



Nodarbinātības valsts aģentūra

K. Valdemāru iela 38, k - 1, Rīga, LV - 1010, tālr. 67021706, fakss 67021806, e-pasts nva@nva.gov.lv, www.nva.gov.lv

RĪKOJUMS

Rīga

2016. 05. SEPT.

Nr. 254

Par "Stratēģiju sadarbībai ar darba devējiem 2017-2019"

Lai nodrošinātu efektīvu un kvalitatīvu Nodarbinātības valsts aģentūras (turpmāk – Aģentūras) sadarbību ar darba devējiem, uzdošu:

1. Visiem Aģentūras darbiniekiem iepazīties ar 2016.gada 5.augustā apstiprināto "Nodarbinātības valsts aģentūras stratēģiju sadarbībai ar darba devējiem 2017 - 2019" un izmantot to savā darbā.
2. Stratēģijas ieviešanu Intranetā Plānošanas un attīstības dokumentu sadaļā un Kvalitātes rokasgrāmatas 4.2.3. nodaļā "Sadarbība ar darba devējiem" nodrošināt Kvalitātes vadības sistēmas vadītājam A.Skudrai.
3. Šī rīkojuma izpildes kontroli veikt direktora vietniecei I.Šteinai.
4. Par šo rīkojumu elektroniski informēt visus Aģentūras darbiniekus.

Pielikumā: "Nodarbinātības valsts aģentūras stratēģija sadarbībai ar darba devējiem 2017 – 2019" uz 19 lp.

Direktore

I.Kalvāne

APSTIPRINU

I. Kalvāne I. Kalvāne

2016. gada 05. 08.

Nodarbinātības valsts aģentūras

STRATĒGIJA SADARBĪBAI AR DARBA DEVĒJIEM

2017-2019

SATURS

<i>Stratēģijā lietotie jēdzieni un saīsinājumi</i>	3
<i>Ievads</i>	4
<i>Esošās situācijas apraksts</i>	6
<i>Reglamentējošie dokumenti</i>	6
<i>Pakalpojumi darba devējiem</i>	6
<i>Kompetenču sadalījums</i>	8
<i>Rezultātu plānošana un monitorings</i>	9
<i>Sadarbības ar darba devējiem rezultātu izvērtēšana</i>	11
<i>Agētūras sadarbības ar darba devējiem stiprību un vājību, iespēju un draudu analīze</i>	12
<i>Stratēģijas mērķis un uzdevumi</i>	14
<i>Nobeigums</i>	19

Stratēģijā lietotie jēdzieni un saīsinājumi

	Eiropas Nodarbinātības dienestu organizēts savstarpējais kvalitatīvais izvērtējums	Benchlearning
	Bezdarbnieku uzskaites un reģistrēto vakanču informācijas sistēma	BURVIS
	Darba meklēšanas atbalsta nodaļa	DMAN
	Darba devējs - fiziska vai juridiska persona, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku, vai licencēts darbiekārtošanās pakalpojumu sniedzējs	Darba devējs
	Eiropas Ekonomikas zona	EEZ
	Eiropas Komisijas izstrādāta Eiropas prasmju/kompetenču, kvalifikāciju un profesiju klasifikācijas sistēma, kur standartizētā veidā klasificētas prasmes, kompetences, kvalifikācijas un profesijas	ESCO klasifikators
	Eiropas Savienība	ES
	Eiropas nodarbinātības dienestu tīkls	EURES
	Eiropas Savienības, Eiropas Ekonomikas zonas un Šveices dalībvalsts	EURES dalībvalsts
	2016. gada 13. aprīļa Eiropas Parlamenta un Padomes Regula 2016/589 par Eiropas Nodarbinātības dienestu tīklu (EURES), darba ņēmēju piekļuvi mobilitātes pakalpojumiem un turpmāku darba tirgus integrāciju	EURES regula
	Kvalitātes vadības sistēmas rokasgrāmata	KRG
	Nodarbinātības valsts aģentūra	Aģentūra
	Nodarbinātības valsts aģentūras Pašapkalpošanās portāls	CV un vakanču portāls
	Stratēģija sadarbībai ar darba devējiem	Stratēģija
	Vadība saskaņā ar mērķiem	VSAM

IEVADS

Aģentūras mērķu sasniegšanā būtiska ir rezultatīva un ilgtspējīga sadarbība ar darba devējiem. Darba devēji reģistrē vakances, īsteno Aģentūras organizētos aktīvos nodarbinātības pasākumus, iesaistās diskusijās, kā arī piedalās Aģentūras organizētās Darba devēju dienu aktivitātēs un vakanču gadatirgos.

Stratēģijas izstrādes galvenais mērķis ir noteikt Aģentūras sadarbības ar darba devējiem attīstības pamatvirzienus un uzdevumus turpmākajiem trim gadiem.

Stratēģija īstenošanas laikā var tikt pārskatīta un aktualizēta atbilstoši nepieciešamībai.

Izstrādājot Stratēģiju, ņemti vērā svarīgākie plānošanas pamatprincipi:

Aktualitātes princips — sadarbības plānošanas dokumentus Aģentūra izstrādā un aktualizē atbilstoši darba tirgus situācijai. Saistībā ar ekonomiskās krīzes ietekmi uz Latvijas darba tirgu un būtisku bezdarba pieaugumu ekonomiskās recesijas laikā Aģentūras būtiskākais atbalsts iepriekšējos gados tika vērsts bezdarbnieku atbalstam, īstenojot aktīvos nodarbinātības un preventīvos bezdarba samazināšanas pasākumus, mazāk akcentējot atbalstu darba devējiem brīvo darba vietu aizpildīšanā. Uzlabojoties ekonomiskajai situācijai valstī un samazinoties bezdarbam, Aģentūras darba fokuss vairāk vērsts uz efektīvu atbalstu brīvo darba vietu aizpildīšanā. Jaunas stratēģijas izstrādes sadarbībai ar darba devējiem aktualitāte tika akcentēta 2015. gadā, kad Aģentūra Nodarbinātības dienestu organizēta kvalitatīvā izvērtējuma (*Benchmarking*) ietvaros veica pašnovērtējumu un saņēma ekspertu novērtējumu un rekomendācijas. Stratēģijas izstrāde ietverta Aģentūras Darba plānā 2016. gadam.

Atklātības princips – sadarbības īstenošanas un plānošanas process ir atklāts, sabiedrība regulāri tiek informēta par sadarbības ar darba devējiem mērķiem un rezultātiem. Stratēģija tiks publicēta Aģentūras mājaslapā.

