PROJEKTU UN KVALITĀTES VADĪBA

DARBA TIRGUS SPECIFISKO REĢIONĀLO PROBLĒMU IDENTIFICĒŠANA UN PASĀKUMU IZSTRĀDĀŠANA REĢIONĀLĀ DARBA TIRGUS KONKURĒTSPĒJAS STIPRINĀŠANAI

PĒTĪJUMA ATSKAITE

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Rīga 2014

Eiropas Sociālā fonda darbības programmas „Cilvēkresursi un nodarbinātības" projekta „Nodarbinātības valsts aģentūras darba tirgus prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība" (Nr.1DP/1.3.1.7.0./09/IPIA/NVA/001) papildinājuma 1.3.1.7. aktivitātes „Darba tirgus pieprasījuma īstermiņa un ilgtermiņa prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība" projekta „Darba tirgus pētījumu metodikas izstrāde un pilnveide pētījumu sagatavošanai" (Nr. NVA 2011/5_ESF) pētījumu „Darba tirgus specifisko reģionālo problēmu identificēšana un pasākumu izstrādāšana reģionālā darba tirgus konkurētspējas stiprināšanai" veica personu apvienības, kuru veido SIA „Projektu un kvalitātes vadība" un SIA „Attīstības projektu institūts", pētnieku grupa:

projekta vadītāja – Evija Eglīte (maģistra grāds sociālajās zinātnēs) projekta koordinators – Māris Krūze; pētnieks Mg.soc.d. Juris Osis.

Pētījuma izstrādē piedalījās pētnieks Māris Brants (maģistra grāds socioloģijā).

Pētījuma lauka darba veikšanu nodrošināja SIA „Latvijas Fakti" (pamatojoties uz Nodarbinātības valsts aģentūras atklātā konkursa „Datu ieguves pakalpojumi" (iepirkuma identifikācijas numurs NVA 2012/6_ESF) rezultātiem), kā arī personu apvienība, kas sastāv no SIA „Baltijas Konsultācijas" un SIA „Sandra Mūriņa Konsultācijas" (pamatojoties uz Nodarbinātības valsts aģentūras iepirkumu (Identifikācijas Nr. NVA 2013/93_ESF „Datu ieguves pakalpojumi pētījumam „Darba tirgus specifisko reģionālo problēmu identificēšana un pasākumu izstrādāšana reģionālā darba tirgus konkurētspējas stiprināšanai"").

Pētījums „Darba tirgus specifisko reģionālo problēmu identificēšana un pasākumu izstrādāšana reģionālā darba tirgus konkurētspējas stiprināšanai" ir īstenots ar 85% Eiropas Savienības finansiālu atbalstu no Eiropas Sociālā fonda un 15% Latvijas valsts budžeta finansiālu atbalstu. Šajā pārskatā ir pausts pētnieku grupas viedoklis, un tas nekādā gadījumā nav uzskatāms par Eiropas Kopienas vai Latvijas valsts viedokļa atspoguļojumu.

© SIA Projektu un kvalitātes vadība

2014

SATURS

Saturs 1
Saīsinājumi 3
Terminu definīcijas 4
Ievads 6
1. Pētījuma metodoloģija 8
2. Rīgas reģiona darba tirgus problēmu raksturojums 13
Reģiona sociāli ekonomiskais profils 13
Darba tirgus raksturojums 19
Darba devēji 19
Darba ņēmēji 26
Nestrādājošie Rīgas reģiona iedzīvotāji 31
Pašvaldību pārstāvji 32
Mobilitāte 34
3. Vidzemes reģiona darba tirgus problēmu raksturojums 37
Reģiona sociāli ekonomiskais profils 37
Darba tirgus raksturojums 42
Darba devēji 42
Darba ņēmēji 47
Nestrādājošie Vidzemes reģiona iedzīvotāji 53
Pašvaldību pārstāvji 54
Mobilitāte 55
4. Kurzemes reģiona darba tirgus problēmu raksturojums 59
Reģiona sociāli ekonomiskais profils 59
Darba tirgus raksturojums 64
Darba devēji 64
Darba ņēmēji 69
Nestrādājošie Kurzemes reģiona iedzīvotāji 74
Pašvaldību pārstāvji 75
Mobilitāte 77

5. Zemgales reģiona darba tirgus problēmu raksturojums 80

Reģiona sociāli ekonomiskais profils 80

Darba tirgus raksturojums 85

Darba devēji.....85

Darba ņēmēji 91

Nestrādājošie Zemgales reģiona iedzīvotāji 97

Pašvaldību pārstāvji 98

Mobilitāte 99

6. Latgales reģiona darba tirgus problēmu raksturojums 102

Reģiona sociāli ekonomiskais profils 102

Darba tirgus raksturojums 107

Darba devēji.....107

Darba ņēmēji 113

Nestrādājošie Latgales reģiona iedzīvotāji 119

Pašvaldību pārstāvji 120

Mobilitāte 121

7. Kopsavilkums par darba tirgus reģionālajām problēmām 125

8. Pasākumi reģionālā darba tirgus konkurētspējas stiprināšanai 143

SAĪSINĀJUMI

ADTP – aktīvās darba tirgus politikas pasākumi.

CSP – Centrālā statistikas pārvalde.

EK – Eiropas Komisija.

EM – Ekonomikas ministrija.

EP – Eiropas Padome.

ES – Eiropas Savienība.

ESAO – Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija.

IKP – Iekšzemes kopprodukts.

IZM –Izglītības un zinātnes ministrija.

KPP – konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi.

LBAS – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija.

LM – Labklājības ministrija.

LR – Latvijas Republika.

LU – Latvijas Universitāte.

NACE – Saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija.

NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra.

NVO – nevalstiskā organizācija.

SAB – Satversmes aizsardzības birojs.

VDI – Valsts darba inspekcija.

TERMINU DEFINĪCIJAS

Aktīva darba meklēšana –	cilvēka mērķtiecīgas darbības, lai atrastu algotu darbu – piedalīšanās konkursos uz vakantajām darbavietām, citas darbības, ar mērķi atrast darbu.
Aktīvās darba tirgus politikas pasākumi –	aktīvie nodarbinātības pasākumi un preventīvie bezdarba samazināšanas pasākumi.
Bezdarbnieks –	persona, kas pēc reģistrēšanās Nodarbinātības valsts aģentūrā atbilstoši Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma nosacījumiem, ir ieguvusi bezdarbnieka statusu.
Darba meklētājs –	persona, kas pēc reģistrēšanās Nodarbinātības valsts aģentūrā atbilstoši Bezdarbnieka un darba meklētāja atbalsta likuma nosacījumiem, ir ieguvusi darba meklētāja statusu.
Darba tirgus –	vide, kurā notiek darba piedāvājuma un pieprasījuma savstarpējā mijiedarbība, nosakot darba samaksas līmeni un izvietojumu.
Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji –	abu dzimumu personas, kuras pārskata periodā piedāvā savu darbu materiālo vērtību ražošanai vai pakalpojumu sniegšanai. Ekonomiski aktīvos iedzīvotājus veido nodarbinātie un darba meklētāji (gan reģistrētie Nodarbinātības valsts aģentūrā, gan nereģistrētie), kuri aktīvi meklē darbu.
Eurostat –	Eiropas Savienības statistikas iestāde un EK dienests, kas atbild par Eiropas statistikas izstrādi, sagatavošanu un izplatīšanu.
Ilgstošs bezdarbnieks –	persona, kurai vairāk nekā gadu nav darba.
Nodarbinātības valsts aģentūra –	labklājības ministra pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kas izveidota, lai īstenotu valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu atbalsta jomā. Labklājības ministrs NVA pārraudzību īsteno ar Labklājības ministrijas starpniecību.

Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi –	pasākumi, kas ir vērsti uz bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu konkurētspējas veicināšanu darba tirgū. KPP ietver individuālas konsultācijas un grupu nodarbības (kursi, semināri, lekcijas) darba meklēšanas metožu apguvei, psiholoģiskam atbalstam un darba tirgum nepieciešamo pamatprasmju un iemaņu apguvei.
Kvalitatīvās metodes –	pētījumu metodes, ar kuru palīdzību iegūst informāciju par kādas parādības būtību un dažādiem aspektiem, pēta viedokļu dažādību, meklē atbildes uz jautājumiem – kāpēc? kā? Biežāk izmantotās kvalitatīvo pētījumu metodes ir dziļās intervijas, fokusgrupu diskusijas, novērošana un dokumentu analīze.
Kvantitatīvās metodes –	pētījumu metodes, ar kuru palīdzību iegūst kvantitatīvu, skaitlisku informāciju par kādas parādības izplatību, meklē atbildes uz jautājumiem – cik daudz? cik bieži? cik liela daļa no..? Biežāk izmantotās kvantitatīvo pētījumu metodes ir tiešā intervija, telefonintervija, anketēšana un interneta aptauja.
Prasmes –	īpašas dotības, kas iegūtas apmācībās vai praksē un kas ir noderīgas darbam. Tās ietver spējas apgūt, atjaunot un paplašināt teorētiskās zināšanas un spējas, radoši tās izmantot praksē darba uzdevumu izpildē. Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūrā (EKI) prasmes apraksta kā kognitīvas (loģiskās, intuitīvās un radošās domāšanas izmantošana) vai praktiskas (ietverot roku veiklību un metožu, materiālu, darba rīku un instrumentu izmantošanu).
Respondents –	cilvēks, kas aptaujā vai intervijā sniedz atbildes uz uzdotajiem jautājumiem.
SPSS –	prognozējošās analītikas un statistiskās analīzes programmatūras pakete (Statistical Package for the Social Sciences). SPSS ir visplašāk lietotā statistikas datu analīzes programma sociālajās zinātnēs.

IEVADS

Pieci plānošanas reģioni – Rīgas, Vidzemes, Kurzemes, Zemgales un Latgales – Latvijā izveidoti reģionālās attīstības plānošanai, koordinācijai un pašvaldību sadarbības nodrošināšanai. Plānošanas reģionu veidošanās aizsākās jau pagājušā gadsimta deviņdesmito gadu otrajā pusē pēc pašvaldību iniciatīvas, bet valdība to teritorijas apstiprināja 2003. Informācijas uzskaites mērķiem Latvijā ir izveidoti seši statistiskie reģioni. Statistisko reģionu sistēmā Rīgas plānošanas reģions ir sadalīts divos statistiskajos reģionos – Rīgas (ietver Rīgas pilsētu) un Pierīgas (ietver pārējo Rīgas plānošanas reģiona teritoriju) statistiskajā reģionā. Pārējo četru plānošanas un statistisko reģionu robežas sakrīt.

Mūsu valstī ir veikti atsevišķi pētījumi, kuri veltīti reģionu attīstības izpētei, to skaitā, arī reģionālās nodarbinātības problēmu izpētei. Tomēr darba tirgus situācija mainās līdz ar valsts un tās reģionu saimniecisko attīstību, un iepriekš veikto pētījumu rezultāti vairs precīzi neatspoguļo šībrīža Latvijas reģionu darba tirgus situāciju.

Pētījuma „Darba tirgus specifisko reģionālo problēmu identificēšana un pasākumu izstrādāšana reģionālā darba tirgus konkurētspējas stiprināšanai" mērķis ir identificēt un analizēt Latvijas darba tirgus specifiskās reģionālās problēmas. Pētījumā tiek izmantotas gan kvantitatīvās, gan kvalitatīvās metodes. Kvantitatīvā pētījuma ietvaros tika veikta darba devēju telefonaptauja ar mērķi izvērtēt darba ņēmēju apmācību vajadzības darba devēju skatījumā, kā arī, lai veiktu reģionu darba tirgus analīzi, noskaidrotu darbaspēka reģionālās mobilitātes līmeni, kā arī salīdzinātu reģionu darba tirgus konkurētspēju, veikta Latvijas darbaspējīgo iedzīvotāju klātienes aptauja. Kvalitatīvā pētījuma ietvaros veiktas 15 fokusgrupu diskusijas ar mērķi detalizētāk identificēt pastāvošās problēmas un saņemt pētnieciski kvalitatīvu informāciju tālākai analīzei.

Pētījuma ziņojumā katram Latvijas plānošanas reģionam veltīta atsevišķa nodaļa. kurā atspoguļoti reģiona darba tirgus izpētes rezultāti, kā arī ziņojuma noslēgumā dots kopsavilkums, kurā pētījuma rezultāti salīdzināti reģionālā griezumā.

1. Pētījuma metodoloģija

Pētījuma „Darba tirgus specifisko reģionālo problēmu identificēšana un pasākumu izstrādāšana reģionālā darba tirgus konkurētspējas stiprināšanai" dizains paredzēja veikt:

- Darbaspējīgo iedzīvotāju klātienes aptauju dzīvesvietās.
- Darba devēju telefonaptauju.
- Fokusgrupu diskusijas.
- Ekspertu diskusiju.

Darbaspējīgo iedzīvotāju klātienes aptauja dzīvesvietās notika laika posmā no 2013.gada 28.jūnija līdz 2013.gada 20.oktobrim tiešās (face-to-face) intervijas metodi respondenta dzīvesvietā latviešu vai krievu valodā. Mērķa grupa: Latvijas iedzīvotāji vecumā no 15 līdz 64 gadiem. Ģenerālais kopums: 1'549'011 Latvijas iedzīvotāji vecumā no 15 līdz 64 gadiem. Izlases lielums: 8028 iedzīvotāju (ģenerālajam kopumam reprezentatīva izlase). Lauka darba veicējs: Tirgus un sociālo pētījumu centrs „Latvijas Fakti".

Pētījuma veikšanā tika izmantota reprezentatīva Latvijas sabiedrības izlase, kas veidota pēc daudzpakāpju nejaušās izlases metodes. Izlases stratifikācijas pazīmes:

a) ģeogrāfiskais apdzīvotības blīvums;

b) respondenta tautība.

Stratificēta nejaušības izlase nodrošina reprezentatīvu visu svarīgāko sociāli demogrāfisko grupu pārstāvniecību. Aptaujas izlase tiek aprēķināta un stratificēta, balstoties uz LR Centrālās statistikas pārvaldes publicēto informāciju par Latvijas iedzīvotāju skaitu Latvijas pilsētās un pagastos. Izlases aprēķināšanā un ģeogrāfiskajā izkliedē tiek izmantota nejaušā maršruta metode (random route procedure).

PLĀNOTĀS UN REALIZĒTĀS IZLASES RAKSTUROJUMS

	Respondentu skaits izlasē (%)	Statistika
Reģions:		
Rīga	30.4	31.6
Pierīga	17.3	17.8
Vidzeme	11.0	10.7
Kurzeme	13.0	13.2
Zemgale	12.7	11.9
Latgale	15.6	14.8
Apdzīvotā vieta:		
Rīga	30.4	31.6
Pilsētas	38.1	36.1
Lauki	31.5	32.3

Lai iegūtu 8028 intervijas, kopumā tika apmeklētas 15'022 adreses, no kurām:

1.	Adrese nav pieejama (kodēta ieeja, slēgtas kāpņu telpas durvis u.tml.)	1031
2.	Neviens nav mājās pēc 3 apmeklējuma reizēm	1958
3.	Adrese nav dzīvojamais objekts (uzņēmums, iestāde, tukšs dzīvoklis)	479
4.	KONTAKTS NAV VEIKTS (1 + 2 + 3)	3468
5.	KONTAKTS VEIKTS, BET NEDERĪGA ADRESE (Izvēlētā mājsaimniecība neatbilst mērķa grupai (jaunāki par 15 gadiem un/vai vecāki par 64 gadiem))	3172
6.	Atteikums no mājsaimniecības	2039
7.	Atteikums no respondenta	1271
8.	Respondents nav pieejams visā aptaujas periodā	216
9.	KONTAKTS VEIKTS, BET NEVEIKSMĪGS REZULTĀTS (6 + 7 + 8)	**3526**
10.	PABEIGTAS INTERVIJAS	**8028**
11.	Respondence (10 / 10 + 9)	**69%**
12.	**KOPĒJAIS APMEKLĒTO ADREŠU SKAITS (4 + 5 + 9 + 10)**	**15'022**

Daļēji atvērto jautājumu kodēšanai tika veidots kodu saraksts, kas tika formalizēts apstrādājot 30% no anketām. Pētījumos iegūtās informācijas kodēšanu, ievadīšanu un apstrādi veica profesionāli sagatavoti "Latvijas Faktu" štata darbinieki.

Datu ievads un apstrāde notika "Latvijas Faktu" IT nodaļā, izmantojot licenzētu programmu SPSS Statistics 17.0 (PASW Statistics 17.0);

Dati tika ievadīti atbilstoši NVA izstrādātās un apstiprinātās anketas mainīgo nosaukumiem.

Pēc datu ievadīšanas notika ievadīšanas procedūras pārbaude, kuras gaitā 15% anketu tika pakļautas otrreizējai ievadīšanai. Gadījumā, ja kļūda starp pirmo un otrreizējo ievadīšanu pārsniegtu 2%, otrreiz tiktu ievadītas arī visas pārējās anketas, taču minētā procedūra nebija nepieciešama, jo datu ievada kļūdas nepārsniedza 2%.

Darba devēju telefonaptauja notika laikā no 2014.gada 29.janvāra līdz 2014.gada 27.februārim. Mērķa grupa: 2500 darba devēji. Lauku darba veicējs: SIA „Factum".

Aptaujā tika izmantota multimodālu pieeju. Pēc respondenta izvēles anketas aizpildīšanai izmantota kāda no sekojošām datu ieguves metodēm:

a) datorizētas telefonintervijas (CATI – *Computer-assisted Telephone Interviews*), veicot zvanus gan fiksētajās, gan mobilajās līnijās;

b) datorizētas interneta aptaujas (CAWI – *Computer-assisted Web Interviews*), aizpildot anketu tiešsaistes režīmā internetā.

Pēc respondenta izvēles intervijas tika veiktas latviešu vai krievu valodā.

Aptaujas īstenošanā tika izmantota darba devēju kvotu izlase, nodrošinot:

a) optimālu teritoriālo pārstāvniecību plānošanas reģionu (Rīga, Kurzeme, Latgale, Vidzeme, Zemgale) līmenī;

b) optimālu pārstāvniecību pēc darbinieku skaita grupās „5 – 49 darbinieki" un „50 – 249 darbinieki"; izlasē netika iekļauti uzņēmumi ar mazāk kā 5 darbiniekiem; izlasē iekļauti visi uzņēmumi, kuros ir vismaz 250 darbinieki;

c) optimālu sadalījumu pēc īpašuma formas (privātais vai sabiedriskais sektors);

d) optimālu pārstāvniecību pēc tautsaimniecības nozares (NACE 2).

IZMANTOTO KONTAKTU KOPSKAITS	**3078**
Nederīgi kontakti (neatbilstošs darbinieku skaits uzņēmumā)	**186**
Derīgi kontakti kopā (RTOT), t.sk.	**2892**
Veiktās intervijas (R), t.sk.	**2684**
Derīgas intervijas CATI	**539**
Derīgas intervijas CAWI	**2017**
Nederīgas/ nepabeigtas intervijas CATI	**14**
Nederīgas/ nepabeigtas intervijas CAWI	**114**
Nerespondence, t.sk.	**208**
CATI atteikums piedalīties	**112**
CAWI atteikums piedalīties	**96**
Respondence – atbildētība Atbildētība = R / RTOT R = Veiktās intervijas RTOT = Derīgo kontaktu skaits	**93%**

CATI kontrole veikta aptaujas lauka darba procesā telefonintervīju noklausīšanās veidā nejauši izvēlētiem respondentiem, pārbaudot interviju notikšanas faktu un kvalitāti. CAWI kontrole veikta datu sagatavošanas un pārbaudes procesā:

a) salīdzinot iegūto informāciju ar datu bāzēs esošo;

b) pārbaudot datu atbilstību un iekšējo loģiku.

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

Fokusgrupu diskusijas notika no 2014. gada 29. janvāra līdz 2014. gada 25. februārim. Lauku darba veicējs: SIA „Baltijas Konsultācijas" un SIA „Sandra Mūriņa Konsultācijas".

Mērķa grupas –

a. darba ņēmēji – 5 diskusijas;
b. darba devēji – 5 diskusijas;
c. pašvaldību vadītāji (pārstāvji) – 5 diskusijas.

Fokusgrupu dalībnieku atlases kritēriji:

a. ekonomiski aktīvie nodarbinātie Latvijas iedzīvotāji (vecums 20 – 64 gadi);
b. atbilstība mērķa grupai (pašvaldības vadītājs / pārstāvis);
c. dzīvesvieta.

Ņemot vērā, ka administratīvi teritoriālais griezums ir šī pētījuma galvenā analīzes dimensija, diskusiju dalībnieki reģionos pārstāvēja attiecīgā reģiona pašvaldības ar dažādiem attīstības līmeņiem. Reģionālo fokusgrupu dalībnieku rekrutēšanas plānojumā ņemts vērā katra attiecīgā reģiona novada 2012. gada teritorijas attīstības indekss (TAI). Tādējādi visu trīs mērķa grupu fokusgrupu diskusiju dalībnieki tika rekrutēti, ievērojot sekojošu sadalījumu:

a. 3 dalībnieki no reģiona republikas pilsētas;
b. 3 dalībnieki no reģiona novadiem ar augstu TAI;
c. 3 dalībnieki no reģiona novadiem ar zemu TAI.

Reģionālo fokusgrupu diskusiju dalībnieku rekrutēšanas plānojums

	Republikas pilsēta	Novadi ar augstu TAI	Novadi ar zemu TAI
KURZEME	Liepāja	Grobiņas novads Rojas novads Saldus novads Talsu novads Ventspils novads	Aizputes novads Brocēnu novads Kuldīgas novads Skrundas novads Vaiņodes novads
ZEMGALE	Jelgava	Bauskas novads Dobeles novads Iecavas novads Ozolnieku novads Vecumnieku novads	Auces novads Jaunjelgavas novads Jaunpils novads Rundāles novads Tukuma novads

VIDZEME	Valmiera	Ķeguma novads Ķekavas novads Salacgrīvas novads Siguldas novads Smiltenes novads	Gulbenes novads Limbažu novads Līgatnes novads Madonas novads Strenču novads
LATGALE	Daugavpils	Balvu novads Krāslavas novads Līvānu novads Ludzas novads Preiļu novads	Dagdas novads Kārsavas novads Rugāju novads Viļakas novads Viļānu novads

Vienas fokusgrupas dalībnieku paredzamais skaits bija 9. Gadījumos, kad fokusgrupu dalībnieku skaits bija objektīvi mazs (apgrūtināta nepieciešamā fokusgrupu dalībnieku piesaiste vai uz fokusgrupas diskusiju neieradās visi iepriekš piekrišanu izteikušie dalībnieki), pieļaujamas situācijas, kad tika rīkotas diskusijas ar mazāku diskusijas dalībnieku skaitu, bet ne mazāku kā 8.

Vienas fokusgrupas diskusijas ilgums 80 – 90 minūtes.

Ekspertu diskusijas mērķis bija apzināt ekspertu redzējumu par Latvijas darba tirgus specifiskām reģionālajām problēmām un pasākumu izstrādāšanas iespējām reģionālā darba tirgus konkurētspējas stiprināšanai. Diskusija notika 2014.gada 29. aprīlī Rīgā. Tajā piedalījās 9 eksperti, kuri pārstāvēja Labklājības ministriju, Ekonomikas ministriju, Izglītības un zinātnes ministriju, Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministriju, Nodarbinātības valsts aģentūru, Kurzemes un Rīgas plānošanas reģionus un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību.

2. RĪGAS REĢIONA DARBA TIRGUS PROBLĒMU RAKSTUROJUMS

REĢIONA SOCIĀLI EKONOMISKAIS PROFILS

Rīgas plānošanas reģionu veido divu republikas nozīmes pilsētu – galvaspilsētas Rīgas, Jūrmalas un 28 novadu vietējās pašvaldības, kuru sastāvā ir arī 10 pilsētu teritorijas. Rīgas plānošanas reģions ir sadalīts divos statistiskajos reģionos – Rīgas (Rīgas pilsēta) un Pierīgas (pārējā Rīgas plānošanas reģiona teritorija) statistiskajā reģionā.

2.1. attēls. Rīgas plānošanas reģiona administratīvās teritorijas

Rīgas plānošanas reģiona teritorijas platība ir 10439 km², un abi to veidojošie statistiskie reģioni platības ziņā ir mazākie Latvijā – Rīgas reģiona platība ir 304 km², bet Pierīgas reģiona platība 10135 km². 2013. gadā iedzīvotāju blīvums Rīgas plānošanas reģionā bija 97 cilv./km², turklāt Rīgas reģionā iedzīvotāju blīvums ievērojami pārsniedz šo rādītāju citos reģionos (Rīgas reģionā – 2117 cilv./km², Pierīgas reģionā 37 cilv./km²).

2013. gadā pēc CSP datiem iedzīvotāju skaits Rīgas plānošanas reģionā bija 1013602 cilvēku, kas ir puse no valsts iedzīvotāju kopskaita (50,1 %). No 2009. gada līdz 2013. gada sākumam Rīgas plānošanas reģiona iedzīvotāju kopskaits ir samazinājies par 48376 iedzīvotājiem, galvenokārt Rīgas reģionā, nedaudz mazāk Pierīgas reģionā.

2.1. tabula. Iedzīvotāju skaits gadāRīgas plānošanas reģionā

	2009	2010	2011	2012	2013
Rīgas reģions	687443	673433	659418	649853	643615
Pierīgas reģions	374535	373918	371952	370128	369987
Rīgas plānošanas reģions	**1061978**	**1047351**	**1031370**	**1019981**	**1013602**

Kā galvenie iedzīvotāju skaita izmaiņu faktori, bez mirstības, jāmin negatīvais dabiskais pieaugums un migrācija. Zemāk pievienotajā tabulā minēti 2012. gada skaitļi, jo pētījuma veikšanas laikā nebija pieejami jaunāki dati.

2.2. tabula. Iedzīvotāju skaita izmaiņas ietekmējošie faktori Rīgas plānošanas reģionā 2012. gadā

	Dabiskais pieaugums	Migrācijas saldo
Rīgas reģions	-2182	-4056
Pierīgas reģions	-381	240
Rīgas plānošanas reģions	**-2563**	**-3816**

Rīgas plānošanas reģionā sieviešu skaits gandrīz par 100 tūkst. pārsniedz vīriešu skaitu – 2013. gadā reģionā dzīvoja 556743 sieviešu un 456859 vīriešu, bet iedzīvotāju vidējais vecums bija 41,6 gadi (sievietēm 44,3 gadi, vīriešiem 38,6 gadi).

Reģiona cilvēkresursus, attīstības potenciālu un reģiona pievilcību investoriem raksturo demogrāfiskā slodze, jeb darbspējas vecumu nesasniegušo un pārsniegušo personu skaita attiecība pret personu skaitu darbspējas vecumā. CSP dati liecina, ka Rīgas plānošanas reģionā samazinās iedzīvotāju īpatsvars darbspējas vecumā un palielinās iedzīvotāju īpatsvars līdz un virs darbspējas vecuma, kas izraisa demogrāfiskās slodzes palielināšanos.

2.3. tabula. Demogrāfiskās slodzes līmenis Rīgas plānošanas reģionā

	2011	2012	2013
Rīgas reģions	540	560	577
Pierīgas reģions	557	568	577
Rīgas plānošanas reģions	**548**	**564**	**577**

Rīgas plānošanas reģiona iedzīvotājus darbspējas vecumā raksturo salīdzinoši augsts izglītības līmenis – aptuveni piektā daļa (21,1%) iedzīvotāju vecumā no 15 līdz 64 gadiem ieguvusi augstāko izglītību, nedaudz mazāks skaits (20,5%) profesionālo vidējo izglītību vai arodizglītību.

2.4. tabula. Rīgas plānošanas iedzīvotāji darbspējas vecumā pēc augstākā sekmīgi iegūtā izglītības līmeņa

	Rīgas reģions	Pierīgas reģions	Rīgas plānošanas reģions
Doktora grāds	2319	719	**3038**
Augstākā izglītība	149209	65007	**214216**
Profesionālā vidējā izglītība vai arodizglītība	130166	77152	**207318**
Vispārējā vidējā izglītība	112630	59886	**172516**
Pamatizglītība	45716	39063	**84779**
Zemāka par pamatizglītību	10526	7759	**18285**
Neprot ne lasīt, ne rakstīt	213	247	**460**

Rīgas plānošanas reģionā atrodas 277 vispārizglītojošās skolas, kurās 2012./2013. mācību gadā mācījās 101383 skolēni (Rīgas reģionā 67265 skolēni, Pierīgas reģionā 34118 skolēni). Savukārt profesionālās izglītības programmas 2012./2013.mācību gadā apguva 14210 audzēkņi, bet augstskolās un koledžās 2013./2014. mācību gadā gadā uzņemti 11757 Rīgas plānošanas reģionā dzīvojoši studenti. Saskaņā ar CSP un IZM datiem, augstākās izglītības iestādēs uzņemto studentu skaits samazinās un pēdējo trīs gadu laikā koledžās un augstskolās uzņemto studentu skaits sarucis par vairāk kā 1000 studentiem.

2.5. tabula. Augstskolās, koledžās pamatstudijās uzņemto Rīgas plānošanas reģionā dzīvojošo studentu skaits

	2011	2012	2013
Rīgas reģions	8894	8729	8003
Pierīgas reģions	3935	4009	3754
Rīgas plānošanas reģions	**12829**	**12738**	**11757**

Salīdzinot ar citiem Latvijas reģioniem, Rīgas plānošanas reģiona iedzīvotāji samērā aktīvi iesaistās pieaugušo izglītības pasākumos. Šajā jomā īpaši jāatzīmē Rīgas reģions, kurā aptuveni katrs trešais iedzīvotājs ir piedalījies formālās vai neformālās pieaugušo izglītības pasākumos.

2.6. tabula. Rīgas plānošanas reģiona iedzīvotāju piedalīšanās pieaugušo izglītībā, %

	Formālā un/vai neformālā izglītība	Formālā izglītība	Neformālā izglītība
Rīgas reģions	35,7	32,9	36,5
Pierīgas reģions	17,3	13,5	17,4

Ekonomisko aktivitāti raksturo ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistisko vienību skaits un to izmaiņas laika gaitā. Pēc CSP datiem 2012. gadā Rīgas plānošanas reģionā darbojās 85124 ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistikas vienību. Salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu ekonomiski aktīvo statistikas vienību skaits Rīgas plānošanas reģionā palielinājās par 7462 vienībām.

2.7. tabula. Ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistikas vienību skaits Rīgas plānošanas reģionā

	2010	2011	2012
Rīgas reģions	52412	55456	60601
Pierīgas reģions	20727	22206	24523
Rīgas plānošanas reģions	**73139**	**77662**	**85124**

No visām ekonomiski aktīvajām tirgus sektora statistikas vienībām Rīgas plānošanas reģionā vislielākais skaits ir komercsabiedrību (59078) un pašnodarbināto personu (21208), savukārt vismazāk ir individuālo komersantu (3015) un zemnieku un zvejnieku saimniecību (1823).

Aplūkojot Rīgas plānošanas reģiona tirgus sektora ekonomiski aktīvo statistikas vienību sadalījumu pa galvenajiem darbības veidiem (NACE 2.red.) jāsecina, ka tādās jomās, kā vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, automobiļu un motociklu remonts, un profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi ir salīdzinoši vairāk pašnodarbināto personu, individuālo komersantu, komercsabiedrību un zemnieku un zvejnieku saimniecību, kā citās ekonomiskās darbības jomās. Jāpiezīmē, ka Rīgas plānošanas reģiona tirgus sektora ekonomiski aktīvo statistikas vienību sadalījuma pa galvenajiem darbības veidiem proporcijas ir tādas pašas, kā valstī kopumā, izņemot uzņēmumu un uzņēmēju skaitu lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā (Latvijā šī nozare ir pirmajā vietā pēc ekonomiski aktīvo vienību skaita).

2.8. tabula. Tirgus sektora ekonomiski aktīvās statistikas vienības Rīgas plānošanas reģionā sadalījumā pa galvenajiem darbības veidiem (NACE 2.red.)

	Rīgas reģions	Pierīgas reģions	Rīgas plānošanas reģions
(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	752	3803	**4555**
(B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	38	64	**102**
(C) Apstrādes rūpniecība	3458	1776	**5234**
(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	113	87	**200**
(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	127	85	**212**
(F) Būvniecība	3907	1556	**5463**
(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	13957	3743	**17700**
(H) Transports un uzglabāšana	2963	1096	**4059**
(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	1602	585	**2187**
(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	3088	706	**3794**
(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	956	239	**1195**
(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	6831	1905	**8736**
(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	9195	2807	**12002**
(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	2845	1020	**3865**
(O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	8	1	**9**
(P) Izglītība	962	422	**1384**
(Q) Veselība un sociālā aprūpe	1753	846	**2599**
(R) Māksla, izklaide un atpūta	1019	539	**1558**
(S) Citi pakalpojumi	4977	2268	**7245**
(T) Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās	8	4	**12**
(U) Ārpusteritoriālo organizāciju un institūciju darbība	1	–	**1**
Nav noteikts	2041	971	**3012**
KOPĀ	60601	24523	**85124**

Cits ekonomisko aktivitāti raksturojošs rādītājs ir iedzīvotāju darbspējas vecumā (15 – 64 gadi) ekonomiskās aktivitātes statuss. Statistikas dati liecina, ka samazinoties kopējam Rīgas plānošanas reģiona iedzīvotāju skaitam, samazinās arī ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits. Tomēr jāsecina, ka pēdējo trīs gadu laikā ir novērojama pozitīva tendence palielināties nodarbināto iedzīvotāju skaitam un samazināties darba meklētāju skaitam.

2.9. tabula. Rīgas plānošanas reģiona iedzīvotāji (15 – 64) pēc ekonomiskās aktivitātes statusa, tūkst.

		2011	2012	2013
Rīgas reģions	IEDZĪVOTĀJU SKAITS	446	432,2	423,5
	Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji	344,5	338,2	329,6
	..nodarbinātie iedzīvotāji	285,9	290,1	294,1
	..darba meklētāji	58,6	48,1	35,5
	Ekonomiski neaktīvi iedzīvotāji	101,5	94	93,8
Pierīgas reģions	IEDZĪVOTĀJU SKAITS	247	242,3	243,4
	Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji	179,4	180,3	178,1
	..nodarbinātie iedzīvotāji	152,9	157,8	162,4
	..darba meklētāji	26,5	22,5	15,7
	Ekonomiski neaktīvi iedzīvotāji	67,6	62	65,3
Rīgas plānošanas reģions	IEDZĪVOTĀJU SKAITS	693	674,5	666,9
	Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji	523,9	518,5	507,7
	..nodarbinātie iedzīvotāji	438,8	447,9	456,5
	..darba meklētāji	85,1	70,6	51,2
	Ekonomiski neaktīvi iedzīvotāji	169,1	156	159,1

Pēc NVA datiem 2014. gada martā Rīgas plānošanas reģionā reģistrēts zemākais bezdarba līmenis valstī – 6,2% (Rīgas reģionā bezdarbs reģistrēts 5,7% līmenī). Dotajā laika periodā Rīgas plānošanas reģionā dzīvoja 31165 reģistrēti bezdarbnieki, no kuriem aptuveni 60% bija Rīgas reģiona iedzīvotāji. 2014. gada aprīlī Rīgas plānošanas reģionā bezdarbnieka statuss piešķirts 3309 iedzīvotājiem, no kuriem aptuveni 76% reģistrēti NVA Rīgas reģionālajā filiālē. Šajā pašā laika periodā NVA reģistrētas 3908 brīvas darbavietas Rīgas plānošanas reģionā.

Reģiona darba tirgus raksturojumam izmantoti reģiona iedzīvotāju aptaujas, darba devēju aptaujas, kā arī ekspertu diskusijas rezultāti. Kopumā analīzē ietvertas 3707 respondentu anketas. Aptaujāto respondentu vecums ir no 15 līdz 64 gadiem, 46.2% respondentu bija vīrieši un 53.8% sievietes. Pārskatāmības dēļ turpmāk tekstā Rīgas plānošanas reģions tiks apzīmēts kā Rīgas reģions, Rīgas statistiskais reģions kā Rīga, bet Pierīgas statistiskais reģions kā Pierīga.

Darba devēji

75.4% Rīgas reģiona darba devēju norādījuši, ka viņu uzņēmumā strādā 1-9 darbinieki, 18.7.0% 10-49 darbinieki, 4.1% darba devēju nodarbina 250 un vairāk darbinieku, bet 1.3% 50-249 darbinieku. Visvairāk aptaujāto darba devēju strādā vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta jomā, mākslas, izklaides un atpūtas nozarē, lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā, apstrādes rūpniecībā un Informācijas un komunikācijas pakalpojumu jomā.

2.2. attēls. Rīgas reģiona darba devēju sadalījums pa tautsaimniecības nozarēm

Vairumā gadījumu (68.5%) darba devēji ar saviem darbiniekiem ir noslēguši darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Kā nākamie izplatītākie noslēgtie darba līguma veidi ir rakstiska vienošanās par noteiktu darba veikšanu / līgumdarbs (17.4%) un līgums uz noteiktu laiku (11.0%). 2.4% darba devēju norādījuši, ka ar saviem darbiniekiem rakstisku līgumu nav noslēguši. Tomēr jāmin, ka kopējais aptaujāto darba devēju skaits, kuri snieguši atbildi uz šo jautājumu, ir salīdzinoši neliels (n=152) un sniegto atbilžu procentuālais sadalījums vērtējams ar piesardzību. Vairums darba devēju (68.7%) norādījuši, ka lielākā daļa (vairāk par pusi) uzņēmumā / iestādē nodarbināto darbinieku strādā pilnu darba laiku, bet 25.2% nepilnu darba laiku.

Aptuveni piektā daļa Rīgas reģiona darba devēju (20.7%) uzskata, ka viņu uzņēmumam šobrīd trūkst darbinieku, turklāt nospiedošais vairākums to darba devēju, kuriem šobrīd trūkst darbinieku, norādījuši, ka viņu uzņēmumam trūkst augstas kvalifikācijas darbinieku – šādu atbildi snieguši 81.9% (visvairāk apstrādes rūpniecībā un vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta jomā). Rīgā 23.2% darba devēju uzskata, ka viņu uzņēmumam šobrīd trūkst darbinieku, Pierīgā – 16.7. Visbiežāk darba devēji savam uzņēmumam trūkstošos darbiniekus meklē, izmantojot radinieku, draugu vai paziņu ieteikumu – šādu metodi izmanto 74% darba devēju darbinieku bez kvalifikācijas meklējumiem (Rīgā – 69.6%, Pierīgā – 79.9%), 75.6% darbinieku ar zemu kvalifikāciju meklējumiem (Rīgā – 71.9%, Pierīgā – 81.1%) un 73.3% augstas kvalifikācijas darbinieku meklējumiem (Rīgā – 71.6%, Pierīgā – 77%). Kā nākamie izplatītākie darbinieku meklēšanas veidi minēti sludinājumu ievietošana internetā, Nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumu izmantošana, sludinājumu ievietošana masu saziņas līdzekļos (presē, radio, TV), atbilstošas kvalifikācijas darbinieku uzaicināšana no citiem uzņēmumiem / iestādēm, sadarbība ar izglītības iestādēm un personāla atlases firmu pakalpojumu izmantošana. Jāpiezīmē, ka minēto darbinieku meklēšanas veidu izmantošanas secība mainās, ja meklējamam darbiniekam nav nepieciešama kvalifikācija vai arī tā ir zema, kā arī mainās darbinieka meklēšanas veida izmantošanas intensitāte. Īpaši atšķirības vērojamas gadījumos, kad darba devējam nepieciešami augstas kvalifikācijas darbinieki – ievērojami biežāk tiek izmantoti tādi darba meklēšanas veidi, kā darbinieka uzaicināšana no cita uzņēmuma vai iestādes un biežāk tiek izmantoti personāla atlases firmu pakalpojumi.

2.10. tabula. Darbinieku meklēšanas veidi, kurus izmanto Rīgas reģiona darba devēji, %

	Darbinieki bez kvalifikācijas	Zemas kvalifikācijas darbinieki	Augstas kvalifikācijas darbinieki
Darbinieki tiek meklēti, izmantojot radinieku. draugu vai paziņu ieteikumu	74.0	75.6	73.3
Tiek ievietoti sludinājumi internetā	40.4	51.1	47.2
Tiek izmantoti Nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumi	24.0	28.3	25.1
Tiek ievietoti sludinājumi masu medijos (presē. radio. TV)	22.7	28.4	38.4
Tiek uzaicināti atbilstošas kvalifikācijas darbinieki no citiem uzņēmumiem /iestādēm	21.9	28.0	49.5
Sadarbība ar izglītības iestādēm, piedāvājot prakses vietas	10.9	16.1	17.0
Tiek izmantoti personāla atlases firmu pakalpojumi	3.5	12.7	24.9

Situācijās, kad ir nepieciešams noturēt darbiniekus savā uzņēmumā, darba devēji visbiežāk piedāvā elastīgāku darba grafiku – šādu darbinieku noturēšanas stratēģiju izmanto gandrīz puse visu reģiona darba devēju (46.9%). Lielākas algas piedāvājums tajā pašā darbā minēts kā nākamais biežāk lietotais darbinieku noturēšanas veids (35.8%), kam seko vienreizēju papildu maksājumu (prēmijas, vienreizējas piemaksas u.c.) veikšana (22.3%), darbavietu labiekārtošana (20.5%), kvalifikācijas celšanas iespēju par uzņēmuma līdzekļiem piedāvājums (15.9%), papildu labumu (dienesta transporta, telefona, apdrošināšanas u.c.) piedāvājums (15.9%), palīdzība darbinieka sociālo jautājumu risināšanā (14.6%),un labāk apmaksāta darba / amata piedāvājums (10.1%).

Pētījuma gaitā darba devēji tika lūgti novērtēt, cik svarīgas viņiem ir dažādas darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības. Kā 5 svarīgākās darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības visu Latvijas reģionu darba devēji novērtējuši darba disciplīnas ievērošanu, profesionālās zināšanas un prasmes, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, saskarsmes prasmes un gatavību uzņemties jaunus darba pienākumus, bet Rīgas un Pierīgas darba devēju sniegtais vērtējums nedaudz atšķiras.

2.11. tabula. Darbinieku zināšanu, prasmju un īpašību svarīguma novērtējums

	Visi darba devēji	Rīga	Pierīga
Darba disciplīnas ievērošana	97.6%	98.9%	97.9%
Profesionālās zināšanas un prasmes	91.6%	96.8%	91.5%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	90.2%	91.6%	89.4%
Saskarsmes prasmes	88.1%	92.6%	89.4%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	87.7%	90.4%	91.5%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	86.1%	86.3%	80.9%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	85.9%	84.0%	89.4%
Pieredze	85.1%	91.5%	89.6%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	81.9%	81.1%	85.4%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	80.4%	88.3%	80.9%
Gatavība strādāt papildus stundas	79.2%	76.8%	79.2%
Latviešu valodas zināšanas	78.7%	91.6%	72.3%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	71.9%	72.6%	80.9%
Gatavība mācīties	71.7%	75.5%	80.9%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	66.7%	68.4%	68.1%
Krievu valodas zināšanas	66.6%	88.4%	58.3%
Datorzināšanas un prasmes	49.0%	61.1%	66.0%
Citu svešvalodu zināšanas	45.6%	62.1%	52.1%
Gatavība mainīt darbavietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	42.0%	41.1%	53.2%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	33.4%	46.3%	46.8%
Gatavība mainīt profesiju	17.1%	11.7%	34.0%

Savukārt novērtējot savu darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības, visi aptaujātie darba devēji kā labas visbiežāk novērtējušas tādas zināšanas, prasmes un īpašības, kā latviešu valodas zināšanas, darba disciplīnas ievērošanu, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, profesionālās zināšanas un prasmes un krievu valodas zināšanas. Rīgas un Pierīgas darba devēju vērtējums ar kopējo vērtējumu sakrīt tikai daļēji.

2.12. tabula. Sava uzņēmuma darbinieku zināšanu, prasmju un īpašību novērtējums ar vērtējumu *„labas"*

	Visi darba devēji	Rīga	Pierīga
Latviešu valodas zināšanas	75.7%	77.9%	81.3%
Darba disciplīnas ievērošana	69.2%	74.5%	56.3%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	68.5%	74.5%	59.6%
Profesionālās zināšanas un prasmes	66.7%	73.7%	62.5%
Krievu valodas zināšanas	64.9%	82.3%	42.6%
Saskarsmes prasmes	62.5%	66.0%	54.2%
Pieredze	58.8%	66.3%	52.1%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	53.7%	50.0%	50.0%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	50.9%	53.7%	53.2%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	49.8%	51.1%	57.4%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	49.5%	47.9%	47.9%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	47.6%	56.8%	40.4%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	47.5%	53.2%	44.7%
Gatavība strādāt papildus stundas	42.9%	45.3%	44.7%
Gatavība mācīties	40.8%	54.3%	45.8%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	39.9%	41.1%	39.6%
Datorzināšanas un prasmes	37.3%	46.3%	38.3%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	29.7%	42.6%	35.4%
Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	22.4%	38.3%	8.3%
Citu svešvalodu zināšanas	20.0%	31.9%	16.7%

Savukārt vērtējot grūtības, meklējot darbiniekus savam uzņēmumam, Rīgas reģiona darba devēji visbiežāk saskaras ar tādiem faktoriem, kā darba pieredzes trūkums (Rīgā – 38.9%, Pierīgā – 37.5%), pārāk augstas prasības (Rīgā – 37.9%, Pierīgā – 42.6%), neatbilstošas prasmes (Rīgā – 31.9%, Pierīgā – 34.0%), zema motivācija (Rīgā – 27.4%, Pierīgā – 25.5%) un neatbilstoša izglītība (Rīgā – 26.6%, Pierīgā – 35.4%).

Vērtējot, vai darba devēji iegulda līdzekļus savu darbinieku apmācībā, gandrīz puse Rīgas reģiona darba devēju atzīst, ka neiegulda finanšu līdzekļus savu darbinieku apmācībā un to arī nedarīs – šādu atbildi snieguši 47.9% Rīgas darbu devēju un 42.6% Pierīgā. Saskaņā ar pētījuma datiem līdzekļus savu darbinieku apmācībā iegulda 38.3% Rīgas un 42.6% Pierīgas darba devēju, savukārt 13.8% darba devēju Rīgā un 12.8% Pierīgā to līdz šim nav darījuši, bet gatavojas to darīt tuvāko 12 mēnešu laikā.

Lūgti novērtēt, cik lielā mērā darba devēji nodrošina saviem darbiniekiem dažādus labvēlīgus apstākļus, vairums visu aptaujāto darba devēju atzīst, ka pilnībā nodrošina tādus apstākļus, ka darba algas regulāru samaksu, darba veikšanai nepieciešamās materiāli tehniskās bāzes nodrošināšanu, profesionālo prasmju izmantošanu, darba pienākumu apjoma noteikšanu atbilstoši kvalifikācijai, regulāru darba ritmu un darba dienas ilgumu atbilstoši darba līgumam. Salīdzinot Rīgas un Pierīgas darba devēju vērtējumus, vērojamas atšķirības.

2.13. tabula. Darba apstākļi, kurus darba devēji nodrošina pilnā mērā

	Visi darba devēji	Rīga	Pierīga
Darba algas regulāra samaksa	86.0%	95.8%	95.8%
Materiāli-tehniskais nodrošinājums darba veikšanai	80.0%	80.9%	95.8%
Profesionālo prasmju izmantošana	78.0%	76.6%	82.6%
Darba pienākumu apjoms atbilstoši kvalifikācijai	77.5%	83.0%	87.5%
Regulārs darba ritms	76.2%	72.9%	82.6%
Darba dienas ilgums atbilstoši darba līgumam	76.2%	83.3%	87.5%
Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas)	75.4%	85.1%	82.6%
Labas attiecības darba kolektīvā	73.3%	58.3%	87.0%
Konkurētspējīga darba alga	45.3%	52.1%	50.0%
Jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana	40.0%	52.1%	60.9%
Profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja	37.4%	37.5%	65.2%
Profesionālās izaugsmes iespējas	23.1%	31.3%	20.8%
Papildus labumu saņemšanu (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	17.4%	27.1%	4.2%

Aptuveni ceturtā daļa Rīgas reģiona darba devēju (26.6%) ir saskārušies ar situāciju, kad darbinieks lūdz izmaksāt daļu algas aploksnē (Rīgā – 23.2%, Pierīgā – 34.0%). Vairumā gadījumu (85.2%) kā iemeslu lūgumam izmaksāt daļu algas aploksnē darbinieki ir minējuši vēlmi pēc lielākas algas „uz rokas", kā arī nepieciešamību veikt patēriņa kredīta apmaksu (19.4%).

