursera, EdX, Futurelearn, MiriadaX	8	10	7	6	14	8	1	12	6	10	6	13	4	4	
Atbalsts nodarbināto apmācībām (īsteno EM sadarbībā ar nozaru asociācijām)	7	11	7	2	6	3	4	10	4	9	4	13	9	3	
IKT un netehnoloģiskās apmācības, un apmācības, lai sekmētu investoru piesaisti	5	6	1	1	3	7	11	12	1	2	4	5	4	11	
Citas programmas	1	0.1	0.3	1	0	3	0	0	0.2	0	1	0	0.2	1	
Nezinu/ nav izmantots	53	61	46	46	35	54	49	39	59	71	55	54	67	30	

Mazie (21%), vidējie (29%) un lielie (52%) uzņēmumi biežāk izmantojuši valsts atbalstu darbinieku apmācībām pēdējā gada laikā. Attiecībā uz reģioniem, biežāk šāds atbalsts tika izmantots Kurzemē (35%) un ievērojami retāk – Zemgalē (3%). Tādas nozares, kā Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (45%), Māksla, izklaide un atpūta (42%) biežāk nekā vidēji izmantoja valsts atbalstu darbinieku apmācībām (skat. Attēls 22.1. un Attēls 22.2.).

### Attēls 22.1. Valsts sniegto iespēju attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām izmantošana pēdējā gada laikā sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

C02a. Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde pēdējā gada laikā ir izmantojusi valsts atbalstu šādām darbinieku apmācībām? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
<b>Jā</b>	<b>17</b>	14	17	15	21	29	52
<b>Nē</b>	<b>83</b>	86	83	85	79	71	48

### Attēls 22.2. Valsts sniegto iespēju attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām izmantošana pēdējā gada laikā reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

C02a. Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde pēdējā gada laikā ir izmantojusi valsts atbalstu šādām darbinieku apmācībām? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*
<b>Jā</b>	<b>17</b>	19	13	11	13	3	35	11	12	22	16	16	10	29
<b>Nē</b>	<b>83</b>	81	87	89	87	97	65	89	88	78	84	84	90	71

Vidējie (30%) un lielie (51%) uzņēmumi/ iestādes kopumā biežāk ir izmantojuši “Mācības pieaugušajiem”. Tāpat tās biežāk ir izmantojuši tādu nozaru kā Apstrādes rūpniecība (28%) un Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (43%) darba devēji. Uzņēmumi/ iestādes no Rīgas (80%), kā arī no tādām nozarēm, kā Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija (94%), Transports un uzglabāšana (86%), Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (88%), Izglītība (92%), biežāk nekā vidēji norāda, ka nav izmantojuši nevienu no aptaujā ietvertajām valsts atbalsta programmām (skat. Attēls 23.1. un Attēls 23.2.).

### Attēls 23.1. Valsts sniegto iespēju attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām izmantošana kādreiz sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

C02b. Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde kādreiz ir izmantojusi valsts atbalstu šādām darbinieku apmācībām? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
Mācības pieaugušajiem (īsteno Valsts izglītības attīstības aģentūra)	16	18	16	16	17	30	51
Apmācība pie darba devēja (īsteno Nodarbinātības valsts aģentūra)	8	3	9	8	7	14	10
Atbalsts nodarbināto apmācībām (īsteno EM sadarbībā ar nozaru asociācijām)	3	2	3	2	4	6	14
IKT un netehnoloģiskās apmācības, un apmācības, lai sekmētu investoru piesaisti platformās: Coursera, EdX, Futurelearn, MiriadaX	2	0.4	2	2	1	1	7
Apmācība pēc darba devēja pieprasījuma (īsteno Nodarbinātības valsts aģentūra)	2	6	1	2	2	4	7
Citas programmas	1	0.4	2	2	1	3	0
Nezinu/ nav izmantots	74	74	74	75	73	59	43

### Attēls 23.2. Valsts sniegto iespēju attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām izmantošana kādreiz reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

