

Cilvēkresursi darba tirgū

Cilvēkresursu kā darbaspēka pieejamības analīze
Austrumlatgales darba tirgū sociāli-ekonomiskajā aspektā

Egils Rutkovskis



Saturs

Ievads:

- A. *Pētījuma mērķi*
- B. *Informācijas iegūšanas metode*

I. Cilvēkresursu veidošanās darba tirgū – kā notiek informācijas aprīte?

II. Cilvēkresursu veidošanās Austrumlatgales darba tirgū

- A. *Latgales darba tirgus raksturojums*
- B. *Darba vietu un cilvēkresursu veidošanās*
- C. *Nozaru ieguldījumi cilvēkresursu veidošanā*
- D. *Uzņēmēju un mācību iestāžu sadarbības raksturojums*
- E. *Varas struktūru loma cilvēkresursu veidošanā un reģiona ekonomiskajā attīstībā*

III. Cilvēkresursu pieprasījuma un piedāvājuma raksturojums Austrumlatgales darba tirgū

- A. *Daugavpils uzņēmumu vadītāju aptaujas rezultāti*
- B. *Daugavpils, Preiļu, Krāslavas pilsētu un rajonu iedzīvotāju aptaujas rezultāti*
- C. *Daugavpils bezdarbnieku aptaujas rezultāti*

Pētījuma mērķi

- ❑ Veicināt uz pētījumu rezultātiem balstītu nodarbinātības un sociālas politikas programmu radīšanu, programmu Latgales rajonu līdzsvarotībai un ilgtspējīgai attīstībai uzlabošanu, radīt pamatotu un efektīvu lēmumu pieņemšanas analītisko bāzi, līdz ar to veicinot nodarbinātības pieaugumu, iekļaujoša darba tirgus izveidi un Latgales tautsaimniecības vispārēju attīstību.

Projekta mērķi:

- ❑ analizēt situāciju darba tirgū cilvēkresursu attīstībai un nodarbinātības veicināšanai.
- ❑ izmantojot socioloģijas un ekonomikas zinātniskās metodes, savākt ticamu informāciju un izanalizēt cilvēkresursu, kā darba spēka pieejamību Austrumlatgales darba tirgū nodarbinātības problēmu risināšanai Latgalē.

“Daugavpils pilsētas cilvēkresursu, kā darba spēka pieejamības analīze nodarbinātības problēmu risināšanai Austrumlatgales darba tirgū” konkrētais mērķis:

- ❑ veikt pētījumu par cilvēkresursiem kā darba spēka pieejamību Austrumlatgales darba tirgū, kā arī veikt monitoringu ar mērķi noteikt nepieciešamos aktīvos un preventīvos pasākumus un izmaiņas likumdošanas aktos problēmas novēršanai.



Informācijas iegūšanas metode

Padziļinātās intervijas ar nodarbinātības politikas veicējiem.

Izlase: Daugavpils pilsētas domes Pilsētas attīstības departamenta ieteiktie eksperti un intervēto ekspertu ieteiktie nodarbinātības politikas veicēji, kopā 15 respondenti*), tai skaitā:

NVA Daugavpils filiāles konsultatīvās padomes locekļi:

1 NVA Daugavpils filiāle	Varšavas ielā 18	Direktors	Jānis Vanags
2 Daugavpils rajona partnerība	Rīgas ielā 2	Sekretariāta vadītāja	Inga Krekele
3 SIA "Darba drošības serviss"	Saules ielā 38	Direktors	Vladislavs Rudņevs
4 Latvijas Dzelzceļa mācību centrs	Varšavas ielā 49	Daugavpils nodaļas vadītājs	Andris Samušs
5 Daugavpils pilsētas dome	K.Valdemāra 1	Domes lietu pārvaldniece	Helēna Soldatjonoka

Daugavpils pilsētas domes Pilsētas attīstības departamenta ieteiktie nodarbinātības politikas veicēji

6 Daugavpils direktoru un uzņēmēju padome	K.Valdemāra 13	Direktora vietnieks	Aleksandrs Gusevs
7 Dienvidlatgales reģiona profesionālās izglītības un nodarbinātības padome	Parādes iela 1	Sekretariāta vadītāja	Eridiāna Oļehnoviča

Mācību iestāžu vadītāji

8 Daugavpils Universitāte	Vienības ielā 13	Zinātņu prorektors	Arvīds Barševskis
9 Rīgas Tehniskās universitātes Daugavpils filiāle	Smilšu ielā 90	Direktors	Guntis Strautmanis

Darba devēju pārstāvji:

10 Axon Cable, Elektrotehnisko iekārtu un elektromateriālu ražošana	Višķu ielā 21C	Personāla vadītāja	Ināra Matkēviča
11 Magistr SIA Autoremonts, auto tirdzniecība, tekstilizstrādājumu ražošana u.c.	Kandavas ielā 19	Uzņēmuma vadītāja	Dovoreckaja Tatjana Jevgenjevna

Darba ņēmēji, kuri ir strādājuši ārzemēs un pārdomā turpmākos darba iespēju variantus - strādāt Daugavpilī vai ārzemēs:

12 Strādājusi par oficianti Itālijā. Daugavpilī mācās vidusskolā.	Vecums 18 gadi.	Veronika
13 Strādājis par palīgstrādnieku pārtikas rūpniecībā Anglijā. Daugavpilī strādā apsardzē un klubā par administratoru.	Vecums 31 gads.	Andrejs

Darba ņēmēji, kuri ir strādājuši ārzemēs un pārdomā iespējas dibināt savu uzņēmumu Daugavpilī vai turpināt darbu ārzemēs.

14 Strādājis par palīgstrādnieku lauksaimniecības servisā montāžnieku brigādē Anglijā. Daugavpilī studē universitātē, strādā par administratoru. Plāno atvērt savu biznesu Daugavpilī vai Ķīnā.	Vecums 23 gadi	Vladimirs
15 Strādājis par kvalificētu strādnieku Anglijā. Daugavpilī strādā valsts struktūrā, kalpotājs. Grib veidot savu ēku remonta pakalpojumu brigādi.	Vecums 25 gadi	Nikita

Interviju veikšanas laiks: 2007. gada 23. marts – 20. aprīlis.

Intervijas vidējais ilgums: 1 stunda 15 minūtes

*) Pētījumā analizētās intervijas ir anonīmas. Privātpersonu – darba ņēmēju vārdi ir mainīti.

Cilvēkresursu veidošanās darba tirgū – kā notiek informācijas aprīte?



Uzņēmuma idejas izstrāde



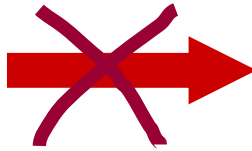
Produkta sarežģītība un resursi

- Sarežģītāka un dārgāka produkta / pakalpojuma ražošana saistās ar
 - sarežģītākām un dārgākām tehnoloģijām,
 - augstāku un dārgāku darbaspēka kvalifikāciju,
 - lielākiem ieguldījumiem un lielāku pievienoto vērtību.

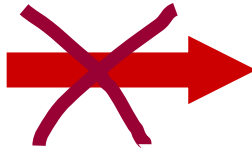


Ieguldījumu zaudēšanas riski

- ❑ Ieguldīt uzņēmumā lielus līdzekļus ir riskanti, ja darba tirgū trūkst darbinieku, kuri spēj ražot dārgus konkurētspējīgus produktus.



- ❑ Ieguldīt lielus resursus speciālistu apmācībā ir riskanti, ja nevar prognozēt darba tirgus pieprasījumu.



- ❑ Riski mazinās, ja darbaspēka kvalitāte atbilst uzņēmēju izvēlētajām darbības nozarēm un konkurētspējīgu produktu radīšanai.

Kā veidojas cilvēkresursu attīstība darba tirgū? (I)

- ❑ Uzņēmēji vēro tirgus situāciju un lemj par sava biznesa attīstību;
- ❑ Darba ņēmēji vēro
 - uzņēmēju komunicētos signālus – vērtē gaidāmo pieprasījumu;
 - citu darba ņēmēju signālus – vērtē darba tirgus tendences;
 - iespējas un nosacījumus citu valstu darba tirgos.



Kā veidojas cilvēkresursu attīstība darba tirgū? (II)

- ❑ Vadoties no darba tirgus izjūtas darba ņēmēji cenšas nodrošināt savai attīstībai nepieciešamos resursus:
 - dzīvei nepieciešamo patēriņu (uzturu, apģērbu, mājokli, ārstēšanu, atpūtu, transportu u.c.),
 - uzkrājumus neparedzētiem gadījumiem,
 - izglītību un profesionālo kvalifikāciju.

- ❑ Ja darba ienākumi neapmierina...



- ➔ ❑ ... var doties uz citu valstu darba tirgiem, kur darba ienākumi ir lielāki.



- ↓
- ❑ ... var pārkvalificēties citam darbam, celt kvalifikāciju, **apgūt darba tirgū augstāk vērtētas prasmes un zināšanas.**



Varas struktūru loma cilvēkresursu veidošanās procesos

- ❑ Vai manam uzņēmumam būs pietiekama izvēle darba tirgū?

Darba devēji



- ❑ Kādiem apmācības pakalpojumiem un programmām būs pieprasījums?



Izglītības sistēma

- ❑ Kas mums jāzina un jāprot, lai dzīvotu labāk?



Darba ņēmēji



- ❑ Varas struktūras var stimulēt komunikāciju cilvēkresursu attīstībā, sekmējot kopīgu atbildi uz atšķirīgi uzdoto jautājumu – "Ko darīt?"

Cilvēkresursu veidošanās Austrumlatgales darba tirgū

I Latgales darba tirgus raksturojums

II Darba vietu un cilvēkresursu veidošanās

III Nozaru ieguldījumi cilvēkresursu veidošanā

IV Uzņēmēju un mācību iestāžu sadarbības
raksturojums

V Varas struktūru loma cilvēkresursu
veidošanā un reģiona ekonomiskajā attīstībā

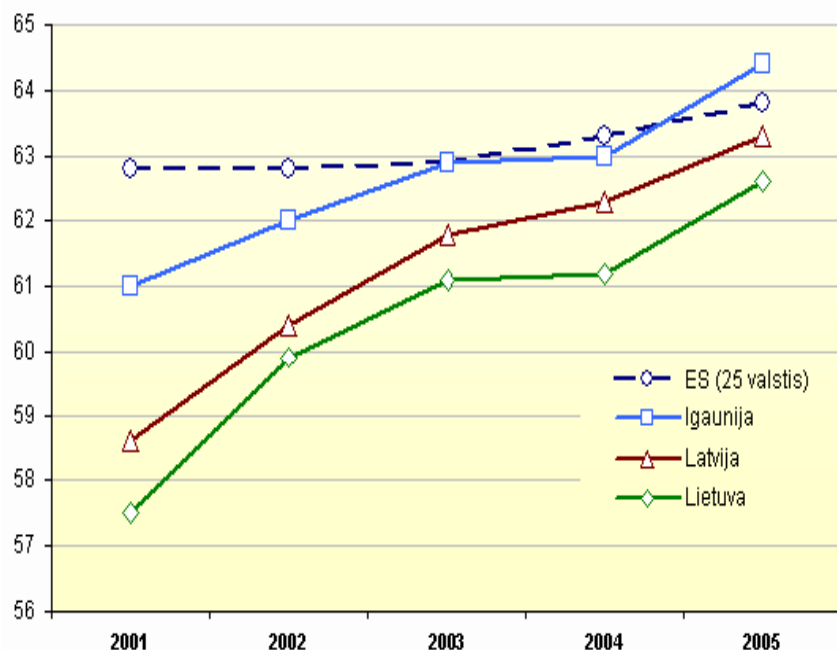


Latgales darba tirgus raksturojums (statistikas dati I)

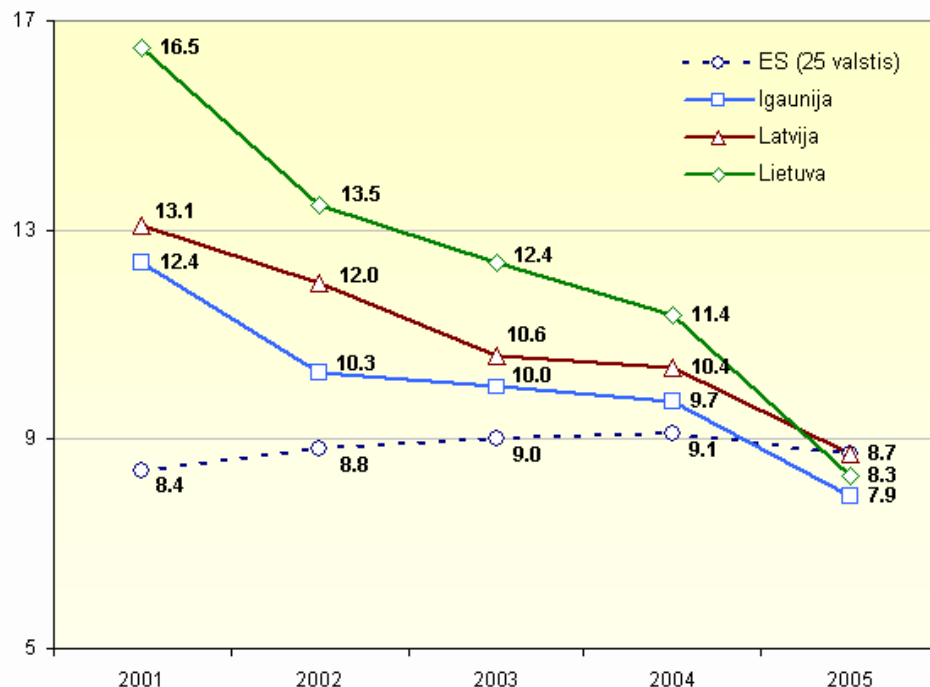
- Iedzīvotāju nodarbinātības līmenis un darba meklētāju īpatsvars Latvijā tuvojas ES (25 valstu) vidējam līmenim.

Cilvēkresursu pieejamība Latvijā un Latgalē samazinās.

Nodarbinātības līmenis iedzīvotājiem 15-64 gadu vecumā ES un Baltijas valstīs pēdējo piecu gadu laikā, %



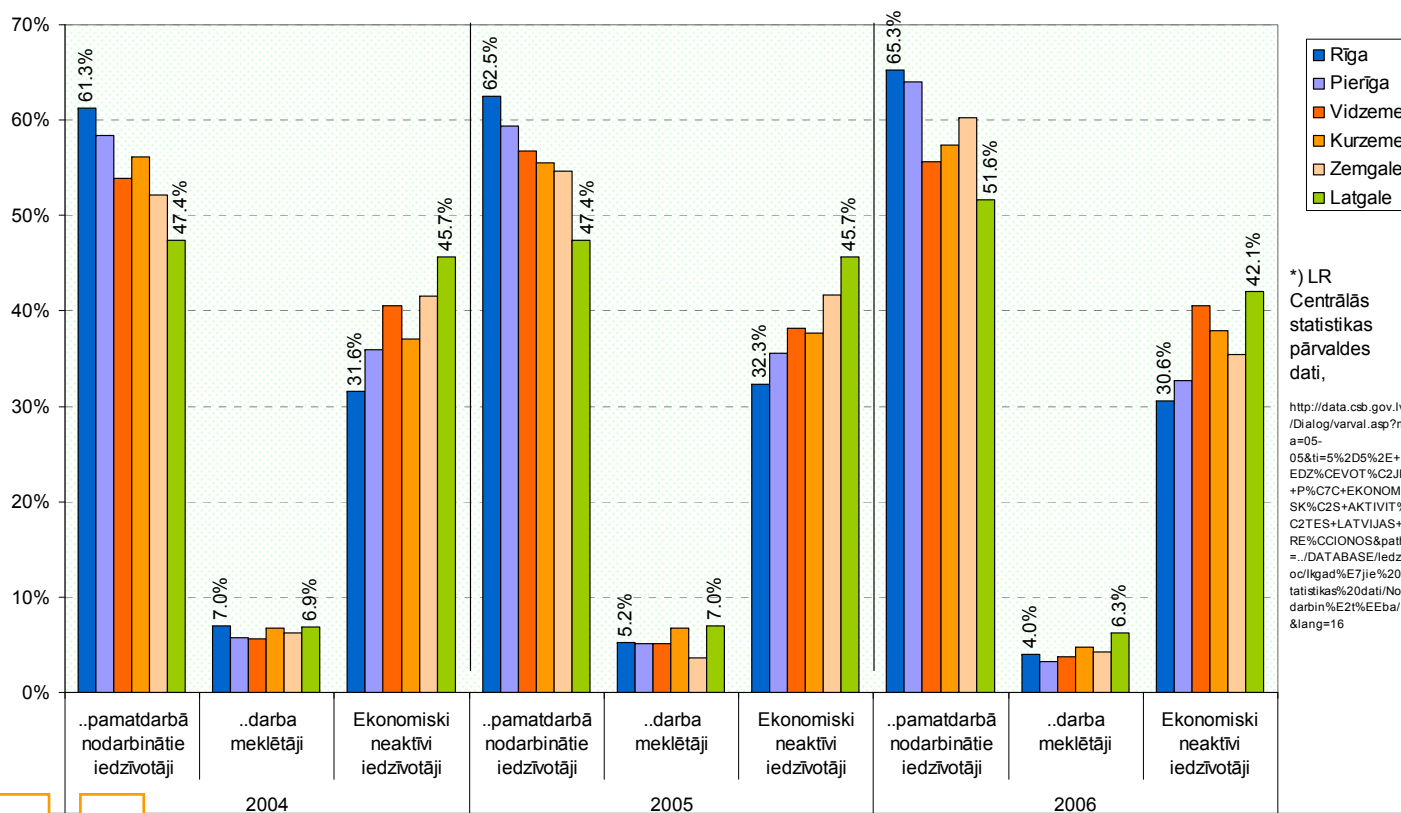
Darba meklētāju īpatsvari 15-74 gadu vecumā ES un Baltijas valstīs pēdējo piecu gadu laikā, %



Latgales darba tirgus raksturojums (statistikas dati II)

- 2004.-2006. gadā Latgalē un citos Latvijas reģionos pamatdarbā nodarbināto iedzīvotāju īpatsvars pieaug un **ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju daļa sarūk**.
- Latgalē** darba meklētāju un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju īpatsvars ir lielāks, kā citos reģionos – **potenciāli pieejamo cilvēkresursu ir vairāk**.

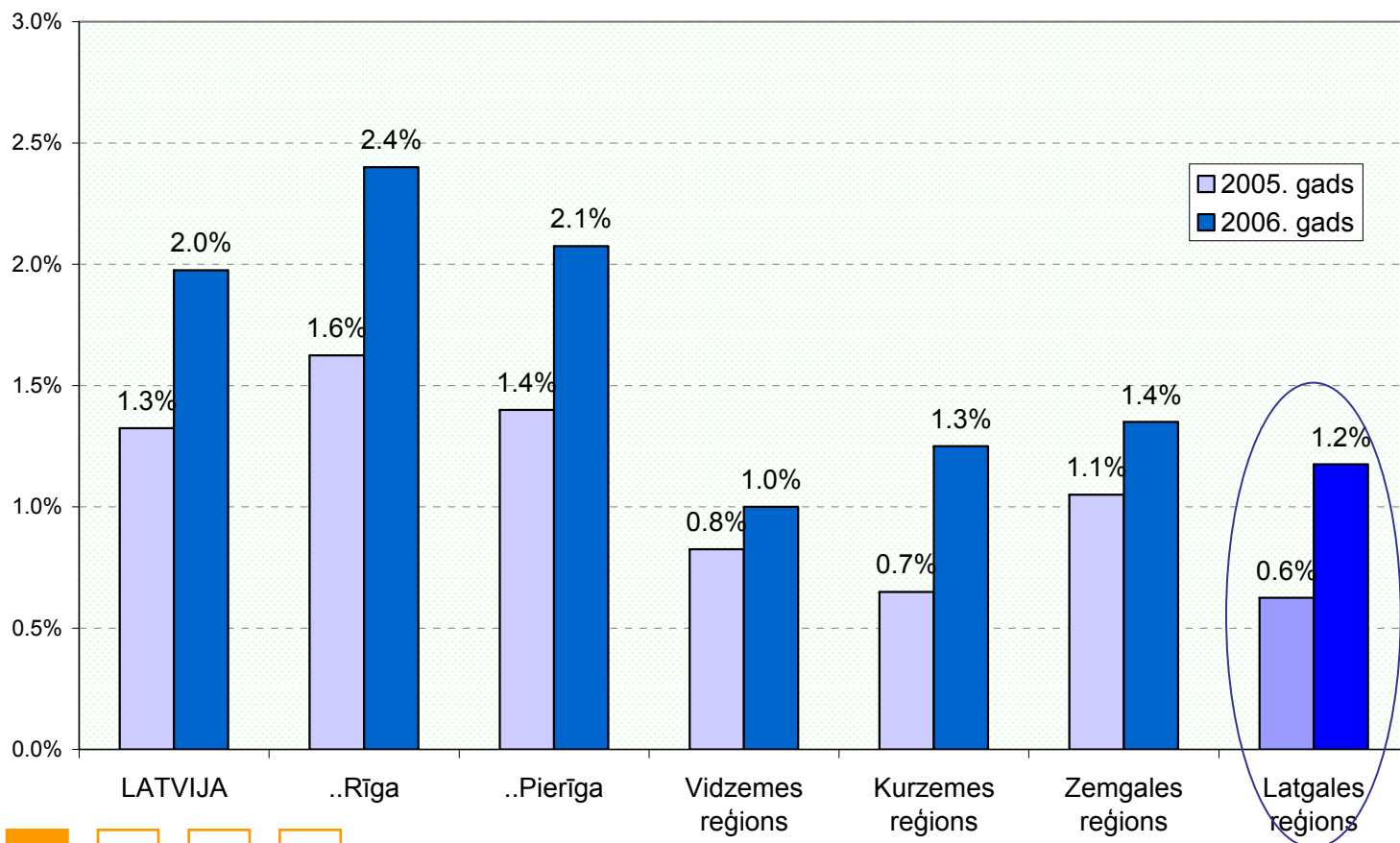
IEDZĪVOTĀJI PĒC EKONOMISKĀS AKTIVITĀTES LATVIJAS REĢIONOS, *)
procentos no iedzīvotāju kopskaita 15-74 gadu vecuma grupā



Latgales darba tirgus raksturojums (statistikas dati III)

- Brīvo darbavietu īpatsvars Latgalē ir mazāks, kā Rīgas reģionā – darba devēju **vietējā konkurence par cilvēkresursu piesaistišanu Latgalē ir mazāka.**

BRĪVO DARBVIETU*) ĪPATSVARS KOPĒJĀ DARBVIETU SKAITĀ,
PROCENTOS PA REĢIONIEM **) (vidēji gadā)