Ekonomiskais princips – izvērtēta pašreizējā sadarbības formu īstenošana un pieejamie resursi, izvirzot jaunus virzienus sadarbības veicināšanai. Stratēģijā aprakstīts Aģentūras kompetenču sniegums sadarbības ar darba devējiem uzturēšanā un pilnveidē.

Finansiālo iespēju princips – sadarbības ar darba devējiem plānošana notiek, izvērtējot esošos resursus, prioritātes, efektīvākos risinājumus un tālākās iespējas izvirzīto mērķu sasniegšanai.

Ilgtspējīgas attīstības princips – stratēģijas ar darba devējiem izstrāde un plānošana ir vērsta uz to, lai esošā un nākamo Stratēģijas īstenošanas periodu ietvaros nodrošinātu līdzsvarotu attīstību, racionāli izmantojot Aģentūras resursus, kā arī saglabājot pakalpojumu kvalitāti un ilgtspēju.

Integrēta pieeja sadarbības ar darba devējiem plānošanā un īstenošanā – paredz koordinētu darbību kopumu starp Aģentūras struktūrvienībām un sadarbības partneriem, nodrošinot interešu saskaņotību starp visiem pārvaldes līmeņiem (t.sk. reģiona un filiāļu) un ieinteresētajām pusēm (darba devējiem, darba devēju organizācijām, pašvaldībām u.c.), izmantojot konkrētus instrumentus, lai sasniegtu noteiktos mērķus. Integrēta pieeja palīdz nodrošināt sasaisti starp darba devēju prasībām un vajadzībām un nodarbinātības situāciju, palīdz veidot sadarbības attīstības ilgtermiņa skatījumu, vienlaikus nodrošinot līdzsvaru starp nodarbinātības attīstību un pakalpojumiem darba devējiem.

Interešu saskaņotības princips – sadarbības plānošana un plānoto sadarbības formu īstenošana notiek, savstarpēji saskaņojot Aģentūras un sadarbības partneru interesēs. Plānošana notiek, ņemot vērā Aģentūrai saistošo normatīvo regulējumu un plānošanas dokumentos noteiktos mērķus, prioritātes un rīcību,

Sadarbības princips – Aģentūras struktūrvienības sadarbojas Stratēģijas izstrādes un īstenošanas procesā. Aģentūra nodrošina iespēju iesaistīties darba devējiem un darba devēju organizācijām sadarbības ar darba devējiem attīstības pilnveides procesā. Stratēģijas izstrādes gaitā organizēts diskusijas cikls „Nodarbinātības valsts aģentūras stratēģijas mērķi un uzdevumi sadarbībai ar darba devējiem”, tikoties reģionos ar darba devējiem, darba devēju organizācijām un nozaru asociācijām. Diskusijās Jelgavā, Daugavpilī un Saldū izzināti darba devēju viedokļi un ierosinājumi, saņemti gan vairāki vispārīgi priekšlikumi efektīvas sadarbības attīstībai ar darba devējiem un pašvaldībām, gan nodarbinātības veicināšanai vietējā līmenī - pilsētās, novados un pagastos.

Stratēģiska pieeja – sadarbības ar darba devējiem īstenošanā ir nošķirti galvenie attīstības virzieni no pakārtotajiem, ir noteikti sasniedzamie rezultāti un to rādītāji.

Subsidiaritātes princips – paredz izvērtēt Stratēģijā izvirzīto mērķu sasniegšanas rezultātu un prioritāšu atbilstību izmaiņām darba tirgus situācijā valsts un reģionāla līmenī. Stratēģijā ir nodalīti sadarbības veidi, kas tiek īstenoti Aģentūrā centralizēti, kā arī Aģentūras filiāļu līmenī veicamās aktivitātes.

Uzraudzības un novērtēšanas princips – tiks veikta Stratēģijā izvirzīto uzdevumu izpildes progressa uzraudzība un sasniegto rezultātu analīze. Stratēģijā noteikto rīcības virzienu uzdevumi un sasniedzamie rezultāti tiks iekļauti Nodarbinātības valsts aģentūras ikgadējā darba plānā 2017.-2019. gadam.

ESOŠĀS SITUĀCIJAS APRAKSTS

REGLAMENTĒJOŠIE DOKUMENTI

Aģentūras sadarbība ar darba devējiem tiek organizēta, balstoties uz Aģentūras darbības stratēģiju, ikgadējiem plānošanas dokumentiem un Kvalitātes rokasgrāmatas procesa aprakstu sadarbībai ar darba devēju.

Aģentūras sadarbība ar darba devējiem tiek nodrošināta saskaņā ar šādiem Aģentūras dokumentiem:

1. Nodarbinātības valsts aģentūras nolikums;
2. Kvalitātes rokasgrāmatas 4.2.3. process "Aģentūras sadarbība ar darba devējiem";
3. Pakalpojumu departamenta Darba meklēšanas atbalsta nodaļas reglaments;
4. Aģentūras filiāļu reglamentēti.

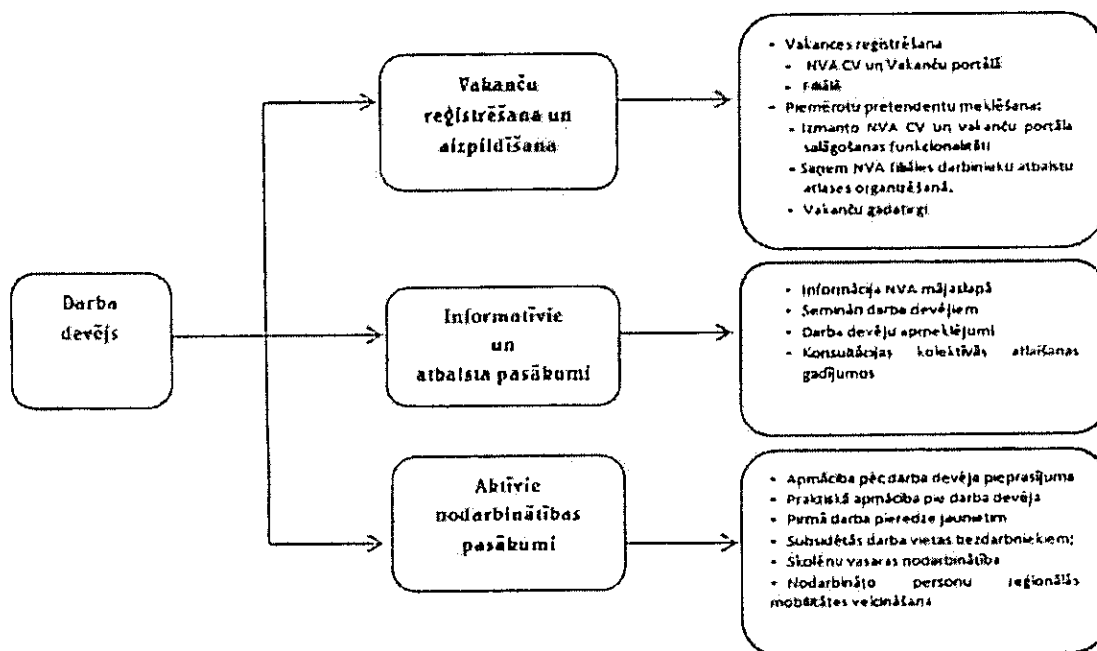
Aģentūras nolikumā (2012. gada 18. decembra Ministru kabineta noteikumi Nr.87 "Nodarbinātības valsts aģentūras nolikums") noteikti šādi uzdevumi sadarbības ar darba devējiem nodrošināšanai: prognozēt darba tirgus norises īstermiņā, tai skaitā veikt darba devēju aptauju, organizēt Aģentūras un darba devēju sadarbību un savstarpēju informācijas apmaiņu; regulāri atjaunot un pilnveidot darba devēju pieteikto brīvo darba vietu uzskaiti; uzskaitīt darba devēja pieteiktās darba vietas un informēt par tām.