C02b. Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde kādreiz ir izmantojusi valsts atbalstu šādām darbinieku apmācībām? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45
Mācības pieaugušajiem (īsteno Valsts izglītības attīstības aģentūra)	16	16	20	19	12	10	18	20	19	19	16	15	13	16
Apmācība pie darba devēja (īsteno Nodarbinātības valsts aģentūra)	8	5	12	9	1	13	16	17	2	3	5	13	2	12
Atbalsts nodarbināto apmācībām (īsteno EM sadarbībā ar nozaru asociācijām)	3	2	5	1	5	1	3	4	2	2	1	5	2	1
IKT un netehnoloģiskās apmācības, un apmācības, lai sekmētu investoru piesaisti platformās: Coursera, EdX, Futurelearn, MiriadaX	2	2	0.3	1	3	7	0.4	11	1	0.4	1	2	0.4	0
Apmācība pēc darba devēja pieprasījuma (īsteno Nodarbinātības valsts aģentūra)	2	4	0.5	1	0.2	0.1	0.1	1	1	8	1	3	1	1
Apmācība pēc darba devēja pieprasījuma (īsteno Nodarbinātības valsts aģentūra)	2	2	1	1	10	0.4	0.2	0	1	1	0.3	6	1	0
Citas programmas	1	2	0.1	1	2	3	1	6	3	0	2	0	0.2	1
Nezinu/ nav izmantots	74	80	70	72	70	73	64	58	79	76	79	71	86	71

Uzņēmumi/ iestādes, kur kādreiz vai pēdējā gada laikā tika izmantots valsts atbalsts apmācībām, kopumā atzinīgi vērtē sniegto atbalstu. 94% ir norādījuši, ka tas ir atbilstošs

sagaidāmajam rezultātam. Sabiedriskā sektora uzņēmumi (100%) un mazie uzņēmumi (97%) biežāk nekā vidēji norādīja šo atbildi (skat. Attēls 24.1 un 24.2).

### Attēls 24.1. Valsts atbalsta novērtējums sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

C03. Kā Jūs vērtējat valsts sniegto atbalstu?

Bāze: uzņēmumi, kuros kādreiz vai pēdējā gada laikā tika izmantots valsts atbalsts apmācībām

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	316	81	235	43*	176	53*	44*
<b>Atbalsts atbilstoši sagaidāmajam rezultātam</b>	<b>94</b>	100	92	93	97	96	95
<b>Atbalsts nav sniedzis sagaidāmo rezultātu (lūdzu paskaidrot)</b>	<b>6</b>	0	8	7	3	4	5
<b>Zema mācību kvalitāte/ neatbilstoši reālajām vajadzībām</b>	<b>4</b>	0	5	5	1	4	0
<b>Cits</b>	<b>0.2</b>	0	0.2	0	1	0	4
<b>Grūti pateikt</b>	<b>2</b>	0	3	3	1	0	2

### Attēls 24.2. Valsts atbalsta novērtējums reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

C03. Kā Jūs vērtējat valsts sniegto atbalstu?

Bāze: uzņēmumi, kuros kādreiz vai pēdējā gada laikā tika izmantots valsts atbalsts apmācībām

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
<i>n</i>	316	150	50	21**	24**	34*	37*	18**	59	27**	116	42	41*	13**
<b>Atbalsts atbilstoši sagaidāmajam rezultātam</b>	<b>94</b>	92	93	100	95	86	99	87	99	99	89	100	57	100
<b>Atbalsts nav sniedzis sagaidāmo rezultātu (lūdzu paskaidrot)</b>	<b>6</b>	8	7	0	5	14	1	13	1	1	11	0.4	43	0
<b>Zema mācību kvalitāte/ neatbilstoši reālajām vajadzībām</b>	<b>4</b>	6	0	0	5	13	0	13	1	1	5	0	18	0
<b>Cits</b>	<b>0.2</b>	0	0.1	0	0	1	0.4	0	0	0.4	0.5	0	0	0
<b>Grūti pateikt</b>	<b>2</b>	2	7	0	0	0	1	0	0	0	6	0.4	25	0

Vairāk par trešdaļu aptaujāto – 37%, nākotnē (2023. - 2024. gadā) plāno izmantot valsts atbalstu darbinieku apmācībām. Biežāk to plāno izmantot vidējie (63%) un lielie uzņēmumi (69%), savukārt retāk – mazie uzņēmumi (32%). Reģionālā dalījumā, Latgalē (50%) un Kurzemē (46%) biežāk nekā vidēji plāno izmantot valsts atbalstu, bet Zemgalē (26%) ievērojami retāk. Valsts atbalstu darbinieku apmācībām biežāk plāno izmantot tādās nozarēs, kā Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (57%), Māksla, izklaide un atpūta (69%). Retāk to plāno izmantot – Ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas (6%), Būvniecības (23%), Finanšu un apdrošināšanas darbību (8%) nozarēs (skat. Attēls 25.1. un Attēls 25.2.).