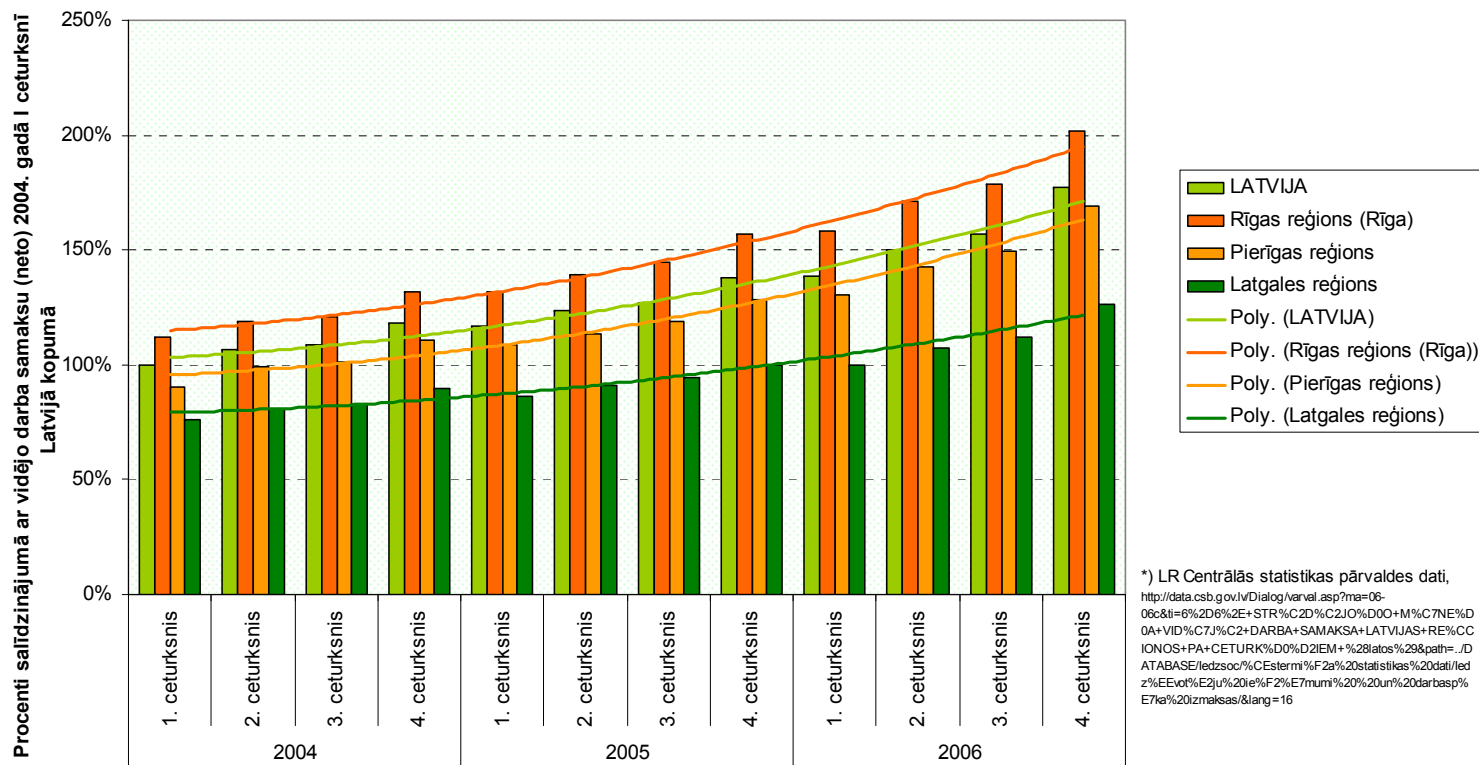
*) Par brīvu darbvieta tiek uzskatīta darbvieta, kurai pretendents nav izvēlēts un līgums nav noslēgts, un darba devējs veic aktīvus pasākumus, lai atrastu tai piemērotu pretendentu ārpus savu darbinieku vidus, un gatavojas to aizpildīt nekavējoties vai tuvāko 3 mēnešu laikā.

**) LR Centrālās statistikas pārvaldes dati,
http://data.csb.gov.lv/Dialog/var_val.asp?ma=05-32c&ti=5%2D32%2E+BR%CEV%C2S+DARBVIETAS+PA+RE%CCIONIEM+CETURK%D0%D2A+BEIG%C2S&path=../DATABASE/ledzoc/%CEstermi%F2a%20statistikas%20dati/Nodarbin%E2t%EEba%20un%20bezdars/bs/&lang=16

Latgales darba tirgus raksturojums (statistikas dati IV)

- ❑ **Latgales darba tirgu ietekmē starpreģionālā konkurence.** Rīgas un Pierīgas reģionā darba algas piedāvājums ir augstāks. 2004.-2006. gadā mēneša vidējās darba samaksas (neto) reģionālā atšķirība pieauga.

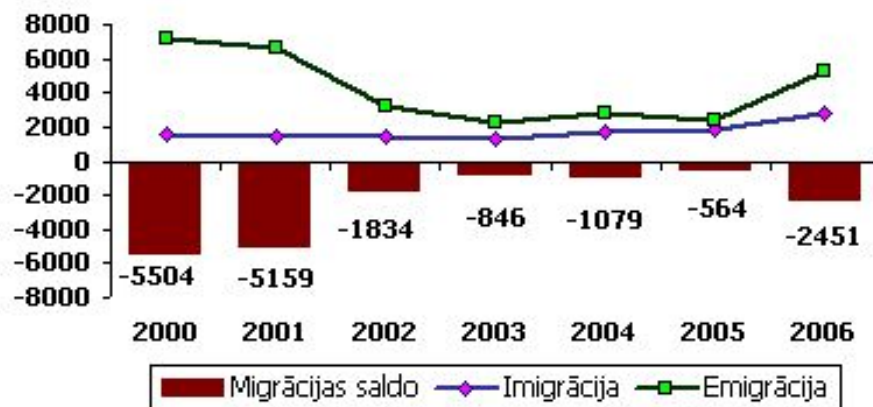
**STRĀDĀJOŠO MĒNEŠA VIDĒJĀS DARBA SAMAKSAS (neto) IZMAIŅAS
LATVIJAS REĢIONOS PA CETURKŠNIEM *)**



Latgales darba tirgus raksturojums (statistikas dati V)

- ❑ Darbaspēka **starpvalstu migrācija** maz saistās ar darba ņēmēju **pastāvīgu aizceļošanu** (ar pastāvīgu darbu un dzīvi ārzemēs).
- ❑ 2006. gadā migrācijas rezultātā Latvijas iedzīvotāju skaits samazinājās par 2451 cilvēku.

Iedzīvotāju **ilgtermiņa*** migrācija 2000. - 2006. gadā
(cilvēku skaits)



LR Centrālās statistikas pārvaldes dati

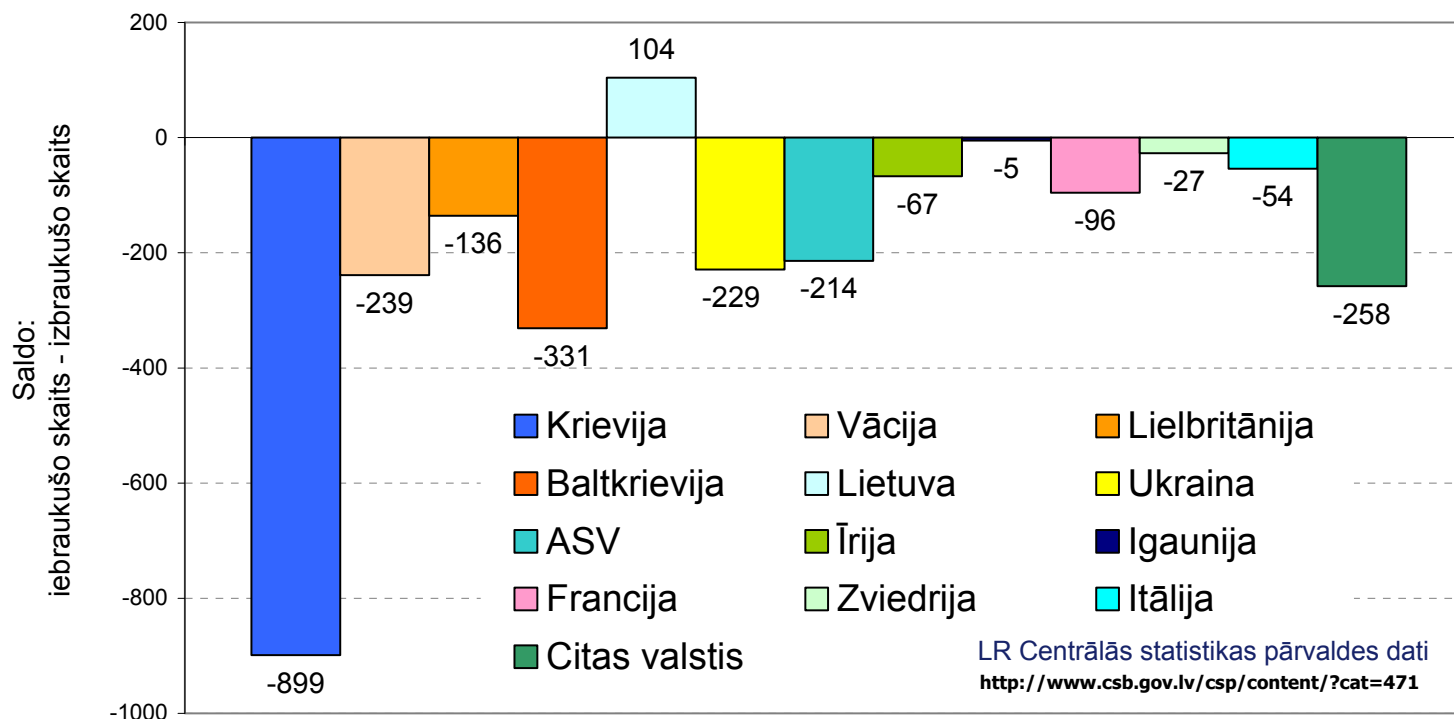
<http://www.csb.gov.lv/csp/content/?cat=471>

*) Ilgtermiņa migranti saskaņā ar ANO Rekomendācijām ir personas, kuras ierodas attiecīgajā valstī vai administratīvajā teritorijā ar mērķi apmesties uz pastāvīgu dzīvi vai vismaz uz vienu gadu, vai izbrauc no tās uz citu pastāvīgo dzīvesvietu.

Latgales darba tirgus raksturojums (statistikas dati VI)

- ❑ Darbaspēka ilgtermiņa aizceļošana no Latvijas 2006. gadā izteiktāk bija vērsta uz Krieviju.
- ❑ Aizceļošana dominēja arī virzienā uz citām valstīm (izņemot Lietuvu).

2006. gada ilgtermiņa migrācijas apgrozījums
sadalījumā pa valstīm



Nodarbinātības veidotāju skatījums uz Latgales darba tirgu (I)

- Daugavpilī un rajonā asi **jūtams darbaspēka trūkums.**

"Visās nozarēs trūkst darbinieku. Domāju, ka jebkuras nozares darba devēji to pašu teiks, ko es saku par būvniecību. Vienīgais, varbūt valsts struktūrās nav asu problēmu. Komercsabiedrībās viena un tā pati problēma – trūkst darbinieku, galvenokārt atalgojuma dēļ."

- Bezdarbs mazinās, bet pastāv vienlaicīgi ar darbaspēka trūkumu.

"Mēs pienācām pie tā, ka pieprasījums un piedāvājums ir izlīdzinājies – ir bezdarbs un ir darbaspēks. Iepriekšējos gados ikdienas aprītē bija 150-200 vakances, tagad – ap 500 vakances. Tajā pašā laikā ir ap 5500 bezdarbnieku uzskaitē."

- 100% intervēto nodarbinātības politikas īstenotāju atzīmēja, ka Latgalē **darbaspēku neapmierina zemais atalgojuma līmenis.**

"NVA apkopotas vakances, kuras pietiekoši ilgu laiku ir neaizpildītas, neskatoties uz to, ka teorētiski mums bezdarbs pastāv. Galvenais cēlonis ir ļoti labi zināms – tā atalgojuma summa, kuru ir gatavs maksāt darba devējs, nav adekvāta tam atalgojumam, ko gribētu saņemt darbinieks."

"Piemēram, man radi brauc uz Rīgu strādāt celtniecības nozarē, jo Rīgā viņi ar to var nopelnīt krietni vairāk, nekā Daugavpilī. ... Rīgā celtniecības firmas piedāvā pietiekoši lētas kopmītnes u.tml. Materiālais ieguvums Rīgā ir krietni lielāks – braukt grupā un kopā īrēt vienu dzīvokli ir izdevīgāk, nekā strādāt Daugavpilī. Braukāšana atmaksājas".

"Daudz būtiskāk par aplokšņu algām ietekmē algas Īrijā tiem, kuri strādā uz lauka vai pie konveijera sīpolus tīra. Lūk, viņu algas jau ir konkurētspējīgas. Konstruktors brauc strādāt uz turieni. Esmu saskārusies ar šādām situācijām. Izglītoti cilvēki brauc prom un saka – jūs man varat maksāt 1000Ls, bet tur es varu nopelnīt 1500 un 2000Ls."



Nodarbinātības veidotāju skatījums uz Latgales darba tirgu (II)

❑ Zudusi darba motivācija, darbs zaudējis savu prestižo statusu.

"Ir ļoti daudz nekvalitatīvā darbaspēka, kurš īpaši nevēlas paaugstināt kvalifikāciju un atgriezties darba tirgū. Tas saistās ar tām „zivīm”, kuras piedāvā sociālie dienesti. Nekvalificēts strādnieks uz rokas var nopelnīt 84-85 Ls. Bet viņš zaudē maznodrošinātās ģimenes statusu – viņš neko neiegūst. Viņam katru dienu jāiet uz darbu, jāuztur ģimene, dzīvoklis.

Ja viņš nestrādā, tad ir maznodrošinātais, saņem dažādus pabalstus, ir atlaide par apkuri, par ūdeni, bērniem sociālie pakalpojumi u.c. Nestrādājot viņš saņem to pašu – gandrīz vairāk, nekā strādājot. Tāpēc viņš mēģina iegūt maznodrošinātā statusu un nelegāli piestrādāt. Sanāk, ka viens otrs maznodrošinātais ir turīgāks, nekā strādājošais."

"Ilga bezdarbs, ilgā bezizeja izveidojusi cilvēkos tādu izdzīvošanas ieradumu – izdzīvot bez darba, ar sociālajām programmām. Viņiem darbs kā tāds nav vajadzīgs. Viņi principā negrib strādāt. Nav svarīgi – par kādu naudu, kādā amatā. Attieksme pret darbu izmainījusies pat jaunatnei. Strādāt vairs nav prestiži."

"Strādājošo attieksme pret darbu ir ļoti krasi izmainījusies – nav motivācijas labi strādāt, piepūlēties, bet ir vēlme labi pelnīt."



Darba nēmēju skatījums uz Latgales darba tirgu (I)

- Stāvoklis uzlabojas - bezdarbs ir samazinājies. **Daugavpilī var atrast darbu, kurš sniedz iespēju apmaksātu tekošos izdevumus** (dzīvokļa īri, apģērbu, uzturu, atpūtu u.tml.).

(Veronika, 18 gadi) "Ja vēlas (Daugavpilī) strādāt un meklē darbu, tad var atrast. Pie kam diezgan neslikti nopelnīt. Nu tā, lai pietiktu dzīvei – 400-500Ls (pēc nodokļu nomaksas). Pietiek, lai apmaksātu dzīvokli, apģērbtos, aizietu izklaidēties, vēl kaut kādiem sīkumiem. Pēdējos 3 gados kļuvis labāk. Ir atvērušies vairāki uzņēmumi, vairāk tiek pieprasīti darbinieki."

(Vladimirs, 23 gadi) "...Nevar teikt, ka nav darba – darba ir papildnam. Bet ja es strādāšu par sargu vai apkopēju, es saņemšu 100 Ls. Lēto darbu ir ļoti daudz. ... Iztikt nevar par tiem 100 Ls. Kamēr esmu jauns, varu strādāt vairākos darbos. Bet cik ilgi es to pavilkšu?"

(Nikita, 25 gadi) "...kopumā viss mainās uz labo pusi, sāk kaut kas nokārtoties. Vieglāk atrast darbu. Agrāk nebija tik daudz iespēju sevi parādīt, attīstīt. ... "

(Andrejs, 31 gads) "Cilvēks, kurš nav slinks var atrast darbu un strādāt. Vasaras periodā ir vieglāk, jo, piemēram, aktīvāk notiek dažādi celtniecības darbi. Celtniecībā arī labi maksā, ir cēlušies tarifi. Savukārt valsts darbā ir lielāka stabilitāte, tur varbūt mazāk maksā, bet ir iespēja strādāt vēl vienā darbā."



Darba nēmēju skatījums uz Latgales darba tirgu (II)

- ❑ **Nav pietiekošas stabilitātes sajūtas.** Darba tirgus Daugavpilī pašlaik orientēts uz "šodienas eksistenci".
- ❑ **Pietrūkst iespējas ar darba ienākumiem izveidot dzīves ekonomisko pamatu ilgākam laikposmam.**

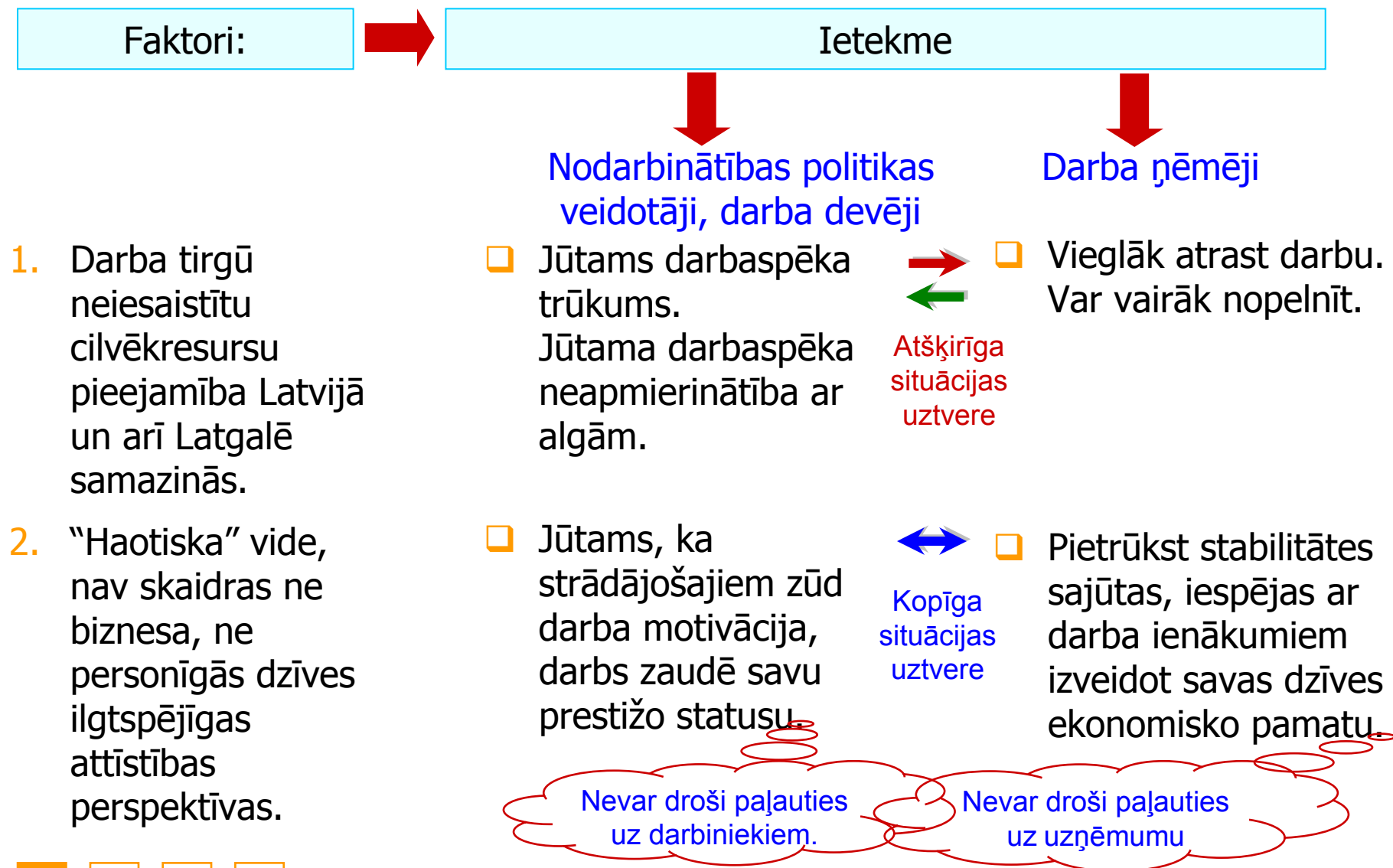
(Vladimirs, 23 gadi) "Lielākā daļa jaunieši aizbrauc, bet ne tikai - arvien vairāk arī cilvēki gados aizdomājas par iespēju nopelnīt ārzemēs. Uz doto brīdi mums Daugavpilī ir daudz problēmu. Tās nedod pietiekami daudz iespēju mums šeit strādāt un nopelnīt. Nav iemeslu tikai dēļ eksistēšanas palikt šeit. Darba algas nav tik lielas. ...Taisīt savu biznesu var, bet jābūt kaut kādam materiālam pamatam. Tāpat sanāk braukt uz ārzemēm, lai to iegūtu."

(Andrejs, 31 gads) "Bet kopumā situācija ir sarežģīta. Piemēram, brālis ir students un viņam ir grūtības atrast normālu darbu. Izglītība ir dārga, jāmaksā 60 Ls. Es viņam palīdzu. Bērns jāskolo arī un vēl sevi jāuztur... "

(Nikita, 25 gadi) "... Laba darba vieta ir stabila iespēja nopelnīt, nevis īslaicīga – lai es zinātu, ka varu sevi nodrošināt, nevis tuvākos 2-3 gadus labi nopelnīt un viss, tālāk nav skaidrs kas un kā, bet lai stabila iespēja pelnīt būtu 20-30 gadus. Lai man nevajadzētu baidīties veidot ģimeni. Pagaidām tādu stabilitāti īpaši nejūt. Kaut kas tiek darīts lietas labā, nav vairs gluži kā 4 gadus atpakaļ, bet tomēr nav tas līmenis, kuru gribētos. Tagad daudzi var izvēlēties kur strādāt – var pateikt, nē, es te negribu, tur ir labāki nosacījumi. Taču tāpat, ņemot vērā šos piedāvājumus, neizveidosi ne ģimeni, neko. Algu līmenis nav pietiekami augsts."