PAKALPOJUMI DARBA DEVĒJIEM

Aģentūras pakalpojumi darba devējiem iedalāmi trīs pamatblokos:

- ✓ Vakanču reģistrēšana un aizpildīšana
- ✓ Informatīvo un atbalsta pasākumu darba devējiem īstenošana
- ✓ Aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošana sadarbībā ar darba devējiem

2.attēls: Pakalpojumi darba devējiem



Vakanču reģistrēšana un aizpildīšana

Darba devēji var reģistrēt brīvās darba vietas, izmantojot Aģentūras pašapkalpošanās CV un Vakanču portālu <https://cvvp.nva.gov.lv/#/pub/> vai sniedzot informāciju par brīvo darba vietu jebkurā Aģentūras filiālē, izmantojot klātienēs vai neklātienēs saziņas iespējas.

Vakances aizpildīšanai pretendentu atlasī veic, vadoties pēc darba devēju vakancē norādītajiem kritērijiem un bezdarbnieku/darba meklētāju CV norādītajiem datiem – izglītība, darba pieredze utt., izmantojot datu bāzē BURVIS pieejamo elektronisko salāgošanas rīku. Tāpat Aģentūra pēc darba devēja pieprasījuma veic pretendentu atlasī un organizēt klātienēs tikšanās. Tikšanās laikā darba devējs prezentē savu uzņēmumu un informē pretendētus par amata pienākumiem, darba apstākļiem un citu saistošo informāciju. Papildus iespējams organizēt darba intervijas.

Aģentūra reģistrē arī ES/EEZ valstu un Šveices darba devēju vai darbiekārtotšanas uzņēmumu brīvās darba vietas sadarbībā ar attiecīgās valsts EURES. EURES konsultanti vakances sludinājumu publicē Aģentūras mājaslapas EURES sadaļā <http://www.nva.gov.lv/eures/>

Informatīvie un atbalsta pasākumi

Aģentūra centralizēti un filiāles to darbības teritorijas vietējā līmenī informē darba devējus par iespēju izmantot Aģentūras pakalpojumus un iesaistīties aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanā. Aģentūra organizē seminārus un diskusijas darba devējiem, darba devēju organizācijām un nozaru asociācijām, kā arī Aģentūra pārstāvji piedalās darba devēju organizāciju, citu valsts un pašvaldību institūciju organizētajos semināros darba devējiem.

Aģentūra sadarbībā ar pašvaldībām organizē Vakanču gadatīrģus, lai sniegtu atbalstu darba devējiem vakanču efektīvai aizpildīšanai un informētu par darba iespējām plašāku darba meklētāju loku.

Aģentūra informatīvam atbalstam, darba tīrģus situācijas izpētei un sadarbības stiprināšanai ar filiāļu teritorijas darba devējiem, organizē klātienēs vizītes uzņēmumos, apmeklējot darba devējus, lai iepazītu uzņēmumu vidi un sniegtu efektīvāku atbalstu darba devējiem vakanču aizpildīšanā.

Aktīvie nodarbinātības pasākumi

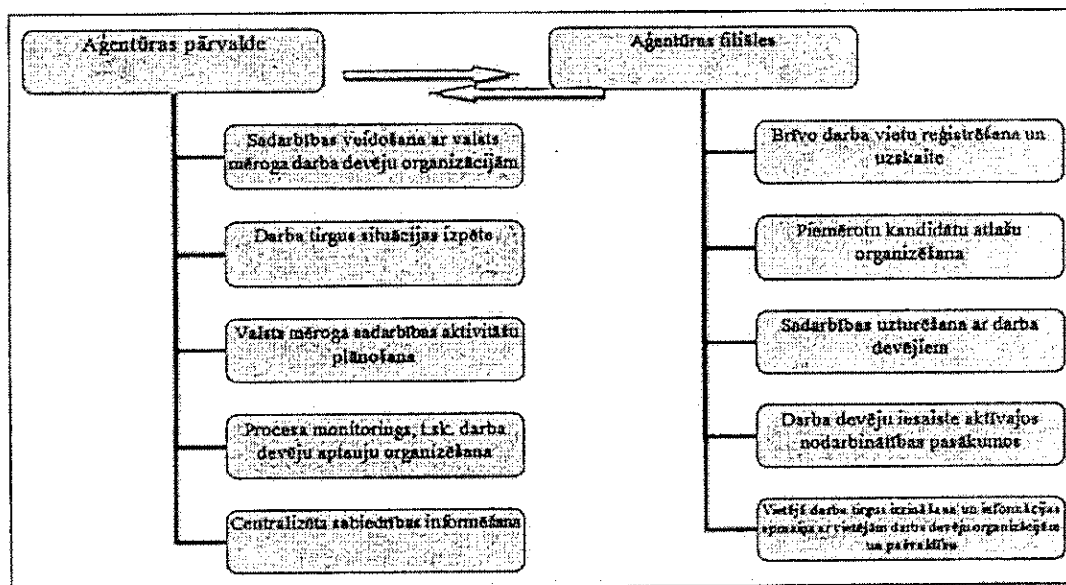
Aģentūra sniedz atbalstu ne tikai darbinieku atlasē, bet arī piedāvā darba devējiem īstenot aktīvās nodarbinātības pasākumus, tādējādi darba devēji var piesaistīt savam uzņēmumam vajadzīgos darbiniekus un saņemt Aģentūras līdzfinansējumu, veidojot subsidētās darba vietas mazāk konkurētspējīgiem bezdarbniekiem. Pieteikties valsts līdzfinansēto darba vietu izveidei var darba devēji - komersanti, pašnodarbinātās personas, biedrības vai nodibinājumi, izņemot politiskās partijas, ārstniecības iestādes un izglītības iestādes, kuru pamatuzdevums ir izglītības programmu īstenošana. Aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenoņģus Aģentūra izvēlas atbilstoši prasībām, kas noteiktas normatīvajos aktos par publiskajiem iepirkumiem un 2011. gada 25. janvāra noteikumos Nr.75 „Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenoņģu izvēles principiem” noteiktajiem kritērijiem.

