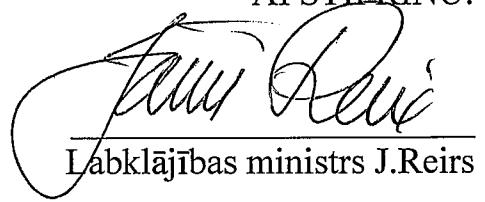


APSTIPRINU:



Jānis Reirs
Labklājības ministrs

2018.gada 10. marta

Nr. LMP - 21-10/3

Nodarbinātības valsts aģentūras darbības stratēģija 2017. – 2019.gadam

Rīga, 2018

Satura rādītājs

Stratēģijā lietotie jēdzieni un saīsinājumi	3
Ievads 4	
1. Vispārīgā daļa	5
1.1. Darbības pilnvarojums.....	5
1.2. Misija	5
1.3. Vīzija	5
1.4. Vērtības.....	5
1.5. Darbības virzieni.....	5
1.6. Nodarbinātības valsts aģentūras darbības prioritātes 2017.–2019. gadam.....	6
2. Darbības virzieni.....	7
2.1. Pakalpojumi bezdarbniekiem, darba meklētājiem un bezdarba riskam pakļautām personām	7
2.2. Sadarbība ar darba devējiem, darbā iekārtošanas pakalpojumu sniedzējiem un citiem sadarbības partneriem	13
3. Darbības spēju izvērtējums.....	17
3.1. Iestādes struktūra	17
3.2. Iekšējās kontroles sistēma	17
3.3. Cilvēkresursi	18
3.4. Informācijas sistēmas un materiāltehniskais nodrošinājums.....	19
3.5. Komunikācija	20
3.6. Finanšu resursi.....	22
Pielikums	25

Stratēģijā lietotie jēdzieni un saīsinājumi

Lietotie jēdzieni

Bezdarbnieks – persona, kas pēc reģistrēšanās Aģentūrā atbilstoši Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma nosacījumiem ir ieguvusi bezdarbnieka statusu.

Ilgstošais bezdarbnieks – persona, kas ieguvusi bezdarbnieka statusu un Aģentūras uzskaitē ir ilgāk par gadu vai vismaz 12 mēnešus nav strādājusi (nav uzskatāma par darba ņēmēju vai pašnodarbināto saskaņā ar likumu "Par valsts sociālo apdrošināšanu").

Darba meklētājs – persona, kas reģistrējusies Aģentūrā un atbilstoši Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma nosacījumiem ir ieguvusi darba meklētāja statusu.

Pasākumi – Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā noteiktie aktīvie nodarbinātības pasākumi un bezdarba samazināšanas preventīvie pasākumi bezdarbniekiem, darba meklētājiem un bezdarba riskam pakļautajām personām.

Lietotie saīsinājumi

Aģentūra	Nodarbinātības valsts aģentūra
BURVIS	Bezdarbnieku uzskaites un reģistrēto vakanču informācijas sistēma
CVVP	CV un vakanču portāls
EEZ	Eiropas Ekonomiskā zona
ES	Eiropas Savienība
ESF	Eiropas Sociālais fonds
ERAF	Eiropas Reģionālās attīstības fonds
EURES	Eiropas Nodarbinātības dienestu tīkls
EURES regula	Eiropas Parlamenta un Padomes 2016.gada 13.aprīļa Regula (ES) 2016/589 par Eiropas Nodarbinātības dienestu tīklu (EURES), darba ņēmēju piekļuvi mobilitātes pakalpojumiem un turpmāku darba tirgu integrāciju
IKS	Iekšējās kontroles sistēma
IS	Informācijas sistēmas
IT	Informācijas tehnoloģijas
KPP	Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi
LM	Labklājības ministrija
VND	Eiropas valstu nodarbinātības dienestu tīkls
Stratēģija	Aģentūras darbības stratēģija 2017.-2019.gadam

Ievads

Nodarbinātības valsts aģentūras darbības stratēģija 2017.-2019.gadam (turpmāk – Stratēģija) ir vidēja termiņa politikas plānošanas dokuments, kas izstrādāts, nemot vērā Labklājības ministrijas (turpmāk – LM) darbības stratēģijā 2017.-2019.gadam noteikto un saskaņā ar Ministru kabineta 2015. gada 28. aprīļa instrukcijā Nr.3 "Kārtība, kādā izstrādā un aktualizē institūcijas darbības stratēģiju un novērtē tās ieviešanu" noteiktajām prasībām.

Stratēģijas mērķis ir noteikt Aģentūras darbības virzienus, to mērķus, uzdevumus un darbības rezultātus, izvirzot prioritātes 2017.–2019. gada periodam, kuras Aģentūra īstenos minētajā laika periodā pieejamā finansējuma ietvaros.

Stratēģijas vispārīgajā daļā ir atspoguļots Aģentūras darbības pilnvarojums (mandāts) un ir definēta misija, vīzija un vērtības, uz kurām Aģentūra balsta savu darbību.

Stratēģijā ir iekļautas darbības prioritātes 2017.-2019. gadam, saskaņā ar kurām Aģentūra izstrādā savu ikgadējo darba plānu, nosakot konkrētus darba uzdevumus stratēģijā izvirzīto mērķu sasniegšanai.

Stratēģijas ieviešanu novērtē, sagatavojot Aģentūras gada publisko pārskatu. Stratēģiju aktualizē un precīzē normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

Nemot vērā Aģentūras dalību Eiropas valstu nodarbinātības dienestu tīklā (VND)¹, Aģentūra savā darbībā ievēro arī VND stratēģijā 2020 noteikto².

¹ Eiropas valstu nodarbinātības dienestu tīkls (EU Network of Public Employment Services) apvieno 28 ES dalībvalstis, Norvēģiju, Islandi un Eiropas Komisiju, izveidots pamatojoties uz Eiropas Parlamenta un Padomes 2014.gada 15.maija lēmumu nr.573/2014/ES.

² VND stratēģija 2020 pieejama: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en>

1. Vispārīgā daļa

1.1. Darbības pilnvarojums

Aģentūra ir labklājības ministra pārraudzībā esoša tiešas pārvaldes iestāde. Labklājības ministrs Aģentūras pārraudzību īsteno ar LM starpniecību. Aģentūras darbības mērķis ir īstenot valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu atbalsta jomā³.

1.2. Misija

Aģentūra sekmē bezdarbnieku un darba meklētāju nodarbinātības iespējas un palīdz darba devējiem atrast nepieciešamos darbiniekus.

1.3. Vīzija

Aģentūra ir mūsdienīga, uz klientu un attīstību orientēta valsts institūcija.

1.4. Vērtības

Profesionalitāte – mēs esam orientēti uz darba rezultātu. Esam zinoši un sniedzam precīzu informāciju par klientam atbilstošiem Aģentūras pakalpojumiem. Mēs pilnveidojam savas kompetences un esam atvērti jaunām idejām.

Efektivitāte – mēs ieklausāmies klientu priekšlikumos un piedāvājam individuālus un elastīgus pakalpojumu sniegšanas risinājumus. Mēs informējam klientu, ja pakalpojumu iespējams saņemt elektroniski klientam ērtā laikā un vietā.

Atbildība – mēs esam godīgi, apzināmies savas rīcības sekas un izpildām solīto. Mēs skaidrojam savas ieceres un lēmumus.

1.5. Darbības virzieni

Aģentūra īsteno šādus darbības virzienus:

- 1.5.1. Pakalpojumi bezdarbniekiem, darba meklētājiem un bezdarba riskam pakļautām personām
- 1.5.2. Pakalpojumi darba devējiem, sadarbība ar darbā iekārtošanas pakalpojumu sniedzējiem un citiem sadarbības partneriem

³ Ministru kabineta 2012.gada 18.decembra noteikumi Nr. 876 “Nodarbinātības valsts aģentūras nolikums”.

1.6. Nodarbinātības valsts aģentūras darbības prioritātes 2017.–2019. gadam

- 1.6.1. Pilnveidot Eiropas Sociālā fonda projektu īstenošanas uzraudzību, nodrošinot atbilstošu atbalsta pasākumu sniegšanu klientiem (t.sk. izvērtējot nepieciešamību mainīt projekta aktivitātes, lai tās būtu atbilstošas darba tirgus prasībām);
- 1.6.2. Sekmēt personu ar invaliditāti nodarbinātību, atbalstot nodarbinātības uzsākšanu un darba vides pielāgošanu;
- 1.6.3. Nodrošināt rezultatīvu un ilgtspējīgu sadarbību ar darba devējiem;
- 1.6.4. Pilnveidot e-pakalpojumus, uzlabojot Aģentūras sniegtos pakalpojumu pieejamību.