Fokusgrupu diskusijās Rīgas reģiona darba devējiem bija krasi atšķirīgi viedokļi par darbinieku pieejamību un atbilstību sava uzņēmuma vajadzībām. Viena daļa uzskata, ka ir grūti darba tirgū atrast labus darbiniekus, kuriem piemistu atbildības sajūta, iniciatīva un kompetence. Jo īpaši grūti ir atrast labus pārdevējus un vadītājus, bet pēdējā laikā novērotas problēmas atrast darbiniekus arī vidējā līmeņa administratīvajam personālam, piemēram, juristiem. Pieteikumu ir ļoti daudz, bet pretendentu reālās zināšanas savā jomā ir ļoti zemas un var izdarīt viennozīmīgu secinājumu, ka augstskolas diploms negarantē darba tirgum nepieciešamo zināšanu līmeni. Šādās situācijās darba devēji dod priekšroku izvēlēties labākos darbiniekus no piedāvājuma un pašiem darbiniekus apmācīt. Savukārt otra daļa uzskata, ka nav grūti atrast labus darbiniekus, jo īpaši ņemot vērā, ka var meklēt darbiniekus arī citās ES valstīs, un uzskata, ka darbaspēka piedāvājums un pieprasījums ir sabalansēts.

Darba devēji izveidoja "laba darbinieka" portretu raksturojot, ka labs darbinieks ir darbinieks, kuram

1. ir iekšēja motivācija strādāt izvēlētajā profesijā;
2. kurš ir gatavs ieguldīt uzņēmumā vairāk nekā viņam maksā;
3. kurš atbildīgi izturas pret savu darbu.

Analizējot darbinieku zināšanas un prasmes, darba devēji uzsvēra, ka darba tirgū trūkst darbinieku, kuriem ir labas zināšanas un prasmes pārdošanas jomā. Saskaņā ar Rīgas reģiona darba devēju viedokļiem, kopumā darba tirgū ir nepieciešami divu tipu darbinieki – (1) darbinieki ar daudzveidīgām kompetencēm, kuri var veikt dažādus darbus un (2) speciālisti, kuriem piemīt augsts kompetences līmenis kādā noteiktā jomā. Šie dažādie darbinieku tipi ir pieprasīti atšķirīgos uzņēmumos. Darbinieki ar daudzveidīgām kompetencēm ir pieprasīti mazos uzņēmumos, jo īpaši konsultāciju un reklāmas jomā. Savukārt speciālisti – ja uzņēmumā ir vairāk par 25 darbiniekiem un ja uzņēmums savu darbību balsta uz kādu specifisku tehnoloģisku procesu. Uzskati dalījās, vai izglītība ir būtisks priekšnosacījums labam darbiniekam. Darba ņēmēji, kuri meklē darbiniekus ar daudzveidīgām kompetencēm, uzskata, ka izglītība nav prioritāra labu darbinieku atlasei, bet tie, kuri meklē speciālistus, uzskata, ka izglītība ir prioritāra. Krievu valodas zināšanas ir obligātas apstrādes rūpniecības jomās, jo liela daļa pasūtītāju ir no Krievijas vai bijušajām padomju valstīm, un krievu valoda ir pārdošanas un nereti arī iekšējā tehniskā darba valoda.

Rīgas reģiona darba devēji uzskata, ka esošais apmācību kursu (gan to, kurus organizē NVA, gan citas iestādes) piedāvājums ir ļoti plašs, taču vienlaikus lielai daļai kursu ir zema kvalitāte, jo ir maz profesionālu pasniedzēju. Turklāt darba ņēmēji norādīja, ka ir arī grūti orientēties kursu plašajā piedāvājumā, lai spētu atrast kvalitatīvus kursus. Darba devēji ierosināja, ka būtu nepieciešama interneta vietne, kurā darba ņēmēji un kursus apmeklējošie darbinieki varētu vērtēt un sniegt atsauksmes par kursu kvalitāti. Šī interneta vietne varētu darboties pēc līdzīgiem principiem kā viesnīcu rezervācijas interneta vietne booking.com un nodrošināt atgriezenisko saiti starp apmācību organizētājiem, īstenotājiem un apmācību pasākumu lietotājiem.

Darba devēji kopumā darba apstākļus Rīgas uzņēmumos vērtēja kā labus vai apmierinošus, vienlaikus piebilstot, ka tie dažādos uzņēmumos var būtiski atšķirties. Viņi minēja arī problēmas, ko ir dzirdējuši biežāk no darba ņēmējiem. Tās ir:

- neapmierinātība ar sociālajam garantijām un veselības apdrošināšanas neesamība;
- nenormēts darba laiks;
- neapmaksāts virsstundu darbs;
- darba devēji piespiež darbiniekus saņemt „aplokšņu algas".

Rīgas reģiona darba devēji vienojās par četriem faktoriem, kas raksturo labu darba vietu:

1. darba vieta, kurā darbiniekiem ir perfekta skaidrība par saviem pienākumiem un atbildību;
2. kurā valda labas saprašanās spējas starp darba devēju un darba ņēmējiem;
3. ir iedibināta godīga atalgojuma sistēma par padarīto darbu;
4. laba saderība starp darbinieku un uzņēmuma vērtībām.

Lai pilnveidotu savu darbinieku zināšanas un iemaņas, uzņēmumi sadarbojas ar apmācību kompānijām, zinātniskajiem institūtiem, piedalās LIAA apmācības programmās un aktīvi apmeklē konferences un seminārus. Uzņēmumi sadarbojas ar Latvijas un ārvalstu apmācības kompānijām (piemēram, tehnoloģiju piegādātājiem), bet sadarbība ar Latvijas vai ārvalstu pētniecības institūtiem nav attīstīta, un galvenokārt ir vērsta uz tehnoloģisko kompetenču pilnveidošanu. Sadarbība ar Nodarbinātības valsts aģentūru ir reta un

lielākoties šāda sadarbība norit zemākā līmeņa darbinieku meklēšanai.

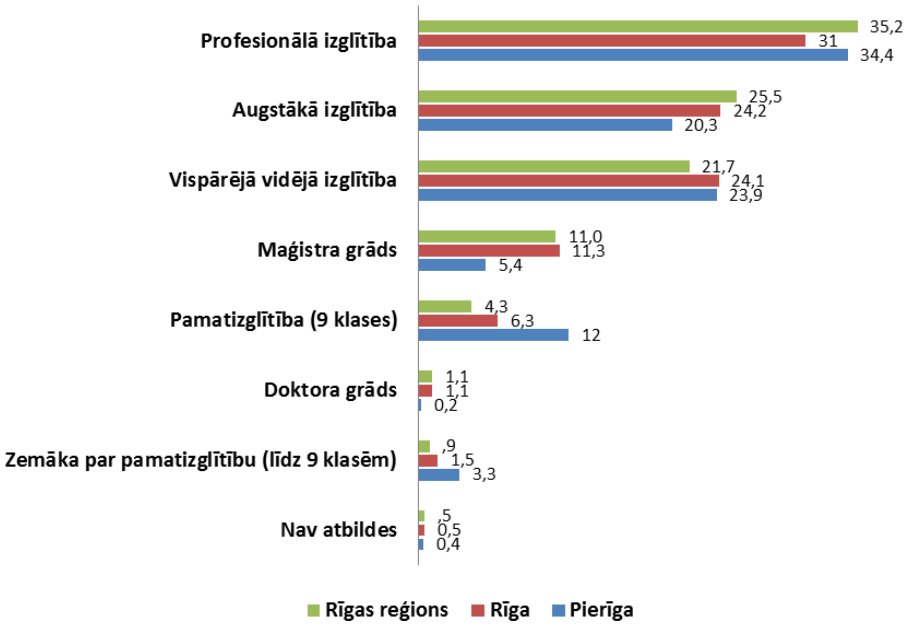
Rīgas reģiona darba devēji izteica vairākus priekšlikumus reģionālā darba tirgus attīstībai. Tie ir:

- izglītības iestādēm būtu jāievieš praktisks teorijas pielietojums mācību vielas apguvē;
- jāveicina prakses vietu rašanās, īpaši Rīgas pašvaldību uzņēmumos, kas veicinātu lielāku Rīgas pašvaldības iesaisti gan prakses vietu, gan perspektīvo darba vietu nodrošināšanā;
- sniegt informāciju skolniekiem par profesiju pieprasījumu un atalgojuma līmeņiem, lai tie varētu pieņemt informētākus lēmumus savas profesijas izvēlē;
- samazināt darbaspēka nodokļus;
- Nodarbinātības valsts aģentūrai būtu jāsadarbojas ar uzņēmumiem gan bezdarbnieku apmācības kursu, gan nodarbināto konkurētspējas paaugstināšanas un mūžizglītības pasākumu sagatavošanā, iepriekš izzinot uzņēmēju un darba devēju vajadzības.

Darba ņēmēji

Vairāk kā pusei aptaujāto Rīgas reģiona respondentu (56.9%) augstākais izglītības līmenis ir vidējā izglītība – gan vidējā profesionālā izglītība, gan vidējā vispārējā izglītība, bet augstākā izglītība bez maģistra vai doktora grāda ir katram ceturtajam aptaujātajam.

2.3. attēls. Rīgas reģiona darba ņēmēju izglītības līmenis

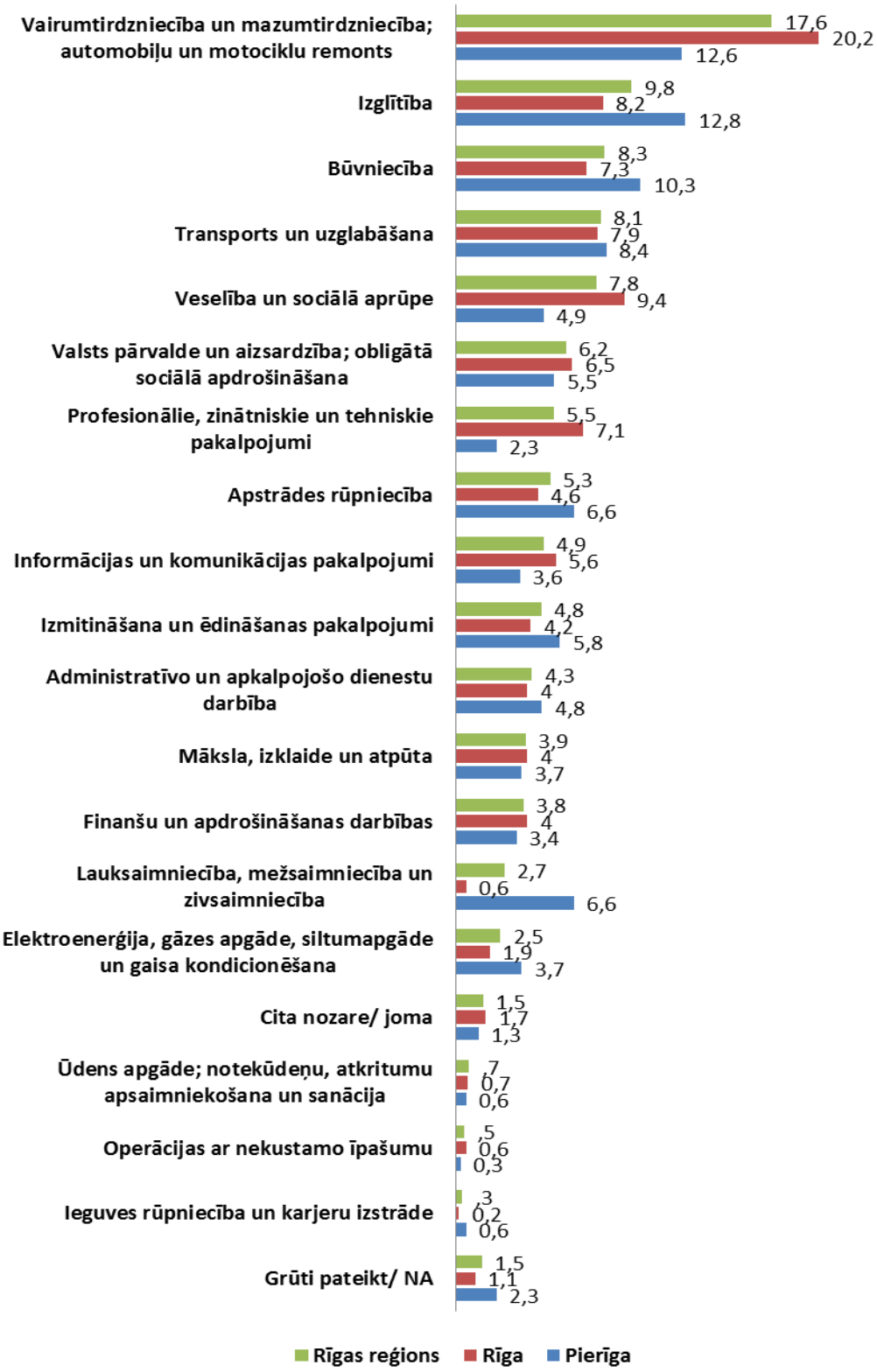


Vairāk kā puse Rīgas darba ņēmēju (58.4%) un aptuveni puse Pierīgā (48.1%) uzskata, ka viņu izglītības līmenis un zināšanas dod tiem iespēju atrast darbu savā pašvaldībā.

Visvairāk aptaujāto darba ņēmēju strādā vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta jomā (14.6%), izglītības (11.2%), transporta un uzglabāšanas nozarē (8.6%), būvniecībā

(8%) un apstrādes rūpniecībā (7.8%). Reģionālā griezumā tautsaimniecības nozares, kurās strādā darba devēju uzņēmumi, atšķiras.

2.4. attēls. Rīgas reģiona darba ņēmēju sadalījums pa tautsaimniecības nozarēm



Vairākums darba ņēmēju Rīgā (75.1%) un Pierīgā (74.9%) uzskata, ka strādā savai kvalifikācijai atbilstošu darbu – 49.18% Rīgas un 43.2% Pierīgas darba ņēmēju darbs precīzi atbilst viņu kvalifikācijai, bet 26.0% Rīgas un 31.7% Pierīgas darba ņēmēju darbs daudzmaz atbilst kvalifikācijai. Savukārt 17.5% darba ņēmēju Rīgā un 15.7% Pierīgā uzskata, ka strādā zemākas kvalifikācijas darbu un ka veicamajam darbam tik augsta kvalifikācija nav nepieciešama.

Vairumā gadījumu darba ņēmējiem savā pamatdarbā ir noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku – 82.5% Rīgā un 78.9% Pierīgā. Kā nākamie izplatītākie noslēgtie darba līguma veidi ir līgums uz noteiktu laiku (Rīgā – 9.8%, Pierīgā – 10.3%). 2.7% Rīgas un 2.8% Pierīgas darba ņēmēju norādījuši, ka ar viņiem rakstisks līgums nav noslēgts. Vairums darba ņēmēju norādījuši, ka strādā pilnu darba laiku (Rīgā – 87.8%, Pierīgā – 90.5%), bet 9.9% Rīgas un 8.2% Pierīgas darba devēju ir nodarbināti nepilnu darba laiku. Aptuveni divas trešdaļas darba ņēmēju (Rīgā – 66.2%, Pierīgā – 68.2%) savā darbavietā nostrādā 40 stundas nedēļā, bet aptuveni 12% gan Rīgā, gan Pierīgā strādā vairāk par 40 stundām nedēļā.

Lielākā daļa darba ņēmēju (Rīgā – 88.0%, Pierīgā – 86.3%) pēdējo 3 mēnešu laikā nav aktīvi meklējuši citu pamatdarbu sava pašreizējā pamatdarba vietā. Puse to darba ņēmēju, kuri pēdējo 3 mēnešu laikā ir aktīvi meklējuši citu pamatdarbu, kā iemeslu cita darba meklējumiem min neapmierinošu darba samaksu, kam seko tādi iemesli, kā nepietiekamas karjeras un izaugsmes iespējas, citi darba nosacījumus (kā, piem., darba laiks) un darba / darba vietas nedrošība, nestabilitāte.

2.14. tabula. Iemesli, kādēļ pēdējo 3 mēnešu laikā Rīgas reģiona darba ņēmēji meklē citu darbu

	Rīgas reģions	Rīga	Pierīga
Neapmierinošas darba samaksas, piemaksu dēļ	51.6%	52.1%	50.8%
Nepietiekamas karjeras un izaugsmes iespējas	11.0%	12.9%	7.6%
Citu darba nosacījumu (piem., darba laiks) dēļ	10.0%	7.7%	13.6%
Darba/ darbavietas nedrošības, nestabilitātes dēļ	9.5%	8.2%	11.9%
Virsstundu dēļ	3.6%	3.6%	3.4%
Diskriminējošas attieksmes dēļ	1.6%	2.1%	0.8%
Nepietiekami papildu ieguvumi (piem., veselības apdrošināšana, mobilais telefons, darba automašīna)	0.8%	1.0%	0.8%
Nepietiekamas sociālās garantijas	0.5%	1.0%	–

16.7% darba ņēmēju Rīgā un 21.5% Pierīgā šobrīd bez pamatdarba ir vēl kāds cits apmaksāts papildu darbs, bet katrs piektais Rīgas darba ņēmējs (19.4%) un katrs ceturtais Pierīgā (26.7%) pēdējo 5 gadu laikā ir bijis bez darba vismaz 6 mēnešus bez pārtraukuma. Aptuveni trešajai daļai to darba ņēmēju, kuri pēdējo 5 gadu laikā ir bijuši bez darba vismaz 6 mēnešus, pārtraukums darbā ir bijis īsāks par 1 gadu (Rīgā – 29.9%, Pierīgā – 33.1%), bet 5.5% Rīgā un 4.4% Pierīgā pārtraukums darbā ir bijis ilgāks par 4 gadiem.

Novērtējot savas zināšanas, prasmes un īpašības, visu reģionu darba ņēmēji kopumā kā labas visbiežāk novērtējušas tādas savas zināšanas, prasmes un īpašības, kā darba disciplīnas ievērošanu, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, profesionālās zināšanas un prasmes, saskarsmes prasmes un pieredzi. Rīgas un Pierīgas darba ņēmēju vērtējumi nenozīmīgi, bet atšķiras.

2.15. tabula. Rīgas reģiona darba ņēmēju savu zināšanu, prasmju un īpašību novērtējums ar vērtējumu *„labas"*

	Visi darba devēji	Rīga	Pierīga
Darba disciplīnas ievērošana	88.0%	87.7%	89.8%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	87.6%	86.8%	93.3%
Profesionālās zināšanas un prasmes	84.4%	84.9%	86.6%
Saskarsmes prasmes	84.0%	83.4%	87.9%
Pieredze	80.8%	82.2%	83.2%
Krievu valodas zināšanas	79.4%	84.1%	76.1%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	78.6%	78.3%	85.0%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	78.0%	80.4%	79.8%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	77.2%	80.4%	79.7%
Latviešu valodas zināšanas	77.2%	72.1%	85.4%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	74.8%	76.6%	78.1%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	74.1%	81.5%	75.2%
Gatavība strādāt papildus stundas	67.5%	66.6%	70.7%
Gatavība mācīties	66.4%	76.3%	69.4%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	63.7%	68.0%	62.6%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	60.2%	61.4%	58.6%
Datorzināšanas un prasmes	49.7%	55.5%	49.7%
Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	42.6%	50.5%	41.9%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	41.3%	46.5%	44.5%
Gatavība mainīt profesiju	27.5%	31.8%	26.9%

Vērtējot savam amatam izvirzītās prasības, 77.3% Rīgas un 80.3% Pierīgas darba ņēmēju tās uzskata par adekvātām, bet aptuveni 9% Rīgā un Pierīgā tās uzskata par pārāk augstām.

Lūgti novērtēt, cik lielā mērā darba devējs nodrošina saviem darbiniekiem dažādus labvēlīgus apstākļus, vairums visu reģionu darba ņēmēju atzīst, ka viņu darba devējs pilnībā nodrošina tādus apstākļus, kā darba algas regulāru samaksu, iespēju pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas), regulāru darba ritmu, labas attiecības darba kolektīvā un darba dienas ilgumu atbilstoši darba līgumam.

2.16. tabula. Darba apstākļi, kurus, pēc darba ņēmēju domām, darba devēji nodrošina pilnā mērā

	Visi darba devēji	Rīga	Pierīga
Darba algas regulāra samaksa	88.1%	87.0%	88.3%
Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas)	81.8%	76.6%	84.7%
Regulārs darba ritms	80.1%	80.3%	82.0%
Labas attiecības darba kolektīvā	79.3%	79.3%	75.2%
Darba dienas ilgums atbilstoši darba līgumam	78.5%	79.2%	81.5%
Profesionālo prasmju izmantošana	78.0%	79.6%	78.2%
Darba pienākumu apjoms atbilstoši kvalifikācijai	76.6%	79.0%	81.0%
Materiāli-tehniskais nodrošinājums darba veikšanai	70.6%	71.6%	72.2%
Profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja	44.9%	52.6%	38.5%
Jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana	42.8%	47.0%	40.4%
Konkurētspējīga darba alga	29.4%	32.0%	21.6%
Profesionālās izaugsme iespējas	27.5%	32.9%	23.6%
Papildus labumu saņemšana (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	18.1%	23.4%	14.2%

11.8% Rīgas un 10.4% Pierīgas darba ņēmēju ir arodbiedrības biedri, kas ir zemākais rādītājs, salīdzinot ar citiem valsts reģioniem.

Pētījuma gaitā darba ņēmēji tika lūgti novērtēt cik lielas ir viņu izredzes atrast darbu 3 mēnešu laikā, ja viņi pēkšņi zaudētu darbu10 punktu skalā, kur 1 nozīmē „ļoti zemas izredzes", bet 10 – „ļoti augstas izredzes". Aritmētiski vidējais rādītājs Rīgas darba ņēmēju vērtējumam ir 6.59, bet Pierīgā – 5.41.

15.9% Rīgas darba ņēmēju un 15.3% Pierīgas darba ņēmēju ir nonākuši situācijā, kad viņu darba devējs ir piedāvājis izmaksāt daļu darba algas aploksnē. 89.6% to Rīgas un 87.2% Pierīgas darba ņēmēju, kuri bija saņēmuši darba devēja piedāvājumu izmaksāt daļu algas aploksnē, šo piedāvājumu arī pieņēma. Savukārt 7.1% Rīgas un 6.5% Pierīgas darba ņēmēju atzīst, ka paši ir lūguši darba devēju izmaksāt tiem daļu algas aploksnē. Kā galvenie iemesli šādam lūgumam visbiežāk ir minēta nepieciešamība pēc lielākas algas uz „rokas" (Rīgā – 69.8%, Pierīgā – 73.8%) un nepieciešamība veikt patēriņa kredīta apmaksu (Rīgā – 14.3%, Pierīgā – 13.1%).

Kvalitatīvā pētījuma dalībnieku darba ņēmēju vidū dominēja viedoklis, kā atrast darbu nav grūti, bet atrast darbu labā darba vietā gan. Tas ir atkarīgs gan no izvēlētās profesijas, gan no paša darba ņēmēja vēlmes ieguldīt laiku un enerģiju labas darba vietas atrašanā. Saskaņā ar darba ņēmēju viedokļiem, labu darba vietu raksturo četri faktori:

1. labs atalgojums – tas ir, atalgojums, kas nodrošina darbinieka šā brīža vajadzības;
2. laba darba vide – jeb psiholoģiskais klimats uzņēmumā, ko veido darbinieku savstarpējās attiecības;
3. uzņēmumam ir labs tēls, laba reputācija;
4. sociālā drošība – darbinieki ir pārliecināti par uzņēmumu un savu vietu tajā nākotnē. Kā būtiskākie

faktori tika minēts atalgojums un laba darba vide.

Darba ņēmēji uzskata, ka darba tirgū ir pieprasīti speciālisti vai nu ar ļoti augsti kvalificētām zināšanām un prasmēm, piemēram, programmētāji, vai mazkvalificēti, piemēram, pārdevēji, un iztrūkst pieprasījuma pēc vidēji kvalificētiem speciālistiem.

Lielākā daļa kvalitatīvā pētījuma dalībnieku bija apmeklējuši profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanas kursus un uzskata, ka apmācības kursu piedāvājums ir liels, bet bieži vien kursiem ir zema kvalitāte. Viens no pamata iemesliem, kāpēc kāds apmācību kurss tiek vērtēts kā zemas kvalitātes, ir vājš tā pasniedzējs.

Darba ņēmēji minēja arī citus kritērijus, kā tiek izvērtēta kursu kvalitāte. Tie ir:

- jo specifiskākas tēmas tiek apskatītas kursos, jo kursi tiek vērtēti augstāk (kursi par vispārīgām tēmām netiek vērtēti augstu);
- augstāk tiek vērtēti kursi, kuri ir gan īsāki, gan intensīvāki;
- kursu saturs ir pielāgots reālām dzīves situācijām.

Tajā pašā laikā darba ņēmēji uzskata, ka zināšanas un iemaņas nav svarīgākais atlases kritērijs, darba devējam pieņemot darba jaunu darbinieku – svarīgāka par izglītību un darba pieredzi ir motivācija, "degsme" strādāt.

Kā galvenās problēmas, kuras šobrīd pastāv Rīgas reģiona darba tirgū, darba ņēmēji nosauc:

1. neregulāras algas izmaksas;
2. „aplokšņu algas';
3. neadekvāti maza samaksa;
4. "nedraudzīgi priekšnieki" un kolēģi.

Darba ņēmējiem ir konformistiska attieksme pret darba devēju prasībām maksāt „aplokšņu algas". „Aplokšņu algas" tiek uzskatītas par normālu parādību, un darba ņēmēji ir iecietīgi pret darba devēju skaidrojumiem, kāpēc tie maksā „aplokšņu algas". Darba ņēmējus daudz vairāk uztrauc, lai algas tiktu izmaksātas paredzētāja laikā.

Nestrādājošie Rīgas reģiona iedzīvotāji

36.4% aptaujāto Rīgas reģiona nestrādājošo iedzīvotāju ir skolēni un studenti, 19.1% nereģistrēti bezdarbnieki, 16.8% mājsaimnieces / mājsaimnieki, 16.2% reģistrēti bezdarbnieki, 7.4% cilvēki ar invaliditāti un 6.2% reģistrēti darba meklētāji.

Trešā daļa nestrādājošo Rīgas reģiona iedzīvotāju ir ar vispārējo vidējo izglītību (33.6%), aptuveni ceturtā daļa (23.1%) ar profesionālo izglītību, 22.4% ar pamatizglītību, 10.5% ar augstāko izglītību, 6.5% ar izglītību, kura zemāka par pamatizglītību, bet 3.5% ir ar maģistra grādu.

Biežāk minētais iemesls, kādēļ respondenti šobrīd nestrādā, ir vienāds Rīgas un Pierīgas iedzīvotājiem – mācību augstskolā, citu apmācību vai prakses dēļ. Citu minēto iemeslu secība atšķiras Rīgas un Pierīgas nestrādājošiem iedzīvotājiem.

2.17. tabula. Iemesli, kādēļ respondents šobrīd nestrādā

	Rīga	Pierīga
Mācību augstskolā, citu apmācību, prakses dēļ	33,2%	32,4%
Slimības, invaliditātes dēļ	13,1%	11,7%
Personīgo vai ģimenes apstākļu dēļ	12,7%	14,6%
Dzīves vietā nav darbavietu / brīvu darba vietu apgūtajā profesijā	11,2%	21,5%
Neapmierina piedāvātais atalgojums (zema darba alga)	9,7%	6,3%
Cits	8,0%	4,6%
Nepietiekama darba pieredze	3,2%	2,6%
Nepietiekamas profesionālās zināšanas, prasmes un iemaņas	2,7%	2,3%
Neapmierina piedāvātie darba apstākļi, darba vide	1,9%	1,4%
Neapmierina piedāvātais darba grafiks (sākuma, beigu laiks, nakts darbs, darbs brīvdienās u.c.)	1,1%	,9%
Nav iespējas strādāt nepilnu darba laiku (piem., uz pusslodzi)	0,8%	1,1%
Nav sociālo garantiju (darba devējs nemaksā nodokļus)	0,6%	–

Aptuveni puse nestrādājošo Rīgas reģiona iedzīvotāju pēdējo 12 mēnešu laikā ir meklējuši darbu vai nodarbošanos, ieskaitot arī īslaicīgu darbu, t.i., darbu, kurš būtu veicams dažas stundas nedēļā (Rīgā – 47.8%, Pierīgā – 54.2%). Kā galvenie iemesli, kādēļ pēdējo 12 mēnešu laikā darbs netika meklēts, Rīgas reģiona iedzīvotāji visbiežāk minējuši tādus iemeslus, kā mācību augstskolā, citu apmācību vai prakses dēļ (Rīgā – 45.3%, Pierīgā – 40.1%), slimības, invaliditātes dēļ (Rīgā – 19.0%, Pierīgā – 23.0%) un pieaugušā vai bērna aprūpes dēļ (Rīgā – 19.4%, Pierīgā – 21.9%). Rīgas iedzīvotāji, kuri pēdējo 12 mēnešu laikā ir meklējuši darbu, visbiežāk to ir meklējuši savā pamatprofesijā, kurā iegūta darba pieredze (43.5%), savukārt Pierīgas iedzīvotāji visbiežāk minējuši, ka ir gatavi strādāt jebkuru darbu (62.5%).

Ja rastos tāda iespēja un tam piemēroti apstākļi, tuvākā gada laikā kļūt par pašnodarbināto vai uzsākt savu uzņēmējdarbību būtu gatavi 27.9% Rīgas un 21.1% Pierīgas šobrīd nestrādājošo iedzīvotāju. Kā galvenie iemesli, kādēļ nestrādājošie Rīgas reģiona iedzīvotāji nebūtu gatavi tuvākā gada laikā kļūt par pašnodarbināto vai uzsākt savu uzņēmējdarbību, minēts zināšanu trūkums uzņēmējdarbības uzsākšanai (Rīgā – 46.7%, Pierīgā – 61.3%) un starta kapitāla trūkums (Rīgā – 47.2%, Pierīgā – 31.3%). Kā nepieciešamais starta kapitāla apmērs visbiežāk minēts no 5001 līdz 10000 Ls.

Pašvaldību pārstāvji

Rīgas reģiona pašvaldību pārstāvji uzskata, ka reģionā pieejamais darba vietu piedāvājums ir daudzveidīgs, jo ir pieejami gan mazkvalificēti, gan kvalificēti darbi. Kopīga rakstura iezīme ir darbinieku trūkums. Rīgas domes pārstāvji uzskata, ka Rīgā ir darba vietas, bet trūkst gribētāju tajās strādāt. Vienlaicīgi pašvaldību pārstāvji to izskaidro ar mazo atalgojumu par mazkvalificēta darba veikšanu, emigrāciju, darba gribētāju

neatbilstību darba devēja prasībām, nelabvēlīgu darba devēju attieksmi, kā arī faktu, ka ilgstošie bezdarbnieki nav motivēti meklēt darbu, jo esošie pabalsti ir salīdzinoši lieli, un Rīgā ir attīstīta sociālās palīdzības sistēma. Rīgas reģiona pašvaldību pārstāvji kvalitatīvā pētījuma laikā norādīja, ka jaunieši nestrādā profesijās, kuras apguvuši augstskolās. Kā būtisks šīs situācijas iemesls tika minēta vāji attīstītā karjeras izglītība Rīgā. Kā problēma tika norādīta atsevišķu sociālo grupu diskriminācija darba tirgū. Pašvaldības pārstāvji uzskata, ka tiek diskriminētas jaunās māmiņas, cilvēki ar veselības traucējumiem un pirms pensijas vecuma cilvēki.

Rīgas reģiona pārstāvji uzskata, ka "labs" uzņēmums ir sociāli atbildīgs, un to raksturo trīs faktori. Tie ir: (1) rūpes par darbiniekiem, tai skaitā maksā nodokļus; (2) atbildīga rīcība pret apkārtējo vidi un (3) uzņēmuma līdzdalība pilsētas dzīvē. Savukārt "sliktu" uzņēmumu raksturo neētiska rīcība pret (1) darbiniekiem, tai skaitā izvairās no nodokļu maksāšanas un (2) trūkst ilgtermiņa attīstības vīzijas.

Rīgas dome atbalsta jaunu darba vietu radīšanu, izmantojot finanšu instrumentus (piemēram, programma "Atspēriens") uzņēmējdarbības veicināšanai, attīstot pilsētas infrastruktūru, īstenojot ES finansētus projektus, deleģējot pašvaldības funkcijas nevalstiskām organizācijām vai privātajam sektoram, pašvaldības īpašumu nododot privātā sektora lietošanai.

Kritika tika veltīta izglītības institūcijām, kuras, saskaņā ar pašvaldību pārstāvju viedokļiem, nesagatavo speciālistus, kuri būtu vajadzīgi darba tirgum, kā arī īpaši augstskolām, kuras orientējas uz naudas pelnīšanu – piedāvājot jauniešiem studēt prestižas profesijas, kurām nav pieprasījuma darba tirgū. Pozitīvi tika vērtēts profesionālo izglītības iestāžu beidzēju pieaugums, kā arī duālo izglītības programmu ieviešana. Tika ierosināts izglītības programmas, tajā skaitā Nodarbinātības valsts aģentūras kursus, veidot atbilstoši darba devēju vajadzībām. Pašvaldībai būtu jāveido labāks dialogs starp uzņēmējiem un izglītības iestādēm. Būtu jāattīsta arī interešu izglītība, jo īpaši tehniskie jaunrades nami, jo tie rada interesi par tehnisko zināšanu apguvi.

Rīgas reģiona pašvaldības darba tirgus jautājumos sadarbojas ar daudzām ieinteresētām grupām. Rīgas dome sadarbojas ar citām pašvaldībām, lai apmainītos ar pieredzi, jo īpaši uzņēmējdarbības attīstības jomā, ar izglītības institūcijām – attīstības plānošanas jomā (piemēram, sadarbība ar Rīgas Tehnisko universitāti Rīgas ilgtspējīgas attīstības stratēģijas izstrādē) un pilsētvides labiekārtošanā (sadarbība ar Latvijas Mākslas akadēmiju pilsētvides dekorēšanā). Plaša sadarbība ir ar uzņēmēju organizācijām, jo īpaši teritoriju attīstību plānošanā.

Pašvaldību pārstāvji sadarbojas arī ar Nodarbinātības valsts aģentūru. Šī sadarbība tika vērtēta dažādi, tika uzsvērts, ka šajā iestādē strādā atsaucīgi darbinieki, bet programmu plānošanā netiek ņemts vērā pašvaldības viedoklis, kā arī "100-latnieku programma" ir pārlieku birokrātisks projekts, kurā ir absurdas prasības. Tika ierosināti divi ieteikumi –

- daļu no aģentūras funkcijām – piemēram, karjeras konsultācijas, profesionālā (apmācības) izglītība un atbalsts ilgstošiem bezdarbniekiem – un finansējumu to īstenošanai nodot pašvaldību rīcībā;
- uzlabot sadarbību starp aģentūras centrālo biroju un tās filiālēm, jo vāja komunikācija un filiāles neiesaistīšana Nodarbinātības valsts aģentūras projektu plānošanā apgrūtina pašvaldības darbu.

Tāpat Rīgas reģiona pašvaldību pārstāvji ierosināja vairākus priekšlikumus nepieciešamajam atbalstam darba tirgus attīstībai. Tie ir:

- karjeras izglītības attīstība;
- mentoru tīkla attīstība;
- bezdarbnieka kursus pakārtot darba devēju vajadzībām;
- popularizēt dažādības vadības pieeju uzņēmējiem;
- veikt pētījumus par jauniešiem, kuri ne strādā, ne mācās;
- nodrošināt subsidētas darba un prakses vietas;
- paplašināt bezdarbnieku apmācību kursu iespējas sievietēm pirms pensijas vecumā.

Mobilitāte

16.1% aptaujāto Rīgas un 29.1% Pierīgas iedzīvotāju nekad nav mainījuši savu dzīvesvietu, bet 44.1% Rīgas un 39.0% Pierīgas iedzīvotāju savā dzīvesvietā ir nodzīvojuši ilgāk par 10 gadiem.

2.18. tabula. Rīgas reģiona respondentu dzīvošanas ilgums patreizējā dzīvesvietā

	Rīga	Pierīga
Mazāk par gadu	5,2%	3,5%
1-3 gadus	13,7%	7,8%
3-5 gadus	8,3%	6,5%
5-10 gadus	12,5%	14,1%
Vairāk par 10 gadiem	44,1%	39,0%
Dzīvesvieta nav mainīta	16,1%	29,1%

Trīs ceturtdaļas to Rīgas respondentu (75.9%), kuri ir mainījuši dzīvesvietu, iepriekšējā dzīvesvieta atradās Rīgā. Savukārt aptuveni pusei to Pierīgas respondentu (48.3%), kuri ir mainījuši dzīvesvietu, iepriekšējā dzīvesvieta atradās tajā pašā pilsētā vai pagastā, bet trešajai daļai (35.2%) citā Latvijas pilsētā. Kā galvenais iemesls, kādēļ respondenti ir pārcēlušies dzīvot uz savu pašreizējo dzīvesvietu, minēti ģimenes apstākļi (Rīgā – 47.2%, Pierīgā – 55.4%). Kā nākamie izplatītākie iemesli minēti sakarā ar īpašuma atgūšanu, iegādi vai celtniecību (Rīgā – 22.6%, Pierīgā – 15.6%) un saistībā ar darbu (Rīgā – 16.3%, Pierīgā – 18.4%).

12.5% Rīgas un 11.9% Pierīgas respondentu plāno tuvāko 3 gadu laikā mainīt savu faktisko dzīvesvietu. Katrs otrais Rīgas (49.7%) un katrs ceturtais Pierīgas (24.5%) iedzīvotājs, kurš plāno mainīt savu dzīvesvietu tuvāko 3 gadu laikā, plāno pārcelties uz citu vietu savā pašvaldībā, katrs trešais Pierīgas iedzīvotājs (32.7%) plāno pārcelties uz Rīgu, bet 15.8% Rīgas iedzīvotāju un 20.8% Pierīgas iedzīvotāju plāno pārcelties uz ārzemēm (visbiežāk minēta Lielbritānija un Vācija). 44.8% Rīgā un 23.5% Pierīgā dzīvojošo respondentu, kuri plāno mainīt savu dzīvesvietu, kā iemeslu min ģimenes apstākļus, savukārt dzīvesvietas maiņu saistībā ar darbu plāno 17.7% Rīgas un 37.1% Pierīgas respondentu.

Dominējošajam vairākumam Rīgas (92.9%) un Pierīgas (70.1%) respondentu pašreizējais darbs neatrodas ārpus savas pašvaldības robežām, 8.4% darbs atrodas citā tā paša novada pagastā, 4.8% citā novadā, bet 3.8% darbs atrodas citā reģionā. Pierīgā novērojams salīdzinoši mazāks skaits to respondentu, kuru darbs atrodas savas pašvaldības robežās – šajā reģionā tādu ir 70.1%.

Aptuveni trešā daļa aptaujāto Rīgas reģiona iedzīvotāju nepiekristu strādāt citā pašvaldībā ne pie kādiem nosacījumiem (Rīgā – 31.4%, Pierīgā – 28.2%), bet, ja respondents piekristu strādāt citā pašvaldībā, tad kā nosacījums visbiežāk minēts atalgojums – 60.7% Rīgas un 67% Pierīgas respondentu būtu ar mieru strādāt citā Latvijas pašvaldībā, ja saņemtu apmierinošu atalgojumu.

2.19. tabula. Nosacījumi, pie kādiem Rīgas reģiona iedzīvotāji piekristu strādāt citā Latvijas pašvaldībā

	Rīga	Pierīga
Apmierinošs atalgojums	60,7%	67,0%
Izaugsmes iespējas	14,9%	12,3%
Elastīgs darbalaiks	10,7%	10,8%
Papildu atvaļinājums	5,8%	4,4%
Garantēta nodokļu nomaksa	11,3%	14,3%
Darbs jūsu profesijā	14,6%	13,7%
Iespēja iegūt papildu pieredzi	6,5%	2,8%
Labi darba apstākļi	16,9%	19,2%
Ceļa izdevumu segšana no darbavietas puses	11,7%	12,7%
Bieži kursējošs sabiedriskais transports	6,0%	6,2%
Ja šī darbavieta neatrastos ļoti tālu no dzīvesvietas	10,9%	8,8%
Ja darbavietas tuvumā būtu mājoklis ar labiem dzīves apstākļiem	10,5%	6,1%
Ja darbs būtu piemērots maniem ģimenes apstākļiem	6,4%	5,7%
Iespēja ar laiku uz turieni pārcelties pavisam	3,4%	2,8%
NA	0,5%	0,4%
Nepiekristu ne pie kādiem nosacījumiem	31,4%	28,2%

Puse aptaujāto Rīgas reģiona iedzīvotāju nepiekristu strādāt citā valstī ne pie kādiem nosacījumiem (Rīgā – 50.8%, Pierīgā – 52.5%), bet, ja respondents piekristu strādāt citā valstī, tad kā nosacījums visbiežāk minēts atalgojums – 41.7% Rīgas un 43.1% Pierīgas respondentu būtu ar mieru strādāt citā valstī, ja saņemtu apmierinošu atalgojumu.

2.20. tabula. Nosacījumi, pie kādiem Rīgas reģiona iedzīvotāji piekristu strādāt citā valstī

	Rīga	Pierīga
Apmierinošs atalgojums	41,7%	43,1%
Labi darba apstākļi	12,3%	12,4%
Izaugsmes iespējas	12,1%	5,3%
Ja varētu ņemt līdzi ģimenes locekļus	8,7%	13,0%
Darbs savā profesijā	8,4%	6,5%
Ja darbavietas tuvumā būtu mājoklis ar labiem dzīves apstākļiem	8,3%	4,8%
Ja zinātu šīs valsts iedzīvotāju valodu	8,2%	15,3%
Garantēta nodokļu nomaksa	7,0%	4,7%
Ja darbs būtu piemērots ģimenes apstākļiem	5,9%	4,2%
Iespēja ar laiku uz turieni pārcelties pavisam	5,6%	2,9%
Iespēja iegūt papildu pieredzi	4,9%	2,4%
Elastīgs darbalaiks	3,5%	1,6%
Papildu atvaļinājums	3,0%	1,2%
Ceļa izdevumu segšana no darbavietas puses	2,6%	1,3%
Ja šī darbavieta neatrastos ļoti tālu no dzīvesvietas	2,0%	0,9%
Bieži kursējošs sabiedriskais transports	1,9%	0,2%
NA	0,5%	0,6%
Nepiekristu ne pie kādiem nosacījumiem	50,8%	52,5%

Kvalitatīvā pētījuma ietvaros tika noskaidrots, ka darba devēji par galvenajiem iemesliem, kāpēc cilvēki izvēlas strādāt citu valstu darba tirgos, uzskata:

1. nepieciešamību mainīt savu dzīvi jeb "restartēt" to;
2. lielāku algu;
3. iespēja pašrealizēties – veidot karjeru profesijās, kurās Latvijā nav atrodams darbs.

Šos viedokļus daļēji apstiprina Rīgas reģiona darba ņēmēji, kuri uzskata, ka darbaspēka migrācijas iemesli ir (1) lai nopelnītu vairāk; (2) lai piepildītu sevi – gūtu prieku no darba un (3) "dzīve piespiež", jo savā profesijā nevar atrast darbu.

Savukārt Rīgas reģiona pašvaldību pārstāvjus uztrauc tendence, ka emigrē iedzīvotāji darba spējas vecumā. Darba gaitās ārpus Latvijas dodas mazkvalificēta darba darītāji. Viņi dodas prom lielāka atalgojuma dēļ. Dodas prom arī augstskolu beidzēji, jo Rīgā viņiem nav pieejamas darba vietas viņu izvēlētās profesijās. un viņi brauc prom veidot savu profesionālo karjeru valstīs ar lielākām karjeras izaugsmes iespējām. Pašvaldību pārstāvji uzskata, ka atbalsta pasākumi emigrācijas mazināšanai ir valsts institūciju kompetence un šobrīd pašvaldības dara maz emigrācijas mazināšanai, jo tām nav instrumentu šādam mērķim. Būtiskākais atbalsta pasākums, ko nodrošina, piemēram, Rīgas pašvaldība, ir latviešu valodas kursi imigrējušiem darba meklētājiem.

3. VIDZEMES REĢIONA DARBA TIRGUS PROBLĒMU RAKSTUROJUMS

REĢIONA SOCIĀLI EKONOMISKAIS PROFILS

Vidzemes plānošanas reģions ir viens no pieciem Latvijas plānošanas reģioniem. Reģions aizņem Latvijas ziemeļaustrumu daļu, un tā teritorija ietver kultūrvēsturiskās Vidzemes centrālo un austrumu daļu un Latgales ziemeļrietumus. Vidzemes plānošanas reģionu veido 25 novadu vietējās pašvaldības.

3.1. attēls. Vidzemes plānošanas reģiona administratīvās teritorijas

Vidzemes plānošanas reģiona teritorijas platība ir 15246km², un platības ziņā tas ir lielākais Latvijā, aizņemot 24% valsts teritorijas. 2013. gadā iedzīvotāju blīvums Vidzemes plānošanas reģionā bija 14 cilv./km², kas ir zemākais rādītājs Latvijas plānošanas reģionu vidū.

2013. gadā pēc CSP datiem iedzīvotāju skaits Vidzemes plānošanas reģionā bija 205949 cilvēku. No 2009. gada līdz 2013. gadam Vidzemes plānošanas reģiona iedzīvotāju kopskaits ir samazinājies par 18198 iedzīvotājiem.

3.1. tabula. Iedzīvotāju skaits gadāVidzemes plānošanas reģionā

	2009	2010	2011	2012	2013
Vidzemes plānošanas reģions	224147	218208	211995	208728	205949

Kā galvenie iedzīvotāju skaita izmaiņu faktori, bez mirstības, jāmin negatīvais dabiskais pieaugums un migrācija. Zemāk pievienotajā tabulā minēti 2012. gada skaitļi, jo pētījuma veikšanas laikā nebija pieejami jaunāki dati.

3.2. tabula. Iedzīvotāju skaita izmaiņas ietekmējošie faktori Vidzemes plānošanas reģionā 2012. gadā

	Dabiskais pieaugums	Migrācijas saldo
Vidzemes plānošanas reģions	-1190	-1589

Vidzemes plānošanas reģionā sieviešu skaits par 13 tūkst. pārsniedz vīriešu skaitu – 2013. gadā reģionā dzīvoja 109513 sieviešu un 96436 vīriešu, bet iedzīvotāju vidējais vecums bija 42,4 gadi (sievietēm 45 gadi, vīriešiem 39,1 gadi).

Reģiona cilvēkresursus, attīstības potenciālu un reģiona pievilcību investoriem raksturo demogrāfiskā slodze, jeb darbspējas vecumu nesasniegušo un pārsniegušo personu skaita attiecība pret personu skaitu darbspējas vecumā. CSP dati liecina, ka Vidzemes plānošanas reģionā samazinās iedzīvotāju īpatsvars darbspējas vecumā un līdz darbspējas vecumam, bet palielinās iedzīvotāju īpatsvars virs darbspējas vecuma, kas izraisa demogrāfiskās slodzes palielināšanos.

3.3. tabula. Demogrāfiskās slodzes līmenis Vidzemes plānošanas reģionā

	2011	2012	2013
Vidzemes plānošanas reģions	579	588	592

Vidzemes plānošanas reģiona iedzīvotāju darbspējas vecumā vidū pēc augstākā sekmīgi iegūtā izglītības līmeņa dominē iedzīvotāji, kuri ieguvuši profesionālo vidējo izglītību vai arodizglītību (32,2%) un vispārējo vidējo izglītību (25,3%).