KOMPETENČU SADALĪJUMS

Aģentūra centralizēti organizē pakalpojumu vadību un sadarbības īstenošanu ar valsts mēroga darba devēju organizācijām un nozaru asociācijām un sabiedrības informēšanu par pakalpojumiem darba devējiem.

Aģentūras filiālēs sadarbību ar darba devējiem organizē filiāļu vadītāji un nodarbinātības organizatori, kuru kompetencē ietilpst sadarbības ar darba devējiem nodrošināšana atbilstoši plānošanas dokumentiem, kā arī saistošajiem KRG procesiem.

1.attēls: Darba organizācija sadarbības ar darba devējiem īstenošanā



Aģentūra regulāri organizē apmācības darbiniekiem, kas strādā ar darba devējiem, DMAN nodrošina metodisko vadību, konsultē un veic procesa monitoringu. Pēdējos gados darbinieku apmācība nodarbinātības organizatoru prasmju pilnveidei vērsta uz personāla atlāses teorētisko un praktisko pamatprincipu apgūšanu un pilnveidotās BURVIS datu bāzes izmantošanu.

Aģentūras darba pilnveidei ar darba devējiem nozīmīga loma ir pieredzes apmaiņai ar citu valstu nodarbinātības dienestiem un dalībai EURES tīklā. Eiropas nodarbinātības dienestu pieredzes apmaiņā būtisks pilnveidojums kopš 2015. gada ir nodarbinātības dienestu savstarpējā izvērtēšana (*Benchmarking*), kas ļauj regulāri veikt darbības pašvērtējumu un pārņemt labo praksi un salīdzināt darbības principus ar citiem nodarbinātības dienestiem.

REZULTĀTU PLĀNOŠANA UN MONITORINGS

Aģentūrā rezultātu plānošana sadarbībai ar darba devējiem ietverta:

1. „Nodarbinātības valsts aģentūras darbības stratēģijā 2015.-2016. gadam” un tās pielikumā „Darba plāns 2016. gadam”;
2. Darba metodē „Vadība saskaņā ar mērķiem” (VSAM).

Aģentūras Darba plāna un darba metodes „Vadība saskaņā ar mērķiem” (VSAM) ietvaros sasniedzamie rezultāti un rādītāji tiek apstiprināti katru gadu, savukārt iestādes darbības stratēģija izstrādāta vidējam termiņam.

Aģentūras darbības stratēģijā 2015.-2016. gadam stratēģijas pirmajā darba virzienā ”Pakalpojumu sniegšana klientiem” definēti trīs uzdevumi sadarbības ar darba devējiem pilnveidei – 1) ”Paplašināt elektronisko pakalpojumu pieejamību”, kas cieši saistīts ar sadarbības ar darba devējiem veidošanu, saziņu, pakalpojumu ērtu lietošanu. 2) „Uzlabot sabiedrības informēšanu par Aģentūras sniegtajiem pakalpojumiem darba devējiem un sadarbības ar darba devējiem rezultātiem”, lai plašāk attīstītu sadarbību, īstenojot informatīvas kampaņas, aptverot plašāku darba devēju loku un sabiedrību kopumā, 3) „Nodrošināt EURES reformas ieviešanu”, kas paredz darbības stratēģijas īstenošanas periodā Latvijas kā ES dalībvalsts prasību īstenošanu attiecībā uz EURES tīkla izmaiņām - tīkla atvēršanu un informācijas sistēmu sadarbības nodrošinājumu atbilstoši EURES regulas prasībām.

Lai paplašinātu elektronisko pakalpojumu pieejamību, 2015. gadā CV un vakanču portālā tika ieviesti būtiski uzlabojumi, kas nodrošina automātisku vakanču atlasī un salāgošanu piemērotu kandidātu atrašanā. Aģentūras uzturētā CV un vakanču portāla <https://cvvp.nva.gov.lv/#/pub/> galvenais mērķis ir nodrošināt darba devējiem bezmaksas iespēju vakanču publicēšanai, lai uzturētu plašu informāciju par brīvajām darba vietām.

CV un Vakancu portāla e-pakalpojumu iespējas:

- ✓ Reģistrēt vakances;
- ✓ Piemeklēt piemērotus kandidātus (nodrošinot automātisku vakanču un darba meklētāju salāgošanas funkcionalitāti);
- ✓ Pieteikties pasākumu īstenošanai;
- ✓ Plānot un komplektēt mācību grupas;
- ✓ Uzturēt informāciju par pasākumu norisi, noslēgtiem līgumiem u.c.;
- ✓ Veikt saziņu, aptaujas;
- ✓ Izmantot darba tirgus prognozēšanas rīku.

CV un Vakancu portāla izmantošana ir sadarbības ar darba devējiem būtisks instruments darbaspēka nodrošināšanā, līdz ar to monitorings par CV un Vakancu portālā publicēto brīvo darba vietu skaita izmaiņām (t. sk. pa nozarēm, reģioniem) palīdz novērtēt sadarbības perspektīvas sadarbības ar darba devējiem attīstībai.

2014. gadā Aģentūrā bija reģistrētas 43 139 brīvās darba vietas, no tām 16196 tika reģistrētas, izmantojot CV un vakanču portāla iespējas. 2015. gadā Aģentūrā bija reģistrētas 51343 brīvās darbavietas, no tām CV un vakanču portālā publicētas 16 800 brīvās darba vietas. Izmantojot jauno e-pakalpojumu, 2016. gada 1. pusgadā CV un vakanču portālā reģistrētas 3712 vakances, savukārt kopumā CV un vakanču portālā šajā periodā darba meklētājiem bija pieejamas 28 763 vakances.

Lai uzlabotu sabiedrības informēšanu par Aģentūras sniegtajiem pakalpojumiem darba devējiem un sadarbības rezultātiem, darba devēju atbalstam tiek organizēti dažādi informatīvi pasākumi.

