

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)**

**Ekspresaptauju darba tirgus informācijas iegūšanai**

**Ziņojums**

**Darba devēju aptauju rezultāti**



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

## Saturs

<b>1. Ievads.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Izmantoto terminu skaidrojums .....</b>	<b>4</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 aptauju rezultāti.....</b>	<b>14</b>
<b>5.1. Darba devējiem nepieciešamās (darbinieku) prasmes .....</b>	<b>14</b>
5.1.1. Darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģijas esamība .....	14
5.1.2. Darbinieku prasmju attīstība .....	17
5.1.2.1. Darbinieku zināšanu un prasmju vajadzību analīze.....	17
5.1.2.2. Darbiniekiem nepieciešamās prasmes .....	19
5.1.2.3. Darbiniekiem nepieciešamo prasmju apgūšana .....	21
5.1.2.4. Pēdējā gada laikā īstenotie apmācību veidi un iegūtās apliecības, sertifikāti un diplomi .....	25
5.1.2.5. Pēdējā gada laikā īstenotās apmācības saistībā ar uzņēmuma/ iestādes tehnoloģisko vai digitālo transformāciju.....	28
5.1.3. Uzņēmumu/ iestāžu apmācību budžeti.....	30
5.1.4. Apmācību procesu veicinošie un kavējošie faktori .....	34
5.1.4.1. Darba devēju pamudinošie faktori apmācību īstenošanā.....	34
5.1.4.2. Darba ņēmēja apmācību ieguvumi .....	36
5.1.4.3. Šķēršļi darbinieku prasmju pilnveidošanai .....	38
5.1.5. Valsts atbalsts darbinieku mācībām .....	40
5.1.6. Sadarbība ar izglītības iestādēm.....	48
5.1.7. Darba devēju dalība profesionālajās asociācijās .....	51
<b>5.2. Tehnoloģiju ietekme uz darbaspēka nepieciešamību.....</b>	<b>53</b>
5.2.1. Darba procesu uzlabojumu, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi, ieviešana .....	53

5.2.2. Pārmaiņas nodarbinātībā tehnoloģiju ieviešanas un tehnoloģiju pilnveides ietekmē .....	56
5.2.3. Plānotie papildus darba procesu uzlabojumi, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi .....	63
5.2.4. Darbinieku pārkvalifikācijas nepieciešamība un valsts atbalsta izmantošana .....	64
<b>5.3. Darbaspēka piesaiste.....</b>	<b>66</b>
5.3.1. Brīvo darbavietu (vakanču) statuss un to aizpildīšana uzņēmumos/ iestādēs 2021. gadā .....	66
5.3.2. Brīvo darbavietu (vakanču) statuss uzņēmumos/ iestādēs 2022. gadā .....	74
5.3.3. Pieredze ar NVA pakalpojumiem vakanču pieteikšanai/ publicēšanai.....	77
5.3.4. Apmierinātība ar NVA pakalpojumiem vakanču pieteikšanai/ publicēšanai .....	79
5.3.5. NVA personāla atlases pakalpojuma izmantošana .....	81
<b>5.4. Trešo valstu pilsoņu piesaiste darba tirgū .....</b>	<b>83</b>
5.4.1. Trešo valstu pilsoņu nodarbinātība uzņēmumos/ iestādēs Latvijā.....	83
5.4.2. Trešo valstu pilsoņu darbaspēka piesaistes process .....	90
5.4.3. Nodarbinātības valsts aģentūras sniegto pakalpojumu darba spēka piesaistē izvērtējums .....	94
<b>6. Kopsavilkums .....</b>	<b>98</b>
6.1. Darba devējiem nepieciešamās (darbinieku) prasmes .....	98
6.2. Tehnoloģiju ietekme uz darbaspēka nepieciešamību.....	100
6.3. Darbaspēka piesaiste .....	101
6.4. Trešo valstu pilsoņu piesaiste darba tirgū .....	102
<b>7. Pielikums.....</b>	<b>103</b>

## 1. Ievads

Darba devēju ekspresaptaujas darba tirgus informācijas iegūšanai tika 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 (2023. - 2025. gada) 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 veiktas 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 visu četru aptauju 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).

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.

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).

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. Trešās valsts pilsonis – persona, kura nav Latvijas Republikas pilsonis vai nepilsonis, kā arī citas Eiropas Savienības dalībvalsts, Eiropas Ekonomikas zonas valsts vai Šveices Konfederācijas pilsonis.

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

CVVP – Nodarbinātības valsts aģentūras CV un vakanču portāls

NACE – Saimnieciskās darbības statistiskā klasifikācija NACE 2.red.

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


NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra

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

Darba devēju aptauju 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 aptaujās 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.

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



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

<b>1. Aptauja “Darba devējiem nepieciešamās (darbinieku) prasmes”</b>			
		<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
<b>2. Aptauja “Tehnoloģiju ietekme uz darbaspēka nepieciešamību”</b>			
		<b>Skaitis</b>	<b>Svērts %</b>
<b>Strādājošo skaits</b>	1- 4 darbinieki	365	78.6
	5 - 49 darbinieki	522	19.1
	50 - 249 darbinieki	106	1.8
	250 un vairāk darbinieku	77	0.4
<b>Reģions</b>	Rīga	434	46.7
	Pierīga	205	18.4
	Vidzeme	106	8.3
	Latgale	102	7.9
	Zemgale	107	8.8
	Kurzeme	116	9.9
<b>NACE kods</b>	A	81	10.3
	B - E	141	8.2
	F	70	8.2
	G - J	373	32.7
	K - N	177	25.6
	O - Q	166	4.5
	R - S	62	10.5
<b>Sektors</b>	Sabiedriskais sektors	192	18.4
	Privātais sektors	878	81.6

<b>3. Aptauja “Darbaspēka piesaiste”</b>			
		<b>Skaitis</b>	<b>Svērts %</b>
<b>Strādājošo skaits</b>	1- 4 darbinieki	323	78.6
	5 - 49 darbinieki	523	19.1
	50 - 249 darbinieki	160	1.8
	250 un vairāk darbinieku	60	0.4
<b>Reģions</b>	Rīga	518	47.0
	Pierīga	175	18.3
	Vidzeme	80	8.3
	Latgale	81	7.8
	Zemgale	102	8.8
	Kurzeme	110	9.9
<b>NACE kods</b>	A	60	10.5
	B - E	158	8.1
	F	89	7.8
	G - J	418	32.8
	K - N	143	25.5
	O - Q	149	4.5
	R - S	49	10.9
<b>Sektors</b>	Sabiedriskais sektors	183	18.2
	Privātais sektors	883	81.8
<b>4. Aptauja “Trešo valstu pilsoņu piesaiste darba tirgū”</b>			
		<b>Skaitis</b>	<b>Svērts %</b>
<b>Strādājošo skaits</b>	1- 4 darbinieki	326	78.5
	5 - 49 darbinieki	515	19.3
	50 - 249 darbinieki	177	1.8
	250 un vairāk darbinieku	52	0.4
<b>Reģions</b>	Rīga	518	46.3
	Pierīga	186	18.2
	Vidzeme	82	8.5
	Latgale	68	7.7
	Zemgale	111	9.1
	Kurzeme	105	10.2
<b>NACE kods</b>	A	50	11.0
	B - E	152	8.3
	F	118	8.0
	G - J	415	31.2
	K - N	159	25.9
	O - Q	121	4.5
	R - S	55	11.0
<b>Sektors</b>	Sabiedriskais sektors	188	18.7
	Privātais sektors	882	81.3

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

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

**Tabula 3. Lauka darba tehniskā atskaite**

<b>1. Aptauja “Darba devējiem nepieciešamās (darbinieku) prasmes”</b>		
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>
<b>2. Aptauja “Tehnoloģiju ietekme uz darbaspēka nepieciešamību”</b>		
Aptaujas norises laiks: 2022. gada 04. jūlijs – 11. augusts		
<b>Derīgās intervijas: 1066</b>		
Tehniskā statistika:	<b>Izmantoto kontaktu kopskaits</b>	<b>3 790</b>
	Nederīgi kontakti, t.sk neatbilst mērķa grupai	2 251
	<b>Derīgi kontakti</b>	<b>1 539</b>
	<b>Veiktās intervijas, t.sk.</b>	<b>1 523</b>
	- derīgas CATI un CAWI	1 070
	- nederīgas (nepabeigtas vai neatbilstošas kvalitātes intervijas) CATI un CAWI	453
	Nerespondence (atteikums piedalīties)	16
	<b>Response (Derīgās intervijas/ Derīgo kontaktu skaits)</b>	<b>70%</b>
<b>3. Aptauja “Darbaspēka piesaiste”</b>		
Aptaujas norises laiks: 2022. gada 12. jūlijs – 1. septembris		
<b>Derīgās intervijas: 1 066</b>		
Tehniskā statistika:	<b>Izmantoto kontaktu kopskaits</b>	<b>2 743</b>
	Nederīgi kontakti, t.sk neatbilst mērķa grupai	1 440
	<b>Derīgi kontakti</b>	<b>1 303</b>
	<b>Veiktās intervijas, t.sk.</b>	<b>1 295</b>
	- derīgas CATI un CAWI	1 066
	- nederīgas (nepabeigtas vai neatbilstošas kvalitātes intervijas) CATI un CAWI	229
	Nerespondence (atteikums piedalīties)	8
	<b>Response (Derīgās intervijas/ Derīgo kontaktu skaits)</b>	<b>82%</b>

<b>4. Aptauja “Trešo valstu pilsoņu piesaiste darba tirgū”</b>		
Aptaujas norises laiks: 2022. gada 1. augusts – 26. septembris		
<b>Derīgās intervijas: 1 070</b>		
Tehniskā statistika:	<b>Izmantoto kontaktu kopskaits</b>	<b>2 754</b>
	Nederīgi kontakti, t.sk neatbilst mērķa grupai	1 391
	<b>Derīgi kontakti</b>	<b>1 363</b>
	<b>Veiktās intervijas, t.sk.</b>	<b>1 331</b>
	- derīgas CATI un CAWI	1 070
	- nederīgas (nepabeigtas vai neatbilstošas kvalitātes intervijas) CATI un CAWI	261
	Nerespondence (atteikums piedalīties)	32
	<b>Response (Derīgās intervijas/ Derīgo kontaktu skaits)</b>	<b>79%</b>

Lai nodrošinātu kvalitatīvu un uzticamu datu iegūšanu, tika veikta kvalitātes kontrole visās pētījumu 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 atlasē kritērijiem, interviju veikšanas nosacījumiem un izpildes termiņiem. Pirms interviju uzsākšanas tika veikta interviju veicēju apmācība un testa intervijas. Telefoninterviju kontrole tika veikta aptauju lauka darbu 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 aptauju rezultāti

### 5.1. Darba devējiem nepieciešamās (darbinieku) prasmes

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

2022. gadā 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 1.1.1.).

Reģionu griezumā biežāk kā citur darbinieku izaugsmes un profesionālās pilnveides stratēģija ir ieviesta Pierīgas reģionā (27%), bet visretāk – Zemgalē (5%) (skat. Attēls 1.1.2.).

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 1.1.1. 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
<b>Jā, iekļauts uzņēmuma/ iestādes kopējā stratēģijā</b>	<b>13</b>	14	13	11	18	37	47
<b>Jā, tas ir atsevišķs dokuments</b>	<b>6</b>	10	5	6	6	13	37
<b>Nē</b>	<b>81</b>	76	82	83	76	50	16

### Attēls 1.1.2. 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
n	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 1.2.1.).

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 1.2.1. 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+
n	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 1.2.2. 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	
n	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*	
<b>Nē, tas ir vispārīgs</b>	<b>14</b>	13	20	20	17	3	9	5	9	14	12	18	24	21	
<b>Jā, tas ir izstrādāts konkrētam laika periodam</b>	<b>5</b>	4	6	6	4	2	6	3	9	8	5	4	4	2	
<b>Nav profesionālās pilnveides stratēģijas, mācību plāna</b>	<b>81</b>	82	73	73	79	95	86	92	82	78	83	79	72	77	



## 5.1.2. Darbinieku prasmju attīstība

### 5.1.2.1. 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 1.3.1.).

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 1.3.2.).

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 1.3.1. 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

	n	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
			Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
Jā	1072	46	47	46	43	56	73	87
Nē		54	53	54	57	44	27	13

#### Attēls 1.3.2. 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

	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
Jā	1072	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 1.4.1.).

#### Attēls 1.4.1. 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 1.4.2. 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	

### 5.1.2.2. Darbiniekiem nepieciešamās prasmes

Darba devēju skatījumā, darba pienākumu veikšanai nepieciešamākās ir darbinieku profesionālās prasmes. Tās kā nepieciešamākās nosauca 65% darba devēju, turklāt 50% tās uzskata par visnepieciešamāko prasmju kopumu (skat. Attēls 1.5).

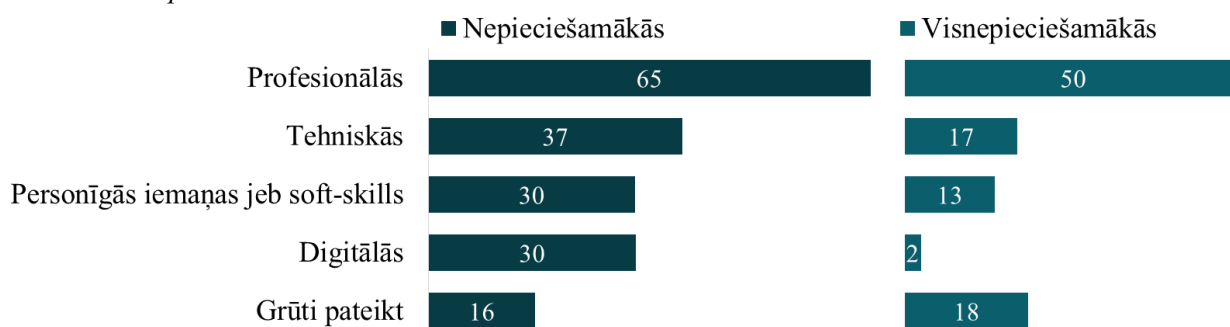
#### Attēls 1.5. Nepieciešamākās un visnepieciešamākās prasmes.

%

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 1.6.2).

#### Attēls 1.6.1. 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 1.6.2. 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 1.6.2).

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 1.5).

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 1.6.2).

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 1.6.2).

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 1.6.1).

### 5.1.2.3. 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 1.7.1).

#### Attēls 1.7.1. 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
Rīkojot darbinieku iekšējās apmācības	42	42	42	39	49	78	92
Motivējot darbiniekus pašizglītoties	39	31	41	39	37	42	58
Pieņemot jaunus darbiniekus ar nepieciešamajām prasmēm	33	35	33	28	49	75	87
Rīkojot darbinieku ārējās apmācības, bez valsts atbalsta	30	35	28	27	34	62	76
Izmantojot valsts atbalsta apmācību pasākumus/ kursus	17	25	15	16	16	26	54
Citā veidā	0.02	0	0.02	0	0.1	0.3	0
Grūti pateikt	12	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 pašizglīties – 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 pašizglīties būtiski plašāk tiek pielietota tikai lielajos uzņēmumos (ar 250 un vairāk darbiniekiem) (skat. Attēls 1.7.1).

### Attēls 1.7.2. 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*	
Rīkojot darbinieku iekšējās apmācības	42	42	52	42	42	22	41	23	43	33	46	46	54	40	
Motivējot darbiniekus pašizglīties	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	
Rīkojot 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 1.8.1 un 1.8.2).

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 1.8.1. 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
Daļēji 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
Daļēji 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 1.8.2. 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%).



### 5.1.2.4. 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 1.9.1).

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 1.9.1. un Attēls 1.9.2.).

Apmācību veidi pēdējā gada laikā sabiedriskajā un privātajā sektorā neatšķiras.

#### Attēls 1.9.1. 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
<b>Darbinieki mācās darbā no praktiskās pieredzes darbavietā</b>	<b>64</b>	66	63	63	67	74	73
<b>Darbinieks pats meklē sev piemērotākās mācības</b>	<b>36</b>	34	37	37	35	36	53
<b>Darbinieki apmeklē apmācības ārpus darbavietas</b>	<b>33</b>	37	32	30	43	65	82
<b>Mācības kā ārpalpojums tiek organizētas darbavietā</b>	<b>9</b>	11	8	6	14	51	73
<b>Citus</b>	<b>1</b>	1	1	1	0.4	6	6
<b>Nekādus</b>	<b>1</b>	0.4	1	1	2	0	0
<b>Grūti pateikt</b>	<b>0.01</b>	0	0.01	0	0.1	0	0

### Attēls 1.9.2. Īstenotie apmācību veidi pēdējā gada laikā reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnas %

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 1.10.1). 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 apmācības īstenoja Pierīgas (65%), bet vismazāk Kurzemes (42%) darba devēji (sk. Attēls 1.10.2).

### Attēls 1.10.1. Procentuālais darbinieku skaits, kuri 2021. gadā piedalījās apmācībās sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnas %

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 1.10.2. 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

### 5.1.2.5. 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 1.11.1 un 1.11.2). Nozaru griezumā, visaktīvākā bijusi Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta (26%) nozare.

#### Attēls 1.11.1. 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

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

#### Attēls 1.11.2. 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

	n	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)					
			Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q
	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 īstenojamajām apmācībām (sk. Attēls 1.12.1 un 1.12.2). 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 1.12.1. Procentuālā apmācību daļa, kura ir saistīta 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 1.12.2. Procentuālā apmācību daļa, kura ir saistīta 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	

### 5.1.3. 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 1.13.1).

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 1.13.2).

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 1.13.1. 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 1.13.2. 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 1.14.1). 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 1.14.1. 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 1.14.2. 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 1.15.1 un 1.15.2). 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 1.15.1. 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
Līdz 100 EUR	2	6	1	1	3	9	22
101 - 300 EUR	3	1	4	3	3	6	16
301 EUR+	1	1	1	1	3	4	4
Grūti pateikt	27	28	26	24	34	58	46
Nav paredzēti izdevumi apmācībām	67	64	68	71	57	23	12

### Attēls 1.15.2. 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*	
Līdz 100 EUR	2	3	1	2	0.3	1	1	0	1	2	3	1	3	2	
101 - 300 EUR	3	2	9	1	5	3	0.4	1	1	1	6	3	4	1	
301 EUR+	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	0.1	0.5	1	
Grūti pateikt	27	19	24	49	40	24	39	34	26	26	20	29	20	39	
Nav paredzēti izdevumi apmācībām	67	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 1.16.1 un 1.16.2).

### Attēls 1.16.1. 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

	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 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 1.16.2. 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

	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 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	

## 5.1.4. Apmācību procesu veicinošie un kavējošie faktori

### 5.1.4.1. 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 1.17.1. 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+
	1072	1072	185	887	200	671	123	78
Darba procesa izmaiņu nepieciešamība	64	64	76	61	63	65	83	80
Apmācības ir uzņēmuma/ iestādes attīstības priekšnosacījums	34	34	30	35	31	43	64	89
Uzņēmuma/ iestādes tehnoloģiskā vai digitālā transformācija	22	22	12	24	20	25	43	62
Apmācības ir darbinieku nemonētārs apbalvojums/ motivators	15	15	19	14	13	21	35	51
Cits	0.3	0.3	0	0.3	0	1	0	0
Grūti pateikt	0.4	0.4	0.5	0.4	0.4	1	0	0

#### Attēls 1.17.2. 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
	1072	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45
Darba procesa izmaiņu nepieciešamība	64	64	64	68	68	65	49	68	66	69	72	67	57	52	64
Apmācības ir uzņēmuma/ iestādes attīstības priekšnosacījums	34	34	30	32	35	46	47	33	35	43	17	30	36	43	42
Uzņēmuma/ iestādes tehnoloģiskā vai digitālā transformācija	22	22	22	25	14	22.1	18	27	14	17	31	24	22	32	16
Apmācības ir darbinieku nemonētārs apbalvojums/ motivators	15	15	17	12	9	23	9	15	8	11	13	14	19	17	18
Cits	0.3	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	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 nemonetārs 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 nemonetāram apbalvojumam, jau sākot no 5 darbiniekiem. (Sk. Attēls 1.17.1 un 1.17.2.).

### 5.1.4.2. 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 1.18.1 un 1.18.2.).

#### Attēls 1.18.1. 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
<b>Labākas karjeras iespējas (izredzes paaugstinājumam amatā)</b>	<b>49</b>	34	52	48	51	70	80
<b>Papildus neko, prasmju atjaunošana ietilpst darba pienākumos</b>	<b>48</b>	73	43	48	48	42	54
<b>Piemaksas, atalgojuma pieaugumu</b>	<b>15</b>	10	16	13	21	21	29
<b>Cits</b>	<b>2</b>	1	2	2	2	10	6
<b>Grūti pateikt</b>	<b>1</b>	0.3	1	1	0.3	0	0

**Attēls 1.18.2. 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	

### 5.1.4.3. 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 1.19.1 un 1.19.2).

#### Attēls 1.19.1. 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 1.19.2. 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	
Finanšu resursu trūkums	39	40	43	30	38	39	32	38	32	35	40	47	48	18	
Darbinieku noslodze – nav laika mācībām	26	24	29	38	39	13	24	29	20	20	24	31	30	27	
Darbinieku mainība	11	12	10	13	7	10	10	16	6	11	15	7	18	6	
Nesaskata nepieciešamību pilnveidot darbinieku prasmes	11	14	14	5	3	2	11	5	10	9	6	18	2	21	
Citi	1	1	0.5	0	3	0.1	0.3	0	0.3	1	1	0.1	0.2	2	
Šķēršļi nepastāv	33	33	28	25	35	41	37	42	46	33	37	18	36	37	
Grūti pateikt	0.1	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 nosaknoti 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 1.19.1 un 1.19.2).