Kopsavilkums



Cilvēkresursu veidošanās Austrumlatgales darba tirgū

I Latgales darba tirgus raksturojums

II Cilvēkresursu un darba vietu veidošanās

III Nozaru ieguldījumi cilvēkresursu veidošanā

IV Uzņēmēju un mācību iestāžu sadarbības
raksturojums

V Varas struktūru loma cilvēkresursu veidošanā
un reģiona ekonomiskajā attīstībā



Cilvēkresursu veidošanās (I)

- ❑ Strādājošajiem Daugavpilī ir **motivācija mācīties**, jo izglītība
 - pavairo darbinieka mobilitāti uzņēmuma / nozares ietvaros;
 - ceļ darbinieka vērtību uzņēmumā.

"Esošajiem brigadieriem, meistariem iesaka – mācies! Un tā kā viņš jau ir strādājis, pēc tam var pāriet citā amatā. Mācās ļoti daudz, jebkurā struktūrā. Es pat citreiz apbrīnoju – nu kā, 45, 50, pat pāri 50 gadiem, bet cilvēki mācās. Viņi saka – neko darīt, laiki tādi, priekšnieks ieteica mācīties, jo mana specialitāte varbūt pēc pāris gadiem vairs nebūs, bet tur (citos darbos) trūkst.

Ne jau jaunu specialitāti apgūst, bet, piemēram, viņš bija meistars cehā, pārzina tehnoloģiju, bet inženierim-tehnologam ir bišķiņ cita specifika, jādomā ko uzlabot. Protams, visos atbildīgos amatos tiek tikai ar augstāko izglītību.

... Tās prasības aug un ja tu gribi noturēties darba tirgū, tad ir jāmācās. ... Ja uzņēmums redz, ka viņam vajag speciālistu, viņš piedāvā un kaut ko sedz, bet daudzās vietās neapmaksā neko - pašam jāapmaksā mācības."

- ❑ Darba tirgus tendenču izskaidrošana individuālā līmenī un uzņēmuma atbalsts rosina darbiniekus mācīties.



Cilvēkresursu veidošanās (II)

- Augstākajai izglītībai Latvijā ir ļoti liels pieprasījums.

2005./2006. mācību gadā valsts un juridisko personu dibinātajās augstskolās un koledžās kopā studēja 131 125 studenti*).

- Pēc studējošo īpatsvara (567 uz 10 000 iedzīvotājiem) Latvija ieņēma otro vietu pasaulē aiz Kanādas, kur šis rādītājs bija 580. ASV bija 520 studenti uz 10 000 iedzīvotāju**).

- Pēc 1. kursa studentu skaita Latgale maz atšķiras no citiem Latvijas reģioniem***).

3.8.1. 1. kursā imatrikulēto studentu skaits atkarībā no reflektantu dzīvesvietas

		Valstī kopā	Novadi				
			Vidzeme	Kurzeme	Latgale	Zemgale	Rīga, Rīgas raj.
Studentu skaits		31738	4070	4645	4406	5463	13154
Procentos no kopskaita		100	13	15	14	17	41
T.sk.valsts augstskolas:							
Pilna laika studijas	Skaits	12550	1707	1978	1987	2077	4801
	%	100	14	16	16	17	38
Nepilna laika studijas	Skaits	8209	1263	1458	1036	1635	2817
	%	100	15	18	13	20	34
Juridisko personu dibinātās augstskolas	Skaits	10979	1100	1209	1383	1751	5536
	%	100	10	11	13	16	50
Iedzīvotāji	Skaits (tūkstoši)	2346	293	372	378	410	892
	Procentos no kopskaita	100	13	16	16	18	38

*) LR Centrālās statistikas pārvaldes dati, <http://data.csb.gov.lv/DATABASE/ledsoc/lkgadejie%20statistikas%20dati/lzglitiba%20un%20zinatne/lzglitiba%20un%20zinatne.asp>

**) Latvijas Universitātes mājas lapa, <http://www.lu.lv/laikraksts/izglitiba/167/index.html>

***) LR Izglītības un zinātnes ministrijas mājas lapa, <http://www.izm.gov.lv/print/default.aspx?tabID=16&lang=1&id=250>

Cilvēkresursu veidošanās (III)

- Latgales studenti pamatā **izvēlas savai dzīvesvietai tuvākās augstskolas** un tādās augstskolās kā Daugavpils universitāte, Rēzeknes augstskola, līdz 80-85% studējošo kontingenta veido attiecīgā reģiona iedzīvotāji *).



Latgales augstskolas intensīvi gatavo
Latgales jauno darbaspēku
Latgales uzņēmumiem.

*) LR Izglītības un zinātnes ministrijas mājas lapa, <http://www.izm.gov.lv/print/default.aspx?tabID=16&lang=1&id=250>



Pietrūkst cilvēkresursu un darbavietu veidošanās koordinācijas (I)

❑ Latgales augstskolas darba tirgum sniedz

plašu piedāvājumu
juristu, psihologu,
ekonomistu,
skolotāju
specialitātēs.



Ir labvēlīgi attīstības apstākļi
nozarēm, kuras var izmantot
šādu piedāvājumu.

nepietiekošu piedāvājumu
konstruktoru, tehnologu,
mehāniķu, metālapstrādes,
enerģētikas u.c. tehnisko
nozaru specialitātēs.



Ir apgrūtināti attīstības
apstākļi nozarēm, kurās
trūkst šāda darbaspēka.

"Jaunieši vairāk iet uz sociālajām zinātnēm, kur veidojas pārprodukcija. Ir daudz psihologu, juristu, ekonomistu, kurus gatavo privātās augstskolas. Neraugoties uz to, ka juristus gatavo daudzas augstskolas, labu juristu grūti sameklēt. Privātās augstskolās sagatavošanas līmenis ir neapmierinošs. Labāk juristus apmāca Latvijas Universitātē. Daugavpilī daudz tiek gatavots arī skolotāju – tas tā ir tradicionāli izveidojies. Trūkst speciālistu eksaktās jomās. Tomēr tos konkrētās jomās ražotnēs vajag salīdzinoši maz. Speciālistu trūkums saistās ar to, ka dabaszinātnes jau skolas līmenī māca mazāk."

"Inženieru nepietiek visdažādākās jomās – loģistiķi, konstruktori, metālapstrādātāji, enerģētiķi. Celtniecībā trūkst vidējā posma vadītāju."



Pietrūkst cilvēkresursu un darbavietu veidošanās koordinācijas (II)

- ❑ Nozaru "vajadzību signāli" vāji ietekmē jauno speciālistu resursu veidošanos.
Situāciju nosaka

1. darba tirgus pieprasījuma neskaidrība ilgākā laikposmā – vajadzības apzināšanās notiek pārāk vēlu, tāpēc speciālistu gatavošanai sistemātiski pietrūkst laika;

"5-7 gadus atpakaļ, kad jaunieši stājās augstskolās, bija mode izvēlēties tādas profesijas kā ekonomists, jurists vai menedžeris. Tehniskās specialitātes nebija modē un šodien ir šādu speciālistu trūkums. ... Lai sagatavotu jaunus speciālistus – viņiem ir jāizmācās un jāiegūst pieredze. Mēs parēķinājām – tam vajag 12-13 gadus."

2. izglītības sniedzēju (īpaši privāto augstskolu) orientācija uz nozarēm, kurās mācību programmas var izveidot ar samērā mazām finansējuma iespējām;

"Speciālistu sagatavošana eksaktajās zinātnēs prasa lielas investīcijas mācību iekārtās - piemēram, viena mikroskopa iegāde izmaksā 150.000 – 200.000 Ls.

... Privātās augstskolas ... neiegulda lielus līdzekļus un negatavo speciālistus eksaktās jomās."

"Valsts augstskolas šodien ir priekšā ar to, ka ES ļoti aktīvi finansē izglītību Latvijā un īpaši laboratoriju bāzi inženieriem. Privātām augstskolām ir ļoti grūti saņemt valsts finansējumu laboratoriju aprīkošanai."

3. jauniešu orientācija uz izglītības sniedzēju aktīvāk virzītām ("perspektīvākām") mācību programmām, t.sk. uz privāto augstskolu aktīvāk reklamēto piedāvājumu.

"...Kāda būs reklāma tai vai citai profesijai sabiedrībā, tāda būs arī studentu plūsma. Tie, kuri ir spējīgi maksāt par izglītību – kādu izglītību viņi apmaksās? Par ko mācīsies? Šodien nav reklāmas inženieru specialitātēm. Nav pacelts to prestižs."



Pietrūkst cilvēkresursu un darbavietu veidošanās koordinācijas (III)

- Daugavpilī saglabājas 90.-to gadu tendence – **nozaru eksistence un cilvēkresursu eksistence, kā divi savstarpēji maz saistīti procesi:**

- 90.-to gadu posms – **ražošanas uzņēmumu nav, cilvēkresursi ir;**

"No tā arī visas mūsu nelaimes, ka pilsēta pārstāja būt rūpnieciska. Ir masveidīgi slēgti vai samazināti uzņēmumi, atlaisti darbinieki. Mums problēma ir asāka, kā Latvijā kopumā. ... Rīgā ir darba izvēles iespējas, bet pie mums pat pašlaik ir darbinieces, kuras saņem 50-80 Ls uz rokas – šūšanas un pārstrādes nozarēs. Protams, celtniecībā algas ir citādas."

- posms pēc 2004. gada – **ražošanas uzņēmumi attīstās, cilvēkresursi noveco.**

"Ja 3 gadus atpakaļ tika radītas darba vietas, tad tagad tiek meklēti kvalificēti darbinieki. Šāda tendence ir Latvijā un Latgalē jo īpaši.

Tādā uzņēmumā kā mūsējais trūkst kvalificētu darbinieku, kuri prot strādāt ar mūsdienīgām iekārtām. Katastrofāli trūkst inženieru – tehnologu, inženieru – mehāniķu, inženieru – konstruktoru. ... Labi, ka mums Daugavpilī bija liels ķīmijas uzņēmums un ir palikuši šie vecie kadri, kuri ir labi kvalificēti un mums bija kā bāze lai izveidotu šādu uzņēmumu.

Šāda darbaspēka esamība bija viens no faktoriem kāpēc izveidot šo rūpnīcu tieši Daugavpilī, jo bija arī piedāvājums veidot rūpnīcu Sanktpēterburgā vai Lietuvā.

... Speciālisti, kuri agrāk strādāja vietējās rūpnīcās – nav vairs darba spējīgā vecumā. Lielākā daļa šo speciālistu ir vecumā no 55 līdz 60 gadiem, labākajā gadījumā 50 – tie ir tie, kuri tika sagatavoti agrāk, kuriem ir darba pieredze un attiecīgā kvalifikācija. Pie mums strādā ļoti labs inženieris-tehnologs un viņam ir 55 gadi, ražošanas vadītājs – arī inženieris – 56 gadi, inženieris-tehnikas un darba drošības speciālists – 62 gadi, ja viņš aizies pensijā, tad man tā būs "katastrofa"."



Koordinācijas trūkuma izpausmes

- ❑ Latgales uzņēmumiem ir brīva vieta ārējā tirgū, ir pieprasījums pēc kvalitatīvas produkcijas, kuras ražošanai trūkst darbaspēka.

"Latvija nevar mūs nodrošināt ar darbaspēku, lai izpildītu esošos pasūtījumus. Pasūtījumu ir daudz, bet nav darbaspēka - pat vienkāršā darbaspēka. Ar tehnologiem mēs kaut kā sākām risināt jautājumus, bet citu darbinieku nav. Termiņi ir īsi – mēnesis, lai atrisinātu jautājumu. Meklējam ražotāju citās valstīs – ir rūpnīcas, kuras veiks mūsu pasūtījumu."

"...viens (zvejas) tralis maksā aptuveni 1 miljonu EUR un ja tajā izmantotas pēc noslodzes nepareizās tauvas, ir pārkāptas kādas tehnoloģiskās prasības, tad tie ir milzīgi zaudējumi. Tāpēc tehnoloģiju ievērošana ir ļoti svarīga. Lūk, un šī profesija ir superdeficīts. Cik es zinu, tad universitātes tikai tagad sāk gatavot šādus speciālistus, bet ES prasības jau darbojas."

- ❑ Darbaspēka piedāvājuma veidošanās kopumā ietekmē ekonomisko virzību, apgrūtinot uz eksportu vērstu nozaru attīstību.

"Tagad kaut kā jāmazina humanitāro pārprodukcija. Jā, un tas atsaucas uz importa un eksporta bilanci – kāpēc imports ir lielāks nekā eksports – visi metāmiens uz ekonomistiem, juristiem, neko paši ražot negribējām."

(LETA, 2007.g. 12. jūnijs) Kā norāda LB Monetārās politikas pārvaldes galvenais ekonomists Uldis Rutkaste, ... eksports ir viens no svarīgākajiem izaugsmes balstiem. Taču Latvijas preču eksporta kāpums pēc izrāviena, ko noteica iestāšanās Eiropas Savienībā (ES), ir palēninājies. ... Eksporta intensitātes ziņā, pat neskatoties uz ekonomikas mazo izmēru, Latvija ir viena no pēdējām starp Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīm, negatīvās preču tirdzniecības bilances noteiktais tekošā konta deficīts Latvijā ir sasniedzis pasaules mērogā neredzēti augstus apmērus."*

*)http://www.vdiena.lv/lat/politics/hot/peetijums_latvija_zaudeejusi_konkureetspeeju_vairaakos_noziimiigos_eksporta_prechu_tirgos

Cilvēkresursu veidošanās Austrumlatgales darba tirgū

- I Latgales darba tirgus raksturojums
- II Cilvēkresursu un darba vietu veidošanās
- III Nozaru ieguldījumi cilvēkresursu veidošanā**
- IV Uzņēmēju un mācību iestāžu sadarbības raksturojums
- V Varas struktūru loma cilvēkresursu veidošanā un reģiona ekonomiskajā attīstībā



Nozaru konkurence par cilvēkresursiem

- ❑ Latgales uzņēmumu starpā pastāv konkurence par darbaspēku, konkurence par atšķirīgu cilvēkresursu veidošanu un izmantošanu. **Vietējā tirgū un ārējā tirgū strādājošiem uzņēmumiem nepieciešami atšķirīgi cilvēkresursi:**

- **nelieliem vietējiem uzņēmumiem** (veikaliem, kafejnīcām, sadzīves pakalpojumu sniedzējiem u.tml.) **vajadzīgs lētāks darbaspēks, kura sagatavošana un piesaiste neprasa lielas investīcijas;**

"Daudzi ir teikuši – ja viss būtu jāmaksā kā nākas, tad mēs izputētu jau pēc 1-2 mēnešiem. Tāpēc ļoti daudzi maksā algas aploksnē. Tas pasargā uzņēmējus no kraha. Vēl daudzi nav spējīgi maksāt vairāk kā minimālo algu. Nav taisnība, ka visi maksā algu aploksnē, Latgalē darba tirgus ir tāds, ka cilvēki ir gatavi strādāt par minimālo algu, jo ne visi var aizbraukt uz ārzemēm vai Rīgu. Pat tas, ka valstī paceļ minimālo algu, ir slogs uzņēmējiem."

- **ārējā tirgū strādājošiem uzņēmumiem nepieciešams zināms skaits speciālistu ar augstu profesionālo kvalifikāciju ("darbinieku kodols") - tas prasa papildus ieguldījumus šādu darbinieku apmācībā un piesaistē.**

"Man kaut kādā veidā ir jāstimulē apmācība. Vēl viens no problēmas risinājumiem ir automatizācija – mūsdienīga tehnika, kuras apkalpošana prasa mazāku personālu. Es jau eju šo ceļu, ja iekārta jāapkalpo 4 cilvēkiem, tad es izvēlos modernāku, kuru apkalpo tikai 1 cilvēks. Cilvēkiem arī stimulē apgūt jauno iekārtu, jo viņš varēs saņemt algu par trijiem. ... Šis cilvēks jau ir ieinteresēts strādāt un viņš nekur neaizies."



Nozaru ieguldījumi cilvēkresursu veidošanā (I)

- Daļa lielāko Daugavpils uzņēmumu pēc savas ierosmes sadarbojas ar izglītības iestādēm, piedalās mācību programmu satura un kvalitātes veidošanā.

"...Vienīgie, kuri redz perspektīvu un izjūt procesus, ir lielie uzņēmēji - Daugavpilī tādu ir aptuveni 10. Viņiem kontakti ar apmācības sniedzējiem ir.

...Es šodien ieguldu zinātnē, es atbalstu Universitāti, man ir reāla programma Daugavpils un Minskas Universitātē. Mēs uzrakstījām programmu un pēc tās Universitāte raksta pieteikumu ES fondiem konkrētu iekārtu iepirkšanai, uz kurām es norādīju – to, to un to iekārtu jums jānopērk. Bet tas, ko es atbalstu un ieguldu – tā ir mana nauda, bet nepieciešama valsts programma.

... Mēs to darām priekš sevis un palīdzam viņiem šajā sistēmā orientēties. Daugavpils Universitāte tomēr ir humanitāra augstskola. Inženieri priekš viņiem ir kaut kas jauns. Kādi 3-4 pilsētas uzņēmumi ar viņiem šos jautājumus apspriež. ... Īstenībā katram līdz tam ir jāizaug. Katrs šodien pats risina savas problēmas."

"Strādājam ar profesionāli tehnisko skolu mūsu profesijas apmācības programmā. Profesija ir pieprasīta vēl otrā rūpnīcā. Divas lielas rūpnīcas pilsētā – kāpēc gan neatvērt grupu?

... Mēs sadarbojamies ar Daugavpils universitāti. Viņi atvēruši fakultāti, kuras absolventi pie mums varēs iziet praksi un nākotnē strādāt. Sadarbībai jābūt abpusējai, jo no viņu puses arī jābūt izpratnei un programmu piestrādei atbilstoši mūsdienu līmenim. Mēs informējam – kādi priekšmeti un kādā apjomā mums vajadzīgi, cik speciālistu esam gatavi katru gadu pieņemt. To mēs sniedzam rakstveidā – viņiem tas ir kā fakts, ka esam gatavi pieņemt. Tāpat dara arī vācu kompānija Ziegler."



Nozaru ieguldījumi cilvēkresursu veidošanā (II)

- ❑ Speciālistu piesaistē ieinteresētie lielie Daugavpils uzņēmumi ir gatavi ieguldīt līdzekļus jauno darbinieku lojalitātes programmās, piemēram, dzīvokļu celtniecības programmā.

"... es piedāvāju ļoti vienkāršu programmu – vajag celt nedārgus mājokļus jauniešiem. Ja pilsētas Dome iedalītu (iznomātu) zemi bez maksas, ja uzņēmumi sadarbībā ar bankām, izmantojot kādas koncesijas, uzcelt lētus dzīvokļus, mēs tos atdosim jaunajiem speciālistiem. Man šai mājā varbūt vajadzēs 5-10 dzīvokļus, es varu piesaistīt jaunus speciālistus zinot, ka man ir ko piedāvāt viņiem. ... Ja viņiem būs dzīvoklis, kuru viņi reāli var apmaksāt, tad viņi domās - kur un kā strādāt šeit un nebrauks pelnā uz ārzemēm."

- Darbinieku lojalitātes programmu attīstību kavē brīvu organizatorisko resursu trūkums uzņēmumos. Domes struktūru iesaistīšanos dzīvokļu būves programmas veidošanā ieinteresētie uzņēmumi vērtētu pozitīvi.



"... Es esmu uzņēmējs, nevis politiķis vai sabiedriskais darbinieks, es šādu programmu nevaru dabūt cauri. ... Pietrūkst tas, ka šī programma nav noformulēta, aprēķināta, izstrādāta, bet tas prasa resursus. Vienkārši fiziski neuzspēj."

"... Pie Domes varētu izveidot nodaļu, kura nodarbotos ar šādām programmām. Bet viņi nav ieinteresēti, tāpēc vajadzētu izdarīt tā, lai Dome gūst kaut kādus % no šo programmu realizācijas. Kamēr viņi mācīsies un apgūs veidot šādas programmas, mēs uzņēmēji būtu gatavi samesties, pēc tam viņi ar šīm programmām gan paši nopelnīs, gan palīdzēs uzņēmējiem."



Nozaru ieguldījumi cilvēkresursu veidošanā (III)

- ❑ Nelielie Daugavpils uzņēmumi izmanto darba tirgū esošos cilvēkresursus, bet šiem uzņēmumiem **nav iespēju prognozēt savas turpmākās vajadzības un atbilstoši tām sekmēt cilvēkresursu veidošanos.**

"Latgales projektā par mūžizglītību tika veikts pētījums par to, kādi speciālisti būtu nepieciešami 2-3 gadu laikā. Situācija bija tāda, ka mazie un vidējie uzņēmumi neplāno savas darbaspēka vajadzības uz priekšu. Maziem uzņēmumiem tādai plānošanai nav resursu. Lielie uzņēmumi pārzina – cik speciālistu viņiem vajadzēs. Ja darba devējs pats nezina, ko viņam vajadzēs pēc 5 gadiem, arī skola nevar iepirkt mācību aprīkojumu."

- ❑ Pieaugot konkurencei par darbaspēku **nelielie Daugavpils uzņēmumi sāk pievērst vairāk uzmanības darbinieku piesaistīšanai.**

"Ir pilsētā mazie SIA, kuri algas īpaši nevar pacelt, bet viņi, piemēram, nodrošina ar siltām pusdienām, veselības apdrošināšanu. To piedāvā daudzas Daugavpils firmas - nav vairs tā, ka tikai varējām klausīties – jā, tā ir tikai Rīgā. Pie mums uz konsultācijām piesakās arī firmas, kur ir 8-10 cilvēki. Firmas vadītājs jautā, ko varētu piedāvāt darbiniekiem bez papildus nodokļiem, lai tikai tie cilvēki pie viņa strādā. Tieši pēdējo 2 gadu laikā situācija ir mainījusies, pirms 3 gadiem par to vispār nerunāja."

- ❑ Kā papildus resursu darbinieku lojalitātes paaugstināšanai mazie ģimenes uzņēmumi izmanto radniecību, paziņu attiecības u.tml.

"Kad (uzņēmums) meklē speciālistu caur NVA, tad praktiski neviens cilvēks no tiem nav pie viņa nostrādājis ilgāk par pusgadu. Uzņēmēji paši mēģina meklēt cilvēku, kurš strādās pie viņa. Daļēji tās ir kaut kādas ģimeniskās, draugu vai korporatīvās saites."



Nozaru ieguldījumi cilvēkresursu veidošanā (IV)

- ❑ Nelielajiem Daugavpils uzņēmumiem ir **grūti izmantot piedāvātās darbaspēka bezmaksas apmācības iespējas**, jo uz apmācības laiku darbiniekiem nevar atrast aizvietotājus.

"Ir Leonardo da Vinči programma, kuras ietvaros īpaši tiek atbalstīti mazie un vidējie uzņēmumi un šo uzņēmumu darbinieki, kuri vēlētos celt savu kvalifikāciju. Projekta ietvaros 3 mēnešus bija iespējams papildināt zināšanas Vācijā. Tie bija divi virzieni – apgūt jaunas tehnoloģijas un valodu. Tie uzņēmēji, kuriem tika piedāvāts - viņiem pašiem vispār nebija jāmaksā, - bet pretjautājums bija ļoti vienkāršs – es labprāt viņu (darbinieku) kaut kur sūtītu, bet kas viņa vietā man strādās šos 3 mēnešus?"