Informēšanas nolūkos Aģentūra organizē seminārus darba devējiem, 2015. gadā - organizēti 109 semināri, kuros piedalījušies 1367 darba devēji, tāpat Aģentūra piedalījies 184 citu institūciju organizētajos semināros darba devējiem, informējot 4000 darba devēju. 2016. gada 1.pusgadā organizēti 39 semināri, kuros piedalījās 598 darba devēji. 2016. gada 1.pusgadā Aģentūra piedalījies 62 citu iestāžu (pārsvarā pašvaldību) organizētajos semināros darba devējiem, informējot 912 darba devējus

2015. gadā organizēti 3 vakanču gadatirgi, lai sniegtu atbalstu darba devējiem vakanču efektīvai aizpildīšanai un informētu par darba iespējām plašāku darba meklētāju loku. 2016. gada 1.pusgadā Eiropas darba devēju dienas ietvaros organizēti 12 vakanču gadatirgi.

Lai nodrošinātu EURES reformas ieviešanu, Aģentūras nodrošina regulāru pārstāvību Eiropas koordinācijas biroja organizētajos pasākumos un EURES koordinācijas darba grupas sanāsmēs saistībā ar EURES regulas prasību ieviešanu par ES darbību brīva darbaspēka kustība īstenošanai. EURES reformas ietvarā no 2015. gada Latvijas EURES aktivitātes tiek īstenotas ESF projekta „EURES tīkla darbība Latvijā” ietvaros, projekta mērķis ir uzlabot darba ņēmēju, bezdarbnieku, darba meklētāju un darba devēju piekļuvi informatīviem atbalsta pasākumiem, sniedzot atbalstu darba meklēšanā un darba tiesisko attiecību nodibināšanā (ES/EEZ), organizējot un īstenojot vismaz 600 EURES pasākumus 2015.- 2020. gada periodā.

Darba metodes „Vadība saskaņā ar mērķiem” (VSAM) pamatā ir Aģentūras filiāļu darbības kvantitatīvo rezultātu noteikšana mērķu sasniegšanai, to uzraudzība un rezultātu vērtēšana.

2014. gadā VSAM mērķa sasniegšanai sadarbībai ar darba devējiem tika noteikti rezultatīvie rādītāji, lai novērtētu Aģentūras atbalsta efektivitāti darba devējiem vakanču aizpildīšanā:

- 1) organizēto atlasu skaits reģistrēto vakanču aizpildīšanai (gan pirmreizējās neklātienas atlases no NVA datu bāzes, gan darba devēju un darba meklētāju klātienes tikšanās organizēšana). Kopā atlases organizētas 15 429 darba vietām (57,3% no plānotajiem 42%);
- 2) aizpildīto vakanču skaits, kurām ir organizētas atlases. Sasniegtais rezultāts - no 15 429 darba vietām, kurām tika organizētas atlases, tika aizpildītas 11 235 (72,8% no plānotajiem 55%);
- 3) uzsākta sadarbība ar jauniem darba devējiem. Tika plānots uzsākt sadarbību ar 3735 jauniem darba devējiem un izpildīts - 3987;
- 4) filiāļu un citu iestāžu organizētie semināri darba devēju informēšanai. Filiāles kopā 2014. gadā organizējušas vai piedalījušās 361 seminārā no plānotiem 236.

2015. gadā VSAM mērķa sasniegšanai sadarbības ar darba devējiem novērtēšanai tika noteikts viens rezultatīvais rādītājs - reģistrēto vakanču skaits. Tika plānots reģistrēt 26 913 vakances un izpildīts 34 463 vakances.

Savukārt 2016. gadam ir noteikti šādi rezultatīvie rādītāji – 1) reģistrēto vakanču skaits gadā; 2) samazināts ilgstoši (ilgāk par mēnesi) neaizpildīto brīvo darbavietu īpatsvars (%).

Aģentūras plānošanas dokumentos ietverti mērķu un uzdevumu izpildes novērtējuma analīzei un jaunu uzdevumu plānošanas procesā tiek aktīvi iesaistītas arī filiāles.

SADARBĪBAS AR DARBA DEVĒJIEM REZULTĀTU IZVĒRTĒŠANA

Aģentūra uztur KRG procesu "Aģentūras sadarbība ar darba devējiem" un saistošos metodiskos ieteikumus, vienota pakalpojumu organizēšanas procesa nodrošināšanai visās Aģentūras filiālēs. 2015. gadā veikts apjomīgs darbs pie IT sistēmas BURVIS pilnveides, lai informācija par sadarbību ar darba devējiem būtu detalizētāk uzskaitāma, apstrādājama un novērtējama.

Rezultātu izvērtēšanai regulāri tiek apkopota un analizēta statistika par:

- ✓ pārskata periodā reģistrēto brīvo darba vietu skaitu,
- ✓ pārskata periodā aizpildīto brīvo darba vietu skaitu,
- ✓ darba devēju skaitu, kuri pārskata periodā reģistrējuši (pieteikuši) brīvās darba vietas;
- ✓ pārskata periodā saņemtajiem kolektīvo atļaišanu paziņojumiem;
- ✓ pārskata periodā sniegtajiem pakalpojumiem darba devējiem un bezdarba riskam pakļautajām personām.

Lai saņemtu darba devēju atsauksmes, regulāri izlases veidā tiek aptaujāti darba devēji, lai noskaidrotu to viedokli par konkrēto pakalpojumu vai aktivitāti, kurā darba devējs bijis iesaistīts. Piemēram, darba devēji tiek aptaujāti pēc to dalības aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanā, darba devējiem un darba meklētājiem organizētiem vakanču gadatirgiem un informatīviem pasākumiem.

Aģentūra no 2016. gada uzsākusi regulāru elektronisku darba devēju aptauju organizēšanu, lai analizētu informāciju par darba devēju vajadzībām un saņemtu līdzšinējās sadarbības vērtējumu.

2016. gadā pirmā šāda aptauja veikta no 15. līdz 21. martam, un aptaujas rezultāti uzrādīja, ka ar līdzšinējo sadarbību 60% no aptaujas dalībniekiem ir pilnībā apmierināti, 33% ir apmierināti, 6,2% respondentu ir drīzāk apmierināti un aptuveni 0,8% ne gluži apmierināti ar līdzšinējo sadarbību.

Respondenti, kā Aģentūras pakalpojumu saņēmēji, atzinīgi novērtējuši Aģentūras piedāvāto pakalpojumu klāstu - 31% respondentu ir pilnībā apmierināti, 52% ir apmierināti, 12% drīzāk apmierināti, 4% ne gluži apmierināti un aptuveni 1% neapmierināti.