2. Darbības virzieni

2.1. Pakalpojumi bezdarbniekiem, darba meklētājiem un bezdarba riskām pakļautām personām

Esošā situācija

Aģentūra reģistrē un uzskaita bezdarbniekus un darba meklētājus, sniedz tiem atbalstu darba meklējumos un prasmju pilnveidē, piedāvā aktīvos nodarbinātības pasākumus un preventīvos bezdarba samazināšanas pasākumus⁴. Aģentūra sniedz pakalpojumus klientiem atbilstoši viņu vajadzībām, spējām, vēlmēm un profilam, veidojot katrai klientam individuālu darba meklēšanas plānu.

Aģentūra organizē dažādus atbalsta pasākumus, piedāvājot specifiskas atbalsta programmas noteiktām klientu grupām, piemēram, īpašu motivāciju veicinošu programmu un darba meklēšanas atbalstu ilgstošajiem bezdarbniekiem, bezdarbniekiem un darba meklētājiem ar bēgļa vai alternatīvo statusu, profesionālās piemērotības noteikšanas atbalstu personām ar invaliditāti. Īstenojot 2017.gadā apstiprināto ESF projektu “Atbalsts ilgākam darba mūžam”, Aģentūra 2018.gadā uzsāks atbalsta pasākumu īstenošanu gados vecāku nodarbināto personu darbspēju un nodarbinātības saglabāšanai.

Īstenojot pasākumu dažādību un arvien jaunu ieviešana dinamiskajā darba tirgū, kuru ietekmē digitalizācijas un robotizācijas procesi, ir īstenojama pateicoties Aģentūras personālam, jo īpaši, filiālu speciālistiem, kuri ikdienas darba profesionālajai veikšanai pilnveido savas zināšanas, lai sniegtu atbilstošu klientu problēmu risināšanā.

2017.gadā Aģentūra vidējī mēnesī reģistrēja 7278 bezdarbniekus. Aģentūras organizētajos aktivajos nodarbinātības (t.sk. KPP) pasākumos 2017.gadā dalību uzsāka 106 422 personas, tai skaitā karjeras konsultācijas saņēma 64 754 personas⁵. 2017.gadā darbā iekārtojās 67 085 bezdarbnieki, no kuriem 20 722 (30,9%) iekārtojās darbā pēc kāda Aģentūras organizētā pasākuma pabeigšanas. Nenot vērā tautsaimniecības izaugsmi un Aģentūras sniegtos atbalsta pakalpojumus, 2017.gadā Aģentūrā reģistrēto bezdarbnieku

⁴ Aģentūra piedāvā šādu savstarpēji papildinošu pasākumu klāstu tās klientiem:

- 1) Atbalsts darba meklēšanai (t.sk. CVVP, karjeras konsultācijas, konkurentsējas paaugstināšanas pasākumi u.c.),
- 2) Apmācību pasākumi (profesionālā apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana, neformālā izglītība, praktiskā apmācība),
- 3) Pasākumi, kuri paredz darba līgumu slēgšanu (subsidiētās darba vietas bezdarbniekiem ar invaliditāti un ciem velētgākā situācijā esošiem bezdarbniekiem, nodarbinātības pasākumi vasaras brīvlaikā u.c.),
- 4) Atbalsta pasākumi jauniešiem (darbam nepieciešamo iemāju attīstība nevalstiskajā sektora, pirmā darba vieta jaunietim, darbīcas jauniešiem, u.c.),
- 5) Sabiedriskie darbi, sadarbība ar pašvaldībām,
- 6) Pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai,
- 7) Reģionālās mobilitātes pasākums.

⁵ Norādīts unikālo personu skaits- viena persona var būt piedalījusies vairāk nekā vienā pasākumā vai saņēmusi vairāk nekā vienu kariņas konsultāciju.

skaits turpinājā samazināties, reģistrētajam bezdarba līmenim 2017.gada oktobrī sasniedzot 6,6%, kas ir zemākais bezdarba līmenja rādītājs kopš 2008.gada. Jāatzīmē, ka vienlaikus novērojamas būtiskas reģionālās atšķirības: Latgales reģionā bezdarba līmenis 2017.gada nogalē bija 15,8%, kamēr Rīgas reģionā 4,3%. Darba tirgus situācijas izmaiņas prasa attiecīgi pārvērtēt Aģentūras īstenošo aktīvo nodarbinātības un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu aktualitāti un atbilstību darba tirgus pieprasījumam un darba meklētāju profilam.

Lai gan pēdējo gadu laikā reģistrēto bezdarbnieku skaits ir ievērojami samazinājies, kas sekmējis individualizētāku un aktīvāku darbu ar klientiem, tajā pašā laikā pieauga nelabvēlīgākā situācijā esošo bezdarbnieku īpatsvars, kam raksturiga lēnāka atgriešanās darba tirgū. Aģentūrā 2017.gada decembra beigās bija reģistrēti 18 136 (28,7%) ilgstošie bezdarbnieki, 10 055 (15,9%) bezdarbnieki pirmspensijs vecumā un 8 234 (13,0%) bezdarbnieki ar invaliditāti. Nemot vērā, ka bezdarbnieki ar invaliditāti ir noteikta par vienu no prioritārājam mērķa grupām, Aģentūra Stratēģijas īstenošanas periodā turpinās īstenošot atbalsta pasākumus bezdarbnieku ar invaliditāti aktīvākai iesaistītiei darba tirgū, kā arī turpinās Aģentūras telpu pielāgošanu klientu ar invaliditāti apkalpošanai.

Lai sektnētu personu ar invaliditāti integrāciju sabiedribā un darba tirgū, dodot iespēju klātienē iepazīt darba viidi un darba procesu, Aģentūra "Eiropas Darba devēju dienas 2017" ietvaros organizēja pasākumu "Atvērto durvju diena personām ar invaliditāti" un nodrošinās pasākuma organizēšanu visā stratēģijas īstenošanas periodā. 2017.gadā sagatavots e-katalogs darba devējiem "Piemērota darba vide personām ar invaliditāti", kataloga veidošanā izmantojot Sociālās integrācijas valsts aģentūras un invalidu biedrību rekomendācijas. Aģentūra sadarbībā ar īpašām vajadzībām sadarbības organizāciju "SUSTENTO" 2017.gadā sniegusi 16 grupu konsultācijas kopumā 82 darba devējiem, kas nodarbina vai plāno nodarbināt personas ar invaliditāti par personu ar invaliditāti nodarbināšanu. 2018.gadā ESF projekta "Atbalsts ilgstošajiem bezdarbniekiem" ietvaros Aģentūra uzsāks atbalsta pasākumu "Motivācijas programma darba meklēšanai un sociālā mentora pakalpojumi ilgstošajiem bezdarbniekiem ar invaliditāti". Aģentūra arī nodrošinās papildu atbalstu darba devējiem, t.sk. ikmēneša dotāciju darba vadītājiem, kas strādā ar darbā piemētajām personām ar invaliditāti, dotāciju surdotulkū, ergoterapeitu, atbalsta personas un citu speciālistu pakalpojumu izmaksām, ja tie sniegti, lai nodarbinātu personas ar invaliditāti, vienreizēju dotāciju iekārtu un aprīkojuma iegādei, kā arī tehnisko palīglīdzekļu izgatavošanai un iegādei, lai pietāgotu darba vietas darbā piemētajām personām ar invaliditāti. Aģentūra paaugstinās personāla kompetenci, nodrošinot klientu ar īpašām vajadzībām apkalposanai speciālizētus konsultantus.

Ilgstošo bezdarbnieku un gados vecāko personu konkurents pēju darba tirgū ierobežo novecojušas un darba tirgus prasībām neatbilstošas prasmes, kā arī zaudētas darba spējas. Sabiedrības novecošanās tendence darba devējiem aizvien vairāk liek izmantot vecāka gadagājuma darbinieku potenciālu, darba ņēmēji vecumā virs 50 gadiem ir viena no Aģentūras prioritārajām mērķa grupām. Aģentūra Stratēģijas īstenošanas periodā īstenos preventīvos pasākumus ar mērķi noturēt gados vecākus strādājošos darba tirgū.

Lai efektīvi salāgotu darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu, būtiski palielināt karjeras konsultāciju pakalpojuma pieejamību pieaugušajiem, gan popularizējot pakalpojumu, gan veicinot tā attīstību atbilstoši mainīgajām darba tirgus prasībām. Stratēģijas īstenošanas periodā Aģentūra šo pakalpojumu aktivitāk sniegs bezdarba prevencijas sekmēšanai un savlaicīgākai klientu prasmju un iemāju pilnveidei, kā arī sadarbībā ar Ieslodzījumu vietu pārvaldi nodrošinās pakalpojuma pieejamību ieslodzītajiem, veicinot ieslodzījumā esošo personu iesaistīšanos profesionālo prasmju apguvē un sagatavotību aktīviem darba meklējumiem un dalībai darba tirgū. Sadarbībā ar Valsts izglītības attīstības aģentūru Aģentūra nodrošinās ieinteresētajiem karjeras konsultācijas piemērotas mūžizglītības programmas izvēlei. Lai celtu karjeras konsultantu profesionālo kvalifikāciju, Aģentūra organizē apmācības ar nozaru pārstāvju dalību, sniedzot informāciju par darba specifiku un aktuālo darba tirgus pieprasījumu dažādās nozares.