### 5.1.5. 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 1.20).

#### Attēls 1.20. Valsts atbalsta izmantošana pēdējā gada laikā, kādreizēja izmantošana, informētība par to.

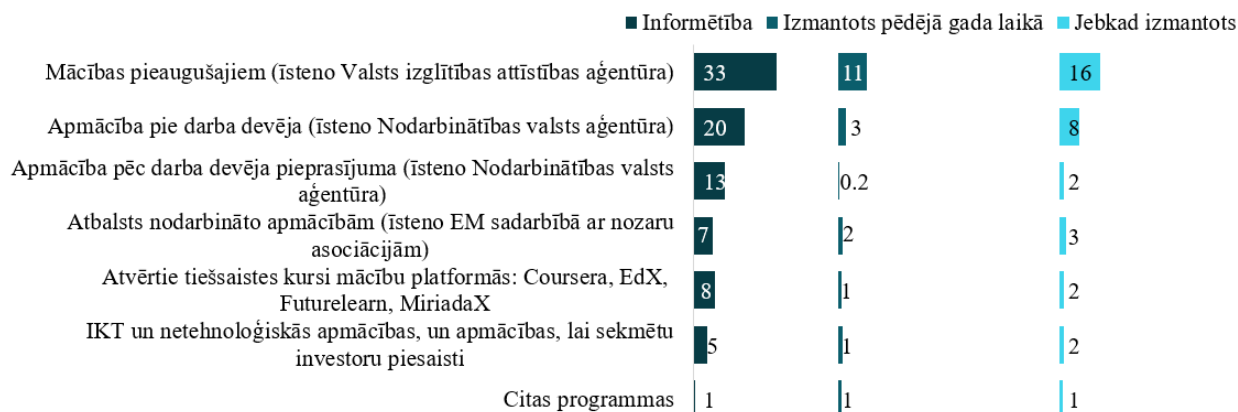
%

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; Autobiļu 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 1.21.1. un Attēls 1.21.2.).

### Attēls 1.21.1. 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
Atvērtie tiešsaistes kursi mācību 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 1.21.2. Informētība par valsts sniegtajām iespējām attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām reģionu un nozaru griezumā.

#### Kolonnas %

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
Atvērtie tiešsaistes kursi mācību 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
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 Kurzēmē (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 1.22.1. un Attēls 1.22.2.).

### Attēls 1.22.1. Valsts sniegto iespēju attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām izmantošana pēdējā gada laikā sektoru un darbinieku skaita griezumā.

#### Kolonnas %

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
Jā	17	14	17	15	21	29	52
Nē	83	86	83	85	79	71	48

### Attēls 1.22.2. 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
n	1072	515	154	76	95	110	122	62	176	86	414	157	132	45*
Jā	17	19	13	11	13	3	35	11	12	22	16	16	10	29
Nē	83	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 1.23.1. un Attēls 1.23.2.).

### Attēls 1.23.1. 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	2	0.4	2	2	1	1	7
platformās: Coursera, EdX, Futurelearn, MiriadaX	2	1	2	2	3	3	14
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 1.23.2. 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	2	2	0.3	1	3	7	0.4	11	1	0.4	1	2	0.4	0	
platformās: Coursera, EdX, Futurelearn, MiriadaX	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 1.24.1 un 1.24.2).

### Attēls 1.24.1. Valsts atbalsta novērtējums sektoru un darbinieku skaita griezumā. Kolonnas %

C03. Kā Jūs vērtējat valsts sniegto atbalstu?

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

	n	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
			Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
	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 (lūdz 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 1.24.2. Valsts atbalsta novērtējums reģionu un nozaru griezumā. Kolonnas %

C03. Kā Jūs vērtējat valsts sniegto atbalstu?

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

	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	
	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 (lūdz 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 1.25.1. un Attēls 1.25.2.).

### Attēls 1.25.1. 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 1.25.2. 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 1.26.1. un Attēls 1.26.2.).

**Attēls 1.26.1. Papildu nepieciešamais valsts atbalsts sektoru un darbinieku skaita griezumā.**  
Kolonnā %

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 1.26.2. Papildu nepieciešamais valsts atbalsts reģionu un nozaru griezumā.**  
Kolonnā %

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	

### 5.1.6. 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 lielie 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 1.27.1. un Attēls 1.27.2.).

#### Attēls 1.27.1. Sadarbība ar izglītības iestādēm sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnā %

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 1.27.2. Sadarbība ar izglītības iestādēm reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnā %

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%).

Lielie 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 1.28.1. un Attēls 1.28.2.).



### Attēls 1.28.1. 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

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	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 1.28.2. 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

	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	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 1.29.1 un Attēls 1.29.2).

### Attēls 1.29.1. Kavēkļi sadarbībai ar izglītības iestādēm sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnā %

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 iestādes 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 1.29.2. Kavēkļi sadarbībai ar izglītības iestādēm reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnā %

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 iestādes 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

### 5.1.7. 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 iekļautos, nozīmīgākajos darbinieku apmācību jautājumos, profesionālo asociāciju dalībnieki ir ievērojami aktīvāki. Biežāk kā vidēji izvērtē un attīsta darbinieku prasmes, paredz apmācību budžetu, izmanto valsts atbalstu apmācībām un sadarbojas ar izglītības iestādēm. (Sk. Attēls 1.30.1 un 1.30.2).

#### Attēls 1.30.1. 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 1.30.2. 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	

## 5.2. Tehnoloģiju ietekme uz darbaspēka nepieciešamību

### 5.2.1. Darba procesu uzlabojumu, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi, ieviešana

Nedaudz vairāk kā trešā daļa uzņēmumu/ iestāžu (37%) pēdējā gada laikā (2021.gada jūlijs – 2022. gada jūnijs) ir ieviesuši darba procesu uzlabojumus, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi. Tostarp, 15% ieviesa jaunas tehnoloģijas darba procesu uzlabošanai, bet 23% īstenoja esošo tehnoloģiju pilnveidi darba procesu uzlabošanai.

Šim rādītājam ir ļoti spēcīga korelācija ar uzņēmuma/ iestādes darbinieku skaitu – jo lielāks uzņēmums/ iestāde, jo vairāk ir darba devēju, kas šādus darba procesu uzlabojumus ir īstenojuši. Darba procesu uzlabojumi, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi, veikti 32% mikro, 50% mazo, 76% vidējo un 95% lielo uzņēmumu/ iestāžu (Sk. Attēls 2.1.1).

#### Attēls 2.1.1. Darba procesu uzlabojumu ieviešana sektoru un darbinieku skaita griezumā.

##### Kolonnā %

A01. Vai Jūs uzņēmums/ iestāde pēdējā gada laikā ir ieviesis darba procesu uzlabojumus, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi?

Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>N</i>	1070	192	878	365	522	106	77
<b>Jā, ieviesis jaunas tehnoloģijas darba procesu uzlabošanai</b>	15	19	14	13	21	32	58
<b>Jā, veicis esošo tehnoloģiju pilnveidi darba procesu uzlabošanai</b>	23	24	23	20	32	53	65
<b>Nē</b>	63	58	65	68	50	24	5

Sabiedriskais un privātais sektors attiecīgos darba procesu uzlabojumus īstenojuši vienlīdz bieži. Pēdējā gada laikā darba devēji Pierīgā (48%) ir bijuši aktīvāki, bet Rīgā (31%) – mazāk aktīvi, darba procesu uzlabojumu ieviešanā, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi, salīdzinājumā ar vidējo rādītāju visā valstī. Zemgales darba devēji (24%), salīdzinājumā ar citiem reģioniem, biežāk ieviesa pavisam jaunas tehnoloģijas, kas uzlaboja darba procesus (Sk. Attēls 2.1.2).

## Attēls 2.1.2. Darba procesu uzlabojumu ieviešana reģionu un nozaru griezumā.

### Kolonnu %

A01. Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde pēdējā gada laikā ir ieviesis darba procesu uzlabojumus, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase n	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B-E	F	G-J	K-N	O-Q	R-S
	1070	434	205	106	102	107	116	81	141	70	373	177	166	62
Jā, ieviesis jaunas tehnoloģijas darba procesu uzlabošanai	15	12	19	21	14	24	12	23	28	7	13	12	22	13
Jā, veicis esošo tehnoloģiju pilnveidi darba procesu uzlabošanai	23	20	32	20	19	21	27	25	17	23	23	19	33	30
Nē	63	69	52	59	70	56	62	52	57	71	66	69	47	60

Nozaru griezumā, jaunu tehnoloģiju ieviešanā darba procesu uzlabošanai, visaktīvākā bijusi Apstrādes rūpniecības (30%) un Informācijas un komunikācijas pakalpojumu (29%) nozare. Turklāt, Informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozare (46%), biežāk kā vidēji turpināja pilnveidot arī esošās tehnoloģijas, tādējādi uzlabojot darba procesus. Arī Izglītības nozarē (35%) biežāk kā vidēji strādāja pie esošo tehnoloģiju pilnveides. Kopumā ņemot – gan pateicoties jaunu tehnoloģiju ieviešanai, gan esošo pilnveidei, darba procesu uzlabojumi biežāk kā vidēji veikti Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības (48%), Informācijas un komunikācijas pakalpojumu (66%), Izglītības (60%) un Veselības un sociālās aprūpes (47%) nozarēs.

Retāk kā citas nozares darba procesu uzlabojumus, izmantojot jaunas tehnoloģijas, ieviesa Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta (9%), Transporta un uzglabāšanas (6%) un Operācijas ar nekustamo īpašumu (2%) nozares. Divas no šīm nozarēm arī kopumā uzrāda vislielāko inerci darba procesu uzlabošanā pēdējā gada laikā (gan pēc jaunu tehnoloģiju ieviešana, gan esošo tehnoloģiju pilnveides). Attiecīgi – Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta nozarē tikai 27%, un Operāciju ar nekustamo īpašumu nozarē tikai 15%, īstenoja šādas pārmaiņas.

Nozīmīgi liela daļa – 42% darba devēju, uzskata, ka uzņēmumam/ iestādei pēdējā gada laikā nav bijis nepieciešamības ieviest vai pilnveidot tehnoloģijas, lai uzlabotu darba procesu. Nepietiekams finansējums tehnoloģiskām izmaiņām ir kavējis 15% darba devēju īstenot nepieciešamās pārmaiņas, bet vēl 9% jau agrāk ir sakārtojuši darba procesu, ieviešot vai pilnveidojot jaunas tehnoloģijas. (Sk. Attēls 2.2.1 un 2.2.2).

Darba devēji Rīgas reģionā (48%), Operāciju ar nekustamo īpašumu (73%) un Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības (58%) nozarēs, biežāk kā vidēji nesaskata vajadzību pēc jaunu tehnoloģiju ieviešanas. Apstrādes rūpniecības (25%) pārstāvji, biežāk kā vidēji norādīja uz nepietiekamu finansējumu tehnoloģiskām izmaiņām, bet Būvniecības (27%) un Valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas (39%) nozaru pārstāvji – uz jau agrāk ieviestiem darba procesu uzlabojumiem, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi.

### Attēls 2.2.1. Iemesli neievieš darba procesu uzlabojumus sektoru un darbinieku skaita griezumā.

#### Kolonnā %

A01\_1. Kāpēc Jūsu uzņēmums/ iestāde pēdējā gada laikā nav ieviesis darba procesu uzlabojumus, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>N</i>	1070	192	878	365	522	106	77
<b>Ir ieviesis darba procesu uzlabojumus, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi</b>	<b>37</b>	42	35	32	50	76	95
<b>Jaunās tehnoloģijas jau ir ieviestas agrāk</b>	<b>9</b>	14	8	10	6	1	3
<b>Nav pietiekama finansējuma tehnoloģiskām izmaiņām</b>	<b>15</b>	13	16	16	16	11	2
<b>Nav nepieciešamības</b>	<b>42</b>	36	43	45	31	12	0
<b>Nav pietiekama valsts atbalsta</b>	<b>1</b>	0	1	1	0.1	0	0
<b>Cits iemesls</b>	<b>1</b>	0.4	1	1	1	0	0.5

### Attēls 2.2.2. Iemesli neievieš darba procesu uzlabojumus reģionu un nozaru griezumā.

#### Kolonnā %

A01\_1. Kāpēc Jūsu uzņēmums/ iestāde pēdējā gada laikā nav ieviesis darba procesu uzlabojumus, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi? 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>	1070	434	205	106	102	107	116	81	141	70	373	177	166	62
<b>Ir ieviesis darba procesu uzlabojumus, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi</b>	<b>37</b>	31	48	41	30	44	38	48	43	29	34	31	53	40
<b>Jaunās tehnoloģijas jau ir ieviestas agrāk</b>	<b>9</b>	10	6	8	6	19	6	1	4	27	10	8	4	10
<b>Nav pietiekama finansējuma tehnoloģiskām izmaiņām</b>	<b>15</b>	16	14	18	23	11	10	20	23	15	16	9	14	21
<b>Nav nepieciešamības</b>	<b>42</b>	48	34	35	39	25	50	32	32	42	42	54	30	33
<b>Nav pietiekama valsts atbalsta</b>	<b>1</b>	0	1	2	3	0	0	3	0.2	0	1	0	0	0
<b>Cits iemesls</b>	<b>1</b>	0.4	0	2	0.3	4	0	3	0.5	3	1	0	0.3	0

## 5.2.2. Pārmaiņas nodarbinātībā tehnoloģiju ieviešanas un tehnoloģiju pilnveides ietekmē

Kā būtiskākās pārmaiņas tehnoloģiju ieviešanas un tehnoloģiju pilnveides ietekmē attiecībā uz nodarbinātību, darba devēji nosauca darba slodzes samazinājumu (14%) vai darba attiecību pārtraukšanu (5%). Izteiktāks darba slodzes samazinājums salīdzinot ar citiem reģioniem, noticis Zemgales reģionā (24%), kur darba devēji arī tika īstenojuši vairāk tehnoloģiju jaunievedumu kā citviet. Biežāk kā vidēji darba attiecību pārtraukšana notikusi Būvniecības (15%) nozarē.

Uzņēmumos/ iestādēs ar lielāku strādājošo skaitu, papildus jau pieminētajām pārmaiņām, tika īstenota arī pārkvalifikācija (12% vidējo uzņēmumu un 34% lielo uzņēmumu) un darbinieka pārcelšana uz citu amatu (4% mazo uzņēmumu, 11% vidējo uzņēmumu un 21% lielo uzņēmumu). Biežāk kā citos reģionos, pārkvalifikācija ir notikusi Latgalē (10%) un Izglītības (12%) nozarē. Biežāk kā citās jomās darbinieka pārcelšana uz citu amatu īstenota Apstrādes rūpniecībā (7%). (Sk. Attēls 2.3.1 un 2.3.2).

### Attēls 2.3.1. Pārmaiņas nodarbinātībā sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

A07\_1. Vai Jūsu uzņēmumā/ iestādē jaunu tehnoloģiju ieviešanas vai tehnoloģiju pilnveides ietekmē, notika kādas no šādām pārmaiņām attiecībā uz nodarbinātību?

Iespējamās vairākas atbildes

Bāze: visi respondenti

	n	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
			Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
	1070	192	878	365	522	106	77	
<b>Pārkvalifikācija</b>	<b>3</b>	4	3	3	5	12	34	
<b>Darba slodzes samazinājums</b>	<b>14</b>	19	13	14	16	17	19	
<b>Darbinieka pārcelšana uz citu amatu</b>	<b>1</b>	1	1	0	4	11	21	
<b>Darba attiecību pārtraukšana</b>	<b>5</b>	6	5	5	5	0	1	
<b>Cits</b>	<b>1</b>	1	1	1	1	6	1	
<b>Nekas no minētā</b>	<b>77</b>	71	78	78	72	66	52	



### Attēls 2.3.2. Pārmaiņas nodarbinātībā reģionu un nozaru griezumā.

#### Kolonnu %

A07\_1. Vai Jūsu uzņēmumā/ iestādē jaunu tehnoloģiju ieviešanas vai tehnoloģiju pilnveides ietekmē, notika kādas no šādām pārmaiņām attiecībā uz nodarbinātību? 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	434	205	106	102	107	116	81	141	70	373	177	166	62	
<b>Pārkvalifikācija</b>	<b>3</b>	2	3	6	10	2	4	4	3	1	2	3	7	10	
<b>Darba slodzes samazinājums</b>	<b>14</b>	13	17	15	10	24	9	22	7	16	17	14	7	8	
<b>Darbinieka pārcelšana uz citu amatu</b>	<b>1</b>	1	2	1	1	2	4	1	6	0	2	1	1	1	
<b>Darba attiecību pārtraukšana</b>	<b>5</b>	4	6	9	10	1	1	4	9	15	4	3	2	2	
<b>Cits</b>	<b>1</b>	1	3	0	0	0	1	1	0	0	0	3	1	1	
<b>Nekas no minētā</b>	<b>77</b>	80	73	70	71	73	82	69	76	69	78	78	84	79	

Uz tiešu darbavietu skaita samazinājumu, tehnoloģiju ieviešanas un tehnoloģiju pilnveides ietekmē, norādīja 4% darba devēju. Nav vērojamas atšķirības ne starp sektoriem, ne uzņēmumu lielumu. Vienīgā nozare, kas atšķiras no vidējā rādītāja, ir Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības (12%), ar augstāku darba devēju īpatsvaru, kas norādīja uz darbavietu skaita samazinājumu. Savukārt reģionu griezumā atšķiras Kurzeme, kur tikai 0,5% darba devēju norādīja uz darbavietu skaita samazinājumu.

### Attēls 2.4.1. Samazināto darbavietu skaits profesiju pamatgrupās sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

A02. Vai darba procesu uzlabojumi, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi, Jūsu uzņēmumā/ iestādē SAMAZINĀJA darbavietu skaitu kādās profesijās? A05. Par cik darbavietām SAMAZINĀJĀS attiecīgās profesijas darbavietu skaits, jaunu tehnoloģiju ieviešanas vai tehnoloģiju pilnveides ietekmē?

Bāze: visas samazinātās darbavietas

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	8621	2092	6529	5005	2712	473	431
<b>1.profesiju grupa - Vadītāji</b>	<b>4</b>	0	6	7	0	0	5
<b>2.profesiju grupa - Vecākie speciālisti</b>	<b>2</b>	0	2	0	4	0	5
<b>3.profesiju grupa - Speciālisti</b>	<b>26</b>	63	15	40	9	5	5
<b>4.profesiju grupa - Kalpotāji</b>	<b>1</b>	1	1	0	4	0	0
<b>5.profesiju grupa - Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki</b>	<b>14</b>	17	13	10	17	0	51
<b>6.profesiju grupa - Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki</b>	<b>3</b>	4	3	0	9	8	0
<b>7.profesiju grupa - Kvalificēti strādnieki un amatnieki</b>	<b>3</b>	4	2	0	3	24	8
<b>8.profesiju grupa - Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri</b>	<b>11</b>	0	14	11	8	23	7
<b>9.profesiju grupa - Vienkāršās profesijas</b>	<b>36</b>	10	44	32	45	40	18

Balstoties uz ekstrapolētiem datiem, uzņēmumos/ iestādēs, kas pēdējā gada laikā (2021.gada jūlijs – 2022. gada jūnijs) ieviesa darba procesu uzlabojumus, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi, kopumā tika samazināta 8621 darbavieta. Visbūtiskāk šis samazinājums skāra 9. profesiju pamatgrupu – Vienkāršās profesijas, kas veido 36% jeb 3097 no visām samazinātajām darbavietām. Tālāk seko 3. profesiju pamatgrupa – Speciālisti, kas veido 26% (2267 darbavietas), 5. profesiju pamatgrupa – Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki, ar 14% (1179 darbavietas) un 8. profesiju pamatgrupa – Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri, ar 11% (909 darbavietas) no samazinātā darbavietu kopskaita. (Sk. Attēls 2.4.1)

Visbiežāk minētās samazināto darbavietu profesijas apakšgrupu līmenī ir:  
 92 Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības strādnieki (1402 darbavietas);  
 31 Zinātnes un inženierzinātņu speciālisti (1155 darbavietas);  
 94 Pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki (1124 darbavietas);  
 33 Komercdarbības un pārvaldes (administrācijas) speciālisti (1113 darbavietas);

52 Tirdzniecības darbinieki (927 darbavietas);  
81 Rūpniecisko iekārtu operatori (859 darbavietas).  
(Pilnu samazināto profesiju sarakstu skatīt Pielikumā, Tabula 10).

## Attēls 2.4.2. Samazināto darbavieta skaits profesiju pamatgrupās reģionu un nozaru griezumā.

### Kolonnu %

A02. Vai darba procesu uzlabojumi, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi, Jūsu uzņēmumā/ iestādē SAMAZINĀJA darbavieta skaitu kādās profesijās? A05. Par cik darbvietām SAMAZINĀJĀS attiecīgās profesijas darbavieta skaits, jaunu tehnoloģiju ieviešanas vai tehnoloģiju pilnveides ietekmē?

Bāze: visas samazinātās darbavietas

	Visa izlase n	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F**	G - J	K - N	O - Q	R - S
	8621	2677	2549	1549	497	1297	51	2383	2145	0	1524	701	207	1661
1.profesiju grupa - Vadītāji	4	8	0	0	35	0	0	0	0	0	25	0	0	0
2.profesiju grupa - Vecākie speciālisti	2	1	4	0	0	0	0	5	0	0	1	0	0	0
3.profesiju grupa - Speciālisti	26	65	18	0	8	2	0	0	2	0	14	100	18	77
4.profesiju grupa - Kalpotāji	1	2	3	0	0	0	0	0	2	0	6	0	0	0
5.profesiju grupa - Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	14	18	28	0	0	0	0	13	1	0	43	0	2	11
6.profesiju grupa - Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	3	0	0	8	0	12	0	12	0	0	0	0	0	0
7.profesiju grupa - Kvalificēti strādnieki un amatnieki	3	0	5	7	5	0	0	4	7	0	0	0	0	0
8.profesiju grupa - Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	11	2	28	0	6	8	0	0	40	0	0	0	24	0
9.profesiju grupa - Vienkāršās profesijas	36	6	13	85	46	78	100	66	48	0	11	0	56	11

Rīgā, salīdzinoši lielāks darbavieta skaita samazinājums kā citos reģionos, īstenots 3. profesiju pamatgrupā – Speciālisti (65% no visām tehnoloģiju ieviešanas un pilnveides rezultātā samazinātajām darbvietām Rīgā), 5. profesiju pamatgrupā – Pakalpojumu un tirdzniecības darbi (18% no visām Rīgā samazinātajām darbvietām) un 1. profesiju pamatgrupā – Vadītāji (8% no visām Rīgā samazinātajām darbvietām).

Pierīgā, salīdzinot ar citos reģionos samazināto darbavieta īpatsvaru, vairāk tehnoloģiju ieviešanas un pilnveides rezultātā samazināto darbavieta ir 2. profesiju pamatgrupā – Vecākie speciālisti (4%), 4. profesiju pamatgrupā – Kalpotāji (3%), 5. profesiju pamatgrupā – Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki (28%), 7. profesiju pamatgrupā – Kvalificēti strādnieki un amatnieki (5%) un 8. profesiju pamatgrupā – Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri (28%).