3.4. tabula. Vidzemes plānošanas iedzīvotāji darbspējas vecumā pēc augstākā sekmīgi iegūtā izglītības līmeņa

	Vidzemes plānošanas reģions
Doktora grāds	113
Augstākā izglītība	24913
Profesionālā vidējā izglītība vai arodizglītība	45128
Vispārējā vidējā izglītība	35476
Pamatizglītība	28747
Zemāka par pamatizglītību	5540
Neprot ne lasīt, ne rakstīt	280

Vidzemes plānošanas reģionā atrodas 147 vispārizglītojošās skolas, kurās 2012./2013. mācību gadā mācījās 23106 skolēni. Savukārt profesionālās izglītības programmas 2012./2013.mācību gadā apguva 2988 audzēkņi (augstākais rādītājs reģionu vidū, neskaitot Rīgu), bet augstskolās un koledžās 2013./2014. mācību gadā gadā uzņemti 2373 Vidzemes plānošanas reģionā dzīvojoši studenti (zemākais rādītājs reģionu vidū). Saskaņā ar CSP un IZM datiem, augstākās izglītības iestādēs uzņemto studentu skaits ir nedaudz palielinājies, salīdzinot ar 2011. gadu, un samazinājies salīdzinot ar 2012. gadu.

3.5. tabula. Augstskolās, koledžās pamatstudijās uzņemto Vidzemes plānošanas reģionā dzīvojošo studentu skaits

	2011	2012	2013
Vidzemes plānošanas reģions	2329	2683	2373

Salīdzinot ar citiem Latvijas reģioniem, Vidzemes plānošanas reģiona iedzīvotāji samērā neaktīvi iesaistās pieaugušo izglītības pasākumos. Šajā jomā īpaši jāatzīmē zemais iesaistes % formālās pieaugušo izglītības pasākumos, kas ir zemākais rādītājs visu reģionu vidū.

3.6. tabula. Vidzemes plānošanas reģiona iedzīvotāju piedalīšanās pieaugušo izglītībā, %

	Formālā un/vai neformālā izglītība	Formālā izglītība	Neformālā izglītība
Vidzemes plānošanas reģions	10,9	7,4	11,3

Ekonomisko aktivitāti raksturo ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistisko vienību skaits un to izmaiņas laika gaitā. Pēc CSP datiem 2012. gadā Vidzemes plānošanas reģionā darbojās 15450 ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistikas vienību. Salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu ekonomiski aktīvo statistikas vienību skaits Vidzemes plānošanas reģionā palielinājās par 624 vienībām.

3.7. tabula. Ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistikas vienību skaits Vidzemes plānošanas reģionā

	2010	2011	2012
Vidzemes plānošanas reģions	14588	14826	15450

No visām ekonomiski aktīvajām tirgus sektora statistikas vienībām Vidzemes plānošanas reģionā vislielākais skaits ir pašnodarbināto personu (6932), komercsabiedrību (4776) un zemnieku un zvejnieku saimniecību (2938), savukārt vismazāk ir individuālo komersantu (804).

Aplūkojot Vidzemes plānošanas reģiona tirgus sektora ekonomiski aktīvo statistikas vienību sadalījumu pa galvenajiem darbības veidiem (NACE 2.red.) jāsecina, ka tādās jomās, kā lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība, kā arī vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, automobiļu un motociklu remonts ir salīdzinoši vairāk pašnodarbināto personu, individuālo komersantu, komercsabiedrību un zemnieku un zvejnieku saimniecību, kā citās ekonomiskās darbības jomās.

3.8. tabula. Tirgus sektora ekonomiski aktīvās statistikas vienības Vidzemes plānošanas reģionā sadalījumā pa galvenajiem darbības veidiem (NACE 2.red.)

	Vidzemes plānošanas reģions
(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	6356
(B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	36
(C) Apstrādes rūpniecība	853
(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	74
(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	23
(F) Būvniecība	633
(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	1674
(H) Transports un uzglabāšana	427
(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	307
(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	159
(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	109
(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	673
(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	903
(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	241
(O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	-
(P) Izglītība	195
(Q) Veselība un sociālā aprūpe	431
(R) Māksla, izklaide un atpūta	200
(S) Citi pakalpojumi	1506
(T) Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās	-
(U) Ārpusteritoriālo organizāciju un institūciju darbība	-
Nav noteikts	650
KOPĀ	15450

Cits ekonomisko aktivitāti raksturojošs rādītājs ir iedzīvotāju darbspējas vecumā (15 – 64 gadi) ekonomiskās aktivitātes statuss. Statistikas dati liecina, ka samazinoties kopējam Vidzemes plānošanas reģiona iedzīvotāju skaitam, samazinās arī ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits. Tāpat jāsecina, ka pēdējo trīs gadu laikā ir samazinājies nodarbināto iedzīvotāju skaits.

3.9. tabula. Vidzemes plānošanas reģiona iedzīvotāji (15 – 64) pēc ekonomiskās aktivitātes statusa, tūkst.

		2011	2012	2013
Vidzemes plānošanas reģions	IEDZĪVOTĀJU SKAITS	138,8	137,1	133
	Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji	95,8	96,5	93,9
	..nodarbinātie iedzīvotāji	83,5	81	81,3
	..darba meklētāji	12,3	15,5	12,6
	Ekonomiski neaktīvi iedzīvotāji	42,9	40,6	39,1

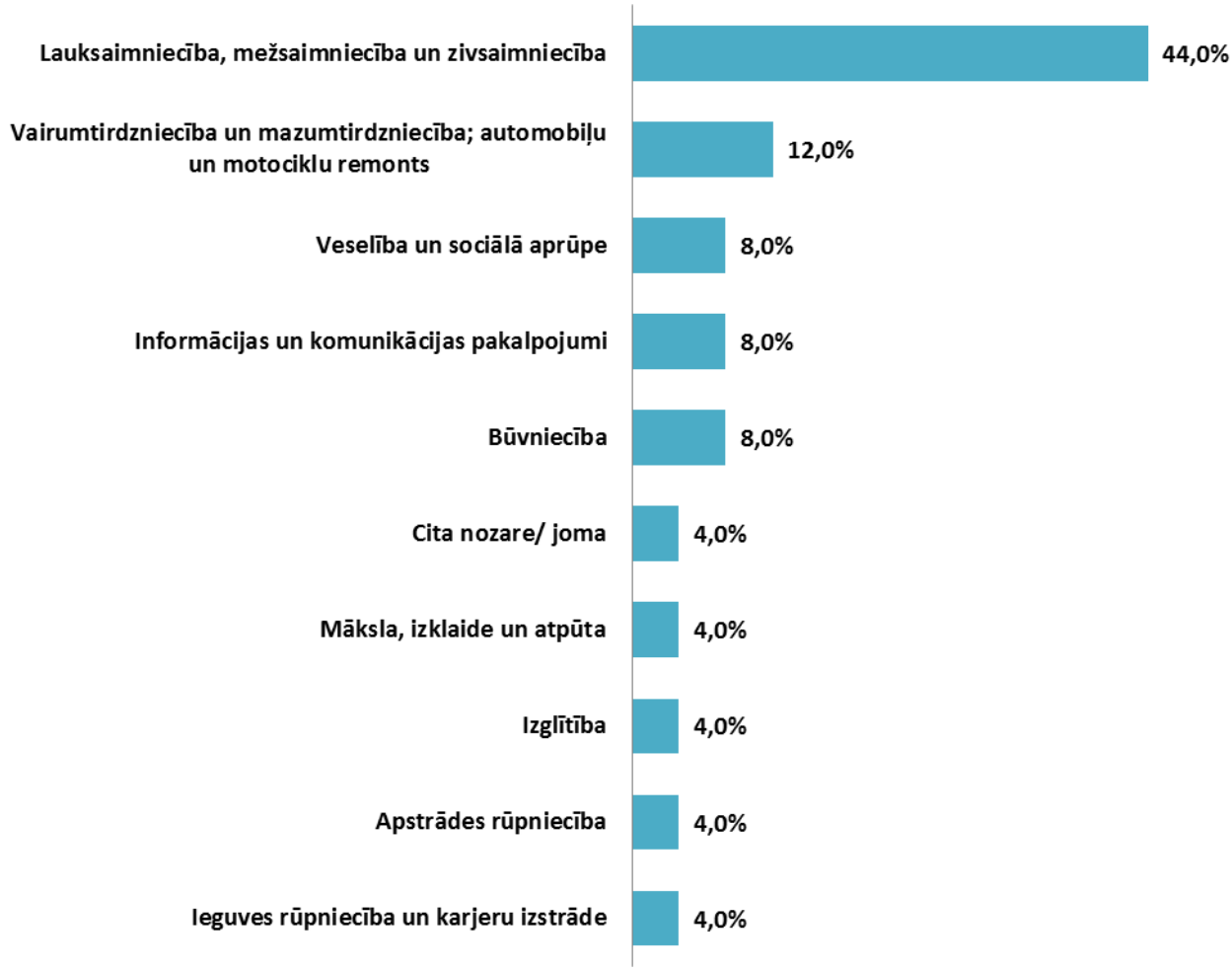
Pēc NVA datiem 2014. gada martā Vidzemes plānošanas reģionā reģistrēts 11,4% bezdarba līmenis. Dotajā laika periodā Vidzemes plānošanas reģionā dzīvoja 10811 reģistrēti bezdarbnieki. 2014. gada aprīlī Vidzemes plānošanas reģionā bezdarbnieka statuss piešķirts 730 iedzīvotājiem, un šajā pašā laika periodā NVA reģistrētas 444 brīvas darbavietas Vidzemes plānošanas reģionā.

Reģiona darba tirgus raksturojumam izmantoti reģiona iedzīvotāju aptaujas, darba devēju aptaujas, kā arī ekspertu diskusijas rezultāti. Kopumā analīzē ietvertas 742 respondentu anketas. Aptaujāto respondentu vecums ir no 15 līdz 64 gadiem, 49.9% respondentu bija vīrieši un 50.1% sievietes. Pārskatāmības dēļ turpmāk tekstā Vidzemes plānošanas reģions tiks apzīmēts kā Vidzemes reģions.

Darba devēji

78.3% Vidzemes reģiona darba devēju norādījuši, ka viņu uzņēmumā strādā 1-9 darbinieki, bet 21.7% nodarbina 10-49 darbiniekus. Visvairāk aptaujāto darba devēju strādā lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā, vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta jomā, veselības un sociālās aprūpes nozarē, informācijas un komunikācijas pakalpojumu jomā un būvniecībā.

3.2. attēls. Vidzemes reģiona darba devēju sadalījums pa tautsaimniecības nozarēm



Vairumā gadījumu (64.5%) darba devēji ar saviem darbiniekiem ir noslēguši darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Kā nākamie izplatītākie noslēgtie darba līguma veidi ir līgums uz noteiktu laiku (18.9%) un rakstiska vienošanās par noteiktu darba veikšanu / līgumdarbs (13.0%). 3.9% darba devēju norādījuši, ka ar saviem darbiniekiem rakstisku līgumu nav noslēguši. Tomēr jāmin, ka kopējais aptaujāto darba devēju skaits, kuri snieguši atbildi uz šo jautājumu, ir salīdzinoši neliels (n=47) un sniegto atbilžu procentuālais sadalījums vērtējams ar piesardzību. Vairums darba devēju (82.6%) norādījuši, ka lielākā daļa (vairāk par pusi) uzņēmumā / iestādē nodarbināto darbinieku strādā pilnu darba laiku, bet 13.0% nepilnu darba laiku.

16.7% darba devēju uzskata, ka viņu uzņēmumam šobrīd trūkst darbinieku, turklāt puse to darba devēju, kuriem šobrīd trūkst darbinieku, norādījuši, ka viņu uzņēmumam trūkst augstas kvalifikācijas darbinieku – šādu atbildi snieguši 50% darba devēju (galvenokārt veselības un sociālās aprūpes jomā un informācijas un komunikācijas pakalpojumu jomā). Visbiežāk darba devēji savam uzņēmumam trūkstošos darbiniekus meklē, izmantojot radinieku, draugu vai paziņu ieteikumu – šādu metodi izmanto 75.8% darba devēju darbinieku bez kvalifikācijas meklējumiem, 74.5% darbinieku ar zemu kvalifikāciju meklējumiem un 52.6% augstas kvalifikācijas darbinieku meklējumiem. Kā nākamie izplatītākie darbinieku meklēšanas veidi minēti sludinājumu ievietošana internetā un masu saziņas līdzekļos (presē, radio, TV) un Nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumu izmantošana, kā arī personāla atlases firmu pakalpojumu izmantošana un atbilstošas kvalifikācijas darbinieku uzaicināšana no citiem uzņēmumiem / iestādēm. Jāpiezīmē, ka minēto darbinieku meklēšanas veidu izmantošanas secība mainās, ja meklējamam darbiniekam nav nepieciešama kvalifikācija vai arī tā ir zema, kā arī mainās darbinieka meklēšanas veida izmantošanas intensitāte. Īpaši atšķirības vērojamas gadījumos, kad darba devējam nepieciešami augstas kvalifikācijas darbinieki – ievērojami biežāk tiek izmantoti tādi darba meklēšanas veidi, kā personāla atlases firmu pakalpojumi, sludinājumu ievietošana internetā un sadarbība ar izglītības iestādēm.

3.10. tabula. Darbinieku meklēšanas veidi, kurus izmanto Vidzemes reģiona darba devēji, %

	Darbinieki bez kvalifikācijas	Zemas kvalifikācijas darbinieki	Augstas kvalifikācijas darbinieki
Darbinieki tiek meklēti. izmantojot radinieku. draugu vai paziņu ieteikumu	75.8	74.5	52.6
Tiek ievietoti sludinājumi internetā	17.3	21.3	50.5
Sadarbība ar izglītības iestādēm, piedāvājot prakses vietas	0.0	14.2	35.5
Tiek izmantoti Nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumi	19.7	28.2	18.5
Tiek ievietoti sludinājumi masu medijos (presē. radio. TV)	34.7	18.2	35.5
Tiek izmantoti personāla atlases firmu pakalpojumi	0.0	9.3	40.8
Tiek uzaicināti atbilstošas kvalifikācijas darbinieki no citiem uzņēmumiem /iestādēm	13.5	18.2	27.0

Situācijās, kad ir nepieciešams noturēt darbiniekus savā uzņēmumā, darba devēji visbiežāk piedāvā elastīgāku darba grafiku – šādu darbinieku noturēšanas stratēģiju izmanto 76.4% darba devēju. Lielākas algas piedāvājums tajā pašā darbā minēts kā nākamais biežāk lietotais darbinieku noturēšanas veids (48.3%), kam seko palīdzība darbinieka sociālo jautājumu risināšanā (36.4%), vienreizēju papildu maksājumu (prēmijas, vienreizējas piemaksas u.c.) veikšana (32.0%), darbavietu labiekārtošana (19.9%), labāk apmaksāta darba / amata piedāvājums (14.2%), papildu labumu (dienesta transporta, telefona, apdrošināšanas u.c.) piedāvājums (12.3%) un kvalifikācijas celšanas iespēju par uzņēmuma līdzekļiem piedāvājums (4.3%).

Pētījuma gaitā darba devēji tika lūgti novērtēt, cik svarīgas viņiem ir dažādas darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības. Kā 5 svarīgākās darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības visu Latvijas reģionu darba devēji novērtējuši darba disciplīnas ievērošanu, profesionālās zināšanas un prasmes, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, saskarsmes prasmes un gatavību uzņemties jaunus darba pienākumus, bet Vidzemes reģiona darba devēju sniegtais vērtējums nedaudz atšķiras.

3.11. tabula. Darbinieku zināšanu, prasmju un īpašību svarīguma novērtējums

	Visi darba devēji	Vidzemes reģions
Darba disciplīnas ievērošana	97.6%	100.0%
Profesionālās zināšanas un prasmes	91.6%	91.7%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	90.2%	95.8%
Saskarsmes prasmes	88.1%	95.7%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	87.7%	87.0%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	86.1%	95.8%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	85.9%	87.0%
Pieredze	85.1%	75.0%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	81.9%	91.3%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	80.4%	95.7%
Gatavība strādāt papildus stundas	79.2%	62.5%
Latviešu valodas zināšanas	78.7%	95.8%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	71.9%	78.3%
Gatavība mācīties	71.7%	70.8%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	66.7%	87.5%
Krievu valodas zināšanas	66.6%	45.8%
Datorzināšanas un prasmes	49.0%	26.1%
Citu svešvalodu zināšanas	45.6%	26.1%
Gatavība mainīt darbavietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	42.0%	52.2%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	33.4%	21.7%
Gatavība mainīt profesiju	17.1%	8.3%

Savukārt novērtējot savu darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības, visi aptaujātie darba devēji kā labas visbiežāk novērtējušas tādas zināšanas, prasmes un īpašības, kā latviešu valodas zināšanas, darba

disciplīnas ievērošanu, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, profesionālās zināšanas un prasmes un krievu valodas zināšanas. Vidzemes reģiona darba devēju vērtējums ar kopējo vērtējumu sakrīt tikai daļēji.

3.12. tabula. Sava uzņēmuma darbinieku zināšanu, prasmju un īpašību novērtējums ar vērtējumu *„labas"*

	Visi darba devēji	Vidzemes reģions
Latviešu valodas zināšanas	75.7%	87.5%
Darba disciplīnas ievērošana	69.2%	70.8%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	68.5%	75.0%
Profesionālās zināšanas un prasmes	66.7%	66.7%
Krievu valodas zināšanas	64.9%	41.7%
Saskarsmes prasmes	62.5%	66.7%
Pieredze	58.8%	41.7%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	53.7%	52.2%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	50.9%	45.8%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	49.8%	37.5%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	49.5%	58.3%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	47.6%	47.8%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	47.5%	43.5%
Gatavība strādāt papildus stundas	42.9%	21.7%
Gatavība mācīties	40.8%	29.2%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	39.9%	56.5%
Datorzināšanas un prasmes	37.3%	12.5%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	29.7%	13.0%
Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	22.4%	25.0%
Citu svešvalodu zināšanas	20.0%	8.3%

Savukārt vērtējot grūtības, meklējot darbiniekus savam uzņēmumam, Vidzemes reģiona darba devēji visbiežāk saskaras ar tādiem faktoriem, kā neatbilstošas prasmes (58.3%), darba pieredzes trūkums (47.8%), pārāk augstas prasības (41.7%), zema motivācija (37.5%) un neatbilstoša izglītība (21.7%).

Vērtējot, vai darba devēji iegulda līdzekļus savu darbinieku apmācībā, 37.5% Vidzemes reģiona darba devēju atzīst, ka neiegulda finanšu līdzekļus savu darbinieku apmācībā un to arī nedarīs. Līdzekļus iegulda 54.2% darba devēju, savukārt 8.3% to līdz šim nav darījuši, bet gatavojas to darīt tuvāko 12 mēnešu laikā.

Lūgti novērtēt, cik lielā mērā darba devēji nodrošina saviem darbiniekiem dažādus labvēlīgus apstākļus, vairums visu aptaujāto darba devēju atzīst, ka pilnībā nodrošina tādus apstākļus, ka darba algas regulāru samaksu, darba veikšanai nepieciešamās materiāli tehniskās bāzes nodrošināšanu, profesionālo prasmju izmantošanu, darba pienākumu apjoma noteikšanu atbilstoši kvalifikācijai, regulāru darba ritmu un darba dienas ilgumu atbilstoši darba līgumam. Salīdzinot Vidzemes reģiona darba devēju vērtējumus, vērojamas atšķirības.

3.13. tabula. Darba apstākļi, kurus darba devēji nodrošina pilnā mērā

	Visi darba devēji	Vidzemes reģions
Darba algas regulāra samaksa	86.0%	95,8%
Materiāli-tehniskais nodrošinājums darba veikšanai	80.0%	95,8%
Profesionālo prasmju izmantošana	78.0%	82,6%
Darba pienākumu apjoms atbilstoši kvalifikācijai	77.5%	87,5%
Regulārs darba ritms	76.2%	82,6%
Darba dienas ilgums atbilstoši darba līgumam	76.2%	87,5%
Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas)	75.4%	82,6%
Labas attiecības darba kolektīvā	73.3%	87,0%
Konkurētspējīga darba alga	45.3%	50,0%
Jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana	40.0%	60,9%
Profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja	37.4%	65,2%
Profesionālās izaugsmes iespējas	23.1%	20,8%
Papildus labumu saņemšanu (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	17.4%	4,2%

Aptuveni trešā daļa Vidzemes reģiona darba devēju (29.2%) ir saskārušies ar situāciju, kad darbinieks lūdz izmaksāt daļu algas aploksnē. Vairumā gadījumu (68.7%) kā iemeslu lūgumam izmaksāt daļu algas aploksnē darbinieki ir minējuši vēlmi pēc lielākas algas „uz rokas", nepieciešamību veikt patēriņa kredīta apmaksu (17.6%), kā arī uzturlīdzekļu aprēķina apmaksu (10.9%).

Darba devēji kvalitatīvā pētījuma dalībnieki uzskata, ka Vidzemē kopumā darbiniekus atrast nav grūti, bet motivētus darbiniekus gan. Grūtības ir atrast darbiniekus pilsētās ar mazāku iedzīvotāju skaitu, kurās atrodas vairāki vienas nozares uzņēmumi, piemēram, kokapstrādē Smiltenē. Lielākoties bez darba ir tieši sievietes pirms pensijas vecumā. Mazkvalificētus darbiniekus atrast ir salīdzinoši viegli, tikai uzņēmumam ir jārēķinās ar lielāku kadru mainību. Faktori, kas nosaka lielāku mazkvalificētu darbinieku mainību, ir alkoholisms un zemā darba motivācija vai attieksme pret darbu. Administrācijas darbiniekus arī ir viegli atrast, jo ir vesela paaudze, kura ir studējusi sociālās zinātnes. Uz administratīvajiem amatiem kandidē jauni cilvēki ar izglītību, bet bez darba pieredzes, problēma ir atrast darbiniekus, kuri zinātu gan angļu, gan krievu valodu. Lielas grūtības ir atrast kvalificētus inženierus, kuriem piemīt specifiskas kompetences. Šādu speciālistu Vidzemē ir ļoti maz.

Darbinieki tiek meklēti dažādi. Ir uzņēmumi, uz kuru vakancēm darba meklētāji paši piesakās darbā. Liela daļa darba devēju izvieto savus darba vakanču sludinājumus un sadarbojas ar Nodarbinātības valsts aģentūru. Viens darba devējs pats meklē un uzrunā potenciālos darba gribētājus. Uzņēmumi arī izmanto paziņu un esošo darbinieku ieteikumus, meklējot darbiniekus vakancēm. Ja darba devējs lūdz pieteikties elektroniski, tad lielākoties piesakās tikai gados jauni cilvēki, ja atstāj telefona numuru, tad piesakās arī vecākas paaudzes darba meklētāji. Darba devēji meklē darbiniekus vismaz ar vidusskolas izglītību, darba

pieredzi un bez kaitīgiem ieradumiem. Svarīgākais viņu atlases kritērijs ir darba meklētāja „degsme un motivācija strādāt. Specifisko tehnisko iemaņu apmācības nodrošina uzņēmumi paši. Vidzemē pieprasītas ir dažādas profesijas – galdnieki, inženieri, ārsti, programmētāji un pārdevēji.

Darba devēji uzskata, ka apmācību kursu piedāvājums Vidzemes reģionā ir ļoti plašs. Taču kvalitatīvā pētījuma dalībnieki uzskata, ka Nodarbinātības valsts aģentūras apmācību programmas neatbilst uzņēmēju vajadzībām, nereti kursu kvalitāte ir zema un ne vienmēr darbinieki iegūst papildus zināšanas, apmeklējot apmācību kursus. Lielākā daļa darba devēju paļaujas tikai uz iekšējām darbinieku apmācībām. Uzņēmumi, kuri ir sadarbojošies ar izglītības iestādēm, šo sadarbību vērtē pozitīvi vai arī kā tādu, kuru vajadzētu vēl vairāk attīstīt.

Vidzemes reģiona darba devēji darba apstākļus savos uzņēmumos vērtē kā normālus vai teicamus, bet ir grūti konkurēt ar Rīgu, kur algas ir augstākas par 20 līdz 30%. Darbiniekiem problēmas sagādā došanās uz attālāku darba vietu, jo ne visiem darbiniekiem ir savs transports, un arī sabiedriskais transports Vidzemes reģionā nav attīstīts. Jo īpaši grūtības tas sagādā darbiniekiem, kuri strādā maiņu grafikā un kuriem darbs sākas plkst. 6.00 no rīta. Būtiska problēma ir mājokļu trūkums Valmierā.

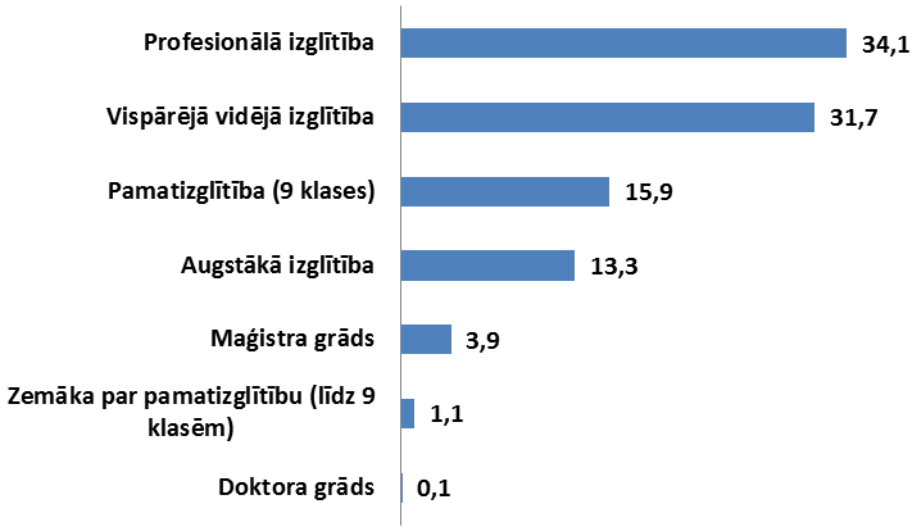
Kvalitatīvā pētījuma gaitā Vidzemes reģiona darba devēji izteica vairākus ieteikumus reģiona darba tirgus attīstībai. Tie ir:

- Nodarbinātības valsts aģentūrai veidot īsākus bezdarbnieku apmācību kursus, kuros tiktu sagatavoti speciālisti konkrētu uzņēmumu vajadzībām;
- samazināt ierobežojumus eksportējošiem uzņēmumiem piedalīties Nodarbinātības valsts aģentūras apmācības programmās,
- samazināt ierobežojumus mobilitātes pabalstu saņemšanai;
- attīstīt un celt prestižu profesionālajai izglītībai;
- veidot ciešāku sadarbību starp uzņēmumiem un profesionālās izglītības iestādēm, un Nodarbinātības valsts aģentūru.

Darba ņēmēji

Divām trešdaļām aptaujāto Vidzemes reģiona darba ņēmēju (65.8%) augstākais izglītības līmenis ir vidējā izglītība – gan vidējā profesionālā izglītība (34.1%), gan vidējā vispārējā izglītība (31.7%).

3.3. attēls. Vidzemes reģiona darba ņēmēju izglītības līmenis, %



39.4% Vidzemes reģiona darba ņēmēju uzskata, ka viņu izglītības līmenis un zināšanas dod tiem iespēju atrast darbu savā pašvaldībā, bet 43.3% uzskata, ka viņu izglītības līmenis un zināšanas nedod tiem iespēju atrast darbu savā pašvaldībā.

Visvairāk aptaujāto darba ņēmēju strādā lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā, vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta jomā, un apstrādes rūpniecībā.

3.4. attēls. Vidzemes reģiona darba ņēmēju sadalījums pa tautsaimniecības nozarēm

Divas trešdaļas Vidzemes reģiona darba ņēmēju (66.7%) uzskata, ka strādā savai kvalifikācijai atbilstošu darbu – 41.3% darba ņēmēju darbs precīzi atbilst viņu kvalifikācijai, bet 25.4% darba ņēmēju darbs daudzmaz atbilst kvalifikācijai. Savukārt 24.6% darba ņēmēju Vidzemes reģionā uzskata, ka strādā zemākas kvalifikācijas darbu un ka veicamajam darbam tik augsta kvalifikācija nav nepieciešama.

Vairumā gadījumu darba ņēmējiem savā pamatdarbā ir noslēgts darba līgumu uz nenoteiktu laiku – 83.4%, kā arī līgums uz noteiktu laiku (5.8%). 1.8% Vidzemes reģiona darba ņēmēju norādījuši, ka ar viņiem rakstisks līgums nav noslēgts. Vairums darba ņēmēju (88.6%) norādījuši, ka strādā pilnu darba laiku. Aptuveni divas trešdaļas Vidzemes reģiona darba ņēmēju (66.8%) savā darba vietā nostrādā 40 stundas nedēļā, bet 9.4% strādā vairāk par 40 stundām nedēļā.

Lielākā daļa darba ņēmēju (92.2%) pēdējo 3 mēnešu laikā nav aktīvi meklējuši citu pamatdarbu sava pašreizējā pamatdarba vietā. Puse to darba ņēmēju, kuri pēdējo 3 mēnešu laikā ir aktīvi meklējuši citu pamatdarbu, kā iemeslu cita darba meklējumiem min neapmierinošu darba samaksu.

3.14. tabula. Iemesli, kādēļ pēdējo 3 mēnešu laikā Vidzemes reģiona darba ņēmēji meklē citu darbu

	Vidzemes reģions
Neapmierinošas darba samaksas, piemaksu dēļ	59,4%
Darba/ darbavietas nedrošības, nestabilitātes dēļ	15,6%
Citu darba nosacījumu (piem., darba laiks) dēļ	9,4%
Nepietiekamas karjeras un izaugsmes iespējas	6,3%
Diskriminējošas attieksmes dēļ	3,1%
Cits	3,1%
Grūti pateikt, NA	3,1%

12.5% darba ņēmēju Vidzemes reģionā šobrīd bez pamatdarba ir vēl kāds cits apmaksāts papildu darbs, bet aptuveni katrs piektais Vidzemes reģiona darba ņēmējs (18.9%) pēdējo 5 gadu laikā ir bijis bez darba vismaz 6 mēnešus bez pārtraukuma. Aptuveni trešajai daļai to darba ņēmēju, kuri pēdējo 5 gadu laikā ir bijuši bez darba vismaz 6 mēnešus, pārtraukums darbā ir bijis īsāks par 1 gadu (31.0%), bet 6.0% pārtraukums darbā ir bijis ilgāks par 4 gadiem.

Novērtējot savas zināšanas, prasmes un īpašības, visu reģionu darba ņēmēji kopumā kā labas visbiežāk novērtējušas tādas savas zināšanas, prasmes un īpašības, kā darba disciplīnas ievērošanu, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, profesionālās zināšanas un prasmes, saskarsmes prasmes un pieredzi. Vidzemes reģiona darba ņēmēju vērtējumu secība un intensitāte atšķiras.

3.15. tabula. Vidzemes reģiona darba ņēmēju savu zināšanu, prasmju un īpašību novērtējums ar vērtējumu *„labas"*

	Visi darba devēji	Vidzemes reģions
Darba disciplīnas ievērošana	88.0%	71,9%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	87.6%	70,6%
Profesionālās zināšanas un prasmes	84.4%	68,5%
Saskarsmes prasmes	84.0%	65,2%
Pieredze	80.8%	64,5%
Krievu valodas zināšanas	79.4%	54,9%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	78.6%	64,1%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	78.0%	63,0%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	77.2%	58,3%
Latviešu valodas zināšanas	77.2%	73,7%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	74.8%	61,5%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	74.1%	52,8%
Gatavība strādāt papildus stundas	67.5%	61,2%
Gatavība mācīties	66.4%	49,8%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	63.7%	54,8%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	60.2%	48,2%
Datorzināšanas un prasmes	49.7%	26,8%
Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	42.6%	31,5%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	41.3%	23,8%
Gatavība mainīt profesiju	27.5%	24,4%

Vērtējot savam amatam izvirzītās prasības, 84.4% Vidzemes reģiona darba ņēmēju tās uzskata par adekvātām, bet aptuveni 8% tās uzskata par pārāk augstām.

Lūgti novērtēt, cik lielā mērā darba devējs nodrošina saviem darbiniekiem dažādus labvēlīgus apstākļus, vairums visu reģionu darba ņēmēju atzīst, ka viņu darba devējs pilnībā nodrošina tādus apstākļus, kā darba algas regulāru samaksu, iespēju pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas), regulāru darba ritmu, labas attiecības darba kolektīvā un darba dienas ilgumu atbilstoši darba līgumam.

3.16. tabula. Darba apstākļi, kurus, pēc darba ņēmēju domām, darba devēji nodrošina pilnā mērā

	Visi darba devēji	Vidzemes reģions
Darba algas regulāra samaksa	88.1%	88,6%
Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas)	81.8%	85,5%
Regulārs darba ritms	80.1%	70,6%
Labas attiecības darba kolektīvā	79.3%	75,7%
Darba dienas ilgums atbilstoši darba līgumam	78.5%	65,0%
Profesionālo prasmju izmantošana	78.0%	69,6%
Darba pienākumu apjoms atbilstoši kvalifikācijai	76.6%	66,1%
Materiāli-tehniskais nodrošinājums darba veikšanai	70.6%	59,9%
Profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja	44.9%	41,5%
Jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana	42.8%	34,6%
Konkurētspējīga darba alga	29.4%	22,0%
Profesionālās izaugsme iespējas	27.5%	26,7%
Papildus labumu saņemšana (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	18.1%	8,7%

18.0% Vidzemes reģiona darba ņēmēju ir arodbiedrības biedri, kas ir otrs augstākais rādītājs, salīdzinot ar citiem valsts reģioniem.

Pētījuma gaitā darba ņēmēji tika lūgti novērtēt cik lielas ir viņu izredzes atrast darbu 3 mēnešu laikā, ja viņi pēkšņi zaudētu darbu10 punktu skalā, kur 1 nozīmē „ļoti zemas izredzes", bet 10 – „ļoti augstas izredzes". Aritmētiski vidējais rādītājs Vidzemes reģiona darba ņēmēju vērtējumam ir 4.95, kas liecina par zemām izredzēm atrast darbu 3 mēnešu laikā.

7.6% Vidzemes reģiona darba ņēmēju ir nonākuši situācijā, kad viņu darba devējs ir piedāvājis izmaksāt daļu darba algas aploksnē. 91.2% to darba ņēmēju, kuri bija saņēmuši darba devēja piedāvājumu izmaksāt daļu algas aploksnē, šo piedāvājumu arī pieņēma. Savukārt tikai 1.8% darba ņēmēju atzīst, ka paši ir lūguši darba devēju izmaksāt tiem daļu algas aploksnē.

Kvalitatīvā pētījuma dalībnieki darba ņēmēji uzskata, ka Vidzemes reģionā darbu var atrast, bet labu darbu ir ļoti grūti atrast. Labu darbu, tas ir, labi atalgotu darbu lielākoties var atrast tikai ar paziņu starpniecību.

Bez paziņu starpniecības darbu var atrast vai nu augsti kvalificēti speciālisti ar labu reputāciju, vai maz atalgotā darbā, kurā nav nepieciešama iepriekšējā pieredze (piemēram, zaru nesējs meža darbos). Darbs ir pieejams tirdzniecībā, skolās, kā arī sezonālos darbos lauksaimniecībā un celtniecībā (piemēram, māju siltināšanā). Taču arī šajās nozarēs ir pieprasītas un nepieprasītas specialitātes. Laukos trūkst gan darba vietu, gan trūkst darbinieku, kuri varētu veikt mazkvalificētus darbus, t.i., piekristu mazam atalgojumu un būtu bez kaitīgiem ieradumiem (nebūtu alkoholiķi). Darbu vieglāk ir atrast pilsētās, bet laukos dzīvojošiem strādāt maz atalgotu darbu pilsētā neatmaksājas augstu transporta izmaksu dēļ, tādēļ ir būtiski attīstīt reģionālo transportu.

Vidzemes reģiona darba ņēmēji minēja četras laba darba devēja pazīmes, t.i., uzņēmums, kas:

1. ir ilgtspējīgs (vēlams – liels uzņēmums);
2. nodrošina sociālās garantijas;
3. maksā labu atalgojumu;
4. ar labu darbinieku kolektīvu.

Daudzi kvalitatīvā pētījuma dalībnieki tieši kolektīvu uzskatīja par būtiskāko faktoru labas darba vietas raksturojumā. Kā piemēri tika minēti *Valpro* un *Milda.* Par "sliktiem uzņēmumiem" tika dēvēti uzņēmumi, kuri nav ilgtermiņā stabili vai maksā algas neregulāri.

Darba ņēmēji uzskata, ka gandrīz vienmēr, pieņemot darbā, darba devēji pieprasa darba pieredzi – ikviens darba devējs izvērtē, kur potenciālais kandidāts ir strādājis iepriekš. Īpaši pieprasīti ir inženieri, jo viņiem nav lielas konkurences. Tajā pašā laikā darba ņēmēji uzskata, ka liela daļa darba devēju paši apmāca darbiniekus, tāpēc izglītībai un pieredzei nav tik liela nozīme kā vecumam, veselībai un ģimenes stāvoklim. Tāpēc grūtāk darbu ir atrast cilvēkiem ar veselības traucējumiem, sievietēm, jo īpaši ar maziem bērniem, un pirmspensijas vecuma cilvēkiem. Kā būtiska problēma tika minēta tāda darba tirgus iezīme, ka jauniešiem ir grūti atrast labu darbu, jo darba devēji pieprasa darba pieredzi. Jaunieši bez darba pieredzes var atrast darbu marginālās un maz atalgotās jomās (piemēram, zaru savācēji mežos). Papildus izskanēja viedoklis, ka augstākās izglītības iestādes sabojā jauniešus, sniedzot tiem pārlieku lielas ekspektācijas un prasības pret darbu un atalgojumu.

Daļa darba ņēmēju kvalitatīvā pētījuma dalībnieku ir apmeklējuši kursus, piemēram, grāmatvežu un skolotāju, profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanai. Lielākoties kursu apmeklēšanu ierosina darba devēji. Apmācību kursu piedāvājums Vidzemē ir plašs, un lielākā daļa kursu ir bezmaksas. Turklāt darba ņēmēji izmanto arī interneta iespējas, piemēram, vebinārus. Lai atrastu labu darbu, jaunieši izmanto vecāku uzņēmumus, lai apmeklētu kursus, kuri uzlabotu viņu konkurētspēju darba tirgū. Kursu kvalitāti lielā mēra nosaka kursu pasniedzēji. Pozitīvi tika izcelti Valsts ieņēmuma dienesta piedāvātie bezmaksas kursi grāmatvežiem, jo tur strādā kvalificēti speciālisti. Apmācības kursu sakarā tika minētas divas problēmas. Pirmā – nepieejamās telpas un vide apgrūtina cilvēkiem ar invaliditāti piedalīties apmācības kursos. Otrā – valodas kursos ir grūti nokomplektēt grupas, bet lai tiktu uz Nodarbinātības valsts aģentūras valodas kursiem, ir jāstāv garās rindās.

Aplokšņu algas netiek uzskatītas par problēmu, bet gan par normu, ka uzņēmēji maksā "aplokšņu algas" vai "optimizē" nodokļus ar mikro uzņēmuma palīdzību. Reģiona darba ņēmēju kvalitatīvā pētījuma

dalībnieku vidū dominēja viedoklis, ka Vidzemē "aplokšņu algas" ir visnotaļ izplatītas un darba ņēmējiem ir saprotoša attieksme pret darba devēju vēlmi maksāt "aplokšņu algas", jo uzņēmēji citādāk nevarētu izdzīvot.

Kvalitatīvā pētījuma gaitā tika izteikti vairāki ieteikumi, Vidzemes reģiona darba tirgus attīstībai. Tie ir:

- jāsasaista augstākā izglītība ar prakses vietām uzņēmumos;
- ieviest progresīvo darba algas nodokli;
- paaugstināt minimālo darba algu;
- piedāvāt izglītības programmas, pēc kurām ir pieprasījums vietējā darba tirgū;
- veicināt ražošanas uzņēmumu attīstību.

Nestrādājošie Vidzemes reģiona iedzīvotāji

39.2% aptaujāto Vidzemes reģiona nestrādājošo iedzīvotāju ir skolēni un studenti, 15.9% mājsaimnieces / mājsaimnieki, 15.0% reģistrēti bezdarbnieki, 14.1% nereģistrēti bezdarbnieki, 9.9% reģistrēti darba meklētāji un 8.1% cilvēki ar invaliditāti.

Vairāk kā trešā daļa nestrādājošo Vidzemes reģiona iedzīvotāju ir ar vispārējo vidējo izglītību (39.6%), aptuveni trešā daļa (30.7%) ar pamatizglītību, 21.2% ar profesionālo izglītību, 4.4% ar augstāko izglītību, 2.5% ar izglītību, kura zemāka par pamatizglītību, bet 1.6% ir ar maģistra grādu.

Biežāk minētais iemesls, kādēļ respondenti šobrīd nestrādā, ir mācību augstskolā, citu apmācību vai prakses dēļ, kā arī dēļ tā, ka dzīves vietā nav darbavietu vai brīvu darba vietu apgūtajā profesijā.

3.17. tabula. Iemesli, kādēļ respondents šobrīd nestrādā

	Vidzemes reģions
Mācību augstskolā, citu apmācību, prakses dēļ	36,9%
Dzīves vietā nav darbavietu / brīvu darba vietu apgūtajā profesijā	35,1%
Slimības, invaliditātes dēļ	12,2%
Personīgo vai ģimenes apstākļu dēļ	8,1%
Neapmierina piedāvātais atalgojums (zema darba alga)	1,8%
Nepietiekamas profesionālās zināšanas, prasmes un iemaņas	1,5%
Nepietiekama darba pieredze	1,1%
Nav iespējas strādāt nepilnu darba laiku (piem., uz pusslodzi)	,7%
Neapmierina piedāvātie darba apstākļi, darba vide	,4%
Neapmierina piedāvātais darba grafiks (sākuma, beigu laiks, nakts darbs, darbs brīvdienās u.c.)	,4%
Cits	1,8%

Puse nestrādājošo Vidzemes reģiona iedzīvotāju pēdējo 12 mēnešu laikā ir meklējuši darbu vai nodarbošanos, ieskaitot arī īslaicīgu darbu, t.i., darbu, kurš būtu veicams dažas stundas nedēļā – šādu

atbildi snieguši 49.6% respondentu. Kā galvenie iemesli, kādēļ pēdējo 12 mēnešu laikā darbs netika meklēts, Vidzemes reģiona iedzīvotāji visbiežāk minējuši tādus iemeslus, kā mācību augstskolā, citu apmācību vai prakses dēļ (52.2%), slimības, invaliditātes dēļ (21.7%), pieaugušā vai bērna aprūpes dēļ (13.0%) un cerību atrast darbu zuduma dēļ (8.6%). Vidzemes reģiona iedzīvotāji, kuri pēdējo 12 mēnešu laikā ir meklējuši darbu, visbiežāk minējuši, ka ir gatavi strādāt jebkuru darbu (80.6%).

Ja rastos tāda iespēja un tam piemēroti apstākļi, tuvākā gada laikā kļūt par pašnodarbināto vai uzsākt savu uzņēmējdarbību būtu gatavi 12.3% Vidzemes reģiona šobrīd nestrādājošo iedzīvotāju. Kā galvenie iemesli, kādēļ nestrādājošie Vidzemes reģiona iedzīvotāji nebūtu gatavi tuvākā gada laikā kļūt par pašnodarbināto vai uzsākt savu uzņēmējdarbību, minēts zināšanu trūkums uzņēmējdarbības uzsākšanai (50.1%) un starta kapitāla trūkums (45.5%). Kā nepieciešamais starta kapitāla apmērs visbiežāk minēts no 3001 līdz 5000 Ls.

Pašvaldību pārstāvji

Vidzemes reģiona pašvaldību pārstāvji uzskata, ka reģionā trūkst kvalificēta darbaspēka, turklāt dominē uzskats, ka uzņēmumiem, kuri pārvietotu savas ražotnes uz reģiona pašvaldībām, būtu problēmas ar darbaspēka atrašanu. Šo situāciju ir izveidojis vairāku iemeslu kopums. Pirmkārt, to ietekmē salīdzinoši mazais iedzīvotāju skaits, otrkārt, kvalificētu speciālistu emigrācija, treškārt, sociālie pabalsti ir degradējuši daļu no pieejamā darbaspēka, t.i., bez darba esošie izvēlas saņemt sociālos pabalstus, nevis strādāt legālu darbu, ceturtkārt, alkoholisma izplatība spiež uzņēmējus bieži mainīt. Kvalitatīvā pētījuma dalībnieki uzskata, ka darba tirgus ir jāskata reģiona vai valsts līmeni, jo katrai pilsētai vai novadam atsevišķi pietrūkst darba ņēmēju kritiskās masas lielāku uzņēmēju vajadzību apmierināšanai. Darba tirgus ir vēsturiski specializējies – katrā novadā vai pilsētā ir savas spēcīgas nozares un uzņēmumi. Turklāt uzņēmējiem trūkst informācijas par pilsētā vai novadā esošo darba meklētāju profilu – prasmes, zināšanas un vēlamais atalgojums. Mazākās pilsētas, kuras atrodas blakus lielākām pilsētām, sajūt lielu konkurenci no lielāko puses, t.i., daudzi izvēlas strādāt lielākajās pilsētās, jo tur ir lielāks darba piedāvājums un augstāks atalgojums.

Kvalitatīvā pētījuma pašvaldību pārstāvju vidū dominēja divi viedokļi – (1) pašvaldībai nav jānodarbojas ar darba vietu radīšanu, jo tai nav šādas funkcijas un (2) pašvaldībai šāda funkcija ir, bet finansējums un instrumenti ir ļoti ierobežoti. Bieži izskanēja arguments, ka pašvaldībām nav vērts atbalstīt jaunu darba vietu radīšanu, jo trūkst kvalificēta darba spēka, kurš spētu apmierināt uzņēmēju prasības.

Pašvaldības atbalsta jaunu darba vietu radīšanu, veicinot uzņēmējdarbību. Tika minēti četri instrumenti:

- ieguldījumi infrastruktūrā;
- nekustamā īpašuma nodokļa atlaides;
- atbalsts topošiem uzņēmējiem, piemēram, biznesa inkubatori;
- konsultācijas un praktiska palīdzība uzņēmējiem.

Pētījuma gaitā tika minēta arī cita pieeja – kvalitatīva dzīves vides veidošana iedzīvotājiem, paaugstinot iedzīvotāju velmi dzīvot šajā pašvaldībā, tā nodrošinot kvalificēta darba spēka pieejamību uzņēmējiem.

Pozitīvi tika vērtēta profesionālās izglītības sasaiste ar uzņēmēju vajadzībām pēc darba spēka un duālās izglītības pieejas īstenošana.

Pašvaldības sadarbojas ar uzņēmējiem, izglītības iestādēm un Nodarbinātības valsts aģentūru un plānošanas reģionu. Sadarbība ar uzņēmējiem un izglītības iestādēm tika vērtēta pozitīvi. Arī sadarbība ar Nodarbinātības valsts aģentūru tika vērtēta pozitīvi, tomēr izskanēja kritika par "kuponu" apmācībām, kuras neatbilst vietējā darba tirgus vajadzībām, kā arī kopumā apmācību sistēma tika vērtēta kā neelastīga, kura ātri nespēj piemēroties vietējām darba tirgus izmaiņām.

Vidzemes reģiona pašvaldību pārstāvji ierosināja vairākus priekšlikumus nepieciešamajam atbalstam darba tirgus attīstībai. Tie ir:

- atļaut pašvaldībām vietējos iepirkumus, piemēram, paaugstinot slieksni, pie kura ir nepieciešama obligāta iepirkuma procedūra;
- diferencēt uzņēmumu nodokļu apjomu dažādam pilsētām un reģioniem;
- celt profesionālās izglītības prestižu;
- ieguldīt transporta infrastruktūrā, lai paaugstinātu reģionu ārējo sasniedzamību;
- atbalstīt jaunos uzņēmējus ar saprātīgiem kredītiem;
- veidot labāku komunikāciju starp pašvaldībām un valsts institūcijām, iesaistot pašvaldības lēmumu pieņemšanā, piemēram, lai uzlabotu iepirkumu likumdošanu un veidotu bezdarbnieku apmācības atbilstoši darba tirgus vajadzībām;
- veicināt inovācijas, lai kāpinātu darba produktivitāti.

Mobilitāte

39.2% aptaujāto Vidzemes reģiona iedzīvotāju nekad nav mainījuši savu dzīvesvietu, bet 32.3% iedzīvotāju savā dzīvesvietā ir nodzīvojuši ilgāk par 10 gadiem.