"Mēs (mācību centrs) varam mācīt arī komercgrupu, kur pats darba devējs vai pat darbinieks maksā par apmācībām. Otrs variants, kur darba devējam izdevīgāk – viņš piesaka (savu vajadzību) NVA un caur valsts līdzekļiem vai visāda veida ES fondiem notiek apmācības – darba devējam nav jātērē... Tādi gadījumi ir. Bieži viņi īpaši nav. ... Patreiz ir viena grupa Ludzā – mēs mācām motorzāģu vadītājus. Tas bija darba devēja pasūtījums."



Atšķirības priekšstatos par cilvēkresursu veidošanos

Latgales un Latvijas cilvēkresursu attīstības vīzija nelielu uzņēmumu īpašnieku skatījumā **nesakrīt** ar to, kas atbilst lielo uzņēmumu attīstībai.

❑ Atšķirību ilustrē priekšstati par cilvēkresursu “vidējā slāņa” veidošanos:

- Lai vidējais slānis veidotos galvenokārt no mazo un vidējo uzņēmumu īpašniekiem, nepieciešama darba tirgus piedāvājuma orientācija uz samērā vienkārši sagatavojamu un brīvi pieejamu darbaspēku, kas ir piemērots samērā nelielas pievienotās vērtības produktu ražošanai vietējam tirgum.

Pastāv uzskats, ka **orientācija uz lielu uzņēmumu attīstību** (t. sk. attiecīgu cilvēkresursu veidošana) **Latvijā nav vēlama:**

"Latvijā vispār nav tendences uz mazo un vidējo uzņēmēju atbalstu, nav tendences pēc iespējas vairāk stimulēt veidot ģimenes uzņēmumus. Es uzskatu, ka mazā valstī nav pareizi veidot un atbalstīt lielus uzņēmējus, monopolus. Kāpēc strauji neveidojas vidējais slānis – tāpēc, ka šī slāņa pārstāvji tieši ir mazie-vidējie uzņēmumi."

- Ieguldījumi lieliem uzņēmumiem nepieciešamu speciālistu gatavošanā saistās ar **cilvēkresursu sadārdzināšanos, ar asāku konkurenci par cilvēkresursu izmantošanu** un ar kvalificēto speciālistu augošu īpatsvaru vidusslāņa sastāvā.

"Lai darba devējs varētu maksāt labas algas un varētu attīstīties, nepieciešams produkts ar augstu pievienoto vērtību. Tad tirgus svārstības būs nebūtiskas. Nepieciešamas inovācijas, ieguldīt izglītībā un zinātnē, bet tam vajag ļoti daudz laika."



Šķērslis cilvēkresursu veidošanās procesā

- ❑ Latvijas iekšējais tirgus nav liels (2, 3 milj. iedzīvotāju), Latgales tirgus ir vēl šaurāks (0,38 milj. iedzīvotāju), tāpēc peļņu no augstvērtīgu produktu ražošanas reālāk iegūt plašākā tirgū.
- ❑ Cilvēkresursu veidošana prasa lielākus ieguldījumus no nozarēm, kas saistītas ar ārējo tirgu (t. sk. prasa lielākus ieguldījumus arī no apmācības sniedzējiem).

"Ja mēs sāktu kādu (tehnisko) programmu "no nulles", kādu 1.000.000 Ls tas prasītu. ...Tas miljons ir tikai tehniskās bāzes izveidei - vēl jau vajag mācību literatūru, izstrādāt metodikas, izaudzināt laborantus, docentus... Tas ir bakalaura līmenim - ja maģistra programma klāt, tad vēl dārgāk. Organizēšana aizņemtu kādus 2 gadus."

- ❑ Lieliem ieguldījumiem un ilgstošiem darbiem nepieciešama situācijas stabilitāte un prognozējamas ieinteresēto pušu attiecības. **Pašlaik vide reģionā ir nestabila, nozaru un cilvēkresursu attīstības perspektīvas pamatvirzienos nav skaidras.**

"...Svarīgi, lai ir skaidra ekonomiskā stratēģija – kādas nozares mēs attīstīsim, kādas būs iespējas piesaistīt vienu vai otru finansējumu. Nevar teikt, ka šādas stratēģijas nebūtu, ..., bet ja runājam par to, kā šī stratēģija reāli tiek īstenota – šis process ir pietiekami stihisks, neprognozējams, jo tur ir visādas politiskās ambīcijas, kaut kādi uzņēmumi netiek atvērti, jo viens vai otrs politiskais spēks ir pret to iebildis. ... Tas apgrūtina izglītotājiem spēju veidot šīs programmas atbilstoši darba tirgus vajadzībām. Nav konkrēti fiksētas kādas ir šīs vajadzības, nav skaidrs, kura nozare būs prioritāra reģionā vai pilsētā."



Cilvēkresursu veidošanās Austrumlatgales darba tirgū

- I Latgales darba tirgus raksturojums
- II Cilvēkresursu un darba vietu veidošanās
- III Nozaru ieguldījumi cilvēkresursu veidošanā
- IV Uzņēmēju un mācību iestāžu sadarbības raksturojums**
- V Varas struktūru loma cilvēkresursu veidošanā un reģiona ekonomiskajā attīstībā



Uzņēmēju un mācību iestāžu sadarbības raksturojums (I)

- ❑ Cilvēkresursu veidošanā parādās virzība uz plānveidīgu sadarbību starp Daugavpils lielākiem uzņēmumiem, nozaru uzņēmumu asociācijām un mācību iestādēm.

"...Ja skatās uz priekšu, tad šodien parādās kaut kāda plānošana. Cik es zinu, visas augstskolas aptaujā profesionālās asociācijas, piemēram, metālapstrādes. Prasa - cik daudz, uz kādu periodu vajadzēs – šodien tas jau notiek. ...

... Šobrīd tiek apspriests pieprasījums, bet, kamēr pēc 4-5 gadiem būs gatavi studenti, situācija tirgū jau būs stipri mainījusies un tas atkal var iestrēgt. Darba vietas Latvijā jau nemaz tik strauji nepieaug."

- ❑ Pašlaik uzņēmēju un mācību iestāžu sadarbība Daugavpilī ir fragmentāra:

- daļa mācību iestāžu (biežāk privātās augstskolas) paliek ārpus sadarbības un veido darbaspēka piedāvājumu, kura kvalitāte neapmierina lielo uzņēmumu prasības,

"Ar privātajām augstskolām sadarbības pagaidām nav. Tās ir ļoti vājas augstskolas. ... Plānotāji (ekonomisti) privātajās augstskolās ir daudz vājāki, salīdzinot ar Daugavpils universitāti."

- perspektīvais darba tirgus pieprasījums nav skaidrs – nav struktūras, kura ilgtermiņā pozicionētos kā sadarbības koordinētāja,

"Pagaidām nav tādas struktūras, kura varētu pateikt, ka mums ir vajadzīgi tādi un tādi speciālisti. Mēs (valsts augstskola) pagaidām plānojam paši. Uzņēmumi var atbildēt, ka viņiem TAGAD vajag to speciālistu – šodien, pēc gada – plānojot uz nākotni, ... tāpēc mēs nevaram orientēties uz šo informāciju. Tāpēc mēs vairāk orientējamies - ko Izglītības ministrija kopumā piedāvā, ko RTU. Ministrijā nav tādas plānošanas, plānošana vairāk iet uz RTU un RTU sadala pa fakultātēm, filiālēm budžeta vietu skaitu.

... Mēs sākām uzņemšanu jaunajās programmās, ... tā ir mūsu iniciatīva, ka mēs pilsētā varētu gatavot tādus un tādus speciālistus, bet no uzņēmumiem tāda iniciatīva nav bijusi."



Uzņēmēju un mācību iestāžu sadarbības raksturojums (II)

- ❑ Lielāko Daugavpils uzņēmumu prasības pret augstākā līmeņa apmācības saturu un kvalitāti ir **detalizētas un konkrētas, vērstas uz praktisku pielietojumu:**

"Mēs finansējam studentus, kuri mācās institūtā – skatos, ka pusgadā mācās tikai četrus priekšmetus. Programma absolūti nav piesātināta.

... Viņi bibliotēkā mācās pēc padomju laika grāmatām. Shēmas grāmatās ir tādas, kuras pašlaik vairs neizmanto. Reāli ražošanā viņš neko tādu neredz. ...Kāpēc tas jā māca, ja vairs nav nevienam vajadzīgs?

... Augstākā izglītība paredz, ka CILVĒKS ZINA KĀ RISINĀT DAŽĀDA PLĀNA UZDEVUMUS. Vismaz viņš zina fiziku, zina tehniskās jomas, ekonomiku, vēsturi. Viņš prot uzrakstīt kursa darbu, ja ir maz informācijas. ... Cilvēkam jāprot orientēties vairākās jomās."

- ❑ Izglītības sniedzēji augstākā līmeņa apmācības mērķus un saturu vērtē brīvāk, dažkārt tos **nesaista ar pielietojumu praktiskā darbā kādā nozarē:**

"Cilvēks var studēt programmu, kura viņam vienkārši interesē, bet kurai ir minimālas iespējas turpmākā darba atrašanā, piemēram, vēsturnieki, kultūras vēsturnieki. Ir ļoti daudzas tādas akadēmiskas programmas, ieskaitot maģistratūras, pēc kurām ir grūti saprast - ko viņš darīs pēc tam. Tā ir iespēja studēt to, kas viņam ir sirdij tuvs, uz doto brīdi hobijs un paralēli apgūt profesiju, kura dos iespēju nopelnīt.

... Tās apmācības, ko piedāvā NVA ir profesija ar kvalifikāciju, piemēram, namdara, friziera, nagu kopšanas speciālista, kura varbūt viņam vairāk noderēs dzīvē nekā viņa augstākā izglītība."



Uzņēmēju un mācību iestāžu piedāvājums neuzrunā cilvēku

- ❑ Lai ieguldījumi mācību programmu veidošanā un apmācībā atmaksātos, nepieciešams **izskaidrot labumu, kuru darba ņēmēji iegūs, izvēloties apmācību** (piemēram, bezmaksas izglītības ieguve, saistošs darbs, sociālā un materiālā izaugsme, mobilitāte darba tirgū, dzīves piepildījums u.c.).

"Tagad ir cita problēma – augstskolas tad zina, cik vajag, bet svarīgi, lai jaunieši ietu mācīties. Vajag kaut kā stimulēt, piemēram, bezmaksas programmas."

(Nikita, 25 gadi) Runājot par darbu ārzemēs: "Gribējās kādu fundamentu ielikt nākotnei – dzīvokli, automašīnu vai tamlīdzīgi. Finansiāli sevi nodrošināt. Arī pārbaudīt – kā tas ir, vai man tas patīk. Salīdzināt vai vispār ir jēga šeit mācīties, varbūt visu pamest un braukt turp (uz Angliju) dzīvot."

... Biju arī vērsies darba biržā (NVA). Viņi piedāvāja darba vietas, kurās es nevarēju strādāt. Piemēram, ļoti daudzas stundas un praktiski bez brīvdienām. Darba nosacījumi neapmierināja. Tie nebija ne ofisa darbi, ne darbi speciālistiem. Veikalos, par krāvēju, noliktavās u.tml. Piedāvāja arī iziet friziera kursus un strādāt par frizieri. Man kaut kā nevilka uz tādu darbu un tajā sfērā grūti kaut ko sasniegt. Bet manā situācijā galvenais tomēr bija labi nopelnīt, lai pēc tam to naudu kaut kur liktu lietā. Es varētu arī par krāvēju strādāt, ja varētu tā labi nopelnīt."



Piedāvājumam trūkst pamatotas labklājības vīzijas

- ❑ Cilvēkresursu veidošanās process nesaistās ar ekonomiskajiem ieguvumiem, ar labklājības veidošanas risinājumiem.

Apmācības programmu piedāvājums ir

- maldinoši daudzsološs - tas negūst Daugavpils lielo darba devēju atzinību

"... Ļoti moderni tagad ir menedžeri. ... Ražošanas vadības menedžeris – praktiski rūpnīcas vadītājs, direktors. Nav (studiju beidzēji) gatavi šodienas ražotnēm. Vairumā viņus izlaiž privātās augstskolas – tām ir šie skaistie (profesiju) nosaukumi. ... Tā ir kaut kāda man nesaprotama izglītība. Nopietns cilvēks neietu turp mācīties."

- pasīvi neizteiksmīgs, formāls – tas neparāda apmācības pielietojuma reālās iespējas un vērtību darba tirgū

"Privātās augstskolas aktīvāk piedāvā reklāmas. Biežāk izsludina informāciju. Visur, kur var – TV, avīzē, radio. Varbūt mēs (valsts augstskola) drusciņ ar tādu inerci darbojamies. Tas varētu būt saistīts ar finansējumu - mēs tērējam savu naudu, kura ir paredzēta iekārtām, apkurei."



Lojalitātei pret reģionu nav pozitīvas ekonomiskās perspektīvas

- ❑ Ārzemēs strādājušo iedzīvotāju lojalitāte Daugavpils reģionam pašlaik balstās uz DZIMTENES UN MĀJAS IZJŪTU. Ekonomiskajā aspektā stipri izpaužas pesimisms.

(Vladimirs, 23 gadi) "... Man patīk Daugavpils, es dievinu šo pilsētu un nevēlos braukt prom. Tur (ārzemēs) ir pavisam savādāka dzīve, turp var braukt atpūsties. (..) Vislielākais mīnuss darbam ārzemēs ir tāds, ka tu nestrādā šeit, bet tur. ... Man patīk Daugavpils, bet situācija ir tāda, ka tur ir vienkāršāk nopelnīt.

Pietrūka tieši dzimtenes, māju. Var iztikt bez radniekiem, bez paziņām - pietrūka pilsētas kopumā – attiecības, kaut gan, ja salīdzina ar Angliju, šeit cilvēki ir niknāki, bet dzīve ir tāda.

Lielākā daļa manu draugu, kuri strādā ārzemēs, netaisās atgriezties - tie, kuri tur ir nopirkuši mājas, izveidojuši ģimenes. Viņiem nav nekādas jēgas braukt atpakaļ. Kā viņi saka: „atkal augt nabadzībā”, tas ir dzīvot no algas līdz algai.”

- ❑ Lai ieguldījumi cilvēkresursu veidošanā neaizplūstu citur, nepieciešama lojalitātes veidošana uzņēmumam, nozarei un Daugavpils reģionam kopumā – tā ir cilvēka dzīves pozitīva perspektīva, kura balstās uz atbilstību reģionālajām darba tirgus prasībām, uz iesaisti iekšējā / ārējā tirgus ekonomiskajā apritē.



Cilvēkresursu veidošanās Austrumlatgales darba tirgū

- I Latgales darba tirgus raksturojums
- II Cilvēkresursu un darba vietu veidošanās
- III Nozaru ieguldījumi cilvēkresursu veidošanā
- IV Uzņēmēju un mācību iestāžu sadarbības raksturojums
- V Varas struktūru loma cilvēkresursu veidošanā un reģiona ekonomiskajā attīstībā**



Situācijas izaicinājums radošai iniciatīvai

- ❑ Katrs no cilvēkresursu veidotājiem uztver situāciju “savu interešu skatījumā” un savas kompetences ietvaros:

- uzņēmums attīsta savu darbību, balstoties uz reģionā pieejamiem cilvēkresursiem;



- ja cilvēkresursu nepietiek – darbība jāpārceļ uz citu reģionu vai jāuzņemas sev nepieciešamo cilvēkresursu veidošanas iniciatīva, sadarbojoties ar izglītības iestādēm

- apmācības pakalpojumu sniedzēji attīsta reģiona cilvēkresursus, orientējoties uz pieprasījumu;



- ja darba tirgus pieprasījums netiek formulēts, jāuzņemas cilvēkresursu veidošanas iniciatīva, sadarbojoties ar uzņēmumiem jāizskaidro apmācības piedāvājuma vērtība reģiona darba tirgū

- iedzīvotāji attīsta savas darbaspējas, orientējoties uz labklājības perspektīvu saistībā ar reģiona ekonomisko attīstību;



- ja reģiona attīstības perspektīva netiek formulēta, jāuzņemas risks, personiskā līmenī veidojot reģiona attīstības prognozi, kas drīzāk atbilst varas struktūru kompetencei un funkcijai.



Varas struktūru atbalsts investīciju piesaistei

Informācijai par pieejamiem cilvēkresursiem, par darbaspēka kvalifikāciju un izmaksām ir būtiska loma investīciju piesaistē.

Pašlaik ārvalstu investori nesaņem kvalitatīvu informāciju par kvalificētu un uzņēmumam lojālu cilvēkresursu reālām izmaksām.

"Nāk investīcijas, projekti – tiek papildus piesaistīts darbaspēks. Nāk Vācijas, Francijas un Slovākijas uzņēmēji. Bet viņi ienāk ļoti piesardzīgi un veido darba tirgus politiku atkarībā no vietējiem apstākļiem. Visiem gribās, lai meitas uzņēmumā būtu kā Vācijā, bet diemžēl ir atšķirība – Vācijā ir vieni kritēriji, šeit ir otri. Viņi saka: ja valsts ir noteikusi 120 Ls minimālo, tad cilvēks var izdzīvot – mēs netaisāmies mainīt darba tirgus politiku. Kāpēc maksāt vairāk, ja tas ir oficiāli pamatots? "

"Ļoti sarežģīts kļuvis tirgus. Valsts aizvien vairāk nesaprot – kas reāli notiek tirgū. It kā valsts mērķis – palīdzēt cilvēkam – gan iekārtoties darbā, gan palīdzēt darba devējam, bet valsts nesaprot notiekošo – tas ir ļoti uzkrītoši. Valsts ir potenciālo investoru informētāja. Vēstniecību līmenī sarunājosies jūtams, ka uzņēmēji saka vienu, valsts citu. Valsts sniedz vēstniecībām informāciju, bet uzņēmējs zina reālo situāciju.

... Ir lielas problēmas pārliecināt kompānijas īpašniekus – kāpēc nevar maksāt tik un tik, kāpēc ar 120 Ls, neskaitot nodokļus – kāpēc ar to nevar izdzīvot. Viņi nesaprot, jo Eiropā tā nav – ar minimumu dzīvot var visur."



Varas struktūru atbalsts uzņēmumiem (I)

Atbalsts nelielajiem vietējā tirgus uzņēmumiem var izpausties kā

❑ lētāku cilvēkresursu piedāvājums, pastiprinot konkurenci darba tirgū:

- sociālo pabalstu samazināšana

"Sociālo pakalpojumu grozs, kuru, šodien sniedz pašvaldība (nesaku, ka to nevajag – to vajag darīt!), bet viņš ir tādā līmenī, ka nedod stimulu iet strādāt.

Varbūt pārāk strikti, bet es uzskatu: ja tu esi vesels, tev nav invaliditātes, tu esi darbaspējas vecumā – 30-40 gadi (es varētu teikt par atlaidēm pirmspensijas vecumā, jo šeit ir problēmas – darba devēji negrib), tad vispār nevar dot maznodrošinātā statusu. Darba ir daudz – ej un strādā! Pensionāri, invalīdi, pirmspensijas vecums – tiem vajag palīdzēt."

- ārzemju darbaspēka piesaiste

"Tiem cilvēkiem, kas iebrauc un strādā (celtniecībā), īpašu pretenziju nevar būt: negribi – vācies prom! Šeit (vietējiem iedzīvotājiem), ja negribi, nepateiks: vācies prom! Šeit ir darba inspekcija, valsts ieņēmumu dienests, sūdzības, dažāda aizsardzība - arodbiedrības, koplīgums.

Ar ārzemniekiem ir mazliet vieglāk. (Darba devēju) neinteresē – viņš (ārzemniekam) maksās 246 Ls algu, iztikas minimums ir 123 Ls. Tātad, divas izdzīvošanas normas maksās algā un 35 Ls valsts nodevu - katru mēnesi ap 300Ls un viņš (darbinieks darba devējam) pelnīs tūkstoti. Darbiniekam nav pretenzijas pret dzīvokli – viņš vagoniņā padzīvos pusgadu."

(Nikita, 25 gadi) "Man liekas, ka vieglāk ir braukt uz Ķīnu, salīgt tur lētāku darbaspēku un organizēt biznesu tur, nevis būt darba devējam šeit. Man pasē vīza ir, es gatavojos aizbraukt uz Ķīnu un apskatīties kā tur ir. Es pat nezinu, ja viss labi sanāk, tad varbūt labāk vest ķīniešus šurp, bet tāpat tas sanāktu dārgāk nekā tur organizēt uzņēmumu. Pie kam šeit cilvēki ir prasīgāki."



Varas struktūru atbalsts uzņēmumiem (II)

Atbalsts lieliem Daugavpils uzņēmumiem, kuri darbojas ārējā tirgū, var izpausties kā

- ❑ kvalificētāku un uzņēmumam/nozare/reģionam lojālāku cilvēkresursu piedāvājums:
 - sadarbības veicināšana starp uzņēmumiem un mācību iestādēm, iniciatīvas rosināšana nepieciešamo speciālistu apmācības virzīšanā (atbalsts ar administratīviem resursiem)

"... Kurš pilsētā par to atbild? Protams, tai būtu jābūt Domei – kā attīstās pilsēta, cik komfortabli jūtas cilvēki, kā viņi strādā un ko gatavot (kādās profesijās apmācīt). Ir dialogs "uzņēmējs – augstskola", Domes tur vispār nav. Iniciatīvai noteikti jābūt no Domes. ... Rūpes, iniciatīva par dažādām apspriedēm, sanāksmēm, informācijas ievākšana un apkopošana.

... Varbūt, ja pie Domes būtu kāds kompetents orgāns vai struktūra – kompetents padomdevējs, kurš varētu dot pareizu ievirzi, formulēt uzdevumus. Viens cilvēks Domē nevar visu paspēt, apzināt, apgūt un izveidot. Tas varētu būt kaut kāds consulting."

- lojalitātes veicināšana, kvalificētam darbspēkam pievilcīgas vides veidošana

"...Tendence, kas saistās ar ceturto, piekto kvalifikācijas līmeņa trūkumu - tie ir inženiertehniskie speciālisti. Viņi ir pieprasīti tikai tāpēc, ka – ja arī viņiem tiek piedāvāts konkurētspējīgs atalgojums, vienīgais reģions, no kurienes viņi var ieplūst, ir Rīga, Rīgas rajons, bet tas līmenis, kas ir sadzīves organizācijas ziņā, iespēju ziņā, ko var piedāvāt Latgale, katrā ziņā viņš nav konkurētspējīgs ar Rīgu, tāpēc šie speciālisti vienkārši uz šejieni nebrauc strādāt."



Cilvēkresursu pieprasījuma un piedāvājuma raksturojums Austrumlatgales darba tirgū

- I Daugavpils uzņēmumu vadītāju aptaujas rezultāti**
- II Daugavpils, Preiļu, Krāslavas pilsētu un rajonu iedzīvotāju aptaujas rezultāti
- III Daugavpils bezdarbnieku aptaujas rezultāti



Informācijas iegūšanas metode

Aptauja – telefonintervijas ar datoratbalstu.