### Attēls 25.1. Plāni izmantot valsts atbalstu tuvāko divu gadu laikā sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

C04. Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde tuvāko divu gadu laikā plāno izmantot valsts atbalstu darbinieku apmācībām?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
n	1072	185	887	200	671	123	78
Jā	37	32	38	38	32	63	69
Nē	63	68	62	62	68	37	31

### Attēls 25.2. Plāni izmantot valsts atbalstu tuvāko divu gadu laikā reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

C04. Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde tuvāko divu gadu laikā plāno izmantot valsts atbalstu darbinieku apmācībām?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
n	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*
Jā	37	36	34	42	50	26	46	31	23	23	40	36	40	62
Nē	63	64	66	58	50	74	54	69	77	77	60	64	60	38

Izteikti vēlamākais valsts atbalsts darbinieku apmācībām būtu tiešais finansiālais atbalsts – mācību līdzfinansējums/ subsīdijas/ dotācijas, tā norādīja 38% aptaujāto. Katrs ceturtais uzņēmums (20%), kā atbalstu ierosina veikt izmaiņas normatīvajā regulējumā. Ievērojamam daudzumam aptaujāto – 48%, bija grūti sniegt atbildi uz šādu jautājumu.

Mazie uzņēmumi (10%) biežāk nekā vidēji vēlētos uzņēmumam nepieciešamo prasmju prognozēšanas un analīzes instrumentus, atbalstu mācību stratēģijas veidošanā. Vidējiem uzņēmumiem biežāk kā citiem, būtu nepieciešamas izmaiņas normatīvajā regulējumā (44%), tiešais finansiālais atbalsts – mācību līdzfinansējums/ subsīdijas/ dotācijas (57%), kā arī atbalsta pasākumi uzņēmumu savstarpējās sadarbības un sadarbības ar publisko/izglītības sektoru veicināšanai (20%). Lieli uzņēmumi biežāk nekā vidēji vēlētos saņemt valsts atbalstu visos aptaujā iekļautajos virzienos.

Reģionu griezumā, tiešo finansiālo atbalstu – mācību līdzfinansējumu/ subsīdijas/ dotācijas, biežāk ierosina uzņēmumi Pierīgā (49%), savukārt retāk Rīgā (34%) un Zemgalē (26%). Tāpat, to biežāk vēlētos Transporta un uzglabāšanas (50%) nozares pārstāvji. Savukārt retāk – Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta (28%), Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības (16%) nozaru darba devēji (skat. Attēls 26.1. un Attēls 26.2.).

**Attēls 26.1. Papildu nepieciešamais valsts atbalsts sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %**

C05. Kāds papildu valsts atbalsts darbinieku apmācībām būtu nepieciešams? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
Tiešais finansiālais atbalsts – mācību līdzfinansējums / subsīdijas / dotācijas	38	34	39	38	38	57	65
Izmaiņas normatīvajā regulējumā	20	20	21	19	23	44	55
Atbalsta pasākumi uzņēmumu savstarpējās sadarbības un sadarbības ar publisko/izglītības sektoru veicināšanai	10	6	11	10	11	20	30
Karjeras konsultanta / mentora atbalsts darbiniekiem un vadībai	9	10	9	9	11	14	22
Uzņēmumam nepieciešamo prasmju prognozēšanas un analīzes instrumenti, atbalsts mācību stratēģijas veidošanā	8	4	9	7	10	13	35
Grūti pateikt	48	55	46	49	47	21	20