Nemot vērā aktuālos digitalizācijas un robotizācijas procesus, kuru rezultātā samazinās pieprasījums pēc vienkāršo profesiju veicējiem, palielinās Aģentūras organizēto pārkvalifikācijas un kvalifikācijas pilnveides pasākumu nozīme. Stratēģijas īstenošanas periodā Aģentūra sekmēs, lai darba meklētāji aktivitāk izmanto Aģentūras pakalpojumus un tādējādi pilnveido savas profesionālās iemāņas.

Aģentūrai saviem klientiem jānodrošina ērti un vienlīdz augstas kvalitātes pakalpojumi visās filiālēs un klientu apkalošanas centros, nodrošinot šo pakalpojumu organizāciju atbilstoši Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas izstrādātajām rekomendācijām - "Labas pārvaldības principu nodrošināšana publisko pakalpojumu sniegšanā". Esošais Aģentūras filiāļu un klientu apkalošanas centru izvietojums nodrošina reģionālo pārkājumu visā valstī, tomēr Stratēģijas īstenošanas periodā iespējamās izmaiņas, nemot vērā Valsts pārvaldes reformu plānā 2020 noteiktos mērķus. Tāpat ir svarīgi regulāri pilnveidot Aģentūras personāla prasmes, jo īpaši atbalsta sniegšanā klientiem darba meklējumos. Sadarbībā ar Valsts administrācijas skolu paredzēts nodrošināt Aģentūras personāla apmācību, tai skaitā akcentējot pakalpojumu sniegšanas prasmes digitālajā vidē.

Aģentūras klientiem ir pieejams CVVP, kurā komunicēt ar Aģentūras darbiniekiem un saņemt dažādus pakalpojumus attālināti. Stratēģijas īstenošanas periodā turpinās elektронisko pakalpojumu pilnveide, lai uzlabotu informācijas apmaiņu starp Aģentūru un klientiem (lēmumu paziņošana, iesniegumu un priekšlikumu apstrāde un atbilstu sniegšana), sekmējot pieteikšanos Aģentūras piedāvātajiem pakalpojumiem (bezdarbiniekiem – pieteikšanās apmeklējumam, reģistrēšanās apmācībām ar kuponu metodi; darba devējiem – vakances reģistrācija, pieteikšanās aktīvās nodarbinātības pasākumu īstenošanai) un darbiēkārtošanos (plašāks karjeras konsultāciju klāsts e-vidē, aktuālās informācijas par piemērotām vakancēm nosūtīšana uz bezdarbnieku e-pastu). Aktīvi lietojot e-pakalpojumus, Aģentūras klientiem tiks sniegtā iespēja vairāk pakalpojumu saņemt bez tiešas Aģentūras darbinieku iesaistīšanas, tādējādi īaujot Aģentūras speciālistiem klāties konsultācijās veltīt vairāk laika tām klientu grupām, kurām nepieciešams īpašs atbalsts darba meklējumos, kā arī sniedzot lielāku atbalstu darba devējiem, kuriem nepieciešams piesaistīt jaunus darbiniekus.

Aģentūras sagatavotās darba tirgus īstermiņa prognozes ir publiski pieejamas plašam lietotāju lokam Aģentūras mājaslapā. Interesenti var vizuāli uzskatītāmi meklēt interesējošo informāciju par pieprasītākām un mazāk pieprasītām profesijām nozaru un reģionu griezumā. Prognožu vizualizācijas rika atspoguļotie rezultāti izmantojami, lai novērtētu darbaspēka pieprasījuma izmaiņu tendences. Prognožu izmantošanas statistika parāda, ka 2017.gadā vidēji mēnesī Aģentūras sagatavotās darba tirgus īstermiņa prognozes ir aplūkojuši 974 unikālie lietotāji.

ESF projekta 7.1.2.2/16/I/001 “Darba tirgus prognozēšanas sistēmas pilnveide”, kuru Aģentūra īsteno kopā ar sadarbības partneri Ekonomikas ministriju no 2016.gada decembri līdz 2021.gada marta līdz 2021.gada decembrim, mērķis ir izveidot darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēmu, lai pieņemtu pamatošus un tautsaimniecības vajadzībām atbilstošus lēmumus rīcībpolītikas izstrādei un ieviešanai. Darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēma nodrošinās ērti un pārskatāmi pieejamu informāciju par prasmju un profesiju pieprasījumu gan īstermiņā, gan vidējā un ilgtermiņā, kā arī informāciju par izglītības iespējām, kas lietotājam atvieglos nākotnes vai turpmākās profesijas izvēli.

Aģentūra Stratēģijas īstenošanas posmā aktualizē arī personas datu apstrādes procesus, lai nodrošinātu klientu un darbinieku personas datu apstrādi atbilstoši Vispārīgās datu aizsardzības regulas prasībām.

Aģentūra plāno izvērtēt iespēju daļības atjaunošanai Pasaules nodarbinātības dienestu asociācijā⁶, kas ļautu iegūt pieredzi un zināšanas, kas būtu izmantojamas Aģentūras pakalpojumu un darbības pilnveidei, īpaši ņemot vērā aktualizētos darba tirgus jautājumus globalizācijas, digitalizācijas un trešo valstu darbaspēka pissaistes kontekstā.

Merkis

Īstenot atbalsta pasākumus bez darba palikušo iedzīvotāju atgriešanai darba tirgū un bezdarba riskam pakļauto iedzīvotāju pēc iespējas ilgākai noturēšanai darba tirgū.

Rezultatīvais rādītājs	Darbibas rezultāts- efektīva un klientorientēta Aģentūras darbība			
	Rezultatīvā rādītāja skaitīšķas vērtības			
	2016 izpilde	2017 izpilde	2018 plāns	2019 plāns

⁶ WAPES- World Association of Public Employment Services - <http://www.theworldofpes.org/>.

1.1.Klātienē apkalpotie klienti (skaits vidēji mēnesī) ⁷	68 218	66 008	60 317 ⁸	samazinās
1.2.Apkalpotie klienti uz vienu klientu apkalpošanā nodarbināto (skaits vidēji mēnesī)	114	108	99 ⁹	Saglabājās esošajā līmenī
1.3. Aktīvajos darba tirgus politikas pasākumos atbalstīto bezdarbnieku un darba meklētāju skaits	44 241	52 446	49 974	samazinās ¹⁰
1.4. Darbā iekārtojušos reģistrēto bezdarbnieku vidējais bezdarba ilgums (mērot pēc mediāns), dienas	182	177	177	Saglabājās esošajā līmenī
1.5. Bezdarbnieku un darba meklētāju īpatsvars, kuri sešu mēnešu laikā pēc bezdarbnieka vai darba meklētāja statusa iegūšanas iesaistīti aktīvajos nodarbinātības pasākumos vai iekārtojušies darbā, %	52,3%	56,1%	56,7%	samazinās ¹¹
1.7. Attalīnāti apkalpoto Aģentūras klientu ¹² skaits	27 996	29 368	31 225	palielinās

Svarīgie uzdevumi

1. Paaugstināt bezdarbnieku kvalifikāciju, prasmes un kompetences, īstenot pārkvalifikāciju atbilstoši darba tirgus pieprasījumam.
2. Sekmēt personu ar invaliditāti nodarbinātību, atbalstot nodarbinātības uzsākšanu un darba vides pielāgošanu, kā arī sabiedrības un darba devēju izpratni par personu ar invaliditāti nodarbinātības iespējām.
3. Sekmēt gados vecāku nodarbināto pēc iespējas ilgāku noturēšanos darba tirgū un mazināt gados vecāku bezdarbnieku ilgstošu bezdarbu.
4. Uzlabot ilgstošo bezdarbnieku pāreju uz nodarbinātību un iesaisti pasākumos.

⁷ Rādītāja iekļauta reģistrēto bezdarbnieku vizīte pie aģenta, konsultāciju, individuālo karjeras konsultāciju, profilēto dalībnieku skaits, kā arī sadarbība ar darba devējiem. Netiek iekļauta informācija par grupu karjeras konsultāciju dalībniekiem, informatīvo dienu dalībniekiem, kā arī attalīnāti apkalpotajiem klientiem.

⁸ Aprēķinā izmantota LM prognoze par vidējo bezdarbnieku skaitu (2018.g.- 59 tūkst., 2019.gadā- 53 tūkst.), samazinās arī bezdarbnieku iesaiste aktīvajos nodarbinātības pasākumos.