Vidzemē ievērojami augstāks kā citos reģionos samazināto darbavieta īpatsvars ir 6. profesiju pamatgrupā – Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki (8%), 7. profesiju pamatgrupā – Kvalificēti strādnieki un amatnieki (7%) un 9. pamatgrupā – Vienkāršās profesijas (85% no visām samazinātajām darbvietām).

Līdzīgi, kā Vidzemē, arī Latgalē (46%), Zemgalē (78%) un Kurzemē (100%), samazināto darbavieta īpatsvars 9. profesiju pamatgrupā – Vienkāršās profesijas, ir ievērojami augstāks kā vidēji visā Latvijā. Līdztekus 9. profesiju pamatgrupai, Latgalē biežāk kā vidēji tika samazinātas darbavietas 1. profesiju pamatgrupā – Vadītāji (35%) un 7. profesiju pamatgrupā – Kvalificēti strādnieki un amatnieki (5% no visām tehnoloģiju ieviešanas un pilnveides rezultātā samazinātajām darbvietām Latgalē). Zemgalē, savukārt, tās bija arī 6. profesiju pamatgrupas – Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki, darbavietas (12%

no visām tehnoloģiju ieviešanas un pilnveides rezultātā samazinātajām darbavietām Zemgalē). (Sk. Attēls 2.4.2).

Vienlaicīgi ar darbavietu skaita samazinājumu, noticis arī darbavietu skaita pieaugums, tehnoloģiju ieviešanas un tehnoloģiju pilnveides ietekmē.

Uz jaunu darbavietu izveidi norādīja 3% no visiem darba devējiem. Biežāk kā cita lieluma uzņēmumos, darbavietu skaita pieaugums noticis mazajos uzņēmumos ar 5-49 darbiniekiem (5%). Citos griezumos – pēc sektora, nozares vai reģiona, statistiski nozīmīgu atšķirību no vidējā rādītāja nav.

### Attēls 2.5.1. Palielināto darbavietu skaits profesiju pamatgrupās sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

A06. Lūdzu, precizējiet, kurās profesijās PALIELINĀJĀS darbavietu skaits jaunu tehnoloģiju ieviešanas vai tehnoloģiju pilnveides ietekmē. A07. Par cik darbavietām PALIELINĀJĀS darbavietu skaits attiecīgajā profesijā, jaunu tehnoloģiju ieviešanas vai tehnoloģiju pilnveides ietekmē?

Bāze: visas palielinātās darbavietas

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	7551	685	6866	2265	4310	242	734
<b>1.profesiju grupa - Vadītāji</b>	<b>2</b>	4	2	0	2	0	5
<b>2.profesiju grupa - Vecākie speciālisti</b>	<b>5</b>	9	5	0	5	3	25
<b>3.profesiju grupa - Speciālisti</b>	<b>36</b>	53	35	58	23	87	31
<b>4.profesiju grupa - Kalpotāji</b>	<b>1</b>	11	0.5	0	2	0	0
<b>5.profesiju grupa - Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki</b>	<b>6</b>	0	7	16	2	0	0
<b>6.profesiju grupa - Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki</b>	<b>7</b>	14	6	10	7	0	0
<b>7.profesiju grupa - Kvalificēti strādnieki un amatnieki</b>	<b>24</b>	0	26	15	30	0	21
<b>8.profesiju grupa - Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri</b>	<b>8</b>	2	9	0	12	10	9
<b>9.profesiju grupa - Vienkāršās profesijas</b>	<b>10</b>	7	10	0	16	0	10

Lielākā profesiju pamatgrupa, kurā radītas jaunas darbavietas ir 3. profesiju pamatgrupa – Speciālisti. Tā veido 36% no visām jaunajām darbavietām jeb 2739 darbavietas, kas radās tehnoloģiju ieviešanas un tehnoloģiju pilnveides ietekmē. Nākamā lielākā ir 7. profesiju pamatgrupa – Kvalificēti strādnieki un amatnieki (24% jeb 1807 darbavietas). Citas profesiju pamatgrupas, kuras veido vismaz pa 5% no jaunajām darbavietām, ir 9. profesiju pamatgrupa – Vienkāršās profesijas (10% jeb 767 darbavietas), 8. profesiju pamatgrupa – Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri (8% jeb 599 darbavietas), 6. profesiju pamatgrupa – Kvalificēti

lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki (7% jeb 534 darbavietas), 5. profesiju pamatgrupā – Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki (6% jeb 452 darbavietas) un 2. profesiju pamatgrupā – Vecākie speciālisti (5% jeb 412 darbavietas). (Sk. Attēls 2.5.1).

Balstoties uz ekstrapolētiem datiem, uzņēmumos/ iestādēs, kas pēdējā gada laikā (2021.gada jūlijs – 2022. gada jūnijs) ieviesa darba procesu uzlabojumus, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi, kopumā tika izveidota 7551 darbavieta. Absolūtajos skaitļos jaunu tehnoloģiju ieviešana un pilnveide samazināja kopējo darbavietu skaitu par 1070 darbavietām (jauno darbavietu skaits ir mazāks par samazināto darbavietu skaitu). Tomēr galvenā ietekme vērojama samazināto darbavietu profesiju/ prasmju strukturālajā neatbilstībā jaunajām darbavietām un tām atbilstoša darbaspēka deficītā.

Vislielākais jauno darbavietu skaits profesijas apakšgrupu līmenī ir:

- 35 Informācijas tehnoloģiju jomas speciālisti (1487 darbavietas);
- 75 Pārtikas produktu pārstrādes un kokapstrādes strādnieki, apģērbu izgatavošanas un citi amatnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki (1116 darbavietas);
- 93 Raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (695 darbavietas);
- 72 Metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki (642 darbavietas);
- 34 Juridisko, sociālo un kultūras lietu un tām radniecīgu lietu speciālisti (516 darbavietas);
- 62 Kvalificēti tirgus mežsaimniecības, zivsaimniecības un medību saimniecības darbinieki (441 darbavieta).

Vēl divās profesiju apakšgrupās darbinieku pieprasījums jaunajās darbavietās būtu apmierināms ar citos uzņēmumos/ iestādēs samazinātajiem šo profesiju darbiniekiem. Tomēr pieprasījums jaunajās darbavietās šajās profesijās ir mazāks, kā piedāvājums, kas rodas darbavietu skaita samazinājuma rezultātā:

- 81 Rūpniecisko iekārtu operatori (433 jaunas darbavietas);
  - 52 Tirdzniecības darbinieki (427 jaunas darbavietas).
- (Pilnu profesiju sarakstu skatīt Pielikumā, Tabula 11).

Procentuāli no Rīgā izveidotajām jaunajām darbavietām, vairāk kā vidēji visā Latvijā, tika izveidotas 3. profesiju pamatgrupā – Speciālisti (71% no jaunajām darbavietām Rīgas reģionā), 5. profesiju pamatgrupā – Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki (10%), 2. profesiju pamatgrupā – Vecākie speciālisti (9%) un 4. profesiju pamatgrupā – Kalpotāji (4% no visām jaunajām darbavietām, kas tehnoloģiju ieviešanas un tehnoloģiju pilnveides ietekmē izveidotas Rīgā).

Pierīgā biežāk kā vidēji Latvijā, izveidotas jaunas darbavietas 7. profesiju pamatgrupā – Kvalificēti strādnieki un amatnieki (67%) un 8. profesiju pamatgrupā – Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri (10%). Vēl viena liela jauno profesiju pamatgrupā Pierīgā ir 3. – Speciālisti (18%), kas tomēr ir zem vidējā Latvijas rādītāja.

Vidzemē un Latgalē biežāk kā citos reģionos tika izveidotas jaunas darbavietas 6. profesiju pamatgrupā – Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki (Vidzemē 57% un Latgalē 45% no reģiona jaunajām darbavietām, kas radās tehnoloģiju ieviešanas un tehnoloģiju pilnveides ietekmē) un 8. profesiju pamatgrupā – Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri (attiecīgi 17% Vidzemē un 33% Latgalē).

Zemgalē virs vidējā ir izveidoto jauno darbavietu skaits 9. profesiju pamatgrupā – Vienkāršās profesijas (39%), un 5. profesiju pamatgrupā – Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki (11%). Vēl divas lielas jauno profesiju pamatgrupas Zemgalē ir 3. – Speciālisti (26%), un 7. – Kvalificēti strādnieki un amatnieki (12%), kas tomēr ir zem vidējā Latvijas rādītāja.

Kurzemē biežāk jaunas darba vietas izveidotas 2. profesiju pamatgrupā – Vecākie speciālisti (61%), 5. profesiju pamatgrupā – Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki (20%), un 3.

profesiju pamatgrupā – Speciālisti (19% visām jaunajām darbavietām, kas izveidotas tehnoloģiju ieviešanas un tehnoloģiju pilnveides ietekmē Kurzemē). (Skat. Attēls 2.5.2).

### Attēls 2.5.2. Palielināto darbavietu skaits profesiju pamatgrupās reģionu un nozaru griezumā. Kolonnu %

A06. Lūdzu, precizējiet, kurās profesijās PALIELINĀJĀS darbavietu skaits jaunu tehnoloģiju ieviešanas vai tehnoloģiju pilnveides ietekmē.

A07. Par cik darbavietām PALIELINĀJĀS darbavietu skaits attiecīgajā profesijā, jaunu tehnoloģiju ieviešanas vai tehnoloģiju pilnveides ietekmē?

Bāze: visas palielinātās darbavietas

	Visa izlase <i>n</i>	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S**
1.profesiju grupa - Vadītāji	2	1	1	0	0	5	0	0	1	10	1	0	5	0
2.profesiju grupa - Vecākie speciālisti	5	9	4	0	0	0	61	2	7	0	10	0	0	0
3.profesiju grupa - Speciālisti	36	71	18	5	17	26	19	5	40	11	51	100	83	0
4.profesiju grupa - Kalpotāji	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
5.profesiju grupa - Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	6	10	0	0	0	11	20	0	4	0	14	0	0	0
6.profesiju grupa - Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	7	0	0	57	45	0	0	23	0	0	0	0	0	0
7.profesiju grupa - Kvalificēti strādnieki un amatnieki	24	2	67	14	0	12	0	49	23	0	17	0	0	0
8.profesiju grupa - Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	8	1	10	17	33	7	0	20	10	0	2	0	0	0
9.profesiju grupa - Vienkāršās profesijas	10	3	0	8	5	39	0	0	14	78	2	0	12	0

### 5.2.3. Plānotie papildus darba procesu uzlabojumi, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi

Aptuveni puse darba devēju (45%) plāno ieviest papildus darba procesu uzlabojumus, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi. Tostarp, 11% to plāno paveikt tuvākā gada (2023. gada), bet 34% tuvāko trīs gadu laikā (no 2023. līdz 2025. gadam). Privātais un sabiedriskais sektors vienlīdz bieži pauž darba procesu uzlabojumu plānus.

Papildus darba procesu uzlabojumu īstenošana korelē ar uzņēmuma/ iestādes lielumu – jo lielāks uzņēmums/ iestāde, jo biežāk šādi uzlabojumi plānoti.

Zemāka aktivitāte ir paredzama Kurzemes reģionā (35%), Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta (33%) un Operāciju ar nekustamo īpašumu (15%) nozarēs. Savukārt, biežāk kā citi, papildus darba procesu uzlabojumus, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi, plāno ieviest Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības (64%), Valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas (66%) un Izglītības (58%) nozarēs. (Skat. Attēls 2.6.1 un 2.6.2).

#### Attēls 2.6.1. Plāni ieviest papildus darba procesu uzlabojumus sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

A08. Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde nākotnē plāno ieviest papildus darba procesu uzlabojumus, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1070	192	878	365	522	106	77
<b>Jā, tuvākā gada laikā</b>	<b>11</b>	11	11	10	14	24	38
<b>Jā, tuvāko 3 gadu laikā</b>	<b>34</b>	37	33	32	40	49	49
<b>Neplāno</b>	<b>55</b>	52	55	58	46	28	13

#### Attēls 2.6.2. Plāni ieviest papildus darba procesu uzlabojumus reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnu %

A08. Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde nākotnē plāno ieviest papildus darba procesu uzlabojumus, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi?

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>	1070	434	205	106	102	107	116	81	141	70	373	177	166	62
<b>Jā, tuvākā gada laikā</b>	<b>11</b>	12	11	14	10	12	4	13	5	10	13	11	20	6
<b>Jā, tuvāko 3 gadu laikā</b>	<b>34</b>	36	39	24	37	24	31	51	46	32	27	28	38	45
<b>Neplāno</b>	<b>55</b>	52	50	62	53	64	65	36	49	58	60	61	43	49

#### 5.2.4. Darbinieku pārkvalifikācijas nepieciešamība un valsts atbalsta izmantošana

Ne tikai saistībā ar tehnoloģiju ieviešanu un pilnveidi, arī citu iemeslu dēļ, 14% darba devēju paredz darbinieku pārkvalifikāciju. Vidējos (28%) un lielajos uzņēmumos (42%) nepieciešamība pārkvalificēt darbiniekus ir izplatītāka. Latgales reģiona darba devēji (22%), salīdzinājumā ar citiem reģioniem, biežāk norāda uz darbinieku pārkvalifikācijas nepieciešamību. Citu nozīmīgu atšķirību nav – visās nozarēs, un privātajā – sabiedriskajā sektorā darbinieku pārkvalifikācijas nodomi būtiski neatšķiras. (Skat. Attēls 2.7.1 un 2.7.2).

#### Attēls 2.7.1. Darbinieku pārkvalifikācijas sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

A05\_2. Vai plānojat uzņēmuma/ iestādes darbinieku pārkvalifikāciju?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1070	192	878	365	522	106	77
<b>Jā</b>	<b>14</b>	16	13	13	15	28	42
<b>Nē</b>	<b>86</b>	84	87	87	85	72	58

#### Attēls 2.7.2. Darbinieku pārkvalifikācijas reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnu %

A05\_2. Vai plānojat uzņēmuma/ iestādes darbinieku pārkvalifikāciju?

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>	1070	434	205	106	102	107	116	81	141	70	373	177	166	62
<b>Jā</b>	<b>14</b>	14	13	10	22	11	12	19	11	16	11	12	12	19
<b>Nē</b>	<b>86</b>	86	87	90	78	89	88	81	89	84	89	88	88	81



Saskaņā ar Ekspresaptauju darba tirgus informācijas iegūšanai pirmās tēmas “Darba devējiem nepieciešamās (darbinieku) prasmes” aptaujas rezultātiem, kopumā 17% no darba devējiem pēdējā gada laikā ir izmantojuši valsts sniegtās iespējas attiecībā uz atbalstu darbinieku apmācībām<sup>3</sup>.

Valsts sniegto atbalstu darba procesu uzlabojumiem, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi, kopumā ir izmantojuši 3% darba devēju. Šajā aspektā vislielākā aktivitāte ir bijusi vidējā lieluma uzņēmumos, no kuriem attiecīgo valsts atbalstu izmantojuši 35%. Arī lielajos (18%) un mazajos (6%) uzņēmumos valsts sniegtais atbalsts darba procesu uzlabojumiem, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi, ir izmantots biežāk kā vidēji. Darba devēji Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības (10%) un Izglītības (11%) nozarēs, atbalstu ir izmantojušas biežāk kā vidēji. No Rīgas reģiona (1%) darba devējiem attiecīgo atbalstu līdz šim ir izmantojis mazāks īpatsvars kā citos reģionos. (Skat. Attēls 2.8.1 un 2.8.2).

### Attēls 2.8.1. Valsts sniegtā atbalsta izmantošana darba procesu uzlabojumiem sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

A09. Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde ir izmantojis valsts sniegto atbalstu darba procesu uzlabojumiem, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi?

Bāze: visi respondenti

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>n</i>	1070	192	878	365	522	106	77
<b>Jā</b>	<b>3</b>	5	3	2	6	35	18
<b>Nē</b>	<b>97</b>	95	97	98	94	65	82

### Attēls 2.8.2. Valsts sniegtā atbalsta izmantošana darba procesu uzlabojumiem reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnu %

A09. Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde ir izmantojis valsts sniegto atbalstu darba procesu uzlabojumiem, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi?

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>	1070	434	205	106	102	107	116	81	141	70	373	177	166	62
<b>Jā</b>	<b>3</b>	1	4	4	7	7	1	10	6	1	2	1	9	2
<b>Nē</b>	<b>97</b>	99	96	96	93	93	99	90	94	99	98	99	91	98

<sup>3</sup> Ziņojums “Darba devējiem nepieciešamās (darbinieku) prasmes”. Rīga, 2022., 36.lpp

### 5.3. Darbaspēka piesaiste

#### 5.3.1. Brīvo darbavietu (vakanču) statuss un to aizpildīšana uzņēmumos/ iestādēs 2021. gadā

Kopumā 22% uzņēmumu/ iestāžu 2021. gadā bija brīvas darbavietas (īslaicīgas vai ilgstošas vakances). Novērojama korelācija ar uzņēmuma/ iestādes lielumu un brīvo darbavietu statusu. Pieaugot darbinieku skaitam uzņēmumā/ iestādē, pieaug brīvo darbavietu īpatsvars. Mikrouzņēmumos, ar darbinieku skaitu līdz četriem nodarbinātajiem, brīvu darbavietu statusu par pagājušo gadu norāda ievērojami retāk (17%) nekā mazajos, vidējos un lielajos uzņēmumos/ iestādēs, kur brīvo darbavietu izplatība pieaug. Attiecīgi – 35% no mazajiem uzņēmumiem bija brīvas darbavietas, vidējos uzņēmumos tādu bija jau 87%, bet lielajos uzņēmumos – 93% darba devēju (sk. Attēls 3.1.1).

#### Attēls 3.1.1. Brīvo darbavietu statuss 2021. gadā sektoru un darbinieku skaita griezumā.

##### Kolonnas %

A01. Vai Jūsu uzņēmumā/ iestādē 2021. gadā bija brīvas darbavietas (īslaicīgas vai ilgstošas vakances)?

Bāze: visi uzņēmumi

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
N	1066	183	883	323	523	160	60
Jā	22	28	20	17	35	87	93
Nē	78	72	80	83	65	13	7

Sabiedriskajā un privātajā sektorā brīvo darbavietu statuss bijis vienlīdz izplatīts un nozīmīgi neatšķiras no vidējā rādītāja valstī. Tomēr dati reģionu griezumā liecina, ka uzņēmumos/ iestādēs Zemgalē ir bijušas vairāk brīvas darbavietas (34%) nekā citos reģionos, kur tās bijušas vienlīdz izplatītas, nozīmīgi neatšķiroties no valstī vidējā rādītāja (sk. Attēls 3.1.2).

#### Attēls 3.1.2. Brīvo darbavietu statuss 2021. gadā reģionu un nozaru griezumā.

##### Kolonnas %

A01. Vai Jūsu uzņēmumā/ iestādē 2021. gadā bija brīvas darbavietas (īslaicīgas vai ilgstošas vakances)?

Bāze: visi uzņēmumi

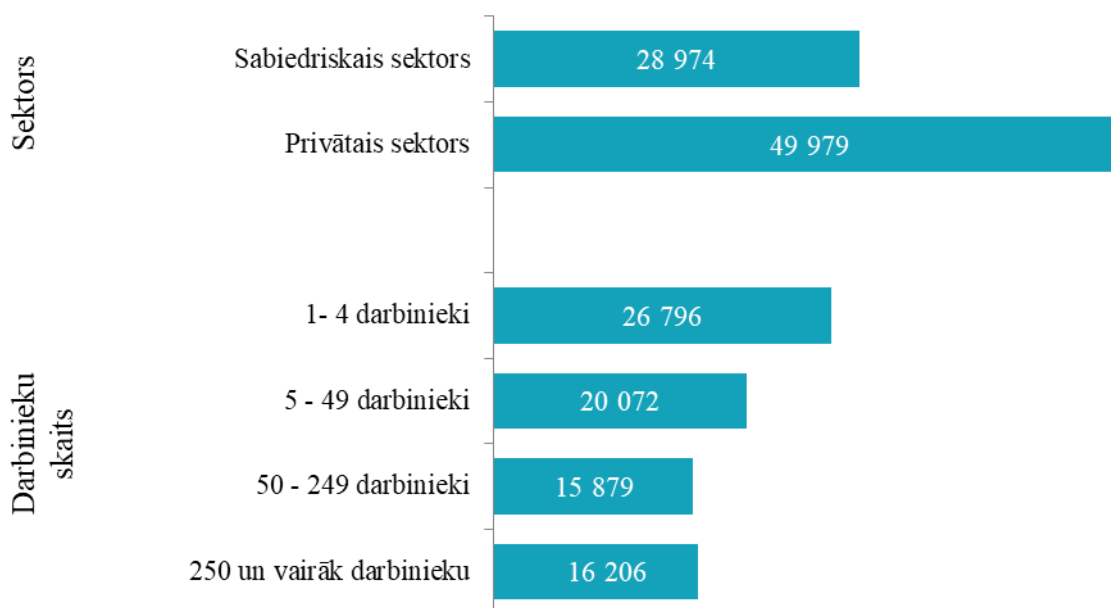
	Visa izlase	Reģions							NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S*	
N	1066	518	175	80	81	102	110	60	158	89	418	143	149	49	
Jā	22	18	23	23	23	34	22	31	31	27	24	14	23	13	
Nē	78	82	77	77	77	66	78	69	69	73	76	86	77	87	

Attiecībā uz nozarēm, vairāk kā vidēji par brīvām darbavietām ir ziņojuši uzņēmumi/ iestādes Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu (39%) un Valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas (55%) nozarē.

Balstoties uz ekstrapolētiem aptaujas datiem, uzņēmumos/ iestādēs 2021. gadā kopumā bija 78 953 brīvas darbavietas (īslaicīgas vai ilgstošas vakances). Mazliet vairāk kā trešdaļa (34%) no tām ir bijusi mikrouzņēmumos/ iestādēs, kur kopumā datu griezumā pēc darbinieku skaita ir bijis visvairāk brīvo darbavietu (īslaicīgu vai ilglaicīgu vakanču). (Sk. Attēls 3.2.1).