Līdzīgs vērtējums ir arī Aģentūras pakalpojumu efektivitātes novērtējumam - 31% pilnībā apmierināti, 45% apmierināti, 17% drīzāk apmierināti, un 6,2% ne gluži apmierināti un 0,8% neapmierināti. Pakalpojumu atbilstība un piemērotība darba devēju vajadzībām novērtēta šādi: 31% pilnībā apmierināti, 40% apmierināti, 21% drīzāk apmierināti, 7,6% ne gluži apmierināti un 0,4% neapmierināti.

Apkopojot datus par respondentu interesi turpmāk izmantot Aģentūras pakalpojumus, rezultāti liecina, ka 48% respondentu plāno un ir ieinteresēti izmantot Aģentūras pakalpojumus, 24% daļēji ieinteresēti tos izmantot.

No aptaujas rezultātiem secināms, ka darba devēju vidē pieprasītākie Aģentūras pakalpojumi ir iespēja publicēt brīvās darba vietas CV un vakanču portālā, valsts līdzfinansējuma saņemšana subsidēto darba vietu izveidei bezdarbniekiem.

Nodarbinātības dienestu savstarpējās izvērtēšanas (*Benchmarking*) ziņojumā Aģentūra saņēmusi rekomendācijas sadarbības ar darba devējiem procesa īstenošanas uzlabojumiem. Ar Stratēģijā definētajiem prioritārajiem virzieniem paredzēts īstenot *Benchmarking* ziņojumā rekomendēto uzlabojumu - sistemātiskas pieejas plānošanas nodrošināšanu un visu elementu, kas tiek pielietoti darba plānošanā, stratēģisku vadīšanu, kā arī regulāru darba devēju apmierinātības pētījumu nodrošināšanu, kas ļautu apzināt un plānot nepieciešamās izmaiņas pakalpojumu un darba devēju vajadzību salāgošanā.

AĢENTŪRAS SADARBĪBAS AR DARBA DEVĒJIEM STIPRO UN VĀJO PUŠU, IESPĒJU UN DRAUDU (SVID) ANALĪZE

Stiprās puses	Vājās puses
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ilggadēja pieredze atbalsta sniegšanā darba devējiem brīvo darba vietu aizpildīšanā un aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanā. 2. Pieredze īstermiņa darba tirgus prognožu un pētījumu veikšanā par dažādiem darba tirgus aspektiem. 3. Darba tirgus īstermiņa prognozes vienam gadam ekonometriskā, zinātniski pamatotā un aprobētā pamatotā modelī. 4. Plaša brīvo darbvietu un darba meklētāju datu bāze "CV un Vakanču portāls" ar bezmaksas vakanču publicēšanas un piemērotu kandidātu atlases iespējām, izmantojot automātisku CV un vakanču salāgošanu. 5. Pilnveidota un attīstīta IT sistēma pakalpojumu administrēšana un nodrošināti e – pakalpojumi 6. Aģentūras pakalpojumu klātienas konsultāciju pieejamība darba devējiem visā Latvijā, 28 filiālēs. 7. NVA dalība EURES tīklā un aktīva pieredzes apmaiņa ar citu dalībvalstu nodarbinātības dienestiem pakalpojumu pilnveidē. 8. Noteikti sasniedzamie ikgadējie mērķi, uzdevumi pakalpojumu darba devējiem novērtēšanai. 9. Vienota atbalsta sniegšanai, ikvienam darba devējam izstrādāts KRG 4.2.3. process "Aģentūras sadarbība ar darba devējiem" 10. Kompetents un uz klientu orientēts personāls. 11. Pakalpojumu rezultātu monitorings dod iespēju novērtēt apmierinātību, efektivitāti un sadarbības šķēršļus. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nepietiekama informētība par plānotām vai paredzamām izmaiņām darba tirgū reģionu griezumos, t.sk. nepietiekami efektīva sadarbība ar pašvaldībām par nodarbinātības jautājumiem. 2. Darba devēji nepietiekami informēti par Aģentūras pakalpojumiem. 3. Nepietiekama elastība individuālas pieejas nodrošināšanai. 4. Birokrātiskais slogs aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanā.

Iespējas	Draudi
<ol style="list-style-type: none"> 1. Darba devēju aktīva iesaiste Aģentūras darba plānošanā un jaunu pakalpojumu ieviešanā. 2. E-pakalpojumu popularizēšana un pilnveide, veicinot pakalpojumu pieejamību un administratīvā sloga mazināšanu. 3. Efektīva Aģentūras sadarbība ar citām valsts pārvaldes iestādēm. 4. Citu ES valstu pieredzes izmantošana sadarbības ar darba devējiem pilnveidei. 5. Sadarbības attīstība ar privātajiem darbā iekārtošanās pakalpojumu sniedzējiem Latvijā. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Būliskas izmaiņas ES un Latvijas ekonomiskajā situācijā, kas samazina darbaspēka pieprasījumu 2. Strukturālais bezdarbs. 3. Nevienmērīga darba tirgus attīstība Latvijas reģionos 4. Ēnu ekonomikas ietekme uz darba tirgu 5. Brīvo darba vietu nepietiekama kvalitāte – nepiemēroti darba apstākļi, zems atalgojums un citu darba vides apstākļi, kas apgrūtina efektīvu darba vietu aizpildīšanu

STRATĒĢIJAS MĒRĶIS UN UZDEVUMI

Stratēģijas mērķis ir nostiprināt darba devēju uzticību aģentūrai, pilnveidojot Aģentūras pakalpojumus atbilstoši darba devēju vajadzībām brīvo darba vietu kvalitatīvai un efektīvai aizpildīšanai.

Stratēģijas mērķa sasniegšanai plānoti pieci rīcības virzieni. Katram virzienam noteikti veicamie uzdevumi. Stratēģijas īstenošanai būtiski ir nodrošināt darba devēja informētību par Aģentūras pakalpojumiem, ērtu pakalpojumu pieejamību un regulāru informācijas apmaiņu par darba devēju vajadzībām un Aģentūras iespējām sniegt atbalstu.

Rīcības virziens "Informēšana" noteikts, lai akcentētu mērķtiecīgas un regulāras informēšanas par Aģentūras piedāvātajiem pakalpojumiem nepieciešamību. Tās nodrošināšanai ik gadu tiks izstrādāts un īstenots komunikācijas plāns, ietverot gan valsts līmeņa, gan reģiona un filiāļu līmeņa aktivitātes. Informēšanas mērķis ir sniegt darba devējiem strukturētu, saprotamu informāciju par Aģentūras pakalpojumiem, informēt par līdzšinējās sadarbības rezultātiem un attīstības plāniem. Īpašs akcents informēšanas pasākumos tiks veltīts labās prakses piemēru popularizēšanai.