⁹ Rādītāja faktiskā izpilde var būt augstāka, ja tiek samazināts klientu apkalpošanā nodarbināto skaits projektā "Jauniešu garantijas", tuvojoties projekta noslēgumam 2018.gadā. Rādītāja aprēķina briedī nav pieejams personāla skaita samazināšanas plāns, tāpēc izmantots pieņemums par darbinieku skaita saglabāšanu līdz 2018.gada beigām. 2019.gadā projekts "Jauniešu garantijas" netiek īstenošs.

¹⁰ Samazinājums pamatojis ar mazāku iesaisti pasākumos, jo 2019.gadā netiks īstenošs projekts "Jauniešu garantijas".

¹¹ Samazinājums pamatojis ar mazāku iesaisti pasākumos (2019.gadā netiks īstenošs projekts "Jauniešu garantijas").

¹² Klienti, kas izmanto sekojošus Aģentūras nodrošinātos e-pakalpojumus: CV reģistrēšanu CVVP, Aprīcību monitorīnga rīku, bezdarbnieka statusa reģistrēšanu BURVIS klientu portālā, darba tirgus īsternīņa prognozēšanas rīku.

- | |
|--|
| 5. Uzlabot elektronisko pakalpojumu pieejamību un veicināt to izmantošanu. |
| 6. Nodrošināt uz klientu orientētus, ērtus un kvalitatīvus pakalpojumus Aģentūras klientiem vienlīdz augstā kvalitātē ikviens klientu apkalposanas vieta. |
| 7. Pilnveidot darba tirgus pieprasījuma īstermiņa prognožu attēlošanu e-vidē, izveidojot vienotu platformu darba tirgus attīstības tendenču monitoringam un prognozēšanai. |
| 8. Pilnveidot Aģentūras rīcībā esošo resursu un sniegto pakalpojumu pārvaldību. |

2.2. Sadarbība ar darba devējiem, darbā iekārtošanas pakalpojumu sniedzējiem un citiem sadarbiņiem

Aģentūras mērķu sasniegšana ir atkarīga no rezultatīvas sadarbības ar **darba devējiem**. Darba devēji ir Aģentūras klienti, kas saņem atbalstu vakanču aizpildīšanā un pieprasā bezdarbnieku pārkvalificēšanu, sagatavojuot darba devējam nepieciešamos darbiniekus. Darba devēji ir nozīmīgi Aģentūras sadarbības partneri, kuri sniedz informāciju par nepieciešamajām darbinieku prasmēm, piedalās Aģentūras pasākumiem īstenošanā, kā arī Aģentūras organizētajās Darba devēju dienas aktivitātēs un vakanču gadatirgos. Aģentūra organizē informatīvos pasākumus sabiedrības un darba devēju informēšanai par Aģentūras pakalpojumiem, diskusijas par esošo pakalpojumu atbilstību darba devēju vajadzībām. Šo sadarbību nepieciešams pilnveidot, t.sk. īstenojot informatīvās kampaņas, aptverot plašāku darba devēju loku un sabiedrību kopumā, īpaši, emigrejušos Latvijas iedzīvotājus, kam darba tirgus informācijas pieejamība var būt izšķirošs apstāklis, lai lemtu par atgriešanos Latvijā. Sadarbība ar Labklājības ministriju Aģentūra plāno izvērtēt specifisku atbalsta pasākumu sniegšanu reemigrējušajiem Latvijas iedzīvotājiem uzņēmējdarbības uzsākšanai Latvijā.

Aģentūras sadarbības ar darba devējiem attīstības pamatvirzienus un uzdevumus nosaka 2016.gadā apstiprinātā “Nodarbinātības valsts aģentūras stratēģija sadarbībai ar darba devējiem 2017.-2019.gadam”, kurās mērķis ir nostiprināt darba devēju uzticību Aģentūrai, pilnveidojot Aģentūras pakalpojumus atbilstoši darba devēju vajadzībām brīvo darba vietu kvalitatīvai un efektīvai aizpildīšanai. “Nodarbinātības valsts aģentūras stratēģijā sadarbībai ar darba devējiem 2017.-2019.gadam” ir izvirzīti pieci rīcības virzieni:

- informēšana;
- uz darba devēju vajadzībām balstīta sadarbības uzturēšana;
- pakalpojumu darba devējiem attīstīšana;
- darba tirgus monitorings un darba tirgus izpēte;
- EURES tīkla attīstība.

Stratēģijas īstenošanas periodā aktualizējas kvalificēta darbaspēka trūkums nozarēs, vienlaikus apgrūtinot vakanču aizpildīšanu arī vienkāršajās profesijās - novērojams ilgstošo (ilgāk par mēnesi) vakanču skaita kāpums. Trešo valstu pilsoņu piesaiste vakanču aizpildīšanai norāda uz to, ka aizvien lielāka vērba jāpievērt vakanču un bezdarbnieku salāgošanas processam, primāri cenšoties mobilizēt brīvos resursus iekšējā darba tirgū, t.i. aizpildīt brīvās darba vietas ar reģistrētajiem bezdarbniekiem. Latvijā personām, kas nav Eiropas Savienības pilsoni, tiek piemērots “darba tirgus tests”, kas sastāv no divām daļām – algas nosacījuma (vispārējais

nosacījums ar atsevišķiem izņēmumiem pašreiz ir vidējā alga tautsaimniecībā) un vakances reģistrēšanas, lai pārliecinātos, vai tiešam vietējais darbaspēks nevēlas tādu vakanci aizpildīt.

Atbalstot vienas no ES pamatbrīvībām ievērošanu – darba ķēmēju pārvietošanās brīvību ES/EEZ, Aģentūra EURES tīkla darbības ietvaros sniedz darba devējiem un darba meklētājiem konsultācijas un informāciju par darba iespējām, dzīves un darba apstākļiem, brīvajām darba vietām ES un EEZ valstīs. Aģentūrai stratēģijas īstenošanas periodā jānodrošina Latvijai kā ES dalībvalstij izvirzīto prasību, pamatojoties uz EURES regulas nosacījumiem, ievērošana attiecībā uz izmaiņām EURES pakalpojumu un informācijas nodrošināšanā, t.sk. sadarbība ar sociālo partneru organizācijām, kurās var tikt iekļautas EURES tīkla kā EURES dalībnieki vai partneri. Kā arī, izmantojot vienotu IT kanālu, EURES Darba Mobilitātes portālā (www.eures.europa.eu) nodrošināt Aģentūras kā EURES dalībnieka un citu jaunuzņemto EURES dalībnieku vai partneru publiski pieejamās brīvās darba vietas un darba meklētāju CV, ja darba meklētāji ir devuši piekrīšanu darīt šo informāciju pieejamu.

Aģentūras speciālisti, tostarp EURES ietvaros pastāvīgi sniedz konsultācijas darba meklētājiem, t.sk. e-konsultācijas par darba tirgu, dzīves apstākļiem un nodarbinātības iespējām Latvijā, t.sk. uzturot aktuālu informāciju http://www.nva.gov.lv/eures_tīmekļa_vietnes_sadaļa_Dzīvošana_un_darbs_Latvijā. ESF projekta "EURES tīkla darbība Latvijā" ietvaros 2017.gadā īstenoši vairāk nekā 100 informatīvie EURES pasākumi gan nacionālā, gan starptautiskā līmenī, t.sk. arī reemigrācijas atbalstam - Aģentūras EURES konsultanti piedalījās starptautiskajos vakanču gadatirgos, sniedza informāciju par darba un dzīves apstākļiem Latvija.

Aģentūras CVVP nodrošina publisku un bezmaksas informāciju par brīvajām darba vietām un darba meklētāju prasmēm un iemāņām. 2017.gadā Aģentūrā bija reģistrētas 71 342 darba devēju pieteiktas brīvās darbvietas, no tām 17 842 publicētas izmantojot CVVP pašapkalpošanās iespējas, bet 53 500 pieteiktas Aģentūras filiālēs. Aģentūrā 2017.gadā vidēji mēnesī bija pieejamas 9,7 tūkstoši brīvu darbvietu. Aģentūra uztur valsts IS – BURVIS, kas Latvijā ir vienīgā reģistrēto bezdarbnieku un darba meklētāju datu bāze – nodrošina klienta profilam atbilstošu automātisku vakanču atlasi un attēlošanu, kā arī automātiski piedāvā vakancei piemērotus kandidātus atbilstoši salāgošanas rezultātiem, ko nākotnē plānots pilnveidot, papildinot salāgošanas funkcionalitāti ar prasmju dimensiju (salāgot arī pēc esošajām/ nepieciešamajām prasmēm).

Aģentūra darba devējiem nodrošina iespēju saņemt bezmaksas palīdzību darbinieku atlases organizēšanā. 2017.gadā 16,3 % vakanču pieteikumiem tika organizētas bezdarbnieku atlases (gan pirmreizējās atlases, gan tikšanās klātiēnē).