3.18. tabula. Vidzemes reģiona respondentu dzīvošanas ilgums patreizējā dzīvesvietā

	Vidzemes reģions
Mazāk par gadu	4,9%
1-3 gadus	7,7%
3-5 gadus	6,3%
5-10 gadus	9,6%
Vairāk par 10 gadiem	32,3%
Dzīvesvieta nav mainīta	39,2%

Aptuveni divām trešdaļām to Vidzemes reģiona respondentu (64.0%), kuri ir mainījuši dzīvesvietu, iepriekšējā dzīvesvieta atradās tajā pašā pilsētā vai pagastā, 19.0% citā Latvijas pagastā, bet 15.2% citā Latvijas pilsētā. Kā galvenais iemesls, kādēļ respondenti ir pārcēlušies dzīvot uz savu pašreizējo dzīvesvietu, minēti ģimenes apstākļi (57.6%). Kā nākamie izplatītākie iemesli minēti saistībā ar darbu (14.8%) un pieņēmums, ka jaunajā dzīvesvietā ir lētāka dzīve (10.1%).

10.0% Vidzemes reģiona respondentu plāno tuvāko 3 gadu laikā mainīt savu faktisko dzīvesvietu. Lielākā daļa to iedzīvotāju, kuri plāno mainīt savu dzīvesvietu tuvāko 3 gadu laikā, plāno pārcelties uz Rīgu (42.7%), 24.0% uz citu vietu savā pašvaldībā, 13.3% uz citu novadu, bet 10.7% plāno pārcelties uz ārzemēm (visbiežāk minēta Lielbritānija). 33.6% Vidzemes reģionā dzīvojošo respondentu, kuri plāno mainīt savu dzīvesvietu, kā iemeslu min saistībā ar mācībām, 31.2% saistībā ar darbu, bet 28.0% kā iemeslu min ģimenes apstākļus.

Dominējošajam vairākumam Vidzemes reģiona respondentu (82.1%) pašreizējais darbs neatrodas ārpus savas pašvaldības robežām, 8.2% darbs atrodas citā tā paša novada pagastā, 4.9% citā novadā un 4.9% darbs atrodas citā reģionā. Galvenie iemesli, kādēļ respondenti nestrādā savas pašvaldības teritorijā, ir nespēja savas pašvaldības teritorijā atrast jebkādu darbu (41.2%), fakts, ka citur darbs ir labāk apmaksāts (25.6%), un nespēja savas pašvaldības teritorijā atrast darbu specialitātē (17.5%).

Gandrīz puse aptaujāto Vidzemes reģiona iedzīvotāju nepiekristu strādāt citā pašvaldībā ne pie kādiem nosacījumiem (46.2%), bet, ja respondents piekristu strādāt citā pašvaldībā, tad kā nosacījums visbiežāk minēts atalgojums – 49.6% Vidzemes reģiona respondentu būtu ar mieru strādāt citā Latvijas pašvaldībā, ja saņemtu apmierinošu atalgojumu.

3.19. tabula. Nosacījumi, pie kādiem Vidzemes reģiona iedzīvotāji piekristu strādāt citā Latvijas pašvaldībā

	Vidzemes reģions
Apmierinošs atalgojums	49,6%
Labi darba apstākļi	24,7%
Ja šī darbavieta neatrastos ļoti tālu no dzīvesvietas	14,8%
Ceļa izdevumu segšana no darbavietas puses	14,4%
Ja darbavietas tuvumā būtu mājoklis ar labiem dzīves apstākļiem	9,9%
Ja darbs būtu piemērots maniem ģimenes apstākļiem	8,2%
Garantēta nodokļu nomaksa	7,5%
Izaugsmes iespējas	6,3%
Elastīgs darbalaiks	5,4%
Darbs jūsu profesijā	5,3%
Bieži kursējošs sabiedriskais transports	4,0%
Iespēja iegūt papildu pieredzi	3,7%
Iespēja ar laiku uz turieni pārcelties pavisam	3,7%
Nepiekristu ne pie kādiem nosacījumiem	46,2%

Divas trešdaļas aptaujāto Vidzemes reģiona iedzīvotāju nepiekristu strādāt citā valstī ne pie kādiem nosacījumiem (66.6%), bet, ja respondents piekristu strādāt citā pašvaldībā, tad kā nosacījums visbiežāk minēts atalgojums – 30.2% Vidzemes reģiona respondentu būtu ar mieru strādāt citā valstī, ja saņemtu apmierinošu atalgojumu.

3.20. tabula. Nosacījumi, pie kādiem Vidzemes reģiona iedzīvotāji piekristu strādāt citā valstī

	Vidzemes reģions
Apmierinošs atalgojums	30,2%
Labi darba apstākļi	23,6%
Ja zinātu šīs valsts iedzīvotāju valodu	8,8%
Ja darbavietas tuvumā būtu mājoklis ar labiem dzīves apstākļiem	6,7%
Iespēja iegūt papildu pieredzi	5,9%
Izaugsmes iespējas	4,8%
Iespēja ar laiku uz turieni pārcelties pavisam	4,6%
Ja varētu ņemt līdzi ģimenes locekļus	3,5%
Garantēta nodokļu nomaksa	2,5%
Darbs jūsu profesijā	2,2%
Ja darbs būtu piemērots maniem ģimenes apstākļiem	1,3%
Ja šī darbavieta neatrastos ļoti tālu no dzīvesvietas	1,2%
Ceļa izdevumu segšana no darbavietas puses	,8%
Papildu atvaļinājums	,3%
Nepiekristu ne pie kādiem nosacījumiem	66,6%

Kvalitatīvā pētījuma dalībnieki darba devēji ir novērojuši lielu iekšējo mobilitāti, tas ir, iedzīvotāji dodas strādāt līdz pat 40 km attāluma no savām dzīves vietām. Šī iezīme tika uztverta pozitīvi. Tomēr arī ārējā migrācija jeb došanās strādāt ārpus Latvijas ir plaši skārusi Vidzemes reģionu. Lielākoties brauc jaunieši, kuri strādā mazkvalificētus darbus, jo viņi vēlas iepazīt pasauli, nopelnīt vairāk un izmantot citās valstīs sniegtās sociālās garantijas. Dodas prom arī jaunieši ar labu izglītību, lai veidotu savu profesionālo karjeru ārpus Latvijas. Cilvēki atgriežas strādāt Latvijā ģimeņu dēļ – bērnu vai vecāku dēļ. Darba devējiem bija dažāda attieksme pret re-emigrējušiem darbiniekiem. Daļa uzskata, ka šie cilvēki ārzemes ir iemācījušies strādāt, bet daļa pārstāv viedokli, ka tie, kas atgriezušies ļoti ātri, nav bijuši spējīgi integrēties citu valstu darba tirgos, un šī nespēja tika uztverta kā trūkums.

Savukārt darba ņēmēji uzskata, ka cilvēki dodas uz ārzemēm četru iemeslu dēļ:

1. lielāka iespēja dabūt darbu;
2. saņemt lielāku atalgojuma;
3. iegūt bezmaksas augstāko izglītību;
4. baudīt labākus sadzīves apstākļus.

Valsts izvēlē ir divi būtiski faktori: (1) valodas zināšanas un (2) paziņas, kuri strādā šajā valstī. Pēdējā laikā pieaug to cilvēku skaits, kuri ir re-emigrējuši. Cilvēki visbiežāk atgriežas bērnu un vecāku dēļ, piemēram, bērniem ir jāiet skolā un vecāki izvēlas Latvijas skolas, nevis Īrijas, jo Latvijā ir kvalitatīvākas skolas.

Vidzemes reģiona pašvaldību pārstāvji ir novērojuši lielu iekšējo mobilitāti, tas ir, iedzīvotāji dodas strādāt līdz pat 70 km attāluma no savām dzīves vietām. Šī iezīme tika uztverta pozitīvi. Ārējā migrācija pēdējos gados ir mazinājusies, bet trūkst precīzas statistikas. Diskusijā tika minētas divas emigrējošas cilvēku grupas. Pirmā, kvalificēti speciālisti, kuri dodas prom strādāt ārpus Latvijas. Pašvaldības pārstāvji bija skeptiski pret šo cilvēku vēlmi re-emigrēties. Otrā, mazkvalificēta darba meklētāji, kuri dodas labākas

dzīves meklējumos. Šī grupa varētu arī atgriezties savā dzīves vietā. Pašvaldībām ir maz instrumentu, kā mazināt emigrāciju. Pašvaldību pārstāvji uzskatīja, kā šī funkcija būtu jāuzņemas valsts institūcijām. Pašvaldības var mazināt emigrāciju, attīstot uzņēmējdarbību un veidojot kvalitatīvu dzīves vidi. Savukārt atbalsta sniegšanai imigrējošiem darba meklētājiem pašvaldības nesaskata vērtību, jo, no viņu pieredzes, cilvēks atrod darbu, un tikai tad viņš vai viņa pieņem lēmumu par dzīves vietas maiņu.

4. KURZEMES REĢIONA DARBA TIRGUS PROBLĒMU RAKSTUROJUMS

REĢIONA SOCIĀLI EKONOMISKAIS PROFILS

Kurzemes plānošanas reģions ir viens no pieciem Latvijas plānošanas reģioniem. Kurzemes reģionam ir valstī garākā jūras robeža – 350 km gara jūras piekraste. Dienvidos reģions robežojas ar Lietuvas kultūrvēsturisko novadu Žemaitiju, austrumos ar Zemgales un Rīgas reģioniem, bet Kurzemes tālākais ziemeļu punkts ir Kolkas rags, kas ietilpst Slīteres Nacionālajā parkā. Kurzemes plānošanas reģionu veido 18 novadu un Liepājas un Ventspils pilsētu pašvaldības.

4.1. attēls. Kurzemes plānošanas reģiona administratīvās teritorijas

Kurzemes plānošanas reģiona teritorijas platība ir 13607km^2, un platības ziņā tas ir trešais lielākais Latvijā, aizņemot 21% valsts teritorijas. 2013. gadā iedzīvotāju blīvums Kurzemes plānošanas reģionā bija 19 cilv./km^2, kas ir otrais zemākais rādītājs Latvijas plānošanas reģionu vidū.

2013. gadā pēc CSP datiem iedzīvotāju skaits Kurzemes plānošanas reģionā bija 262755 cilvēku. No 2009. gada līdz 2013. gadam Kurzemes plānošanas reģiona iedzīvotāju kopskaits ir samazinājies par 23213 iedzīvotājiem.

4.1. tabula. Iedzīvotāju skaits gadā Kurzemes plānošanas reģionā

	2009	2010	2011	2012	2013
Kurzemes plānošanas reģions	285968	279287	271143	266433	262755

Kā galvenie iedzīvotāju skaita izmaiņu faktori, bez mirstības, jāmin negatīvais dabiskais pieaugums un migrācija. Zemāk pievienotajā tabulā minēti 2012. gada skaitļi, jo pētījuma veikšanas laikā nebija pieejami jaunāki dati.

4.2. tabula. Iedzīvotāju skaita izmaiņas ietekmējošie faktori Kurzemes plānošanas reģionā 2012. gadā

	Dabiskais pieaugums	Migrācijas saldo
Kurzemes plānošanas reģions	-1344	-2334

Kurzemes plānošanas reģionā sieviešu skaits par 19,4 tūkst. pārsniedz vīriešu skaitu – 2013. gadā reģionā dzīvoja 141087 sieviešu un 121668 vīriešu, bet iedzīvotāju vidējais vecums bija 41,9 gadi (sievietēm 44,6 gadi, vīriešiem 38,8 gadi).

Reģiona cilvēkresursus, attīstības potenciālu un reģiona pievilcību investoriem raksturo demogrāfiskā slodze, jeb darbspējas vecumu nesasniegušo un pārsniegušo personu skaita attiecība pret personu skaitu darbspējas vecumā. CSP dati liecina, ka Kurzemes plānošanas reģionā samazinās iedzīvotāju īpatsvars darbspējas vecumā, saglabājas nemainīgs līdz darbspējas vecumam, bet palielinās iedzīvotāju īpatsvars virs darbspējas vecuma, kas izraisa demogrāfiskās slodzes palielināšanos.

4.3. tabula. Demogrāfiskās slodzes līmenis Kurzemes plānošanas reģionā

	2011	2012	2013
Kurzemes plānošanas reģions	589	601	609

Kurzemes plānošanas reģiona iedzīvotāju darbspējas vecumā vidū pēc augstākā sekmīgi iegūtā izglītības līmeņa dominē iedzīvotāji, kuri ieguvuši profesionālo vidējo izglītību vai arodizglītību (30,9%) un vispārējo vidējo izglītību (25,3%).

4.4. tabula. Kurzemes plānošanas iedzīvotāji darbspējas vecumā pēc augstākā sekmīgi iegūtā izglītības līmeņa

	Kurzemes plānošanas reģions
Doktora grāds	127
Augstākā izglītība	32947
Profesionālā vidējā izglītība vai arodizglītība	55206
Vispārējā vidējā izglītība	45315
Pamatizglītība	37828
Zemāka par pamatizglītību	7272
Neprot ne lasīt, ne rakstīt	192

Kurzemes plānošanas reģionā atrodas 130 vispārizglītojošās skolas, kurās 2012./2013. mācību gadā mācījās 29717 skolēni. Savukārt profesionālās izglītības programmas 2012./2013.mācību gadā apguva 1936 audzēkņi, bet augstskolās un koledžās 2013./2014. mācību gadā gadā uzņemti 2746 Kurzemes plānošanas reģionā dzīvojoši studenti. Saskaņā ar CSP un IZM datiem, augstākās izglītības iestādēs uzņemto studentu skaits ir nedaudz palielinājies, salīdzinot ar 2011. gadu, un samazinājies, salīdzinot ar 2012. gadu.

4.5. tabula. Augstskolās, koledžās pamatstudijās uzņemto Kurzemes plānošanas reģionā dzīvojošo studentu skaits

	2011	2012	2013
Kurzemes plānošanas reģions	2728	3218	2746

Salīdzinot ar citiem Latvijas reģioniem, Kurzemes plānošanas reģiona iedzīvotāju vidū ir viszemākais iesaistes pieaugušo izglītības pasākumos rādītājs. Šajā jomā īpaši jāatzīmē zemais iesaistes % neformālās pieaugušo izglītības pasākumos, kas ir zemākais rādītājs visu reģionu vidū.

4.6. tabula. Kurzemes plānošanas reģiona iedzīvotāju piedalīšanās pieaugušo izglītībā, %

	Formālā un/vai neformālā izglītība	Formālā izglītība	Neformālā izglītība
Kurzemes plānošanas reģions	10	14,9	9,5

Ekonomisko aktivitāti raksturo ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistisko vienību skaits un to izmaiņas laika gaitā. Pēc CSP datiem 2012. gadā Kurzemes plānošanas reģionā darbojās 17706 ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistikas vienību. Salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu ekonomiski aktīvo statistikas vienību skaits Kurzemes plānošanas reģionā palielinājās par 408 vienībām.

4.7. tabula. Ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistikas vienību skaits Kurzemes plānošanas reģionā

	2010	2011	2012
Kurzemes plānošanas reģions	17119	17298	17706

No visām ekonomiski aktīvajām tirgus sektora statistikas vienībām Kurzemes plānošanas reģionā vislielākais skaits ir pašnodarbināto personu (7813) un komercsabiedrību (6065), savukārt vismazāk ir zemnieku un zvejnieku saimniecību (2475) un individuālo komersantu (1353).

Aplūkojot Kurzemes plānošanas reģiona tirgus sektora ekonomiski aktīvo statistikas vienību sadalījumu pa galvenajiem darbības veidiem (NACE 2.red.) jāsecina, ka tādās jomās, kā lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība, kā arī vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, automobiļu un motociklu remonts ir salīdzinoši vairāk pašnodarbināto personu, individuālo komersantu, komercsabiedrību un zemnieku un zvejnieku saimniecību, kā citās ekonomiskās darbības jomās.

4.8. tabula. Tirgus sektora ekonomiski aktīvās statistikas vienības Kurzemes plānošanas reģionā sadalījumā pa galvenajiem darbības veidiem (NACE 2.red.)

	Kurzemes plānošanas reģions
(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	5906
(B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	32
(C) Apstrādes rūpniecība	1171
(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	90
(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	37
(F) Būvniecība	838
(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	2288
(H) Transports un uzglabāšana	728
(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	389
(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	196
(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	141
(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	1012
(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	1104
(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	465
(O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	-
(P) Izglītība	322
(Q) Veselība un sociālā aprūpe	619
(R) Māksla, izklaide un atpūta	235
(S) Citi pakalpojumi	1551
(T) Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās	5
(U) Ārpusteritoriālo organizāciju un institūciju darbība	-
Nav noteikts	577
KOPĀ	17706

Cits ekonomisko aktivitāti raksturojošs rādītājs ir iedzīvotāju darbspējas vecumā (15 – 64 gadi) ekonomiskās aktivitātes statuss. Statistikas dati liecina, ka samazinoties kopējam Kurzemes plānošanas reģiona iedzīvotāju skaitam, ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits mainās nenozīmīgi. Tāpat jāsecina, ka pēdējo trīs gadu laikā ir palielinājies nodarbināto iedzīvotāju skaits, bet samazinājies darba meklētāju skaits.

4.9. tabula. Kurzemes plānošanas reģiona iedzīvotāji (15 – 64) pēc ekonomiskās aktivitātes statusa, tūkst.

		2011	2012	2013
Kurzemes plānošanas reģions	IEDZĪVOTĀJU SKAITS	177,5	173,8	172,3
	Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji	124,2	124,6	123,8
	..nodarbinātie iedzīvotāji	105,2	108	111
	..darba meklētāji	19	16,7	12,9
	Ekonomiski neaktīvi iedzīvotāji	53,3	49,2	48,4

Pēc NVA datiem 2014. gada martā Kurzemes plānošanas reģionā reģistrēts 12,2% bezdarba līmenis, kas ir otrs augstākais starp valsts reģioniem. Dotajā laika periodā Kurzemes plānošanas reģionā dzīvoja 14965 reģistrēti bezdarbnieki, no kuriem 33,2% bija Liepājas pilsētas, bet 10,1% Ventspils pilsētas iedzīvotāji. 2014. gada aprīlī Kurzemes plānošanas reģionā bezdarbnieka statuss piešķirts 1091 iedzīvotājiem, un šajā pašā laika periodā NVA reģistrētas 440 brīvas darbavietas Kurzemes plānošanas reģionā.

Reģiona darba tirgus raksturojumam izmantoti reģiona iedzīvotāju aptaujas, darba devēju aptaujas, kā arī ekspertu diskusijas rezultāti. Kopumā analīzē ietvertas 946 respondentu anketas. Aptaujāto respondentu vecums ir no 15 līdz 64 gadiem, 49.8% respondentu bija vīrieši un 51.2% sievietes. Pārskatāmības dēļ turpmāk tekstā Kurzemes plānošanas reģions tiks apzīmēts kā Kurzemes reģions.

Darba devēji

80.5% Kurzemes reģiona darba devēju norādījuši, ka viņu uzņēmumā strādā 1-9 darbinieki, 17.1% nodarbina 10-49 darbiniekus, bet 2.4% 50 - 249 darbiniekus. Visvairāk aptaujāto darba devēju strādā lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā, būvniecībā, mākslas, izklaides un atpūtas jomā un vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta jomā.

4.2. attēls. Kurzemes reģiona darba devēju sadalījums pa tautsaimniecības nozarēm

Vairumā gadījumu (54.9%) darba devēji ar saviem darbiniekiem ir noslēguši darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Kā nākamie izplatītākie noslēgtie darba līguma veidi ir līgums uz noteiktu laiku (11.4%) un rakstiska

vienošanās par noteiktu darba veikšanu / līgumdarbs (9.5%). 27.2% darba devēju norādījuši, ka ar saviem darbiniekiem rakstisku līgumu nav noslēguši. Tomēr jāmin, ka kopējais aptaujāto darba devēju skaits, kuri snieguši atbildi uz šo jautājumu, ir salīdzinoši neliels (n=85) un sniegto atbilžu procentuālais sadalījums vērtējams ar piesardzību. Vairums darba devēju (60.0%) norādījuši, ka lielākā daļa (vairāk par pusi) uzņēmumā / iestādē nodarbināto darbinieku strādā pilnu darba laiku, bet 30.0% nepilnu darba laiku.

12.2% darba devēju uzskata, ka viņu uzņēmumam šobrīd trūkst darbinieku, turklāt vairāk, kā puse to darba devēju, kuriem šobrīd trūkst darbinieku, norādījuši, ka viņu uzņēmumam trūkst augstas kvalifikācijas darbinieku – šādu atbildi snieguši 57.1% darba devēju. Visbiežāk darba devēji savam uzņēmumam trūkstošos darbiniekus meklē, izmantojot radinieku, draugu vai paziņu ieteikumu – šādu metodi izmanto 60.8% darba devēju darbinieku bez kvalifikācijas meklējumiem, 63.5% darbinieku ar zemu kvalifikāciju meklējumiem un 61.5% augstas kvalifikācijas darbinieku meklējumiem. Kā nākamie izplatītākie darbinieku meklēšanas veidi minēti sadarbība ar izglītības iestādēm, Nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumu izmantošana, kā arī personāla atlases firmu pakalpojumu izmantošana. Jāpiezīmē, ka minēto darbinieku meklēšanas veidu izmantošanas secība mainās, ja meklējamam darbiniekam nav nepieciešama kvalifikācija vai arī tā ir zema, kā arī mainās darbinieka meklēšanas veida izmantošanas intensitāte.

4.10. tabula. Darbinieku meklēšanas veidi, kurus izmanto Kurzemes reģiona darba devēji, %

	Darbinieki bez kvalifikācijas	Zemas kvalifikācijas darbinieki	Augstas kvalifikācijas darbinieki
Darbinieki tiek meklēti. izmantojot radinieku. draugu vai paziņu ieteikumu	60.8	63.5	61.5
Tiek ievietoti sludinājumi internetā	10.9	17.6	37.2
Sadarbība ar izglītības iestādēm, piedāvājot prakses vietas	37.2	23.4	20.9
Tiek izmantoti Nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumi	16.9	4.4	34.8
Tiek ievietoti sludinājumi masu medijos (presē. radio. TV)	0.0	10.3	35.1
Tiek izmantoti personāla atlases firmu pakalpojumi	6.0	10.4	27.8
Tiek uzaicināti atbilstošas kvalifikācijas darbinieki no citiem uzņēmumiem /iestādēm	4.9	13.1	41.8

Situācijās, kad ir nepieciešams noturēt darbiniekus savā uzņēmumā, darba devēji visbiežāk piedāvā elastīgāku darba grafiku – šādu darbinieku noturēšanas stratēģiju izmanto 54.0% darba devēju. Palīdzība darbinieka sociālo jautājumu risināšanā (45.4%%) minēts kā nākamais biežāk lietotais darbinieku noturēšanas veids (48.3%), kam seko lielākas algas piedāvājums tajā pašā darbā (35.1%), darbavietu labiekārtošana (27.2%), vienreizēju papildu maksājumu (prēmijas, vienreizējas piemaksas u.c.) veikšana (25.4%), papildu labumu (dienesta transporta, telefona, apdrošināšanas u.c.) piedāvājums (25.1%), kvalifikācijas celšanas iespēja par uzņēmuma līdzekļiem piedāvājums (18.8%) un labāk apmaksāta darba / amata piedāvājums (15.4%).

Pētījuma gaitā darba devēji tika lūgti novērtēt, cik svarīgas viņiem ir dažādas darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības. Kā 5 svarīgākās darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības visu Latvijas reģionu darba devēji novērtējuši darba disciplīnas ievērošanu, profesionālās zināšanas un prasmes, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, saskarsmes prasmes un gatavību uzņemties jaunus darba pienākumus, bet Kurzemes reģiona darba devēju sniegtais vērtējums nedaudz atšķiras.

4.11. tabula. Darbinieku zināšanu, prasmju un īpašību svarīguma novērtējums

	Visi darba devēji	Kurzemes reģions
Darba disciplīnas ievērošana	97.6%	95,1%
Profesionālās zināšanas un prasmes	91.6%	90,0%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	90.2%	85,4%
Saskarsmes prasmes	88.1%	85,4%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	87.7%	85,0%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	86.1%	80,5%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	85.9%	75,0%
Pieredze	85.1%	73,2%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	81.9%	78,0%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	80.4%	68,3%
Gatavība strādāt papildus stundas	79.2%	87,8%
Latviešu valodas zināšanas	78.7%	87,5%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	71.9%	73,2%
Gatavība mācīties	71.7%	65,9%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	66.7%	58,5%
Krievu valodas zināšanas	66.6%	56,1%
Datorzināšanas un prasmes	49.0%	43,9%
Citu svešvalodu zināšanas	45.6%	58,5%
Gatavība mainīt darbavietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	42.0%	22,0%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	33.4%	26,8%
Gatavība mainīt profesiju	17.1%	9,8%

Savukārt novērtējot savu darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības, visi aptaujātie darba devēji kā labas visbiežāk novērtējušas tādas zināšanas, prasmes un īpašības, kā latviešu valodas zināšanas, darba disciplīnas ievērošanu, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, profesionālās zināšanas un prasmes un krievu valodas zināšanas. Kurzemes reģiona darba devēju vērtējums ar kopējo vērtējumu sakrīt tikai daļēji.

4.12. tabula. Sava uzņēmuma darbinieku zināšanu, prasmju un īpašību novērtējums ar vērtējumu *„labas"*

	Visi darba devēji	Kurzemes reģions
Latviešu valodas zināšanas	75.7%	77,5%
Darba disciplīnas ievērošana	69.2%	75,0%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	68.5%	75,0%
Profesionālās zināšanas un prasmes	66.7%	72,5%
Krievu valodas zināšanas	64.9%	56,1%
Saskarsmes prasmes	62.5%	70,0%
Pieredze	58.8%	61,0%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	53.7%	60,0%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	50.9%	45,0%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	49.8%	45,2%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	49.5%	52,5%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	47.6%	41,5%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	47.5%	50,0%
Gatavība strādāt papildus stundas	42.9%	58,5%
Gatavība mācīties	40.8%	32,5%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	39.9%	36,6%
Datorzināšanas un prasmes	37.3%	36,6%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	29.7%	22,5%
Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	22.4%	12,5%
Citu svešvalodu zināšanas	20.0%	25,0%

Savukārt vērtējot grūtības, meklējot darbiniekus savam uzņēmumam, Kurzemes reģiona darba devēji visbiežāk saskaras ar tādiem faktoriem, kā neatbilstošas prasmes (40.0%), darba pieredzes trūkums (38.1%), neatbilstoša izglītība (37.5%), pārāk augstas prasības (34.1%) un zema motivācija (17.5%).

Vērtējot, vai darba devēji iegulda līdzekļus savu darbinieku apmācībā, 43.9% Kurzemes reģiona darba devēju atzīst, ka neiegulda finanšu līdzekļus savu darbinieku apmācībā un to arī nedarīs. Līdzekļus iegulda 26.8% darba devēju, savukārt 29.3% to līdz šim nav darījuši, bet gatavojas to darīt tuvāko 12 mēnešu laikā.

Lūgti novērtēt, cik lielā mērā darba devēji nodrošina saviem darbiniekiem dažādus labvēlīgus apstākļus, vairums visu aptaujāto darba devēju atzīst, ka pilnībā nodrošina tādus apstākļus, ka darba algas regulāru samaksu, darba veikšanai nepieciešamās materiāli tehniskās bāzes nodrošināšanu, profesionālo prasmju izmantošanu, darba pienākumu apjoma noteikšanu atbilstoši kvalifikācijai, regulāru darba ritmu un darba dienas ilgumu atbilstoši darba līgumam. Salīdzinot Kurzemes reģiona darba devēju vērtējumus, vērojamas atšķirības.

4.13. tabula. Darba apstākļi, kurus darba devēji nodrošina pilnā mērā

	Visi darba devēji	Kurzemes reģions
Darba algas regulāra samaksa	86.0%	82,9%
Materiāli-tehniskais nodrošinājums darba veikšanai	80.0%	73,2%
Profesionālo prasmju izmantošana	78.0%	75,6%
Darba pienākumu apjoms atbilstoši kvalifikācijai	77.5%	63,4%
Regulārs darba ritms	76.2%	65,9%
Darba dienas ilgums atbilstoši darba līgumam	76.2%	65,0%
Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas)	75.4%	62,5%
Labas attiecības darba kolektīvā	73.3%	65,9%
Konkurētspējīga darba alga	45.3%	42,5%
Jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana	40.0%	25,0%
Profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja	37.4%	22,0%
Profesionālās izaugsmes iespējas	23.1%	20,0%
Papildus labumu saņemšanu (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	17.4%	22,0%

Aptuveni trešā daļa Kurzemes reģiona darba devēju (34.1%) ir saskārušies ar situāciju, kad darbinieks lūdz izmaksāt daļu algas aploksnē. Vairumā gadījumu (81.2%) kā iemeslu lūgumam izmaksāt daļu algas aploksnē darbinieki ir minējuši vēlmi pēc lielākas algas „uz rokas.

Kvalitatīvā pētījuma dalībnieki Kurzemes reģiona darba devēji uzskata, ka Kurzemē ir novērojams darba spēka trūkums, jo atrast labus darbiniekus ar atbilstošu darba pieredzi ir ļoti grūti. Tam ir vairāki iemesli:

- liela uzņēmumu konkurence par darbiniekiem;
- liela daļa darbinieku, jo īpaši atbildīgākie un uzņēmīgākie, ir devušies strādāt uz ārzemēm, tāpēc ir samazinājies piedāvājums;
- jaunieši nevēlas apgūt "tehniskās" profesijas;
- pabalsti nemotivē cilvēkus meklēt darbu.

Saskaņā ar darba devēju viedokļiem, labu darbinieku raksturo atbildības sajūta pret darbu un nepieciešamā darba pieredze, un šobrīd būtiska problēma ir atrast darbiniekus ar atbildības sajūtu. Uzņēmumi problēmu ar labu darbinieku atrašanu risina dažādi. Atsevišķi uzņēmumi pārvieto savu darbību tuvāk lielākām pilsētām, tātad, lielākam darba tirgum (piem., mēbeļu rūpnīcu tiek plānots pārvietot no Vaiņodes tuvāk Liepājai ar mērķi piesaistīt kā darbiniekus Liepājas iedzīvotājus). Cits risinājums – pieņemt darbā nespeciālistus un apmācīt šos darbiniekus pašiem. Pētījuma dalībnieki uzskata, ka Kurzemes darba tirgū ir pieprasīti salīdzinoši mazkvalificēti darbinieki ar specifiskām nozares zināšanām. Īpaši trūkst darbinieku ar zināšanām un prasmēm tekstilrūpniecībā, celtniecībā un kokapstrādē, trūkst arī apkopēju un apsardzes darbinieku.

Darbinieki tiek meklēti vairākos veidos. Plaši tiek izmantota darbinieku meklēšana paziņu lokā, tajā skaitā tiek iesaistīti esošie darbinieki labu darbinieku meklēšanā viņu paziņu lokā. Papildus tam tiek izmantota Nodarbinātības valsts aģentūras interneta vietne, likti sludinājumi interneta darba portālos, interneta portālos un laikrakstos, kā arī tiek izmantoti sociālie tīkli internetā.

Apmācību pasākumi Kurzemes reģionā ir plaši pieejami, bet darba devēji uzskata, ka cilvēki nevēlas mācīties, un liela daļa apmeklē Nodarbinātības valsts aģentūras kursus tikai pabalstu dēļ. Daļa pētījuma dalībnieku paši apmāca savus darbiniekus un neizmanto ārējus resursus darbinieku zināšanu un prasmju pilnveidošanai, bet citi darba devēji sadarbojas ar privātām apmācību kompānijām un piesaista atsevišķus speciālistus savu darbinieku apmācībai.

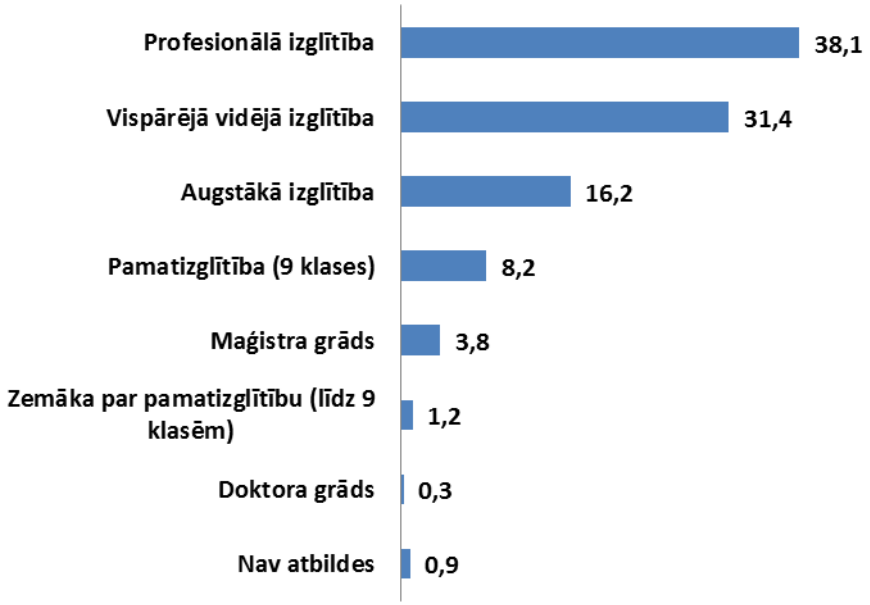
Kvalitatīvā pētījuma gaitā darba devēji izteica vairākus ieteikumus reģiona darba tirgus attīstībai. Tie ir:

- atbalsts no pašvaldības puses uzņēmumiem, kuri ir gatavi pārvietot daļu no sava uzņēmuma darbības operācijām uz šo pašvaldību;
- jāveic pētījums par bezdarbniekiem Kurzemē, to prasmēm, zināšanām un iegūto izglītību;
- ieviest subsidētas darba vietas 6 mēnešu garumā.

Darba ņēmēji

Vairāk kā divām trešdaļām aptaujāto Kurzemes reģiona darba ņēmēju (69.5%) augstākais izglītības līmenis ir vidējā izglītība – gan vidējā profesionālā izglītība (38.1%), gan vidējā vispārējā izglītība (31.4%).

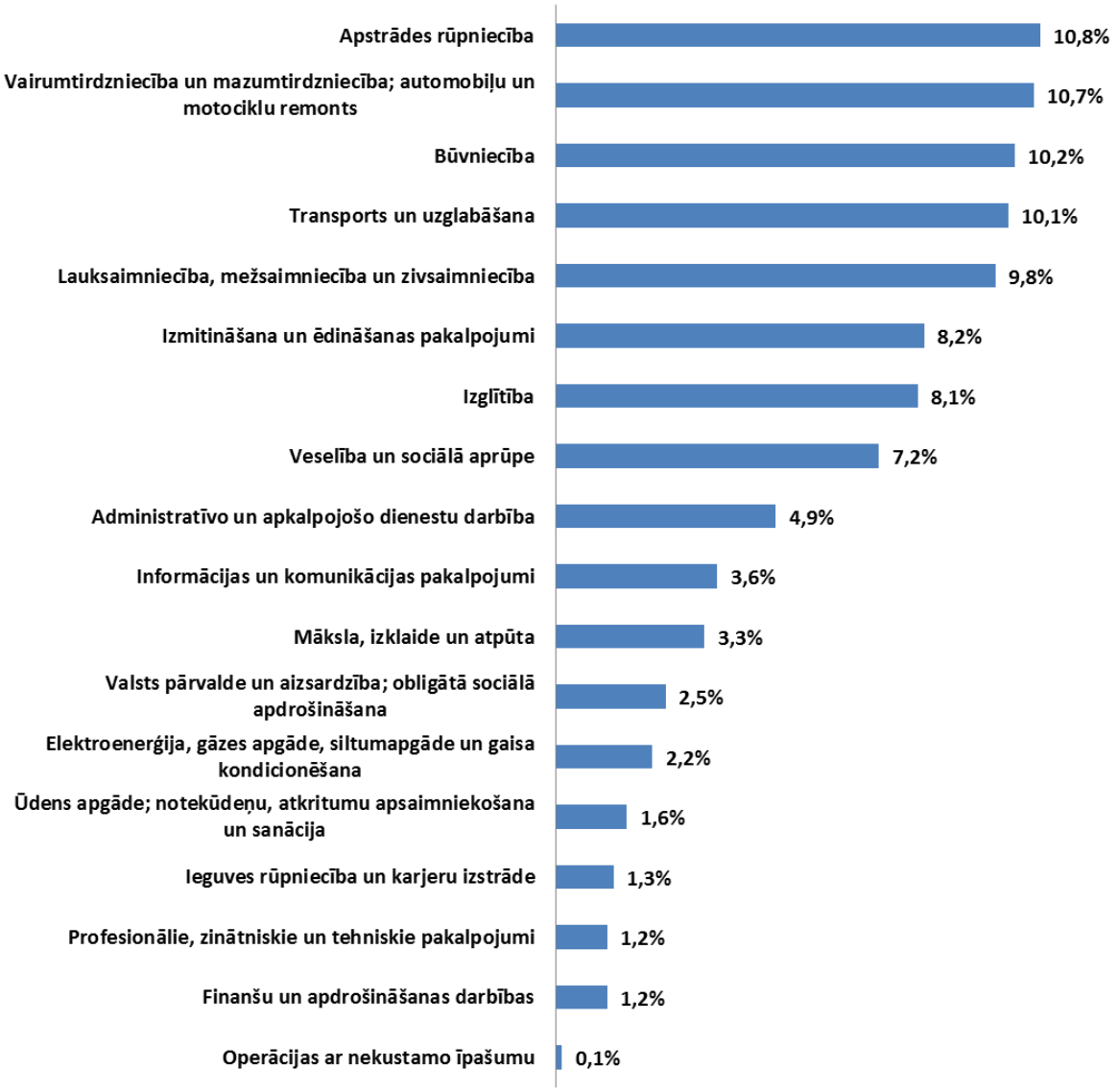
4.3. attēls. Kurzemes reģiona darba ņēmēju izglītības līmenis, %



27.3% Kurzemes reģiona darba ņēmēju uzskata, ka viņu izglītības līmenis un zināšanas dod tiem iespēju atrast darbu savā pašvaldībā, bet 51.1% uzskata, ka viņu izglītības līmenis un zināšanas nedod tiem iespēju atrast darbu savā pašvaldībā.

Visvairāk aptaujāto darba ņēmēju strādā apstrādes rūpniecībā, vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta jomā, būvniecībā un transporta un uzglabāšanas jomā.

4.4. attēls. Kurzemes reģiona darba ņēmēju sadalījums pa tautsaimniecības nozarēm



Divas trešdaļas Kurzemes reģiona darba ņēmēju (70.0%) uzskata, ka strādā savai kvalifikācijai atbilstošu darbu – 47.8% darba ņēmēju darbs precīzi atbilst viņu kvalifikācijai, bet 22.2% darba ņēmēju darbs

daudzmaz atbilst kvalifikācijai. Savukārt 27.3% darba ņēmēju Kurzemes reģionā uzskata, ka strādā zemākas kvalifikācijas darbu un ka veicamajam darbam tik augsta kvalifikācija nav nepieciešama.

Vairumā gadījumu darba ņēmējiem savā pamatdarbā ir noslēgts darba līgumu uz nenoteiktu laiku – 84.1%, kā arī līgums uz noteiktu laiku (6.8%). 3.0% Kurzemes reģiona darba ņēmēju norādījuši, ka ar viņiem rakstisks līgums nav noslēgts. Vairums darba ņēmēju (83.5%) norādījuši, ka strādā pilnu darba laiku, un aptuveni divas trešdaļas Kurzemes reģiona darba ņēmēju (63.3%) savā darba vietā nostrādā 40 stundas nedēļā, bet 12.0% strādā vairāk par 40 stundām nedēļā.

Lielākā daļa darba ņēmēju (87.9%) pēdējo 3 mēnešu laikā nav aktīvi meklējuši citu pamatdarbu sava pašreizējā pamatdarba vietā. Puse to darba ņēmēju, kuri pēdējo 3 mēnešu laikā ir aktīvi meklējuši citu pamatdarbu, kā iemeslu cita darba meklējumiem min neapmierinošu darba samaksu.

4.14. tabula. Iemesli, kādēļ pēdējo 3 mēnešu laikā Kurzemes reģiona darba ņēmēji meklē citu darbu

	Kurzemes reģions
Neapmierinošas darba samaksas, piemaksu dēļ	48,1%
Virsstundu dēļ	6,5%
Diskriminējošas attieksmes dēļ	6,5%
Citu darba nosacījumu (piem., darba laiks) dēļ	6,5%
Darba/ darbavietas nedrošības, nestabilitātes dēļ	16,9%
Nepietiekamas sociālās garantijas	2,6%
Nepietiekami papildu ieguvumi (piem., veselības apdrošināšana, mobilais telefons, darba automašīna)	1,3%
Nepietiekamas karjeras un izaugsmes iespējas	2,6%
Cits	6,5%
Grūti pateikt, NA	2,6%

14.4% darba ņēmēju Vidzemes reģionā šobrīd bez pamatdarba ir vēl kāds cits apmaksāts papildu darbs, bet 17.0% pēdējo 5 gadu laikā ir bijuši bez darba vismaz 6 mēnešus bez pārtraukuma. Aptuveni ceturtajai daļai to darba ņēmēju, kuri pēdējo 5 gadu laikā ir bijuši bez darba vismaz 6 mēnešus, pārtraukums darbā ir bijis īsāks par 1 gadu (26.1%), bet 10.1% pārtraukums darbā ir bijis ilgāks par 4 gadiem.

Novērtējot savas zināšanas, prasmes un īpašības, visu reģionu darba ņēmēji kopumā kā labas visbiežāk novērtējušas tādas savas zināšanas, prasmes un īpašības, kā darba disciplīnas ievērošanu, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, profesionālās zināšanas un prasmes, saskarsmes prasmes un pieredzi. Kurzemes reģiona darba ņēmēju vērtējumu secība un intensitāte atšķiras.

4.15. tabula. Kurzemes reģiona darba ņēmēju savu zināšanu, prasmju un īpašību novērtējums ar vērtējumu *„labas"*

	Visi darba devēji	Kurzemes reģions
Darba disciplīnas ievērošana	88.0%	90,0%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	87.6%	89,0%
Profesionālās zināšanas un prasmes	84.4%	87,9%
Saskarsmes prasmes	84.0%	85,3%
Pieredze	80.8%	84,7%
Krievu valodas zināšanas	79.4%	74,7%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	78.6%	80,1%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	78.0%	80,8%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	77.2%	80,1%
Latviešu valodas zināšanas	77.2%	82,1%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	74.8%	76,8%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	74.1%	77,1%
Gatavība strādāt papildus stundas	67.5%	67,7%
Gatavība mācīties	66.4%	60,1%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	63.7%	65,4%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	60.2%	70,9%
Datorzināšanas un prasmes	49.7%	47,4%
Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	42.6%	28,4%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	41.3%	39,9%
Gatavība mainīt profesiju	27.5%	22,8%

Vērtējot savam amatam izvirzītās prasības, 82.1% Kurzemes reģiona darba ņēmēju tās uzskata par adekvātām, bet aptuveni 11% tās uzskata par pārāk augstām.

Lūgti novērtēt, cik lielā mērā darba devējs nodrošina saviem darbiniekiem dažādus labvēlīgus apstākļus, vairums visu reģionu darba ņēmēju atzīst, ka viņu darba devējs pilnībā nodrošina tādus apstākļus, kā darba algas regulāru samaksu, iespēju pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas), regulāru darba ritmu, labas attiecības darba kolektīvā un darba dienas ilgumu atbilstoši darba līgumam.

4.16. tabula. Darba apstākļi, kurus, pēc darba ņēmēju domām, darba devēji nodrošina pilnā mērā

	Visi darba devēji	Kurzemes reģions
Darba algas regulāra samaksa	88.1%	90,3%
Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas)	81.8%	81,8%
Regulārs darba ritms	80.1%	80,1%
Labas attiecības darba kolektīvā	79.3%	83,4%
Darba dienas ilgums atbilstoši darba līgumam	78.5%	79,8%
Profesionālo prasmju izmantošana	78.0%	76,9%
Darba pienākumu apjoms atbilstoši kvalifikācijai	76.6%	74,6%
Materiāli-tehniskais nodrošinājums darba veikšanai	70.6%	72,0%
Profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja	44.9%	35,3%
Jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana	42.8%	47,8%
Konkurētspējīga darba alga	29.4%	41,7%
Profesionālās izaugsme iespējas	27.5%	23,4%
Papildus labumu saņemšana (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	18.1%	15,0%

11.4% Kurzemes reģiona darba ņēmēju ir arodbiedrības biedri, kas ir otrs zemākais rādītājs, salīdzinot ar citiem valsts reģioniem.

Pētījuma gaitā darba ņēmēji tika lūgti novērtēt cik lielas ir viņu izredzes atrast darbu 3 mēnešu laikā, ja viņi pēkšņi zaudētu darbu10 punktu skalā, kur 1 nozīmē „ļoti zemas izredzes", bet 10 – „ļoti augstas izredzes". Aritmētiski vidējais rādītājs Kurzemes reģiona darba ņēmēju vērtējumam ir 5.77, kas liecina par viduvējām izredzēm atrast darbu 3 mēnešu laikā.

16.2% Kurzemes reģiona darba ņēmēju ir nonākuši situācijā, kad viņu darba devējs ir piedāvājis izmaksāt daļu darba algas aploksnē. 94.7% to darba ņēmēju, kuri bija saņēmuši darba devēja piedāvājumu izmaksāt daļu algas aploksnē, šo piedāvājumu arī pieņēma. Savukārt 9.7% darba ņēmēju atzīst, ka paši ir lūguši darba devēju izmaksāt tiem daļu algas aploksnē.

Kvalitatīvā pētījuma dalībnieku Kurzemes reģiona darba ņēmēju viedokļi liecina, ka gados jauni augsti kvalificēti speciālisti uzskata, ka darbu Kurzemes reģionā var atrast, turklāt darbu var dabūt bez izglītības un darba pieredzes, kā svarīgāko minot bezdarbnieka vēlmi apgūt jaunu profesiju. Savukārt pretējus viedokļus pārstāv galvenokārt pirmspensijas vecuma darba ņēmēji, lielākoties mazkvalificēta darba darītāji, kuri uzskata, ka darbu atrast ir ļoti grūti. Grūtības dabūt darbu ir saistītas ar to, ka nav vairs ražošanas uzņēmumu, kuros strādāt, kā arī darba devēji pieprasa izglītību un darba pieredzi. Pētījuma dalībnieki minēja pieejamos darbus Kurzemes reģionā – tie ir būvniecībā (lielākoties tikai vasarās), tirdzniecības jomā, veselības aprūpē, kā arī norādīja, ka ir pieprasījums pēc augsti kvalificētiem ārstiem un būvinženieriem. Šos darbiniekus darba devēji piesaista no citiem Latvijas reģioniem. Kā kopīga problēma tika minētas mazas algas, kuras nemotivē bezdarbniekus meklēt darbu. Tā vietā, lai meklētu pastāvīgu darbu, bez darba esošie veic neregulārus darbus un "haltūras", bieži vien saņemot par to "aplokšņu algas". Pētījuma dalībnieku vidū dominēja viedoklis, ka darbu var atrast ar paziņu starpniecību.

Kurzemes reģiona darba ņēmēji, raksturojot labu uzņēmumu, minēja piecas pazīmes, saskaņā ar kurām labs uzņēmums ir uzņēmums, kurš:

1. nodrošina sociālās garantijas;
2. nodrošina pienācīgu atalgojumu saviem darbiniekiem;
3. nodrošina dzīves vietu tiem, kuri ir atbraukuši strādāt no vietām, kuras ir tālu no darba vietas (piemēram, Rīgas);
4. nenodarbina darbiniekus ārpus darba laika;
5. ar labu tehnisko nodrošinājumu.

Kā problēmas, ar ko saskaras darba ņēmēji Kurzemē, tika minētas „aplokšņu algas" un neizmaksātas algas, lai gan vairākums pētījumu dalībnieku „aplokšņu algu" izmaksas attaisnoja.

Gandrīz visi pētījuma dalībnieki ir apmeklējuši kursus profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanai gan lai pilnveidotu savas zināšanas un prasmes, kuras ir nepieciešamas darbā, gan lai iegūtu jaunas zināšanas un prasmes jaunā profesijā un šajā profesijā spētu atrast darbu. Darba ņēmēji bija vienprātīgi, ka Nodarbinātības valsts aģentūrai bezdarbnieku kursu sagatavošanā būtu jāsadarbojas ar uzņēmējiem, kuriem vajag darbiniekus ar specializētām kompetencēm.