- ❑ **Mērķa grupa:** Uzņēmumu pārstāvji, kuri pieņem lēmumus personāla atlases jautājumos.
- ❑ **Izlases metode:** nejauša stratificētā izlase, kas nodrošina reprezentatīvu Daugavpils un Daugavpils rajona uzņēmumu aptauju. Izlases veidošanā izmantoti *Lursoft* dati un uzņēmumu mājas lapās atrodamā informācija.
- ❑ **Aptaujas veikšanas laiks:** 2007. gada ...
- ❑ **Pilnās intervijas, kas iekļautas analīzē – 352**



Uzņēmējdarbības vide

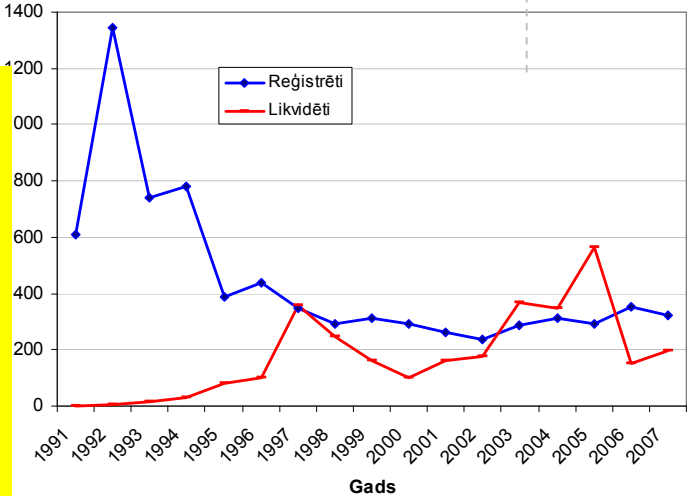
Uzņēmējdarbības aktivitāte pieaug gan visā Latvijā, gan Daugavpils rajonā. 2007.gada pirmajā pusgadā Daugavpils rajonā radušies 255 jauni uzņēmumi— **4.-ais lielākais pieaugums starp Latvijas rajoniem**. Daugavpils uzņēmumu neto apgrozījums pēdējo 10 gadu laikā audzis 2 reizes (*Lursoft, 2007*). 29% uzņēmumu darbinieku skaits ir lielāks kā pirms gada, 12% mazāks (aptaujas dati). Taču **daudz uzņēmumu tiek likvidēti**. Reālais uzņēmumu skaita pieaugums ir tikai 1,9%

Pilsēta un rajons	Nelikvidēto skaits	Reģistrētie-likvidētie	Jaundibināto skaits	Absolūtais pieaugums	Jaundibināto pieaugums
Rīgas rajons	80910	250	5479	0,3	6,8
Daugavpils rajons	4495	84	255	1,9	5,7
Jēkabpils rajons	2642	57	98	2,2	3,7
Krāslavas rajons	1006	17	36	1,7	3,6

Daugavpils rajonam raksturīgi Latvijas mērogam lieli uzņēmumi:

- vidēji 10 pamatdarbā strādājošo uzņēmumu.
- 78 uzņēmumu apgrozījums 2005.gadā pārsniedza 1.miljonu latu un atradās 5 - 16 miljonu latu robežās.
- Pēc aptaujas datiem, tikai 48% uzņēmumu ir ne vairāk kā 10 darbinieku.

Uzņēmumu reģistrēšanas un likvidēšanas dinamika



*2007.gada dati līdz 23.09.2007.
Avots: Lursoft

Darba vietu piedāvājums

❑ Esošais darbaspēka piedāvājums šobrīd nepietiekoši apmierina uzņēmumu augošo pieprasījumu pēc cilvēkresursiem.

■ 1/3 uzņēmumu ir kāda vakance. Vispārinot aptaujā iegūtos rezultātus, var secināt, ka **Daugavpilī un Daugavpils rajonā uz aptaujas brīdi kopumā bija 3600 vakanču** (+/- statistiskā kļūda).

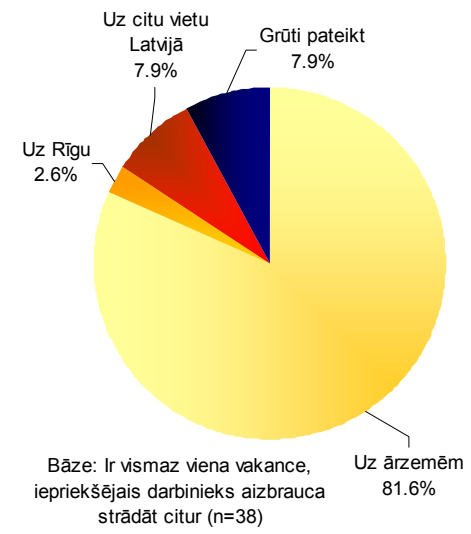
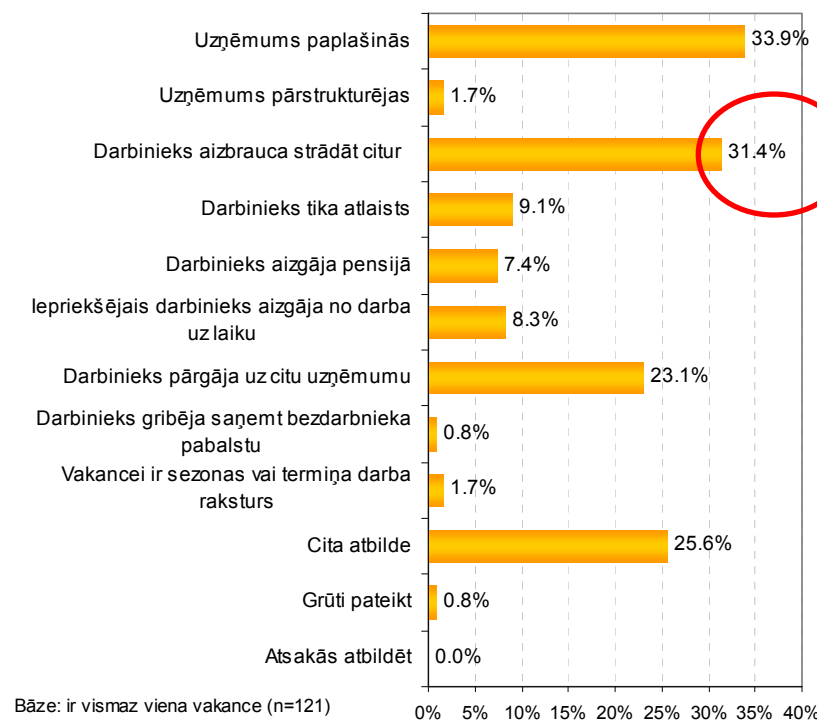
❑ Nepieciešamība aizpildīt vakanci visbiežāk ir steidzama:

■ 58% uzņēmumam būtiskāko vakanci nepieciešams aizpildīt tuvāko dienu laikā, 33% - mēneša laikā.



Kas rada darbaspēka trūkumu?

Kā uzņēmumā izveidojās vakance?



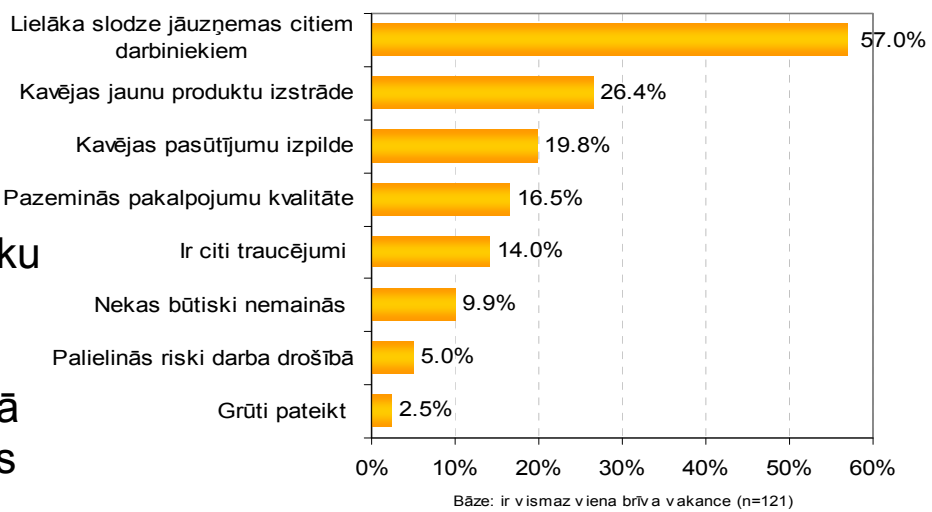
- ❑ Darbinieku trūkumu Daugavpils uzņēmumos visbiežāk rada ekonomiskās aktivitātes pieaugums - uzņēmumu paplašināšanās un jaunu uzņēmumu rašanās. Prognozējams, ka šādas tendences nākotnē turpināsies, līdz ar to problēma saasināsies.
- ❑ Tas, ka darbinieku pāreja uz citu uzņēmumu retāk ir iemesls darbinieka zaudējumam nekā darbinieku aizbraukšana uz ārzemēm, liecina, ka Daugavpils uzņēmumi par darbaspēku vairāk konkurē ar ārvalstu uzņēmumiem nekā savā starpā. Parādoties plašākām iespējām nopelnīt arī uzņēmumos Daugavpilī, darbinieku trūkuma problēma mazinātos.

Kādas problēmas rada cilvēkresursu trūkums uzņēmumos?

Kā neizpildītā vakance ietekmē uzņēmuma darbu?

❑ Darbspēka trūkums visvairāk atsaucas uz uzņēmuma **ESOŠAJIEM DARBINIEKIEM**, kuriem jāuzņemas lielāku darba slodzi.

- Šāda stratēģija var mazināt darbinieku efektivitāti, novest pie darbspēka produktīvās kapacitātes izsmelšanas. Tāpat tā var negatīvi ietekmēt veicamā darba izpildes kvalitāti, izraisīt traumas un veselības pasliktināšanos.



❑ Darbspēka trūkums atsaucas uz **UZŅĒMUMU**, jo kavējas jaunu produktu izstrāde un uzņēmuma darbības attīstība kopumā.

❑ Visbeidzot, darbspēka trūkums atsaucas uz **KLIENTIEM**, iekavējoties pasūtījumu izpildei un pazeminoties sniegto pakalpojumu kvalitātei.



Darbspēka trūkums būtiski pazemina uzņēmumu konkurētspēju, ierobežo attīstības iespējas un negatīvi ietekmē darbinieku darba apstākļus un dzīves kvalitāti.

Kādus darbiniekus meklē?

❑ Darbinieku izteikti trūkst izglītības iestādēm, kā arī uzņēmumiem, kuru darbībai nepieciešami darbinieki ar tehniskām zināšanām: būvniecības, apstrādes rūpniecības, transporta, glabāšanas un sakaru uzņēmumiem. Tomēr kopumā lielākais skaits vakanču sastopams skaitliski visattīstītākajā - tirdzniecības sektorā (26% no visām vakancēm).

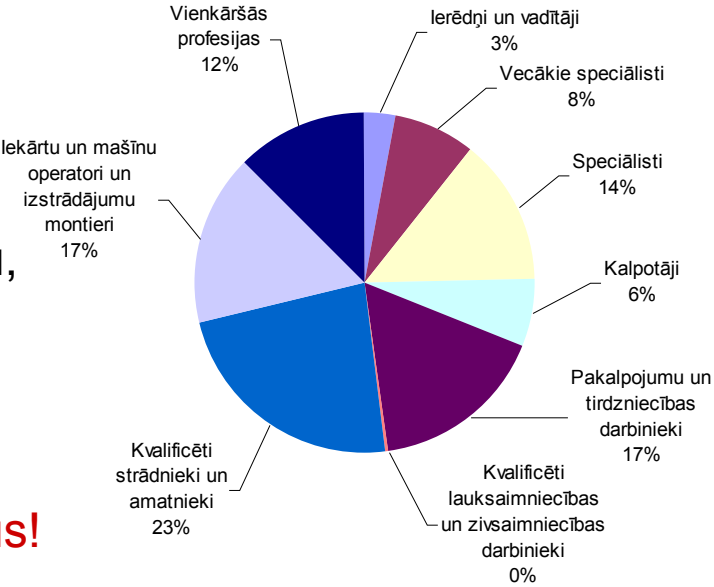
*ņemot vērā tikai uzņēmumu grupas, kuru skaits izlasē >9.

❑ Visbiežāk tiek meklēti kvalificētu izpildītāja darbu veicēji: kvalificēti strādnieki, amatnieki vai iekārtu, mašīnu operatori un izstrādājumu montieri. Bieži tiek meklēti arī tirdzniecības darbinieki. Nepieciešamība pēc augsti kvalificētiem speciālistiem, biroja darbiniekiem, ņemot vērā pašreizējo uzņēmumu specializāciju, ir daudz mazāka.

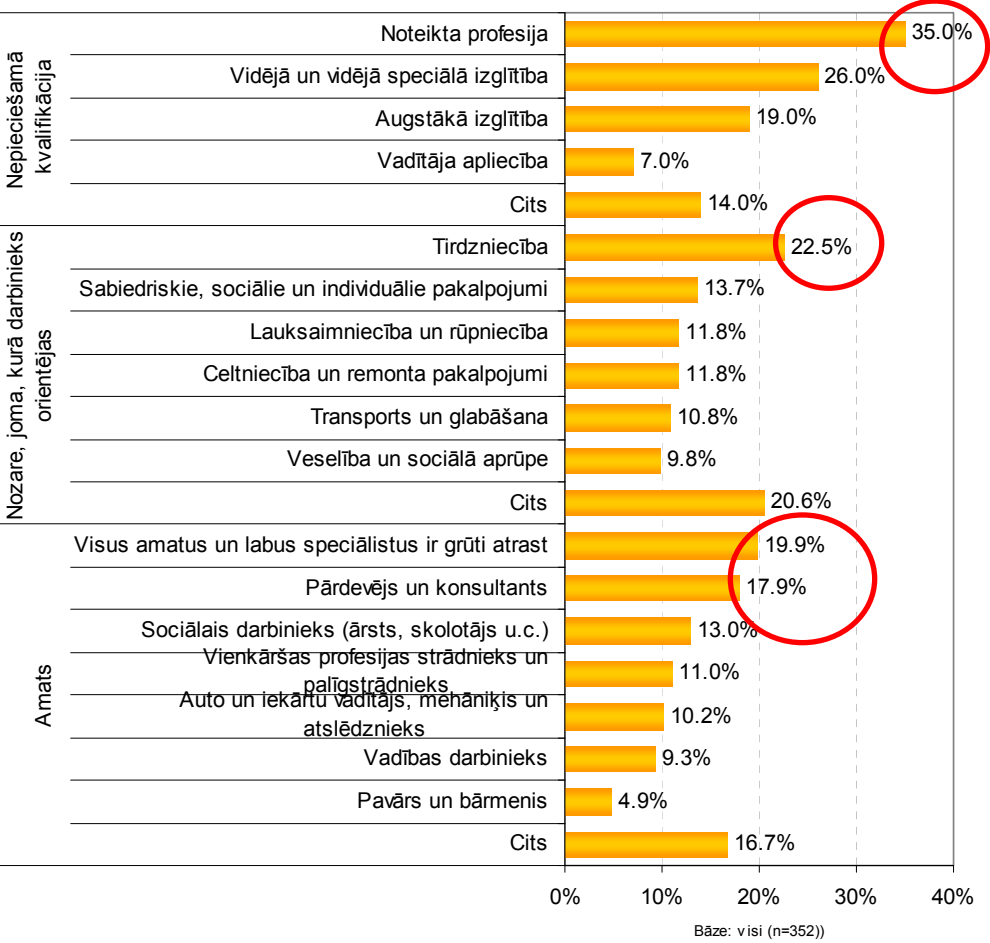


Vairāk meklē strādniekus, nevis speciālistus!

Kādi profesijai tiek meklēti darbinieki?



Kādus darbiniekus visgrūtāk atrast?



Darba devējiem visbūtiskāk ir atrast darbinieku, kurš orientējas noteiktā profesijā. Zīmīgi, ka ceturtā daļa aptaujāto kā darbiniekiem trūkstošu īpašību min **vidējās vai vidējās speciālās izglītības trūkumu**. Šādus darbiniekus atrast biežāk ir grūti nekā darbiniekus ar augstāko izglītību.

Vērtējot pēc nozares, uzņēmumi visbiežāk norāda, ka **trūkst darbinieku, kas orientētos tirdzniecībā**, savukārt bezdarbnieku vidū veiktā aptauja liecina, ka tirdzniecība ir viena no tām jomām, kura tiek skatīta kā potenciālā darba nozare arī gadījumos, kad bezdarbniekiem trūkst šim darbam nepieciešamo iemaņu. Tirdzniecība tādejādi ir kā nozare, kurā darba devēji izvirza prasības pret darba ņēmēju, taču prasības netiek apmierinātas, tā vietā darba ņēmēji neizprot darba devēju prasības, uzskatot, ka tirdzniecībā strādājot, sevišķas prasmes nav nepieciešamas.

Pēc uzņēmumu pārstāvju domām, **visgrūtāk atrast pārdevējus un konsultantus**. Tas, ka daļa darba devēju saka, ka visus amatus un speciālistus ir grūti atrast, tikai paspilgtina to krīzes situāciju, kuru izjūt darba devēji.

Kādas prasmes darbiniekiem trūkst?

❑ Daugavpils rajonā raksturīgs augsts krievvalodīgo īpatsvars. Nepietiekamas potenciālo darbinieku latviešu valodas zināšanas ir viena no ļoti būtiskām problēmām, ko atzīmē darba devēji (19%). Arī potenciālie darba ņēmēji (bezdarbnieki) savas latviešu valodas prasmes nevērtē augstu. Svešvalodu vai datora prasmes trūkums kā problēma tiek saskatīta salīdzinoši retāk.

❑ **Nepieciešams atbalstīt valsts valodas apguvi – gan skolās, gan dažāda veidaursos.** Tas nepieciešams ne vien tādēļ, lai spētu apkalpot klientus, bet arī justies brīvi citos Latvijas reģionos un pilnvērtīgi veidot sadarbību ar latviešu valodā runājošiem partneriem. Iespējams, ka tieši ar valodu neprasmi saistīts arī viedoklis, ka grūti atrast komunikablus darbiniekus.

❑ Daudzi uzņēmumi min, ka **grūti atrast atbildīgus un godīgus darbiniekus.** Šīs īpašības ir vitāli svarīgas darba devējiem, jo nosaka veiksmīgu uzņēmuma darbību. Neuzticēšanās kolēģu starpā ne tikai sarežģī darba procesu, bet arī pievieno papildus izmaksas dažādu procedūru kontrolei un ārējam nodrošinājumam.

❑ Iespējams, ka darbinieku attieksme nav balstīta tikai mentalitātē vai atkarības vielu lietošanā, bet gan saistīta arī ar darba tirgū piedāvāto atalgojumu un darba apstākļiem. Uzlabojoties tiem varētu uzlaboties arī darbinieku attieksme.

❑ Šobrīd darba tirgū noskaņojums ir tāds, ka **darba devējiem šobrīd nav lielas izvēles iespējas:** ir jāņem darbā cilvēks, kurš zināmā mērā var neatbilst tam, ko darba devējs vēlētos, jo savādāk var palikt vispār bez darbinieka.



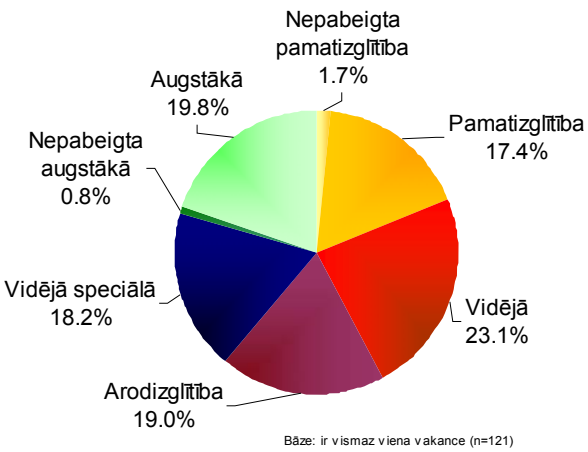
Kādi darbinieki derētu vakancei?

Vislielāko uzmanību darba devēji pievērš darbinieka praktiskajai pieredzei līdzīgā amatā. Izglītības līmenis ir svarīgs, pretendējot uz augstāka līmeņa vakancēm, taču kvalificēta izpildītāja darba veikšanai mēdz būt pietiekami arī ar vidējo vai arodizglītību.

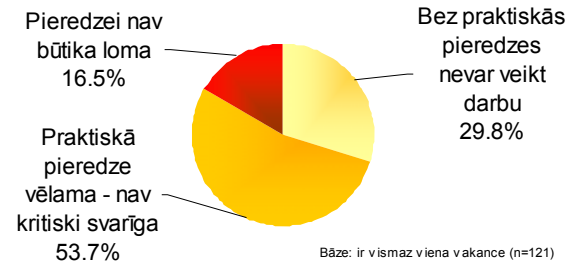
Tā kā uzņēmumiem šobrīd visvairāk trūkst tieši kvalificētu strādnieku, lielais augstāko izglītību iegūstošo skaits nav vērtējams viennozīmīgi pozitīvi. Nerodot iespēju pielietot gūtās zināšanas praksē un saņemt cerēto atalgojumu, absolventi var pamest Daugavpili. Vienlaikus tas nerisinās darbaspēka trūkumu kvalificētu strādnieku profesijās. Tādēļ, lai mazinātu izglītības un darba tirgus neatbilstību, ieteicams popularizēt vidējās profesionālās vai arodizglītības ieguvi kā alternatīvu augstākajai izglītībai. Vienlaikus ieteicams veicināt uzņēmēju pārorientāciju uz augstākas pievienotās vērtības, kvalificētu darbaspēku prasošu preču ražošanu un pakalpojumu sniegšanu.

Lai gan praktiskā pieredze zināmā mērā var aizvietot labu izglītību, laba izglītība ne vienmēr var atsvērt praktiskās pieredzes trūkumu. Profesijās, kurās nepieciešama augstākā izglītība, bieži vien (42%) kritiski svarīga arī pieredze līdzīgā darbā. Saspringtā situācijā tā darba devējiem sniedz priekšstatu par reālajām darbinieka spējām. Tā īpaši kritiska darbam, kas ietver plānošanu, organizēšanu un vadīšanu. Tas nozīmē, ka arī augstskolām ieteicams organizēt praksi studentiem, tādējādi sniedzot iespēju gūt praktiskā darba pieredzi.