**Attēls 26.2. Papildu nepieciešamais valsts atbalsts reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %**

C05. Kāds papildu valsts atbalsts darbinieku apmācībām būtu nepieciešams? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B-E	F	G-J	K-N	O-Q	R-S
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45
Tiešais finansiālais atbalsts – mācību līdzfinansējums / subsīdijas / dotācijas	38	34	49	44	38	26	46	43	35	31	35	42	37	45
Izmaiņas normatīvajā regulējumā	20	21	15	23	29	22	18	15	11	14	23	23	20	23
Atbalsta pasākumi uzņēmumu savstarpējās sadarbības un sadarbības ar publisko/izglītības sektoru veicināšanai	10	7	13	26	14	10	5	8	20	5	7	11	15	17
Karjeras konsultanta / mentora atbalsts darbiniekiem un vadībai	9	12	4	2	10	8	13	12	8	6	8	11	2	12
Uzņēmumam nepieciešamo prasmju prognozēšanas un analīzes instrumenti, atbalsts mācību stratēģijas veidošanā	8	9	13	10	2	1	5	7	12	3	6	6	4	22
Grūti pateikt	48	53	33	52	45	50	49	40	48	66	51	47	47	31

## 5.6. Sadarbība ar izglītības iestādēm

Piektā daļa (22%) uzņēmumu/ iestāžu sadarbojas ar izglītības iestādēm. Biežāk nekā vidēji ar tām sadarbojas mazie uzņēmumi (32%), vidējie uzņēmumi (66%), kā arī lieli uzņēmumi (82%). Dalījumā pa reģioniem, uzņēmumi no Vidzemes biežāk (35%) sadarbojas ar izglītības iestādēm. Biežākie izglītības iestāžu sadarbības partneri ir no tādām nozarēm, kā Apstrādes rūpniecība (32%), Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija (48%). Savukārt retāk ar tām sadarbojas uzņēmumi no Finanšu un apdrošināšanas darbību (6%), Profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu (4%), Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības (4%) nozarēm (skat. Attēls 27.1. un Attēls 27.2.).

### Attēls 27.1. Sadarbība ar izglītības iestādēm sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

C06. Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde sadarbojas ar izglītības iestādēm?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
<b>Jā, sadarbojas</b>	<b>22</b>	19	23	19	32	66	82
<b>Nē, nav nepieciešamības sadarboties</b>	<b>56</b>	61	55	58	49	20	14
<b>Nē, bet būtu labi sadarboties</b>	<b>22</b>	20	22	23	19	14	4

### Attēls 27.2. Sadarbība ar izglītības iestādēm reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

C06. Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde sadarbojas ar izglītības iestādēm?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B-E	F	G-J	K-N	O-Q	R-S
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*
<b>Jā, sadarbojas</b>	<b>22</b>	19	25	35	30	15	22	23	38	28	21	10	27	40
<b>Nē, nav nepieciešamības sadarboties</b>	<b>56</b>	55	61	45	47	68	54	61	45	65	52	62	39	55
<b>Nē, bet būtu labi sadarboties</b>	<b>22</b>	26	14	19	22	17	24	16	17	7	27	28	34	4

No tiem uzņēmumiem/ iestādēm, kas sadarbojas ar izglītības iestādēm, biežākais sadarbības veids ir prakses vietu piedāvāšana, tā norāda 69% aptaujāto. Vairāk par piektdaļu izmanto izglītības iestāžu apmācību piedāvājumu (23%) un veido sadarbību jaunu darbinieku atlasē (22%).

Lieli uzņēmumi biežāk nekā vidēji sadarbojas ar izglītības iestādēm visos aptaujā iekļautajos sadarbības virzienos. Prakses vietu piedāvāšanu, kā sadarbības veidu biežāk izvēlas Veselības un sociālās aprūpes nozares darba devēji (96%). Savukārt, retāk šādu sadarbības veidu izvēlās uzņēmumi no sabiedriskā sektora (47%), tie biežāk izmanto izglītības iestāžu apmācību piedāvājumu (35%) un piedalās Ēnu dienās, piedāvā ekskursijas uzņēmumā/ iestādē (27%). Sadarbību jaunu darbinieku atlasē biežāk nekā vidēji veido mazie (32%) un vidējie (35%) uzņēmumi. Mazie (28%) un vidējie (45%) uzņēmumi biežāk piedalās Ēnu dienās, piedāvā ekskursijas uzņēmumā/ iestādē (skat. Attēls 28.1. un Attēls 28.2.).