Nodrošinot komersantu – **darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju** uzraudzību, Aģentūra sagatavo administratīvos aktus par komersanta – darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēja licences izsniegšanu, atteikumu izsniegšanu, licences darbības apturēšanu vai licences anulēšanu, kā arī izskata fizisko personu sūdzības par darbiekārtošanas pakalpojumu sniegšanu. Stratēģijas īstenošanas periodā ir plānots samazināt administratīvo slogu darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzējiem. Vienlaikus plānots noteikt pienākumu

darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzējiem darba meklētājiem maksāt ne mazāk kā konkrētās valsts minimālo mēneša darba algu, neatkarīgi no nostrādāto stundu skaita.

Nozīmīgs Aģentūras sadarbības partneris ir pašvaldības, jo īpaši, pašvaldību sociālie dienesti, sadarbojoties ar Aģentūru sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju integrēšanā darba tirgū un īstenojot sabiedrisko darbu programmas. Īpaši atzīmējama ir sadarbība Valsts un pašvaldību vienoto klientu apkalpošanas centru darbības nodrošināšanā.

Stratēģijas īstenošanas periodā Aģentūra sadarbībā ar darba devējiem turpinās organizēt “Nodarbinātības pasākumus vasaras brīvlaikā personām, kurus iegūst izglītību vispārējās, speciālās vai profesionālās izglītības iestādēs”, ik gadu plānojot atbalstu 5000 skolēnu dalībai pasākumā.

Aģentūra veic **bezdarba situācijas un darba tirgus analīzi**, izmantojot BURVIS iekļauto informāciju. Informatīvais ziņojums par bezdarba situāciju un darba tirgus analīzi reizi ceturksnī tiek publicēts Aģentūras mājas lapas (www.nva.gov.lv) sadaļā “Bezdarba statistika”. Statistiskie dati tiek nodrošināti atbilstoši ārējiem pieprasījumiem (ārējie datu liecotāji). Obligāti nodrošināmā statistiskā informācija atskaišu veidā tiek nosūtīta Centrālajai statistikas pārvaldei, LM, Valsts reģionālās attīstības aģentūrai, Eiropas Komisijai (Labour market policy datubāzei). Vispārējai lietošanai statistikas atskaites tiek ievietotas Aģentūras mājas lapā, Intranetā un uz servera. Stratēģijas īstenošanas periodā nepieciešams pilnveidot Aģentūras uzkrāto datu apstrādes un analīzes rīkus, ko plānots īsteno ar ERAF atbalstu, vispirms sadarbībā ar Labklājības ministriju izvērtējot iespējas rīku pilnveidi nodrošināt Labklājības ministrijas IT pārvaldības centralizācijas projekta ietvaros.

Darba tirgus analīzē Aģentūra izmanto BURVIS pieejamo informāciju par brīvajām darba vietām un darba tirgus īstermiņa prognožu datus. Informācija par darba tirgus pieprasījumu tiek izmantota Aģentūras pakalpojumu plānošanā, tai skaitā, izglītības programmu piedāvājuma noteikšanā.

Sadarbībā ar sadarbības partneriem Aģentūra sekmē **brīvprātīgā darba attīstību**, izmantojot Brīvprātīgā darba informācijas sistēmu, kas palīdz koordinēt informācijas apmaiņu starp personām, kurās vēlas veikt brīvprātīgo darbu, un brīvprātīgā darba organizētājiem. No 2017. gada mājaslapā www.brivpratigie.lv brīvprātīgā darba organizatoriem ir iespēja pieteikt brīvprātīgā darba piedāvājumus (misijas) tajos Latvijas reģionos, kuros Aģentūra kopā ar sadarbības partneriem ir uzsākusi sadarbību- veicina un koordinē brīvprātīgo darbu, izmantojot mājaslapu www.brivpratigie.lv.

Latvijas valsts simtgades pasākumu ietvaros 2018.gadā Aģentūra organizē konferenci “Latvijas darba tirgus: vakar, šodien, rīt”, kurā piedalīsies nozaru eksperti, lai diskutētu par darba tirgus iespējam un izaicinājumiem. Tiks akcentēts jautājums par jaunajām darba formām un Latvijas darba tirgus gatavību tām. Sadarbība ar darba devējiem, nozares ekspertiem, citām valsts iestādēm un pašvaldībām ir neatņemams process, lai Aģentūra tās pakalpojumus varētu īstenojot jēgpilnāk un atbilstošāk darba tirgus vajadzībām.

Mērķis - nostiprināt darba devēju uzticību Aģentūrai, pilnveidojot Aģentūras pakalpojumus atbilstoši darba devēju vajadzībām brīvo darba vietu kvalitatīvai aizpildīšanai.

Darbības rezultāts- Aģentūras piedāvātie risinājumi darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma salāgošanai ir aktuāli un efektīvi.

Rezultatīvais rādītājs	Rezultatīvā rādītāja skaitliskās vērtības			
	2016 izpilde	2017 izpilde	2018 plāns	2019 plāns
2.1. Reģistrēto vakanču skaits gadā	56 328	71 342	68 160 ¹³	saglabājas esošajā līmenī
2.2. Īpatsvars procentos no visām reģistrētajām vakancēm, ko darba devēji reģistrējuši, izmantojot CV un Vakanču portālu	21%	25%	30%	palielinās
Svarīgākie uzdevumi				
<ol style="list-style-type: none"> 1. Paaugstināt Aģentūrā reģistrēto brīvo darba vietu aizpildīšanas efektivitāti. 2. Nodrošināt EURES regulas ieviešanu, t.sk. CV un vakanču pieejamību EURES mobilitātes portālā. 3. Uzlabot elektronisko pakalpojumu pieejamību un izmantošanu, t.sk. netradicionālu nodarbinātības formu piedāvājumu un meklēšanas iespējas CV un Vakanču portālā. 4. Uzlabot sabiedrības informēšanu par Aģentūras sniegtajiem pakalpojumiem darba devējiem un sadarbības ar darba devējiem rezultātiem. 				

¹³ 2018.gadam plānotā rādītāja vērtība paredz 10% pieaugumu pret 2017.gadam plānoto un filialēm noteikto rādītāju (2017.gada plāns-61964). Kaut arī 2017.gada izpilde pārsniedz plānoto, rādītāja noteikšanā 2018.gadam ievērota piesardzība, nemot vērā gan robotizācijas un digitalizācijas tendences tautsaimniecībā, gan indikācijas par darbaspēka trūkumu nozarēs, kas kopumā var palēnināt vakanču aizpildīšanas laiku, gan bremzēt tautsaimniecības attīstību.

3. Darbības spēju izvērtējums

3.1. Iestādes struktūra

Aģentūras organizatoriskā struktūra veidota vienotā hierarhiskā sistēmā. Aģentūru vada direktors – augstākā amatpersona aģentūrā, kas ir iecelta amatā Valsts civildienesta likumā noteiktajā kārtībā. Aģentūras direktoram tieši ir pakļauti divi vietnieki, direktora palīgs, Kvalitātes vadības sistēmas vadītājs, trīs departamenti, četras nodaļas un projekts „Bēgļu un alternatīvo statusu ieguvušo personu integrācija Latvijas darba tirgū”.

Vadības un pamatdarbības atbalsta funkcijas Aģentūras pārvaldē nodrošina pieci departamenti (ES fondu projektu departaments, Pakalpojumu departaments, Finanšu un attīstības departaments, Grāmatvedības departaments un Juridiskais departaments) un sešas patstāvīgās nodaļas (Informācijas sistēmu uzturēšanas un attīstības nodaļa, Klientu apkalpošanas vadības nodaļa, Resursu pārvaldības nodaļa, Personāla nodaļa, Risku vadības un iekšējās kontroles nodaļa un Sabiedrisko attiecību nodaļa). Departamentu direktori un patstāvīgo nodaļu vadītāji vada struktūrvienību darbu.

Aģentūras pamatfunkciju izpilde tiek nodrošināta 28 teritoriālās struktūrvienībās, kas tieši pakļautas Aģentūras direktora vietniekam un praktiski īsteno aktīvos nodarbinātības un preventīvos bezdarba mazināšanas pasākumus.

Lai sekmētu filiāļu iesaisti Aģentūras darba plānošanā, organizēšanā un pilnveidē, Aģentūrā ir izveidota Filiāļu vadītāju padome.

Organizatoriskās struktūras funkcionalitātes un efektivitātes uzturēšanai Aģentūra nosaka šādus uzdevumus:

- Organizatoriskās struktūras un struktūrvienību funkciju pārvērtēšanu un nepieciešamības gadījumā izmaiņu veikšanu struktūrā;
- Optimāla darbinieku skaita nodrošināšana struktūrvienībās.