Nestrādājošie Kurzemes reģiona iedzīvotāji

44.1% aptaujāto Kurzemes reģiona nestrādājošo iedzīvotāju ir skolēni un studenti, 17.0% reģistrēti bezdarbnieki, 14.2% mājsaimnieces / mājsaimnieki, 12.1% reģistrēti darba meklētāji, 10.2% nereģistrēti bezdarbnieki un 9.1% cilvēki ar invaliditāti.

Aptuveni trešā daļa nestrādājošo Kurzemes reģiona iedzīvotāju ir ar vispārējo vidējo izglītību (34.2%), aptuveni tikpat (30.0%) ar pamatizglītību, 23.4% ar profesionālo izglītību, 6.2% ar augstāko izglītību, 5.8% ar izglītību, kura zemāka par pamatizglītību, bet 0.5% ir ar maģistra grādu.

Biežāk minētais iemesls, kādēļ respondenti šobrīd nestrādā, ir mācību augstskolā, citu apmācību vai prakses dēļ, kā arī dēļ tā, ka dzīves vietā nav darbavietu vai brīvu darba vietu apgūtajā profesijā.

4.17. tabula. Iemesli, kādēļ respondents šobrīd nestrādā

	Kurzemes reģions
Mācību augstskolā, citu apmācību, prakses dēļ	38,5%
Dzīves vietā nav darbavietu / brīvu darba vietu apgūtajā profesijā	17,8%
Slimības, invaliditātes dēļ	13,1%
Personīgo vai ģimenes apstākļu dēļ	11,7%
Neapmierina piedāvātais atalgojums (zema darba alga)	7,0%
Neapmierina piedāvātie darba apstākļi, darba vide	2,8%
Nav iespējas strādāt nepilnu darba laiku (piem., uz pusslodzi)	2,8%
Nepietiekama darba pieredze	1,4%
Nepietiekamas profesionālās zināšanas, prasmes un iemaņas	,9%
Neapmierina piedāvātais darba grafiks (sākuma, beigu laiks, nakts darbs, darbs brīvdienās u.c.)	,9%
Nav sociālo garantiju (darba devējs nemaksā nodokļus)	,5%
Cits	2,3%

Puse nestrādājošo Kurzemes reģiona iedzīvotāju pēdējo 12 mēnešu laikā ir meklējuši darbu vai nodarbošanos, ieskaitot arī īslaicīgu darbu, t.i., darbu, kurš būtu veicams dažas stundas nedēļā – šādu atbildi snieguši 52.1% respondentu. Kā galvenie iemesli, kādēļ pēdējo 12 mēnešu laikā darbs netika meklēts, Kurzemes reģiona iedzīvotāji visbiežāk minējuši tādus iemeslus, kā mācību augstskolā, citu apmācību vai prakses dēļ (50.7%), slimības, invaliditātes dēļ (14.7%), pieaugušā vai bērna aprūpes dēļ (13.5%) un cerību atrast darbu zuduma dēļ (5.6%). Kurzemes reģiona iedzīvotāji, kuri pēdējo 12 mēnešu laikā ir meklējuši darbu, visbiežāk minējuši, ka ir gatavi strādāt jebkuru darbu (62.1%).

Ja rastos tāda iespēja un tam piemēroti apstākļi, tuvākā gada laikā kļūt par pašnodarbināto vai uzsākt savu uzņēmējdarbību būtu gatavi 27.9% Kurzemes reģiona šobrīd nestrādājošo iedzīvotāju. Kā galvenie iemesli, kādēļ nestrādājošie Kurzemes reģiona iedzīvotāji nebūtu gatavi tuvākā gada laikā kļūt par pašnodarbināto vai uzsākt savu uzņēmējdarbību, minēts zināšanu trūkums uzņēmējdarbības uzsākšanai (58.6%) un starta kapitāla trūkums (45.5%). Kā nepieciešamais starta kapitāla apmērs visbiežāk minēts no 5001 līdz 10000 Ls.

Pašvaldību pārstāvji

Kvalitatīvā pētījuma dalībnieki Kurzemes reģiona pašvaldību pārstāvji uzskata, ka lai gan Kurzemē ir bezdarbs, tomēr uzņēmējiem trūkst kvalificētu speciālistu. Jo lielāka ir pilsēta vai novads, jo daudzveidīgāka ir ekonomika un daudzveidīgākas ir pieejamās darba vietas, savukārt mazos novados pašvaldība ir lielākais darba devējs. Kurzemē ir raksturīgs sezonālais bezdarbs – bezdarbs pieaug ziemā un samazinās vasarā. Pašvaldību pārstāvji ir novērojuši ražošanas uzņēmēju intereses pieaugumu atvērt savas ražotnes Kurzemē, bet šiem uzņēmumiem ir bažas par kvalificēta darba spēka pieejamību.

Pašvaldību pārstāvji uzskata, ka "labs" uzņēmums ir ilgtspējīgs un sociāli atbildīgs. To raksturo sekojoši faktori:

1. nodokļu maksātājs, kurš nodrošina darbiniekiem labu atalgojumu;
2. pieņem darbā un apmāca bez darba esošos iedzīvotājus;
3. uzņēmuma aktīva līdzdalība pilsētas un vai/novada dzīvē;
4. uz ilgtermiņu vērsta uzņēmējdarbība.

Savukārt "sliktu" uzņēmumu raksturo:

1. nolaidīga attieksme pret savu nekustamo īpašumu;
2. slikta attieksme pret darbiniekiem (laikus nemaksā algas, „aplokšņu algas", liela kadru mainība utt.);
3. uz īstermiņu vērsta darbība.

Pašvaldības atbalsts darba vietu radīšanā, lielākoties, veicina uzņēmējdarbību. Tā tiek veicināta: (1) attīstot infrastruktūru, piemēram ceļus un komunikācijas; (2) veidojot sadarbību starp uzņēmumiem, organizācijām, valsts un pašvaldības institūcijām; (3) cenšas piesaistīt uzņēmumus savām teritorijām; (4) sniedz nomas maksas atlaides, iznomājot uzņēmējiem pašvaldības īpašumu; (5) sniedz nekustamā īpašuma nodokļu atlaides uzņēmējiem; (6) atbalsta topošos uzņēmējus (apmācības, konsultācijas, inkubatori utt.).

Atsevišķas pašvaldības veicina mājražotāju kooperāciju un deleģē dažādus pakalpojumus nevalstiskām organizācijām vai pašnodarbinātām personām. Efektīvs veids jaunu darba vietu radīšanai ir iesaistīšanās ES finansētos projektos. Kurzemes reģiona pašvaldības būtisku nākotnes lomu saredz profesionālas izglītības attīstībai savās teritorijās, jo tas ir instruments, kā sagatavot speciālistus atbilstoši vietējā darba tirgus vajadzībām.

Reģiona pašvaldības sadarbojas ar uzņēmējiem, izglītības iestādēm, citām pašvaldībām, valsts institūcijām un Kurzemes plānošanas reģionu. Sadarbība ar uzņēmējiem un izglītības iestādēm tika vērtēta pozitīvi. Dažādi tika vērtēta sadarbība ar Nodarbinātības valsts aģentūru. Pašvaldības pārstāvji norādīja, ka aģentūra netiek galā ar ilgstošiem bezdarbniekiem, kā arī atsevišķi bezdarbnieku apmācības kursi neatbilst vietējā darba tirgus vajadzībām. Arī bezdarbnieku apmācības kursi tika vērtēti kritiski, jo pašvaldību. Pozitīvāk tika vērtēts Nodarbinātības valsts aģentūras aktivitātes, kuras ir vērstas uz jauniešiem – prakses uzņēmumos, labu biznesa ideju atbalsts u.tml.

Kvalitatīvā pētījuma gaitā Kurzemes reģiona pārstāvji izteica vairākus ieteikumus reģiona darba tirgus attīstībai. Tie ir:

- samazināt uzņēmēju un pašvaldību līdzfinansējumu ES fondu projektiem;
- ilgtermiņa nodokļu politika;
- attīstīt sociālo uzņēmējdarbību;
- bezdarbnieku apmācības programmas veidošana atbilstoši vietējo uzņēmēju vajadzībām*;*

- iesaistīt pašvaldības Nodarbinātības valsts aģentūras programmās, piemēram, nodarbinot bezdarbniekus pašvaldībās (subsidētās darba vietas), tādējādi atslogojot pašvaldību sociālo budžetu.

Mobilitāte

23.3% aptaujāto Kurzemes reģiona iedzīvotāju nekad nav mainījuši savu dzīvesvietu, bet 43.0% iedzīvotāju savā dzīvesvietā ir nodzīvojuši ilgāk par 10 gadiem.

4.18. tabula. Kurzemes reģiona respondentu dzīvošanas ilgums patreizējā dzīvesvietā

	Kurzemes reģions
Mazāk par gadu	5,7%
1-3 gadus	8,5%
3-5 gadus	9,2%
5-10 gadus	10,4%
Vairāk par 10 gadiem	43,0%
Dzīvesvieta nav mainīta	23,3%

Vairāk kā divām trešdaļām to Kurzemes reģiona respondentu (71.8%), kuri ir mainījuši dzīvesvietu, iepriekšējā dzīvesvieta atradās tajā pašā pilsētā vai pagastā, 20.7% citā Latvijas pilsētā, bet 6.6% citā Latvijas reģionā. Kā galvenais iemesls, kādēļ respondenti ir pārcēlušies dzīvot uz savu pašreizējo dzīvesvietu, minēti ģimenes apstākļi (56.0%). Kā nākamie izplatītākie iemesli minēti saistībā ar darbu (15.9%) un pieņēmums, ka jaunajā dzīvesvietā ir lētāka dzīve (9.8%).

11.6% Kurzemes reģiona respondentu plāno tuvāko 3 gadu laikā mainīt savu faktisko dzīvesvietu. Lielākā daļa to iedzīvotāju, kuri plāno mainīt savu dzīvesvietu tuvāko 3 gadu laikā, plāno pārcelties uz citu vietu savā pašvaldībā (30.3%), bet 25.9% plāno pārcelties uz Rīgu, 13.0% uz citu novadu un tikpat (13.0%) plāno pārcelties uz ārzemēm (visbiežāk minēta Vācija). 35.6% Kurzemes reģionā dzīvojošo respondentu, kuri plāno mainīt savu dzīvesvietu, kā iemeslu min darbu, 24.2% mācības, bet 22.7% kā iemeslu min ģimenes apstākļus.

Dominējošajam vairākumam Kurzemes reģiona respondentu (83.9%) pašreizējais darbs neatrodas ārpus savas pašvaldības robežām, 7.4% darbs atrodas citā tā paša novada pagastā, 5.5% citā novadā un 3.2% darbs atrodas citā reģionā. Galvenie iemesli, kādēļ respondenti nestrādā savas pašvaldības teritorijā, ir nespēja savas pašvaldības teritorijā atrast darbu specialitātē (34.2%), nespēja savas pašvaldības teritorijā atrast jebkādu darbu (29.5%) un fakts, ka citur darbs ir labāk apmaksāts (25.0%).

40.2% aptaujāto Kurzemes reģiona iedzīvotāju nepiekristu strādāt citā pašvaldībā ne pie kādiem nosacījumiem, bet, ja respondents piekristu strādāt citā pašvaldībā, tad kā nosacījums visbiežāk minēts

atalgojums – 55.1% Kurzemes reģiona respondentu būtu ar mieru strādāt citā Latvijas pašvaldībā, ja saņemtu apmierinošu atalgojumu.

4.19. tabula. Nosacījumi, pie kādiem Kurzemes reģiona iedzīvotāji piekristu strādāt citā Latvijas pašvaldībā

	Kurzemes reģions
Apmierinošs atalgojums	55,1%
Izaugsmes iespējas	24,0%
Labi darba apstākļi	23,9%
Darbs jūsu profesijā	14,7%
Elastīgs darbalaiks	7,5%
Ja darbs būtu piemērots maniem ģimenes apstākļiem	6,6%
Iespēja iegūt papildu pieredzi	6,4%
Ja šī darbavieta neatrastos ļoti tālu no dzīvesvietas	5,4%
Ceļa izdevumu segšana no darbavietas puses	5,4%
Garantēta nodokļu nomaksa	4,8%
Bieži kursējošs sabiedriskais transports	4,6%
Ja darbavietas tuvumā būtu mājoklis ar labiem dzīves apstākļiem	4,3%
Iespēja ar laiku uz turieni pārcelties pavisam	2,1%
Papildu atvaļinājums	1,0%
Nepiekristu ne pie kādiem nosacījumiem	40,2%

Gandrīz puse aptaujāto Kurzemes reģiona iedzīvotāju nepiekristu strādāt citā valstī ne pie kādiem nosacījumiem (48.5%), bet, ja respondents piekristu strādāt citā valstī, tad kā nosacījums visbiežāk minēts atalgojums – 43.1% Kurzemes reģiona respondentu būtu ar mieru strādāt citā valstī, ja saņemtu apmierinošu atalgojumu.

4.20. tabula. Nosacījumi, pie kādiem Kurzemes reģiona iedzīvotāji piekristu strādāt citā valstī

	Kurzemes reģions
Apmierinošs atalgojums	43,1%
Labi darba apstākļi	26,1%
Izaugsmes iespējas	17,1%
Ja zinātu šīs valsts iedzīvotāju valodu	12,2%
Darbs jūsu profesijā	9,2%
Ceļa izdevumu segšana no darbavietas puses	7,4%
Ja varētu ņemt līdzi ģimenes locekļus	7,0%
Iespēja ar laiku uz turieni pārcelties pavisam	6,3%
Ja darbavietas tuvumā būtu mājoklis ar labiem dzīves apstākļiem	5,0%
Iespēja iegūt papildu pieredzi	4,4%
Garantēta nodokļu nomaksa	3,9%
Ja darbs būtu piemērots maniem ģimenes apstākļiem	2,4%
Elastīgs darbalaiks	1,4%
Ja šī darbavieta neatrastos ļoti tālu no dzīvesvietas	,9%
Nepiekristu ne pie kādiem nosacījumiem	48,5%

Kvalitatīvā pētījuma dalībnieki Kurzemes reģiona darba devēji uzskata, ka Kurzemes reģionā ir izplatīti trīs mobilitātes veidi. Pirmais, iedzīvotāji, kuri dzīvo mazākās pilsētās, ikdienā dodas strādāt uz lielākām pilsētām, piemēram no Vaiņodes vai Aizputes uz Liepāju. Otrais, iedzīvotāji dodas strādāt uz Rīgu; trešais, dodas strādāt uz ārzemēm. Iedzīvotāji dodas uz Rīgu, ja tiem piedāvā ļoti labi apmaksātus darbus vai arī viņiem ir vēlme strādāt profesijā, kurā nav iespējams atrast darbu Liepājā. Pētījuma gaitā izskanēja viedoklis, ka algu atšķirības starp Kurzemi un Rīgu nav tik lielas, lai kompensētu izdevumus, kuri ir nepieciešami otrās mājvietas uzturēšanai. Cilvēki dodas meklēt darbu ārzemēs divu iemeslu dēļ. Pirmais, pelnīt lielāku atalgojumu. Tie lielākoties ir jaunieši, kuri ir pabeiguši pamatskolu vai vidusskolu un kuri ārzemēs veic vienkāršus darbus. Šī iedzīvotāju daļa, iespējams, atgriezīsies Kurzemē. Tie kuri atgriežas, ir kļuvuši par labiem darbiniekiem, jo ir "iemācījušies strādāt". Otrie brauc studēt augstskolās, lai iegūtu jaunu pieredzi. Viņi ārzemēs veic kvalificētus darbus, un šī iedzīvotāju daļa visdrīzāk Kurzemē neatgriezīsies.

Saskaņā ar reģiona darba ņēmēju viedokļiem, Kurzemē ir izplatīta divu veidu mobilitāte – cilvēki no Kurzemes brauc strādāt uz Rīgu un uz ārzemēm (Zviedrija, Dānija, Īrija, Anglija). Pētījuma dalībnieki uzskata, ka cilvēki dodas uz ārzemēm trīs iemeslu dēļ: (1) lielāks atalgojums; (2) bezmaksas izglītības un (3) iespējas pašrealizēties savā profesijā. Valsts izvēlē ir divi būtiski faktori – valodas zināšanas un paziņas, kur strādā šajā valstī.

Savukārt Kurzemes reģiona pašvaldību pārstāvji ir novērojuši lielu iekšējo mobilitāti Kurzemes reģionā. Darba ņēmēji, jo īpaši augsti kvalificēti speciālisti, dzīvo vienā pašvaldība, bet strādā citā. Šīs ir veids, kā speciālisti var attīstīt savu karjeru Kurzemē. Tajā pašā laikā dažādas iedzīvotāju grupas no Kurzemes dodas strādāt ārpus Latvijas. Viena grupa ir jaunieši, kuri ir ambiciozi un vēlas saņemt lielāku atalgojumu par savu darbu. Otra grupa ir pirmspensijas vecuma cilvēki, kuri vēlas strādāt citā valstī, lai iegūtu šo valstu pensijas. Kā emigrāciju stimulējošs faktors tika minēti iedzīvotāju ņemtie kredīti pirms krīzes laikā. Pašvaldību pārstāvji uzskata, ka atbalsts emigrācijas mazināšanai ir valsts, nevis pašvaldības uzdevums, jo pašvaldībām nav instrumentu emigrācijas mazināšanai. Savukārt atbalsta sniegšanā imigrējošiem darba meklētājiem pašvaldības nesaskata vērtību, jo no viņu pieredzes cilvēks atrod darbu un tikai tad viņš vai viņa pieņem lēmumu par dzīves vietas maiņu. Jaunu cilvēku piesaiste pilsētai un novadam ir iespējama, attīstot uzņēmējdarbību, kas rada jaunas darba vietas.

5. ZEMGALES REĢIONA DARBA TIRGUS PROBLĒMU RAKSTUROJUMS

REĢIONA SOCIĀLI EKONOMISKAIS PROFILS

Zemgales plānošanas reģions ir viens no pieciem Latvijas plānošanas reģioniem. Zemgales plānošanas reģions atrodas Latvijas centrālajā daļā uz dienvidiem no Rīgas. Reģions izvietojies gar Latvijas – Lietuvas valstu robežu un robežojas ar Latgales, Vidzemes, Rīgas un Kurzemes plānošanas reģioniem. Zemgales plānošanas reģionu veido 22 vietējās pašvaldības, no tām 2 republikas nozīmes pilsētas – Jelgava un Jēkabpils.

5.1. attēls. Zemgales plānošanas reģiona administratīvās teritorijas

Zemgales plānošanas reģiona teritorijas platība ir 10732km², un platības ziņā tas ir otrais mazākais Latvijā, aizņemot 16% valsts teritorijas. 2013. gadā iedzīvotāju blīvums Zemgales plānošanas reģionā bija 23 cilv./km², kas ir augstākais rādītājs Latvijas plānošanas reģionu vidū, neskaitot Rīgas plānošanas reģionu.

2013. gadā pēc CSP datiem iedzīvotāju skaits Zemgales plānošanas reģionā bija 248845 cilvēku. No 2009. gada līdz 2013. gadam Zemgales plānošanas reģiona iedzīvotāju kopskaits ir samazinājies par 18880 iedzīvotājiem.

5.1. tabula. Iedzīvotāju skaits gadā Zemgales plānošanas reģionā

	2009	2010	2011	2012	2013
Zemgales plānošanas reģions	267725	261584	255111	251495	248845

Kā galvenie iedzīvotāju skaita izmaiņu faktori, bez mirstības, jāmin negatīvais dabiskais pieaugums un migrācija. Zemāk pievienotajā tabulā minēti 2012. gada skaitļi, jo pētījuma veikšanas laikā nebija pieejami jaunāki dati.

5.2. tabula. Iedzīvotāju skaita izmaiņas ietekmējošie faktori Zemgales plānošanas reģionā 2012. gadā

	Dabiskais pieaugums	Migrācijas saldo
Zemgales plānošanas reģions	-1106	-1544

Zemgales plānošanas reģionā sieviešu skaits par 15,2 tūkst. pārsniedz vīriešu skaitu – 2013. gadā reģionā dzīvoja 132014 sieviešu un 116831vīriešu, bet iedzīvotāju vidējais vecums bija 41,4 gadi, kas ir zemākais rādītājs valsts plānošanas reģionu vidū (sievietēm 44,2 gadi, vīriešiem 38,4 gadi).

Reģiona cilvēkresursus, attīstības potenciālu un reģiona pievilcību investoriem raksturo demogrāfiskā slodze, jeb darbspējas vecumu nesasniegušo un pārsniegušo personu skaita attiecība pret personu skaitu darbspējas vecumā. CSP dati liecina, ka Zemgales plānošanas reģionā samazinās iedzīvotāju īpatsvars darbspējas vecumā, saglabājas nemainīgs līdz darbspējas vecumam, bet palielinās iedzīvotāju īpatsvars virs darbspējas vecuma, kas izraisa demogrāfiskās slodzes palielināšanos.

5.3. tabula. Demogrāfiskās slodzes līmenis Zemgales plānošanas reģionā

	2011	2012	2013
Zemgales plānošanas reģions	555	563	571

Zemgales plānošanas reģiona iedzīvotāju darbspējas vecumā vidū pēc augstākā sekmīgi iegūtā izglītības līmeņa dominē iedzīvotāji, kuri ieguvuši profesionālo vidējo izglītību vai arodizglītību (30,6%) un vispārējo vidējo izglītību (26,1%).

5.4. tabula. Zemgales plānošanas iedzīvotāji darbspējas vecumā pēc augstākā sekmīgi iegūtā izglītības līmeņa

	Zemgales plānošanas reģions
Doktora grāds	274
Augstākā izglītība	31977
Profesionālā vidējā izglītība vai arodizglītība	52507
Vispārējā vidējā izglītība	44722
Pamatizglītība	34787
Zemāka par pamatizglītību	6761
Neprot ne lasīt, ne rakstīt	302

Zemgales plānošanas reģionā atrodas 121 vispārizglītojošās skolas, kurās 2012./2013. mācību gadā mācījās 27484 skolēni. Savukārt profesionālās izglītības programmas 2012./2013.mācību gadā apguva 1420 audzēkņi, bet augstskolās un koledžās 2013./2014. mācību gadā gadā uzņemti 2617 Zemgales plānošanas reģionā dzīvojoši studenti. Saskaņā ar CSP un IZM datiem, augstākās izglītības iestādēs uzņemto studentu skaits pēdējo 3 gadu laikā ir samazinājies.

5.5. tabula. Augstskolās, koledžās pamatstudijās uzņemto Zemgales plānošanas reģionā dzīvojošo studentu skaits

	2011	2012	2013
Zemgales plānošanas reģions	2742	2943	2617

Salīdzinot ar citiem Latvijas reģioniem, Zemgales plānošanas reģiona iedzīvotāju vidū ir zems iesaistes pieaugušo izglītības pasākumos rādītājs. Šajā jomā īpaši jāatzīmē zemais iesaistes % formālās pieaugušo izglītības pasākumos, kas ir otrs zemākais rādītājs visu reģionu vidū.

5.6. tabula. Zemgales plānošanas reģiona iedzīvotāju piedalīšanās pieaugušo izglītībā, %

	Formālā un/vai neformālā izglītība	Formālā izglītība	Neformālā izglītība
Zemgales plānošanas reģions	12,6	11,5	12,5

Ekonomisko aktivitāti raksturo ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistisko vienību skaits un to izmaiņas laika gaitā. Pēc CSP datiem 2012. gadā Zemgales plānošanas reģionā darbojās 14880 ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistikas vienību. Salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu ekonomiski aktīvo statistikas vienību skaits Zemgales plānošanas reģionā palielinājās par 565 vienībām.

5.7. tabula. Ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistikas vienību skaits Zemgales plānošanas reģionā

	2010	2011	2012
Zemgales plānošanas reģions	14049	14315	14880

No visām ekonomiski aktīvajām tirgus sektora statistikas vienībām Zemgales plānošanas reģionā vislielākais skaits ir pašnodarbināto personu (6001) un komercsabiedrību (5141), savukārt vismazāk ir zemnieku un zvejnieku saimniecību (2585) un individuālo komersantu (1154).

Aplūkojot Zemgales plānošanas reģiona tirgus sektora ekonomiski aktīvo statistikas vienību sadalījumu pa galvenajiem darbības veidiem (NACE 2.red.) jāsecina, ka tādās jomās, kā lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība, kā arī vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, automobiļu un motociklu remonts ir salīdzinoši vairāk pašnodarbināto personu, individuālo komersantu, komercsabiedrību un zemnieku un zvejnieku saimniecību, kā citās ekonomiskās darbības jomās.

5.8. tabula. Tirgus sektora ekonomiski aktīvās statistikas vienības Zemgales plānošanas reģionā sadalījumā pa galvenajiem darbības veidiem (NACE 2.red.)

	Zemgales plānošanas reģions
(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	5344
(B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	34
(C) Apstrādes rūpniecība	820
(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	44
(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	40
(F) Būvniecība	651
(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	2080
(H) Transports un uzglabāšana	554
(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	255
(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	187
(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	90
(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	642
(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	980
(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	278
(O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	1
(P) Izglītība	235
(Q) Veselība un sociālā aprūpe	488
(R) Māksla, izklaide un atpūta	148
(S) Citi pakalpojumi	1478
(T) Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās	-
(U) Ārpusteritoriālo organizāciju un institūciju darbība	-
Nav noteikts	531
KOPĀ	14880

Cits ekonomisko aktivitāti raksturojošs rādītājs ir iedzīvotāju darbspējas vecumā (15 – 64 gadi) ekonomiskās aktivitātes statuss. Statistikas dati liecina, ka samazinoties kopējam Zemgales plānošanas reģiona iedzīvotāju skaitam, ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits mainās nenozīmīgi. Tāpat jāsecina, ka pēdējo trīs gadu laikā ir palielinājies nodarbināto iedzīvotāju skaits, bet samazinājies darba meklētāju skaits.

5.9. tabula. Zemgales plānošanas reģiona iedzīvotāji (15 – 64) pēc ekonomiskās aktivitātes statusa, tūkst.

		2011	2012	2013
Zemgales plānošanas reģions	IEDZĪVOTĀJU SKAITS	168,3	165,8	162,8
	Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji	123,3	124,6	122,9
	..nodarbinātie iedzīvotāji	100,1	102,7	104
	..darba meklētāji	23,2	21,9	18,9
	Ekonomiski neaktīvi iedzīvotāji	45	41,3	39,9

Pēc NVA datiem 2014. gada martā Zemgales plānošanas reģionā reģistrēts 10,2% bezdarba līmenis, kas ir otrs zemākais starp valsts reģioniem. Dotajā laika periodā Zemgales plānošanas reģionā dzīvoja 12464 reģistrēti bezdarbnieki, no kuriem 18,4% bija Jelgavas pilsētas, bet 10,2% Jēkabpils pilsētas iedzīvotāji. 2014. gada aprīlī Zemgales plānošanas reģionā bezdarbnieka statuss piešķirts 948 iedzīvotājiem, un šajā pašā laika periodā NVA reģistrētas 374 brīvas darbavietas Zemgales plānošanas reģionā.

Reģiona darba tirgus raksturojumam izmantoti reģiona iedzīvotāju aptaujas, darba devēju aptaujas, kā arī ekspertu diskusijas rezultāti. Kopumā analīzē ietvertas 907 respondentu anketas. Aptaujāto respondentu vecums ir no 15 līdz 64 gadiem, 49.6% respondentu bija vīrieši un 50.4% sievietes. Pārskatāmības dēļ turpmāk tekstā Zemgales plānošanas reģions tiks apzīmēts kā Zemgales reģions.

Darba devēji

86.2% Zemgales reģiona darba devēju norādījuši, ka viņu uzņēmumā strādā 1-9 darbinieki, 10.3% nodarbina 10-49 darbiniekus, bet 3.4% 250 un vairāk darbiniekus. Visvairāk aptaujāto darba devēju strādā vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta jomā un lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā.

5.2. attēls. Zemgales reģiona darba devēju sadalījums pa tautsaimniecības nozarēm

Puse (50.7%) darba devēju ar saviem darbiniekiem ir noslēguši darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Kā nākamie izplatītākie noslēgtie darba līguma veidi ir līgums uz noteiktu laiku (20.9%) un rakstiska vienošanās par noteiktu darba veikšanu / līgumdarbs (8.7%). 10.1% darba devēju norādījuši, ka ar saviem darbiniekiem rakstisku līgumu nav noslēguši. Tomēr jāmin, ka kopējais aptaujāto darba devēju skaits, kuri

snieguši atbildi uz šo jautājumu, ir salīdzinoši neliels (n=59) un sniegto atbilžu procentuālais sadalījums vērtējams ar piesardzību. Vairums darba devēju (56.9%) norādījuši, ka lielākā daļa (vairāk par pusi) uzņēmumā / iestādē nodarbināto darbinieku strādā pilnu darba laiku, bet 27.5% nepilnu darba laiku.

13.8% darba devēju uzskata, ka viņu uzņēmumam šobrīd trūkst darbinieku, turklāt puse to darba devēju, kuriem šobrīd trūkst darbinieku, norādījuši, ka viņu uzņēmumam trūkst augstas kvalifikācijas darbinieku – šādu atbildi snieguši 50.0% darba devēju. Visbiežāk darba devēji savam uzņēmumam trūkstošos darbiniekus meklē, izmantojot radinieku, draugu vai paziņu ieteikumu – šādu metodi izmanto 75.8% darba devēju darbinieku bez kvalifikācijas meklējumiem, 76.1% darbinieku ar zemu kvalifikāciju meklējumiem un 49.7% augstas kvalifikācijas darbinieku meklējumiem. Jāpiezīmē, ka citu darbinieku meklēšanas veidu izmantošanas secība mainās, ja meklējamam darbiniekam nav nepieciešama kvalifikācija vai arī tā ir zema, kā arī mainās darbinieka meklēšanas veida izmantošanas intensitāte.

5.10. tabula. Darbinieku meklēšanas veidi, kurus izmanto Zemgales reģiona darba devēji, %

	Darbinieki bez kvalifikācijas	Zemas kvalifikācijas darbinieki	Augstas kvalifikācijas darbinieki
Darbinieki tiek meklēti. izmantojot radinieku. draugu vai paziņu ieteikumu	75.8	76.1	49.7
Tiek ievietoti sludinājumi internetā	9.2	27.8	30.2
Sadarbība ar izglītības iestādēm, piedāvājot prakses vietas	0.0	6.5	23.1
Tiek izmantoti Nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumi	12.0	23.0	17.6
Tiek ievietoti sludinājumi masu medijos (presē. radio. TV)	14.5	0.0	18.8
Tiek izmantoti personāla atlases firmu pakalpojumi	0.0	0.0	5.5
Tiek uzaicināti atbilstošas kvalifikācijas darbinieki no citiem uzņēmumiem /iestādēm	14.5	0.0	32.6

Situācijās, kad ir nepieciešams noturēt darbiniekus savā uzņēmumā, darba devēji visbiežāk piedāvā elastīgāku darba grafiku – šādu darbinieku noturēšanas stratēģiju izmanto 44.7% darba devēju. Lielākas algas piedāvājums tajā pašā darbā (33.8%) minēts kā nākamais biežāk lietotais darbinieku noturēšanas veids, kam seko palīdzība darbinieka sociālo jautājumu risināšanā (22.0%), vienreizēju papildu maksājumu (prēmijas, vienreizējas piemaksas u.c.) veikšana (16.5%), darbavietu labiekārtošana (14.0%), papildu labumu (dienesta transporta, telefona, apdrošināšanas u.c.) piedāvājums (13.3%), kvalifikācijas celšanas iespēja par uzņēmuma līdzekļiem piedāvājums (9.4%) un labāk apmaksāta darba / amata piedāvājums (5.8%).

Pētījuma gaitā darba devēji tika lūgti novērtēt, cik svarīgas viņiem ir dažādas darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības. Kā 5 svarīgākās darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības visu Latvijas reģionu darba devēji novērtējuši darba disciplīnas ievērošanu, profesionālās zināšanas un prasmes, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, saskarsmes prasmes un gatavību uzņemties jaunus darba pienākumus, bet Zemgales reģiona darba devēju sniegtais vērtējums nedaudz atšķiras.

5.11. tabula. Darbinieku zināšanu, prasmju un īpašību svarīguma novērtējums

	Visi darba devēji	Zemgales reģions
Darba disciplīnas ievērošana	97.6%	90,0%
Profesionālās zināšanas un prasmes	91.6%	83,3%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	90.2%	83,3%
Saskarsmes prasmes	88.1%	82,8%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	87.7%	76,7%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	86.1%	76,7%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	85.9%	79,3%
Pieredze	85.1%	66,7%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	81.9%	80,0%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	80.4%	76,7%
Gatavība strādāt papildus stundas	79.2%	76,7%
Latviešu valodas zināšanas	78.7%	73,3%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	71.9%	58,6%
Gatavība mācīties	71.7%	63,3%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	66.7%	60,0%
Krievu valodas zināšanas	66.6%	41,4%
Datorzināšanas un prasmes	49.0%	34,5%
Citu svešvalodu zināšanas	45.6%	26,7%
Gatavība mainīt darbavietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	42.0%	56,7%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	33.4%	23,3%
Gatavība mainīt profesiju	17.1%	26,7%

Savukārt novērtējot savu darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības, visi aptaujātie darba devēji kā labas visbiežāk novērtējušas tādas zināšanas, prasmes un īpašības, kā latviešu valodas zināšanas, darba disciplīnas ievērošanu, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, profesionālās zināšanas un prasmes un krievu valodas zināšanas. Zemgales reģiona darba devēju vērtējums ar kopējo vērtējumu sakrīt tikai daļēji.

5.12. tabula. Sava uzņēmuma darbinieku zināšanu, prasmju un īpašību novērtējums ar vērtējumu *„labas"*

	Visi darba devēji	Zemgales reģions
Latviešu valodas zināšanas	75.7%	73,3%
Darba disciplīnas ievērošana	69.2%	66,7%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	68.5%	50,0%
Profesionālās zināšanas un prasmes	66.7%	56,7%
Krievu valodas zināšanas	64.9%	46,7%
Saskarsmes prasmes	62.5%	58,6%
Pieredze	58.8%	53,3%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	53.7%	46,7%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	50.9%	46,7%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	49.8%	50,0%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	49.5%	36,7%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	47.6%	36,7%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	47.5%	53,3%
Gatavība strādāt papildus stundas	42.9%	46,7%
Gatavība mācīties	40.8%	33,3%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	39.9%	40,0%
Datorzināšanas un prasmes	37.3%	40,0%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	29.7%	20,0%
Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	22.4%	26,7%
Citu svešvalodu zināšanas	20.0%	10,3%

Savukārt vērtējot grūtības, meklējot darbiniekus savam uzņēmumam, Zemgales reģiona darba devēji visbiežāk saskaras ar tādiem faktoriem, kā neatbilstošas prasmes un darba pieredzes trūkums (abiem faktoriem 41.4%), neatbilstoša izglītība (26.7%), zema motivācija (24.1%) un pārāk augstas prasības (20.0%).

Vērtējot, vai darba devēji iegulda līdzekļus savu darbinieku apmācībā, 53.3% Zemgales reģiona darba devēju atzīst, ka neiegulda finanšu līdzekļus savu darbinieku apmācībā un to arī nedarīs. Līdzekļus iegulda 30.0% darba devēju, savukārt 16.7% to līdz šim nav darījuši, bet gatavojas to darīt tuvāko 12 mēnešu laikā.

Lūgti novērtēt, cik lielā mērā darba devēji nodrošina saviem darbiniekiem dažādus labvēlīgus apstākļus, vairums visu aptaujāto darba devēju atzīst, ka pilnībā nodrošina tādus apstākļus, ka darba algas regulāru samaksu, darba veikšanai nepieciešamās materiāli tehniskās bāzes nodrošināšanu, profesionālo prasmju izmantošanu, darba pienākumu apjoma noteikšanu atbilstoši kvalifikācijai, regulāru darba ritmu un darba dienas ilgumu atbilstoši darba līgumam. Salīdzinot Zemgales reģiona darba devēju vērtējumus, vērojamas atšķirības.

5.13. tabula. Darba apstākļi, kurus darba devēji nodrošina pilnā mērā

	Visi darba devēji	Zemgales reģions
Darba algas regulāra samaksa	86.0%	75,9%
Materiāli-tehniskais nodrošinājums darba veikšanai	80.0%	75,9%
Profesionālo prasmju izmantošana	78.0%	73,3%
Darba pienākumu apjoms atbilstoši kvalifikācijai	77.5%	79,3%
Regulārs darba ritms	76.2%	60,0%
Darba dienas ilgums atbilstoši darba līgumam	76.2%	58,6%
Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas)	75.4%	79,3%
Labas attiecības darba kolektīvā	73.3%	70,0%
Konkurētspējīga darba alga	45.3%	36,7%
Jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana	40.0%	40,0%
Profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja	37.4%	24,1%
Profesionālās izaugsmes iespējas	23.1%	20,7%
Papildus labumu saņemšanu (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	17.4%	13,3%

Aptuveni trešā daļa Zemgales reģiona darba devēju (34.5%) ir saskārušies ar situāciju, kad darbinieks lūdz izmaksāt daļu algas aploksnē. Vairumā gadījumu (81.2%) kā iemeslu lūgumam izmaksāt daļu algas aploksnē darbinieki ir minējuši nepieciešamību veikt patēriņa kredītu apmaksu (46.5%) un vēlmi pēc lielākas algas „uz rokas" (44.5%).

Darba devēju kvalitatīvā pētījuma dalībnieku vidū dominēja viedoklis, ka Zemgalē ir grūti atrast labus darbiniekus. Grūtības ir gan atrast kvalificētus speciālistus, jo to ir ļoti maz, gan mazāk kvalificētus darbiniekus, kuri ir atbildīgi, spēj ievērot disciplīnu un higiēnas normas. Pētījuma gaitā tika minēti vairāki iemesli, kāpēc ir grūtības atrast labus darbiniekus. Viens no tiem – pieaug uzņēmumu konkurence darbinieku piesaistē, otrs – krīzes laikā atbildīgākie un ar iniciatīvu apveltīti darbinieki ir devušies darba gaitās ārpus Latvijas, trešais – daļa bezdarbnieku nav motivēti strādāt, jo izvēlas bezdarbnieku pabalstu, nevis darbu.

Kopumā darbinieku vidē dominē attieksme, ka, ja darbinieks ir ieradies darbā, tad darba devējam pats fakts jau jāuzskata par lielu vērtību. Daudzi bez darba esošie, kuri meklē darbu, nav noturējušies darbā ilgāk par 9 mēnešiem. Viņu mērķis varētu būt nevis darba atrašana, bet bezdarbnieka pabalsta iegūšana. Neviens no Zemgales reģiona darba devējiem kvalitatīvā pētījuma dalībniekiem neiesaka meklēt darbiniekus ar Nodarbinātības valsts aģentūras palīdzību, jo tie ir ieguvuši sliktu pieredzi ar šīs aģentūras nosūtītiem kandidātiem, kuriem nav motivācijas strādāt. Salīdzinoši negatīvi tiek vērtēta arī darba vakanču sludinājumu ievietošana sludinājuma portālos, jo šādos gadījumos piesakās daudz, bet reāli strādāt grib maz. Pozitīvi tiek vērtēta darbinieku meklēšana savā un esošo darbinieku paziņu lokā. Šī darbinieku meklēšanas stratēģija tika uzskatīta par efektīvāko. Salīdzinoši augsti tiek vērtēti tie darbinieki, kuri paši ir izrādījuši interesi strādāt, piemēram, paši interesējušie par darba iespējām uzņēmumā vai paši ielikuši sludinājumu, ka meklē darbu. Zemgalē trūkst inženiertehnisko speciālistu, jo īpaši IT jomā, un labu

pārdevēju. Darbā tiek pieņemti darbinieki, kuriem galvenais ir vēlme strādāt. Priekšroka tiek dota tiem darbiniekiem, kuriem ir augstākā izglītība un darba pieredze.

Paši darba devēji ir gatavi apmācīt tos darbiniekus, kuriem ir patiesa vēlme strādāt. Uzņēmumi darbiniekus uz apmācības kursiem sūta reti, lielākoties tikai tādēļ, lai darbinieki saņemtu dažādus sertifikātus atbilstoši likumdošanas prasībām. Dominējošais viedoklis – darba ņēmējiem pašiem ir jāapmāca darbinieki atbilstoši savai specifikai, jo kursos to apgūt nevar. Lielākā daļa darba devēju paļaujas tikai uz iekšējām darbinieku apmācībām. Tie uzņēmumi, kuri ir sadarbojošies ar izglītības iestādēm prakses jautājumos, ir vīlušies, jo, piemēram, Latvijas Lauksaimniecības universitātei ir nepamatotas prasības pret prakšu atskaitēm. Atskaitēs tiek prasīta uzņēmumam konfidenciāla informācija. Tāpēc viņi neiesaka uzņēmumiem sadarboties ar augstākajām izglītības iestādēm prakses jautājumos. Līdzīga ir attieksme pret sadarbību ar zinātniekiem vai augstskolu mācībspēkiem. Uzņēmumi, kuri savukārt sadarbojas ar profesionālās izglītības iestādēm prakses jautājumos, bija ļoti apmierināti ar sadarbību un cer, kā šādi tie iegūs sev labus darbiniekus. Nodarbinātības valsts aģentūras īstenoto bezdarbnieku apmācību kursu vērtējums bija negatīvs, jo tie tiek rīkoti profesijās, kurās nav reāla darba pieprasījuma, kā arī šo kursu kvalitāte ir ļoti zema.

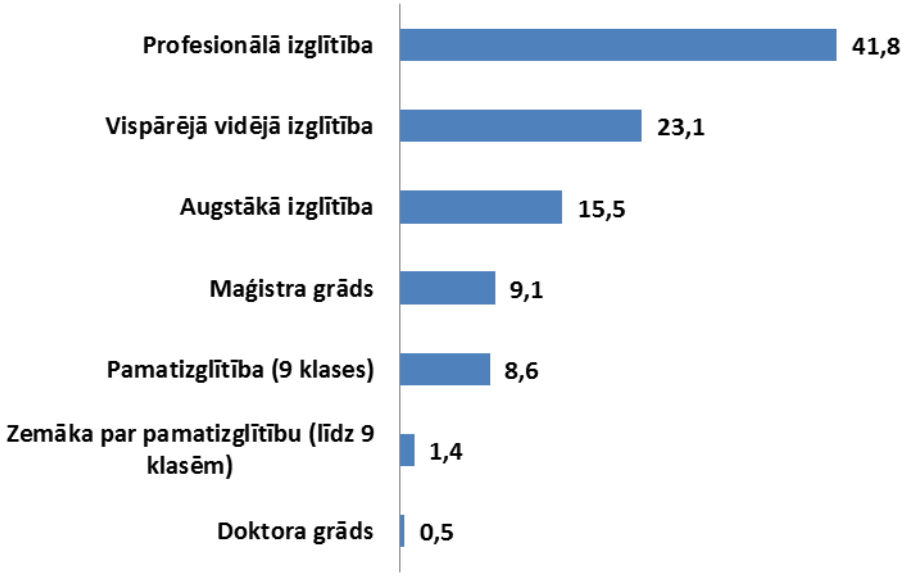
Zemgales reģiona darba devēji uzskata, ka reģiona uzņēmumu darba apstākļi ir līdzīgi kā Rīgas uzņēmos. Būtiska atšķirība ir starp Zemgales un Latgales uzņēmumiem – darba alga Latgales uzņēmumos ir būtiski zemāka nekā Zemgalē vai Rīgā. Daudzi cilvēki brauc strādāt uz Jelgavu no Mārupes novada, jo Rīgā ir lieli satiksmes sastrēgumi, tādejādi darba ņēmēji dod priekšroku strādāt uzņēmuma Jelgavas filiālē. Uzņēmumi ir spiesti uzlabot darba apstākļus, jo Rīgas tuvums rada papildus konkurenci ar Rīgas uzņēmumiem. Uzņēmumi, lai konkurētu par labiem darbiniekiem, paaugstina darba algas, apmaksā veselības apdrošināšanu, ierīko atpūtas telpas savos birojos un cenšas veidot draudzīgākus darba kolektīvus.

Kvalitatīvā pētījuma gaitā darba devēji izteica vairākus ieteikumus reģiona darba tirgus attīstībai. Tie ir:

- darba spēka nodokļa sloga samazināšana;
- ēnu ekonomikas apkarošana;
- bezdarbnieku pabalstu izsniegšanas termiņu samazināšana.

Aptuveni divām trešdaļām aptaujāto Zemgales reģiona darba ņēmēju (64.9%) augstākais izglītības līmenis ir vidējā izglītība – gan vidējā profesionālā izglītība (41.8%), gan vidējā vispārējā izglītība (23.1%).

5.3. attēls. Zemgales reģiona darba ņēmēju izglītības līmenis, %



58.9% Zemgales reģiona darba ņēmēju uzskata, ka viņu izglītības līmenis un zināšanas dod tiem iespēju atrast darbu savā pašvaldībā, bet 34.3% uzskata, ka viņu izglītības līmenis un zināšanas nedod tiem iespēju atrast darbu savā pašvaldībā.

Visvairāk aptaujāto darba ņēmēju strādā izglītībā, apstrādes rūpniecībā, vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta jomā, un transporta un uzglabāšanas jomā.

5.4. attēls. Zemgales reģiona darba ņēmēju sadalījums pa tautsaimniecības nozarēm

Trīs ceturtdaļas Zemgales reģiona darba ņēmēju (76.9%) uzskata, ka strādā savai kvalifikācijai atbilstošu darbu – 61.1% darba ņēmēju darbs precīzi atbilst viņu kvalifikācijai, bet 15.8% darba ņēmēju darbs daudzmaz atbilst kvalifikācijai. Savukārt 17.9% darba ņēmēju Zemgales reģionā uzskata, ka strādā zemākas kvalifikācijas darbu un ka veicamajam darbam tik augsta kvalifikācija nav nepieciešama.

Vairumā gadījumu darba ņēmējiem savā pamatdarbā ir noslēgts darba līgumu uz nenoteiktu laiku – 79.9%, kā arī līgums uz noteiktu laiku (13.3%). 1.5% Zemgales reģiona darba ņēmēju norādījuši, ka ar viņiem rakstisks līgums nav noslēgts. Vairums darba ņēmēju (86.7%) norādījuši, ka strādā pilnu darba laiku, un aptuveni divas trešdaļas Zemgales reģiona darba ņēmēju (68.9%) savā darba vietā nostrādā 40 stundas nedēļā, bet 10.8% strādā vairāk par 40 stundām nedēļā.

Lielākā daļa darba ņēmēju (88.6%) pēdējo 3 mēnešu laikā nav aktīvi meklējuši citu pamatdarbu sava pašreizējā pamatdarba vietā. 43.1% to darba ņēmēju, kuri pēdējo 3 mēnešu laikā ir aktīvi meklējuši citu pamatdarbu, kā iemeslu cita darba meklējumiem min neapmierinošu darba samaksu.

5.14. tabula. Iemesli, kādēļ pēdējo 3 mēnešu laikā Zemgales reģiona darba ņēmēji meklē citu darbu

	Zemgales reģions
Neapmierinošas darba samaksas, piemaksu dēļ	43,1%
Virsstundu dēļ	3,4%
Diskriminējošas attieksmes dēļ	8,6%
Citu darba nosacījumu (piem., darba laiks) dēļ	13,8%
Darba/ darbavietas nedrošības, nestabilitātes dēļ	13,8%
Nepietiekamas sociālās garantijas	1,7%
Nepietiekami papildu ieguvumi (piem., veselības apdrošināšana, mobilais telefons, darba automašīna)	
Nepietiekamas karjeras un izaugsmes iespējas	5,2%
Cits	8,6%
Grūti pateikt, NA	1,7%

14.1% darba ņēmēju Zemgales reģionā šobrīd bez pamatdarba ir vēl kāds cits apmaksāts papildu darbs, bet 19.5% pēdējo 5 gadu laikā ir bijuši bez darba vismaz 6 mēnešus bez pārtraukuma. Aptuveni trešajai daļai to darba ņēmēju, kuri pēdējo 5 gadu laikā ir bijuši bez darba vismaz 6 mēnešus, pārtraukums darbā ir bijis īsāks par 1 gadu (29.7%), bet 4.0% pārtraukums darbā ir bijis ilgāks par 4 gadiem.