### Attēls 28.1. Sadarbības veids ar izglītības iestādēm sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

C07. Kā Jūsu uzņēmums/ iestāde sadarbojas ar izglītības iestādēm? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: uzņēmumi, kuri sadarbojas ar izglītības iestādēm

	n	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
			Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
	n	379	94	285	40*	209	69	61
Piedāvā prakses vietas		69	47	72	68	69	74	88
Izmanto izglītības iestāžu apmācību piedāvājumu		23	35	20	20	27	23	47
Veido sadarbību jaunu darbinieku atlasē		22	28	21	16	32	35	47
Piedalās Ēnu dienā, piedāvā ekskursijas uzņēmumā/ iestādē		16	27	14	8	28	45	77
Sadarbojas mācību programmu izstrāde		14	19	13	13	14	13	49
Veido kopīgus zinātnes un pētniecības projektus		6	12	5	4	9	22	33
Cita sadarbība		5	10	4	6	4	2	0

### Attēls 28.2. Sadarbības veids ar izglītības iestādēm reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

C07. Kā Jūsu uzņēmums/ iestāde sadarbojas ar izglītības iestādēm? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: uzņēmumi, kuri sadarbojas ar izglītības iestādēm

	n	Visa izlase	Reģions							NACE kods (apvienotais)					
			Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
	n	1072	165	67	34*	38*	34*	41*	20**	80	30*	132	42*	55	20**
Piedāvā prakses vietas		69	66	79	68	44	76	83	51	64	63	68	71	69	85
Izmanto izglītības iestāžu apmācību piedāvājumu		23	22	24	20	28	7	29	23	37	34	25	14	11	9
Veido sadarbību jaunu darbinieku atlasē		22	30	28	5	12	17	16	60	12	15	22	24	22	12
Piedalās Ēnu dienā, piedāvā ekskursijas uzņēmumā/ iestādē		16	18	14	11	20	32	7	7	11	11	17	35	28	12
Sadarbojas mācību programmu izstrāde		14	23	11	12	2	5	2	0	14	27	16	9	17	11
Veido kopīgus zinātnes un pētniecības projektus		6	12	3	3	3	5	0.2	26	2	3	3	10	11	3
Cita sadarbība		5	1	9	1	10	19	2	1	7	1	8	0	22	0

Darba devēji, kas nesadarbojas ar izglītības iestādēm, kā galveno sadarbības šķērslī (51%) norāda citas prioritātes uzņēmumā/ iestādē. Tuvu trešdaļai darba devēju sastopas ar izglītības iestāžu intereses trūkumu (29%) un birokrātiskiem šķēršļiem (28%) (skat. Attēls 29.1 un Attēls 29.2).

### Attēls 29.1. Kavēkļi sadarbībai ar izglītības iestādēm sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

C08.Kas kavē sadarbību ar izglītības iestādēm? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: uzņēmumi, kuri nesadarbojas ar izglītības iestādēm

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	206	25**	181	53	131	17**	5**
Uzņēmumā ir citas prioritātes	51	46	52	53	43	27	61
Izglītības iestādes nav ieinteresētas	29	31	28	27	33	54	39
Pastāv birokrātiski šķēršļi	28	43	25	29	25	22	0
Citi šķēršļi	5	3	6	4	9	9	0
Izglītības iestādēs nav nepieciešamo speciālistu apmācības programmu	1	0	1	1	2	9	0
Cits	4	3	4	4	7	0	0
Grūti pateikt	1	2	1	0	5	0	0

### Attēls 29.2. Kavēkļi sadarbībai ar izglītības iestādēm reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

C08.Kas kavē sadarbību ar izglītības iestādēm? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: uzņēmumi, kuri nesadarbojas ar izglītības iestādēm

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S
<i>n</i>	206	113	26**	7**	18**	19**	23**	14**	21**	14**	87	38*	26**	6**
Uzņēmumā ir citas prioritātes	51	48	55	92	40	9	72	44	74	34	49	50	64	46
Izglītības iestādes nav ieinteresētas	29	37	7	3	47	42	5	7	23	21	40	25	5	39
Pastāv birokrātiski šķēršļi	28	20	36	38	50	50	21	80	19	27	20	31	13	19
Citi šķēršļi	5	7	3	0	7	2	4	2	1	23	1	8	20	0
Izglītības iestādēs nav nepieciešamo speciālistu apmācības programmu	1	2	0	0	0	2	1	0	0.5	3	0.4	0.4	10	0
Cits	4	5	3	0	7	1	3	2	1	20	1	8	9	0
Grūti pateikt	1	0.1	0	5	3	0	1	5	0	4	0.2	0	0	14