### Attēls 3.2.1. Brīvo darbavietu skaits uzņēmumos/ iestādēs 2021. gadā sektoru un darbinieku skaita griezumā.

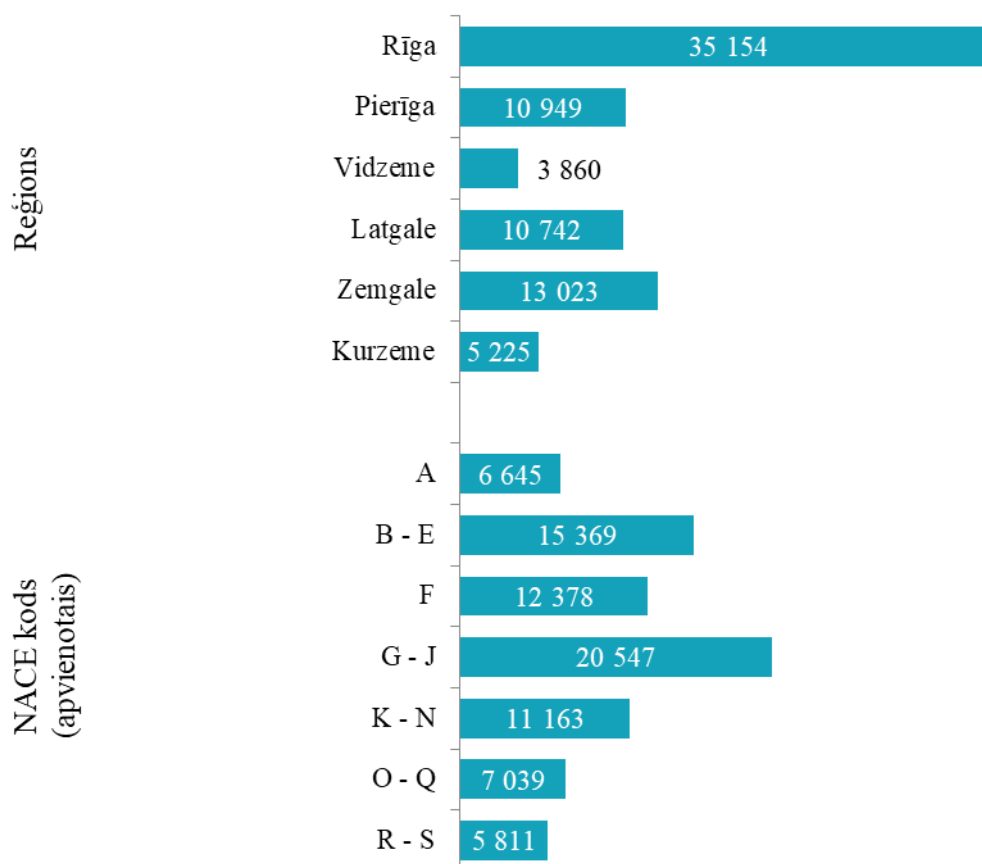
Skaitis



A02. Lūdzu, precizējiet, cik brīvu darbavietu 2021. gadā bija Jūsu uzņēmumā/ iestādē.  
Bāze: visas brīvās darbavietas 2021. gadā

Kopumā lielākais brīvo darbavietu skaits 2021. gadā ir bijis privātā sektora uzņēmumos – 49 979 darbavietas, kas sektora griezumā veido 63% no kopējā brīvo darbavietu skaita. Reģionu griezumā uzņēmumiem/ iestādēm Rīgā brīvo darbavietu skaits ir bijis visaugstākais, veidojot 45% no kopējā to skaita, taču Vidzemes reģionā brīvo darbavietu skaits ir kopumā viszemākais – ar 5% īpatsvaru. Arī Kurzemes reģionā brīvo darbavietu skaits ir zems, tā procentuālais īpatsvars nepārsniedz septiņu punktu robežu. (Sk. Attēls 3.2.2).

**Attēls 3.2.2. Brīvo darbavietu skaits uzņēmumos/ iestādēs 2021. gadā reģionu un nozaru griezumā.  
Skaitis**



*A02. Lūdzu, precizējiet, cik brīvu darbavietu 2021. gadā bija Jūsu uzņēmumā/ iestādē.  
Bāze: visas brīvās darbavietas 2021. gadā*

Attiecībā uz nozarēm, kopumā visvairāk brīvu darbavietu bijis nozaru grupā pēc NACE koda G – J, Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta, Transporta un uzglabāšanas, Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu un Informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarēs, kur kopumā bijis 20 547 brīvu darbavietu, sektora griezumā veidojot 26% no kopējā to skaita. Vismazāk brīvu darbavietu bijis apvienoto nozaru grupā pēc NACE koda R – S, Mākslas, izklaides un atpūtas un Citu pakalpojumu nozarēs – 5 811 jeb 7% brīvu darbavietu. (Sk. Attēls 3.2.2).

Lielākā daļa uzņēmumu/ iestāžu (81%), kur 2021. gadā bija brīvas darbavietas, saskārās ar grūtībām darbinieku meklēšanā. Šajā jautājumā īpašas atšķirības starp uzņēmumiem sabiedriskajā un privātajā sektorā nav novērojamas – grūtību novērtējums ir vienlīdz augsts un neatšķiras no valstī vidējā rādītāja (Sk. Attēls 3.3.1).

### Attēls 3.3.1. Sastapšanās ar grūtībām darbinieku meklēšanā brīvajām darbavietām 2021. gadā sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

A03. Domājot par 2021. gadu, vai Jūsu uzņēmumā/ iestādē bija grūtības atrast darbiniekus, lai aizpildītu brīvas darbavietas?

Bāze: uzņēmumi, kuros 2021. gadā bija brīvas darbavietas

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>N</i>	441	101	340	53	194	137	57
<b>Jā, bija grūtības atrast darbiniekus brīvajās darbavietās</b>	<b>81</b>	83	81	82	79	79	97
<b>Nē, nebija grūtības atrast darbiniekus brīvajās darbavietās</b>	<b>19</b>	17	19	18	21	21	3

Vislielākās grūtības, biežāk nekā vidēji valstī, uzrāda lieli uzņēmumi/ iestādes, kur darbinieku skaits ir vismaz 250 cilvēki (97% bija grūtības darbinieku meklēšanā). Starp pārējiem uzņēmumiem/ iestādēm pēc to darbinieku skaita, nav novērojamas atšķirības. Attiecībā uz reģioniem, uzņēmumos/ iestādēs Vidzemē grūtības atrast darbiniekus brīvajās darbavietās ir novērojamas biežāk (97%) nekā citos reģionos un valsts mērogā kopumā. Uzņēmumi/ iestādes Latgalē ar grūtībām atrast darbiniekus, ir sastapušies retāk (Sk. Attēls 3.3.2).

### Attēls 3.3.2. Sastapšanās ar grūtībām darbinieku meklēšanā brīvajām darbavietām 2021. gadā reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnu %

A03. Domājot par 2021. gadu, vai Jūsu uzņēmumā/ iestādē bija grūtības atrast darbiniekus, lai aizpildītu brīvas darbavietas?

Bāze: uzņēmumi, kuros 2021. gadā bija brīvas darbavietas

	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>	441	201	71	32	40	55	42	21	83	39	164	34	84	16
<b>Jā, bija grūtības atrast darbiniekus brīvajās darbavietās</b>	<b>81</b>	83	84	97	65	81	72	86	87	94	85	69	60	71
<b>Nē, nebija grūtības atrast darbiniekus brīvajās darbavietās</b>	<b>19</b>	17	16	3	35	19	28	14	13	6	15	31	40	29

Nozaru skatījumā, būtiskākās problēmas šajā jautājumā ir izjutuši uzņēmumi/ iestādes Transporta un uzglabāšanas jomā, kur darbiniekus brīvajām darbavietām atrast ir bijis grūtāk nekā citās nozarēs un valstī kopumā (96%). Retāk ar šādu problēmu ir saskārušies uzņēmumi/ iestādes Veselības un sociālās aprūpes jomā (45%) (Sk. Attēls 3.3.2).

Balstoties uz ekstrapolētiem datiem, aptaujā noskaidrots, ka 2021. gadā darba devējiem bija grūtības aizpildīt 80 668 brīvas darbavietas dažādās profesiju pamatgrupās. Šis skaits pat pārsniedz 2021. gadā kopumā norādīto brīvo darbavietu skaitu, norādot uz ilgstoši neaizpildītu darbavietu problemātiku un darbinieku rotāciju.

Visbūtiskāk darbinieku atlasē grūtības skārušas 7. profesiju pamatgrupu – Kvalificēti strādnieki un amatnieki, kas veido 22% jeb 17 415 no visām brīvajām darbavietām. Tai seko 9. profesiju pamatgrupa – Vienkāršās profesijas, kas veido 19% jeb 15 145 no visām brīvajām darbavietām, 3. profesiju pamatgrupa – Speciālisti, veidojot 16% jeb 12 678 brīvas darbavietas un 5. profesiju pamatgrupa – Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki, kas veido 15% jeb ir 12 238 no visām brīvajām darbavietām, ko bija grūtības aizpildīt 2021. gadā (sk. Attēls 3.4.1).

### Attēls 3.4.1. Sastapšanās ar grūtībām darbinieku atlasē brīvajām darbavietām profesiju pamatgrupās 2021. gadā sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

A06. Cik vakanču attiecīgajā profesijā bija grūtības aizpildīt Jūsu uzņēmumā/ iestādē?

Bāze: visas darbavietas, kura bija grūtības aizpildīt

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>N</i>	80668	29374	51294	32036	20110	12903	15619
1.profesiju pamatgrupa - Vadītāji	4	7	2	7	2	1	1
2.profesiju pamatgrupa - Vecākie	6	9	5	7	3	6	9
3.profesiju pamatgrupa - Speciālisti	16	20	13	13	15	11	25
4.profesiju pamatgrupa - Kalpotāji	4	2	5	8	1	3	2
5.profesiju pamatgrupa - Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	15	10	18	15	15	9	21
6.profesiju pamatgrupa - Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	2	3	2	5	1	0	0
7.profesiju pamatgrupa - Kvalificēti strādnieki un amatnieki	22	31	16	32	16	15	12
8.profesiju pamatgrupa - Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu	12	2	18	2	19	28	10
9.profesiju pamatgrupa - Vienkāršās profesijas	19	16	21	10	27	26	19

Visvairāk grūtību atrast darbiniekus brīvajām darbavietām profesiju apakšgrupu līmenī bijis:

71 Būvnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki (izņemot elektrikus) (7793 darbavietas);

72 Metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki (7128 darbavietas);

81 Rūpniecisko iekārtu operatori (6888 darbavietas);

52 Tirdzniecības darbinieki (6807 darbavietas);

93 Raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (5930 darbavietas).

(Pilnu profesiju sarakstu, kurās bija grūtības darbinieku atlasē, skatīt Pielikumā, Tabula

12).

### Attēls 3.4.2. Sastapšanās ar grūtībām darbinieku atlasē brīvajām darbavietām profesiju pamatgrupās 2021. gadā reģionu un nozaru griezumā.

#### Kolonnu %

A06. Cik vakancu attiecīgajā profesijā bija grūtības aizpildīt Jūsu uzņēmumā/ iestādē?

Bāze: visas darbavietas, kura bija grūtības aizpildīt

	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	80668	31266	10486	4341	8514	21020	5040	8362	12137	21603	20835	8570	5833	3326	
1.profesiju pamatgrupa - Vadītāji	4	4	1	0	1	6	7	0	1	6	6	1	1	3	
2.profesiju pamatgrupa - Vecākie	6	11	1	0	3	6	3	0	1	9	7	3	26	2	
3.profesiju pamatgrupa - Speciālisti	16	24	9	6	6	12	19	9	3	8	16	25	56	33	
4.profesiju pamatgrupa - Kalpotāji	4	2	12	11	5	1	4	0	4	0	6	14	1	11	
5.profesiju pamatgrupa - Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	15	19	10	31	1	17	7	2	2	11	30	23	1	37	
6.profesiju pamatgrupa - Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	2	2	5	14	0	0	0	24	0	0	0	0	0	0	
7.profesiju pamatgrupa - Kvalificēti strādnieki un amatnieki	22	18	21	8	14	34	19	4	17	48	17	12	0	0	
8.profesiju pamatgrupa - Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu	12	7	14	12	47	4	13	14	53	4	6	0	0	0	
9.profesiju pamatgrupa - Vienkāršās profesijas	19	13	26	18	23	20	29	47	20	14	12	23	14	14	

Rīgā salīdzinoši biežāk nekā citos reģionos ir bijušas grūtības piemeklēt darbiniekus 3. profesiju pamatgrupā – Speciālisti (24% no visa kopējā brīvo darbavietu skaita Rīgā) un 5. profesiju pamatgrupā – Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki (19%).

Pierīgā, grūtības piemeklēt darbiniekus biežāk bijušas darbam 9. profesiju pamatgrupā – Vienkāršās profesijas (26% no visa kopējā profesiju pamatgrupu brīvo darbavietu skaita Pierīgā) un 7. profesiju pamatgrupā – Kvalificēti strādnieki un amatnieki (21% no visa kopējā profesiju pamatgrupu brīvo darbavietu skaita).

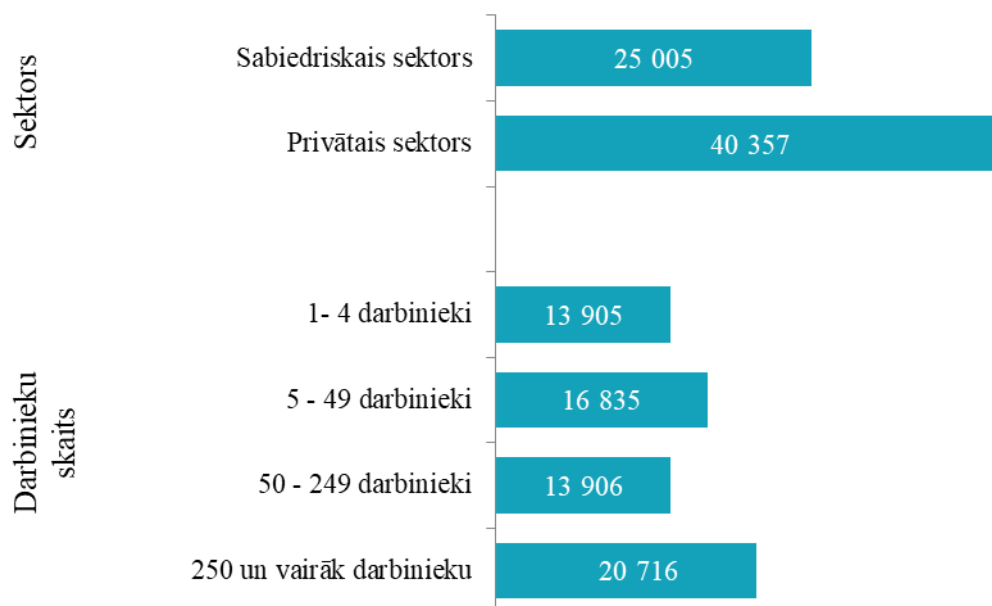
Vidzemē lielākās grūtības bija piesaistīt strādājošos darbam 5. profesiju pamatgrupā – Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki (31% no visa kopējā profesiju pamatgrupu brīvo darbavietu skaita Vidzemē). Latgalē tā bija 8. profesiju pamatgrupa – Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri (47% no visa kopējā profesiju pamatgrupu brīvo darbavietu skaita Latgalē), taču Zemgalē 7. profesiju pamatgrupa – Kvalificēti strādnieki un amatnieki (34% no kopējā darbavietu skaita Zemgalē).

Kurzemē, līdzīgi kā Pierīgā, visgrūtāk ir bijis atrast darbiniekus darbam 9. profesiju pamatgrupā – Vienkāršās profesijas (29% no kopējā darbavietu skaita Kurzemē). (Sk. Attēls 3.4.2).

Par spīti sarežģījumiem, 2021. gadā uzņēmumiem/ iestādēm izdevās aizpildīt 65 362 brīvās darbavietas, kas ir 83% no to kopējā skaita. Vissekmīgāk to izdevies īstenot uzņēmumos/ iestādēs ar 50 – 249 darbiniekiem, kur pēc darbinieku skaita griezumā, salīdzinot datus ar brīvo vakancu kopējo skaitu, ir lielākais aizpildīto brīvo darbavietu īpatsvars – 87% (aizpildītas 13 906 brīvās darbavietas no 15 879). Tāpat lielajos uzņēmumos ar 250 un vairāk darbinieku, ir izdevies aizpildīt visas brīvās darbavietas, turklāt norādot pat uz lielāku aizpildīto darbavietu skaitu (20 716), kā 2021. gada brīvās darbavietas (16 206), kas var liecināt gan par iespējām aizpildīt darbavietas uz esošo darbinieku rēķina, gan ilgtermiņa vakancu aizpildīšanu vai likvidēšanu. Vismazāk brīvās darbavietas aizpildījuši mikrouzņēmumi/ iestādes, kur, salīdzinot datus ar brīvo darbavietu kopējo skaitu šajā grupā, aizpildīto darbavietu īpatsvars ir 52% (aizpildītas 13 905 vakances no 26 796) (Sk. Attēls 3.5.1 un Attēls 3.2.1).

### Attēls 3.5.1. Aizpildīto brīvo darbavietu (vakanču) skaits kopumā 2021. gadā sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Skats



A04. Cik brīvo darbavietu (vakanču) kopumā Jums izdevās aizpildīt 2021. gadā?

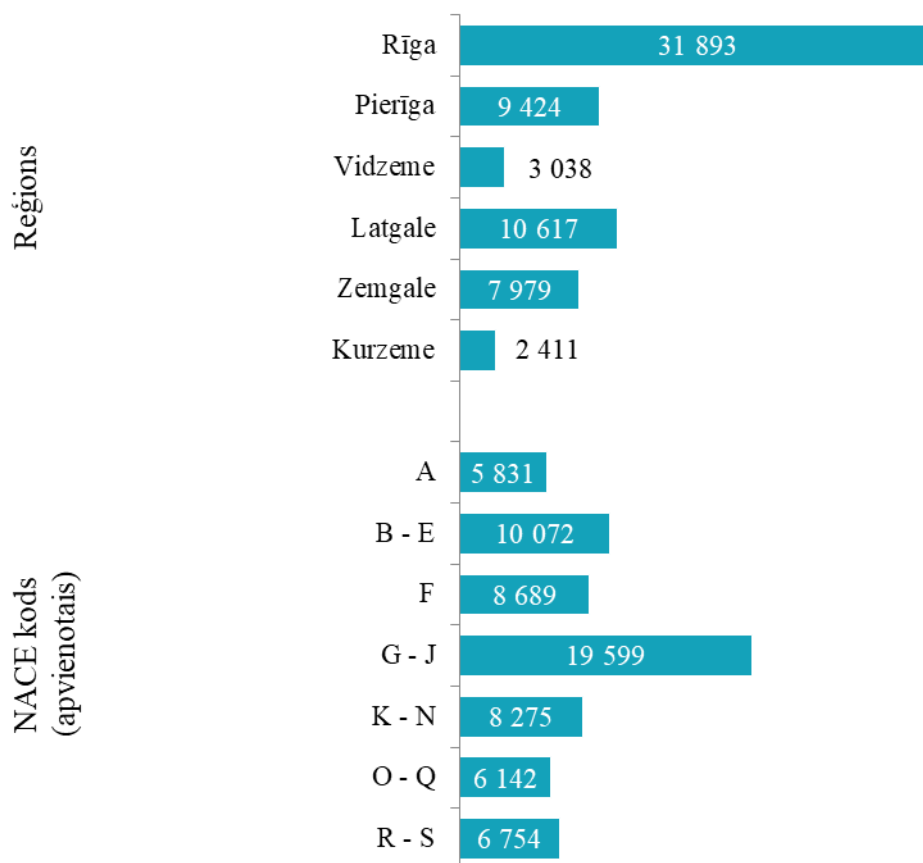
Bāze: aizpildīto vakanču skaits 2021. gadā

Salīdzinot sabiedrisko un privāto sektoru, uzņēmumiem sabiedriskajā sektorā ir izdevies procentuāli aizpildīt mazliet vairāk brīvo darbavietu, proti, 86% no šajā grupā esošajām brīvajām darbavietām, kamēr privātajā sektorā tas ir 81%. Reģionu griezumā vissekmīgākā brīvo darbavietu aizpildīšana bijusi Latgalē, kur kopumā tika aizpildīti 99% no tām, tomēr viszemākais rādītājs ir Kurzemes reģionā, kur kopumā, salīdzinot datus ar brīvo darbavietu kopējo skaitu šajā reģionā, redzams, ka nav izdevies aizpildīt pat pusi no brīvajām darbavietām – tie ir 46% (Sk. Attēls 3.5.2 un Attēls 3.2.2).



### Attēls 3.5.2. Aizpildīto brīvo darbavietu (vakanču) skaits kopumā 2021. gadā reģionu un nozaru griezumā.

Rindu %



A04. Cik brīvo darbavietu (vakanču) kopumā Jums izdevās aizpildīt 2021. gadā?

Bāze: aizpildīto vakanču skaits 2021. gadā

Pieejamie dati par nozarēm liecina, ka procentuāli visvairāk brīvās darbavietas tika aizpildītas apvienoto nozaru grupā pēc NACE koda G – J, Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta, Transporta un uzglabāšanas, Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu un Informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarēs – kopumā 95% no visām brīvajām darbavietām. Procentuāli vismazāk brīvās darbavietas tika aizpildītas apvienoto nozaru grupā pēc NACE koda B – E, Ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes, Apstrādes rūpniecības, Elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas un Ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozarēs – kopumā aizpildīti 46% no visām brīvajām darbavietām. (Sk. Attēls 3.5.2 un Attēls 3.2.2).

### 5.3.2. Brīvo darbavietu (vakanču) statuss uzņēmumos/ iestādēs 2022. gadā

2022. gadā gandrīz ceturtdaļā (24%) uzņēmumu/ iestāžu bija brīvas darbavietas (īslaicīgas vai ilgstošas vakances). Salīdzinājumā ar 2021. gadu ievērojamas, nozīmīgas izmaiņas brīvo darbavietu statusa ziņā nav novērojamas. Tomēr, tāpat kā pagājušajā gadā, starp dažādiem uzņēmumu/ iestāžu parametriem ir novērojama korelācija, kur, piemēram, pieaugot darbinieku skaitam uzņēmumā, pieaug brīvo darbavietu statuss – mikrouzņēmumi/ iestādes, kur darbinieku skaits ir līdz četriem cilvēkiem, brīvo darbavietu statusu par pagājušo gadu norāda ievērojami retāk (18%) nekā mazie, vidējie un lielie uzņēmumi/ iestādes, kur tas secīgi pieaug. Attiecīgi mazajos uzņēmumos 40% gadījumu bija brīvas darbavietas, vidējos uzņēmumos 82% gadījumu, bet lielajos uzņēmumos – 92% gadījumu (Sk. Attēls 3.6.1).