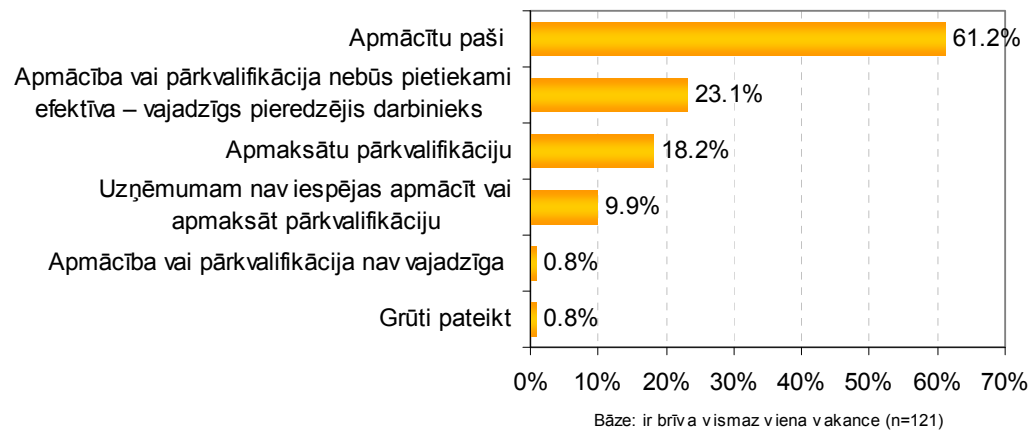
Kāda līmeņa izglītība ir nepieciešama šī darba veikšanai?



Cik būtiska loma ir praktiskajai darba pieredzei šajā amatā?



Vai uzņēmumi gatavi iesaistīties apmācības procesā?

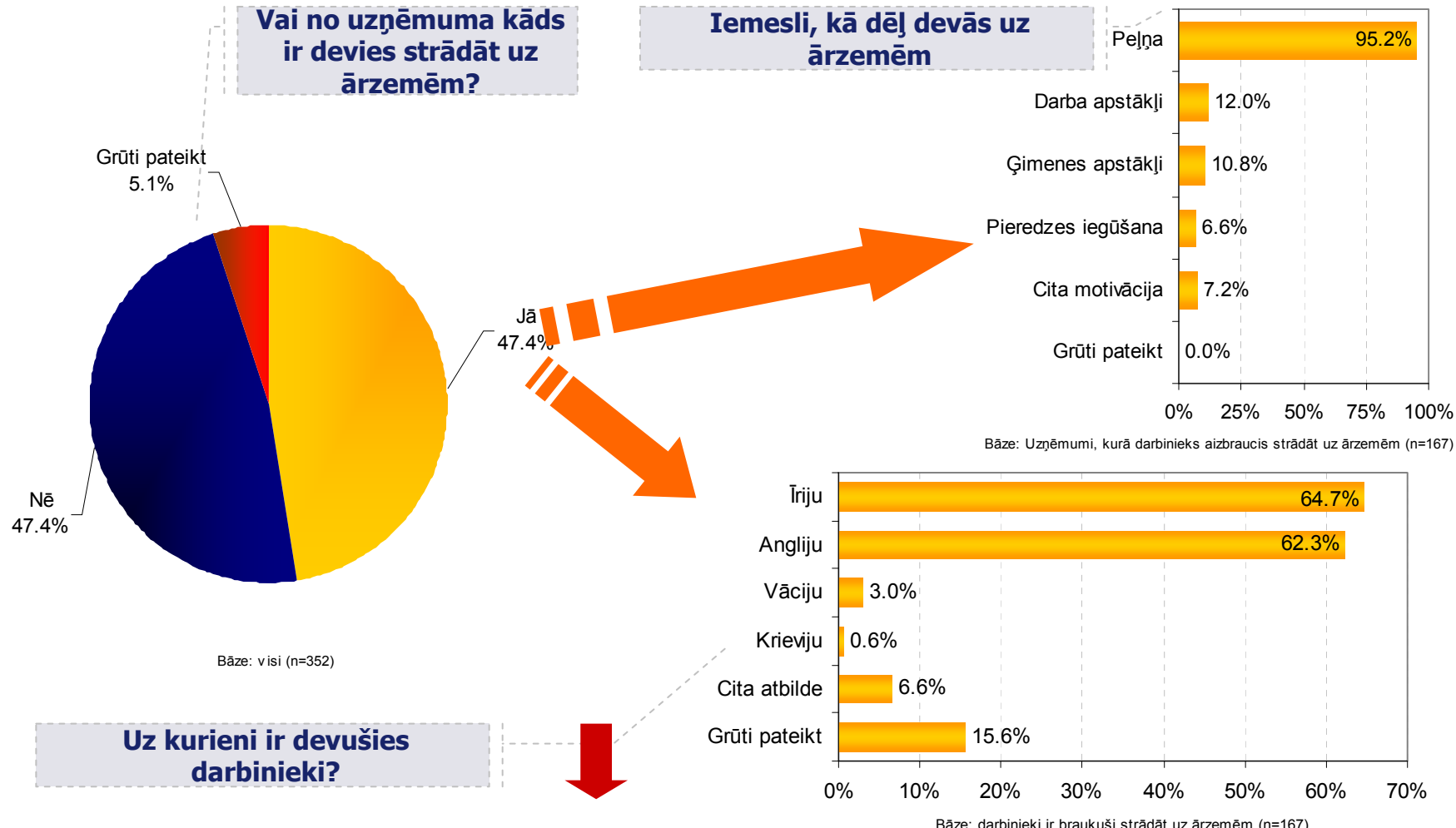


(atbildot uz jautājumu par darbinieku izvēli
varēja izvēlēties vairākus risinājumus)

❑ Uzņēmumi gatavi veikt apmācību gadījumā, ja izpildāmais darbs nav sarežģīts un nav nepieciešamas specifiskas zināšanas tā veikšanai. Taču situācijā, ja darba veikšanai ir nepieciešama pieredze un/vai augstākā izglītība, apmācība uzņēmumā netiek uzskatīta par efektīvu. Kvalificētu speciālistu darbam, īpaši valsts vai pašvaldību institūcijās (valsts pārvaldē, veselības aprūpē vai izglītības jomā) uzņēmumi sagaida jau gatavus darbiniekus.

❑ Uzņēmumu līdzekļi bieži vien ir ierobežoti, tādēļ situācijā, ja darbiniekam nav pieredzes, uzņēmumi visbiežāk apmācību veiku paši. Tikai 18% apmaksātu apmācību ārpus uzņēmuma. Tomēr arī iekšēja apmācība prasa laika un naudas resursus. **Veidot veiksmīgu uzņēmumu iesaistīšanos apmācību procesā, tādējādi sagatavojot darbam labāk piemērotus speciālistus, iespējams gan ar subsidēto darba vietu, gan apmaksātas prakses uzņēmumos, gan dažāda veida sadarbības ar mācību iestādēm palīdzību.**

Cik lielā mērā uzņēmumus ietekmē darbinieku migrācija?



Gandrīz puse uzņēmumu zaudējuši kādu darbinieku migrācijas rezultātā, pie tam 1/4 daļa zaudējuši pat vairāk kā 2 darbiniekus. Iemesls tam gandrīz vienmēr bijušas peļņas iespējas. 86% uzskata, ka braukšana strādāt uz ārzemēm rada problēmas Latvijas darba tirgū. Uzņēmumi jūt lielu spiedienu, nespējot konkurēt ar ārvalstu uzņēmumu algām.

Kādus labumus vai bonusus var piedāvāt Daugavpils uzņēmumi?

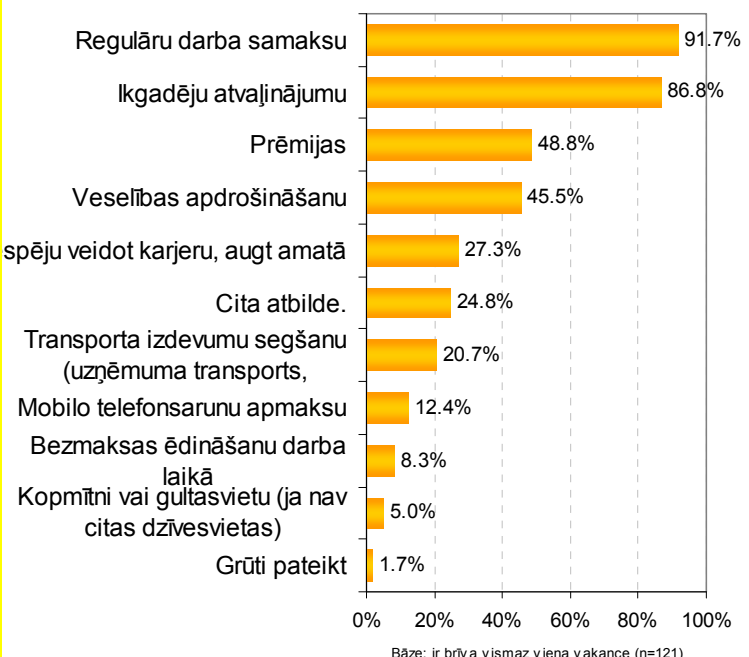
❑ Darba samaksa, ko piedāvā Daugavpils uzņēmumi brīvajās vakancēs, ir ļoti maza: 2/3 uzņēmumu piedāvā algu līdz 200Ls. Tieši **zemais atalgojums, papildus speciālistu trūķumam, ir viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ grūti aizpildīt vakances**, un to apzinās arī paši uzņēmēji. Vakances, kurās piedāvā vairāk kā 300Ls algu parasti nav brīvas ilgāk kā mēnesi.

❑ Uzņēmumi cenšas atsvērt zemo atalgojumu, piedāvājot dažādus papildus bonusus – prēmijas, veselības apdrošināšanu. 21% būtu gatavi segt arī transporta izdevumus. Taču pārsteidzoši bieži **par papildus bonusu tiek uzskatīta regulāra darba samaksa un ikgadējs atvaļinājums**.



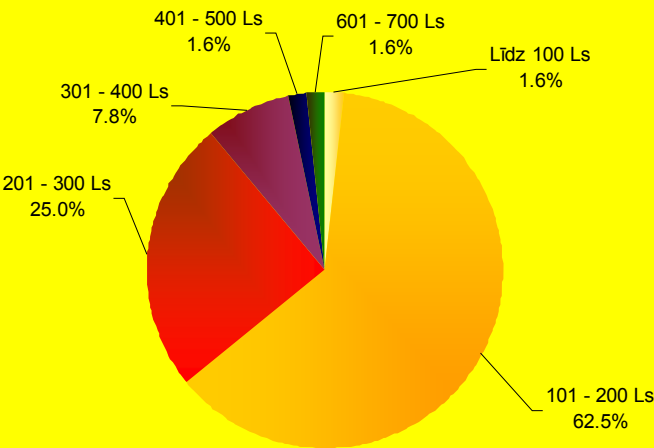
Tiek sagaidīts, ka darbiniekus motivēs tas, ka tiek izpildīts darba likumdošanā un darba līgumā solītais!

Kādus papildus labumus uzņēmums var piedāvāt darbiniekam?



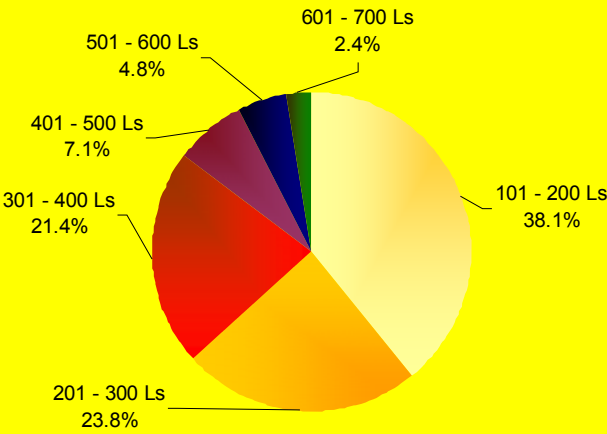
Atalgojuma problēma

Piedāvātais atalgojums



Bāze: ir vismaz viena vakance uz pilnu slodzi, nosauca precīzu summu (n=73)

Pieprasītais atalgojums



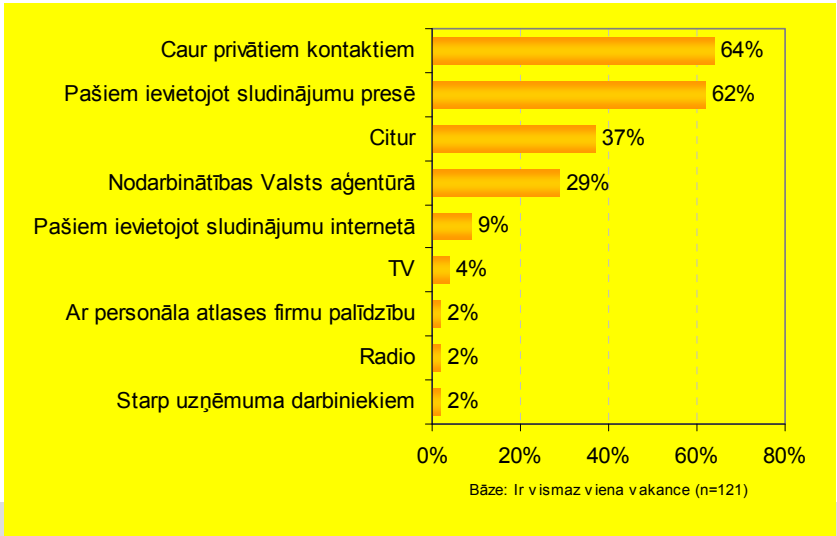
Bāze: ir vismaz viena vakance uz pilnu slodzi, nosauca precīzu summu (n=42)

- ❑ Darbinieku prasības pret atalgojumu nav astronomiski augstas. **Vairumā gadījumu potenciālo darba ņēmēju būtu iespējams ieinteresēt, vien piedāvājot par 100Ls lielāku algu.**
- ❑ Daudzi darba devēji apzinās, ka viņu piedāvātais atalgojums nav konkurētspējīgs, taču **nevar apmierināt darba ņēmēju prasības.** Īpaši mazie uzņēmumi līdz šim orientējušies uz produkciju ar zemu pievienoto vērtību, balstot savu darbību uz lēto darbaspēku. Konkurence un darbinieku prasību pieaugums nostāda viņus grūtā situācijā. Par algu, ko viņi gatavi maksāt, darbinieki nav gatavi strādāt. **Šie uzņēmumi nākotnē būs spiesti ieguldīt tehnoloģijās, produktivitātes kāpināšanā, vai arī pārorientēties uz ienesīgākām, konkurētspējīgākām nozarēm.** Tā kā mazo uzņēmumu līdzekļi investīcijām bieži vien ir ierobežoti, **pašvaldība var sniegt atbalstu tehnoloģiju ieviešanai vai konsultācijas ES struktūrfondu līdzekļu izmantošanā uzņēmumu darbības attīstīšanai.**

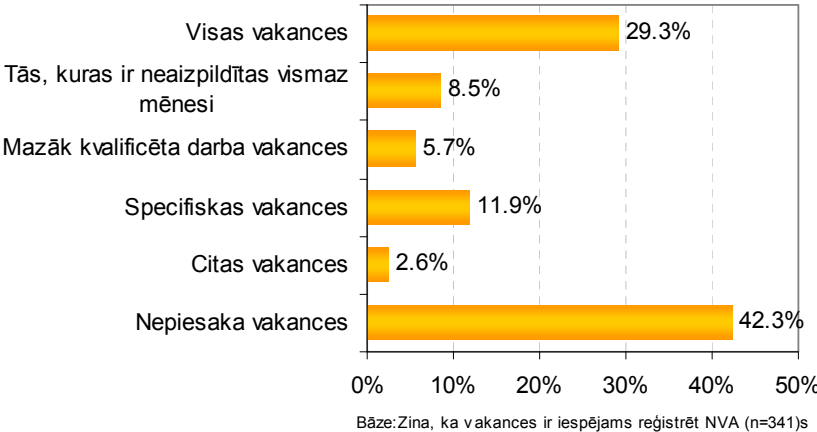
Darbinieku meklēšanas kanāli

- ❑ Darbinieki visbiežāk tiek meklēti caur privātiem kontaktiem vai, ievietojot sludinājumus presē. Lai gan uzņēmēji zina, ka vakances iespējams reģistrēt NVA, vismaz puse no reālajām vakancēm NVA netiek reģistrētas.
- ❑ Salīdzinot šos datus ar NVA apmeklējošo bezdarbnieku būtiskākajiem informācijas kanāliem ir redzams, ka sludinājumi presē ir viens no efektīvākajiem darba un darbinieku meklēšanas kanāliem. Savukārt par būtisku zaudētu iespēju, kas kavē darba devējus atrast darbiniekus, uzskatāma vakancu neregistrēšana NVA. **Nepieciešams uzlabot NVA tēlu uzņēmumu acīs, veidot labāku izpratni par NVA darbību, tās klientiem un piedāvāto sadarbību.**
- ❑ Interesanti, ka vakances NVA nepiesaka arī aptuveni puse izglītības, veselības aprūpes un valsts pārvaldes institūciju, kā arī sabiedrisko, sociālo un individuālo pakalpojumu sniedzēju.

Kā meklē darbiniekus?



Kādas vakances reģistrē NVA?



Darbinieku piesaistīšana no Daugavpils rajona vai kaimiņvalstīm

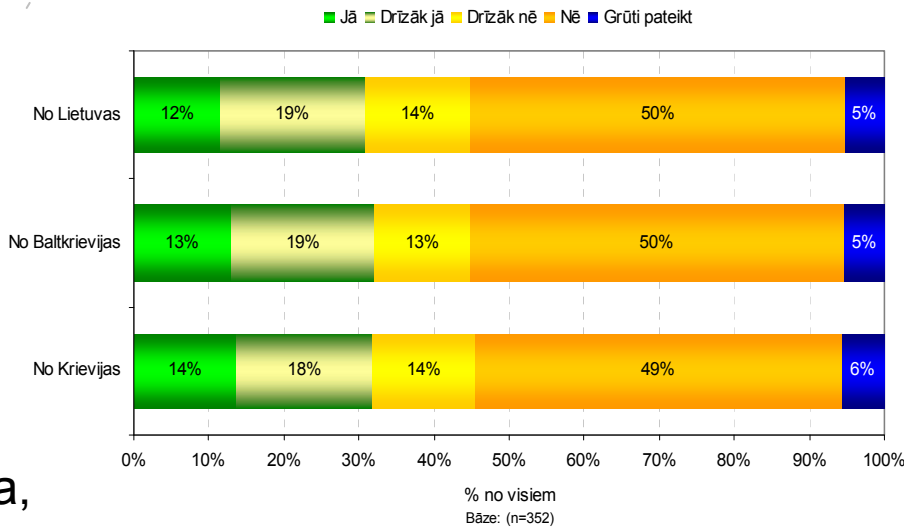
❑ Uzņēmumi ir **atvērti gan darbiniekiem no Daugavpils, gan citām rajona pilsētām un pagastiem**. Tādējādi Daugavpilij ir labas iespējas veidoties par vietēja mēroga centru.

❑ Daļa uzņēmēju par veiksmīgu risinājumu darbaspēka trūkuma problēmai un augošajām prasībām pēc atalgojuma saskata darbinieku piesaisti no ārzemēm. Kopumā **iespēju piesaistīt darbiniekus no ārzemēm pieļauj aptuveni trešdaļa uzņēmumu**.

❑ Tie, kuriem šāda iespēja šķiet pieņemama, parasti ir vienalga, no kuras kaimiņvalsts šie darbinieki nāk.

❑ Visbiežāk iespēju ievest darbaspēku pieļauj būvniecības, viesnīcu un restorānu, apstrādes rūpniecības, transporta, glabāšanas un sakaru uzņēmumi.

Vai apsvērtu iespēju piesaistīt darbiniekus...



Cilvēkresursu pieprasījuma un piedāvājuma raksturojums Austrumlatgales darba tirgū

- I Daugavpils uzņēmumu vadītāju aptaujas rezultāti
- II Daugavpils, Preiļu, Krāslavas pilsētu
un rajonu iedzīvotāju aptaujas rezultāti**
- III Daugavpils bezdarbnieku aptaujas rezultāti



Informācijas iegūšanas metodes

Aptauja - tiešās intervijas respondentu dzīvesvietās.

❑ Mērķa grupa

Strādājošie un nestrādājošie Austrumlatgales iedzīvotāji 15-74 gadu vecumā 500 mājsaimniecībās,

tai skaitā:

- ↪ Daugavpilī un Daugavpils rajonā – 47,8%,
- ↪ Preiļos un Preiļu rajonā - 25,9%,
- ↪ Krāslavā un Krāslavas rajonā – 26,3%.

❑ **Izlases metode:** nejauša stratificētā izlase, kas nodrošina reprezentatīvu Austrumlatgales iedzīvotāju aptauju.

❑ **Aptaujas veikšanas laiks:** 2007. gada 25. marts – 15. aprīlis.

❑ **Intervijas vidējais ilgums:** ...

❑ **Pilnās intervijas, kas iekļautas analizē** – 500.



Nodarbinātības raksturojums

❑ Nodarbinātības līmenis Daugavpils rajonā nozīmīgi atpaliek no vidējiem Latvijas rādītājiem: ja Latvijā vecumā no 15 līdz 65 gadiem strādā 74% iedzīvotāju (*Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums, LU FSI, 2007*), tad šajā rajonā - 62% iedzīvotāju.

❑ Tai laikā, kad daļa iedzīvotāju ir bez darba, citi (12%) strādā vairākās darba vietās un 16% - piestrādā arī citus darbus.

❑ Nozīmīgi zemāks nodarbinātības līmenis vērojams cittautiešu (57%) nekā latviešu (70%) vidū. Īpaši reti krievu tautības pārstāvji sastopami skolotāju un ierēdņu profesijās. Var secināt, ka **latviešu valodas nezināšana būtiski ierobežo nodarbinātības iespējas.**

❑ Pastāv priekšstats, ka vecāku cilvēku prasmes ir novecojušās, pie tam viņi gatavi strādāt par zemāku samaksu, tādēļ šobrīd izveidojusies situācija, kad **vecāki, pieredzes bagāti cilvēki strādā vienkāršus fiziskus darbus** (vienkārši un kvalificēti strādnieki, apkalpojošās sfēras darbinieki), **kamēr jauni, fiziski spēcīgi cilvēki – garīgu darbu.**

❑ **Vērojama izteikta dzimumu segregācija pēc nodarbošanās.** Sievietes strādā apkalpošajā sfērā un kā skolotājas, grāmatvedes, vīrieši – kā vienkārši vai kvalificēti strādnieki vai vadītāji.



❑ Daugavpils rajonā nodarbinātības līmenis un nodarbinātības iespējas ir nozīmīgi augstākas nekā Preiļu vai Krāslavas rajonā. Gandrīz visi aptaujātie, kuri dzīvo Daugavpils rajonā, tajā arī strādā. Daudz biežāk tieši daugavpilieši strādā vairākās darba vietās (18%) un piestrādā (24%). Preiļu rajonā 6% strādā Jēkabpilī, bet 4% Krāslavas rajona iedzīvotāju strādā Daugavpils rajonā.