## 5.7. Darba devēju dalība profesionālajās asociācijās

Tuvu trešdaļai (29%) darba devēju ir kādas profesionālās asociācijas biedri. Dalība biedrībās ir raksturīgāka vidējiem (69%) un lielajiem uzņēmumiem (64%), no kuriem divas trešdaļas ir dalībnieki kādā no asociācijām. Arī mazo uzņēmumu vidū (40%) dalība biedrībās pārsniedz visu darba devēju vidējo rādītāju. Lielāku dalības aktivitāti asociācijās ir sasnieguši Informācijas un komunikācijas pakalpojumu (58%), Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības (48%), Izglītības (45%) un Veselības un sociālās aprūpes (46%), bet viszemāko – Transports un uzglabāšanas (17%) nozares darba devēji. Rīgas reģiona (25%) darba devēji ir kūrākie profesionālo asociāciju biedri, salīdzinot ar kopējo rādītāju.

Visbiežāk uzņēmumi/ iestādes iesaistās savas nozares profesionālajā asociācijā Latvijā (21%). Plašs biedru loks ir Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera (LTRK) – 8%, sevišķi spēcīgi LTRK piesaistījis Zemgales (20%) un Kurzemes (16%) reģiona darba devējus kopējo interešu īstenošanā.

Neliela daļa – 3% darba devēju, ir savas nozares starptautiskas profesionālās asociācijas biedri. Vēl nedaudz mazāk – 2%, ir Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) biedri.

Dalība profesionālajās asociācijās ir cieši saistīta ar uzņēmuma/ iestādes lielumu – jo lielāks uzņēmums, jo lielāka dažādu profesionālo asociāciju līdzdalība.

Visos pētījumā iekļautajos, nozīmīgākajos darbinieku apmācību jautājumos, profesionālo asociāciju dalībnieki ir ievērojami aktīvāki. Biežāk kā vidēji izvērtē un atīsta darbinieku prasmes, paredz apmācību budžetu, izmanto valsts atbalstu apmācībām un sadarbojas ar izglītības iestādēm. (Sk. Attēls 30.1 un 30.2).

### Attēls 30.1. Dalība profesionālās asociācijās sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnu %

Q04. Kādu profesionālo asociāciju biedrs ir Jūsu uzņēmums/ iestāde?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1072	185	887	200	671	123	78
<b>Jūsu nozares profesionālā asociācija Latvijā</b>	<b>21</b>	25	20	19	28	38	42
<b>Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera (LTRK)</b>	<b>8</b>	4	8	6	13	30	26
<b>Starptautiska jūsu nozares profesionālā asociācija</b>	<b>3</b>	3	3	2	5	11	24
<b>Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK)</b>	<b>2</b>	2	1	1	3	12	30
<b>Neesam nevienas asociācijas biedrs, nezinu</b>	<b>71</b>	69	71	75	60	31	36

### Attēls 30.2. Dalība profesionālās asociācijās reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

Q04. Kādu profesionālo asociāciju biedrs ir Jūsu uzņēmums/ iestāde?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)							
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S	
<i>n</i>	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45	
<b>Jūsu nozares profesionālā asociācija Latvijā</b>	<b>21</b>	20	32	17	20	10	21	16	16	22	19	28	38	11	
<b>Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera (LTRK)</b>	<b>8</b>	5	3	13	5	20	16	15	6	11	6	4	13	14	
<b>Starptautiska jūsu nozares profesionālā asociācija</b>	<b>3</b>	4	3	2	4	1	3	7	6	1	3	1	4	3	
<b>Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK)</b>	<b>2</b>	2	1	1	2	0.4	1	1	3	7	0.5	1	1	1	
<b>Neesam nevienas asociācijas biedrs, nezinu</b>	<b>71</b>	75	65	71	70	70	63	64	72	74	75	69	53	74	

## 6. Kopsavilkums

Personāla izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģiju izstrāde un apmācību īstenošana būtiski atšķiras pēc uzņēmuma/ iestādes lieluma. Vislabākā situācija ir vidējos un lielajos uzņēmumos, kamēr mikro uzņēmumi ievērojami iepaliek personāla attīstības jautājumos.

Kopumā tikai 19% darba devēju ir izstrādāta darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģija un/ vai mācību plāns. Pozitīvi, ka darbinieku zināšanu un prasmju vajadzību analīze notiek ievērojami lielākā daļā uzņēmumu – 46%. Galvenokārt, to īsteno veicot darbinieku aptaujas un pārrunas, kā arī analizējot uzņēmuma/ iestādes rādītājus.