#### Attēls 3.6.1. Brīvo darbavietu statuss 2022. gadā sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnā %

A07. Vai Jūsu uzņēmumā/ iestādē 2022. gadā bija/ ir brīvas darbavietas (īslaicīgas vai ilgstošas vakances)?

Bāze: visi uzņēmumi

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>N</i>	1066	183	883	323	523	160	60
<b>Jā</b>	<b>24</b>	26	23	18	40	82	92
<b>Nē</b>	<b>76</b>	74	77	82	60	18	8

Sabiedriskajā un privātajā sektorā brīvo darbavietu statuss bijis/ ir vienlīdz aktuāls un tas nozīmīgi neatšķiras no valstī vidējā rādītāja. Tomēr dati reģionu griezumā liecina, ka uzņēmumos/ iestādēs Zemgalē ir bijušas/ ir vairāk brīvas darbavietas (37%) nekā citos reģionos, kur tās bijušas vienlīdz aktuālas, nozīmīgi neatšķiroties no valstī vidējā rādītāja (Sk. Attēls 3.6.2).

#### Attēls 3.6.2. Brīvo darbavietu statuss 2022. gadā reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnā %

A07. Vai Jūsu uzņēmumā/ iestādē 2022. gadā bija/ ir brīvas darbavietas (īslaicīgas vai ilgstošas vakances)?

Bāze: visi uzņēmumi

	Visa izlase	Reģions							NACE kods (apvienotais)					
		Rīga	Piņķīga	Vidzeme	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B - E	F	G - J	K - N	O - Q	R - S*
<i>N</i>	1066	518	175	80	81	102	110	60	158	89	418	143	149	49
<b>Jā</b>	<b>24</b>	23	19	23	28	37	23	25	29	36	24	17	27	24
<b>Nē</b>	<b>76</b>	77	81	77	72	63	77	75	71	64	76	83	73	76

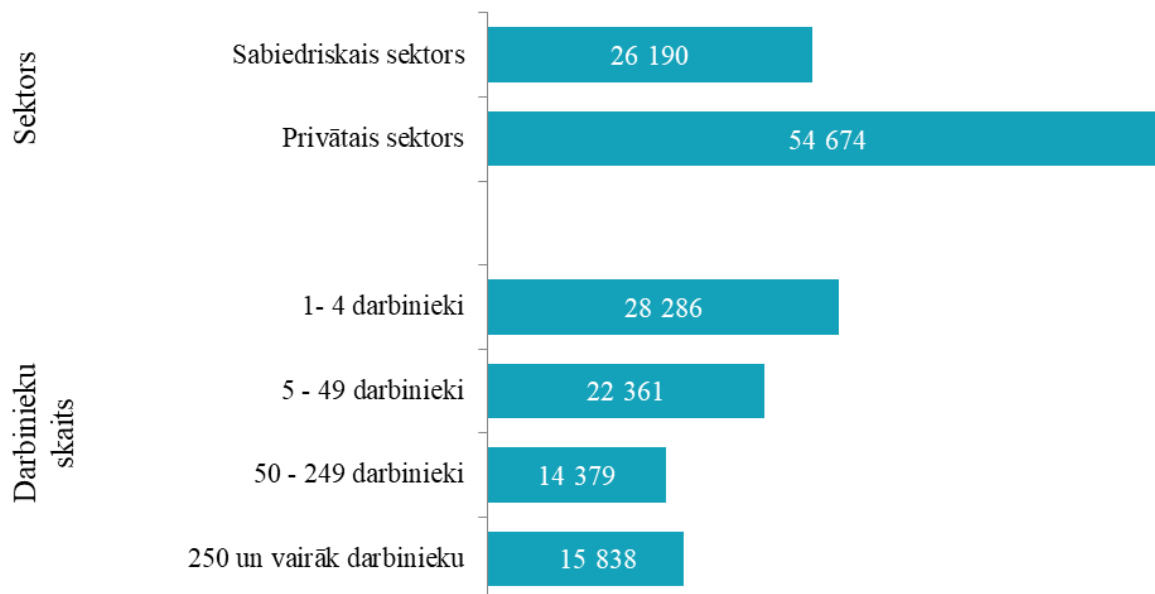
Attiecībā uz nozarēm, vairāk kā vidēji valstī par brīvām darbavietām 2022. gadā ir norādījuši uzņēmumi/ iestādes Būvniecības (36%), Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu (43%) un Valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas (47%) nozarē.

Balstoties uz ekstrapolētiem datiem, uzņēmumos/ iestādēs šogad kopumā ir bijušas 80 864 brīvas darbavietas (īslaicīgas vai ilgstošas vakances). Mazliet vairāk kā trešdaļa (35%) no tām šogad ir bijusi mikrouzņēmumos/ iestādēs, kur kopumā datu griezumā pēc darbinieku skaita ir bijis

visvairāk brīvo darbavietu (īslaicīgu vai ilglaicīgu vakanču). Mazākais brīvo darbavietu skaita īpatsvars šajā gadā ir bijis vidējo uzņēmumu grupā (Sk. Attēls 3.7.1).

### Attēls 3.7.1. Brīvo darbavietu skaits uzņēmumos/ iestādēs 2022. gadā sektoru un darbinieku skaita griezumā.

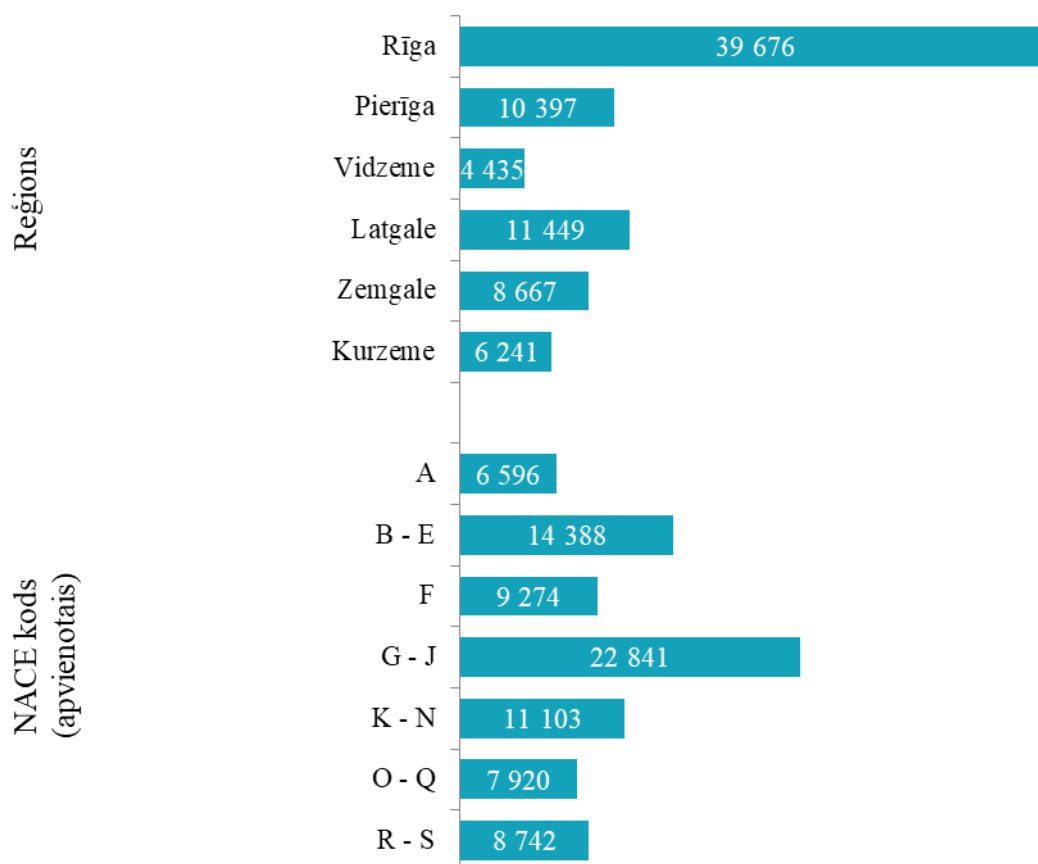
Rindu %



A08. Lūdzu, precizējiet, cik brīvu darbavietu šogad ir bijis Jūsu uzņēmumā/ iestādē.  
Bāze: visas brīvās darbavietas 2022. gadā

Kopumā vislielākais brīvo darbavietu skaits 2022. gadā bijis privātā sektora uzņēmumiem/ iestādēm – 54 674 brīvu darbavietu, kas sektora griezumā veido 68% no kopējā to skaita. Reģionu griezumā uzņēmumiem/ iestādēm Rīgā brīvo darbavietu skaits ir bijis visaugstākais, veidojot 49% no kopējā skaita, taču Vidzemes reģionā brīvo darbavietu skaits ir kopumā viszemākais ar 5% īpatsvaru. Arī Kurzemes reģionā brīvo darbavietu skaits ir salīdzinošu zems, tā procentuālais īpatsvars nepārsniedz astoņu punktu robežu (Sk. Attēls 3.7.2).

**Attēls 3.7.2. Brīvo darbavietu skaits uzņēmumos/ iestādēs 2022. gadā reģionu un nozaru griezumā.  
Skaitis**



*A08. Lūdzu, precizējiet, cik brīvu darbavietu šogad ir bijis Jūsu uzņēmumā/ iestādē.  
Bāze: visas brīvās darbavietas 2022. gadā*

Attiecībā uz nozarēm, tāpat kā 2021. gadā, 2022. gadā kopumā visvairāk brīvu darbavietu bijis apvienoto nozaru grupā pēc NACE koda G – J, Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta, Transporta un uzglabāšanas, Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu un Informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarēs, kur kopumā bijis 22 841 brīvu darbavietu, veidojot 28% no kopējā to skaita. Vismazāk brīvu darbavietu bijis A, Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē – 6 596 jeb 8% no visām brīvajām darbavietām (Sk. Attēls 3.7.2).

### 5.3.3. Pieredze ar NVA pakalpojumiem vakanču pieteikšanai/ publicēšanai

Lai gan aptaujas dati liecina, ka uzņēmumu/ iestāžu vidū ir augsts brīvo darbavietu skaits un darba devēji bieži mēdz saskarties ar grūtībām, atlasot jaunus darbiniekus, samērā neliela daļa (7%) izmanto iespēju pieteikt vakances NVA. Īpaši reti to dara mikrouzņēmumi/ iestādes, kur darbinieku skaits ir 1-4, bet visbiežāk to izmanto lielie uzņēmumi (80%) (sk. Attēls 3.8.1).

#### Attēls 3.8.1. Vakancu pieteikšana NVA sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

B01. Vai pieteicāt uzņēmuma/ iestādes brīvās vakances Nodarbinātības valsts aģentūrā (NVA)?

Bāze: visi uzņēmumi

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>N</i>	1066	183	883	323	523	160	60
<b>Jā</b>	<b>7</b>	10	6	3	15	60	80
<b>Nē</b>	<b>22</b>	20	22	20	29	29	13
<b>Nav brīvu darba vietu</b>	<b>71</b>	70	72	77	55	11	7

Sabiedriskajā un privātajā sektorā paradumi attiecībā uz vakancu pieteikšanu NVA neatšķiras. To aplūkojot reģionu griezumā, retāk nekā vidēji kopumā vakancu pieteikšanu NVA izmanto uzņēmumi/ iestādes Rīgā (4%), taču biežāk – uzņēmumi/ iestādes Latgalē (18%) un Zemgalē (14%) (Sk. Attēls 3.8.2).

#### Attēls 3.8.2. Vakancu pieteikšana NVA reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnu %

B01. Vai pieteicāt uzņēmuma/ iestādes brīvās vakances Nodarbinātības valsts aģentūrā (NVA)?

Bāze: visi uzņēmumi

	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>	1066	518	175	80	81	102	110	60	158	89	418	143	149	49	
<b>Jā</b>	<b>7</b>	4	4	12	18	14	5	3	9	8	7	5	9	9	
<b>Nē</b>	<b>22</b>	21	23	18	22	26	22	31	27	28	22	16	22	16	
<b>Nav brīvu darba vietu</b>	<b>71</b>	75	74	70	61	59	73	67	64	64	70	78	69	75	

Attiecībā uz nozarēm, biežāk kā vidēji valstī vakances NVA piesaka Valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas jomā strādājošie uzņēmumi/ iestādes (39%).

Tie, kas piesaka vakances NVA, vienlīdz bieži to dara gan piesakot vakanci klātienē, pa telefonu vai e-pastā, gan izmantojot Nodarbinātības valsts aģentūras CV un vakancu portālu (CVVP). Starp sabiedriskā un privātā sektora uzņēmumiem nav novērojamas būtiskas atšķirības. (Sk. Attēls 3.9.1).

### Attēls 3.9.1. Uzņēmuma/ iestādes vakanču pieteikšanas veids NVA sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

B02. Kā Jūs pieteicāt brīvās vakances Nodarbinātības valsts aģentūrā? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi uzņēmumi

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
<i>N</i>	1066	183	883	323	523	160	60
Sadarbībā ar Nodarbinātības valsts aģentūru - piesakot vakanci klātienē, pa telefonu vai e-pastā	3	5	3	2	7	30	45
Nodarbinātības valsts aģentūras CV un vakanču portālā (CVVP)	4	6	3	1	10	36	46
<b>Nepieteica brīvās vakances NVA</b>	<b>93</b>	90	94	97	85	40	20

Dati liecina, ka mikrouzņēmumi/ iestādes retāk nekā cita lieluma organizācijas izvēlas vakances pieteikt NVA (97%), kā arī izmantot CVVP (1%). Pārējie – mazie, vidējie un lieli uzņēmumi izmanto NVA pakalpojumu sniegtās iespējas biežāk kā vidēji, turklāt – jo lielāks uzņēmums, jo plašāk izmanto abas sadarbības formas.

Analizējot jautājumu reģionu griezumā, novērojams, ka uzņēmumi/ iestādes Rīgā biežāk nekā vidēji/ citu reģionu starpā izvēlas vakances nepieteikt NVA (96%), taču, reizumis to darot, labprātāk dod priekšroku CVVP nevis vakanču pieteikšanai klātienē, pa telefonu vai e-pastā – ko izvēlas tikai 1% aptaujāto. Arī Zemgales reģiona uzņēmumi/ iestādes biežāk izvēlas pieteikt vakances CVVP (12%), savukārt uzņēmumi/ iestādes Latgalē – klātienē, pa telefonu vai e-pastā (15%). (Sk. Attēls 3.9.2).

### Attēls 3.9.2. Uzņēmuma/ iestādes vakanču pieteikšanas veids NVA reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnu %

B02. Kā Jūs pieteicāt brīvās vakances Nodarbinātības valsts aģentūrā? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: visi uzņēmumi

	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>	1066	518	175	80	81	102	110	60	158	89	418	143	149	49	
Sadarbībā ar Nodarbinātības valsts aģentūru - piesakot vakanci klātienē, pa telefonu vai e-pastā	3	1	2	10	15	3	3	1	6	3	4	1	4	7	
Nodarbinātības valsts aģentūras CV un vakanču portālā (CVVP)	4	3	2	3	4	12	3	2	5	6	4	4	5	2	
<b>Nepieteica brīvās vakances NVA</b>	<b>93</b>	96	96	88	82	86	95	97	91	92	93	95	91	91	

Attiecībā uz nozarēm, iepriekš noskaidrotie Valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas jomā strādājošie uzņēmumi/ iestādes, kas biežāk kā vidēji valstī vakances piesaka Nodarbinātības valsts aģentūrā, biežāk šim mērķim izvēlas NVA CV un vakanču portālu (27%).

### 5.3.4. Apmierinātība ar NVA pakalpojumiem vakanču pieteikšanai/ publicēšanai

Kopumā uzņēmumi/ iestādes, kas izmanto NVA pakalpojumus vakanču pieteikšanai/ publicēšanai, ir apmierināti ar sniegtajiem pakalpojumiem. Lielāku apmierinātību pauž tie klienti, kas piesaka vakances klātienē, pa telefonu vai e-pastā (86% drīzāk vai pilnībā apmierināti), taču arī apmierinātība ar CV un vakanču portālu ir vērtējama kā augsta (79% drīzāk vai pilnībā apmierināti). Attiecībā uz vakanču pieteikšanu klātienē, pa telefonu vai e-pastā, klientu dažādajās grupās apmierinātība ir vienlīdz augsta, to starpā tā nav nozīmīgu atšķirību (vairumā apakšgrupu ir pārāk mazs respondentu skaits, lai tās atsevišķi analizētu). (Sk. Attēls 3.10.1 un 3.10.2).

#### Attēls 3.10.1. Apmierinātība ar vakanču pieteikšanu NVA klātienē, pa telefonu vai e-pastā sektoru un darbinieku skaita griezumā.

##### Kolonnu %

B03. Cik lielā mērā esat apmierināti ar vakanču pieteikšanu Nodarbinātības valsts aģentūrā, piesakot vakanci personīgi darbiniekam klātienē, pa telefonu vai e-pastā?

Bāze: uzņēmumi, kuri pieteica brīvās vakances NVA klātienē, pa telefonu vai e-pastā

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais*	Privātais	1-4**	5-49*	50-249*	250+**
N	103	39	64	5	34	44	20
<b>Pilnībā neapmierināti</b>	<b>1</b>	6	0	0	3	0	0
<b>Drīzāk neapmierināti</b>	<b>4</b>	7	3	0	4	13	0
<b>Ne apmierināti, ne neapmierināti</b>	<b>9</b>	8	9	0	19	7	5
<b>Drīzāk apmierināti</b>	<b>30</b>	28	31	36	26	24	36
<b>Pilnībā apmierināti</b>	<b>56</b>	51	57	64	47	56	59

#### Attēls 3.10.2. Apmierinātība ar vakanču pieteikšanu NVA klātienē, pa telefonu vai e-pastā reģionu un nozaru griezumā.

##### Kolonnu %

B03. Cik lielā mērā esat apmierināti ar vakanču pieteikšanu Nodarbinātības valsts aģentūrā, piesakot vakanci personīgi darbiniekam klātienē, pa telefonu vai e-pastā?

Bāze: uzņēmumi, kuri pieteica brīvās vakances NVA klātienē, pa telefonu vai e-pastā

	Visa izlase	Reģions						NACE kods (apvienotais)						
		Rīga**	Priekš**	Vidzeme**	Latgale**	Zemgale**	Kurzeme**	A**	B - E**	F**	G - J*	K - N**	O - Q**	R - S**
N	103	28	17	12	21	15	10	5	25	8	32	4	25	4
<b>Pilnībā neapmierināti</b>	<b>1</b>	0	13	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0
<b>Drīzāk neapmierināti</b>	<b>4</b>	9	0	0	0	23	4	0	5	0	4	19	0	0
<b>Ne apmierināti, ne neapmierināti</b>	<b>9</b>	22	17	11	2	4	2	76	6	26	6	0	2	1
<b>Drīzāk apmierināti</b>	<b>30</b>	27	16	31	41	28	6	7	49	7	28	0	30	45
<b>Pilnībā apmierināti</b>	<b>56</b>	41	54	58	57	46	88	17	40	66	58	81	68	54

Attiecībā uz vakanču pieteikšanu NVA CV un Vakancu portālā, apmierinātāki ir uzņēmumi/ iestādes sabiedriskajā sektorā (98% drīzāk vai pilnībā apmierināti). Augstāku apmierinātību nekā citi uzņēmumi, uzrāda vidējie uzņēmumi (Sk. Attēls 3.10.1).

### Attēls 3.11.1. Apmierinātība ar vakanču pieteikšanu CVVP sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

B04. Cik lielā mērā esat apmierināti ar vakanču publicēšanas procesu Nodarbinātības valsts aģentūras CV un Vakancu portālā?

Bāze: uzņēmumi, kuri pieteica brīvās vakances NVA CV un Vakancu portālā

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais*	Privātais	1-4**	5-49**	50-249	250+*
<i>N</i>	138	41	97	5	46	55	32
<b>Pilnībā neapmierināti</b>	<b>4</b>	0	5	0	7	0	0
<b>Drīzāk neapmierināti</b>	<b>4</b>	1	4	0	2	9	13
<b>Ne apmierināti, ne neapmierināti</b>	<b>14</b>	1	19	17	14	13	4
<b>Drīzāk apmierināti</b>	<b>45</b>	73	33	46	51	25	58
<b>Pilnībā apmierināti</b>	<b>34</b>	25	38	38	26	52	25

### Attēls 3.11.2. Apmierinātība ar vakanču pieteikšanu CVVP reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnu %

B04. Cik lielā mērā esat apmierināti ar vakanču publicēšanas procesu Nodarbinātības valsts aģentūras CV un Vakancu portālā?

Bāze: uzņēmumi, kuri pieteica brīvās vakances NVA CV un Vakancu portālā

	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>	138	63	20	4	14	21	16	7	25	18	35	13	33	7	
<b>Pilnībā neapmierināti</b>	<b>4</b>	5	14	0	0	0	0	27	0	0	0	0	0	39	
<b>Drīzāk neapmierināti</b>	<b>4</b>	3	3	5	15	0	3	0	10	3	5	1	2	0	
<b>Ne apmierināti, ne neapmierināti</b>	<b>14</b>	10	26	12	0	19	9	35	16	15	22	3	4	5	
<b>Drīzāk apmierināti</b>	<b>45</b>	41	14	83	25	70	17	4	32	33	27	89	30	37	
<b>Pilnībā apmierināti</b>	<b>34</b>	40	43	0	60	10	71	34	42	48	46	6	64	20	

Vairumā reģionālo un nozaru apakšgrupu ir pārāk mazs respondentu skaits, lai tās analizētu atsevišķi (sk. Attēls 3.11.2).

Klientu ieteikumi CVVP pilnveidošanai galvenokārt liecina, ka tiek sagaidīta vienkāršāka/ elastīgāka/ modernāka informācijas ievadīšana, iespēja formatēt/ labot tekstu, vieglāka piekļuve un amata nosaukumu ievadīšana ne tikai pēc profesiju klasifikatora. Visas klientu sniegtās atbildes ir apkopotas pielikumā (Sk. Pielikums, Tabula 13).



### 5.3.5. NVA personāla atlasē pakalpojuma izmantošana

Uzņēmumu/ iestāžu vidū neliela daļa (5%) izmanto NVA personāla atlasē pakalpojumu - piemērotu pretendentu atlasē. Mikrouzņēmumi/ iestādes, kur darbinieku skaits ir 1-4, to dara visretāk (3%), visbiežāk pakalpojumu izmanto lielie uzņēmumi (57%), kur darbinieku skaits ir vismaz 250 (Sk. Attēls 3.12.1).