Novērtējot savas zināšanas, prasmes un īpašības, visu reģionu darba ņēmēji kopumā kā labas visbiežāk novērtējušas tādas savas zināšanas, prasmes un īpašības, kā darba disciplīnas ievērošanu, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, profesionālās zināšanas un prasmes, saskarsmes prasmes un pieredzi. Zemgales reģiona darba ņēmēju vērtējumu secība un intensitāte atšķiras.

5.15. tabula. Zemgales reģiona darba ņēmēju savu zināšanu, prasmju un īpašību novērtējums ar vērtējumu *„labas"*

	Visi darba devēji	Zemgales reģions
Darba disciplīnas ievērošana	88.0%	92,1%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	87.6%	94,8%
Profesionālās zināšanas un prasmes	84.4%	86,3%
Saskarsmes prasmes	84.0%	92,9%
Pieredze	80.8%	84,3%
Krievu valodas zināšanas	79.4%	82,5%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	78.6%	81,7%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	78.0%	85,5%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	77.2%	79,6%
Latviešu valodas zināšanas	77.2%	86,9%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	74.8%	76,6%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	74.1%	69,7%
Gatavība strādāt papildus stundas	67.5%	69,1%
Gatavība mācīties	66.4%	59,9%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	63.7%	68,7%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	60.2%	68,3%
Datorzināšanas un prasmes	49.7%	54,5%
Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	42.6%	47,9%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	41.3%	36,3%
Gatavība mainīt profesiju	27.5%	30,7%

Vērtējot savam amatam izvirzītās prasības, 76.8% Zemgales reģiona darba ņēmēju tās uzskata par adekvātām, bet aptuveni 16.6% tās uzskata par pārāk augstām.

Lūgti novērtēt, cik lielā mērā darba devējs nodrošina saviem darbiniekiem dažādus labvēlīgus apstākļus, vairums visu reģionu darba ņēmēju atzīst, ka viņu darba devējs pilnībā nodrošina tādus apstākļus, kā darba algas regulāru samaksu, iespēju pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas), regulāru darba ritmu, labas attiecības darba kolektīvā un darba dienas ilgumu atbilstoši darba līgumam.

5.16. tabula. Darba apstākļi, kurus, pēc darba ņēmēju domām, darba devēji nodrošina pilnā mērā

	Visi darba devēji	Zemgales reģions
Darba algas regulāra samaksa	88.1%	87,7%
Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas)	81.8%	84,4%
Regulārs darba ritms	80.1%	81,7%
Labas attiecības darba kolektīvā	79.3%	79,7%
Darba dienas ilgums atbilstoši darba līgumam	78.5%	79,7%
Profesionālo prasmju izmantošana	78.0%	77,8%
Darba pienākumu apjoms atbilstoši kvalifikācijai	76.6%	79,9%
Materiāli-tehniskais nodrošinājums darba veikšanai	70.6%	69,9%
Profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja	44.9%	37,6%
Jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana	42.8%	38,5%
Konkurētspējīga darba alga	29.4%	30,8%
Profesionālās izaugsme iespējas	27.5%	25,8%
Papildus labumu saņemšana (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	18.1%	15,6%

16.0% Zemgales reģiona darba ņēmēju ir arodbiedrības biedri, kas ir otrs augstākais rādītājs, salīdzinot ar citiem valsts reģioniem.

Pētījuma gaitā darba ņēmēji tika lūgti novērtēt cik lielas ir viņu izredzes atrast darbu 3 mēnešu laikā, ja viņi pēkšņi zaudētu darbu10 punktu skalā, kur 1 nozīmē „ļoti zemas izredzes", bet 10 – „ļoti augstas izredzes". Aritmētiski vidējais rādītājs Zemgales reģiona darba ņēmēju vērtējumam ir 5.44, kas liecina par viduvējām izredzēm atrast darbu 3 mēnešu laikā.

8.3% Zemgales reģiona darba ņēmēju ir nonākuši situācijā, kad viņu darba devējs ir piedāvājis izmaksāt daļu darba algas aploksnē. 75.0% to darba ņēmēju, kuri bija saņēmuši darba devēja piedāvājumu izmaksāt daļu algas aploksnē, šo piedāvājumu arī pieņēma. Savukārt 7.5% darba ņēmēju atzīst, ka paši ir lūguši darba devēju izmaksāt tiem daļu algas aploksnē.

Kvalitatīvā pētījuma dalībnieki Zemgales reģiona darba ņēmēji uzskata, ka kopumā Zemgalē ir plašs pieejamo darba vietu klāsts – darba vietas var atrast dažādās nozarēs un dažādās profesijās, bet ir grūti atrast labi atalgotu darbu. Kā problēma tika minēta darba ņēmēju vēlme atrast darbiniekus ar attiecīgu darba pieredzi, kuras nav daudziem darba meklētājiem. Pētījuma laikā tika izteikts viedoklis, ka daudzi darba ņēmēji neiztur pārbaudes laiku, jo viņu iegūtā izglītība neatbilsts nepieciešamajām darba iemaņām. Kopumā pētījuma dalībnieki vienojās, ka, lai atrastu labu darba vietu, ir nepieciešama izglītība, darba pieredze, paziņu tīkls, patiesa motivācija strādāt un psiholoģiskā gatavība uzņemties iniciatīvu. Darba ņēmēji iesaka arī skatīties sludinājumus internetā un sūtīt CV, un mācīties, bet labākā stratēģija, lai atrastu labu darbu, ir izmantot paziņu loku.

Saskaņā ar Zemgales reģiona darba ņēmēju viedokļiem, "labu darba vietu" raksturo pieci faktori:

- labs atalgojums;
- labs kolektīvs;
- labi darba apstākļi;
- sociālās garantijas;
- pašrealizācijas iespējas.

Par šo faktoru svarīgumu domas dalījās. Daļa uzskatīja, ka labs kolektīvs ir noteicošais faktors "labas darba vietas" raksturojumā, daļa, ka svarīgākais ir labs atalgojums. Pētījuma dalībnieki izvirzīja arī vairākas tēzes, kā mainās svarīgums, ko darba ņēmēji piešķir šiem faktoriem. Pirmā tēze – pirmskrīzes laikā svarīgākais faktors bija labi darba apstākļi, bet pēc krīzes laika – labs atalgojums. To var izskaidrot tādējādi, ka, samazinoties ieņēmumiem, svarīgāks kļūst atalgojums. Otra tēze – pieaugot darba ņēmēju ieņēmumiem, arvien svarīgāks kļūst labs kolektīvs, jo algas pieaugums vairs nerada būtiski lielāku gandarījumu.

Zemgalē īpaši trūkst pedagogu un inženieru. Darba tirgū ir pieprasīti darbinieki ar labu izglītību un darba pieredzi, bet svarīgākā iezīme, ko meklē darba devējs, ir atbildīga attieksme pret darbu un motivācija strādāt. Darba ņēmēji uzskata, ka darbu nevar atrast tie, kuriem nav motivācijas strādāt. Šo motivāciju mazina zemo algu piedāvājums, iespēja saņemt bezdarbnieka pabalstu, kas dod iespēju nestrādāt, cilvēku nevēlēšanās mainīt savu profesiju, kā arī jaunākās paaudzes domāšanas veids, kam raksturīga iezīme – mums ir tiesības, bet pienākumu nav. Pētījuma dalībnieki uzskata, ka vieglāk ir atrast darbu tiem darba ņēmējiem, kuri ir izveidojuši labu reputāciju par sevi – šādus darbiniekus uzņēmumi atrod paši, turklāt šādus darbiniekus Zemgalē meklē ne tikai Zemgales, bet arī ārvalstu uzņēmumi

Darba ņēmēji uzskata, ka Zemgalē ir ļoti plašs apmācības kursu piedāvājums. Tomēr kā trūkums tika norādīts, ka pietrūkst Nodarbinātības valsts aģentūras kuponu dažādu kursu apmeklēšanai. Lielākā daļa pētījuma dalībnieku ir apmeklējuši apmācību kursus. Viņi to darījuši, lai pilnveidotu valodas, datora prasmes un uzņēmējdarbības zināšanas, kuras varētu uzlabot viņu potenciālo vērtību darba tirgū. Tie, kuri nav apmeklējuši kursus, norādīja, ka to nav darījuši laika trūkuma dēļ.

Kā problēmas, ar ko saskaras darba ņēmēji Zemgalē, tika minētas neizmaksātas algas un uzņēmumi, kuri regulāri pieņem darbiniekus darbā tikai uz pārbaudes laiku, t.i., beidzoties pārbaudes laikam, šie uzņēmumi atlaiž darbiniekus un to vietā tiek meklēti jauni. Neizmaksāto algu problēmai tika piedāvāti divi skaidrojumi. Pirmais, šī problēma piemīt atsevišķām nozarēm, piemēram, būvniecībai, lauksaimniecībai un konditorejām. Otrs, tas piemīt atsevišķu cilvēku grupai, kuri regulāri sūdzas par neizmaksātām darba algām pie dažādiem darba devējiem. Šādi tika izvirzīta slēpta tēze, ka slikti darbinieki attaisnojas citiem par savām darba neveiksmēm, stāstot, ka darba devēji neizmaksā viņu nopelnītās algas.

Kvalitatīvā pētījuma gaitā darba ņēmēji izteica vairākus ieteikumus reģiona darba tirgus attīstībai. Tie ir:

- duālās izglītības sistēmas ieviešana;
- subsidētu darba vietu ieviešana;
- radīt pārliecību, ka ir vērts meklēt darbu;
- ilgā termiņā prognozējama nodokļu politika;

- pieprasījuma stimulēšana darba vietu radīšanai (piemēram, valsts finansējums ēku energoefektivitātes uzlabošanai);
- minimālās darba algas paaugstināšana.

Nestrādājošie Zemgales reģiona iedzīvotāji

26.9% aptaujāto Zemgales reģiona nestrādājošo iedzīvotāju ir skolēni un studenti, 25.6% nereģistrēti bezdarbnieki, 20.3% reģistrēti bezdarbnieki, 12.5% mājsaimnieces / mājsaimnieki, 11.3% cilvēki ar invaliditāti un 10.1% reģistrēti darba meklētāji.

Trešā daļa nestrādājošo Zemgales reģiona iedzīvotāju ir ar vispārējo vidējo izglītību (33.1%), nedaudz mazāk (27.6%) ar profesionālo izglītību, (24.2%) ar pamatizglītību, 8.0% ar izglītību, kura zemāka par pamatizglītību, 6.4% ar augstāko izglītību, bet 0.5% ir ar maģistra un 0.3% ar doktora grādu.

Biežāk minētais iemesls, kādēļ respondenti šobrīd nestrādā, ir mācību augstskolā, citu apmācību vai prakses dēļ, kā arī dēļ tā, ka dzīves vietā nav darbavietu vai brīvu darba vietu apgūtajā profesijā.

5.17. tabula. Iemesli, kādēļ respondents šobrīd nestrādā

	Zemgales reģions
Mācību augstskolā, citu apmācību, prakses dēļ	24,0%
Dzīves vietā nav darbavietu / brīvu darba vietu apgūtajā profesijā	22,1%
Slimības, invaliditātes dēļ	15,9%
Personīgo vai ģimenes apstākļu dēļ	15,1%
Neapmierina piedāvātais atalgojums (zema darba alga)	5,6%
Nepietiekama darba pieredze	2,2%
Nav iespējas strādāt nepilnu darba laiku (piem., uz pusslodzi)	2,2%
Neapmierina piedāvātie darba apstākļi, darba vide	2,0%
Neapmierina piedāvātais darba grafiks (sākuma, beigu laiks, nakts darbs, darbs brīvdienās u.c.)	1,1%
Nepietiekamas profesionālās zināšanas, prasmes un iemaņas	0,8%
Nav sociālo garantiju (darba devējs nemaksā nodokļus)	0,8%
Cits	7,5%
Grūti pateikt, NA	0,6%

Vairāk kā puse nestrādājošo Zemgales reģiona iedzīvotāju pēdējo 12 mēnešu laikā ir meklējuši darbu vai nodarbošanos, ieskaitot arī īslaicīgu darbu, t.i., darbu, kurš būtu veicams dažas stundas nedēļā – šādu atbildi snieguši 56.8% respondentu. Kā galvenie iemesli, kādēļ pēdējo 12 mēnešu laikā darbs netika meklēts, Zemgales reģiona iedzīvotāji visbiežāk minējuši tādus iemeslus, kā mācību augstskolā, citu apmācību vai prakses dēļ (41.8%), slimības, invaliditātes dēļ (20.6%), pieaugušā vai bērna aprūpes dēļ (16.7%) un cerību atrast darbu zuduma dēļ (8.8%). Zemgales reģiona iedzīvotāji, kuri pēdējo 12 mēnešu laikā ir meklējuši darbu, visbiežāk minējuši, ka ir gatavi strādāt jebkuru darbu (57.9%).

Ja rastos tāda iespēja un tam piemēroti apstākļi, tuvākā gada laikā kļūt par pašnodarbināto vai uzsākt savu uzņēmējdarbību būtu gatavi 12.0% Zemgales reģiona šobrīd nestrādājošo iedzīvotāju. Kā galvenie iemesli, kādēļ nestrādājošie Zemgales reģiona iedzīvotāji nebūtu gatavi tuvākā gada laikā kļūt par pašnodarbināto vai uzsākt savu uzņēmējdarbību, minēts starta kapitāla trūkums (47.7%), zināšanu trūkums uzņēmējdarbības uzsākšanai (35.9%) un ideju trūkums (31.7%). Kā nepieciešamais starta kapitāla apmērs visbiežāk minēts no 3001 līdz 5000 Ls.

Pašvaldību pārstāvji

Kvalitatīvā pētījuma ietvaros Zemgales reģiona pašvaldību pārstāvji minēja divas pozitīvas tendences Zemgales darba tirgū. Pirmā, iedzīvotājiem pieaug interese par uzņēmējdarbības uzsākšanu, otrā – arvien vairāk Rīgas uzņēmumu atver jaunas vai pārceļ esošās ražotnes no Rīgas uz Zemgales reģionu. Ražotņu izvietošanu Zemgales reģionā veicina Rīgas ģeogrāfiskais tuvums, infrastruktūras attīstība un pašvaldību pozitīvā attieksme pret uzņēmējiem, kā arī vēsturiskais industriālais mantojums (piemēram, Dobele – ķīmijas jomā) un laba profesionālā izglītība (piemēram, Jelgava – metinātāju sagatavošanā). Speciālistu un kvalitatīvu mājokļu trūkums tika minēts kā problēma jaunu ražošanas uzņēmumu piesaistei. Kā negatīva tendence tika minēta iezīme, ka uzņēmumiem arvien grūtāk ir atrast labus darbiniekus. Šī tendence tika saistīta ar to, ka darba ņēmējiem ir motivācijas trūkums strādāt, un īpaši jauniešiem ir problēmas ar iekļaušanos darba ritmā. Kvalitatīvā pētījuma dalībnieku vidū dominēja attieksme, ka Latvijas problēma nav bezdarbs, bet gan bezdarbnieki. Pašvaldību pārstāvji uzskata, ka pabalstu sniegšana nemotivē bezdarbniekus atgriezties legālā darba tirgū un patiesie nodarbinātības rādītāji ir daudz lielāki, jo daļa no "100 latnieku" programmas un GMI pabalsta saņēmēji ir nodarbināti darbos ēnu ekonomikā.

Zemgales reģiona pašvaldību pārstāvji uzsvēra, ka pašvaldībām nav politikas jaunu darba vietu radīšanai. Pašvaldības izmanto četrus atbalsta pasākumus jaunu darba vietu radīšanai. Tie ir:

1. topošo uzņēmēju un pašnodarbināto apmācība un konsultācijas;
2. infrastruktūras attīstība (ceļi, komunikācijas utt.);
3. attīstības un teritoriju plānošana;
4. dalība ES finansētos projektos.

Pašvaldību pārstāvji norādīja, ka svarīgi būtu decentralizēt ES finansējuma piešķiršanu, lielāku lomu finansējuma sadalē piešķirot pašvaldībām, jo tās labāk par valsts institūcijām zina reālās vajadzības savās pašvaldībās. Kā piemērs tika minētas Nodarbinātības valsts aģentūras bezdarbnieku apmācības, kurā bezdarbnieki tiek sagatavoti profesijām, kurām nav pieprasījuma vietējā darba tirgū. Šīs apmācības tika raksturotas par "ķeksīšu" pasākumu. Pašvaldību pārstāvji ierosināja, ka nebūtu jāplāno "no augšas" profesijas, kurās būtu jāsagatavo bez darba esošie, bet gan jāapmāca tajās profesijās, par kurām vietējie uzņēmēji ir izrādījuši savu interesi.

Kvalitatīvā pētījuma gaitā Zemgales reģiona pašvaldību pārstāvji izteica vairākus ieteikumus reģiona darba tirgus attīstībai. Tie ir:

- decentralizēta finansējumu sadale un lielākas lomas piešķiršana pašvaldībām par ES līdzekļu izlietošanu; birokrātijas mazināšana ES līdzfinansējuma saņemšanai;
- ilgtermiņā prognozējuma nodokļa politika;
- radošās domāšanas iekļaušana mācību procesā;
- lielāka rīcības brīvība pašvaldībām uzņēmējdarbības attīstīšanai savā teritorijā;
- subsidētas darba vietas;
- plašākas iespējas saņemt mobilitātes pabalstus.

Mobilitāte

14.1% aptaujāto Zemgales reģiona iedzīvotāju nekad nav mainījuši savu dzīvesvietu, bet 38.4% iedzīvotāju savā dzīvesvietā ir nodzīvojuši ilgāk par 10 gadiem.

5.18. tabula. Zemgales reģiona respondentu dzīvošanas ilgums patreizējā dzīvesvietā

	Zemgales reģions
Mazāk par gadu	9,0%
1-3 gadus	14,0%
3-5 gadus	10,3%
5-10 gadus	14,2%
Vairāk par 10 gadiem	38,4%
Dzīvesvieta nav mainīta	14,1%

Aptuveni divām trešdaļām to Zemgales reģiona respondentu (60.5%), kuri ir mainījuši dzīvesvietu, iepriekšējā dzīvesvieta atradās tajā pašā pilsētā vai pagastā, 25.3% citā Latvijas pilsētā, bet 12.8% citā Latvijas pagastā. Kā galvenais iemesls, kādēļ respondenti ir pārcēlušies dzīvot uz savu pašreizējo dzīvesvietu, minēti ģimenes apstākļi (53.8%). Kā nākamie izplatītākie iemesli minēti īpašuma atgūšana, iegāde vai celtniecība (17.1%) un saistībā ar darbu (12.8%).

17.8% Zemgales reģiona respondentu plāno tuvāko 3 gadu laikā mainīt savu faktisko dzīvesvietu. Lielākā daļa to iedzīvotāju, kuri plāno mainīt savu dzīvesvietu tuvāko 3 gadu laikā, plāno pārcelties uz citu vietu savā pašvaldībā (39.3%), bet 15.3% plāno pārcelties uz Rīgu, 13.5% uz citu novadu un tikpat (13.5%) plāno pārcelties uz ārzemēm (visbiežāk minēta Lielbritānija un Vācija). 35.2% Zemgales reģionā dzīvojošo respondentu, kuri plāno mainīt savu dzīvesvietu, kā iemeslu min ģimenes apstākļus, 29.2% darbu, bet 13.4% mācības.

Dominējošajam vairākumam Zemgales reģiona respondentu (76.8%) pašreizējais darbs neatrodas ārpus savas pašvaldības robežām, 9.4% darbs atrodas citā tā paša novada pagastā, 6.8% citā novadā un 7.0% darbs atrodas citā reģionā. Galvenie iemesli, kādēļ respondenti nestrādā savas pašvaldības teritorijā, ir nespēja savas pašvaldības teritorijā atrast darbu specialitātē (39.0%), nespēja savas pašvaldības teritorijā atrast jebkādu darbu (32.1%) un fakts, ka citur darbs ir labāk apmaksāts (30.5%).

26.2% aptaujāto Zemgales reģiona iedzīvotāju nepiekristu strādāt citā pašvaldībā ne pie kādiem nosacījumiem, bet, ja respondents piekristu strādāt citā pašvaldībā, tad kā nosacījums visbiežāk minēts atalgojums – 68.2% Zemgales reģiona respondentu būtu ar mieru strādāt citā Latvijas pašvaldībā, ja saņemtu apmierinošu atalgojumu.

5.19. tabula. Nosacījumi, pie kādiem Zemgales reģiona iedzīvotāji piekristu strādāt citā Latvijas pašvaldībā

	Zemgales reģions
Apmierinošs atalgojums	68,2%
Labi darba apstākļi	22,1%
Ceļa izdevumu segšana no darbavietas puses	15,1%
Izaugsmes iespējas	14,1%
Bieži kursējošs sabiedriskais transports	13,6%
Darbs jūsu profesijā	12,8%
Elastīgs darbalaiks	12,1%
Ja šī darbavieta neatrastos ļoti tālu no dzīvesvietas	11,6%
Garantēta nodokļu nomaksa	9,6%
Ja darbavietas tuvumā būtu mājoklis ar labiem dzīves apstākļiem	9,4%
Ja darbs būtu piemērots maniem ģimenes apstākļiem	9,1%
Iespēja iegūt papildu pieredzi	6,9%
Iespēja ar laiku uz turieni pārcelties pavisam	5,6%
Papildu atvaļinājums	1,1%
Nepiekristu ne pie kādiem nosacījumiem	26,2%

Puse aptaujāto Zemgales reģiona iedzīvotāju nepiekristu strādāt citā valstī ne pie kādiem nosacījumiem (52.9%), bet, ja respondents piekristu strādāt citā valstī, tad kā nosacījums visbiežāk minēts atalgojums – 44.8% Zemgales reģiona respondentu būtu ar mieru strādāt citā valstī, ja saņemtu apmierinošu atalgojumu.

5.20. tabula. Nosacījumi, pie kādiem Zemgales reģiona iedzīvotāji piekristu strādāt citā valstī

	Zemgales reģions
Apmierinošs atalgojums	44,8%
Labi darba apstākļi	19,2%
Ja varētu ņemt līdzi ģimenes locekļus	15,3%
Ja zinātu šīs valsts iedzīvotāju valodu	13,3%
Ja darbavietas tuvumā būtu mājoklis ar labiem dzīves apstākļiem	8,8%
Darbs jūsu profesijā	7,6%
Iespēja ar laiku uz turieni pārcelties pavisam	6,3%
Izaugsmes iespējas	4,3%
Garantēta nodokļu nomaksa	3,8%
Ja darbs būtu piemērots maniem ģimenes apstākļiem	2,6%
Papildu atvaļinājums	2,3%
Ja šī darbavieta neatrastos ļoti tālu no dzīvesvietas	1,9%
Ceļa izdevumu segšana no darbavietas puses	1,6%
Elastīgs darbalaiks	1,4%
Iespēja iegūt papildu pieredzi	1,4%
Bieži kursējošs sabiedriskais transports	1,3%
Nepiekristu ne pie kādiem nosacījumiem	52,9%

Kvalitatīvā pētījuma dalībnieki Zemgales reģiona darba devēji norādīja, ka reģionā plaši ir izplatīta iekšējā mobilitāte, jo īpaši kvalificētu speciālistu līmenī. Darbinieki dodas strādāt ārpus sava novada teritorijām, tai skaitā uz Rīgu. Un arī no Rīgas speciālisti dodas strādāt Zemgalē esošajos uzņēmumos. Daudzi iedzīvotāji, jo īpaši jaunieši, dodas meklēt darbu ārpus Latvijas. Tam ir vairāki iemesli – lielāks atalgojums, jaunas pieredzes iegūšana, izglītības studijas, profesionālas karjeras veidošana un savas dzīves „restartēšana". Jaunieši dodas darba gaitās arī tāpēc, lai nopelnītu naudu, par kuru varētu apmaksāt augstākās izglītības studijas Latvijā. Darba devēji bija pozitīvi noskaņoti pret jauniešiem, kuri vēlas izmēģināt savus spēkus citā valstī. Un viņi cer, ka viņi atgriezīsies ar jaunu pieredzi un attieksmi pret darbu. Arī paši darba devēji ir apsvēruši iespēju veidot savu karjeru vai uzņēmumu citā valstī. Pamata motivācija ir profesionāla izaugsme lielākā tirgū, kurš sniedz lielākas izaugsmes iespējas.

Savukārt reģiona darba ņēmēji uzskata, ka Zemgalē ir izplatīta emigrācija uz ārvalstīm. Lielākā daļa no pētījuma dalībniekiem ir bijuši vai apsvēruši doties strādāt ārpus Latvijas. Cilvēki emigrē labāka atalgojuma dēļ, iespējām veidot savu profesionālo karjeru, iegūt jaunu pieredzi un "iepazīt pasauli". Tika uzsvērts, ka krīzes laikā iedzīvotāji devās prom, jo citādāk izdzīvot nebija iespējams. Darba ņēmēju attieksme pret emigrāciju ir pozitīva, jo tā ir iespēja dabūt darbu, un tā kopumā mazina sociālo spriedzi.

Kvalitatīvā pētījuma dalībnieki Zemgales reģiona pašvaldību pārstāvju vērtējumā Zemgales reģionā ir novērojama gan liela iekšējā mobilitāte, gan darbinieku plūsma no un uz Rīgu. Īpaši tas attiecas uz augsti kvalificētiem speciālistiem. Pētījuma dalībnieku vidū dominēja pozitīva attieksme pret jauniešu došanos studēt un strādāt ārpus Latvijas, jo studējot vai strādājot citās valstīs, jaunieši iegūst vērtīgu pieredzi. Pašvaldības cenšas mazināt emigrāciju, atbalstot uzņēmējdarbības attīstību savā teritorijā, popularizējot re-emigrācijas gadījumus un veidojot iedzīvotāju piederības sajūtu savai pilsētai un novadam.

6. LATGALES REĢIONA DARBA TIRGUS PROBLĒMU RAKSTUROJUMS

REĢIONA SOCIĀLI EKONOMISKAIS PROFILS

Latgales plānošanas reģions ir viens no pieciem Latvijas plānošanas reģioniem. Latgales plānošanas reģions austrumos robežojas ar Krievijas Federāciju, dienvidaustrumos ar Baltkrievijas Republiku, un dienvidos ar Lietuvas Republiku. Latgales plānošanas reģionu veido 19 novadu un divu republikas nozīmes pilsētu – Rēzeknes un Daugavpils pašvaldības.

6.1. attēls. Latgales plānošanas reģiona administratīvās teritorijas

Latgales plānošanas reģiona teritorijas platība ir 14550km^2, un platības ziņā tas ir otrais lielākais Latvijā, aizņemot 22,5% valsts teritorijas. 2013. gadā iedzīvotāju blīvums Latgales plānošanas reģionā bija 20

cilv./km^2, kas ir otrais augstākais rādītājs Latvijas plānošanas reģionu vidū, neskaitot Rīgas plānošanas reģionu.

2013. gadā pēc CSP datiem iedzīvotāju skaits Latgales plānošanas reģionā bija 292674 cilvēku. No 2009. gada līdz 2013. gadam Latgales plānošanas reģiona iedzīvotāju kopskaits ir samazinājies par 30342 iedzīvotājiem.

6.1. tabula. Iedzīvotāju skaits gadā Latgales plānošanas reģionā

	2009	2010	2011	2012	2013
Latgales plānošanas reģions	323016	314074	304986	298176	292674

Kā galvenie iedzīvotāju skaita izmaiņu faktori, bez mirstības, jāmin negatīvais dabiskais pieaugums (negatīvais dabiskais pieaugums vairāk kā divas reizes pārsniedz rādītāju citos plānošanas reģionos, izņemot Rīgas plānošanas reģionu) un migrācija (negatīvais migrācijas saldo ir augstākais rādītājs starp citiem plānošanas reģioniem, izņemot Rīgas plānošanas reģionu). Zemāk pievienotajā tabulā minēti 2012. gada skaitļi, jo pētījuma veikšanas laikā nebija pieejami jaunāki dati.

6.2. tabula. Iedzīvotāju skaita izmaiņas ietekmējošie faktori Latgales plānošanas reģionā 2012. gadā

	Dabiskais pieaugums	Migrācijas saldo
Latgales plānošanas reģions	-2925	-2577

Latgales plānošanas reģionā sieviešu skaits par 23,1 tūkst. pārsniedz vīriešu skaitu – 2013. gadā reģionā dzīvoja 157888 sieviešu un 134786 vīriešu, bet iedzīvotāju vidējais vecums bija 43,5 gadi, kas ir augstākais rādītājs valsts plānošanas reģionu vidū (sievietēm 44,9 gadi, vīriešiem 38,9 gadi).

Reģiona cilvēkresursus, attīstības potenciālu un reģiona pievilcību investoriem raksturo demogrāfiskā slodze, jeb darbspējas vecumu nesasniegušo un pārsniegušo personu skaita attiecība pret personu skaitu darbspējas vecumā. CSP dati liecina, ka Latgales plānošanas reģionā samazinās iedzīvotāju īpatsvars darbspējas vecumā, saglabājas nemainīgs līdz darbspējas vecumam, bet palielinās iedzīvotāju īpatsvars virs darbspējas vecuma, kas izraisa demogrāfiskās slodzes palielināšanos.

6.3. tabula. Demogrāfiskās slodzes līmenis Latgales plānošanas reģionā

	2011	2012	2013
Latgales plānošanas reģions	562	577	586

Latgales plānošanas reģiona iedzīvotāju darbspējas vecumā vidū pēc augstākā sekmīgi iegūtā izglītības līmeņa dominē iedzīvotāji, kuri ieguvuši profesionālo vidējo izglītību vai arodizglītību (35,4%) un vispārējo vidējo izglītību (26,3%).

6.4. tabula. Latgales plānošanas iedzīvotāji darbspējas vecumā pēc augstākā sekmīgi iegūtā izglītības līmeņa

	Latgales plānošanas reģions
Doktora grāds	258
Augstākā izglītība	38377
Profesionālā vidējā izglītība vai arodizglītība	72500
Vispārējā vidējā izglītība	53785
Pamatizglītība	33550
Zemāka par pamatizglītību	5950
Neprot ne lasīt, ne rakstīt	319

Latgales plānošanas reģionā atrodas 157 vispārizglītojošās skolas, kurās 2012./2013. mācību gadā mācījās 30743 skolēni. Savukārt profesionālās izglītības programmas 2012./2013.mācību gadā apguva 1361 audzēkņi (zemākais rādītājs visu reģionu vidū), bet augstskolās un koledžās 2013./2014. mācību gadā uzņemti 3118 Latgales plānošanas reģionā dzīvojoši studenti. Saskaņā ar CSP un IZM datiem, augstākās izglītības iestādēs uzņemto studentu skaits pēdējo 3 gadu laikā palielinās.

6.5. tabula. Augstskolās, koledžās pamatstudijās uzņemto Latgales plānošanas reģionā dzīvojošo studentu skaits

	2011	2012	2013
Latgales plānošanas reģions	2950	3074	3118

Salīdzinot ar citiem Latvijas reģioniem, Latgales plānošanas reģiona iedzīvotāju vidū ir salīdzinoši augsts iesaistes pieaugušo izglītības pasākumos rādītājs, turklāt iesaistes % gan formālās, gan neformālās pieaugušo izglītības pasākumos ir augstākie rādītāji visu reģionu vidū, izņemot Rīgas plānošanas reģionu.

6.6. tabula. Latgales plānošanas reģiona iedzīvotāju piedalīšanās pieaugušo izglītībā, %

	Formālā un/vai neformālā izglītība	Formālā izglītība	Neformālā izglītība
Latgales plānošanas reģions	13,5	19,8	12,9

Ekonomisko aktivitāti raksturo ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistisko vienību skaits un to izmaiņas laika gaitā. Pēc CSP datiem 2012. gadā Latgales plānošanas reģionā darbojās 18383 ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistikas vienību. Salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu ekonomiski aktīvo statistikas vienību skaits Latgales plānošanas reģionā palielinājās par 706 vienībām.

6.7. tabula. Ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistikas vienību skaits Latgales plānošanas reģionā

	2010	2011	2012
Latgales plānošanas reģions	17072	17677	18383

No visām ekonomiski aktīvajām tirgus sektora statistikas vienībām Latgales plānošanas reģionā vislielākais skaits ir pašnodarbināto personu (9581) un komercsabiedrību (4717), savukārt vismazāk ir zemnieku un zvejnieku saimniecību (2754) un individuālo komersantu (1331).

Aplūkojot Latgales plānošanas reģiona tirgus sektora ekonomiski aktīvo statistikas vienību sadalījumu pa galvenajiem darbības veidiem (NACE 2.red.) jāsecina, ka tādās jomās, kā lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība, kā arī vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, automobiļu un motociklu remonts ir salīdzinoši vairāk pašnodarbināto personu, individuālo komersantu, komercsabiedrību un zemnieku un zvejnieku saimniecību, kā citās ekonomiskās darbības jomās.

6.8. tabula. Tirgus sektora ekonomiski aktīvās statistikas vienības Latgales plānošanas reģionā sadalījumā pa galvenajiem darbības veidiem (NACE 2.red.)

	Latgales plānošanas reģions
(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	7807
(B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	28
(C) Apstrādes rūpniecība	934
(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	47
(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	33
(F) Būvniecība	495
(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	2975
(H) Transports un uzglabāšana	551
(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	257
(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	207
(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	133
(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	778
(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	760
(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	264
(O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	-
(P) Izglītība	234
(Q) Veselība un sociālā aprūpe	528
(R) Māksla, izklaide un atpūta	145
(S) Citi pakalpojumi	1667
(T) Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās	-
(U) Ārpusteritoriālo organizāciju un institūciju darbība	-
Nav noteikts	540
KOPĀ	18383

Cits ekonomisko aktivitāti raksturojošs rādītājs ir iedzīvotāju darbspējas vecumā (15 – 64 gadi) ekonomiskās aktivitātes statuss. Statistikas dati liecina, ka samazinoties kopējam Latgales plānošanas reģiona iedzīvotāju skaitam, ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits mainās nenozīmīgi. Tāpat jāsecina, ka pēdējo trīs gadu laikā ir nenozīmīgi svārstījies nodarbināto iedzīvotāju skaits, bet samazinājies darba meklētāju skaits.

6.9. tabula. Latgales plānošanas reģiona iedzīvotāji (15 – 64) pēc ekonomiskās aktivitātes statusa, tūkst.

		2011	2012	2013
Latgales plānošanas reģions	IEDZĪVOTĀJU SKAITS	204,6	201	197,6
	Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji	139,5	141,9	137,6
	..nodarbinātie iedzīvotāji	113	112,2	113,8
	..darba meklētāji	26,5	29,7	23,8
	Ekonomiski neaktīvi iedzīvotāji	65,1	59	60

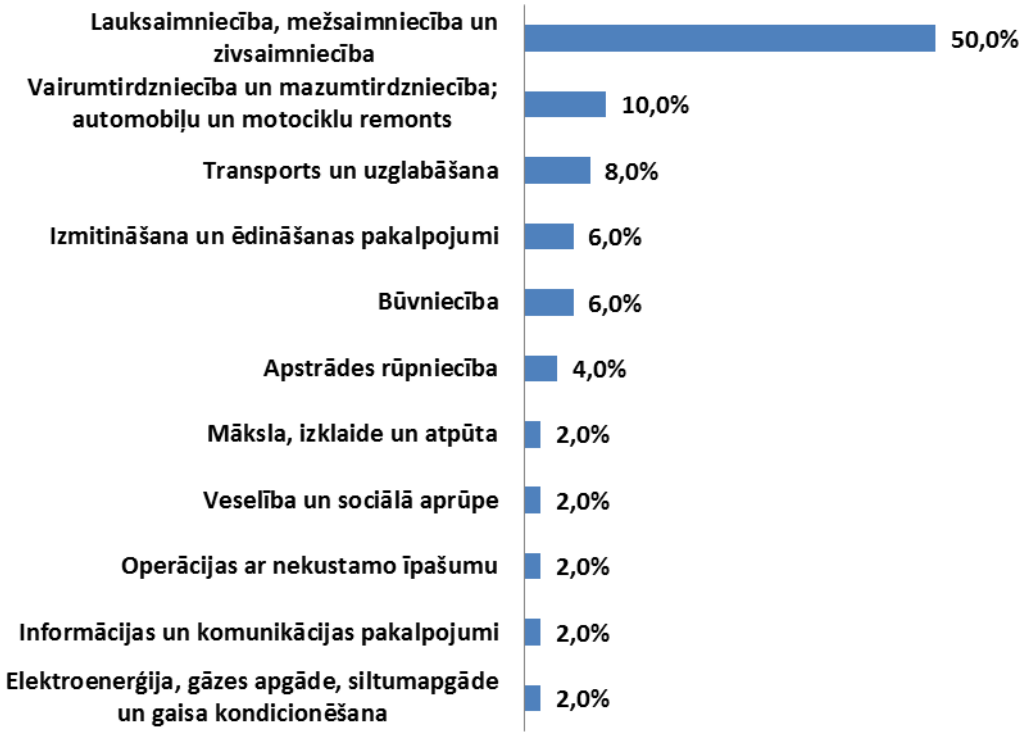
Pēc NVA datiem 2014. gada martā Latgales plānošanas reģionā reģistrēts 19,4% bezdarba līmenis, kas ir augstākais starp valsts reģioniem. Dotajā laika periodā Latgales plānošanas reģionā dzīvoja 27091 reģistrēts bezdarbnieks, no kuriem 17,4% bija Daugavpils pilsētas, bet 9,5% Rēzeknes pilsētas iedzīvotāji. 2014. gada aprīlī Latgales plānošanas reģionā bezdarbnieka statuss piešķirts 1352 iedzīvotājiem, un šajā pašā laika periodā NVA reģistrētas 590 brīvas darbavietas Latgales plānošanas reģionā.

Reģiona darba tirgus raksturojumam izmantoti reģiona iedzīvotāju aptaujas, darba devēju aptaujas, kā arī ekspertu diskusijas rezultāti. Kopumā analīzē ietvertas 1083 respondentu anketas. Aptaujāto respondentu vecums ir no 15 līdz 64 gadiem, 49.3% respondentu bija vīrieši un 50.7% sievietes. Pārskatāmības dēļ turpmāk tekstā Latgales plānošanas reģions tiks apzīmēts kā Latgales reģions.

Darba devēji

88.2% Latgales reģiona darba devēju norādījuši, ka viņu uzņēmumā strādā 1-9 darbinieki, bet 11.8% nodarbina. Puse aptaujāto darba devēju strādā lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā, kam seko vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta joma un transporta un uzglabāšanas joma.

6.2. attēls. Latgales reģiona darba devēju sadalījums pa tautsaimniecības nozarēm



Puse (49.3%) darba devēju ar saviem darbiniekiem ir noslēguši darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Kā nākamie izplatītākie noslēgtie darba līguma veidi ir līgums uz noteiktu laiku (33.6%) un rakstiska vienošanās par noteiktu darba veikšanu / līgumdarbs (5.5%). 10.6% darba devēju norādījuši, ka ar saviem darbiniekiem rakstisku līgumu nav noslēguši. Tomēr jāmin, ka kopējais aptaujāto darba devēju skaits, kuri snieguši atbildi uz šo jautājumu, ir salīdzinoši neliels (n=108) un sniegto atbilžu procentuālais sadalījums vērtējams ar piesardzību. Vairums darba devēju (56.9%) norādījuši, ka lielākā daļa (vairāk par pusi) uzņēmumā / iestādē nodarbināto darbinieku strādā pilnu darba laiku, bet 27.5% nepilnu darba laiku.

20.0% darba devēju uzskata, ka viņu uzņēmumam šobrīd trūkst darbinieku, turklāt vairāk kā puse to darba devēju, kuriem šobrīd trūkst darbinieku, norādījuši, ka viņu uzņēmumam trūkst augstas kvalifikācijas darbinieku – šādu atbildi snieguši 54.5% darba devēju (galvenokārt lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā, kā arī būvniecībā). Visbiežāk darba devēji savam uzņēmumam trūkstošos darbiniekus meklē, izmantojot radinieku, draugu vai paziņu ieteikumu – šādu metodi izmanto 64.1% darba devēju darbinieku bez kvalifikācijas meklējumiem, 87.6% darbinieku ar zemu kvalifikāciju meklējumiem un 70.0% augstas kvalifikācijas darbinieku meklējumiem. Jāpiezīmē, ka citu darbinieku meklēšanas veidu izmantošanas secība mainās, ja meklējamam darbiniekam nav nepieciešama kvalifikācija vai arī tā ir zema, kā arī mainās darbinieka meklēšanas veida izmantošanas intensitāte.

6.10. tabula. Darbinieku meklēšanas veidi, kurus izmanto Latgales reģiona darba devēji, %

	Darbinieki bez kvalifikācijas	Zemas kvalifikācijas darbinieki	Augstas kvalifikācijas darbinieki
Darbinieki tiek meklēti. izmantojot radinieku, draugu vai paziņu ieteikumu	64.1	87.6	70.0
Tiek ievietoti sludinājumi internetā	8.8	4.6	24.5
Sadarbība ar izglītības iestādēm, piedāvājot prakses vietas	8.8	15.4	16.3
Tiek izmantoti Nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumi	12.2	13.9	21.3
Tiek ievietoti sludinājumi masu medijos (presē. radio. TV)	8.7	7.0	19.3
Tiek izmantoti personāla atlases firmu pakalpojumi	0.0	5.8	9.3
Tiek uzaicināti atbilstošas kvalifikācijas darbinieki no citiem uzņēmumiem /iestādēm	3.2	5.9	37.6

Situācijās, kad ir nepieciešams noturēt darbiniekus savā uzņēmumā, darba devēji visbiežāk piedāvā lielāku algu tajā pašā darbā – šādu darbinieku noturēšanas stratēģiju izmanto 59.4% darba devēju. Elastīgāka darba laika grafika piedāvājums (36.5%) minēts kā nākamais biežāk lietotais darbinieku noturēšanas veids, kam seko vienreizēju papildu maksājumu (prēmijas, vienreizējas piemaksas u.c.) veikšana (21.3%), palīdzība darbinieka sociālo jautājumu risināšanā (19.0%), augstāk kvalificēta darba vai augstāka amata

piedāvājums (14.6%), papildu labumu (dienesta transporta, telefona, apdrošināšanas u.c.) piedāvājums (13.7%) un kvalifikācijas celšanas iespēja par uzņēmuma līdzekļiem piedāvājums (5.2%).

Pētījuma gaitā darba devēji tika lūgti novērtēt, cik svarīgas viņiem ir dažādas darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības. Kā 5 svarīgākās darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības visu Latvijas reģionu darba devēji novērtējuši darba disciplīnas ievērošanu, profesionālās zināšanas un prasmes, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, saskarsmes prasmes un gatavību uzņemties jaunus darba pienākumus, bet Latgales reģiona darba devēju sniegtais vērtējums nedaudz atšķiras.

6.11. tabula. Darbinieku zināšanu, prasmju un īpašību svarīguma novērtējums

	Visi darba devēji	Latgales reģions
Darba disciplīnas ievērošana	97.6%	100,0%
Profesionālās zināšanas un prasmes	91.6%	88,2%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	90.2%	94,0%
Saskarsmes prasmes	88.1%	80,0%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	87.7%	88,0%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	86.1%	96,0%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	85.9%	98,0%
Pieredze	85.1%	94,1%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	81.9%	80,4%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	80.4%	70,0%
Gatavība strādāt papildus stundas	79.2%	86,0%
Latviešu valodas zināšanas	78.7%	49,0%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	71.9%	66,0%
Gatavība mācīties	71.7%	66,0%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	66.7%	62,7%
Krievu valodas zināšanas	66.6%	66,0%
Datorzināšanas un prasmes	49.0%	33,3%
Citu svešvalodu zināšanas	45.6%	18,0%
Gatavība mainīt darbavietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	42.0%	36,0%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	33.4%	13,7%
Gatavība mainīt profesiju	17.1%	16,0%

Savukārt novērtējot savu darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības, visi aptaujātie darba devēji kā labas visbiežāk novērtējušas tādas zināšanas, prasmes un īpašības, kā latviešu valodas zināšanas, darba disciplīnas ievērošanu, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, profesionālās zināšanas un prasmes un krievu valodas zināšanas. Latgales reģiona darba devēju vērtējums ar kopējo vērtējumu sakrīt tikai daļēji.

6.12. tabula. Sava uzņēmuma darbinieku zināšanu, prasmju un īpašību novērtējums ar vērtējumu *„labas"*

	Visi darba devēji	Latgales reģions
Latviešu valodas zināšanas	75.7%	60,8%
Darba disciplīnas ievērošana	69.2%	68,0%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	68.5%	68,6%
Profesionālās zināšanas un prasmes	66.7%	58,8%
Krievu valodas zināšanas	64.9%	82,0%
Saskarsmes prasmes	62.5%	58,0%
Pieredze	58.8%	60,8%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	53.7%	64,0%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	50.9%	52,9%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	49.8%	50,0%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	49.5%	54,9%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	47.6%	48,0%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	47.5%	36,0%
Gatavība strādāt papildus stundas	42.9%	31,4%
Gatavība mācīties	40.8%	27,5%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	39.9%	32,7%
Datorzināšanas un prasmes	37.3%	30,0%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	29.7%	19,6%
Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	22.4%	10,0%
Citu svešvalodu zināšanas	20.0%	8,0%

Savukārt vērtējot grūtības, meklējot darbiniekus savam uzņēmumam, Latgales reģiona darba devēji visbiežāk saskaras ar tādiem faktoriem, kā neatbilstoša izglītība (44.0%), darba pieredzes trūkums (38.0%), neatbilstošas prasmes (35.3%), pārāk augstas prasības (24.0%) un zema motivācija (16.0%).

Vērtējot, vai darba devēji iegulda līdzekļus savu darbinieku apmācībā, 54.0% Latgales reģiona darba devēju atzīst, ka neiegulda finanšu līdzekļus savu darbinieku apmācībā un to arī nedarīs. Līdzekļus iegulda 40.0% darba devēju, savukārt 6.0% to līdz šim nav darījuši, bet gatavojas to darīt tuvāko 12 mēnešu laikā.

Lūgti novērtēt, cik lielā mērā darba devēji nodrošina saviem darbiniekiem dažādus labvēlīgus apstākļus, vairums visu aptaujāto darba devēju atzīst, ka pilnībā nodrošina tādus apstākļus, ka darba algas regulāru samaksu, darba veikšanai nepieciešamās materiāli tehniskās bāzes nodrošināšanu, profesionālo prasmju izmantošanu, darba pienākumu apjoma noteikšanu atbilstoši kvalifikācijai, regulāru darba ritmu un darba dienas ilgumu atbilstoši darba līgumam. Salīdzinot Latgales reģiona darba devēju vērtējumus, vērojamas atšķirības.

6.13. tabula. Darba apstākļi, kurus darba devēji nodrošina pilnā mērā

	Visi darba devēji	Latgales reģions
Darba algas regulāra samaksa	86.0%	74,0%
Materiāli-tehniskais nodrošinājums darba veikšanai	80.0%	78,0%
Profesionālo prasmju izmantošana	78.0%	60,0%
Darba pienākumu apjoms atbilstoši kvalifikācijai	77.5%	66,0%
Regulārs darba ritms	76.2%	76,0%
Darba dienas ilgums atbilstoši darba līgumam	76.2%	68,0%
Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas)	75.4%	66,7%
Labas attiecības darba kolektīvā	73.3%	68,6%
Konkurētspējīga darba alga	45.3%	47,1%
Jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana	40.0%	34,0%
Profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja	37.4%	38,0%
Profesionālās izaugsmes iespējas	23.1%	12,0%
Papildus labumu saņemšanu (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	17.4%	14,0%

42.0% Latgales reģiona darba devēju ir saskārušies ar situāciju, kad darbinieks lūdz izmaksāt daļu algas aploksnē. Vairumā gadījumu (55.5%) kā iemeslu lūgumam izmaksāt daļu algas aploksnē darbinieki ir minējuši vēlmi pēc lielākas algas „uz rokas", kā arī nepieciešamību veikt uzturlīdzekļu aprēķina apmaksu (26.1%).

Kvalitatīvā pētījuma dalībnieki Latgales reģiona darba devēji reģiona darba tirgus vērtējumos ir pesimistiski uzskatot, ka dzīve un arī darba tirgus Latgalē ir bez perspektīvas. Latgales reģionā ir novērojams darba spēka trūkums, jo atrast labus darbiniekus ar vēlmi strādāt maz atalgotus darbus, ir grūti. Tikai lielam uzņēmumam, kurš sadarbojas ar mācību iestādēm, nav grūtību atrast kvalificētus darbiniekus. Tam ir vairāki iemesli: (1) bezdarbnieku pabalsti nemotivē cilvēkus meklēt darbu; (2) jauniešiem nav vēlmes pēc profesionāliem sasniegumiem; (3) nav atbilstošas izglītības un profesionālo iemaņu, jo izglītības iestādes sagatavo profesijās, kas neatbilst darba vajadzībām.