Darba devējiem nepieciešamākās prasmju grupas ir profesionālās un tehniskās prasmes. Prasmju apgūšanai darba devēji, galvenokārt, izmanto darbinieku iekšējās apmācības un motivē darbiniekus pašizglītoties.

Trešdaļa uzņēmumu/ iestāžu budžetā paredz pozīciju darbinieku apmācībām. Vidēji tie ir 220 EUR uz darbinieku organizācijās, kam apmācību budžets ir ieplānots. Arī, ja budžets nav paredzēts, apmācības tiek īstenotas. 2021.gadā 52% uzņēmumu/ iestāžu vismaz kāds no darbiniekiem izgāja apmācības, kā rezultātā saņēma apliecību, sertifikātu vai diplomu. Mācības saistībā ar tehnoloģisko vai digitālo transformāciju tika īstenotas 19% uzņēmumu/ iestāžu. Darbinieku digitālās prasmes tiek raksturotas kā nepieciešamas, bet ne visnepieciešamākās.

Galvenais pamudinājums ieguldīt darbinieku prasmju attīstībā ir darba procesa izmaiņu nepieciešamība un uzņēmuma attīstība. Galvenie šķēršļi atbalstīt darbinieku prasmju pilnveidošanu ir finanšu resursu trūkums un darbinieku noslodze, kas grūti apvienojama ar apmācību procesu.

Puse no darba devējiem ir informēti par valsts sniegtajām iespējām attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām, kā arī 26% no darba devējiem ir izmantojuši šādu atbalstu savas darbības laikā. Valsts atbalsta izmantošana un informētība par atbalsta iespējām korelē ar uzņēmuma lielumu – lielāki uzņēmumi/ iestādes labāk pārzina un biežāk izmanto valsts sniegtās atbalsta iespējas.

Absolūtais vairākums, 94% no darba devējiem, kas ir izmantojuši valsts atbalstu apmācībām, norādīja, ka tas ir atbilstošs sagaidāmajam rezultātam. Attiecībā uz nākotnes plāniem izmantot valsts atbalstu darbinieku apmācībām – 37% plāno to izmantot. Visvēlamākais valsts atbalsts būtu finansiāls atbalsts – mācību līdzfinansējums, subsīdijas vai dotācijas.

Piektdaļa uzņēmumu sadarbojas ar izglītības iestādēm. Biežākais sadarbības veids, ir prakses vietu piedāvāšana. Savukārt biežāk norādītais šķērslis sadarbībai ar izglītības iestādēm, ir citas prioritātes.

Aptaujas rezultāti liecina, ka darbinieku prasmju pilnveides iespējas tiek ievērojami labāk nodrošinātas vidējos un lielajos uzņēmumos. Profesionālās prasmes ir visbūtiskākās darba devējiem nepieciešamās prasmes. Galvenais apmācību veids ir iekšējās apmācības no praktiskās



pieredzes darbavietā. Ievērojama pašiniciatīva pieder arī pašiem strādājošajiem prasmju apguvē un pilnveidē.

Valsts atbalsts joprojām ir būtiski svarīgs, jo tikai neliela daļa (5%) darba devēju vienmēr paredz vajadzībām atbilstošu apmācību budžetu. Valsts atbalsts darbinieku apmācībām ir ļoti kvalitatīvs – 94% to atzīst par atbilstošu sagaidāmajam rezultātam. Mikro un mazo uzņēmumu informētība par valsts sniegtajām iespējām attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām ir nepietiekama.

Ņemot vērā uzņēmumu / iestāšu zemo informētību par pieejamo valsts atbalstu un izmantošanu (puse (53%) no darba devējiem par valsts sniegtajām iespējām attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām nemaz nav informēti un 74% no visiem darba devējiem līdz šim nekad vēl šo atbalstu nav izmantojuši), valsts iestādēm, kas piedāvā šo atbalstu aktīvāk jāinformē darba devēji.

Jāturpina veicināt darba devēju, it īpaši mikro, mazo un vidējo uzņēmumu, un izglītības iestāžu sadarbība, uzsverot abu pušu un sabiedrības kopējos ieguvumus.