#### Attēls 3.12.1. NVA piedāvāto pakalpojumu personāla piesaistīšanai izmantošana sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

B06. Vai esat izmantojuši NVA piedāvātos pakalpojumus personāla piesaistīšanai (piemērotu pretendentu atlasē)?

Bāze: visi uzņēmumi

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
N	1066	183	883	323	523	160	60
Jā	5	5	5	3	10	33	57
Nē	23	25	23	19	35	57	36
Nav brīvu darba vietu	71	70	72	77	55	11	7

Sabiedriskajā un privātajā sektorā paradumi attiecībā uz NVA personāla atlasē pakalpojumu neatšķiras. To aplūkojot reģionu griezumā, retāk nekā vidēji kopumā to izmanto uzņēmumi/ iestādes Rīgā (2%), taču biežāk uzņēmumi/ iestādes Vidzemē (15%), Latgalē (15%) un Zemgalē (13%) (Sk. Attēls 3.12.2).

#### Attēls 3.12.2. NVA piedāvāto pakalpojumu personāla piesaistīšanai izmantošana reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnu %

B06. Vai esat izmantojuši NVA piedāvātos pakalpojumus personāla piesaistīšanai (piemērotu pretendentu atlasē)?

Bāze: visi uzņēmumi

	Visa izlase	Reģions							NACE kods (apvienotais)						
		Rīga	Pierīga	Vidzene	Latgale	Zemgale	Kurzeme	A	B-E	F	G-J	K-N	O-Q	R-S*	
N	1066	518	175	80	81	102	110	60	158	89	418	143	149	49	
Jā	5	2	4	15	15	13	1	6	11	10	5	2	4	6	
Nē	23	23	22	15	25	27	26	27	25	26	24	20	27	19	
Nav brīvu darba vietu	71	75	74	70	61	59	73	67	64	64	70	78	69	75	

Nozaru griezumā, biežāk kā vidēji valstī un citu grupu vidū, NVA piedāvāto pakalpojumu personāla atlasē izmanto uzņēmumi/ iestādes Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu jomā (18%). Savukārt, Transporta un uzglabāšanas (34%) un Valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas jomā strādājošie uzņēmumi/ iestādes (39%) biežāk norāda, ka neizmanto šo NVA pakalpojumu.

Ar personāla piesaistīšanas pakalpojumu kvalitāti, lielākoties klienti ir apmierināti (76% drīzāk vai pilnībā apmierināti). Vairumā uzņēmumu/ iestāžu apakšgrupu ir pārāk mazs respondentu skaits, lai tās analizētu detalizēti (Sk. Attēls 3.13.1 un 3.13.2).

### Attēls 3.13.1. Apmierinātība ar Nodarbinātības valsts aģentūras piedāvāto pakalpojumu personāla piesaistīšanai kvalitāti sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

B07. Cik lielā mērā esat apmierināti ar NVA personāla atlasē pakalpojuma kvalitāti?

Bāze: uzņēmumi, kuri ir izmantojuši NVA piedāvātos pakalpojumus personāla piesaistīšanai

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais*	Privātais	1-4**	5-49	50-249*	250+**
<i>N</i>	141	30	111	9	60	48	24
<b>Pilnībā neapmierināti</b>	<b>3</b>	0	3	0	6	4	0
<b>Drīzāk neapmierināti</b>	<b>6</b>	10	6	0	15	7	10
<b>Ne apmierināti, ne neapmierināti</b>	<b>15</b>	9	16	9	21	22	11
<b>Drīzāk apmierināti</b>	<b>21</b>	7	24	10	28	38	46
<b>Pilnībā apmierināti</b>	<b>56</b>	75	51	81	30	30	34

### Attēls 3.13.2. Apmierinātība ar Nodarbinātības valsts aģentūras piedāvāto pakalpojumu personāla piesaistīšanai kvalitāti reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnu %

B07. Cik lielā mērā esat apmierināti ar NVA personāla atlasē pakalpojuma kvalitāti?

Bāze: uzņēmumi, kuri ir izmantojuši NVA piedāvātos pakalpojumus personāla piesaistīšanai

	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>	141	47	24	16	21	23	10	8	33	12	55	7	22	4
<b>Pilnībā neapmierināti</b>	<b>3</b>	1	13	2	0	0	0	9	1	2	3	0	0	0
<b>Drīzāk neapmierināti</b>	<b>6</b>	9	1	1	6	12	20	3	3	0	15	0	0	4
<b>Ne apmierināti, ne neapmierināti</b>	<b>15</b>	25	24	3	22	5	14	12	20	14	24	0	4	0
<b>Drīzāk apmierināti</b>	<b>21</b>	25	47	14	15	8	45	10	65	7	15	23	33	0
<b>Pilnībā apmierināti</b>	<b>56</b>	40	14	79	57	74	21	66	12	78	43	77	63	96

Neapmierinātību klientu vidū lielākoties veicina atbilstošu kandidātu neesamība, līdzšinējā neveiksme darbinieku atlasē, kā arī tas, ka izvirzītie kandidāti nav ieinteresēti, motivēti strādāt. Visas klientu sniegtās atbildes ir apkopotas un pievienotas pielikumā (Sk. Pielikums, Tabula 14).

## 5.4. Trešo valstu pilsoņu piesaiste darba tirgū

### 5.4.1. Trešo valstu pilsoņu nodarbinātība uzņēmumos/ iestādēs Latvijā

Kopumā lielākajā daļā aptaujāto uzņēmumu/ iestāžu (95%) netiek nodarbināti trešo valstu pilsoņi. Īpaši reti tas tiek darīts mikrouzņēmumos, ar darbinieku skaitu līdz četriem nodarbinātajiem (2%).

No kopējā aptaujāto darba devēju skaita, kas ir 1070, 5% īsteno trešo valstu pilsoņu nodarbinātību. Trešo valstu pilsoņu nodarbinātība korelē ar uzņēmuma lielumu – jo lielāks uzņēmums, jo lielāks darba devēju īpatsvars, kas piesaista trešo valstu darbaspēku. Mazajos uzņēmumos - 15%, vidējos - 42% un lielajos - 63% darba devēju, 2022. gada augustā - septembrī nodarbināja trešo valstu pilsoņus (sk. Attēls 4.1.1).

#### Attēls 4.1.1. Trešo valstu pilsoņu nodarbinātība uzņēmumos/ iestādēs sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

A01. Vai Jūsu uzņēmumā/ iestādē pašreiz tiek nodarbināti trešo valstu pilsoņi?

Bāze: visi uzņēmumi

	N	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
			Sabiedriskais	Privātais	1-4	5-49	50-249	250+
	1070		188	882	326	515	177	52
Jā		5	4	5	2	15	42	63
Nē		95	96	95	98	85	58	37

Sabiedriskajā un privātajā sektorā trešo valstu pilsoņu nodarbinātība bijusi vienlīdz bieža, tā nozīmīgi neatšķiras no vidējā rādītāja valstī. Tas pats novērojams arī reģionu un nozaru griezumā, kur aptaujas īstenošanas laikā uzņēmumos pilsoņi no trešajām valstīm tika nodarbināti vienlīdz bieži (sk. Attēls 4.1.2).

#### Attēls 4.1.2. Trešo valstu pilsoņu nodarbinātība uzņēmumos/ iestādēs reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnu %

A01. Vai Jūsu uzņēmumā/ iestādē pašreiz tiek nodarbināti trešo valstu pilsoņi?

Bāze: visi uzņēmumi

	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
	1070		518	186	82	68	111	105	50	152	118	415	159	121	55
Jā		5	5	5	2	4	6	8	3	10	7	6	4	6	3
Nē		95	95	95	98	96	94	92	97	90	93	94	96	94	97

Pievērsoties uzņēmumiem/ iestādēm, kurās tiek nodarbināti trešo valstu pilsoņi, secināms, ka 65% gadījumu tas tiek darīts pastāvīgi, bet 42% gadījumu darbinieki tiek piesaistīti uz noteiktu laiku. Darbinieku piesaiste uzņēmumam/ iestādei uz noteiktu laiku īpaši raksturīga lielajiem uzņēmumiem ar 250 un vairāk darbiniekiem. Sabiedriskajā un privātajā sektorā trešo valstu pilsoņu nodarbinātības veids nozīmīgi neatšķiras (sk. Attēls 4.2.1).

#### Attēls 4.2.1. Trešo valstu pilsoņu nodarbinātības veids uzņēmumos/ iestādēs sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

A02. Kā Jūsu uzņēmumā/ iestādē tiek nodarbināti trešo valstu pilsoņi? Iespējamās abas atbildes.

Bāze: uzņēmumi, kas nodarbina trešo valstu pilsoņus

	N	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
			Sabiedriskais sektors *	Privātais sektors	1-4 darbinieki **	5-49 darbinieki	50-249 darbinieki	250 un vairāk darbinieku *
		186	38	148	9	73	71	33
Uz noteiktu laiku		42	30	44	36	45	38	64
Pastāvīgi		65	70	65	73	62	69	45

Arī dati reģionu griezumā starp uzņēmumiem nozīmīgas atšķirības neuzrāda. Attiecībā uz tautsaimniecības nozarēm, vairāk kā vidēji pastāvīgi trešo valstu pilsoņi tiek nodarbināti Apstrādes rūpniecības nozarē (85%) (sk. Attēls 4.2.2).

#### Attēls 4.2.2. Trešo valstu pilsoņu nodarbinātības veids uzņēmumos/ iestādēs reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnu %

A02. Kā Jūsu uzņēmumā/ iestādē tiek nodarbināti trešo valstu pilsoņi? Iespējamās abas atbildes.

Bāze: uzņēmumi, kas nodarbina trešo valstu pilsoņus

	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 **
		186	92	33	11	11	25	14	6	43	28	63	16	22	8
Uz noteiktu laiku		42	35	49	21	23	61	54	79	21	49	36	39	59	70
Pastāvīgi		65	70	59	79	77	72	46	21	85	64	76	67	41	30

Trešo valstu pilsoņu piesaistē darbam uzņēmumā/ iestādē izmantotas dažādas procedūras. Kā galvenā minēta Ukrainas civiliedzīvotāju ar ilgtermiņa vīzām ar tiesībām uz nodarbinātību pieņemšana darbā (41%), kā arī citas trešās valsts pilsoņa, kas uzturas Latvijā ar tiesībām uz nodarbinātību, pieņemšana darbā (35%). Kā trešā, biežāk izmantotā procedūra, ir trešo valstu pilsoņu nodarbinātības procedūra (24%). (Sk. Tabula 4).

#### Tabula 4. Izmantotās procedūras trešo valstu pilsoņu piesaistē darbam uzņēmumā/ iestādē

A03. Kādu procedūru Jūsu uzņēmums/ iestāde izmantoja, lai piesaistītu trešo valstu pilsoņus darbam Jūsu uzņēmumā/ iestādē? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: uzņēmumi, kas nodarbina trešo valstu pilsoņus, n= 186

	%
Pieņemot darbā Ukrainas civiliedzīvotājus ar ilgtermiņa vīzām ar tiesībām uz nodarbinātību	41
Pieņemot darbā citas valsts trešās valsts pilsoni, kas uzturas Latvijā ar tiesībām uz nodarbinātību *	35
Trešo valstu pilsoņu nodarbinātības procedūra <sup>4</sup>	24
Pieņemot darbā bēgli vai personu ar alternatīvo statusu	9
Izmantojot darbinieku nosūtīšanas procedūru	2
Nodarbinot augstas kvalifikācijas nodarbināto, kas pieprasīja ES Zilo karti	1
Cita atbilde:	5
<i>Darbinieks mainīja pilsonību</i>	3
<i>Cits</i>	3
Nezinu, grūti teikt	4

\* Citas valsts pilsonis, kas pastāvīgi uzturas Latvijā vai kam ir termiņuzturēšanās atļauja ar citu pamatojumu (piemēram, laulība).

Kā galvenais iemesls trešo valstu pilsoņu piesaistei darbam uzņēmumā/ iestādē, ko minēja vairāk kā puse no darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu pilsoņus, ir vietējā darbaspēka trūkums konkrētu darba pienākumu veikšanai (57%). Ceturtdaļā gadījumu par iemeslu kalpojušas trešo valstu darbinieku prasmes un zināšanas, kas Latvijas darbaspēkam trūkst (26%) un šī darbaspēka veiktā darba rūpīgums (25%). Vēl 11% uzņēmumu šādā veidā ir izteikuši atbalstu Ukrainai, tās iedzīvotājiem. Sīkāk skat. Tabula 5.

<sup>4</sup> Vakances pieteikšana NVA, mēneša vidējās bruto samaksas iepriekšējā gadā noteikšana vakancei, ielūguma vai izsaukuma noformēšana Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē.

### Tabula 5. Iemesli trešo valstu pilsoņu piesaistē darbam uzņēmumā/ iestādē

A03. Kādi ir galvenie iemesli, kādēļ Jūs kā darbspēku savā uzņēmumā/ iestādē piesaistījāt trešo valstu pilsoņus? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: uzņēmumi, kas nodarbina trešo valstu pilsoņus, n= 186

	%
Trūkst vietējā darbaspēka konkrētu darba pienākumu veikšanai	57
Darbiniekiem ir nepieciešamās prasmes un zināšanas, kas Latvijas darbaspēkam trūkst	26
Darbinieki savu darbu veic rūpīgāk	25
Zemākas izmaksas (mazāks atalgojums)	2
Cita atbilde:	18
<i>Atbalsts Ukrainai/ Ukrainas iedzīvotājiem</i>	11
<i>Atbilstība vēlamajām prasmēm un zināšanām</i>	5
<i>Uzņēmuma izveidošana</i>	2
Nezinu, grūti teikt	2

Domājot par trešo valstu pilsoņu piesaisti darbam uzņēmumā/ iestādē tuvākā gada laikā – 2023. gadā, izteiktā prognoze ir līdzīga pašreizējai situācijai – lielākā daļa aptaujāto uzņēmumu (92%) to darīt neplāno. Tikmēr 8% tuvākā gadā laikā plāno piesaistīt trešo valstu pilsoņus. Arī šajā rādītājā ir korelācija ar uzņēmuma lielumu – starp mazajiem uzņēmumiem ir 12%, vidējiem - 37% un lieliem - 60% darba devēju, kas plāno šāda darbaspēka nepieciešamību (sk. Attēls 4.3.1).

#### Attēls 4.3.1. Trešo valstu pilsoņu plānotā piesaiste darbam uzņēmumā/ iestādē tuvākā gada laikā sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

A05. Vai tuvākā gada laikā plānojat piesaistīt trešo valstu pilsoņus darbam Jūsu uzņēmumā/

Bāze: visi uzņēmumi

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais sektors	Privātais sektors	1-4 darbinieki	5-49 darbinieki	50-249 darbinieki	250 un vairāk darbinieku
<i>N</i>	1070	188	882	326	515	177	52
<b>Jā</b>	<b>8</b>	5	9	6	12	37	60
<b>Nē</b>	<b>92</b>	95	91	94	88	63	40

Starp uzņēmumiem/ iestādēm sabiedriskajā un privātajā sektorā šajā jautājumā nav novērojamas atšķirības, tāpat arī reģionu griezumā. Starp tautsaimniecības nozarēm, prognoze, ka trešo valstu pilsoņi uzņēmumam/ iestādei piesaistīti netiks, biežāk izteikta Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta nozarē, kur 95% neplāno 2023. gadā nodarbināt trešo valstu pilsoņus. (Sk. Attēls 4.3.2).

### Attēls 4.3.2. Trešo valstu pilsoņu plānotā piesaiste darbam uzņēmumā/ iestādē tuvākā gada laikā reģionu un nozaru griezumā.

#### Kolonnu %

A05. Vai tuvākā gada laikā plānojat piesaistīt trešo valstu pilsoņus darbam Jūsu uzņēmumā/ iestādē?

Bāze: visi uzņēmumi

	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	1070	518	186	82	68	111	105	50	152	118	415	159	121	55
Jā	8	9	12	4	6	7	4	7	13	14	7	6	7	13
Nē	92	91	88	96	94	93	96	93	87	86	93	94	93	87

Kopumā visvairāk trešo valstu pilsoņu piesaiste darbam Latvijas uzņēmumos/ iestādēs, prognozēta 9. profesiju pamatgrupā – Vienkāršās profesijas (42%) un 7. profesiju pamatgrupā – Kvalificēti strādnieki un amatnieki (31%).

Profesiju apakšgrupu līmenī visvairāk plānots piesaistīt darbaspēku šādās profesijās:

71 Būvnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki (izņemot elektriķus)	19%
91 Apkopēji un palīgi mājas darbos	19%
31 Zinātnes un inženierzinātņu speciālisti	10%
93 Raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki	10%
72 Metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki	9%
24 Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas vecākie speciālisti	8%
51 Individuālo pakalpojumu jomas darbinieki	8%
81 Rūpniecisko iekārtu operatori	8%

(Pilnu profesiju sarakstu, kur plānota trešo valstu pilsoņu piesaiste darbam uzņēmumā/ iestādē, skatīt Pielikumā, Tabula 15).

Sabiedriskajā sektorā biežāk nekā privātajā sektorā plānots piesaistīt darbaspēku 3. profesiju pamatgrupā – Speciālisti (68%) un 7. profesiju pamatgrupā – Kvalificēti strādnieki un amatnieki (64%).

Mazie uzņēmumi, ar darbinieku skaitu 5 – 49 cilvēki, biežāk kā vidēji, plāno piesaistīt trešo valstu darbaspēku 6. profesiju pamatgrupā – Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki (15%). Vidējie uzņēmumi ar 50 līdz 249 darbiniekiem – 9. profesiju pamatgrupā – Vienkāršās profesijas (55%), 3. profesiju pamatgrupā – Speciālisti (34%) un 8. profesiju pamatgrupā – Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri (24%) (sk. Attēls 4.4.1).

#### Attēls 4.4.1. Trešo valstu pilsoņu plānotā piesaiste darbam profesiju pamatgrupās sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

A06. Lūdzu, precizējiet, kādās profesijās Jūs plānojat piesaistīt trešo valstu pilsoņus darbam Jūsu uzņēmumā/ iestādē.

Bāze: uzņēmumi, kas plāno nodarbināt trešo valstu pilsoņus

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais sektors *	Privātais sektors	1-4 darbinieki **	5-49 darbinieki	50-249 darbinieki	250 un vairāk darbinieku *
<i>N</i>	164	30	134	18	57	59	30
1.profesiju pamatgrupa – Vadītāji	2	0	2	3	2	1	0
2.profesiju pamatgrupa - Vecākie speciālisti	9	5	9	11	3	9	20
3.profesiju pamatgrupa – Speciālisti	18	68	12	19	12	34	36
4.profesiju pamatgrupa – Kalpotāji	3	9	2	2	5	1	3
5.profesiju pamatgrupa - Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	13	5	14	16	6	7	22
6.profesiju pamatgrupa - Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	4	0	5	0	15	0	6
7.profesiju pamatgrupa - Kvalificēti strādnieki un amatnieki	31	64	27	29	41	15	30
8.profesiju pamatgrupa - Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	13	1	14	13	9	24	24
9.profesiju pamatgrupa - Vienkāršās profesijas	42	29	44	39	45	55	44

Pierīgā biežāk nekā vidēji, plānots piesaistīt trešo valstu pilsoņus darbam 7. profesiju pamatgrupā – Kvalificēti strādnieki un amatnieki (58%). Būvniecības nozarē biežāk nekā vidēji plānots piesaistīt darbiniekus 7. profesiju pamatgrupā – Kvalificēti strādnieki un amatnieki (78%) un 3. profesiju pamatgrupā – Speciālisti (66%). (Sk. Attēls 4.4.2).



#### Attēls 4.4.2. Trešo valstu pilsoņu plānotā piesaiste darbam profesiju pamatgrupās reģionu un nozaru griezumā.

##### Kolonnu %

A06. Lūdzu, precizējiet, kādās profesijās Jūs plānojat piesaistīt trešo valstu pilsoņus darbam Jūsu uzņēmumā/ iestādē.

Bāze: uzņēmumi, kas plāno nodarbināt trešo valstu pilsoņus

	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	164	80	29	10	12	24	9	10	34	25	56	14	19	6
1.profesiju pamatgrupa – Vadītāji	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2	0	0
2.profesiju pamatgrupa - Vecākie speciālisti	9	16	1	0	0	0	0	0	2	0	17	19	14	1
3.profesiju pamatgrupa – Speciālisti	18	14	23	6	25	27	29	0	6	66	18	7	51	8
4.profesiju pamatgrupa – Kalpotāji	3	4	1	0	0	6	0	0	0	0	4	0	39	3
5.profesiju pamatgrupa - Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	13	19	9	0	10	2	0	0	0	0	19	1	0	46
6.profesiju pamatgrupa - Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	4	0	6	0	35	0	21	45	1	0	0	0	0	0
7.profesiju pamatgrupa - Kvalificēti strādnieki un amatnieki	31	22	58	14	28	26	3	9	80	78	19	27	4	0
8.profesiju pamatgrupa - Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	13	4	25	55	11	8	3	0	56	1	15	6	0	2
9.profesiju pamatgrupa - Vienkāršās profesijas	42	48	28	38	17	54	71	81	18	20	30	70	23	49

## 5.4.2. Trešo valstu pilsoņu darbaspēka piesaistes process

Apmierinātība ar trešo valstu pilsoņu piesaistes darba tirgum procesu vērtējama kā neviennozīmīga. Lielākajai daļai darba devēju līdz šim nav bijusi šāda pieredze – attiecīgi novērojams liels atbilžu “Nezinu, grūti pateikt” īpatsvars (78%).

To vidū, kas procesu ir varējuši novērtēt, neapmierinātība ir reti novērojama, mazliet biežāk kā vidēji to izteikuši mazie uzņēmumi (3%).

Kopumā 8% ir apmierināti ar trešo valstu pilsoņu piesaistes darba tirgum procesu (sk. Attēls 4.5.1).

Starp darba devējiem, kam jau ir pieredze un kas pašreiz (2022.gada augustā - septembrī) nodarbina trešo valstu pilsoņus, 56% ir pilnībā vai drīzāk apmierināti, 25% ir neitrāls vērtējums, bet 6% nav apmierināti ar šo procesu. Vēl 13% atturējās no vērtējuma.

### Attēls 4.5.1. Apmierinātība ar trešo valstu pilsoņu piesaistes darba tirgum procesu sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

B01. Kopumā, cik lielā mērā Jūs esat apmierināti ar trešo valstu pilsoņu piesaistes darba tirgum procesu (vienkāršību, ērtumu)?