Aģentūras struktūra no 2018.gada 2.janvāra attēlota pielikumā. Stratēģijas darbības laikā iespējamās struktūras izmaiņas, nēmot vērā apstiprināto Valsts pārvaldes reformu plānu 2020.

3.2. Iekšējās kontroles sistēma

Aģentūrā iekšējās kontroles sistēma ir izveidota, nēmot vērā Latvijas Republikas Satversmi, likumus, Ministru kabineta noteikumus, starptautiskās tiesību normas, Eiropas Savienības tiesību normas, Aģentūras nolikumu, reglamentu, Labklājības ministrijas rīkojumus un citus normatīvos aktus.

Iekšējā audita funkcija labklājības nozarē ir pilnībā centralizēta kopš 2016. gada 1. janvāra, tādējādi Labklājības ministrija nodrošina nozarē vienotu sistēmisku pieejumu iekšējās kontroles novērtēšanā un konsultāciju sniegšanā visās labklājības nozares iestādēs.

Viena no Aģentūras prioritātēm stratēģijas īstenošanas periodā ir novērst un mazināt riskus, kas saistīti ar ESF projektu īstenošanu, tādēļ efektīvai iekšējai kontroles sistēmai (turpmāk – IKS) ir būtiska loma Aģentūras stratēģijā noteikto mērķu sasniegšanai. Aģentūrā izveidotā IKS ietver vairākus savstarpēji saistītus un neatkarīgus procesus ar mērķi nodrošināt Aģentūras darbību atbilstoši labas pārvaldības principiem, normatīvajiem aktiem un sadarbības partneru un klientu

vajadzībām. Būtiskākie Aģentūras IKS elementi ir iekšējās procedūras, Augsta līmeņa risku vadības darba grupa, risku plāns un pārbaudes.

Stratēģijas īstenošanas laikā noteiktie būtiskākie pasākumi IKS jomā:

- īstenot jauno ESF projektu uzraudzības modeli;
- īstenot sistemātiskas un mērķtiecīgas uz konkrētiem ESF projektu riskiem balstītas kvalitātes pārbaudes;
- izvērtēt cilvēkkapitāla riska mazināšanas iespējas un veikt regulāru finanšu riska uzraudzību, kā arī stiprināt ESF projektu īstenošanas personāla kapacitāti;
- nodrošināt Aģentūras darbības atbilstību Vispārējās datu aizsardzības regulas prasībām, tādēļ mazinot risku neatbilstošai personas datu apstrādei;
- pārskatīt Aģentūras procesus un darbības, lai tās pilnveidotu un vienkāršotu, mazinot administratīvo slogu un nodrošinot Aģentūras darbības atbilstību normatīvo aktu prasībām.

Nemot vērā ārējās un iekšējās vides faktorus, stratēģijas darbības periodā Aģentūra ir identificējusi šādus riskus:

- kvalificēta darbinieku skaita nepietiekamība un grūtības piesaistīt un motivēt kvalificētu personālu, nemot vērā mazāk konkurentspejīgu atalgojumu, nekā privātajā sektorā vai nozaru ministrijās,
- salīdzinot ar privāto sektoru, mazāka darbības elastība, stingrākas prasības, t.sk. attiecībā uz personāla politikas jautājumiem;
- nespēja ietekmēt projektu dzīvotspēju ietekmējošos ekonomiskos un politiskos lēmmumus – iedzīvotāju skaita izmaiņas, izmaiņas sociāli ekonomiskajā situācijā valstī un bezdarba līmeņa strauja samazināšanās vai palielināšanās, reģionālās atšķirības, līdzīgi citu nozaru projekti.

Risku vadības procesa ietvaros izstrādāts pretkorupcijas plāns un uzraudzības process gan ESF projektu, gan valsts budžeta finansēto pasākumu ieviešanai.

Lai nodrošinātu profesionālas uzvedības standartus klientu apkalpošanā, pilnveidotu Aģentūras darba kultūru, palielinātu informācijas atklātības un lēmmumu pieņemšanas procesa godprātīgumu un tādējādi vairotu sabiedrības uzticību, Aģentūra strādā atbilstoši Ētikas kodeksam, Klientu apkalpošanas standartam.

3.3. Cilvēkressursi

Aģentūras darbinieki ir svarīgākais resurss Aģentūras izvirzīto stratēģisko mērķu un noteikto rezultātu sasniegšanai. Darbinieku zināšanas un profesionalitāte ir pamats Aģentūras uzdevumu kvalitatīvai un efektīvai veikšanai.

2017.gada 1.novembrī Aģentūras personālu veidoja 880,75 amatu vietas (slodzes), no kurām 467 amata slodzes nodrošina Aģentūras pamatdarbību un 413,75 – ES fondu projektu īstenošanu. Aģentūras amata slodžu sadalījums pēc funkcijām ir šāds: 697,50 politikas ieviesēji, 113,25 atbalsta funkciju un 70 – vadības funkciju veicēji. Vidējais nodarbināto vecums – 45 gadi, 98,3% ar augstāko, 1,7% ar vidējo izglītību.

Stratēģijas īstenošanas periodā būtiskākie izaicinājumi personālvadības jomā būs kvalificētu speciālistu piesaiste un noturēšana darbam Aģentūrā. Darbinieku atalgojums ir svarīgs nosacījums darba motivācijas veidošanai un kvalificētu speciālistu piesaistei. Vidējais mēnešalgas apmērs Aģentūrā nodarbinātajiem 2017.gada novembrī ir 818 euro, kas ir zemāks par vidējo atalgojuma līmeni tautsaimniecībā. Jau 2017.gadā Aģentūra saskārās ar grūtībām piesaistīt un motivēt darbam

Aģentūrā struktūrvienību vadītajus, sistēmanalītikus, iepirkumu speciālistus un vecākos ekonomistus.

Stratēgisko mērķu sasniegšanā cilvēkresursu vadības un attīstības jomā Aģentūra nosaka šādus uzdevumus:

- atbilstoša un optimāla cilvēkresursu plānošana un piesaiste, balstoties uz slodžu aprēķiniem;
- darbinieku profesionālo zināšanu un kompetenču pilnveidošana, balstoties uz ikgadējā darbinieku darbības un tās rezultātu novērtēšanā noteiktajām mācību un pilnveidošanas vajadzībām, darbinieku attīstībā izmantojot gan iekšējos resursus un mācību rīkus, gan ārējos mācību pakalpojumu sniedzējus;
- efektīva un savlaicīga iekšējās komunikācijas nodrošināšana;
- darbinieku piederības sajūtas Aģentūrai celšana, nodrošinot iespēju darbiniekiem iesaistīties Aģentūras lēmumu pieņemšanas procesā, turpinot aktīvi izmantot filiālu vadītāju padomes darbu, darbinieku iesaisti darba grupās, sadarbojoties ar darbinieku pārstāvjiem;
- jauno darbinieku adaptācijas pilnveidošana, palielinot pieredzējušo un profesionālāko darbinieku lomu jauno darbinieku profesionālo un sociālo kompetenču attīstībā un piederības Aģentūrai veicināšanā;
- ikgadējā darbinieku apmierinātības ar darbu Aģentūrā veikšana, lai identificētu apmierinātības līmeni un tendences un veiktu darba, vides, motivācijas u.c. faktoru uzlabošanu un pilnveidošanu.

Stratēģijas darbības laikā Aģentūra var saskarties ar izaicinājumu nodrošināt funkciju izpildi, ja tiek veikts darbinieku skaita samazinājums, kas izriet no Valsts pārvaldes reformu plānā 2020 noteiktajiem mērķiem. Stratēģijas īstenošanas periodā – 2018.gadā – plānots noslēgt vienu no Aģentūras īstenotajiem ESF projektiem – “Jauniešu garantijas”, kurā uz 2017.gada decembri nodarbināti 100 darbinieki, t.sk. ar ilgstošu pieredzi darbā Aģentūrā. Projekta darbinieku atbrīvošana pēc projekta beigām būtu vērtējama kā Aģentūras cilvēkresursu kapitāla (t.sk. institucionālās atmiņas, zināšanu, prasmju) zaudējums.

Stratēģijas darbības laikā iespējamas izmaiņas Aģentūras personāla vadības jomā, nemit vērā, ka Valsts pārvaldes reformu plāna 2020 kontekstā labklājības nozarē tiek vērtēta personāla lietvedības funkcijas centralizācija.

3.4. Informācijas sistēmas un materiāltehniskais nodrošinājums

Informācijas sistēmas un informāciju tehnoloģiju sniegtie risinājumi ir būtisks resurss Aģentūras ikdienas darba efektīvai nodrošināšanai, kā arī stratēģijā noteikto mērķu sasniegšanai un klientu apkalpošanas pilnveidei, aktīvāk izmantojot digitālās vides piedāvātos risinājumus, vienlaicīgi nodrošinot datu drošības un personas datu aizsardzības prasības, kā arī mazinot birokrātisko slogu un sekmējot plašākas pakalpojumu saņemšanas iespējas.