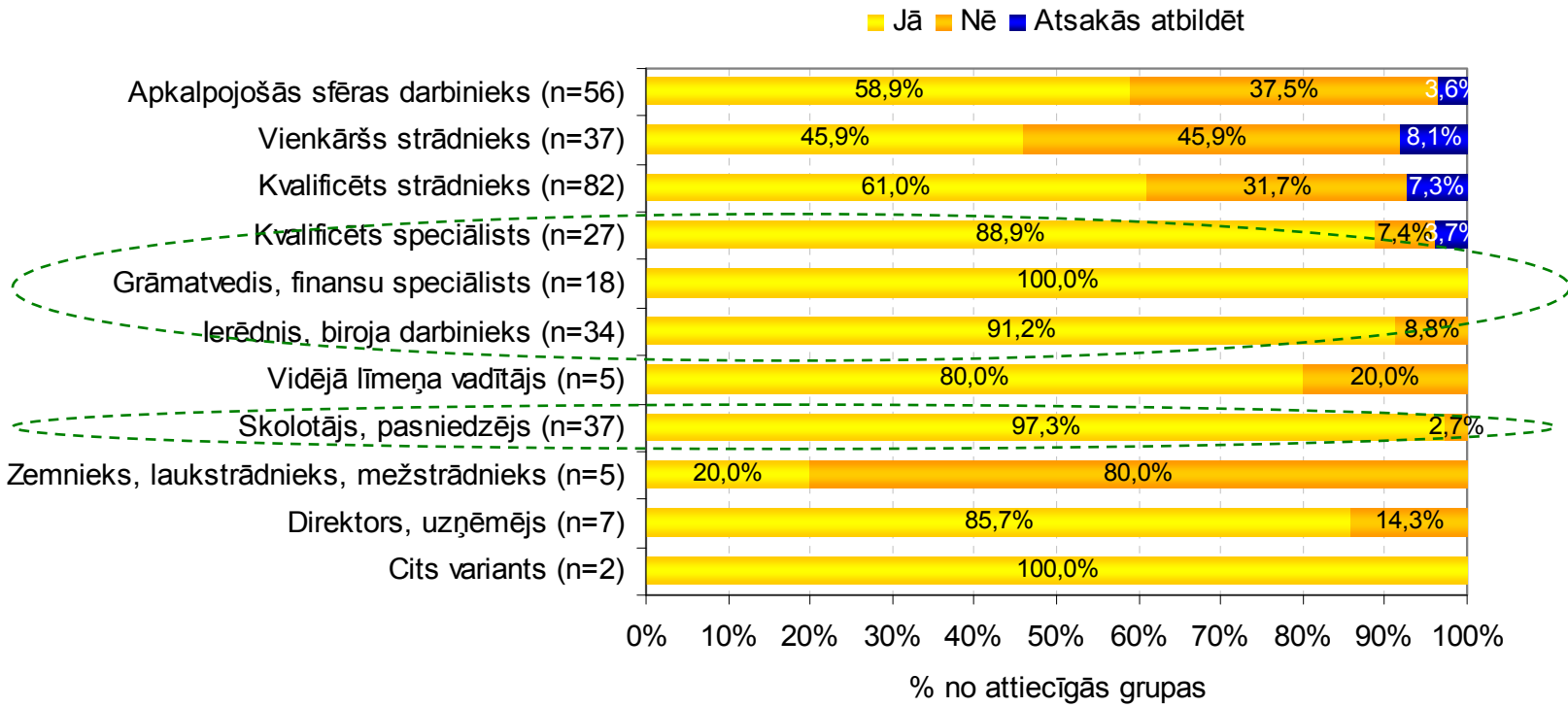
❑ Kopumā attālums, ko strādājošie mēro līdz darbam, bieži vien ir liels. ¼ daļa strādājošo darbs atrodas vairāk kā 10 km attālumā un 14% atzīst, ka darba atrašanās vieta viņiem sagādā grūtības, neapmierina. **Mobilitāti veicina iespējas vairāk nopelnīt:** tiem, kuri brauc tālu, ir lielākas algas. Mazākā mērā lielus attālumus pārvarēt mudina iespēja strādāt atbilstoši profesijai. Salīdzinoši mobilāki ir jauni cilvēki.

❑ Pārāk liels attālums un tas, ka nav kur dzīvot, ir galvenie iemesli, kas attur izskatīt iespēju strādāt Daugavpilī. Tādēļ, lai gan daļa uzņēmumu gatavi atbalstīt darbiniekus, sedzot transporta izdevumus, iespējams papildus **veiksmīgs risinājums būtu - attīstīt iespējas īrēt nedārgu dzīvesvietu Daugavpilī.**



Vai nodarbinātības sfēra atbilst tai, kurā vēlētos strādāt?

72% strādājošo darbojas jomā, kurā vēlētos strādāt, bet 25% darba joma neatbilst tai, kurā vēlētos strādāt. Jo augstāks izglītības līmenis, jo biežāk darbiniekam izdevies iekārtoties vēlamajā jomā. Neapmierinātākie ar savu darbu ir zemnieki, laukstrādnieki, mežstrādnieki, vienkāršie strādnieki, arī apkalpojošās sfēras darbinieki – tie, kuru algas ir salīdzinoši zemas. Šie strādājošie būtu vairāk gatavi mainīt darba vietu, pieejamāki darba tirgum.



Vai pieļauj iespēju mainīt darbu?

- Arī, sniedzot subjektīvo vērtējumu, zemākas kvalifikācijas darbinieki, biežāk būtu gatavi mainīt darbu. Tā kā uzņēmumu aptauja liecina, ka arī šādu darbinieku Daugavpilī trūkst, iespējams veicināt to piesaisti no Daugavpils rajona vai citiem rajoniem.
- Preiļu rajona iedzīvotāju piesaistes iespējas ir salīdzinoši vislielākās – viņi ir vismazāk apmierinātie ar darbu un gatavi to mainīt. Biežāk darbu mainītu jauni cilvēki līdz 35 gadu vecumā, tādēļ lietderīgi uzrunāt tieši šo auditoriju.
- Visvairāk gatavība mainīt darbu saistīta ar to, ka nepatīk darbs un neapmierina darba apstākļi. Tāpat iemesls darba vietas maiņai varētu būt lielāks atalgojums vai iespēja strādāt atbilstoši izglītībai.

		Vai pieļauj iespēju mainīt darbu				
		Jā noteikti	Varētu mainīt	Nē	Grūti pateikt	Atsakās atbildēt
Kurai no šīm nodarbinātības grupām pieder	Apkalpojošās sfēras darbinieks	28.6%	30.4%	37.5%	3.6%	3.7%
	Vienkāršs strādnieks	29.7%	35.1%	32.4%	2.7%	
	Kvalificēts strādnieks	24.4%	34.1%	32.9%	8.5%	
	Kvalificēts speciālists	25.9%	25.9%	40.7%	3.7%	
	Grāmatvedis, finansu speciālists	5.6%	16.7%	77.8%		
	Ierēdnis, biroja darbinieks	26.5%	17.6%	50.0%	5.9%	
	Vidējā līmeņa vadītājs	40.0%		40.0%	20.0%	
	Skolotājs, pasniedzējs	16.2%	27.0%	56.8%		
	Zemnieks, laukstrādnieks, mežstrādnieks	40.0%	20.0%	40.0%		
	Direktors, uzņēmējs		42.9%	57.1%		
Cits variants			50.0%	50.0%		

Vai pieļauj iespēju strādāt Daugavpilī

- ❑ Pastāv visai lielas iespējas palielināt darbaspēka piedāvājumu Daugavpilī, piesaistot strādājošos no citiem rajoniem. 19-20% Krāslavas un Preiļu rajona strādājošo būtu gatavi mainīt darbu un izskatītu iespēju strādāt Daugavpilī.
- ❑ Daugavpilī daudz biežāk kā citos Austrumlatgales rajonos strādājošie ir apmierināti ar darba apstākļiem un atalgojumu, un cilvēki nestrādā tikai naudas dēļ. Tādējādi kopumā **Daugavpils darba tirgus ir salīdzinoši pievilcīgs darba meklētājiem no apkārtējiem rajoniem.**
- ❑ Biežāk gatavi mainīt darbu un izskatīt iespēju strādāt Daugavpilī ir apkalpojošās sfēras darbinieki, vienkārši un kvalificēti strādnieki un kvalificēti speciālisti. Vienkāršiem un kvalificētiem strādniekiem nauda ir tikpat kā vienīgais iemesls, kādēļ viņi strādā šo darbu, līdz ar to **algas atšķirības var būtiski pamudināt mainīt darbu.** Lai gan kopumā vienīgie, kuri parasti ir apmierināti ar atalgojumu ir direktori, uzņēmēji un ierēdņi, biroja darbinieki.
- ❑ Augstākas kvalifikācijas speciālisti saskaras ar pārslodzi: gandrīz katrs otrais grāmatvedis, kvalificēts strādnieks un kvalificēts speciālists uzskata, ka pašreizējā slodze ir liela vai pārāk liela. Tas apliecina secinājumu, ka, situāciju nerisinot, tas var novest pie negatīvām personīgām, sociālām un ekonomiskām sekām.

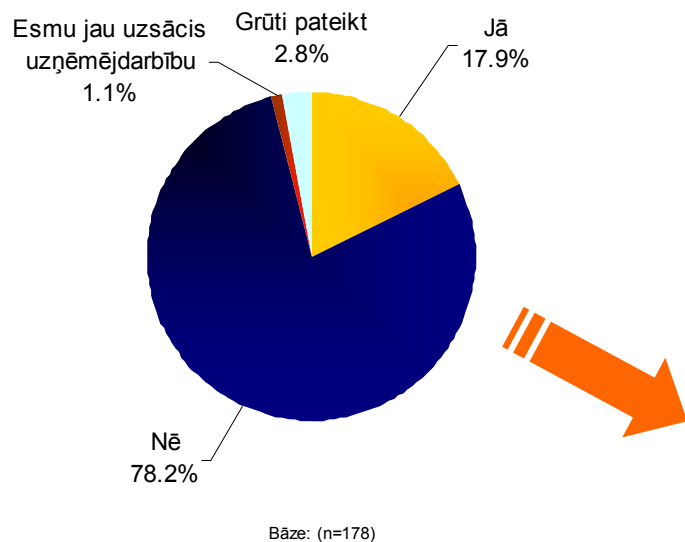


Strādājošo prasmes

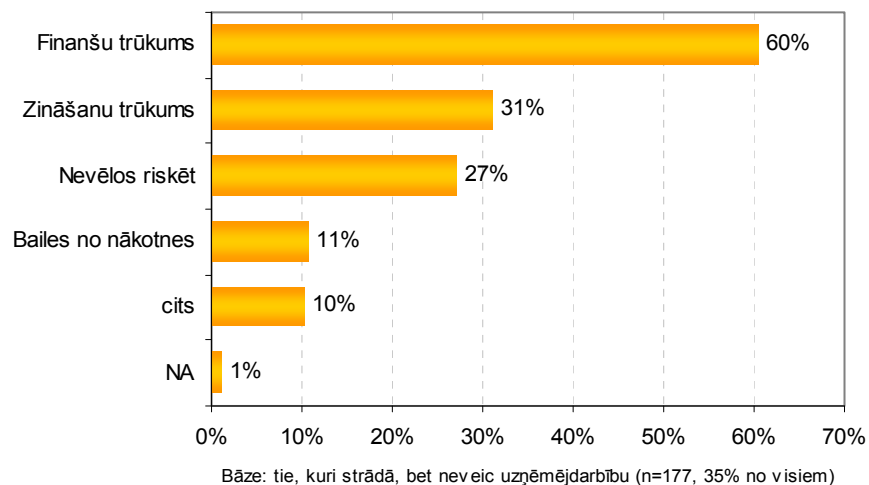
- ❑ Tikai 2/3 strādājošo ir ļoti labas vai teicamas latviešu valodas zināšanas un 8% - angļu valodas zināšanas. 29% vispār nestrādā ar datoru. Šis rezultāts vēlreiz apliecina, ka **vissvarīgāk uzlabot strādājošo latviešu valodas prasmi.**
- ❑ Aptaujātajiem raksturīgs **ļoti augsts strādājošo īpatsvars ar augstāko izglītību** – 28%. Tas liecina, ka daudzi izvēlējušies veltīt savu laiku un līdzekļus izglītības ieguvei. No vienas puses tas sniedz kvalificētāku, labāk sagatavotu darbaspēku, taču **svarīgi, lai iegūtā izglītība atbilstu darba tirgus prasībām.**
- ❑ Šobrīd 35% strādājošo (īpaši apkalpojošās sfēras darbinieki un vienkārši strādnieki) strādā nozarē, kas nav saistīta ar iegūto izglītību. Tomēr, salīdzinot ar vidējiem Latvijas rādītājiem, tas nav daudz. Pat, ja būtu nepieciešams pārkvalificēties, 73% tam būtu gatavi.



Vai ir apsvēruši uzsākt uzņēmējdarbību Daugavpilī?



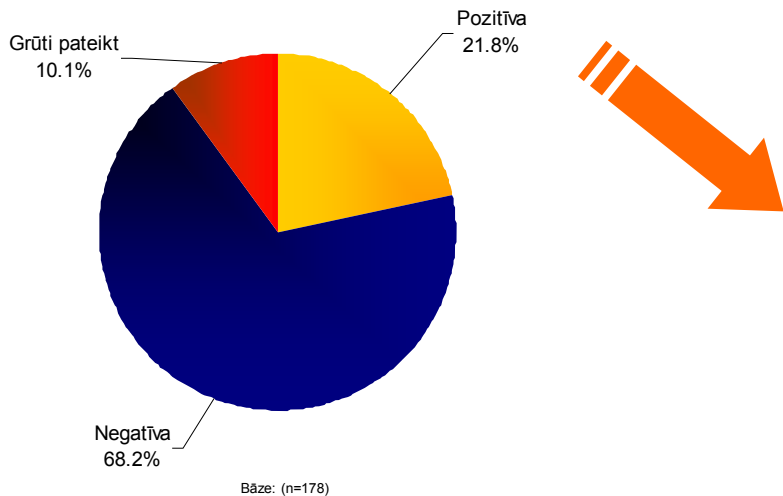
Kas traucē uzsākt uzņēmējdarbību?



Lielākā barjera savas uzņēmējdarbības uzsākšanai ir finanšu trūkums.

Attieksme pret strādāšanu kaimiņvalstīs

- ☐ Lai gan kopumā 22% aptaujāto ir pozitīva attieksme pret strādāšanu kaimiņvalstīs, **Daugavpils iedzīvotāju vidū gatavību doties uz ārzemēm pauduši salīdzinoši mazāk - tikai 14% strādājošo.**
- ☐ Biežāk uz kaimiņvalstīm dotos kvalificēti un nekvalificēti strādnieki, kā arī kvalificēti speciālisti.



		Kāda attieksme pret strādāšanu kādā no Latvijas kaimiņvalstīm, piemēram, Lietuvā, Krievijā, vai Baltkrievijā		
		Pozitīva	Negatīva	Grūti pateikt
Kurai no šīm nodarbinātības grupām pieder	Apkalpojošās sfēras darbinieks	19.4%	63.9%	16.7%
	Vienkāršs strādnieks	28.0%	64.0%	8.0%
	Kvalificēts strādnieks	29.1%	69.1%	1.8%
	Kvalificēts speciālists	31.3%	62.5%	6.3%
	Grāmatvedis, finansu speciālists		100.0%	
	Ierēdnis, biroja darbinieks	17.6%	76.5%	5.9%
	Vidējā līmeņa vadītājs		33.3%	66.7%
	Skolotājs, pasniedzējs	6.3%	68.8%	25.0%
	Zemnieks, laukstrādnieks, mežstrādnieks		100.0%	
	Direktors, uzņēmējs		100.0%	
	Cits variants			100.0%

Cilvēkresursu pieprasījuma un piedāvājuma raksturojums Austrumlatgales darba tirgū

- I Daugavpils uzņēmumu vadītāju aptaujas rezultāti
- II Daugavpils, Preiļu, Krāslavas pilsētu
un rajonu iedzīvotāju aptaujas rezultāti
- III Daugavpils bezdarbnieku aptaujas rezultāti**



Informācijas iegūšanas metodes

Aptauja - tiešās intervijas ar Nodarbinātības Valsts aģentūras Daugavpils filiāles apmeklētājiem - bezdarbniekiem.

❑ Mērķa grupa

- Nestrādājošie Daugavpils un Daugavpils rajona iedzīvotāji, kuri apmeklē Nodarbinātības Valsts aģentūru kā bezdarbnieki.

❑ Izlases metode: nejauša izlase, kas nodrošina reprezentatīvu NVA apmeklētāju - bezdarbnieku aptauju.

❑ Aptaujas veikšanas laiks: 2007. gada ...

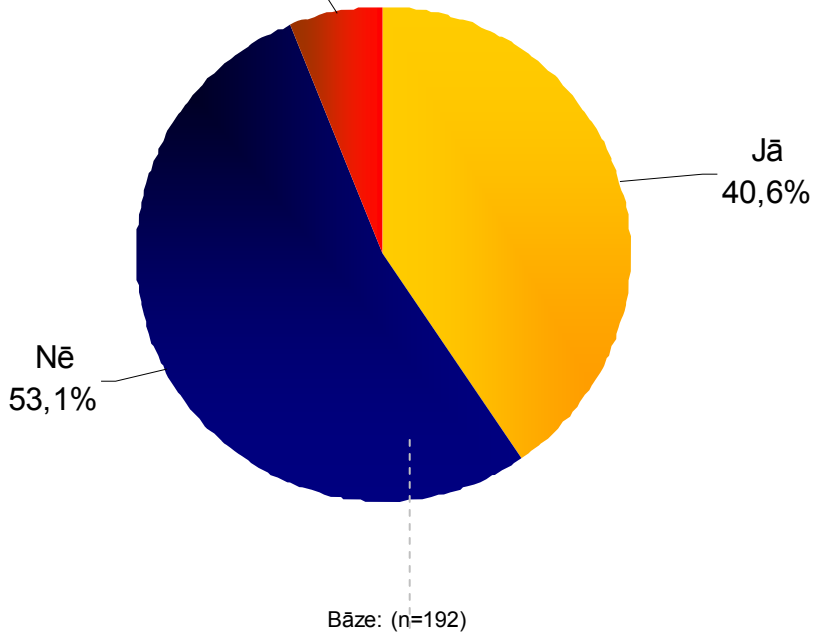
❑ Intervijas vidējais ilgums: ...

❑ Pilnās intervijas, kas iekļautas analizē – 350.



Bezdarba raksturojums

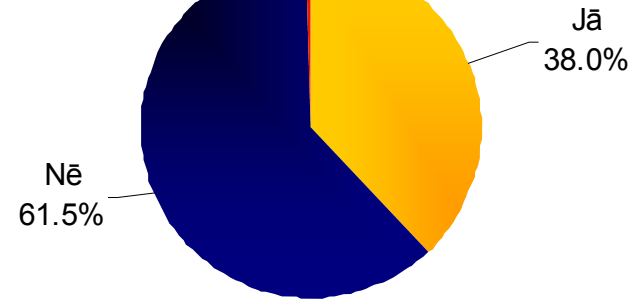
Grūti pateikt
6,3%



**Vai ir gatavi uzsākt darbu
tuvāko divu nedēļu laikā?**

Iedzīvotāju
aptauja

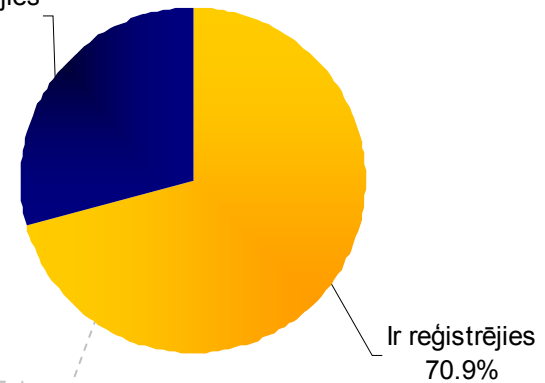
Grūti pateikt
0.5%



Bāze: (n=192)