Rīcības virziens "Uz darba devēja vajadzībām balstīta sadarbības uzturēšana" ir fundamentāls stratēģijas kontekstā, tā uzdevumi vērsti uz labas informētības nodrošināšanu par darba devēju vajadzībām gan reģionālā, gan valsts līmenī, lai nodrošinātu Aģentūras iespēju efektīvi plānot un sniegt darba devējiem nepieciešamos pakalpojumus.

Aģentūra attīstīs individuālu pieeju sadarbības veidošanai ar katru darba devēju, definējot principus, kā segmentēt uzņēmumus, nosakot piemērotākos sadarbības veidus un intensitāti

Labas informētības sasniegšanai būtiska nozīme ir arī Aģentūras sekmīgai sadarbībai ar pašvaldībām, darba devēju organizācijām un institūcijām, kas sniedz atbalstu uzņēmējdarbības attīstībai. Informācijas apmaiņas uzturēšana nodrošinās ilgtspējīgu uz savstarpēju sadarbību balstītu partnerattiecību veidošanu starp Aģentūru, tās klientiem un sadarbības partneriem.

Rīcības virziens "Pakalpojumu attīstība darba devējiem" vērsts uz efektīvāku un kvalitatīvāku Aģentūrā reģistrēto brīvo darba vietu aizpildīšanu, attīstot CV un vakanču portālu kā lielāko un kvalitatīvāko darba un darbinieku meklēšanas e-platformu Latvijā, kuru aktīvi izmanto darba devēji un darba meklētāji. Aģentūra attīstīs pašapkalpošanās funkcionalitāti pretendentu atlasē, t.sk. ieviešot ESCO prasmju klasifikatoru. Aģentūra veicinās darbinieku kompetenci personāla atlasē veikšanai un piemērotu kandidātu izvērtēšanai atbilstoši darba devēju prasībām. Brīvo darbavietu sekmīgai aizpildīšanai Aģentūra turpinās organizēt un attīstīt vakanču gadatirgu kā demokrātisku platformu brīvo darba vietu aizpildīšanai, paplašinot darba devēju un jebkura darba meklētāja satikšanās iespējas klātienē.

Lai nodrošinātu sekmīgu sadarbību ar darba devējiem subsidēto darba vietu izveidē aktīvo nodarbinātības pasākumu ietvaros, tiks mazināts administratīvais slogs sadarbības uzsākšanai un īstenošanai.

Rīcības virziens „Darba tirgus monitorings un darba tirgus izpēte” galvenie uzdevumi ir veikt darba tirgus situācijas izpēti un prognozes, lai savlaicīgi un elastīgi reaģētu uz izmaiņām darba tirgus situācijā, pilnveidotu Aģentūras rīcībā esošo resursu un sniegto pakalpojumu pārvaldību; apzinātu darba devēju viedokli par Aģentūras pakalpojumiem, veiktu pakalpojumu attīstību atbilstoši darba devēju vajadzībām.

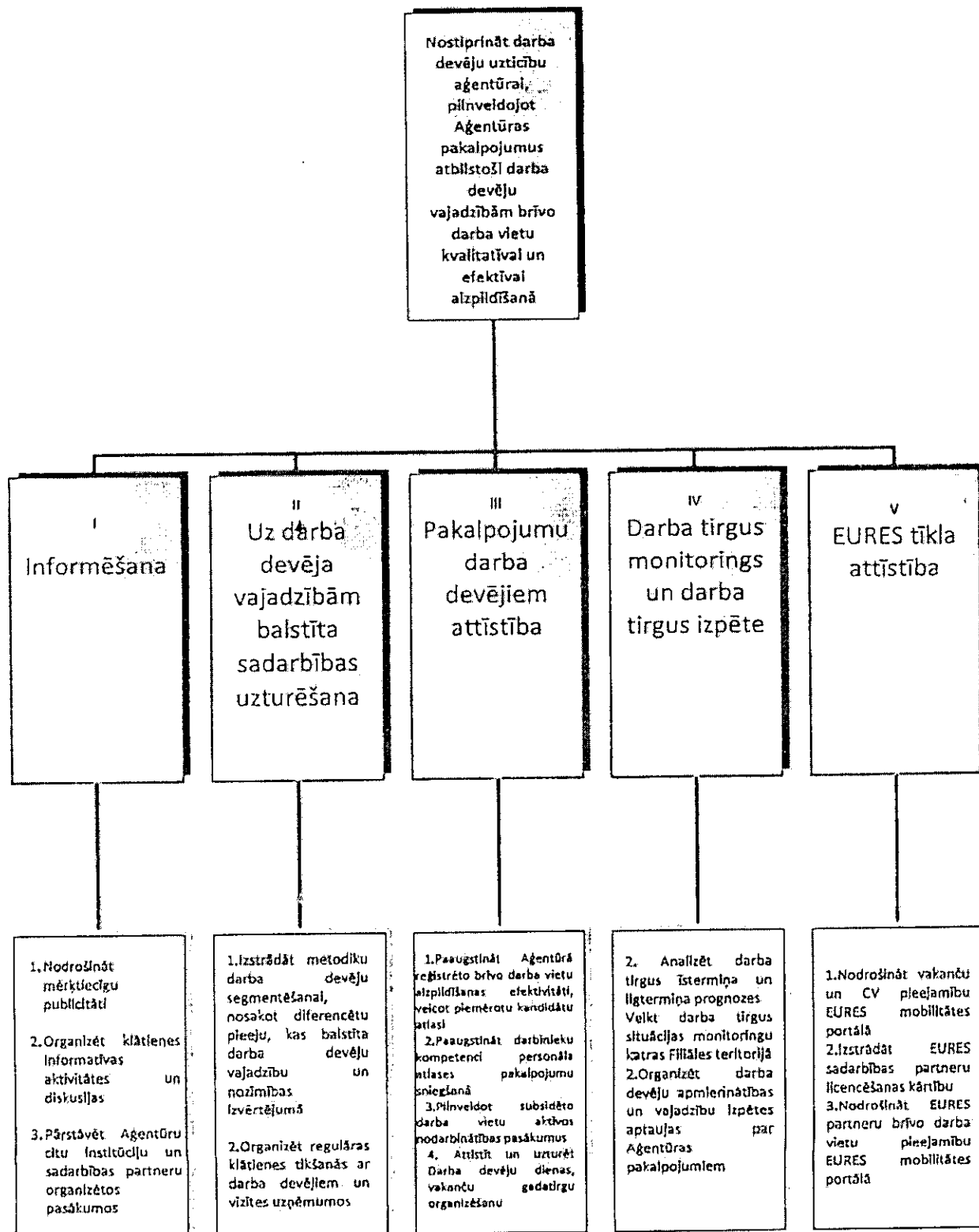
Rīcības virziens „EURES tīkla attīstība”, ņemot vērā EURES regulas nosacījumus darbaspēka mobilitātes atbalstam un EURES pakalpojumu paplašināšanai, tiks izstrādāti EURES partneru (citu organizāciju, kas nodarbotos ar EURES pakalpojumu īstenošanu) licencēšanas un sadarbības kritēriji; tiks organizēta licencēto EURES partneru pieteikto brīvo darba vietu pieejamība EURES mobilitātes portālā.