Lai nodrošinātu Aģentūras darbību un pakalpojumu sniegšanu visās 28 filiālēs, ir nepieciešams uzturēt iekārtotas darba vietas un tehnisko nodrošinājumu Aģentūras darbiniekiem, kā arī pārvaldīt un attīstīt Aģentūras darbā izmantojamās informācijas sistēmas un tām nepieciešamo materiāltehnisko nodrošinājumu. Nemet vērā nozares kopējo virzību uz plānveidīgu nozares IT attīstību un atšķirīgo tehnisko nodrošinājumu izlīdzināšanu, Aģentūras IT joma ir pārvaldāma, nosakot individuāli piemērotu stratēģiju nodalāmajiem jomas elementiem.

Darba vietu tehniskā aprīkojuma pārvaldību paredzēts attīstīt vienotas nozares politikas ietvaros, nosakot standartētu aparatūras un programmatūras apriti un pārvaldību, kas ietver arī nepieciešamā lietotāju atbalsta sniegšanu visā Aģentūras filiāļu tīklā.

Aģentūras darbā nepieciešamo sistēmu uzturēšanai paredzēts izmantot ārpakalpojumu sniedzēju piesaistī un vienotā nozares Datu centra pakalpojumus, precizējot pakalpojumu specifiku un apjomu katras uzturamās sistēmas vajadzību līmenī, lai nodrošinātu iespējamī efektīvu nozares koplietošanas resursu izmantošanu, vienlaikus nezaudējot efektivitāti Aģentūras īpašas nozīmes sistēmu pārvaldībā un attīstībā.

Aģentūras pamatdarbības atbalsta IS "BURVIS" tiks uzturēta un attīstīta atbilstoši Ministru kabineta 2017. gada 28. marta noteikumiem Nr. 172 "Bezdarbnieku uzskaites un reģistrēto vakanču informācijas sistēmas noteikumi" un Aģentūras pakalpojumu sniegšanas prasībām un pamatdarbības un atbalsta procesu elektronizēšanas vajadzībām, pēc iespējas izmantojot nozares un valsts vienotas IT arhitektūras risinājumu komponentes (kā, piemēram, latvija.lv autentifikācijas mehānismu).

Nozīmīgs resurss Aģentūras ikdienas darba procesu nodrošināšanai ir dokumentu vadības sistēma, kas nodrošina elektronisku dokumentu apriti, tai skaitā komunikāciju ar padotības iestādēm un citām publiskā sektora iestādēm, kā arī Aģentūras iekšējo dokumentu un darba uzdevumu plūsmas pārvaldību. Aģentūras dokumentu vadības sistēma nodrošina Dokumentu integrācijas vides (DIV) izmantošanu un elektroniski parakstītu dokumentu apriti. Nemot vērā dokumentu vadības sistēmas apjomīgo izmantošanu Aģentūrā, ir nepieciešams palielināt sistēmas tehnisko kapacitāti atbilstoši sistēmas faktiskajai noslodzei un pilnveidot sistēmas funkcionālo pielietojamību. Turpinot pilnveidot lietvedības elektronizācijas procesu, lai nodrošinātu pēc iespējas mazāku administratīvo slogu iestādē, atbilstoši nepieciešamībai pēc iespējas tiks izmantoti nozares koplietošanas risinājumi.

Grāmatvedības un personālvadības funkciju nodrošināšanai tiek lietota resursu vadības un grāmatvedības programma "Horizon". Aģentūrā 2017.gada nogalē ir ieviests prombūtnu pārvaldības modulis, kas dod iespēju atteikties no iesniegumu aprites papīra formā un sniegs pārskatāmāku informāciju par darbinieku pieejamību. Lai uzlabotu Aģentūras informācijas sistēmu lietotāju pārvaldību un novērstu iespējamās kavēšanās un neprecizitātes darbinieku nepieciešamo pieju izveidošanā un slēgšanā atbilstoši personāla izmaiņām, ir plānots ieviest automātiskas Aģentūras informācijas sistēmu lietotāju tiesību pārvaldības moduli.

Aģentūras datortīkla piekļuves kontrolei (*Active Directory*), datņu apmaiņai un glabāšanai, kā arī e-pasta nodrošināšanai paredzēts pilnā apjomā izmantot nozares Datu centra sniegtos pakalpojumus.

Visu Aģentūras izmantoto informācijas sistēmu uzturēšanā un attīstībā stratēģijas īstenošanas laikā prioritāri tiks uzlabotas datu drošības un fizisko personu datu aizsardzības prasības. Līdz Vienotās datu regulas ieviešanai Aģentūra veiks pasākumu kopumu, kuru ietvaros tiks precizētas personas datu plūsmas informācijas sistēmās, noteikti konkrētāki datu piekļuves ierobežojumi un ieviesti papildus datu aizsardzības un piekļuves kontroles risinājumi.

3.5. Komunikācija

Aģentūra nodrošina ar nozares politiku saskaņotu un ar Labklājības ministriju vienotu ārejo komunikāciju, ilgtermiņa komunikācijas aktivitātes plāno atbilstoši Labklājības ministrijas un iestādes stratēģijā un darba plānā noteiktajiem uzdevumiem.

Sabiedrība, sadarbības partneri, ziņu aģentūras un plašsaziņas līdzekļi regulāri saņem informāciju par Aģentūras aktualitātēm un pakalpojumiem. Tieki veidota efektīva komunikācija ar visām Aģentūras mērķa grupām, izmantojot Aģentūras informatīvos resursus, centrālos, reģionālos, pašvaldību un sadarbības partneru informācijas kanālus, sociālos tīklus, veicinot sabiedrības informētību un izpratni par Aģentūras darbību, pakalpojumiem, pasākumiem un īstenotajiem projektiem. Komunikācijas pasākumu īstenošanā iesaistās visi Aģentūras darbinieki, savas kompetences ietvaros nodrošinot informāciju, sniedzot skaidrojumus, intervijas un komentārus valsts un reģionālajos plašsaziņas līdzekļos. Komunikācija notiek skaidrā un saprotamā valodā, izvairoties no sarežģītu profesionālu terminu lietošanas.

Aģentūra ir atvērta sadarbībai ar sociālajiem partneriem un nevalstiskajām organizācijām, dažādām institūcijām un sabiedrības grupām, iesaistot tās Aģentūras organizētajos informatīvajos pasākumos – diskusijās, konferencēs, semināros, aptaujās, darba tirgos, izstādēs, filiāļu konsultatīvajās padomēs un citās komunikācijas aktivitātēs.

Komunikācijā ar mērķa grupām informāciju un vēstījumu Aģentūra pielāgo katras mērķa grupas informācijas un zināšanu specifikai un vajadzībām, radot nepieciešamo interesī par Aģentūru un tās pakalpojumiem:

- vēstījums sabiedrībai: Aģentūra ir uz klientu orientēta un uz attīstību vērsta valsts institūcija, kas nodrošina profesionālu un kvalitatīvu nodarbinātības pakalpojumu sniegšanu
- vēstījums bezdarbniekiem un darba meklētājiem: Aģentūra ir palīgs profesionālās konkurētspējas paaugstināšanā saskaņā ar mainīgā darba tirgus prasībām un partneris, kas palīdz satikt darba devēju;
- vēstījums darba devējiem: Aģentūra ir droša un uzticama iestāde, kas palīdz atrast vai apmācīt nepieciešamo kvalificēto darbinieku.

Viens no veidiem, kā vistiešāk uzrunāt konkrētās mērķa grupas pārstāvjus un prezentēt Aģentūras pakalpojumus ir klāties tīkšanās organizēšana, darba tirgos (vietējā un starptautiskā līmenī), kā arī Aģentūras Vakanču gadatirgu rīkošana.

Lai veicinātu sabiedrības informētību un izpratni, kā arī nodrošinātu kvalitatīvu sabiedrības līdzdalību lēmumu pieņemšanā, aktīvi tiek izmantotas mūsdienu tehnoloģijas un sabiedrības paradumiem aktuālākie komunikācijas kanāli, tiek īstenota proaktīva komunikācija.