Bāze: visi uzņēmumi

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais sektors	Privātais sektors	1-4 darbinieki	5-49 darbinieki	50-249 darbinieki	250 un vairāk darbinieki
<i>N</i>	1070	188	882	326	515	177	52
<b>Pilnībā neapmierināti</b>	<b>1</b>	0	1	1	3	3	1
<b>Drīzāk neapmierināti</b>	<b>3</b>	0	4	3	4	5	12
<b>Ne apmierināti, ne neapmierināti</b>	<b>9</b>	12	9	9	8	13	16
<b>Drīzāk apmierināti</b>	<b>6</b>	5	6	4	11	24	38
<b>Pilnībā apmierināti</b>	<b>3</b>	1	3	2	5	8	6
<b>Nezinu, grūti pateikt</b>	<b>78</b>	82	77	81	69	46	28

Reģionu griezumā zemāku apmierinātību ar šo procesu izrāda uzņēmumi Zemgalē. Informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozares uzņēmumi biežāk kā citi (14%) puda neapmierinātību ar trešo valstu pilsoņu piesaistes darba tirgum procesu. (Sk. Attēls 4.5.2).

#### Attēls 4.5.2. Apmierinātība ar trešo valstu pilsoņu piesaistes darba tirgum procesu reģionu un nozaru griezumā.

##### Kolonnu %

B01. Kopumā, cik lielā mērā Jūs esat apmierināti ar trešo valstu pilsoņu piesaistes darba tirgum procesu (vienkāršību, ērtumu)?

Bāze: visi uzņēmumi

	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	1070	518	186	82	68	111	105	50	152	118	415	159	121	55
Pilnībā neapmierināti	1	0	2	0	1	7	0	5	1	0	1	1	1	0
Drīzāk neapmierināti	3	4	4	2	0	3	1	3	2	2	5	3	1	0
Ne apmierināti, ne neapmierināti	9	10	8	9	2	10	14	8	10	4	10	8	8	12
Drīzāk apmierināti	6	6	5	3	7	10	4	6	7	5	8	2	11	2
Pilnībā apmierināti	3	3	3	1	1	5	3	1	3	5	3	2	2	3
Nezinu, grūti pateikt	78	78	78	85	88	65	78	77	77	83	72	83	78	82

Lai uzlabotu trešo valstu pilsoņu piesaistes darba tirgum procesu, uzņēmumu pārstāvji norāda, ka primāri ir nepieciešams maksimāli vienkāršot trešo valstu pilsoņu darbā pieņemšanas prasības un ieviest atvieglojumus (46%), kā arī atcelt prasību pēc mēneša vidējās bruto samaksas iepriekšējā gadā noteikšanas vakancei (38%). Vēl viena piektdaļa (21%) uzskata, ka jāatvieglo nosacījumi sezonas darbu vai konkrētu objektu/ pasūtījumu izpildes veikšanai. Tikai 21%, norāda, ka uzlabojumi nav nepieciešami. Sīkāk skat. Tabula 6.

#### Tabula 6. Nepieciešamās izmaiņas trešo valstu pilsoņu piesaistes darba tirgum procesa uzlabošanai.

B01a. Kādas izmaiņas, Jūsaprāt, ir nepieciešamas, lai uzlabotu trešo valstu pilsoņu piesaistes darba tirgum procesu? Iespējamās vairākas atbildes.

Bāze: uzņēmumi, kas nodarbina vai plāno nodarbināt trešo valstu pilsoņus, n=241

	%
Maksimāli vienkāršot trešo valstu pilsoņu darbā pieņemšanas prasības un ieviest atvieglojumus	46
Atcelt prasību pēc mēneša vidējās bruto samaksas iepriekšējā gadā noteikšanas vakancei	38
Atvieglot nosacījumus sezonas darbu vai konkrētu objektu/ pasūtījumu izpildes veikšanai	21
Uzlabojumi nav nepieciešami, viss ir kārtībā	21
Cita atbilde:	4
<i>Uzlabot informācijas sniegšanu (visa informācija vienviet/ saziņa ar NVA, PMLP)</i>	2
<i>Samazināt birokrātiju (dokumentu apjomu/ izskatīšanas laiku)</i>	1
<i>Noteikt, ka ar Latvijas vīzu var strādāt tikai Latvijā</i>	1
<i>Vienkāršot dokumentu atzīšanu</i>	0.3
<i>Uzlabot nodokļu administrēšanas procesu/ ieviest atvieglojumus par bērniem</i>	0.1
<i>Atcelt prasību izsludināt NVA vakanci ar noteiktu termiņu</i>	0.1
<i>Vienkāršot izsaukuma procesu</i>	0.1
<i>Atcelt TUA reģistrāciju ik gadu</i>	0.05
<i>Motivēt darbaspēku/ vēlēšanos strādāt</i>	0.01
Nezinu, grūti teikt	1

Kopumā ir novērojama augsta apmierinātība ar trešo valstu pilsoņu darba kvalitāti/ sniegumu uzņēmumos/ iestādēs, kur viņi ir nodarbināti – 86% darba devēju ir pilnībā vai drīzāk apmierināti. Lielāku apmierinātību šajā aspektā izrāda uzņēmumi sabiedriskajā sektorā (100% pilnībā vai drīzāk apmierināti) un vidējie un lielie uzņēmumi, attiecīgi 97% un 98% izrādot apmierinātību (sk. Attēls 4.6.1).

#### Attēls 4.6.1. Apmierinātība ar trešo valstu pilsoņu darba kvalitāti/ sniegumu sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

B01b. Cik apmierināti Jūs esat ar trešo valstu pilsoņu darba kvalitāti/ sniegumu savā uzņēmumā/ iestādē?

Bāze: uzņēmumi, kas nodarbina vai plāno nodarbināt trešo valstu pilsoņus

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais sektors *	Privātais sektors	1-4 darbinieki **	5-49 darbinieki	50-249 darbinieki	250 un vairāk darbinieki *
N	186	38	148	9	73	71	33
Pilnībā neapmierināti	1	0	1	0	1	0	0
Drīzāk neapmierināti	0	0	0	0	0	0	0
Ne apmierināti, ne neapmierināti	12	0	14	22	10	3	2
Drīzāk apmierināti	43	60	40	38	41	53	72
Pilnībā apmierināti	43	40	43	40	45	44	26
Nezinu, grūti pateikt	1	0	1	0	2	0	0

Reģionu griezumā apmierinātāki ir uzņēmumi Zemgalē – 100% pilnībā vai drīzāk apmierināti ar trešo valstu pilsoņu darba kvalitāti/ sniegumu. Starp nozarēm atšķirības nav vērojamas – visu nozaru uzņēmumi ir vienlīdz apmierināti ar darba kvalitāti (sk. Attēls 4.6.2).

#### Attēls 4.6.2. Apmierinātība ar trešo valstu pilsoņu darba kvalitāti/ sniegumu reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnu %

B01b. Cik apmierināti Jūs esat ar trešo valstu pilsoņu darba kvalitāti/ sniegumu savā uzņēmumā/ iestādē?

Bāze: uzņēmumi, kas nodarbina vai plāno nodarbināt trešo valstu pilsoņus

	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	186	92	33	11	11	25	14	6	43	28	63	16	22	8	
Pilnībā neapmierināti	1	0	4	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	
Drīzāk neapmierināti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Ne apmierināti, ne neapmierināti	12	20	4	6	0	0	10	23	2	0	5	36	0	25	
Drīzāk apmierināti	43	39	33	67	55	39	59	28	34	61	47	43	76	4	
Pilnībā apmierināti	43	40	52	27	45	61	31	49	56	32	48	21	24	70	
Nezinu, grūti pateikt	1	0	7	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	

Līdz šim, lai piesaistītu darbaspēku no trešajām valstīm, vai, plānojot to darīt, ir izmantoti un apsvērti dažādi darbinieku meklēšanas kanāli.

Visbiežāk, 61% gadījumu, tie ir personīgie kontakti. 39% gadījumu – sociālie tīkli, piemēram, LinkedIn, Facebook, Twitter. Vēl aptuveni trešdaļa ir izmantojuši vai plāno izmantot dažādus darba sludinājumu portālus. Viena ceturtdaļa aptaujāto uzņēmumu/ iestāžu ir izmantojuši vai plāno izmantot arī Nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumus (25%), lai vakancēm piesaistītu vietējo darbaspēku. Sīkāk skat. Tabula 7.

### **Tabula 7. Izmantotie darbinieku meklēšanas kanāli trešo valstu pilsoņu darbaspēkam.**

B02. Kādus darbinieku meklēšanas kanālus esat izmantojuši/ plānojat izmantot vakancēm, ko šobrīd aizpilda/ plānojat aizpildīt ar trešo valstu pilsoņu darbaspēku? Iespējamās vairākas atbildes.

*Bāze: uzņēmumi, kas nodarbina vai plāno nodarbināt trešo valstu pilsoņus, n=241*

	%
Personīgie kontakti	61
Sociālie tīkli internetā (piem., LinkedIn, Facebook, Twitter)	39
Darba sludinājumu portāli (piem., CV Online, Workingday, MeetFrank vai citi)	31
Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA), lai piesaistītu vietējo darbaspēku	25
Personāla atlases kompānijas	9
Cita atbilde:	4
<i>ss.com</i>	3
<i>Sadarbība ar Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldi</i>	1
<i>Internets (speciāli izveidota vai uzņēmuma mājaslapa)</i>	0.2
<i>Darbinieku pašiniciatīva</i>	0.1
<i>Vides sludinājumi</i>	0.02
Nezinu, grūti teikt	1

### 5.4.3. Nodarbinātības valsts aģentūras sniegto pakalpojumu darba spēka piesaistē izvērtējums

Lielākā daļa uzņēmumu/ iestāžu pārstāvju nav varējuši sniegt vērtējumu apmierinātībai ar NVA darbaspēka piesaistē – 71% norādīja atbildi “nezinu, grūti pateikt”.

Uzņēmumu vidū neapmierinātība novērojama reti – 3% gadījumu. Mazliet biežāk kā vidēji to izteikuši mazie uzņēmumi (no tiem 6% pilnībā vai drīzāk neapmierināti). Apmierināti ar sadarbību ar NVA darbaspēka piesaistē ir 16%. Biežāk – uzņēmumi sabiedriskajā sektorā (30%), mazie, vidējie un lielie uzņēmumi/ iestādes, attiecīgi 25%, 56% un 53% (sk. Attēls 4.7.1).

#### Attēls 4.7.1. Apmierinātība ar sadarbību ar NVA darbaspēka piesaistē sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnu %

C01. Cik lielā mērā Jūs esat apmierināti ar sadarbību ar Nodarbinātības valsts aģentūru darbaspēka piesaistē?

Bāze: visi uzņēmumi

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais sektors	Privātais sektors	1-4 darbinieki	5-49 darbinieki	50-249 darbinieki	250 un vairāk darbinieki
<i>N</i>	1070	188	882	326	515	177	52
<b>Pilnībā neapmierināti</b>	<b>2</b>	0	3	2	3	0	0
<b>Drīzāk neapmierināti</b>	<b>1</b>	0	1	0	4	6	4
<b>Ne apmierināti, ne neapmierināti</b>	<b>10</b>	13	9	8	15	18	37
<b>Drīzāk apmierināti</b>	<b>9</b>	14	7	7	13	37	28
<b>Pilnībā apmierināti</b>	<b>7</b>	16	5	6	12	18	25
<b>Nezinu, grūti pateikt</b>	<b>71</b>	57	74	76	54	21	6

Reģionu griezumā lielāka apmierinātība vērojama uzņēmumos/ iestādēs Latgales (28% kopumā pilnībā vai drīzāk apmierināti) un Kurzemes reģionā (26% kopumā pilnībā vai drīzāk apmierināti). Biežāk kā vidēji apmierinātību pauž uzņēmumi Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarē (39%), kā arī Valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas nozarē (67%). (Sk. Attēls 4.7.2).

#### Attēls 4.7.2. Apmierinātība ar sadarbību ar NVA darbaspēka piesaistē reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnu %

C01. Cik lielā mērā Jūs esat apmierināti ar sadarbību ar Nodarbinātības valsts aģentūru darbaspēka piesaistē?

Bāze: visi uzņēmumi

	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>	1070	518	186	82	68	111	105	50	152	118	415	159	121	55	
<b>Pilnībā neapmierināti</b>	<b>2</b>	1	1	0	7	8	3	6	7	3	1	2	1	0	
<b>Drīzāk neapmierināti</b>	<b>1</b>	1	2	0	0	1	3	4	2	1	1	0	0	0	
<b>Ne apmierināti, ne neapmierināti</b>	<b>10</b>	10	11	6	9	10	9	5	15	3	11	7	24	13	
<b>Drīzāk apmierināti</b>	<b>9</b>	5	7	17	9	16	13	8	8	5	9	9	21	7	
<b>Pilnībā apmierināti</b>	<b>7</b>	6	7	4	18	5	14	7	5	15	7	5	7	13	
<b>Nezinu, grūti pateikt</b>	<b>71</b>	78	72	72	55	60	58	70	63	73	72	78	48	68	

Pamatojot nepietiekamu apmierinātību ar NVA pakalpojumiem darbaspēka piesaistē, tiek izcelta atlase bez rezultāta (8%), atbilstošu kandidātu trūkums (6%) un informācijas trūkums (6%). Vēl 5% min, ka kandidāti paši nav ieinteresēti strādāt un no NVA puses netiek izrādīta iniciatīva, sniegta palīdzība. Ievērojama daļa – 42% nesniedza precīzu pamatojumu. Sīkāk skat. Tabula 8.

### Tabula 8. Iemesli neapmierinātībai ar sadarbību ar NVA darbaspēka piesaistē.

C01a. Kādi ir galvenie iemesli Jūsu neapmierinātībai ar NVA darbaspēka piesaistē? Lūdzu, atbildiet pēc iespējas detalizēti. Iespējamās vairākas atbildes.

*Bāze: uzņēmumi, kas nodarbina vai plāno nodarbināt trešo valstu pilsoņus, ir mazāk apmierināti ar NVA pakalpojumiem, n=175*

	%
Nav bijusi sadarbība	9
Viss apmierina	9
Nav izdevies atrast darbiniekus	8
Nav atbilstošu kandidātu	6
Informācijas trūkums	6
Kandidāti nav ieinteresēti strādāt	5
NVA neizrāda iniciatīvu/ palīdzību	5
Birokrātija	4
Sadarbības ātrums	3
Neprofesionalitāte	2
Neērta mājaslapa vakanču pieteikšanai	2
Nav populāra vietne kandidātiem/ tā netiek popularizēta	2
Kandidāti/ to kontaktinformācija nav pārbaudīta	0.5
Netiek sniegta informācija par kandidātu pieredzi/ zināšanām	0.5
Jāmaina 3.valstu personu atalgojuma nosacījums	0.4
Nav sadarbības starp reģionu NVA nodaļām	0.1
Kopīgi detalizēti izstrādāt sadarbības projektus	0.1
Nav precīzi izstrādāti nosacījumi/ darbības plāni	0.1
Nezinu, grūti teikt	43

Kopumā uzņēmumi sagaida aktīvāku NVA darbu ar vietējā darbaspēka piesaisti, lai nebūtu jāmeklē darbaspēks trešajās valstīs (65%). Biežāk nekā vidēji to sagaida uzņēmumi sabiedriskajā sektorā (kopumā 69%) un vidējie un lielie uzņēmumi, attiecīgi 75% un 67% (sk. Attēls 4.8.1).

#### Attēls 4.8.1. Gaidas attiecībā uz NVA aktīvāku iesaisti vietējā darbaspēka piesaistē sektoru un darbinieku skaita griezumā.

Kolonnas %

C02. Vai Jūs sagaidāt aktīvāku Nodarbinātības valsts aģentūras darbu ar vietējā darbaspēka piesaisti, lai darba devējiem nebūtu jāmeklē darbaspēks trešajās valstīs?

Bāze: visi uzņēmumi

	Visa izlase	Sektors		Darbinieku skaits			
		Sabiedriskais sektors	Privātais sektors	1-4 darbinieki	5-49 darbinieki	50-249 darbinieki	250 un vairāk darbinieki
<i>N</i>	1070	188	882	326	515	177	52
Noteikti jā	22	13	24	21	25	33	41
Drīzāk jā	43	56	40	43	41	42	26
Drīzāk nē	24	21	25	23	26	19	30
Noteikti nē	11	10	12	13	7	5	3

Latgales reģionā biežāk nekā vidēji visu reģionu vidū tiek sagaidīta aktīvāka NVA iesaiste vietējā darbaspēka piesaistē (81%). Zemgales un Kurzemes reģionos tas atzīts kā mazāk svarīgs faktors. Starp profesijām šis jautājums ir īpaši aktuāls Būvniecības nozarē (67%), taču mazāk aktuāls tas ir Veselības un sociālā aprūpes nozarē (sk. Attēls 4.8.2).

#### Attēls 4.8.2. Gaidas attiecībā uz NVA aktīvāku iesaisti vietējā darbaspēka piesaistē reģionu un nozaru griezumā.

Kolonnas %

C02. Vai Jūs sagaidāt aktīvāku Nodarbinātības valsts aģentūras darbu ar vietējā darbaspēka piesaisti, lai darba devējiem nebūtu jāmeklē darbaspēks trešajās valstīs?

Bāze: visi uzņēmumi

	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>	1070	518	186	82	68	111	105	50	152	118	415	159	121	55	
Noteikti jā	22	26	21	20	25	16	13	33	21	33	19	19	17	20	
Drīzāk jā	43	41	48	40	57	38	36	30	50	35	43	44	42	52	
Drīzāk nē	24	23	20	34	14	33	25	27	21	22	26	25	22	14	
Noteikti nē	11	10	11	6	5	13	26	11	8	10	11	11	19	13	



Ceturtā daļa darba devēju (26%), kas nenodarbina un neplāno nodarbināt trešo valstu pilsoņus kā arī tie, kas nodarbina, bet ir apmierināti ar sadarbību ar NVA darbaspēka piesaistē, sniedza savus ieteikumus kā pilnveidotu NVA personāla piesaistes pakalpojumus, bet 74% nebija konkrētu ieteikumu.

Biežāk izskanējušie ieteikumi paredz sniegt vairāk informācijas, piemēram, par pieejamajiem kursiem, NVA pakalpojumiem, pieejamo darbaspēku, vakancēm (6%), aktīvāk darboties/ būt pretimnākošiem un ieinteresētiem, veidot sadarbību ar uzņēmumiem un vairāk izvietot reklāmas par pakalpojumiem, datubāzi, projektiem, vakancēm u.tml. (3%). Sīkāk skat. Tabula 9.

### Tabula 9. Ieteikumi NVA personāla piesaistes pakalpojumu pilnveidošanai.

C03. Kādi uzlabojumi būtu nepieciešami, lai pilnveidotu Nodarbinātības valsts aģentūras personāla piesaistes pakalpojumus?

Bāze: uzņēmumi, kas nenodarbina vai neplāno nodarbināt trešo valstu pilsoņus, un tie, kas nodarbina, bet ir apmierināti ar NVA pakalpojumiem, n=895

	%
Vairāk informācijas (t.sk. par kursiem, NVA pakalpojumiem, pieejamo darbaspēku, vakancēm)	6
Viss apmierina/ tā turpināt	4
Aktīvāk darboties/ būt pretimnākošiem/ ieinteresētiem	3
Reklāma (t.sk. par NVA pakalpojumiem, datubāzi, projektiem, vakancēm)	3
Sadarbība ar uzņēmumiem	3
Uzlabot vakancu portālu	2
Klātienas konsultācijas	1
Personāls (motivētāks, zinošāks, lielāku atalgojumu/ mazāku slodzi)	1
Atalgojuma/ neapliedzamā minimuma pieaugums/ nodokļu atvieglojumi	1
Kursi, apmācības atbilstoši pieprasījumam	1
Uzņēmumiem piedāvāt pārbaudītus, atbilstoši kritērijiem atlasītus, strādāt gribošus potenciālos darbiniekus	0.6
Proaktīva informācijas nosūtīšana uzņēmējiem (par piedāvātajām vakancēm, darba meklētājiem)	0.5
Izmaiņas bezdarbnieku statusa saņemšanā un pagarināšanā, lai motivētu cilvēkus strādāt	0.3
Atvērt darba tirgu ārvalstniekiem vai noteikt vieglākas prasības	0.1
Bezdarbnieku motivēšana strādāt/ izglītošana/ prasmju attīstīšana	0.1
Atvieglot/ vienkāršot pakalpojumus/ mazāk birokrātijas	0.1
Vairāk informācijas par potenciālajiem darbiniekiem	0.1
Aktīvāka sadarbība ar bezdarbniekiem	0.1
Personīgas konsultācijas	0.1
Cits	1
Nezinu, grūti teikt	74

## 6. Kopsavilkums

### 6.1. Darba devējiem nepieciešamās (darbinieku) prasmes

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 ielānots. 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.

Nemot vērā uzņēmumu / iestāžu 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.

## 6.2. Tehnoloģiju ietekme uz darbaspēka nepieciešamību

Latvijas uzņēmumos/ iestādēs noris aktīva darba procesu uzlabojumu, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi, ieviešana. Vairāk kā trešdaļa darba devēju (37%) to īstenojuši pēdējā gada laikā (2021.gada jūlijs – 2022. gada jūnijs) un tuvu pusei (45%) plāno šo procesu turpināt vai uzsākt tuvāko trīs gadu laikā (2023. – 2025. gadā).

Būtiskākās nodarbinātības pārmaiņas tehnoloģiju ieviešanas un tehnoloģiju pilnveides ietekmē, ir darba slodzes samazinājums (14%) un darba attiecību pārtraukšana (5%). Uzņēmumos/ iestādēs ar lielāku strādājošo skaitu (sākot ar 50 darbiniekiem) tehnoloģiju ieviešanas un pilnveides rezultātā bieži īstenota arī pārkvalifikācija un darbinieka pārceļšana uz citu amatu (vairāk kā 11% vidējo un lielo uzņēmumu). Vienlaikus, 77% darba devēju nav skārušas nekādās nodarbinātības pārmaiņas saistībā ar jaunu tehnoloģiju ieviešanu vai tehnoloģiju pilnveidi.

Tehnoloģiju ieviešanas vai pilnveides ietekmē 4% uzņēmumu/ iestāžu tika samazinātas darbavietas un 3% izveidotas jaunas darbavietas.