Stratēģijas mērķis: nostiprināt darba devēju uzticību aģentūrai, pilnveidojot Aģentūras pakalpojums atbilstoši darba devēju vajadzībām brīvo darba vietu kvalitatīvai un efektīvai aizpildīšanai.	
1. Rīcības virziens - Informēšana	
<i>Uzdevums</i>	<i>Sasniedzamais rezultāts</i>
1.1. Nodrošināt mērķtiecīgu publicitāti	✓ Izstrādāts ikgadējs komunikācijas plāns
1.2. Organizēt klātienē informatīvas aktivitātes un diskusijas	✓ Reizi gadā katrā reģionā organizētas aktivitātes
1.3. Pārstāvēt Aģentūru citu institūciju un sadarbības partneru organizētos pasākumos	✓ Pēc nepieciešamības
2. Rīcības virziens - Uz darba devēju vajadzību balstīta sadarbības uzturēšana	
<i>Uzdevums</i>	<i>Sasniedzamais rezultāts</i>
2.1. Izstrādāt metodiku darba devēju segmentēšanai, nosakot diferencētu pieeju, kas balstīta darba devēju vajadzību un nozīmības izvērtējumā.	✓ Izstrādāta metodika ✓ Veikta darba devēju segmentēšana
2.2. Organizēt regulāras klātienē tikšanās ar darba devējiem un vizītes uzņēmumos	✓ Īstenotas 28 aktivitātes mēnesī
3. Rīcības virziens - Pakalpojumu darba devējiem attīstība	
<i>Uzdevums</i>	<i>Sasniedzamais rezultāts</i>
3.1. Pilnveidot e-pakalpojumus ērtākai un efektīvākai brīvo darba vietu aizpildīšanai	✓ Pilnveidota pašapkalpošanās un salāgošanas funkcionalitāte piemērotu kandidātu atlasī ✓ Vienkāršota uzņēmumu

	<p>autorizēšanās iespēja portālā</p> <p>✓ 40% no visām reģistrētajām vakancēm darba devēji reģistrējuši, izmantojot CV un Vakancu portālu</p>
3.2.Paaugstināt Aģentūrā reģistrēto brīvo darba vietu aizpildīšanas efektivitāti, veicot piemērotu kandidātu atlasī	<p>✓ Ne mazāk kā 10 % no reģistrētām vakancēm mēnesī, tiek organizētas klātienē atlases;</p> <p>✓ 40 % no reģistrētām vakancēm tiek aizpildītas pirmo 2 mēnešu laikā</p>
3.3.Paaugstināt darbinieku kompetenci personāla atlases pakalpojumu sniegšanā	<p>✓ Ik gadu veiktas darbinieku apmācības</p>
3.4.Pilnveidot subsidēto darba vietu aktīvos nodarbinātības pasākumus	<p>✓ Mazināts administratīvais slogs pasākumu īstenošanā:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vienkāršota darba devēju pieteikšanās un izvērtēšanas procedūra; - Vienkāršota atskaišu un norēķinu sistēma par pasākumu īstenošanu
3.5.Attīstīt un uzturēt Darba devēju dienas organizēšanas tradīciju, t.sk. vakancu gadatirgu organizēšanu	<p>✓ Īstenotas 4 aktivitātes gadā</p>
4. Rūpnieciskais sektors - Darba tirgus monitoringa un darba tirgu izpēte	
<i>Uzdevums</i>	<i>Sasniedzamais rezultāts</i>
4.1.Analizēt darba tirgus īstermiņa un ilgtermiņa prognozes	✓ 1 reizi pusgadā
4.2.Veikt darba tirgus situācijas monitoringu katras Filiāles teritorijā	✓ 1 reizi ceturksnī sagatavots pārskats
4.3.Organizēt darba devēju apmierinātības un vajadzību izpēti aptaujas par Aģentūras pakalpojumiem	✓ 1 reizi gadā
5. Rūpnieciskais sektors - EURES tīkla attīstība	
<i>Uzdevums</i>	<i>Sasniedzamais rezultāts</i>
5.1.Nodrošināt vakancu un CV pieejamību EURES mobilitātes portālā	<p>✓ Apzināta resursu un IT risinājumu iespējas informācijas sistēmu sadarbībai</p> <p>✓ Nodrošināta vakancu un CV</p>

	pieejamība EURES mobilitātes portālā
5.2. Izstrādāt EURES sadarbības partneru licencēšanas kārtību un nodrošināt partneru piesaisti	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Apzināta citu dalībvalstu pieredze jaunu EURES dalībnieku un partneru piesaistei un kritēriju izstrādei ✓ Izstrādāta EURES sadarbības partneru licencēšanas kārtība ✓ Veikta sabiedrības informēšana partneru piesaistei
5.3. Nodrošināt EURES partneru brīvo darba vietu pieejamību EURES mobilitātes portālā	<ul style="list-style-type: none"> ✓ EURES tīkla atvēršana plašākam dalībnieku un partneru lokam atbilstoši EURES regulas prasībām, palielinot brīvo darba vietu skaitu EURES mobilitātes portālā

3.attēls. Stratēģijas mērķis un rīcības virzieni



NOBEIGUMS

Stratēģijā noteikto rīcības virzienu uzdevumi un sasniedzamie rezultāti detalizētāk tiks iekļauti Nodarbinātības valsts aģentūras ikgadējā darba plānā 2017.-2019. gadam.

© Nodarbinātības valsts aģentūra, 2016

K.Valdemāra ielā 38 k-1, Rīgā, LV – 1010

E-pasts: nva@nva.gov.lv

Interneta vietne: <http://www.nva.gov.lv/>

D. Liliņa
05.08.2016.

I. Liliņa

A. Diekmans
A. Diekmans

Nodarbinātības valsts aģentūras
Pakalpojumu departamenta
direktore
E. Lociņa
2016. 05. 09.