Nozīmīgs komunikācijas instruments ir Aģentūras tīmekļvietne (www.nva.gov.lv), kas tiek pilnveidota, iekļaujoties Valsts kancelejas īstenotajā projektā par valsts un pašvaldību iestāžu tīmekļvietņu vienotās platformas izveidi. Aģentūras tīmekļvietnes informācija ir orientēta uz pakalpojumu saņēmējiem: bezdarbniekiem, darba meklētājiem, nodarbinātām personām, darba devējiem, kā arī uz sadarbības partneriem – izglītības iestādēm, pašvaldībām, nevalstiskajām organizācijām, citām valsts iestādēm, plašsaziņas līdzekļiem, pakalpojumu sniedzējiem un sabiedrību kopumā. Aģentūras tīmekļvietne ir aktuālās informācijas sniegšanas kanāls saistībā ar nodarbinātības jautājumiem Eiropas Savienības (ES), ESF, Eiropas valstu nodarbinātības dienestu tīkla un EURES kontekstā. Aģentūras tīmekļvietnē regulāri notiek informācijas atjaunošana esošo sadāļu ietvaros un jaunu sadāļu aktualizēšana un izveidošana pēc nepieciešamības vai atbilstoši jaunu normatīvo aktu prasībām.

Iekšējai komunikācijai ir izveidots un darbojās Intranets, kas ir viens no galvenajiem un ērtākajiem informācijas iegūšanas un apmaiņas kanāliem starp Aģentūras darbiniekiem. Intranetā tiek publicētas Aģentūras aktualitātes, saistošie dokumenti, struktūrvienību ziņas, juridiskā informācija (jauni likumi, iekšējie normatīvie akti, aktuālie normatīvie akti utt.), ievietota

Kvalitātes vadības sistēmas rokasgrāmata (KRG) un cita Aģentūras darbiniekiem svarīga ar darbu saistīta informācija.

Komunikācijas uzdevumi stratēģijas īstenošanas periodā:

- sabiedrības uzticības veicināšana, skaidrojot Aģentūras uzdevumus un lomu nodarbinātības politikas īstenošanā, veidojot Aģentūras tēlu kā labas valsts pārvaldības piemēru,
- konstruktīvas un uz savstarpēju uzticību balstītas partnerattiecības ar Latvijas Republikas un ārvalstu plašsaziņas līdzekļiem, sabiedrisko attiecību aģentūrām un citiem sadarbības partneriem komunikācijā,
- regulāra un operatīva sabiedrības, sadarbības partneru un mērķa grupu informēšana par Aģentūras pakalpojumiem, aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem, īstenotajiem Eiropas Sociālā fonda projektiem un bezdarba rādītājiem,
- Brīvprātīgā darba IS un tīmekļa vietnes brivpratigie.lv darbības nodrošināšana,
- sabiedrības informēšana par Aģentūras starptautisko un pārrobežu sadarbību, darbību Eiropas valstu nodarbinātības dienestu tīklā un EURES,
- regulāra Latvijas diasporu ārvalstīs informēšana par Aģentūras piedāvāto atbalstu,
- efektīva sadarbība arī citām iesaistītajām valsts institūcijām un nevalstiskajām organizācijām, nodrošinot informāciju par nodarbinātības pakalpojumu pieejamību bēgliem un personām ar alternatīvo statusu,
- ilgtspējīgas un uz savstarpēju sadarbību balstītas attiecības ar pašvaldībām, darba devējiem un nevalstiskajām organizācijām reģionos,
- Aģentūras darbinieku komunikācijas zināšanu un prasmju pilnveidošana,
- cieša sadarbība ar reģionālajiem plašsaziņas līdzekļiem informācijas pieejamības nodrošināšanai katrā reģiona,
- sabiedrības informēšanai un savstarpējā dialoga veidošana aktīvi izmantot elektronisko mediju iespējas un sociālos tīklus: Twitter, Youtube, draugiem.lv; facebook.com u.c.,
- regulārs mediju monitorings par Aģentūras publicitāti plašsaziņas līdzekļos, lai noskaidrotu sabiedrības viedokli par Aģentūru un tās pakalpojumiem,
- informatīvo materiālu par Aģentūru un tās aktivitātēm veidošana un izplatīšana,
- Aģentūras tīmekļa vietnes attīstība un pilnveidošana,
- iekšējās komunikācijas rīka Intranet pilnveidošana un uzraudzība.

3.6. Finanšu resursi

Aģentūras finansējumu veido valsts pamatbudžeta (t.sk. ES fondu finansējums) un speciālā budžeta līdzekļi. Lielāko daļu no Aģentūras budžeta veido izdevumi ES politiku instrumentu un pārējās ārvalstu finanšu palīdzības līdzfinansēto un finansēto projektu un pasākumu īstenošanai, kas nākotnē var radīt risku Aģentūras īstenoto aktīvo nodarbinātības un preventīvo bezdarba mazināšanas pasākumu ilgtspējai, ja ES fondu finansējuma pieejamība nodarbinātības politikas īstenošanai būtiski mazināsies.

Aģentūras finansējums programmu/apakšprogrammu griezumā 2017.–2019.gads (euro)

Nr.	Progr./Apakšprogr. Nosaukums	2017. gads, EUR (izpilde)	2018. gads, EUR (plāns)*	2019. gads, EUR (plāns)
04.02.00	Nodarbinātības specialais budžets, t.sk.	8 762 335	8 808 189	8 808 189
	<i>administratīvie izdevumi pamatdarbības funkciju nodrošināšanai</i>	1 177 898	1 193 947	1 193 947
	<i>aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanai</i>	7 584 437	7 614 242	7 614 242
04.00.00	Valsts atbalsts sociālajai apdrošināšanai, t.sk.	379 492	453 805	453 805
	<i>Atbalsts personām, kuras veic algotos pagaidu sabiedriskos darbus (pensiju apdrošināšanai)</i>	379 492	453 805	453 805
07.00.00	Darba tirgus attīstība, t.sk.	6 452 208	6 576 870	6 536 870
07.01.00	Nodarbinātības valsts aģentūras darbības nodrošināšana, t.sk.	6 382 755	6 429 755	6 389 755
	<i>atlīdzības</i>	4 863 321	4 870 321	4 870 321
	<i>Latvijas 100 gades pasākuma īstenošana</i>	0	40 000	0
	<i>kapitālie izdevumi</i>	140 864	140 864	140 864
07.01.00	Nodarbinātības valsts aģentūras darbības nodrošināšana - Bēgļu integrācijas pasākums, t.sk.	69 453	147 115	147 115
	<i>atlīdzības</i>	60 559	127 395	127 395
63.07.00	Eiropas Sociālā fonda (ESF) īstenotie projekti labklājības nozarē (2014.-2020.), t.sk..	32 234 368	34 921 531	26 053 170
	<i>Jauniešu garantijas</i>	8 674 597	4 612 330	0
	<i>Atbalsts bezdarbnieku izglītībai</i>	13 528 549	14 211 330	13 650 403
	<i>Subsidētās darbavietas bezdarbniekiem</i>	5 400 574	5 666 565	5 283 000
	<i>EURES tīkla darbība Latvijā</i>	100 300	87 175	83 300
	<i>Atbalsts ilgstošajiem bezdarbniekiem**</i>	3 960 277	7 479 303	5 343 508
	<i>Darba tirgus prognozēšanas sistēmas pilnveide</i>	398 949	601 380	161 300
	<i>Atbalsts ilgākam darba mūžam</i>	171 122	2 263 448	1 531 659
69.00.00	Mērķa "Eiropas teritoriālā sadarbība" pārrobežu sadarbības programmu, projektu un pasākumu īstenošana, t.sk.	13 089	253 203	197 511
69.06.00	Mērķa "Eiropas teritoriālā sadarbība" pārrobežu sadarbības programmu, projektu un pasākumu īstenošana (2014-2020)	8 839	193 208	151 603
69.21.00	Atmaksas valsts pamatbudžetā par mērķa "Eiropas teritoriālā sadarbība" finansējumu (2014-2020) ***	4 250	59 995	45 908
97.02.00	Nozares centralizēto funkciju izpilde (Veselības apdrošināšanas polises darbiniekiem)	96 961	0	0
Kopā:		47 938 453	51 013 598	42 049 545

* Finansējums norādīts atbilstoši likumam "Par 2018.gada valsts budžetu"

** Finansējums norādīts kopā ar sadarbības partnera – Sociālās integrācijas valsts aģentūras-finansējuma daļu

*** Atmaksas ir plānotais finansējums, kas, iesniedzot maksājuma pieprasījumus, tiks pieprasīts no ERAF, atmaksas ietvaros netiek īstenoti Aģentūras pasākumi, kā arī nav atlīdzību un uzturēšanas izmaksu

Pielikumā: Nodarbinātības valsts aģentūras struktūra no 2018.gada 2.janvāra.

Direktora vietniece, direktora p.i.

K.Stašāne

SASKANOTS:

Labklājības ministrijas valsts sekretārs I.Alliks

Labklājības ministrijas
Darba tirgus politikas
departamenta
direktors
 I.Lipskis

Labklājības ministrijas
valsts sekretāra vietniece
J. Mužniece

14. 03. 2018

Pielikums

Nodarbinātības valsts aģentūras struktūra no 2018.gada 2.janvāra