Latgale reģiona darba devēji par labu darbinieku uzskata darbinieku ar atbildības sajūtu pret darbu, kurš vēlas gan strādāt, gan mācīties un pilnveidoties savā darba vietā, un šādi darbinieki ir deficīts Latgalē. Uzņēmumi meklē darbiniekus dažādi – lielākā daļa uzņēmumu sadarbojas ar Nodarbinātības valsts aģentūru, kā arī meklē darbiniekus, ievietojot sludinājumus internetā un balstoties uz darbinieku ieteikumiem.

Pētījuma dalībnieki uzskata, ka Latgales darba tirgū ir pieprasīti darbinieki ar inženiertehniskām zināšanām, kas saskan arī ar darba ņēmēju viedokļiem. Šāds uzskats tiek pamatots ar situāciju izglītības jomā, kad jaunieši vairāk izvēlas studēt humanitāros priekšmetus un augstskolu absolventu vidū nav pietiekoši daudz speciālistu inženiertehniskajā jomā. Lielākā daļa uzņēmumu savus darbiniekus apmāca paši. Darba devēji uzskata, ka apmācību kursu ir daudz, bet tie ir pilnībā neatbilstoši darba tirgus vajadzībām un dominēja viedoklis, ka Nodarbinātības valsts aģentūras kursi ir formāli veidoti, – ja ir

saplānots, tad tādiem ir jābūt. Saskaņā ar Latgales reģiona darba devēju viedokļiem, Nodarbinātības valsts aģentūrai būtu regulāri jāsadarbojas ar vietējiem uzņēmējiem apmācību kursu veidošanai, lai novērstu valsts un ES līdzekļu nelietderīgu izlietojumu.

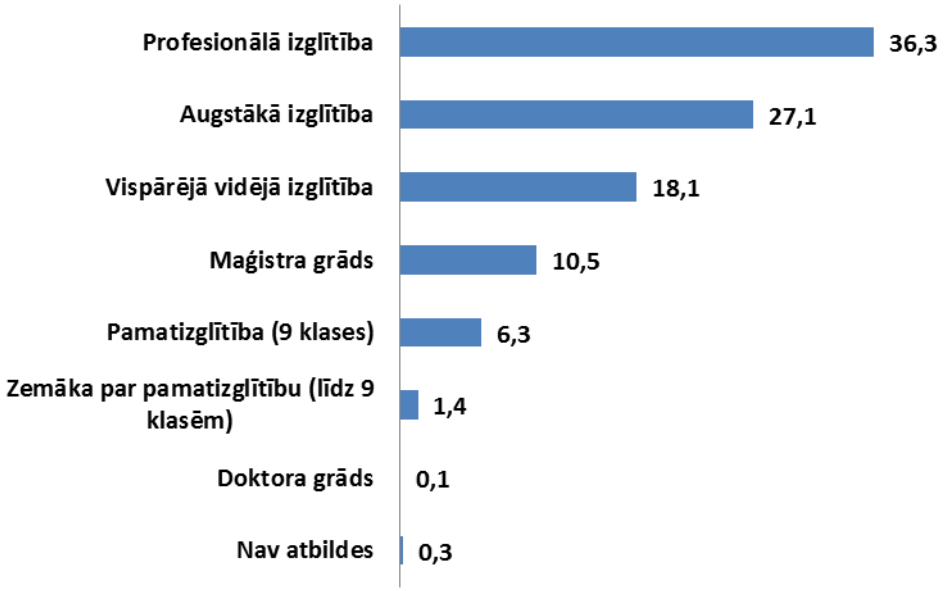
Darba devēji uzskata, ka būtiskas atšķirības starp uzņēmumu darba apstākļiem Latgalē un Rīgā nepastāv. Kā liels trūkums tika uzsvērtas mazās darba algas, savukārt lielie uzņēmumi spēj nodrošināt labākas sociālās garantijas par maziem un vidēja lieluma uzņēmumiem. Latgale reģiona lielie uzņēmumi attīsta paši savus apmācības centrus. Lielākā daļa uzņēmumu plaši sadarbojas ar augstskolām un profesionālās izglītības iestādēm, nodrošinot jauniešiem prakšu vietas. Sadarbība ar izglītības iestādēm kopumā tika vērtētā pozitīvi un tika izteikts viedoklis, ka Daugavpilī trūkst arodskolu. Daļa uzņēmumu ir sadarbojušies arī ar Nodarbinātības valsts aģentūru un šī sadarbība tika vērtēta pozitīvi. Tomēr darba devēji izteica priekšlikumu, ka aģentūrai vajadzētu nākt pie uzņēmumiem un izzināt, kādas ir uzņēmumu vajadzības.

Kvalitatīvā pētījuma gaitā darba devēji izteica vairākus ieteikumus reģiona darba tirgus attīstībai. Tie ir:

- jāattīsta saites starp izglītības iestādēm, uzņēmējiem, valsts institūcijām un pašvaldību;
- jāveido valsts ilgtermiņa attīstības plāns, balstoties uz valsts konkurētspējas priekšrocībām;
- Nodarbinātības valsts aģentūrai regulāri ir jāsadarbojas ar uzņēmējiem;
- jāpiešķir lielāki līdzekļi reģionu attīstībai.

Aptuveni divām trešdaļām aptaujāto Latgales reģiona darba ņēmēju (63.3%) augstākais izglītības līmenis ir vidējā izglītība – gan vidējā profesionālā izglītība (36.3%), gan vidējā vispārējā izglītība (27.1%).

6.3. attēls. Latgales reģiona darba ņēmēju izglītības līmenis, %



54.0% Latgales reģiona darba ņēmēju uzskata, ka viņu izglītības līmenis un zināšanas dod tiem iespēju atrast darbu savā pašvaldībā, bet 30.0% uzskata, ka viņu izglītības līmenis un zināšanas nedod tiem iespēju atrast darbu savā pašvaldībā.

Visvairāk aptaujāto darba ņēmēju strādā izglītībā, vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta jomā, transporta un uzglabāšanas jomā, un lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā.

6.4. attēls. Latgales reģiona darba ņēmēju sadalījums pa tautsaimniecības nozarēm

Divas trešdaļas Latgales reģiona darba ņēmēju (67.4%) uzskata, ka strādā savai kvalifikācijai atbilstošu darbu – 46.7% darba ņēmēju darbs precīzi atbilst viņu kvalifikācijai, bet 20.7% darba ņēmēju darbs daudzmaz atbilst kvalifikācijai. Savukārt 26.0% darba ņēmēju Latgales reģionā uzskata, ka strādā zemākas kvalifikācijas darbu un ka veicamajam darbam tik augsta kvalifikācija nav nepieciešama.

Vairumā gadījumu darba ņēmējiem savā pamatdarbā ir noslēgts darba līgumu uz nenoteiktu laiku – 83.3%, kā arī līgums uz noteiktu laiku (9.2%). 2.8% Latgales reģiona darba ņēmēju norādījuši, ka ar viņiem rakstisks līgums nav noslēgts. Vairums darba ņēmēju (87.4%) norādījuši, ka strādā pilnu darba laiku, un mazāk par divām trešdaļām Latgales reģiona darba ņēmēju (59.6%) savā darba vietā nostrādā 40 stundas nedēļā, bet 9.5% strādā vairāk par 40 stundām nedēļā.

Lielākā daļa darba ņēmēju (84.7%) pēdējo 3 mēnešu laikā nav aktīvi meklējuši citu pamatdarbu sava pašreizējā pamatdarba vietā. 43.1% to darba ņēmēju, kuri pēdējo 3 mēnešu laikā ir aktīvi meklējuši citu pamatdarbu, visbiežāk kā iemeslu cita darba meklējumiem min neapmierinošu darba samaksu.

6.14. tabula. Iemesli, kādēļ pēdējo 3 mēnešu laikā Latgales reģiona darba ņēmēji meklē citu darbu

	Latgales reģions
Neapmierinošas darba samaksas, piemaksu dēļ	61,2%
Virsstundu dēļ	1,2%
Diskriminējošas attieksmes dēļ	1,2%
Citu darba nosacījumu (piem., darba laiks) dēļ	7,1%
Darba/ darbavietas nedrošības, nestabilitātes dēļ	14,1%
Nepietiekamas sociālās garantijas	0.0%
Nepietiekami papildu ieguvumi (piem., veselības apdrošināšana, mobilais telefons, darba automašīna)	1,2%
Nepietiekamas karjeras un izaugsmes iespējas	7,1%
Cits	5,9%
Grūti pateikt, NA	1,2%

17.6% darba ņēmēju Latgales reģionā šobrīd bez pamatdarba ir vēl kāds cits apmaksāts papildu darbs, bet 19.0% pēdējo 5 gadu laikā ir bijuši bez darba vismaz 6 mēnešus bez pārtraukuma. Aptuveni trešajai daļai to darba ņēmēju, kuri pēdējo 5 gadu laikā ir bijuši bez darba vismaz 6 mēnešus, pārtraukums darbā ir bijis īsāks par 1 gadu (34.4%), bet 12.0% pārtraukums darbā ir bijis ilgāks par 4 gadiem.

Novērtējot savas zināšanas, prasmes un īpašības, visu reģionu darba ņēmēji kopumā kā labas visbiežāk novērtējušas tādas savas zināšanas, prasmes un īpašības, kā darba disciplīnas ievērošanu, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, profesionālās zināšanas un prasmes, saskarsmes prasmes un pieredzi. Latgales reģiona darba ņēmēju vērtējumu secība un intensitāte atšķiras.

6.15. tabula. Latgales reģiona darba ņēmēju savu zināšanu, prasmju un īpašību novērtējums ar vērtējumu *„labas"*

	Visi darba devēji	Latgales reģions
Darba disciplīnas ievērošana	88.0%	92,0%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	87.6%	85,9%
Profesionālās zināšanas un prasmes	84.4%	85,3%
Saskarsmes prasmes	84.0%	84,6%
Pieredze	80.8%	77,5%
Krievu valodas zināšanas	79.4%	90,7%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	78.6%	76,4%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	78.0%	70,4%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	77.2%	73,3%
Latviešu valodas zināšanas	77.2%	69,1%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	74.8%	70,8%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	74.1%	67,8%
Gatavība strādāt papildus stundas	67.5%	68,6%
Gatavība mācīties	66.4%	58,5%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	63.7%	54,1%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	60.2%	49,4%
Datorzināšanas un prasmes	49.7%	48,5%
Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	42.6%	40,7%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	41.3%	40,1%
Gatavība mainīt profesiju	27.5%	21,6%

Vērtējot savam amatam izvirzītās prasības, 72.0% Latgales reģiona darba ņēmēju tās uzskata par adekvātām, bet 15.5% tās uzskata par pārāk augstām.

Lūgti novērtēt, cik lielā mērā darba devējs nodrošina saviem darbiniekiem dažādus labvēlīgus apstākļus, vairums visu reģionu darba ņēmēju atzīst, ka viņu darba devējs pilnībā nodrošina tādus apstākļus, kā darba algas regulāru samaksu, iespēju pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas), regulāru darba ritmu, labas attiecības darba kolektīvā un darba dienas ilgumu atbilstoši darba līgumam.

6.16. tabula. Darba apstākļi, kurus, pēc darba ņēmēju domām, darba devēji nodrošina pilnā mērā

	Visi darba devēji	Latgales reģions
Darba algas regulāra samaksa	88.1%	88,2%
Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas)	81.8%	86,7%
Regulārs darba ritms	80.1%	82,2%
Labas attiecības darba kolektīvā	79.3%	83,2%
Darba dienas ilgums atbilstoši darba līgumam	78.5%	79,2%
Profesionālo prasmju izmantošana	78.0%	80,7%
Darba pienākumu apjoms atbilstoši kvalifikācijai	76.6%	70,6%
Materiāli-tehniskais nodrošinājums darba veikšanai	70.6%	72,0%
Profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja	44.9%	51,5%
Jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana	42.8%	39,0%
Konkurētspējīga darba alga	29.4%	24,6%
Profesionālās izaugsme iespējas	27.5%	24,5%
Papildus labumu saņemšana (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	18.1%	21,1%

29.4% Latgales reģiona darba ņēmēju ir arodbiedrības biedri, kas ir augstākais rādītājs, salīdzinot ar citiem valsts reģioniem.

Pētījuma gaitā darba ņēmēji tika lūgti novērtēt cik lielas ir viņu izredzes atrast darbu 3 mēnešu laikā, ja viņi pēkšņi zaudētu darbu10 punktu skalā, kur 1 nozīmē „ļoti zemas izredzes", bet 10 – „ļoti augstas izredzes". Aritmētiski vidējais rādītājs Latgales reģiona darba ņēmēju vērtējumam ir 4.56, kas liecina par zemām izredzēm atrast darbu 3 mēnešu laikā.

11.5% Latgales reģiona darba ņēmēju ir nonākuši situācijā, kad viņu darba devējs ir piedāvājis izmaksāt daļu darba algas aploksnē. 90.8% to darba ņēmēju, kuri bija saņēmuši darba devēja piedāvājumu izmaksāt daļu algas aploksnē, šo piedāvājumu arī pieņēma. Savukārt 4.7% darba ņēmēju atzīst, ka paši ir lūguši darba devēju izmaksāt tiem daļu algas aploksnē.

Kvalitatīvā pētījuma dalībnieku Latgales reģiona darba ņēmēju vidū dominēja viedoklis, ka kopumā atrast darbu Latgalē nav grūti, bet grūti ir atrast darbu savā profesijā. Grūtības ir atrast darbu pirms pensijas vecuma cilvēkiem, kā arī cilvēkiem, kuri dzīvo laukos. Latgalē labus darbiniekus, pat mazkvalificēta darba darītājus, atrast ir grūti, jo plaši izplatīts ir alkoholisms. Pētījuma dalībnieki uzskata, ka bezdarbnieku pabalsti (tajā skaitā "100 latnieku" programma) ir degradējuši cilvēkus, jo bezdarbniekiem nav vairs motivācijas strādāt, un viņi ir zaudējuši darba tikumu.

Latgales reģiona darba ņēmēji vienojās, ka labai darba vietai ir jāatbilst sekojošam raksturojumam:

1. labs atalgojums;
2. labs mikroklimats, ko veido attiecības ar kolēģiem;

3. atsaucīgs priekšnieks;
4. darbs, kurš sagādā prieku.

Svarīgs priekšnoteikums, lai darbinieku pieņemtu strādāt šādā darba vietā, ir veidot labu reputāciju par sevi, jo mutvārdu informācija izplatās strauji. Pētījuma dalībniekiem ir izveidojies priekšstats, ka vakanču sludinājumu ir formāli, jo bieži tur jau ir iepriekš aizrunāti cilvēki. Pētījuma gaitā izskanēja viedoklis, ka Nodarbinātības valsts aģentūra piedāvā darba vietas, kuras ir zemu apmaksātas vai arī tās piedāvā uzņēmumi, kuri nemaksā algas. Uz NVA cilvēki retāk dodas meklēt darbu, biežāk – lai saņemtu pabalstus vai stipendijas par apmācību kursu apmeklēšanu, bet labu darba vietu visbiežāk meklē ar paziņu palīdzību.

Latgales reģiona darba ņēmēji minēja četras laba darba devēja pazīmes – tas ir uzņēmums, kas:

- ir stabils (vēlams – liels uzņēmums);
- nodrošina sociālās garantijas;
- ar stabilu atalgojumu;
- ir labs kolektīvs.

Kā piemēri tika minēti Latvenergo, Latvijas Valsts meži un Latvijas Dzelzceļš. Savukārt sliktu uzņēmumu raksturo:

- liela kadru mainība;
- nav atvaļinājumu;
- nemaksā algas;
- slikta attieksme pret darbiniekiem;
- veselībai kaitīgi darba apstākļi.

Darba ņēmēji uzskata, ka, meklējot jaunus darbiniekus, darba devēji visbiežāk pieprasa augstāko izglītību un darba pieredzi. Īpaši pieprasīti ir inženieri. Pētījuma gaitā dominēja viedoklis, ka iegūtā izglītība ir tikai formāla, augstākās izglītības iestādes ir atrautas no darba tirgus, un iesaka studentiem uzsākt darba gaitas jau pirmajos studiju kursos. Darba ņēmēji uzskata, ka reģionā darbu atrast ir grūtāk pirmspensijas vecuma sievietēm, turklāt vecāka gadu gājuma cilvēkiem pietrūkst vēlmes apgūt ko jaunu un mainīt iepriekš apgūtās profesijas. Pētījuma dalībnieki uzsvēra, ka vieglāk atrast darbu ir komunikabliem un pielāgoties spējīgiem darba ņēmējiem, bet īpaši Latgalē trūkst iedzīvotāju, kuriem piemistu iniciatīva izveidot pašiem savu uzņēmumu.

Pētījuma dalībnieki uzskata, ka Latgalē ir ļoti plašs apmācību kursu piedāvājums, bet kursu kvalitāte ir zema un nereti kursu pasniedzējiem pietrūkst nepieciešamās kvalifikācijas. Lielākā daļa dalībnieku ir apmeklējuši apmācību kursus, galvenokārt ar mērķi pilnveidot valodu, datora prasmes un citas ar savu profesiju saistītas iemaņas. Darba ņēmēji uzskata, ka kursus un pašus apmeklētājus var iedalīt divas daļas, t.i., „īstos" un „ķeksīšu". Otros apmeklē tie, kuri to dara „papīru" dēļ un tāpēc viņi neprotestē pret kvalitāti, pirmos apmeklē tāpēc, ka ir patiesa interese apgūt ko jaunu (piemēram, svešvalodas).

Kā galvenās problēmas, ar ko saskaras darba ņēmēji Latgalē, tika minētas neizmaksātas algas un virsstundu darbs (neizmaksātas algas visbiežāk ir novērotas būvniecībā). Dalībnieki uzskata, ka "aplokšņu algas" ir ļoti izplatītas ne tikai Latgalē, bet arī Latvijā kopumā. Darba ņēmēju vidū bija novērojama attieksme, ka "aplokšņu algas" ir normāla parādība, ko īpaši nosodīt nebūtu nepieciešams.

Kvalitatīvā pētījuma gaitā darba ņēmēji izteica vairākus ieteikumus reģiona darba tirgus attīstībai. Tie ir:

- ieviest draudzīgākus nodokļus jaunajiem uzņēmējiem;
- atbalstīt lielos darba devējus;
- sniegt lielāku finansiālu atbalstu darba uzsākšanai (piemēram, mobilitātes pabalsti).

Nestrādājošie Latgales reģiona iedzīvotāji

35.6% aptaujāto Latgales reģiona nestrādājošo iedzīvotāju ir reģistrēti bezdarbnieki, 31.9% skolēni un studenti, 13.0% nereģistrēti bezdarbnieki, 10.7% reģistrēti darba meklētāji, 8.6% cilvēki ar invaliditāti un 3.9% mājsaimnieces / mājsaimnieki.

Vairāk par trešo daļu nestrādājošo Latgales reģiona iedzīvotāju ir ar vispārējo vidējo izglītību (37.0%), 24.1% ar pamatizglītību, nedaudz mazāk (23.4%) ar profesionālo izglītību, 7.8% ar augstāko izglītību, 5.6% ar izglītību, kura zemāka par pamatizglītību, bet 1.6% ir ar maģistra un 0.3% ar doktora grādu.

Biežāk minētais iemesls, kādēļ respondenti šobrīd nestrādā, ir konstatējums, ka dzīves vietā nav darbavietu vai brīvu darba vietu apgūtajā profesijā, kā arī mācību augstskolā, citu apmācību vai prakses dēļ.

6.17. tabula. Iemesli, kādēļ respondents šobrīd nestrādā

	Latgales reģions
Dzīves vietā nav darbavietu / brīvu darba vietu apgūtajā profesijā	39,2%
Mācību augstskolā, citu apmācību, prakses dēļ	28,4%
Slimības, invaliditātes dēļ	9,7%
Personīgo vai ģimenes apstākļu dēļ	5,8%
Nepietiekamas profesionālās zināšanas, prasmes un iemaņas	4,7%
Neapmierina piedāvātais atalgojums (zema darba alga)	2,9%
Neapmierina piedāvātie darba apstākļi, darba vide	2,1%
Nepietiekama darba pieredze	1,1%
Nav iespējas strādāt nepilnu darba laiku (piem., uz pusslodzi)	1,1%
Neapmierina piedāvātais darba grafiks (sākuma, beigu laiks, nakts darbs, darbs brīvdienās u.c.)	0,5%
Nav sociālo garantiju (darba devējs nemaksā nodokļus)	0,3%
Cits	3,7%
Grūti pateikt, NA	0,5%

Vairāk kā puse nestrādājošo Latgales reģiona iedzīvotāju pēdējo 12 mēnešu laikā ir meklējuši darbu vai nodarbošanos, ieskaitot arī īslaicīgu darbu, t.i., darbu, kurš būtu veicams dažas stundas nedēļā – šādu atbildi snieguši 52.1% respondentu. Kā galvenie iemesli, kādēļ pēdējo 12 mēnešu laikā darbs netika meklēts, Latgales reģiona iedzīvotāji visbiežāk minējuši tādus iemeslus, kā mācību augstskolā, citu apmācību vai prakses dēļ (41.0%), cerību atrast darbu zuduma dēļ (24.4%), slimības, invaliditātes dēļ (13.4%) un pieaugušā vai bērna aprūpes dēļ (11.3%). Latgales reģiona iedzīvotāji, kuri pēdējo 12 mēnešu laikā ir meklējuši darbu, visbiežāk minējuši, ka ir gatavi strādāt jebkuru darbu (60.3%).

Ja rastos tāda iespēja un tam piemēroti apstākļi, tuvākā gada laikā kļūt par pašnodarbināto vai uzsākt savu uzņēmējdarbību būtu gatavi 13.9% Latgales reģiona šobrīd nestrādājošo iedzīvotāju. Kā galvenie iemesli, kādēļ nestrādājošie Latgales reģiona iedzīvotāji nebūtu gatavi tuvākā gada laikā kļūt par pašnodarbināto vai uzsākt savu uzņēmējdarbību, minēts starta kapitāla trūkums (53.0%), zināšanu trūkums uzņēmējdarbības uzsākšanai (50.9%) un ideju trūkums (23.4%). Kā nepieciešamais starta kapitāla apmērs visbiežāk minēts no 5001 līdz 10000 Ls.

Pašvaldību pārstāvji

Kvalitatīvā pētījuma dalībnieki Latgale reģiona pašvaldību pārstāvju vidū dominē viedoklis, ka Latgalē ir gan augsts bezdarbs, gan uzņēmējiem un pat pašvaldībām trūkst kvalificētu speciālistu. Tika minēti vairāki iemesli, kāpēc šāda situācija ir izveidojusies. Pirmkārt, kvalificēti speciālisti ir emigrējuši, otrkārt, bezdarbnieku pabalsti nemotivē strādāt maz atalgotus darbus, treškārt, izglītības sistēma sagatavo darba tirgum nevajadzīgus darbiniekus; ceturtkārt, bezdarbnieku apmācība nav atbilstoša vietējā darba tirgus vajadzībām. Pētījuma gaitā tika pausts viedoklis, kā augstos bezdarba rādītājus var izskaidrot arī ar nelegālo nodarbinātību, jo liela daļa uzņēmumu strādā ēnu ekonomikā. Lai gan pētījuma dalībnieki atzīst, ka pašvaldībām trūkst pilnvērtīgas informācijas par pašvaldībā pieejamajām darba vietām, saskaņā ar Latgales pašvaldību pārstāvju viedokļiem, Latgalē ir pieejamas daudzveidīgas darba vietas – šūšanas rūpniecībā, metālapstrādē, lauksaimniecībā, kokapstrādē, būvniecībā un pat pašvaldības iestādēs (mazākos novados tieši pašvaldība ir lielākais darba devējs). Latgalē ir raksturīga gan cikliska nodarbinātība, gan ilgstošs bezdarbs.

Pētījuma dalībnieki uzskatīja, ka atbalsts darba vietu radīšanai nav pašvaldības uzdevums. Pašvaldību pārstāvji uzskata, ka šī funkcija būtu jāuzņemas valstij, jo īpaši plānojot ilgtermiņa attīstību. Pašvaldības atbalsta darba vietu radīšanu, lielākoties veicinot uzņēmējdarbību. Lai gan pašvaldībām ir ierobežoti instrumenti jaunu darba vietu radīšanai, tā tiek veicināta:

- attīstot infrastruktūru, piemēram, ceļus un komunikācijas;
- piedaloties ES finansētos projektos;
- iznomājot uzņēmējiem pašvaldības īpašumu.

Tāpat Latgales reģiona pašvaldību pārstāvji uzskata, ka jaunu darba vietu radīšanu novados varētu sekmēt vietējie iepirkumi.

Pašvaldības sadarbojas ar uzņēmējiem, izglītības iestādēm, citām pašvaldībām, valsts institūcijām. Sadarbība ar uzņēmējiem un izglītības iestādēm tika vērtēta pozitīvi, bet izglītības iestādes tika raksturotas kā neelastīgas, jo tās nav spējīgas ātri pielāgot savas programmas uzņēmēju. Kritiski tika vērtēta sadarbība arī ar Nodarbinātības valsts aģentūru, jo visi projekti ir birokrātiski, kā arī tie nav produktīvi. Pašvaldību pārstāvji norādīja, ka aģentūras programmas un apmācību kursi neatbilst ne pašvaldības, ne vietējā darba tirgus vajadzībām.

Pašvaldības pārstāvji ierosināja vairākus priekšlikumus Latgales reģiona darba tirgus attīstībai. Tie ir:

- minimālās algas paaugstināšana;
- profesionālās izglītības prestiža celšana;
- mazināt administratīvos šķēršļus uzņēmējdarbībai, piemēram, mazināt dažādas valsts iestāžu kontroles, pārlieku lielās atskaites un sodas naudas pārkāpumu gadījumos;
- prakses vietu nodrošināšana augstskolu un profesionālo skolu beidzējiem;
- subsidēto darba vietu attīstīšana;
- pieejamāki ES līdzekļi Latgales reģiona uzņēmējiem;
- atvieglot pašvaldībām dažādu statistikas datu iegūšanu (piemēram, *Lursoft*);
- uzlabot sadarbības saites starp izglītības iestādēm un uzņēmējiem, lai mācību programmas atbilstu vietējā darba tirgus vajadzībām;
- mājokļu politikas atbalsts jaunām ģimenēm;
- gados vecākuātes pabalstu nodrošināšana;
- uzņēmējdarbības apmācības jauniešiem līdz 30 gadu vecumam.

Mobilitāte

37.5% aptaujāto Latgales reģiona iedzīvotāju nekad nav mainījuši savu dzīvesvietu, bet 32.8% iedzīvotāju savā dzīvesvietā ir nodzīvojuši ilgāk par 10 gadiem.

6.18. tabula. Latgales reģiona respondentu dzīvošanas ilgums patreizējā dzīvesvietā

	Latgales reģions
Mazāk par gadu	4,8%
1-3 gadus	8,3%
3-5 gadus	6,0%
5-10 gadus	10,6%
Vairāk par 10 gadiem	32,8%
Dzīvesvieta nav mainīta	37,5%

Aptuveni divām trešdaļām to Latgales reģiona respondentu (60.9%), kuri ir mainījuši dzīvesvietu, iepriekšējā dzīvesvieta atradās tajā pašā pilsētā vai pagastā, 15.8% citā Latvijas pilsētā, bet 22.4% citā Latvijas pagastā. Kā galvenais iemesls, kādēļ respondenti ir pārcēlušies dzīvot uz savu pašreizējo

dzīvesvietu, minēti ģimenes apstākļi (55.6%). Kā nākamie izplatītākie iemesli minēti saistībā ar darbu (15.0%) un īpašuma atgūšana, iegāde vai celtniecība (14.5%).

17.1% Latgales reģiona respondentu plāno tuvāko 3 gadu laikā mainīt savu faktisko dzīvesvietu. Lielākā daļa to iedzīvotāju, kuri plāno mainīt savu dzīvesvietu tuvāko 3 gadu laikā, plāno pārcelties uz citu vietu savā pašvaldībā (27.0%), bet 17.8% plāno pārcelties uz ārzemēm (visbiežāk minēta Lielbritānija), 12.4% plāno pārcelties uz Rīgu, 8.6% uz citu novadu. 29.8% Latgales reģionā dzīvojošo respondentu, kuri plāno mainīt savu dzīvesvietu, kā iemeslu min pieņēmumu, ka Jaunajā dzīvesvietā ir lētāka dzīve, 26.0% plāno pārcelties saistībā ar darbu, bet 21.5% kā pārcelšanās iemeslu min ģimenes apstākļus

Dominējošajam vairākumam Latgales reģiona respondentu (81.9%) pašreizējais darbs neatrodas ārpus savas pašvaldības robežām, 12.0%% darbs atrodas citā tā paša novada pagastā, 3.2% citā novadā un 2.9% darbs atrodas citā reģionā. Galvenie iemesli, kādēļ respondenti nestrādā savas pašvaldības teritorijā, ir nespēja savas pašvaldības teritorijā atrast jebkādu darbu (34.3%) un nespēja savas pašvaldības teritorijā atrast darbu specialitātē (24.6%).

39.1% aptaujāto Latgales reģiona iedzīvotāju nepiekristu strādāt citā pašvaldībā ne pie kādiem nosacījumiem, bet, ja respondents piekristu strādāt citā pašvaldībā, tad kā nosacījums visbiežāk minēts atalgojums – 53.3% Latgales reģiona respondentu būtu ar mieru strādāt citā Latvijas pašvaldībā, ja saņemtu apmierinošu atalgojumu.

6.19. tabula. Nosacījumi, pie kādiem Latgales reģiona iedzīvotāji piekristu strādāt citā Latvijas pašvaldībā

	Latgales reģions
Apmierinošs atalgojums	53,3%
Labi darba apstākļi	26,3%
Ja darbavietas tuvumā būtu mājoklis ar labiem dzīves apstākļiem	19,5%
Ceļa izdevumu segšana no darbavietas puses	12,9%
Darbs jūsu profesijā	9,5%
Ja šī darbavieta neatrastos ļoti tālu no dzīvesvietas	8,9%
Iespēja ar laiku uz turieni pārcelties pavisam	7,5%
Izaugsmes iespējas	6,5%
Ja darbs būtu piemērots maniem ģimenes apstākļiem	6,0%
Garantēta nodokļu nomaksa	5,9%
Iespēja iegūt papildu pieredzi	5,0%
Bieži kursējošs sabiedriskais transports	4,9%
Elastīgs darbalaiks	3,4%
Papildu atvaļinājums	0,4%
Nepiekristu ne pie kādiem nosacījumiem	39,1%

Puse aptaujāto Latgales reģiona iedzīvotāju nepiekristu strādāt citā valstī ne pie kādiem nosacījumiem (52.9%), bet, ja respondents piekristu strādāt citā valstī, tad kā nosacījums visbiežāk minēts atalgojums – 44.8% Latgales reģiona respondentu būtu ar mieru strādāt citā valstī, ja saņemtu apmierinošu atalgojumu.

6.20. tabula. Nosacījumi, pie kādiem Latgales reģiona iedzīvotāji piekristu strādāt citā valstī

	Latgales reģions
Apmierinošs atalgojums	49,7%
Labi darba apstākļi	29,0%
Ja darbavietas tuvumā būtu mājoklis ar labiem dzīves apstākļiem	18,7%
Ja zinātu šīs valsts iedzīvotāju valodu	14,0%
Ja varētu ņemt līdzi ģimenes locekļus	9,1%
Iespēja ar laiku uz turieni pārcelties pavisam	5,8%
Darbs jūsu profesijā	5,3%
Ja darbs būtu piemērots maniem ģimenes apstākļiem	5,3%
Ja šī darbavieta neatrastos ļoti tālu no dzīvesvietas	5,1%
Izaugsmes iespējas	4,8%
Iespēja iegūt papildu pieredzi	4,1%
Garantēta nodokļu nomaksa	3,1%
Ceļa izdevumu segšana no darbavietas puses	2,0%
Bieži kursējošs sabiedriskais transports	1,4%
Papildu atvaļinājums	0,6%
Elastīgs darbalaiks	0,5%
Nepiekristu ne pie kādiem nosacījumiem	43,9%

Kvalitatīvā pētījuma dalībnieki Latgales reģiona darba devēji uzskata, ka cilvēki no Latgales dodas meklēt darbu vai nu uz Rīgu, vai ārzemēm. Īpaši izteikta ir jauniešu emigrācija uz ārvalstīm, turklāt jaunieši jau agri sāk sevi gatavot, lai dotos strādāt ārpus Latvijas. Galvenokārt jaunieši dodas prom, lai saņemtu lielāku atalgojumu, strādājot mazkvalificētus darbus, vai iegūtu augstāko izglītību un pēc tam atrastu darbus savā profesijā. Tajā pašā laikā darba devēji ir novērojuši, ka iedzīvotāji sāk re-emigrēt. Darba devējiem ir dažāda attieksme pret re-emigrējušiem darba meklētājiem – pozitīva attieksme saistās ar pārliecību, ka viņi ārvalstīs ir iemācījušies strādāt, bet negatīvā attieksme – bažas par viņu attieksmi, ja reiz viņi nav spējuši ilgstoši noturēties ārvalstu darbā.

Savukārt darba ņēmēji kvalitatīvā pētījuma ietvaros atzīst, ka ir novērojuši lielu iekšējo mobilitāti Latgales reģionā, tas ir, iedzīvotāji dodas strādāt uz citām Latgales pilsētām un novadiem. Šī iezīme tika uztverta pozitīvi. Bieži strādāt uz citām Latgales pilsētām dodas kvalificēti speciālisti. Kā viens no iemesliem iekšējai migrācijai tika minēts mazais iedzīvotāju un uzņēmumu skaits Latgales pilsētās (atsevišķā pilsētā atrast darbu var tikai ierobežots speciālistu skaits). Ierobežotais darba tirgus un zemās darba algas ir iemesli, kāpēc Latgales iedzīvotāji dodas strādāt arī uz Rīgu un ārvalstīm. Prom dodas gan jaunieši, gan kvalificēti speciālisti. Pētījuma dalībnieku vidū valdīja pozitīva attieksme pret emigrāciju – jaunieši dodoties prom, lai iepazītu pasauli un apgūtu svešvalodas. Tāpat pētījuma gaitā izskanēja viedoklis, ka re-emigrējušajiem ir labākas iespējas atrast labāk apmaksātu darbu Latgalē, jo viņi ieguvuši vērtīgu darba pieredzi.

Arī Latgales reģiona pašvaldību pārstāvji uzskata, ka reģionā ir izplatīta iekšējā migrācija. Darba ņēmēji, jo īpaši kvalificēti speciālisti, dzīvo vienā pašvaldība, bet strādā citā. Latgales pašvaldību pārstāvji ir kritiski noskaņoti – viņi uzskata, ka emigrācijas tendences vēl ilgi turpināsies. Iedzīvotāji dodas strādāt gan uz Rīgu, gan uz ārvalstīm, jo Latgalē ir mazas algas. Prom dodas gan kvalificēti speciālisti, kuri sekmīgi veido karjeru savā specialitātē, gan mazkvalificēti speciālisti. Viens no iemesliem, kāpēc jaunieši dodas prom, ir zemā izglītības kvalitāte, tai skaitā inženiertehniskajā jomā. Pašvaldību pārstāvji uzskata, ka atbalsts

emigrācijas mazināšanai ir valsts, nevis pašvaldības uzdevums. Pašvaldībām nav ne instrumentu, ne finansējuma emigrācijas mazināšanai. Emigrācijas mazināšana ir iespējama, attīstot uzņēmējdarbību, kura rada jaunas darba vietas.

7. KOPSAVILKUMS PAR DARBA TIRGUS REĢIONĀLAJĀM PROBLĒMĀM

58.3% respondentu savā mājsaimniecībā dzīvo kopā ar laulāto / kopdzīves partneri, 40.6% dzīvo kopā ar bērniem, 24.2% ar vecākiem (t.sk. dzīvesbiedra vecākiem), bet 13.2% respondentu dzīvo vieni paši. Vientuļi dzīvojošo respondentu salīdzinoši visvairāk ir Latgalē (17.1%), bet vismazāk Pierīgā (9.2%).

13.3% respondentu aprūpē atrodas kāds ģimenes loceklis vai radinieks. Salīdzinoši šādu respondentu visvairāk dzīvo Latgalē – 24.2%.

Divām trešdaļām respondentu (69.4%) pēdējo 3 mēnešu laikā galvenais ienākumu avots bija darba samaksa un pārējie ienākumi no algota darba. Kā nākamais galvenais ienākumu avots pēc biežuma minēta palīdzība no vecākiem, bērniem, tuviniekiem un draugiem – šādu atbildi snieguši 14.4% respondentu, savukārt 13.6% galvenais ienākumu avots pēdējo 3 mēnešu laikā bija ienākumi no gadījuma darbiem. Salīdzinot aptaujas datus reģionāli, visvairāk to respondentu, kuri ienākumus guvuši no algota darba dzīvo Rīgā (77.5%), Kurzemē (75.6%) un Pierīgā (72.4%), savukārt vismazāk Vidzemē (56.2%) un Latgalē un Zemgalē (katrā pa 59.7%).

Aptuveni trešajai daļai visu respondentu (30.2%) iepriekšējā mēnesī ģimenes kopējie ienākumi pēc nodokļu nomaksas (ņemot vērā visus ienākumus – algas, stipendijas, pabalstus, pensijas, piemaksas, utt.) bija līdz 400 Ls, bet pusei visu respondentu (50.1%) līdz 600 Ls. Salīdzinot aptaujas datus reģionāli, jāsecina, ka Rīgas un Pierīgas iedzīvotāju ģimeņu kopējie ienākumi ir ievērojami augstāki, nekā pārējos reģionos. Aptuveni pusei Rīgas iedzīvotāju iepriekšējā mēnesī ģimenes kopējie ienākumi pēc nodokļu nomaksas bija līdz 900 Ls, Pierīgā līdz 700 Ls, Vidzemē, Kurzemē un Zemgalē līdz 500 Ls, bet Latgalē līdz 400 Ls.

Ienākumu reģionālais sadalījums

	Rīga	Pierīga	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
0 – 100 Ls	1.0%	3.3%	2.8%	1.5%	5.9%	4.8%
101 – 200 Ls	4.6%	4.3%	10.8%	7.0%	8.3%	14.6%
201 – 300 Ls	5.2%	6.4%	13.6%	12.9%	11.5%	12.7%
301 – 400 Ls	7.0%	10.1%	13.0%	13.2%	12.7%	15.7%
401 – 500 Ls	8.7%	13.9%	10.8%	13.1%	10.8%	12.6%
501 – 600 Ls	9.4%	8.4%	6.7%	13.2%	5.2%	7.7%
601 – 700 Ls	7.6%	5.9%	1.6%	9.2%	3.1%	3.9%
701 – 800 Ls	5.7%	5.1%	2.6%	7.4%	1.7%	1.8%
801 – 900 Ls	2.7%	3.0%	0.7%	1.9%	1.2%	1.2%
901 – 1000 Ls	3.4%	3.0%	1.2%	2.1%	1.1%	1.1%
1001 – 1500 Ls	3.4%	2.0%	0.7%	1.6%	1.1%	0.5%
Vairāk par 1500 Ls	1.7%	1.1%	0.4%	0.4%	0.0%	0.6%
Grūti pateikt / NA	39.6%	33.5%	35.1%	16.4%	37.5%	23.0%

Nedaudz vairāk par pusi (54.8%) visu respondentu uzskata, ka viņu / viņu ģimenes pašreizējā finansiālā situācija ir laba, bet 39.1% ir pauduši pretēju viedokli. Reģionāli visaugstāk savu / savas ģimenes finansiālo situāciju ir vērtējuši Kurzemes un Rīgas iedzīvotāji – attiecīgi 63.8% un 60.2% respondentu pašreizējo finansiālo situāciju ir vērtējuši kā labu. Savukārt tikai 42.1% Latgales iedzīvotāju savu / savas ģimenes pašreizējo finansiālo situāciju vērtē kā labu, bet 51.4% kā sliktu.

Sava / savas ģimenes finansiālā stāvokļa vērtējums šobrīd

	Rīga	Pierīga	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
Ļoti labs	1.5%	1.1%	.8%	1.4%	1.1%	.8%
Labs	13.9%	8.9%	10.1%	13.7%	12.8%	9.4%
Samērā labs	44.8%	43.1%	45.3%	48.7%	33.8%	31.9%
Samērā slikts	19.1%	30.1%	26.4%	19.8%	26.7%	25.8%
Slikts	8.3%	5.8%	9.2%	8.0%	14.2%	13.9%
Ļoti slikts	3.2%	5.5%	4.9%	4.1%	9.1%	11.7%
Grūti pateikt, NA	9.2%	5.5%	3.4%	4.2%	2.3%	6.5%

Atbildot uz jautājumu, vai turpmākajos 5 gados respondenta vai ģimenes finansiālā situācija uzlabosies, paliks aptuveni tāda pati vai pasliktināsies, trešā daļa respondentu (32.5%) uzskata, ka situācija uzlabosies, tikpat respondentu (32.9%) uzskata, ka tā nemainīsies, 10.3% pauduši viedokli, ka 5 gadu laikā viņu finansiālā situācija pasliktināsies, bet aptuveni ceturtajai daļai respondentu (24.3%) ir bijis grūti atbildēt uz šo jautājumu.

Sava / savas ģimenes finansiālā stāvokļa izmaiņu vērtējums turpmāko 5 gadu laikā

	Rīga	Pierīga	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
Uzlabosies	38.2%	33.8%	21.5%	33.4%	35.7%	22.6%
Paliks tāda pati	29.9%	33.2%	46.0%	41.3%	30.1%	25.0%
Pasliktināsies	7.2%	7.3%	10.7%	9.1%	16.2%	16.8%
Grūti pateikt, NA	24.8%	25.7%	21.9%	16.3%	18.0%	35.5%

22.9% respondentu pēdējo 12 mēnešu laikā ir apmeklējuši kursus (gan darba, gan brīvajā laikā), seminārus vai citas īslaicīgas apmācības ar mērķi uzlabot savas zināšanas vai prasmes. Starp reģioniem salīdzinoši vairāk respondentu pēdējo 12 mēnešu laikā ir apmeklējuši apmācības Zemgalē un Latgalē – attiecīgi 28.7% un 27.5%.

Aptuveni puse (51.3%) to respondentu, kuri pēdējo 12 mēnešu laikā ir apmeklējuši kursus (gan darba, gan brīvajā laikā), seminārus vai citas īslaicīgas apmācības ar mērķi uzlabot savas zināšanas vai prasmes, kā

galveno iemeslu ir minējuši to, ka apmācībās iegūtās zināšanas un prasmes ir nepieciešamas darbā. Kā nākamie iemesli minēti personības pašattīstībai (14.9%) un iespēju palielināšanai atrast darbu vai mainīt darbu/ profesiju (14.1%). Latgalē dzīvojošie respondenti salīdzinoši mazāk minējuši iemeslu, ka apmācībās iegūtās zināšanas un prasmes ir nepieciešamas darbā (40.3% salīdzinot ar 61% Pierīgā un 56% Vidzemē), bet ievērojami biežāk kā apmācību iemeslu minējuši iespēju palielināšanu atrast darbu vai mainīt darbu / profesiju (30.9% salīdzinot ar 8.5% Rīgā un 9.2% Pierīgā).

Aptuveni katram trešajam (36.4%) respondentam, kurš pēdējo 12 mēnešu laikā ir apmeklējis kursus, seminārus vai citas īslaicīgas apmācības ar mērķi uzlabot savas zināšanas vai prasmes, apmācības apmaksāja darba devējs vai nākamais darba devējs, 32.2% tās apmaksāja paši, bet 17.8% norādījuši, ka apmācības apmaksāja Nodarbinātības valsts aģentūra. Salīdzinoši Latgales reģionā dzīvojošie ir vairāk izmantojuši Nodarbinātības valsts aģentūras apmaksātās apmācības (38.7%).

Gandrīz divas trešdaļas aptaujāto (63.5%) tuvāko 12 mēnešu laikā neplāno apmeklēt apmācību pasākumus ar mērķi uzlabot savas zināšanas vai prasmes. Visvairāk šādu respondentu dzīvo Kurzemē (71.3%) un Rīgā (71%), bet vismazāk Zemgalē (53%) un Latgalē (53.1%).

Tikai puse respondentu (49.8%) uzskata, ka viņu izglītības līmenis un zināšanas dod tiem iespēju atrast darbu savā pašvaldībā, savukārt 37.1% pārstāv pretēju viedokli. Jāatzīmē, ka Vidzemē un Zemgalē ir to respondentu pārsvars, kuri uzskata, ka viņu izglītības līmenis un zināšanas nedod tiem iespēju atrast darbu savā pašvaldībā, bet Latgalē ir aptuveni vienāds skaits respondentu abās grupās – gan tie, kuru izglītības līmenis un zināšanas ļauj tiem atrast darbu, gan tie, kuri uzskata, ka viņu izglītības līmenis un zināšanas nedod iespēju tiem atrast darbu savā pašvaldībā.

Vai izglītības līmenis un zināšanas dod iespēju atrast darbu savā pašvaldībā

	Rīga	Pierīga	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
Jā	58.4%	48.1%	39.4%	54.7%	44.6%	39.9%
Nē	30.1%	41.3%	43.3%	32.7%	46.9%	38.9%
Grūti pateikt, NA	11.4%	10.6%	17.4%	12.6%	8.5%	21.2%

64.9% visu aptaujāto respondentu ir algoti darbinieki, 10.5% ir skolēni un studenti, 5.6% ir reģistrēti bezdarbnieki, 4.8% nereģistrēti bezdarbnieki, 4.2% ir pašnodarbinātie, 3.8% mājsaimnieces / mājsaimnieki, 2.6% uzņēmēji / uzņēmumu īpašnieki, bet 2.4% ir reģistrēti darba meklētāji.

Darba devēji

80% darba devēju norādījuši, ka viņu uzņēmumā strādā 1-9 darbinieki, 16.5% 10-49 darbinieki, 2.1% darba devēju nodarbina 250 un vairāk darbinieku, bet 1.1% 50-249 darbinieku. No visiem aptaujātajiem darba devējiem neviens no Latgalē un Vidzemē dzīvojošiem darba devējiem nenodarbina vairāk par 49 darbiniekiem.

Visvairāk aptaujāto darba devēju strādā lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē (23.1%), vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta jomā (18.9%), mākslas, izklaides un atpūtas nozarē (8%), būvniecībā (7%) un apstrādes rūpniecībā (5.9%). Reģionālā griezumā tautsaimniecības nozares, kurās strādā darba devēju uzņēmumi, atšķiras.

Rīga

Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	**30.5%**
Māksla, izklaide un atpūta	11.6%
Apstrādes rūpniecība	8.4%
Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	8.4%
Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	7.4%

Pierīga

Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	**18.8%**
Transports un uzglabāšana	14.6%
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	12.5%
Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	10.4%
Apstrādes rūpniecība	8.3%
Māksla, izklaide un atpūta	8.3%

Vidzeme

Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	**44.0%**
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	12.0%
Būvniecība	8.0%
Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	8.0%
Veselība un sociālā aprūpe	8.0%

Kurzeme

Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	**28.2%**
Būvniecība	20.5%
Māksla, izklaide un atpūta	12.8%
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	10.3%
Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	7.7%
Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	7.7%

Zemgale

Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	**24.1%**
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	24.1%
Apstrādes rūpniecība	6.9%
Finanšu un apdrošināšanas darbības	6.9%
Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	6.9%
Veselība un sociālā aprūpe	6.9%

Latgale

Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	**50.0%**
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	10.0%
Transports un uzglabāšana	8.0%
Būvniecība	6.0%
Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	6.0%
Cita nozare/ joma	6.0%

Vairumā gadījumu (61%) darba devēji ar saviem darbiniekiem ir noslēguši darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Kā nākamie izplatītākie noslēgtie darba līguma veidi ir līgums uz noteiktu laiku (16.7%) un rakstiska vienošanās par noteiktu darba veikšanu / līgumdarbs (12.9%). 8.3% darba devēju norādījuši, ka ar saviem darbiniekiem rakstisku līgumu nav noslēguši. Visvairāk beztermiņa līgumu noslēgts Rīgā (72.4%), vismazāk Latgalē (49.3%). Savukārt Latgalē salīdzinoši visvairāk darba devēju ar saviem darbiniekiem noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku – šādu atbildi sniedzis katrs trešais Latgales darba devējs (33.6%). Ievērojami biežāk, kā citos reģionos rakstiskus līgumus ar saviem darbiniekiem nav noslēguši Kurzemes darba devēji (27.2% salīdzinot ar nevienu darba devēju Pierīgā, 3.6% Rīgā, 3.9% Vidzemē, 10.1% Zemgalē un 10.6% Latgalē). Tomēr jāmin, ka kopējais aptaujāto darba devēju skaits, kuri snieguši atbildi uz šo jautājumu, ir salīdzinoši neliels (n=286) un sniegto atbilžu procentuālais sadalījums vērtējams ar piesardzību.