Darbavietu samazinājums būtiskāk skāra 9. profesiju pamatgrupas – Vienkāršās profesijas (36%) un 3. profesiju pamatgrupas – Speciālisti (26% no visām samazinātajām darbavietām), darbavietas. Ievērojams darbavietu samazinājums noticis arī 5. profesiju pamatgrupā – Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki (14%) un 8. profesiju pamatgrupā – Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri (11% no visām samazinātajām darbavietām).

Jaunu darbavietu izveidošana, galvenokārt, notikusi 3. profesiju pamatgrupā – Speciālisti (36%), un 7. profesiju pamatgrupā – Kvalificēti strādnieki un amatnieki (24% no visām jaunizveidotajām darbavietām).

Līdz šim valsts sniegto atbalstu darba tirgū esošo darbinieku prasmju un zināšanu pilnveidei, pārkvalifikācijai izmantojuši 17%. Vēl 3% darba devēju ir izmantojuši valsts sniegto atbalstu darba procesu uzlabojumiem, kas saistīti ar jaunām tehnoloģijām vai esošo tehnoloģiju pilnveidi.

Jauno darbavietu strukturālā neatbilstība likvidētajām darbavietām norāda ne tikai uz skaitlisku darba vietu samazinājumu tehnoloģiju ieviešanas vai pilnveides ietekmē, bet uz turpmāku nepieciešamību pēc darbaspēka pārkvalifikācijas virknē profesiju pamatgrupu, kurās likvidēto darbavietu skaits būtiski pārsniedz jauno darbavietu piedāvājumu.

Uz turpmāku darbinieku pārkvalifikācijas nepieciešamību norāda 14% darba devēju. Tuvāko trīs gadu laikā (2023. - 2025. gadā), pieaugot uzņēmumu/ iestāžu tehnoloģiskajai transformācijai, gan darba tirgus struktūrai atbilstošu jaunu speciālistu sagatavošana, gan esošā darbaspēka pārkvalifikācijas aktualitāte saglabāsies augsta.

### 6.3. Darbaspēka piesaiste

Gan 2021. gadā (22%), gan 2022. gadā (24%) gandrīz ceturtdaļā uzņēmumu un organizāciju bija brīvas darba vietas. Gandrīz trešdaļu vakanču veido mikro uzņēmumi, kuros ir vērojama arī izplatītākā vakanču aizpildīšanas problemātika, norādot uz mazāk kā pusi vakanču aizpildīšanu 2021. gada laikā.

Kopumā visa lieluma organizācijās (vidēji 81% no tiem, kam bija vakances) atzīst grūtības atrast darbiniekus, biežāk kā citi uz to norāda lieli uzņēmumi (97%), tomēr vakanču aizpildīšana, lai arī ar grūtībām, vidējos un lielajos uzņēmumos sekmējas labāk.

Visbūtiskāk darbinieku atlases grūtības skārušas 7. profesiju pamatgrupu – Kvalificēti strādnieki un amatnieki, kas veido 22% jeb 17 415 no visām brīvajām darbavietām. Tai seko 9. profesiju pamatgrupa – Vienkāršās profesijas, kas veido 19% jeb 15 145 no visām brīvajām darbavietām, 3. profesiju pamatgrupa – Speciālisti, veidojot 16% jeb 12 678 brīvas darbavietas un 5. profesiju pamatgrupa – Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki, kas veido 15% jeb ir 12 238 no visām brīvajām darbavietām, ko bija grūtības aizpildīt 2021. gadā.

Pētījums norāda uz darbaspēka piesaistes problemātiku, sevišķi nozarēs B – E, Ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes, Apstrādes rūpniecības, Elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas un Ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozarēs. Profesiju griezumā, visbūtiskākās atlases grūtība ir grupās: 71 Būvnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki (izņemot elektrikus), 72 Metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki; 81 Rūpniecisko iekārtu operatori; 52 Tirdzniecības darbinieki un 93 Raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki.

Darbaspēka piesaistē daļa darba devēju izmanto NVA sniegtos pakalpojumus. Biežāk tiek izmantots pakalpojums vakanču pieteikšana NVA, to izmanto 7%. Tostarp 3% norādīja, ka piesaka vakances klātienē, pa telefonu vai e-pastā un 4% izmanto Nodarbinātības valsts aģentūras CV un vakanču portālu. Apmierinātība ar vakanču pieteikšanu NVA ir augsta – 86% ir pilnībā vai drīzāk apmierināti.

NVA personāla atlases pakalpojumu izmanto 5% darba devēju, un 76% no tiem, ir bijuši pilnībā vai drīzāk apmierināti.

Aptaujas rezultāti parāda, ka jāturpina paplašināt NVA sniegto pakalpojumu potenciāls – gan darbā ar mazajiem, vidējiem un lielajiem uzņēmumiem, gan, it īpaši – mikro uzņēmumu, segmentā. Ieteicams izvērtēt Nodarbinātības valsts aģentūras CV un vakanču portāla funkcionalitāti, veicot atsevišķus uzlabojumus. Darba devēji sagaida, ka atlases un citu darbā iekārtošanas pakalpojumu īstenošanā, NVA īstenos kandidātu motivācijas novērtējumu, piedāvājot darba devējiem ne tikai kandidātus ar atbilstošām prasmēm vai kvalifikāciju, bet arī motivētus darbam.

## 6.4. Trešo valstu pilsoņu piesaiste darba tirgū

2022. gadā 5% jeb aptuveni 5 400 Latvijas darba devēju nodarbina trešo valstu pilsoņus. Trešo valstu pilsoņu nodarbinātība korelē ar uzņēmuma lielumu – jo lielāks uzņēmums, jo lielāks darba devēju īpatsvars, kas piesaista trešo valstu darbaspēku. Mazajos uzņēmumos – 15%, vidējos – 42% un lielajos – 63% darba devēju, 2022. gada augustā – septembrī nodarbināja trešo valstu pilsoņus.

Ir gaidāms pieprasījuma kāpums pēc šīs nodarbināto grupas – 8% jeb aptuveni 8 600 darba devēju plāno piesaistīt trešo valstu pilsoņus darbā savos uzņēmumos/ iestādēs 2023. gadā. Kā būtiskākie iemesli tam ir vietējā darbaspēka trūkums konkrētu darba pienākumu veikšanai, trešo valstu pilsoņu prasmes un zināšanas, kas vietējam darbaspēkam mēdz trūkt, kā arī rūpība, ko darbā ievēro trešo valstu pilsoņi.

Kopumā visvairāk trešo valstu pilsoņu piesaiste darbam Latvijas uzņēmumos/ iestādēs, prognozēta 9. profesiju pamatgrupā – Vienkāršās profesijas (42% no visiem nodarbinātajiem trešo valstu pilsoņiem) un 7. profesiju pamatgrupā – Kvalificēti strādnieki un amatnieki (31%).

Profesiju apakšgrupu līmenī 2023. gadā visvairāk plānots piesaistīt trešo valstu darbaspēku šādās profesijās:

- 71 Būvnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki (izņemot elektriķus)
- 91 Apkopēji un palīgi mājas darbos
- 31 Zinātnes un inženierzinātņu speciālisti
- 93 Raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki
- 72 Metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki
- 24 Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas vecākie speciālisti
- 51 Individuālo pakalpojumu jomas darbinieki
- 81 Rūpniecisko iekārtu operatori.

2022. gadā visplašāk izmantotā procedūra trešo valstu pilsoņu piesaistīšanai darbā bija Ukrainas civiliedzīvotāju ar ilgtermiņa vīzām ar tiesībām uz nodarbinātību pieņemšana darbā (41%), kam sekoja citu trešās valsts pilsoņu, kas uzturas Latvijā ar tiesībām uz nodarbinātību pieņemšana darbā (35%). Trešā biežāk izmantotā procedūra bija trešo valstu pilsoņu nodarbinātības procedūra (24%).

Lielākā daļa darba devēju – 79%, kas nodarbina vai plāno nodarbināt trešo valstu pilsoņus, sagaida izmaiņas trešo valstu pilsoņu piesaistes darba tirgum procesa uzlabošanai. Visgaidītākā ir trešo valstu pilsoņu darbā pieņemšanas prasību maksimāla vienkāršošana un atvieglojumu ieviešana (46%) un prasību pēc mēneša vidējās bruto samaksas iepriekšējā gadā noteikšanas vakancei, atcelšana (38%). Būtiska ir arī nosacījumu sezonas darbu vai konkrētu objektu/ pasūtījumu izpildes veikšanai atvieglošana (21%).

Vairums darba devēju sagaida aktīvāku NVA darbu ar vietējā darbaspēka piesaisti, lai darba devējiem nebūtu jāmeklē darbaspēks trešajās valstīs – to atzīst 65% darba devēju.

Ciktāl var paredzēt 2023. gada pieprasījumu, trešo valstu darbaspēkam ir augoša nozīme uzņēmumu/ iestāžu darbības nodrošināšanā ar darbaspēku. Sekmīgi ieviestā procedūra Ukrainas civiliedzīvotāju ar ilgtermiņa vīzām ar tiesībām uz nodarbinātību pieņemšanai darbā ir sniegusi pozitīvu pienesumu trešo valstu pilsoņu pieņemšanai darbā. Joprojām jāatvieglo nodarbinātības procedūras gan pastāvīgas, gan īstermiņa – sezonālas, nodarbinātības gadījumos.

## 7. Pielikums

**Tabula 10. Samazināto darbavietu skaits profesiju grupās 2 zīmju līmenī**

Profesijas grupa (2 zīmes)	Skaitis, n	Sadalījums, %
<b>Kopā (bāze)</b>	<b>8621</b>	<b>100.0</b>
12 Administratīvie vadītāji un komercdirektori	196	2.3
13 Ražošanas un specializēto pakalpojumu jomas vadītāji	185	2.1
24 Komercdarbības un pārvaldes (administrācijas) vecākie speciālisti	133	1.5
31 Zinātnes un inženierzinātņu speciālisti	1155	13.4
33 Komercdarbības un pārvaldes (administrācijas) speciālisti	1113	12.9
42 Klientu apkalpotāji	92	1.1
43 Uzskaites un materiālo vērtību reģistrēšanas darbinieki	15	0.2
44 Citi kalpotāji	15	0.2
51 Individuālo pakalpojumu jomas darbinieki	252	2.9
52 Tirdzniecības darbinieki	927	10.8
61 Kvalificēti tirgus lauksaimniecības darbinieki	288	3.3
72 Metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki	22	0.3
74 Elektrisko un elektronisko iekārtu strādnieki	115	1.3
75 Pārtikas produktu pārstrādes un kokapstrādes strādnieki, apģērbu izgatavošanas un citi amatnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	106	1.2
81 Rūpniecisko iekārtu operatori	859	10.0
82 Montieri	49	0.6
91 Apkopēji un palīgi mājas darbos	48	0.6
92 Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības strādnieki	1402	16.3
93 Raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki	245	2.8
94 Pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki	1124	13.0
95 Ielu strādnieki un ielu pārdevēji	240	2.8
96 Atkritumu savācēji un citu vienkāršo profesiju strādnieki	39	0.5

**Tabula 11. Palielināto darbavietu skaits profesiju grupās 2 zīmju līmenī**

Profesijas grupa (2 zīmes)	Skaitis, n	Sadalījums, %
<b>Kopā (bāze)</b>	7551	100.0
11 Likumdevēji, amatpersonas un vadītāji	18	0.2
13 Ražošanas un specializēto pakalpojumu jomas vadītāji	91	1.2
14 Viesmīlības, ēdināšanas, tirdzniecības un citu pakalpojumu jomas vadītāji	25	0.3
21 Zinātnes un inženierzinātņu jomas vecākie speciālisti	103	1.4
24 Komerccarbības un pārvaldes (administrācijas) vecākie speciālisti	145	1.9
25 Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas vecākie speciālisti	164	2.2
31 Zinātnes un inženierzinātņu speciālisti	285	3.8
32 Veselības aprūpes jomas speciālisti	89	1.2
33 Komerccarbības un pārvaldes (administrācijas) speciālisti	362	4.8
34 Juridisko, sociālo un kultūras lietu un tām radniecīgu lietu speciālisti	516	6.8
35 Informācijas tehnoloģiju jomas speciālisti	1487	19.7
42 Klientu apkalpotāji	108	1.4
51 Individuālo pakalpojumu jomas darbinieki	25	0.3
52 Tirdzniecības darbinieki	427	5.7
61 Kvalificēti tirgus lauksaimniecības darbinieki	93	1.2
62 Kvalificēti tirgus mežsaimniecības, zivsaimniecības un medību saimniecības darbinieki	441	5.8
72 Metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki	642	8.5
73 Amatnieki un iespieddarbu strādnieki	48	0.6
75 Pārtikas produktu pārstrādes un kokapstrādes strādnieki, apģērbu izgatavošanas un citi amatnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	1116	14.8
81 Rūpniecisko iekārtu operatori	433	5.7
83 Pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori	166	2.2
91 Apkopēji un palīgi mājas darbos	47	0.6
93 Raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki	695	9.2
96 Atkritumu savācēji un citu vienkāršo profesiju strādnieki	25	0.3



**Tabula 12. Profesiju grupas 2 zīmju līmenī, kurās bija grūtības darbinieku atlasē.**

Profesijas grupa (2 zīmes)	Skaits, n	Sadalījums, %
<b>Kopā (bāze)</b>	<b>80 668</b>	<b>100</b>
12 Administratīvie vadītāji un komercdirektori	196	2.3
11 Likumdevēji, amatpersonas un vadītāji	137	0.2
12 Administratīvie vadītāji un komercdirektori	375	0.5
13 Ražošanas un specializēto pakalpojumu jomas vadītāji	1 758	2
14 Viesmīlības, ēdināšanas, tirdzniecības un citu pakalpojumu jomas vadītāji	754	1
21 Zinātnes un inženierzinātņu jomas vecākie speciālisti	1 074	1
22 Veselības aprūpes jomas vecākie speciālisti	1 140	1
23 Izglītības jomas vecākie speciālisti	143	0.2
24 Komerccarbības un pārvaldes (administrācijas) vecākie speciālisti	1 704	2
25 Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas vecākie speciālisti	916	1
26 Juridisko, sociālo un kultūras lietu vecākie speciālisti	161	0.2
31 Zinātnes un inženierzinātņu speciālisti	3 095	4
32 Veselības aprūpes jomas speciālisti	2 750	3
33 Komerccarbības un pārvaldes (administrācijas) speciālisti	3 354	4
34 Juridisko, sociālo un kultūras lietu un tām radniecīgu lietu speciālisti	1 454	2
35 Informācijas tehnoloģiju jomas speciālisti	2 025	3
41 Iestāžu kalpotāji un kancelejas tehnikas operatori	16	0.0
42 Klientu apkalpotāji	2 272	3
43 Uzskaites un materiālo vērtību reģistrēšanas darbinieki	75	0.1
44 Citi kalpotāji	1 015	1
51 Individuālo pakalpojumu jomas darbinieki	3 060	4
52 Tirdzniecības darbinieki	6 807	8
53 Individuālās aprūpes darbinieki	391	0.5
54 Apsardzes pakalpojumu jomas darbinieki	1 980	2
61 Kvalificēti tirgus lauksaimniecības darbinieki	769	1
62 Kvalificēti tirgus mežsaimniecības, zivsaimniecības un medību saimniecības darbinieki	1 221	2
71 Būvnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki (izņemot elektrikus)	7 793	10
72 Metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki	7 128	9
73 Amatnieki un iespieddarbu strādnieki	626	1
74 Elektrisko un elektronisko iekārtu strādnieki	1 287	2

75 Pārtikas produktu pārstrādes un kokapstrādes strādnieki, apģērbu izgatavošanas un citi amatnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	581	1
81 Rūpniecisko iekārtu operatori	6 888	9
82 Montieri	582	1
83 Pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori	2 192	3
91 Apkopēji un palīgi mājas darbos	1 718	2
92 Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības strādnieki	2 898	4
93 Raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki	5 930	7
94 Pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki	2 214	3
95 Ielu strādnieki un ielu pārdevēji	107	0.1
96 Atkritumu savācēji un citu vienkāršo profesiju strādnieki	2 276	3
75 Pārtikas produktu pārstrādes un kokapstrādes strādnieki, apģērbu izgatavošanas un citi amatnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	106	1.2
81 Rūpniecisko iekārtu operatori	859	10.0
82 Montieri	49	0.6
91 Apkopēji un palīgi mājas darbos	48	0.6
92 Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības strādnieki	1 402	16.3
93 Raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki	245	2.8
94 Pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki	1 124	13.0
95 Ielu strādnieki un ielu pārdevēji	240	2.8
96 Atkritumu savācēji un citu vienkāršo profesiju strādnieki	39	0.5

### Tabula 13. Ieteikumi CVVP uzlabošanai

B05. Kādi uzlabojumi būtu nepieciešami, lai pilnveidotu Nodarbinātības valsts aģentūras CV un Vakanču portālu?

Bāze: tie, kas ir izmantojuši CVVP, n= 138

	%
Paredzēt teksta iekopēšanu/ līdzīgu sludinājumu dublēšanu	4
Pārbaudīt, vai kandidāts tiešām vēlas strādāt	4
Vienkāršāku/ elastīgāku/ modernāku informācijas ievadīšanu	3
Plašāku kandidātu loku/ uzlabot CV datubāzi	3
Vieglāku piekļuvi	3
Teksta formatēšana/ labošana	2
Uzlabot vakanču aplūkošanas platformu	2
Ļaut ievadīt amata nosaukumus ne tikai no profesiju klasifikatora	1
Ātrāku/ vienkāršāku/ precīzāku apstiprināšanu	1
Paredzēt vietu saites norādīšanai uz pieteikšanās sistēmu	1
Uzlabot komunikāciju ar darba devējiem	1
Skaidrāku norādi, kurā lodziņā ir jāievada vakanču skaits	1
Atbalsta programmas mazajiem uzņēmumiem darbinieku piesaistei	1
Vienam sludinājumam paredzēt vairākus reģionus	0.4
Iespēja ievietot sludinājuma attēlu/ banneri	0.3
Izveidot savienojumu ar lielākajiem sociālajiem tīkliem	0.3
Sniegt informāciju, cik daudzi apskatījuši vakanci, cik daudziem tā ieteikta	0.3
Ieviest vakanču termiņa pagarināšanas iespēju	0.2
Sūtīt paziņojumu par vakances termiņa izbeigšanos	0.1
Viss apmierina	21
Nav atbildes	55

**Tabula 14. Neapmierinātības ar NVA personāla atlases pakalpojuma kvalitāti iemesli**

B08. Kādi ir galvenie iemesli Jūsu neapmierinātībai ar NVA personāla atlases pakalpojuma kvalitāti?

*Bāze: tie, kas ir izmantojuši NVA personāla atlases pakalpojumu, bet nav pilnībā apmierināti CVVP, n= 98*

	%
Nav izdevies atrast darbiniekus	26
Nav atbilstošu kandidātu	25
Kandidāti nav ieinteresēti strādāt	7
Sadarbības ātrums	3
Nav informācijas, kā sameklēt atbilstošo NVA darbinieku	3
Nav populāra vietne kandidātiem/ tā netiek popularizēta	2
Kandidāti/ to kontaktinformācija nav pārbaudīta	2
Datubāzē ir arī tādi, kuri strādā	2
Ilgstoša pieteikumu izskatīšana	2
Birokrātiska atskaitīšanās	1
Viss apmierina	11
Nav atbildes	20

**Tabula 15. Profesiju grupas 2 zīmju līmenī, kur tiek plānots piesaistīt trešo valstu pilsoņus kā darbiniekus.**

Profesijas grupa (2 zīmes)	Sadalījums, %
<b>Kopā (bāze) – 164 respondenti</b>	<b>100</b>
<b>1. profesiju pamatgrupa – Vadītāji</b>	<b>2</b>
12 Administratīvie vadītāji un komercdirektori	2
14 Viesmīlības, ēdināšanas, tirdzniecības un citu pakalpojumu jomas vadītāji	0.1
<b>2. profesiju pamatgrupa - Vecākie speciālisti</b>	<b>9</b>
21 Zinātnes un inženierzinātņu jomas vecākie speciālisti	0.5
22 Veselības aprūpes jomas vecākie speciālisti	0.5
23 Izglītības jomas vecākie speciālisti	0.3
24 Komercedarbības un pārvaldes (administrācijas) vecākie speciālisti	1
25 Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas vecākie speciālisti	8
26 Juridisko, sociālo un kultūras lietu vecākie speciālisti	1
<b>3. profesiju pamatgrupa – Speciālisti</b>	<b>18</b>
31 Zinātnes un inženierzinātņu speciālisti	10
32 Veselības aprūpes jomas speciālisti	1
33 Komercedarbības un pārvaldes (administrācijas) speciālisti	7
34 Juridisko, sociālo un kultūras lietu un tām radniecīgu lietu speciālisti	1
35 Informācijas tehnoloģiju jomas speciālisti	5
<b>4. profesiju pamatgrupa – Kalpotāji</b>	<b>3</b>
42 Klientu apkalpotāji	1
44 Citi kalpotāji	3
<b>5. profesiju pamatgrupa - Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki</b>	<b>13</b>
51 Individuālo pakalpojumu jomas darbinieki	8
52 Tirdzniecības darbinieki	5
54 Apsardzes pakalpojumu jomas darbinieki	0.1
<b>6. profesiju pamatgrupa - Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki</b>	<b>4</b>
61 Kvalificēti tirgus lauksaimniecības darbinieki	3
62 Kvalificēti tirgus mežsaimniecības, zivsaimniecības un medību saimniecības darbinieki	2
<b>7. profesiju pamatgrupa - Kvalificēti strādnieki un amatnieki</b>	<b>31</b>
71 Būvnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki (izņemot elektriķus)	19
72 Metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki	9
73 Amatnieki un iespaiddarbu strādnieki	2

74 Elektrisko un elektronisko iekārtu strādnieki	1
75 Pārtikas produktu pārstrādes un kokapstrādes strādnieki, apģērbu izgatavošanas un citi amatnieki	4
<b>8. profesiju pamatgrupa - Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri</b>	<b>13</b>
81 Rūpniecisko iekārtu operatori	8
82 Montieri	4
83 Pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori	2
<b>9. profesiju pamatgrupa - Vienkāršās profesijas</b>	<b>42</b>
91 Apkopēji un palīgi mājas darbos	19
92 Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības strādnieki	7
93 Raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki	10
94 Pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki	6
95 Ielu strādnieki un ielu pārdevēji	1
96 Atkritumu savācēji un citu vienkāršo profesiju strādnieki	6