Vairums darba devēju (64.3%) norādījuši, ka lielākā daļa (vairāk par pusi) uzņēmumā / iestādē nodarbināto darbinieku strādā pilnu darba laiku, bet 26.2% nepilnu darba laiku. To darba devēju vidū, kuru uzņēmumos salīdzinoši vairāk ir nodarbināti nepilna darba laika darbinieki, ir Zemgales un Kurzemes darba devēju, kuru uzņēmumos attiecīgi 33.3% un 30% darbinieku strādā nepilnu darba laiku.

Nedaudz mazāk par vienu piektdaļu darba devēju (18.5%) uzskata, ka viņu uzņēmumam šobrīd trūkst darbinieku, turklāt salīdzinoši vairāk šādu darba devēju ir Rīgā (23.2%) un Latgalē (20%). Divas trešdaļas (68.3%) to darba devēju, kuriem šobrīd trūkst darbinieku, norādījuši, ka viņu uzņēmumam trūkst augstas kvalifikācijas darbinieku, 14.3% darba devēju ir nepieciešami darbinieki bez kvalifikācijas, bet 7.9% darba devēju trūkst zemas kvalifikācijas darbinieku. Augstas kvalifikācijas darbinieki ievērojami vairāk ir pieprasīti Rīgā (87%) un Pierīgā (70%), savukārt darbinieki bez kvalifikācijas Kurzemē (28.6%) un Latgalē (27.3%).

Kādas kvalifikācijas darbinieki trūkst darba devējiem

	Rīga	Pierīga	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
Darbinieki bez kvalifikācijas	8.7%	10.0%	16.7%	28.6%	-	27.3%
Zemas kvalifikācijas darbinieki	-	-	33.3%	-	16.7%	18.2%
Augstas kvalifikācijas darbinieki	87.0%	70.0%	50.0%	57.1%	50.0%	54.5%
Grūti pateikt, NA	4.3%	20.0%	-	14.3%	33.3%	-

Visbiežāk darba devēji savam uzņēmumam trūkstošos darbiniekus meklē, izmantojot radinieku, draugu vai paziņu ieteikumu – šādu metodi izmanto 70.2% darba devēju darbinieku bez kvalifikācijas meklējumiem, 76.8% darbinieku ar zemu kvalifikāciju meklējumiem un 67.7% augstas kvalifikācijas darbinieku meklējumiem. Kā nākamie izplatītākie darbinieku meklēšanas veidi minēti sludinājumu ievietošana internetā, Nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumu izmantošana, sludinājumu ievietošana masu saziņas līdzekļos (presē, radio, TV), un atbilstošas kvalifikācijas darbinieku uzaicināšana no citiem uzņēmumiem / iestādēm. Jāpiezīmē, ka minēto darbinieku meklēšanas veidu izmantošanas secība nemainās, ja meklējamam darbiniekam nav nepieciešama kvalifikācija vai arī tā ir zema, vien mainās darbinieka meklēšanas veida izmantošanas intensitāte. Nelielas atšķirības vērojamas gadījumos, kad darba devējam nepieciešami augstas kvalifikācijas darbinieki – biežāk tiek izmantoti tādi darba meklēšanas veidi, kā darbinieka uzaicināšana no cita uzņēmuma vai iestādes, biežāk tiek izmantota sadarbība ar izglītības iestādēm un ievērojami biežāk tiek izmantoti personāla atlases firmu pakalpojumi.

Darbinieku meklēšanas veidi

	Darbinieki bez kvalifikācijas	Zemas kvalifikācijas darbinieki	Augstas kvalifikācijas darbinieki
Darbinieki tiek meklēti. izmantojot radinieku. draugu vai paziņu ieteikumu	70.2%	76.8%	67.7%
Tiek ievietoti sludinājumi internetā	25.1%	33.6%	41.2%
Tiek izmantoti Nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumi	19.2%	22.7%	25.0%
Tiek ievietoti sludinājumi masu medijos (presē. radio. TV)	16.9%	19.1%	33.3%
Tiek uzaicināti atbilstošas kvalifikācijas darbinieki no citiem uzņēmumiem /iestādēm	14.1%	18.9%	43.7%
Sadarbība ar izglītības iestādēm, piedāvājot prakses vietas	12.2%	15.7%	19.3%
Tiek izmantoti personāla atlases firmu pakalpojumi	2.5%	9.7%	22.6%

Situācijās, kad ir nepieciešams noturēt darbiniekus savā uzņēmumā, darba devēji visbiežāk piedāvā elastīgāku darba grafiku – šādu darbinieku noturēšanas stratēģiju izmanto gandrīz puse visu darba devēju (48.4%). Lielākas algas piedāvājums tajā pašā darbā minēts kā nākamais biežāk lietotais darbinieku noturēšanas veids (40.6%), kam seko vienreizēju papildu maksājumu (prēmijas, vienreizējas piemaksas u.c.) veikšana (22.8%), palīdzība darbinieka sociālo jautājumu risināšanā (22%), darbavietu labiekārtošana (17.5%), papildu labumu (dienesta transporta, telefona, apdrošināšanas u.c.) piedāvājums (16.2%), kvalifikācijas celšanas iespēju par uzņēmuma līdzekļiem piedāvājums (12.9%) un labāk apmaksāta darba / amata piedāvājums (11.2%). Arī Rīgas darba devēju 3 visbiežāk izmantotās darbinieku noturēšanas stratēģijas izmantošanas biežuma ziņā ir tādas pašas – elastīgāka darba grafika (52.5%), lielākas darba algas tajā pašā darbā (26.1%) piedāvājumi un vienreizēju papildu maksājumu veikšana (25.2%). Pierīgā darba devēji visbiežāk piedāvā lielāku darba algu tajā pašā darbā (54.6%), elastīgāku darba grafiku (36.1%) un veic vienreizējus papildus maksājumus (16.8%). Vidzemē – piedāvā elastīgāku darba grafiku (76.4%), lielāku darba algu tajā pašā darbā (48.3%) un palīdz risināt darbinieku sociālos jautājumus (36.4%), Kurzemē – piedāvā elastīgāku darba grafiku (54%), palīdz risināt darbinieku sociālos jautājumus (45.4%), piedāvā lielāku darba algu tajā pašā darbā (35.1%), Zemgalē – piedāvā elastīgāku darba grafiku (44.7%), lielāku darba algu tajā pašā darbā (33.8%) un palīdz risināt darbinieku sociālos jautājumus (22%), Latgalē – piedāvā lielāku darba algu tajā pašā darbā (59.4%) elastīgāku darba grafiku (36.5%), un veic vienreizējus papildus maksājumus (21.3%).

Pētījuma gaitā darba devēji tika lūgti novērtēt, cik svarīgas viņiem ir dažādas darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības. Kā 5 svarīgākās darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības darba devēji novērtējuši darba disciplīnas ievērošanu, profesionālās zināšanas un prasmes, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, saskarsmes prasmes un gatavību uzņemties jaunus darba pienākumus.

Darbinieku zināšanu, prasmju un īpašību svarīguma novērtējums

	Visi darba devēji	Rīga	Pierīga	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
Darba disciplīnas ievērošana	97.6%	98.9%	97.9%	100.0%	95.1%	90.0%	100.0%
Profesionālās zināšanas un prasmes	91.6%	96.8%	91.5%	91.7%	90.0%	83.3%	88.2%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	90.2%	91.6%	89.4%	95.8%	85.4%	83.3%	94.0%
Saskarsmes prasmes	88.1%	92.6%	89.4%	95.7%	85.4%	82.8%	80.0%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	87.7%	90.4%	91.5%	87.0%	85.0%	76.7%	88.0%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	86.1%	86.3%	80.9%	95.8%	80.5%	76.7%	96.0%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	85.9%	84.0%	89.4%	87.0%	75.0%	79.3%	98.0%
Pieredze	85.1%	91.5%	89.6%	75.0%	73.2%	66.7%	94.1%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	81.9%	81.1%	85.4%	91.3%	78.0%	80.0%	80.4%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	80.4%	88.3%	80.9%	95.7%	68.3%	76.7%	70.0%
Gatavība strādāt papildus stundas	79.2%	76.8%	79.2%	62.5%	87.8%	76.7%	86.0%
Latviešu valodas zināšanas	78.7%	91.6%	72.3%	95.8%	87.5%	73.3%	49.0%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	71.9%	72.6%	80.9%	78.3%	73.2%	58.6%	66.0%
Gatavība mācīties	71.7%	75.5%	80.9%	70.8%	65.9%	63.3%	66.0%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	66.7%	68.4%	68.1%	87.5%	58.5%	60.0%	62.7%
Krievu valodas zināšanas	66.6%	88.4%	58.3%	45.8%	56.1%	41.4%	66.0%
Datorzināšanas un prasmes	49.0%	61.1%	66.0%	26.1%	43.9%	34.5%	33.3%
Citu svešvalodu zināšanas	45.6%	62.1%	52.1%	26.1%	58.5%	26.7%	18.0%
Gatavība mainīt darbavietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	42.0%	41.1%	53.2%	52.2%	22.0%	56.7%	36.0%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	33.4%	46.3%	46.8%	21.7%	26.8%	23.3%	13.7%
Gatavība mainīt profesiju	17.1%	11.7%	34.0%	8.3%	9.8%	26.7%	16.0%

Savukārt novērtējot savu darbinieku zināšanas, prasmes un īpašības, darba devēji kā labas visbiežāk novērtējušas tādas zināšanas, prasmes un īpašības, kā latviešu valodas zināšanas, darba disciplīnas ievērošanu, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, profesionālās zināšanas un prasmes un krievu valodas zināšanas.

Sava uzņēmuma darbinieku zināšanu, prasmju un īpašību novērtējums ar vērtējumu *„labas"*

	Visi darba devēji	Rīga	Pierīga	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
Latviešu valodas zināšanas	75.7%	77.9%	81.3%	87.5%	77.5%	73.3%	60.8%
Darba disciplīnas ievērošana	69.2%	74.5%	56.3%	70.8%	75.0%	66.7%	68.0%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	68.5%	74.5%	59.6%	75.0%	75.0%	50.0%	68.6%
Profesionālās zināšanas un prasmes	66.7%	73.7%	62.5%	66.7%	72.5%	56.7%	58.8%
Krievu valodas zināšanas	64.9%	82.3%	42.6%	41.7%	56.1%	46.7%	82.0%
Saskarsmes prasmes	62.5%	66.0%	54.2%	66.7%	70.0%	58.6%	58.0%
Pieredze	58.8%	66.3%	52.1%	41.7%	61.0%	53.3%	60.8%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	53.7%	50.0%	50.0%	52.2%	60.0%	46.7%	64.0%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	50.9%	53.7%	53.2%	45.8%	45.0%	46.7%	52.9%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	49.8%	51.1%	57.4%	37.5%	45.2%	50.0%	50.0%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	49.5%	47.9%	47.9%	58.3%	52.5%	36.7%	54.9%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	47.6%	56.8%	40.4%	47.8%	41.5%	36.7%	48.0%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	47.5%	53.2%	44.7%	43.5%	50.0%	53.3%	36.0%
Gatavība strādāt papildus stundas	42.9%	45.3%	44.7%	21.7%	58.5%	46.7%	31.4%
Gatavība mācīties	40.8%	54.3%	45.8%	29.2%	32.5%	33.3%	27.5%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	39.9%	41.1%	39.6%	56.5%	36.6%	40.0%	32.7%
Datorzināšanas un prasmes	37.3%	46.3%	38.3%	12.5%	36.6%	40.0%	30.0%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	29.7%	42.6%	35.4%	13.0%	22.5%	20.0%	19.6%
Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	22.4%	38.3%	8.3%	25.0%	12.5%	26.7%	10.0%
Citu svešvalodu zināšanas	20.0%	31.9%	16.7%	8.3%	25.0%	10.3%	8.0%

Gandrīz puse (47.2%) visu darba devēju neiegulda finanšu līdzekļus savu darbinieku apmācībā un to arī nedarīs, līdzekļus iegulda 38.1% darba devēju, savukārt 14.3% to līdz šim nav darījuši, bet gatavojas to darīt tuvāko 12 mēnešu laikā. Salīdzinoši visvairāk to darba devēju, kuri iegulda finanšu līdzekļus savu darbinieku apmācībā, atrodas Vidzemē (54.2%). Savukārt visvairāk to darba devēju, kuri neiegulda līdzekļus apmācībās un arī to nedarīs, dzīvo Latgalē (54%) un Zemgalē (53.3%).

Lūgti novērtēt, cik lielā mērā darba devēji nodrošina saviem darbiniekiem dažādus labvēlīgus apstākļus, vairums darba devēju atzīst, ka pilnībā nodrošina tādus apstākļus, ka darba algas regulāru samaksu (86%), darba veikšanai nepieciešamās materiāli tehniskās bāzes nodrošināšanu (80%), profesionālo prasmju izmantošanu (78%), darba pienākumu apjoma noteikšanu atbilstoši kvalifikācijai (77.5%), regulāru darba ritmu un darba dienas ilgumu atbilstoši darba līgumam (abiem 76.2%).

Darba apstākļi, kurus darba devēji nodrošina pilnā mērā

	Visi darba devēji	Rīga	Pierīga	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
Darba algas regulāra samaksa	86.0%	95.8%	95.8%	82.9%	75.9%	74.0%	60.8%
Materiāli-tehniskais nodrošinājums darba veikšanai	80.0%	80.9%	95.8%	73.2%	75.9%	78.0%	68.0%
Profesionālo prasmju izmantošana	78.0%	76.6%	82.6%	75.6%	73.3%	60.0%	68.6%
Darba pienākumu apjoms atbilstoši kvalifikācijai	77.5%	83.0%	87.5%	63.4%	79.3%	66.0%	58.8%
Regulārs darba ritms	76.2%	72.9%	82.6%	65.9%	60.0%	76.0%	82.0%
Darba dienas ilgums atbilstoši darba līgumam	76.2%	83.3%	87.5%	65.0%	58.6%	68.0%	58.0%
Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas)	75.4%	85.1%	82.6%	62.5%	79.3%	66.7%	60.8%
Labas attiecības darba kolektīvā	73.3%	58.3%	87.0%	65.9%	70.0%	68.6%	64.0%
Konkurētspējīga darba alga	45.3%	52.1%	50.0%	42.5%	36.7%	47.1%	52.9%
Jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana	40.0%	52.1%	60.9%	25.0%	40.0%	34.0%	50.0%
Profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja	37.4%	37.5%	65.2%	22.0%	24.1%	38.0%	54.9%
Profesionālās izaugsmes iespējas	23.1%	31.3%	20.8%	20.0%	20.7%	12.0%	48.0%
Papildus labumu saņemšanu (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	17.4%	27.1%	4.2%	22.0%	13.3%	14.0%	36.0%

Meklējot darbiniekus savam uzņēmumam, darba devēji visbiežāk saskaras ar tādiem faktoriem, kā darba pieredzes trūkums, neatbilstošas prasmes, pārāk augstas prasības un neatbilstoša izglītība. Minēto faktoru biežuma secība reģionāli atšķiras, piemēram, Latgales darba devēji visbiežāk saskaras ar potenciālo darbinieku neatbilstošu izglītību (44%), Vidzemē, Kurzemē un Zemgalē ar neatbilstošām prasmēm (58.3%), bet Pierīgā ar pārāk augstām prasībām.

Faktori, ar kuriem saskaras darba devēji, meklējot darbiniekus savam uzņēmumam

	Visi darba devēji	Rīga	Pierīga	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
Darba pieredzes trūkums	39.4%	38.9%	37.5%	47.8%	38.1%	41.4%	38.0%
Neatbilstošas prasmes	37.2%	31.9%	34.0%	58.3%	40.0%	41.4%	35.3%
Pārāk augstas prasības	34.1%	37.9%	42.6%	41.7%	34.1%	20.0%	24.0%
Neatbilstoša izglītība	32.3%	26.6%	35.4%	21.7%	37.5%	26.7%	44.0%
Zema motivācija	24.2%	27.4%	25.5%	37.5%	17.5%	24.1%	16.0%
Slikts veselības stāvoklis	8.8%	8.5%	12.8%	4.2%	10.0%	6.9%	7.8%
Darba piedāvājuma nepieņemšana	7.3%	6.3%	8.3%	17.4%	7.5%	3.3%	6.0%

Aptuveni trešā daļa darba devēju (31.5%) ir saskārušies ar situāciju, kad darbinieks lūdz izmaksāt daļu algas aploksnē, turklāt Latgalē šādas situācijas ir biežāk izteiktas, kā citos reģionos (42% salīdzinot ar 23.2% Rīgā un 29.2% Vidzemē). Vairumā gadījumu (78.2%) kā iemeslu lūgumam izmaksāt daļu algas aploksnē darbinieki ir minējuši vēlmi pēc lielākas algas „uz rokas", kā arī nepieciešamību veikt patēriņa kredīta apmaksu (20.1%) un uzturlīdzekļu aprēķinu (12.4%).

Darba ņēmēji

Visvairāk aptaujāto darba ņēmēju strādā vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta jomā (14.6%), izglītības (11.2%), transporta un uzglabāšanas nozarē (8.6%), būvniecībā (8%) un apstrādes rūpniecībā (7.8%). Reģionālā griezumā tautsaimniecības nozares, kurās strādā darba devēju uzņēmumi, atšķiras.

Rīga

Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	**20.2%**
Veselība un sociālā aprūpe	9.4%
Izglītība	8.2%
Transports un uzglabāšana	7.9%
Būvniecība	7.3%

Pierīga

Izglītība	**12.8%**
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	12.6%
Būvniecība	10.3%
Transports un uzglabāšana	8.4%
Apstrādes rūpniecība	6.6%
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	6.6%

Vidzeme

Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	**17.5%**
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	13.2%
Apstrādes rūpniecība	12.6%
Izglītība	10.5%
Transports un uzglabāšana	7.8%

Kurzeme

Apstrādes rūpniecība	**10.8%**
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	10.7%
Būvniecība	10.2%
Transports un uzglabāšana	10.1%
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	9.8%

Zemgale

Izglītība	**14.8%**
Apstrādes rūpniecība	13.7%
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	11.2%
Transports un uzglabāšana	8.8%
Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	7.5%

Latgale

Izglītība	**18.1%**
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	10.1%
Transports un uzglabāšana	9.5%
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	9.5%
Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	7.4%

Vairākums darba ņēmēju (72.7%) strādā savai kvalifikācijai atbilstošu darbu – 48% darba ņēmēju darbs precīzi atbilst viņu kvalifikācijai, bet 24.7% darbs daudzmaz atbilst kvalifikācijai. Savukārt katrs piektais

darba ņēmējs (20.3%) uzskata, ka strādā zemākas kvalifikācijas darbu un ka veicamajam darbam tik augsta kvalifikācija nav nepieciešama. Salīdzinoši vairāk šādu darba ņēmēju ir Kurzemē (27.3%) un Latgalē (26%).

Vairumā gadījumu (82%) darba ņēmējiem savā pamatdarbā ir noslēgts darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Kā nākamie izplatītākie noslēgtie darba līguma veidi ir līgums uz noteiktu laiku (9.4%) un rakstiska vienošanās par noteiktu darba veikšanu / līgumdarbs (2.9%). 2.6% darba ņēmēju norādījuši, ka ar viņiem rakstisks līgums nav noslēgts. Visvairāk beztermiņa līgumu noslēgts Kurzemē (84.1%), vismazāk Pierīgā (78.9%). Attiecībā uz pārējiem līgumu veidiem reģionālā griezumā statistiski nozīmīgas atšķirības nav vērojamas.

Vairums darba ņēmēju (87.6%) norādījuši, ka strādā pilnu darba laiku, bet 9.9% nepilnu darba laiku. To darba ņēmēju, kuri ir nodarbināti nepilnu darba laiku, visvairāk ir Kurzemē (12.8%) un Zemgalē (10.8%).

Divas trešdaļas (65.6%) visu darba ņēmēju savā darba vietā nostrādā 40 stundas nedēļā, 13.3% mazāk par 40 stundām, bet 11.2% strādā vairāk par 40 stundām nedēļā. Salīdzinoši vairāk to darba ņēmēju, kuri nedēļā nostrādā vairāk par 40 stundām ir Rīgā un Kurzemē (abos reģionos pa 12%).

Lielākā daļa darba ņēmēju (87.7%) pēdējo 3 mēnešu laikā nav aktīvi meklējuši citu pamatdarbu sava pašreizējā pamatdarba vietā, bet 11.3% to ir meklējuši. Visvairāk šādu aktīvu darba meklētāju ir Latgalē (13%) un Pierīgā (12.9%).

Puse (52.1%) visu to darba ņēmēju, kuri pēdējo 3 mēnešu laikā ir aktīvi meklējuši citu pamatdarbu, kā iemeslu cita darba meklējumiem min neapmierinošu darba samaksu, 12.1% kā iemeslu minējuši darba / darba vietas nedrošību, nestabilitāti, 9.4% citus darba nosacījumus (kā, piem., darba laiku), 8.3% nepietiekamas karjeras un izaugsmes iespējas, 3.4% virsstundas, bet 3% diskrimināciju. Reģionāli darba meklēšanas iemeslu biežuma sadalījumā vērojamas nelielas atšķirības.

Iemesli, kādēļ pēdējo 3 mēnešu laikā meklē citu darbu

	Visi darba devēji	Rīga	Pierīga	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
Neapmierinošas darba samaksas, piemaksu dēļ	52.1%	52.1%	50.8%	59.4%	48.1%	43.1%	61.2%
Darba/ darbavietas nedrošības, nestabilitātes dēļ	12.1%	8.2%	11.9%	15.6%	16.9%	13.8%	14.1%
Citu darba nosacījumu (piem., darba laiks) dēļ	9.4%	7.7%	13.6%	9.4%	6.5%	13.8%	7.1%
Nepietiekamas karjeras un izaugsmes iespējas	8.3%	12.9%	7.6%	6.3%	2.6%	5.2%	7.1%
Virsstundu dēļ	3.4%	3.6%	3.4%	-	6.5%	3.4%	1.2%
Diskriminējošas attieksmes dēļ	3.0%	2.1%	0.8%	3.1%	6.5%	8.6%	1.2%
Nepietiekamas sociālās garantijas	0.9%	1.0%	-	-	2.6%	1.7%	-
Nepietiekami papildu ieguvumi (piem., veselības apdrošināšana, mobilais telefons, darba automašīna)	0.9%	1.0%	0.8%	-	1.3%	-	1.2%

16.7% darba ņēmēju šobrīd bez pamatdarba ir vēl kāds cits apmaksāts papildu darbs, un visvairāk šādu darba ņēmēju ir Pierīgā (21.5%) un Latgalē (17.6%).

Katrs piektais darba ņēmējs (20.3%) pēdējo 5 gadu laikā ir bijis bez darba vismaz 6 mēnešus bez pārtraukuma. Izņemot Pierīgu, kur šis rādītājs ir 26.5%, visos reģionos šādu darba ņēmēju skaits ir mazāks par vidējo un svārstās no 17% Kurzemē līdz 19.5% Zemgalē.

Aptuveni trešajai daļai (30.9%) to darba ņēmēju, kuri pēdējo 5 gadu laikā ir bijuši bez darba vismaz 6 mēnešus, pārtraukums darbā ir bijis īsāks par 1 gadu, 29.1% no 1 līdz 2 gadiem, 15.2% no 2 līdz 3 gadiem, 10.7% no 3 līdz 4 gadiem, bet 6.5% ilgāks par 4 gadiem. Salīdzinoši visvairāk to darba ņēmēju, kuriem pārtraukums darba attiecībās ir bijis ilgāks par 4 gadiem, dzīvo Latgalē (12%), bet vismazāk Pierīgā (4.4%).

Novērtējot savas zināšanas, prasmes un īpašības, darba ņēmēji kā labas visbiežāk novērtējušas tādas savas zināšanas, prasmes un īpašības, kā darba disciplīnas ievērošanu, prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā, profesionālās zināšanas un prasmes, saskarsmes prasmes un pieredzi.

Savu zināšanu, prasmju un īpašību novērtējums ar vērtējumu *„labas"*

	Visi darba devēji	Rīga	Pierīga	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
Darba disciplīnas ievērošana	88.0%	87.7%	89.8%	71.9%	90.0%	92.1%	92.0%
Prasmes strādāt gan individuāli, gan kolektīvā	87.6%	86.8%	93.3%	70.6%	89.0%	94.8%	85.9%
Profesionālās zināšanas un prasmes	84.4%	84.9%	86.6%	68.5%	87.9%	86.3%	85.3%
Saskarsmes prasmes	84.0%	83.4%	87.9%	65.2%	85.3%	92.9%	84.6%
Pieredze	80.8%	82.2%	83.2%	64.5%	84.7%	84.3%	77.5%
Krievu valodas zināšanas	79.4%	84.1%	76.1%	54.9%	74.7%	82.5%	90.7%
Prasmes pielāgoties jauniem apstākļiem (mainīgai darba videi)	78.6%	78.3%	85.0%	64.1%	80.1%	81.7%	76.4%
Prasmes pieņemt patstāvīgus lēmumus	78.0%	80.4%	79.8%	63.0%	80.8%	85.5%	70.4%
Prasmes uzņemties iniciatīvu un atbildību	77.2%	80.4%	79.7%	58.3%	80.1%	79.6%	73.3%
Latviešu valodas zināšanas	77.2%	72.1%	85.4%	73.7%	82.1%	86.9%	69.1%
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	74.8%	76.6%	78.1%	61.5%	76.8%	76.6%	70.8%
Prasmes patstāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes	74.1%	81.5%	75.2%	52.8%	77.1%	69.7%	67.8%
Gatavība strādāt papildus stundas	67.5%	66.6%	70.7%	61.2%	67.7%	69.1%	68.6%
Gatavība mācīties	66.4%	76.3%	69.4%	49.8%	60.1%	59.9%	58.5%
Spēja vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus	63.7%	68.0%	62.6%	54.8%	65.4%	68.7%	54.1%
Prasme aizstāvēt savas tiesības	60.2%	61.4%	58.6%	48.2%	70.9%	68.3%	49.4%
Datorzināšanas un prasmes	49.7%	55.5%	49.7%	26.8%	47.4%	54.5%	48.5%
Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	42.6%	50.5%	41.9%	31.5%	28.4%	47.9%	40.7%
Prasmes darbā ar biroja iekārtām (ar kopēšanas iekārtām, ar faksa aparātu)	41.3%	46.5%	44.5%	23.8%	39.9%	36.3%	40.1%
Gatavība mainīt profesiju	27.5%	31.8%	26.9%	24.4%	22.8%	30.7%	21.6%

Vērtējot savam amatam izvirzītās prasības, 78.4% darba ņēmēju tās uzskata par adekvātām, bet 10.7% tās uzskata par pārāk augstām. Darba ņēmēji Zemgalē un Latgalē salīdzinoši biežāk uzskata, ka viņiem izvirzītās prasība ir pārāk augstas – attiecīgi 16.6% un 15.5%.

Lūgti novērtēt, cik lielā mērā darba devējs nodrošina saviem darbiniekiem dažādus labvēlīgus apstākļus, vairums darba ņēmēju atzīst, ka viņu darba devējs pilnībā nodrošina tādus apstākļus, kā darba algas regulāru samaksu (88.1%), iespēju pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas) (81.8%), regulāru darba ritmu (80.1%), labas attiecības darba kolektīvā (79.3%) un darba dienas ilgumu atbilstoši darba līgumam (78.5%).

Darba apstākļi, kurus, pēc darba ņēmēju domām, darba devēji nodrošina pilnā mērā

	Visi darba devēji	Rīga	Pierīga	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
Darba algas regulāra samaksa	88.1%	87.0%	88.3%	88.6%	90.3%	87.7%	88.2%
Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas)	81.8%	76.6%	84.7%	85.5%	81.8%	84.4%	86.7%
Regulārs darba ritms	80.1%	80.3%	82.0%	70.6%	80.1%	81.7%	82.2%
Labas attiecības darba kolektīvā	79.3%	79.3%	75.2%	75.7%	83.4%	79.7%	83.2%
Darba dienas ilgums atbilstoši darba līgumam	78.5%	79.2%	81.5%	65.0%	79.8%	79.7%	79.2%
Profesionālo prasmju izmantošana	78.0%	79.6%	78.2%	69.6%	76.9%	77.8%	80.7%
Darba pienākumu apjoms atbilstoši kvalifikācijai	76.6%	79.0%	81.0%	66.1%	74.6%	79.9%	70.6%
Materiāli-tehniskais nodrošinājums darba veikšanai	70.6%	71.6%	72.2%	59.9%	72.0%	69.9%	72.0%
Profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja	44.9%	52.6%	38.5%	41.5%	35.3%	37.6%	51.5%
Jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana	42.8%	47.0%	40.4%	34.6%	47.8%	38.5%	39.0%
Konkurētspējīga darba alga	29.4%	32.0%	21.6%	22.0%	41.7%	30.8%	24.6%
Profesionālās izaugsme iespējas	27.5%	32.9%	23.6%	26.7%	23.4%	25.8%	24.5%
Papildus labumu saņemšana (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	18.1%	23.4%	14.2%	8.7%	15.0%	15.6%	21.1%

83.8% darba ņēmēju nav arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas, kas var palīdzēt aizstāvēt darba ņēmēju tiesības, biedri, bet 14.8% ir arodbiedrības biedri. Ievērojami vairāk arodbiedrības biedru ir Latgalē (29.4%), bet vismazāk Pierīgā (10.4%).

Pētījuma gaitā darba ņēmēji tika lūgti novērtēt cik lielas ir viņu izredzes atrast darbu 3 mēnešu laikā, ja viņi pēkšņi zaudētu darbu10 punktu skalā, kur 1 nozīmē „ļoti zemas izredzes", bet 10 – „ļoti augstas izredzes". Zemāk sniegti aritmētiski vidējie rādītāji darba ņēmēju vērtējumam.

Rīga	**6.59**
Pierīga	5.41
Vidzeme	4.95
Kurzeme	5.77
Zemgale	5.44
Latgale	4.56

13.7% darba ņēmēju ir nonākuši situācijā, kad viņu darba devējs ir piedāvājis izmaksāt daļu darba algas aploksnē. Visvairāk šādu darba ņēmēju ir Kurzemē (16.2%) un Rīgā (15.9%). 89.2% to darba ņēmēju, kuri bija saņēmuši darba devēja piedāvājumu izmaksāt daļu algas aploksnē, šo piedāvājumu arī pieņēma. Neskaitot Zemgali, kur šādu darba ņēmēju ir vismazāk (75%), pārējos reģionos statistiski nozīmīgas atšķirības nav vērojamas.

Savukārt 6.6% darba ņēmēju atzīst, ka paši ir lūguši darba devēju izmaksāt tiem daļu algas aploksnē, un visvairāk šādu darba ņēmēju ir Kurzemē (9.7%). Kā galvenie iemesli šādam lūgumam visbiežāk ir minēta nepieciešamība pēc lielākas algas uz „rokas" (66.6%) un nepieciešamība veikt patēriņa kredīta apmaksu (15.2%).

Mobilitāte

24.6% respondentu nekad nav mainījuši savu dzīvesvietu, 39.5% savā dzīvesvietā ir nodzīvojuši ilgāk par 10 gadiem, 12.2% 5-10 gadus, 10.6% 1-3 gadus, bet 5,3% mazāk par gadu. Visvairāk to respondentu, kuri nekad nav mainījuši savu dzīvesvietu, atrodas Vidzemē (39.2%) un Latgalē (37.5%).

Puse (49.1%) to respondentu, kuri ir mainījuši dzīvesvietu, uz savu pašreizējo dzīvesvietu ir pārcēlušies dzīvot ģimenes apstākļu dēļ. Kā nākamie izplatītākie iemesli minēti sakarā ar īpašuma atgūšanu, iegādi vai celtniecību (15.8%) un saistībā ar darbu (14.7%). Pierīgā un Rīgā, biežāk, kā citos reģionos, kā iemesls minēts saistībā ar darbu – attiecīgi 18.4% un 16.3%.

13.3% respondentu plāno tuvāko 3 gadu laikā mainīt savu faktisko dzīvesvietu. un visvairāk šādu respondentu ir Zemgalē (17.9%) un Latgalē (17.1%). Katrs trešais (35.6%), kurš plāno mainīt savu dzīvesvietu tuvāko 3 gadu laikā, plāno pārcelties uz citu vietu savā pašvaldībā, 18,2% plāno pārcelties uz Rīgu, 15.9% uz ārzemēm, 8.1% uz citu novadu, 5% uz citu pagastu savā novadā, 3.8% z Pierīgu, bet 13.4% vēl nav skaidri izlēmuši.

Trešā daļa respondentu (29.8%), kuri plāno mainīt savu dzīvesvietu, kā iemeslu min ģimenes apstākļus, 25.7% saistībā ar darbu, 13.5% saistībā ar mācībām, bet 11.3% kā iemeslu min lētāku dzīvi jaunajā dzīvesvietā.

83% respondentu pašreizējais darbs neatrodas ārpus savas pašvaldības robežām, 8.4% darbs atrodas citā tā paša novada pagastā, 4.8% citā novadā, bet 3.8% darbs atrodas citā reģionā. Pierīgā novērojams salīdzinoši mazāks skaits to respondentu, kuru darbs atrodas savas pašvaldības robežās – šajā reģionā tādu ir 70.1%.

Biežākie iemesli, kas minēti tam, ka respondents strādā citā pašvaldībā, ir konstatējums, ka savā pašvaldībā nevar atrast jebkādu darbu (31.1%), savas pašvaldības teritorijā nevar atrast darbu savā specialitātē (27.4%) un citur darbs ir labāk apmaksāts (27.1%). Vidzemē ir visvairāk to respondentu, kuri savas pašvaldībā nevar atrast jebkādu darbu (41.2%).

Trešā daļa respondentu nepiekristu strādāt citā pašvaldībā ne pie kādiem nosacījumiem, bet visbiežāk respondenti minējuši atalgojumu – 60.9% respondentu būtu ar mieru strādāt citā Latvijas pašvaldībā, ja saņemtu apmierinošu atalgojumu.

Nosacījumi, pie kādiem piekristu strādāt citā Latvijas pašvaldībā

Apmierinošs atalgojums	60,9%
Nepiekristu ne pie kādiem nosacījumiem	33,5%
Labi darba apstākļi	20,5%
Darbs jūsu profesijā	14,6%
Izaugsmes iespējas	13,0%
Ceļa izdevumu segšana no darbavietas puses	12,3%
Elastīgs darbalaiks	10,0%
Garantēta nodokļu nomaksa	9,9%
Ja šī darbavieta neatrastos ļoti tālu no dzīvesvietas	9,8%
Ja darbavietas tuvumā būtu mājoklis ar labiem dzīves apstākļiem	8,9%
Ja darbs būtu piemērots maniem ģimenes apstākļiem	7,3%
Bieži kursējošs sabiedriskais transports	5,8%
Iespēja iegūt papildu pieredzi	4,6%
Iespēja ar laiku uz turieni pārcelties pavisam	3,9%
Papildu atvaļinājums	3,4%

8. PASĀKUMI REĢIONĀLĀ DARBA TIRGUS KONKURĒTSPĒJAS STIPRINĀŠANAI

Pētījuma datu analīze liecina, ka Latvijas reģionu darba tirgus attīstību būtiski ietekmē vairākas problēmas, kuras saistītas ar uzņēmējdarbības vides attīstības veicināšanu, darba tirgus politiku, izglītības sistēmu, reģionālās attīstības problēmām un Nodarbinātības valsts aģentūras īstenotajiem pasākumiem. Pētījuma rezultāti ļauj izdarīt vairākus secinājumus un ieteikumus reģionālā darba tirgus konkurētspējas stiprināšanai. Lai arī katrs pasākums atsevišķi var dot zināmu ieguldījumu reģionu darba tirgus konkurētspējas stiprināšanā, tomēr jāuzsver, ka kompleksa pieeja sniegs jūtamāku ietekmi un atbildīgajām institūcijām jārīkojas saskaņoti pasākumu izstrādē un to ieviešanā.

Saskaņā ar pētījuma rezultātiem, praktiski visu valsts reģionu darba devēji un ņēmēji uzsver nepieciešamību pēc subsidētu prakses un darba vietu izveides veicināšanas gan pašvaldību, gan privātajos uzņēmumos, kas liecina par nepieciešamību pārskatīt pasākuma noteiktām personu grupām nosacījumus un paplašināt to bezdarbnieku mērķa grupas, kurām saskaņā ar spēkā esošajiem nosacījumiem ir tiesības piedalīties šajā pasākumā.

Fokusgrupu diskusiju rezultāti liecina, ka nepieciešams pārskatīt preventīvā bezdarba samazināšanas pasākuma „Komersantu nodarbināto personu reģionālās mobilitātes veicināšana" īstenošanas nosacījumus un samazināt ierobežojumus mobilitātes pabalstu saņemšanai. Saskaņā ar pasākuma nosacījumiem, ja bezdarbnieks atrod darbu, kas atrodas vismaz 20 kilometru attālumā no mājām, pirmajos četros mēnešos viņš var lūgt valstij nelielu pabalstu, kas segtu vai nu dzīvošanu citā pilsētā, vai arī transporta izdevumus. Tomēr reģionu darba ņēmēji un pašvaldību pārstāvji uzskata, ka šim pasākumam ir pārāk daudz ierobežojumu, kā, piemēram, pasākumam var pieteikties tikai tie, kas atraduši darbu privātajā sektorā, brīvajai darba vietai pirms tam vismaz nedēļu ir jābūt reģistrētai Nodarbinātības valsts aģentūras datu bāzē dzīvesvietā cilvēkam jābūt deklarētam vismaz gadu, ja darba līgums noslēgts uz sezonu, piemēram, tagad aktuāliem lauku darbiem, vai pat uz gadu vai diviem – pabalsts nepienākas, u.c.

Reģionu darba devēji un pašvaldību pārstāvji uzsver nepieciešamību izstrādāt mentoru programmu un attīstīt mentoru tīklu, kas risinātu gados vecāku un pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbinātību. Ņemot vērā, ka NVA jau pašlaik īsteno dotācijas darba algām, mentoru programma ļautu īstenot mentoru pieeju tādā formā, ka darba devējs gados vecāku cilvēku var pieņemt darbā mentora statusā, kas ļauj viņam nodot savas zināšanas un pieredzi, apmācīt jaunos darbiniekus un saglabāt savu vietu darba tirgū.

Kvalitatīvā pētījuma (fokusgrupu diskusiju) dalībnieki, raksturojot diskriminācijas darba tirgū izpausmes attiecībā pret atsevišķām iedzīvotāju grupām (gados vecāki cilvēki, jaunieši), iesaka izvērtēt iespēju nodrošināt dažādības vadības pieejas apmācības gan pašvaldību pārstāvjiem, gan uzņēmējiem.

Saskaņā ar pētījuma rezultātiem, jaunu darbavietu radīšanā nozīmīgu ieguldījumu var dot sociālās uzņēmējdarbības attīstīšana, kas liecina par nepieciešamību izstrādāt sociālās uzņēmējdarbības koncepciju, tās juridisko pamatojumu un veikt izmaiņas likumdošanā.

Praktiski visu reģionu darba devēji, pašvaldību pārstāvji un arī darba ņēmēji uzsver bezdarbnieku pabalstu negatīvo lomu bezdarbnieku motivēšanā atgriezties darba tirgū un aicina pārskatīt bezdarbnieka pabalsta izsniegšanas termiņus.

Līdz ar pieprasījuma pēc profesionāli izglītotiem speciālistiem paaugstināšanos aktualizējas nepieciešamība pēc profesionālās izglītības popularizēšanas. Šobrīd jauniešu vidū pastāvošos stereotipus un aizspriedumus par profesionālās izglītības zemo prestižu jākliedē ar mērķtiecīgām informatīvām kampaņām (aptverot jautājumus par profesionālās izglītības perspektīvām, nodarbinātības perspektīvām, profesionālās izglītības iestāžu sadarbību ar potenciālajiem darba devējiem, profesionālās izglītības iestāžu infrastruktūras modernizāciju utt.).

Tāpat pētījuma rezultāti liecina, ka pašvaldībām būtu nepieciešamas lielākas pilnvaras vidējās izglītības mācību programmu pielāgošanā savas pašvaldības, novada vai reģiona vajadzībām, tādējādi saistot iegūstamās izglītības saturu ar potenciālo darba devēju vajadzībām.

Gan reģionu darba devēji un ņēmēji, gan pašvaldību pārstāvji uzsver duālās izglītības modeļa ieviešanas nepieciešamību un tā priekšrocības jauniešu konkurētspējas darba tirgū paaugstināšanā. Duālajai profesionālās izglītības sistēmai raksturīgs ir tas, ka atbildība par to tiek dalīta starp valsti un darba devējiem, kurā mācību vieta var būt gan uzņēmums, gan profesionālās izglītības iestāde. Savu mācību vietu audzēkņi izvēlas pēc uzņēmuma, kurā viņi vēlētos strādāt. Ja jaunieti konkursa kārtībā uzņem duālajā profesionālajā izglītībā, viņš/viņa uzsāk praksi uzņēmumā, kur viņu apmāca sertificēts prakses vadītājs (prakses vadītāji tiek īpaši apmācīti), mācības notiek īstenā darba vidē, jaunietis saņem stipendiju. Daļu no prakses un stipendijas izmaksām sedz valsts, taču lielāko daļu – paši uzņēmumi. Daļu mācību laika jaunietis pavada profesionālās izglītības iestādēs, kur apgūst teorētiskus un vispārizglītojošus priekšmetus, turklāt teorētiskā mācību programma tiek pieskaņota uzņēmuma vajadzībām un profesijai, kuru jaunietis apgūst. Līdz ar to jaunietis iegūst specifiskas zināšanas un prasmes, kuras nepieciešamas konkrētā profesijā un pēc izglītības dokumenta saņemšanas ir nodrošināts ar darbu, un valstij šāda profesionālā izglītība izmaksā lētāk, jo nav jāveic ieguldījumi infrastruktūrā un dārgās iekārtās, pašā izglītības iestādē notiek tikai teorētisko priekšmetu apguve.

Cits pasākumu kopums izglītības jomā saistās ar karjeras izglītību un, saskaņā ar pētījuma rezultātiem, nepieciešams izstrādāt karjeras izglītības programmu valstī paredzot, ka šī programmas ietvaros jauniešiem būs iespējams saņemt reģionāli specifisku informāciju par profesiju pieprasījumu un atalgojuma līmeņiem, lai tie varētu pieņemt informētākus lēmumus savas profesijas izvēlē.

Praktiski visos valsts plānošanas reģionos dominēja kritiska attieksme pret Nodarbinātības valsts aģentūras īstenotajiem apmācību kursiem, turklāt gan pret apmācību pasākumiem bezdarbniekiem, gan arī pret apmācību kursiem Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumu ietvaros un Mūžizglītības pasākumiem nodarbinātām personām. Galvenie darba devēju, darba ņēmēju

un pašvaldību pārstāvju iebildumi ir saistīti ar šo apmācību pasākumu satura atrautību no reālajām darba tirgus vajadzībām un apmācību kursu kvalitāti. Ņemot vērā šos kritiskos iebildumus NVA, apmācību pasākumu izstrādē būtu jāsadarbojas ar reģionu darba devējiem, izzinot uzņēmēju vajadzības. Ievērojot darba tirgus attīstības dinamiku, šādai sadarbībai jābūt regulārai, specifiskai katram reģionam un jāparedz apmācību pasākumu post factum novērtējums pēc apmācību programmu vai kursu beigām, kuru sniegtu darba devēji. Tajā pašā laikā, NVA jāpievērš lielāka vērība apmācību kursu īstenotāju (mācību centru un citu izglītības iestāžu) profesionālajai kompetencei, selekcijai un kontrolei apmācību kursu īstenošanas laikā.

Citi pasākumi, kuri tiešā veidā attiecas uz NVA, ir saistīti ar pasākumiem noteiktām cilvēku grupām. Pētījuma rezultāti liecina, ka īpašs atbalsts nepieciešams pirmspensijas vecuma cilvēkiem un jauniešiem, kas nozīmē, ka abām šīm grupām iespēju robežās jāpiešķir prioritāte, īstenojot gan apmācību pasākumus, gan, īpaši jauniešiem, pasākumus komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai. Tāpat īpaša uzmanība jāpievērš un atbalsts jāsniedz tiem bezdarbniekiem, kuri ir bijuši uzņēmumu vai struktūrvienību vadītāji, jo šai bezdarbnieku grupai piemīt specifiskas uzņēmējdarbības zināšanas un prasmes, kuras nepieciešams saglabāt un motivēt šos cilvēkus atgriezties darba tirgū. Iespējams, NVA šai bezdarbnieku grupai būtu nepieciešams radīt īpašu specifisku atbalsta vai pasākumu programmu.

Visbeidzot, pētījuma rezultāti liecina par nepieciešamību pēc ciešākas NVA un pašvaldību sadarbības, iesaistot pašvaldības NVA atsevišķu pasākumu izstrādē un īstenošanā, piemēram, nodarbinot bezdarbniekus pašvaldībās (subsidētās darbavietas), tādējādi atslogojot pašvaldību sociālo budžetu.

Pētījuma rezultāti liecina par dažādiem sociāli – ekonomiskās attīstības līmeņiem ne tikai reģionālā griezumā, bet arī starp lielajām un mazajām pilsētām. Lai mazinātu sociāli-ekonomiskās attīstības atšķirības un paaugstinātu mazāk attīstīto novadu un pilsētu konkurētspēju, nepieciešams izvērtēt iespēju diferencēt uzņēmumu nodokļu apjomu dažādam pilsētām un reģioniem. Tāpat reģionu uzņēmēju konkurētspēju paaugstinātu jauno uzņēmēju kreditēšanas programma un inovāciju ieviesēju uzņēmēju atbalsta

programma. Savukārt reģiona konkurētspēju paaugstinātu plānošanas reģionu un pašvaldību atbalsts uzņēmumiem, kuri ir gatavi pārvietot daļu no sava uzņēmuma darbības operācijām uz šo reģionu un pašvaldību.

Plānošanas reģioni savas kompetences ietvaros nodrošina reģiona attīstības plānošanu, koordināciju, pašvaldību un citu valsts pārvaldes iestāžu sadarbību. Saskaņā ar pētījuma rezultātiem, nepieciešams intensīvāks plānošanas reģionu ieguldījums labākas komunikācijas veidošanā starp pašvaldībām un valsts institūcijām, iesaistot pašvaldības reģionāli svarīgu lēmumu pieņemšanā (piem., veidotu bezdarbnieku apmācību programmu satura noteikšanā atbilstoši vietējā darba tirgus vajadzībām). Tāpat plānošanas reģioniem jāattīsta saites starp izglītības iestādēm, uzņēmējiem, valsts institūcijām un pašvaldībām.

Pašvaldībās un reģionos strādājošo uzņēmēju un strādājošo darbinieku saglabāšana sava novada vai reģiona robežās ir būtisks faktors reģiona darba tirgus konkurētspējas saglabāšanā un stiprināšanā. Lai gan iekšējās un ārējās mobilitātes procesi ir atkarīgi no daudziem objektīviem un subjektīviem faktoriem, tomēr tādi pasākumi, kā mājokļu politikas atbalsts (t.sk. jaunām ģimenēm) un citi pasākumi labvēlīgu dzīves apstākļu veicināšanai pašvaldībā/reģionā strādājošiem uzņēmējiem un strādājošiem darbiniekiem var būtiski ietekmēt nodarbināto iedzīvotāju migrācijas procesus.

Pētījums liecina par nepieciešamību plānošanas reģionu administrācijām saņemt regulāru un visaptverošu informāciju par darba tirgus situāciju un attīstības tendencēm savā reģionā līdz novadu un pašvaldību līmenim. Lai to nodrošinātu, nepieciešams plānot un veikt regulārus sistemātiskus pētījumus par tautsaimniecības attīstību reģionos.