Nav reģistrējies
29.1%

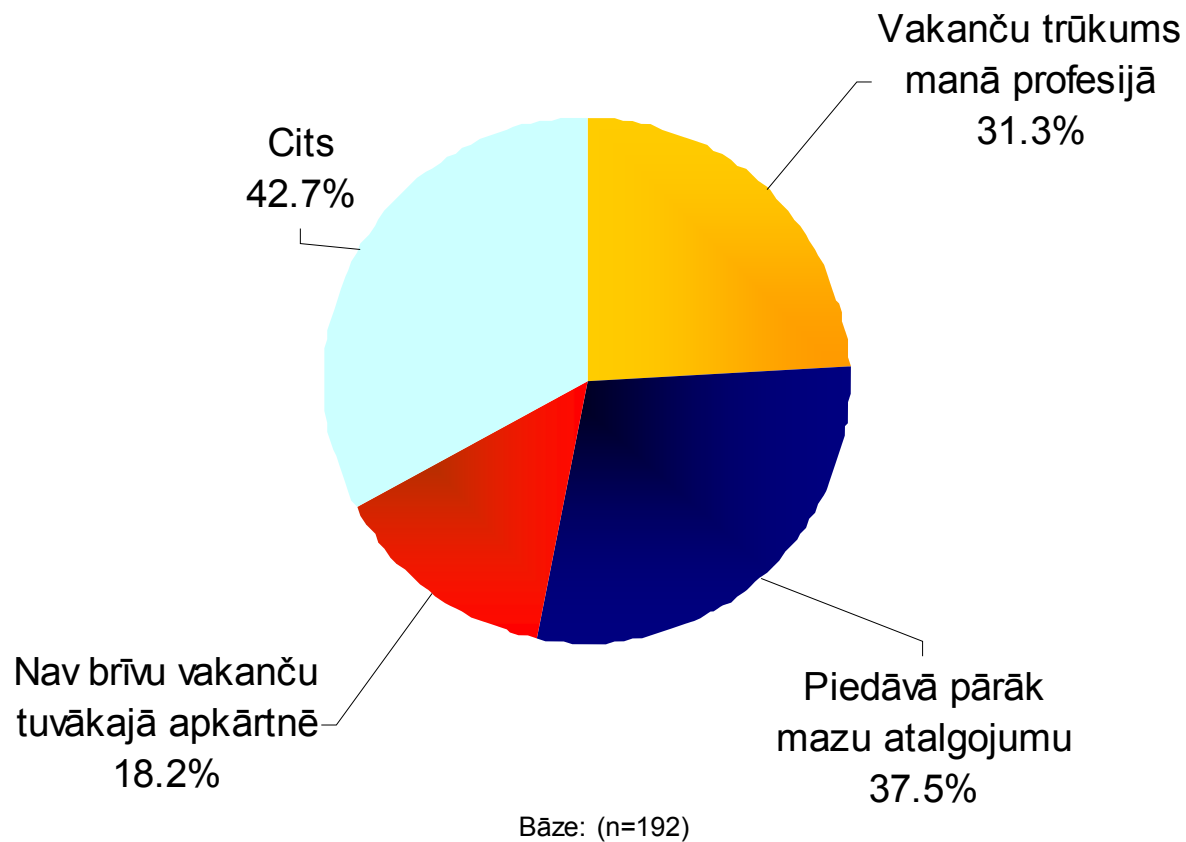
Bezdarbnieku
aptauja



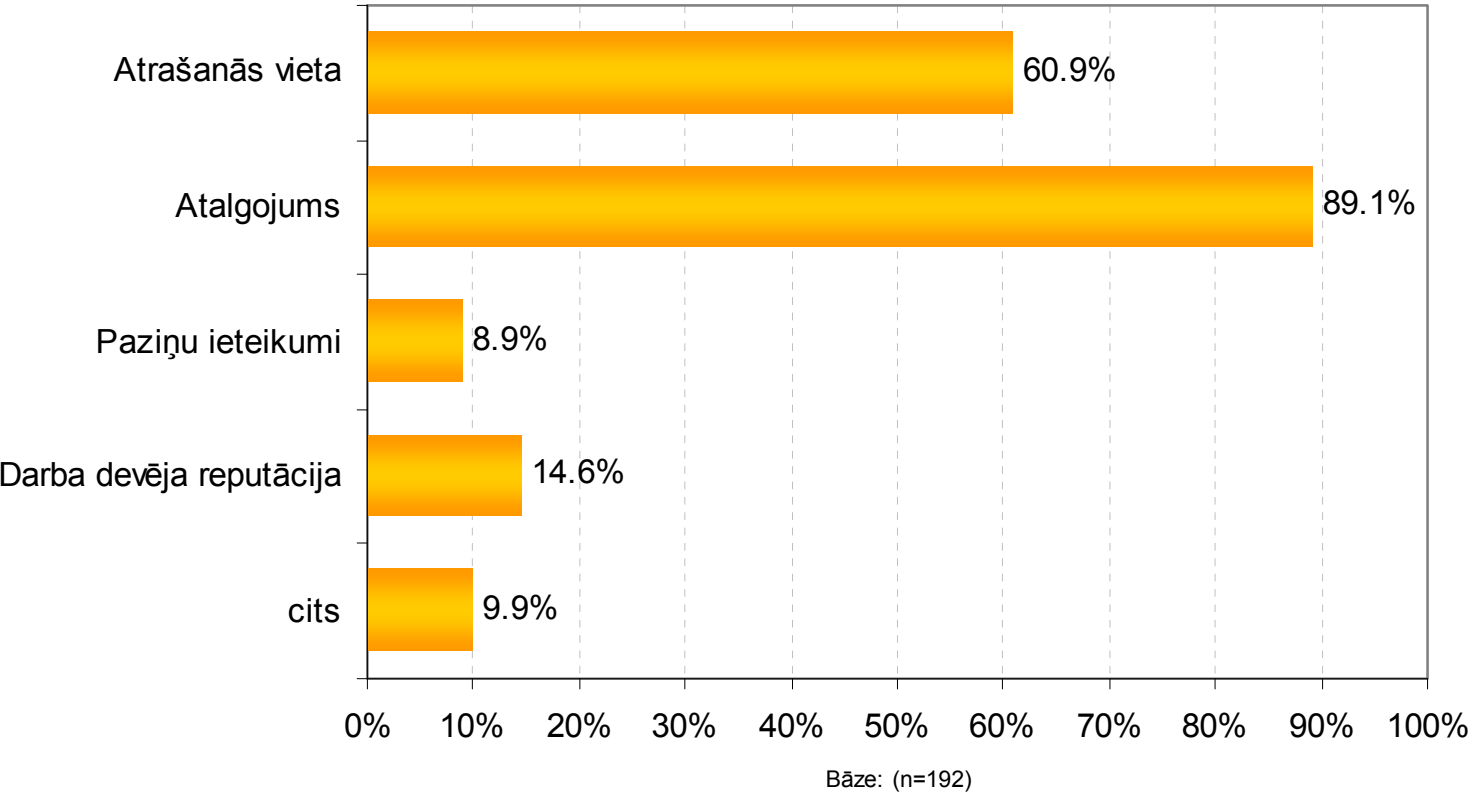
Bāze: (n=, % no visiem)

**Vai ir reģistrējušies
NVA?**

Kas traucē atrast darbu?

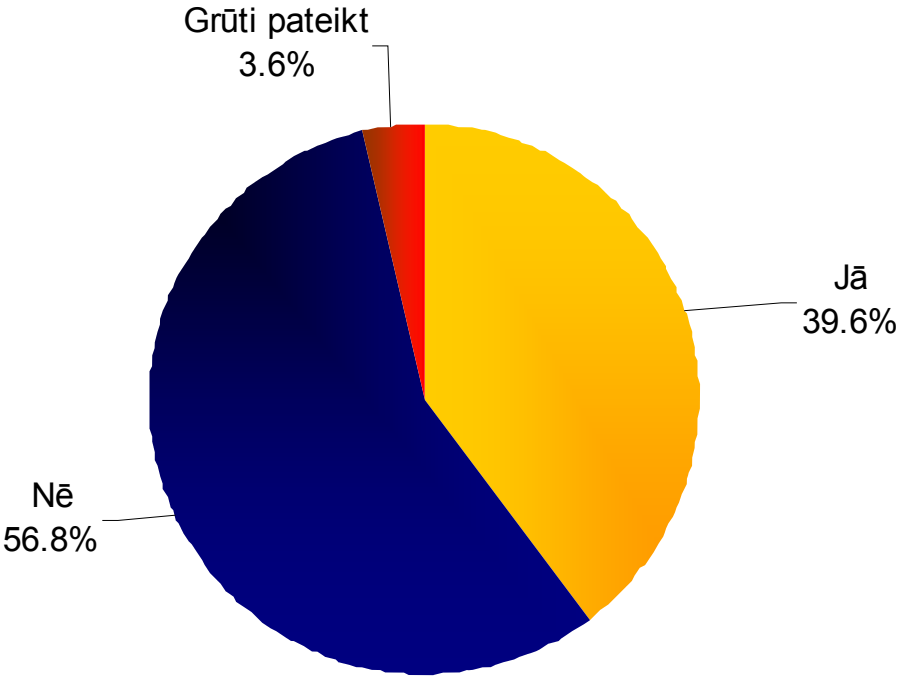


Kam pievērš uzmanību meklējot darbu?



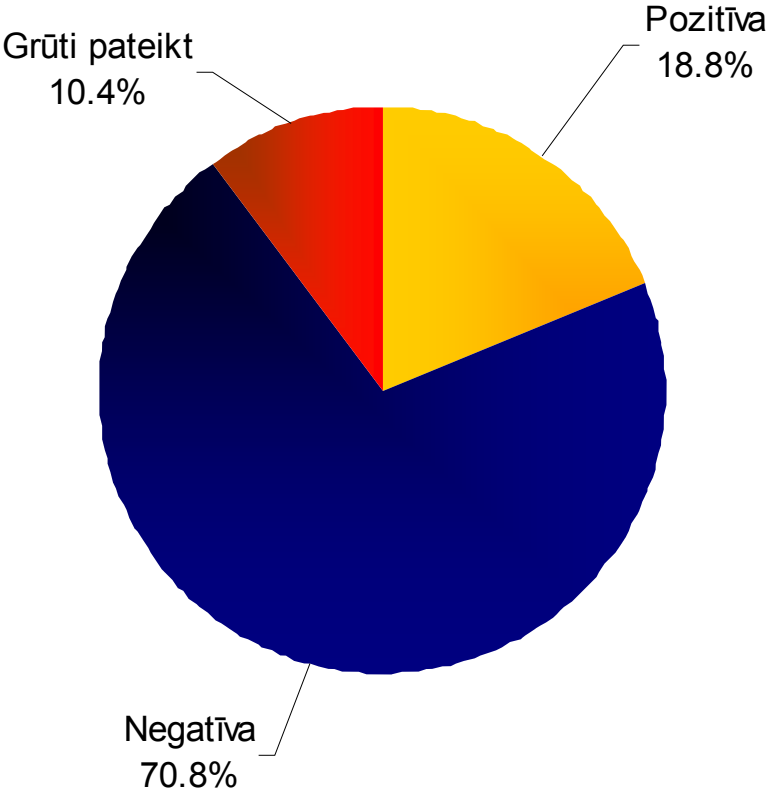
Vai izskatītu iespēju strādāt Daugavpilī vai kaimiņvalstīs?

Daugavpilī



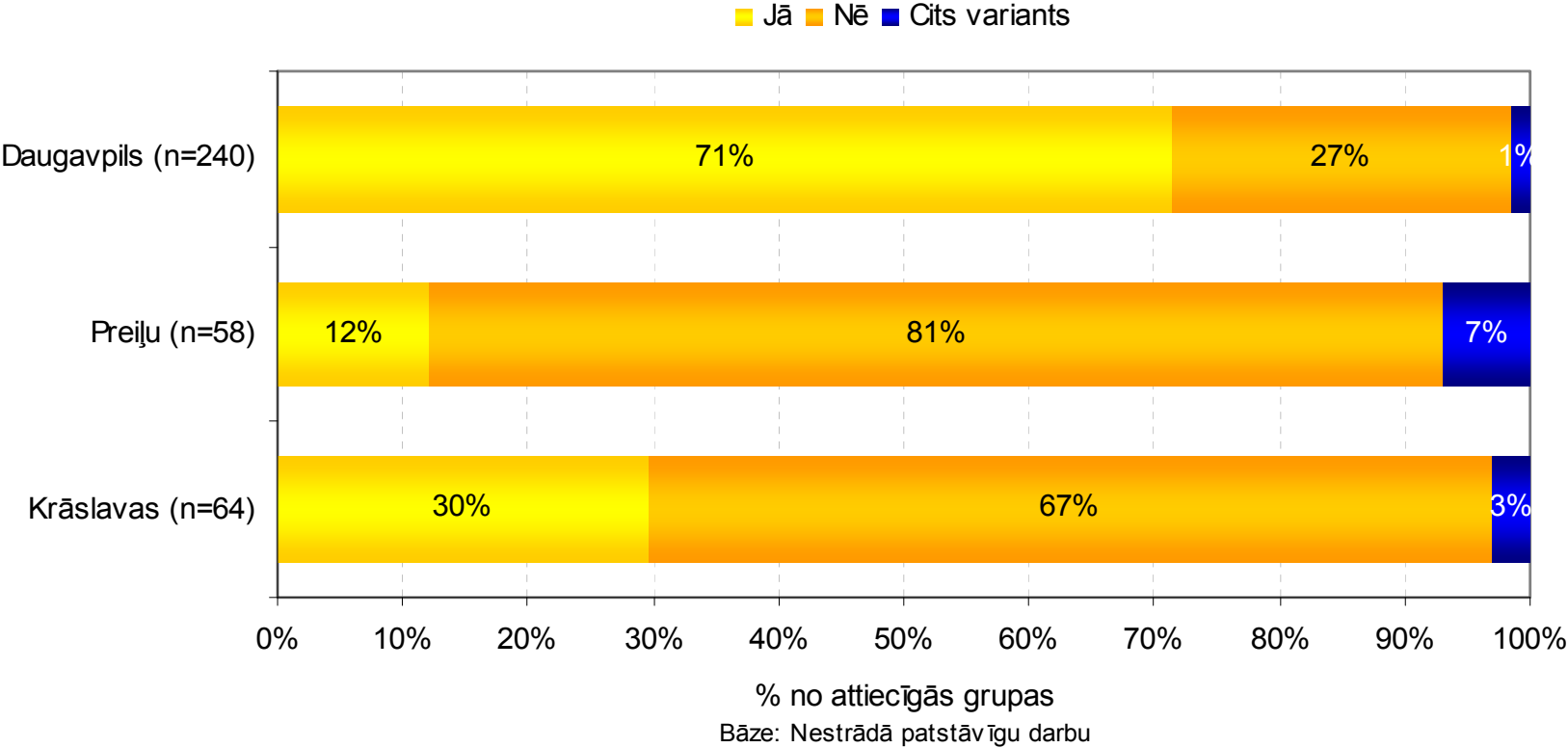
Bāze: (n=192)

Kaimiņvalstīs

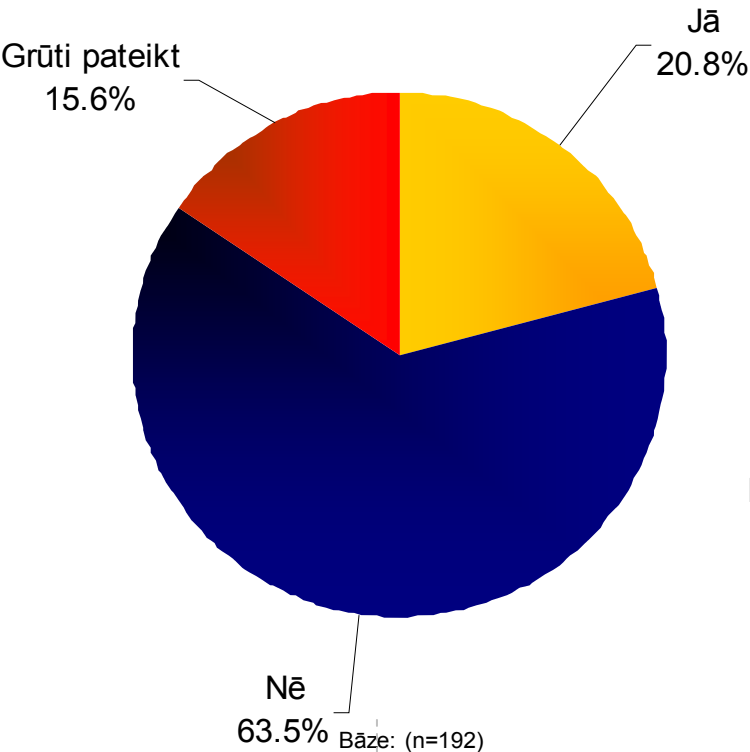


Bāze: (n=192)

Kuros rajonos bezdarbnieki izskatītu iespēju strādāt Daugavpilī?

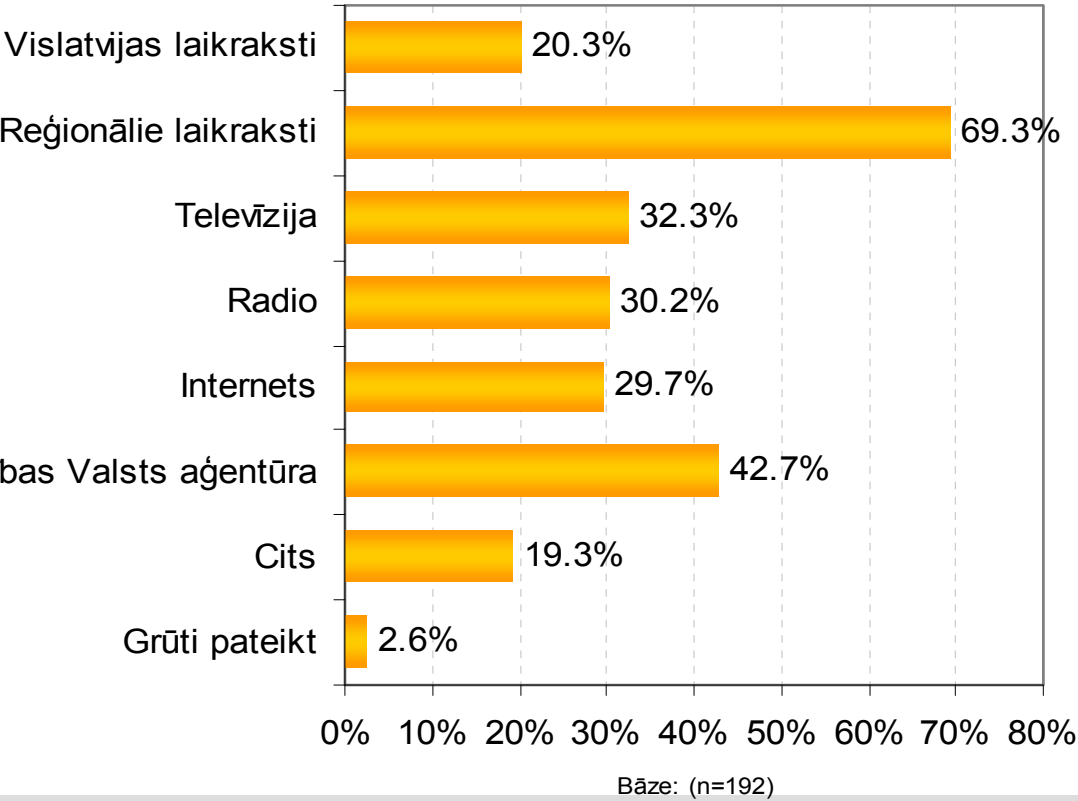


Informācijas iegūšana

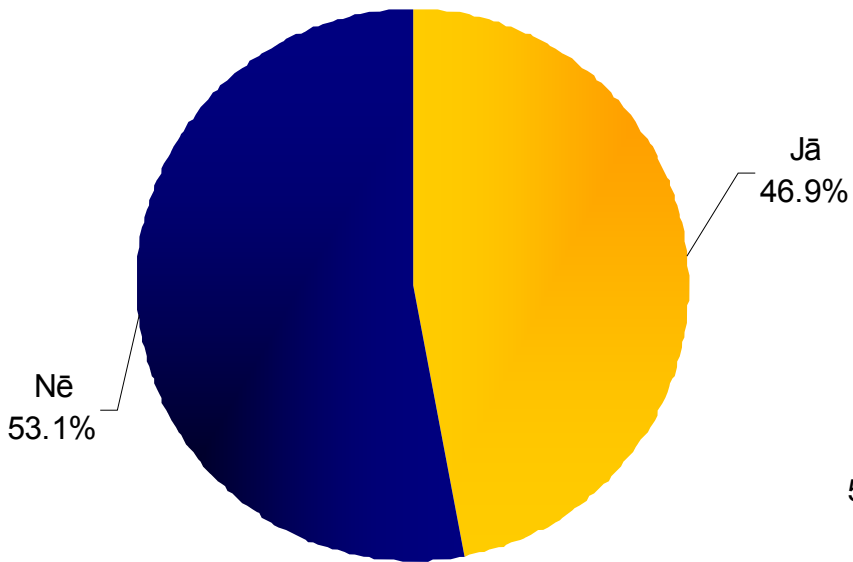


Vai pietiek informācijas par darba iespējām Daugavpilī?

Informācijas avoti par darba iespējām

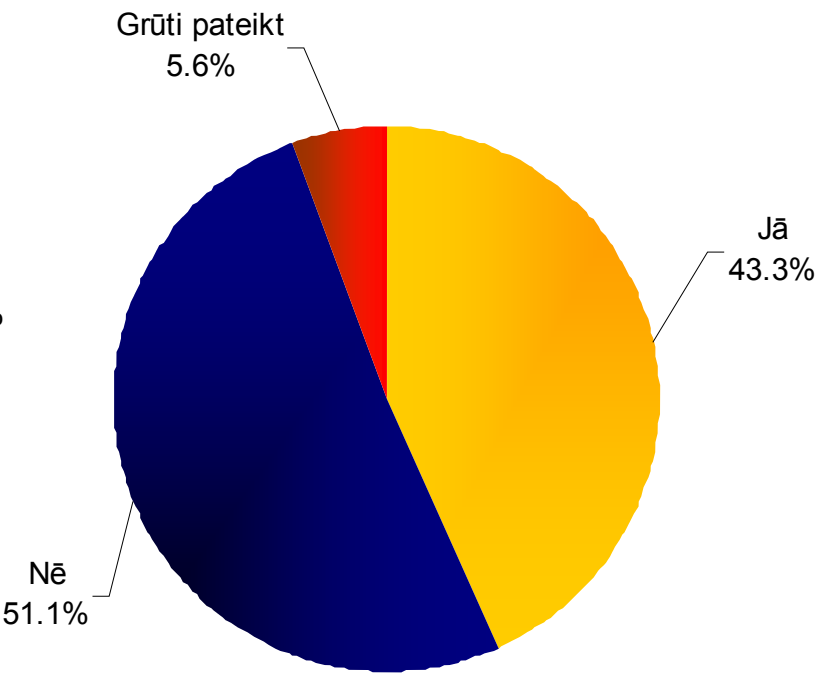


Vai ir vērsušies NVA darba meklēšanas nolūkā?



Bāze: (n=192)

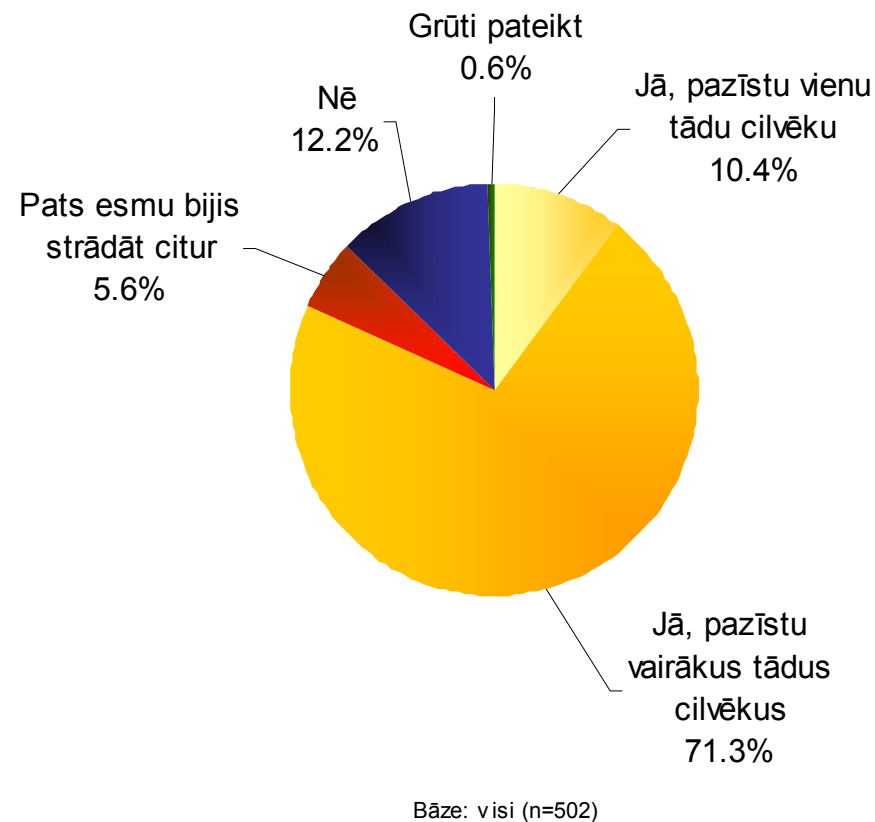
Vai NVA sniedza noderīgu informāciju?



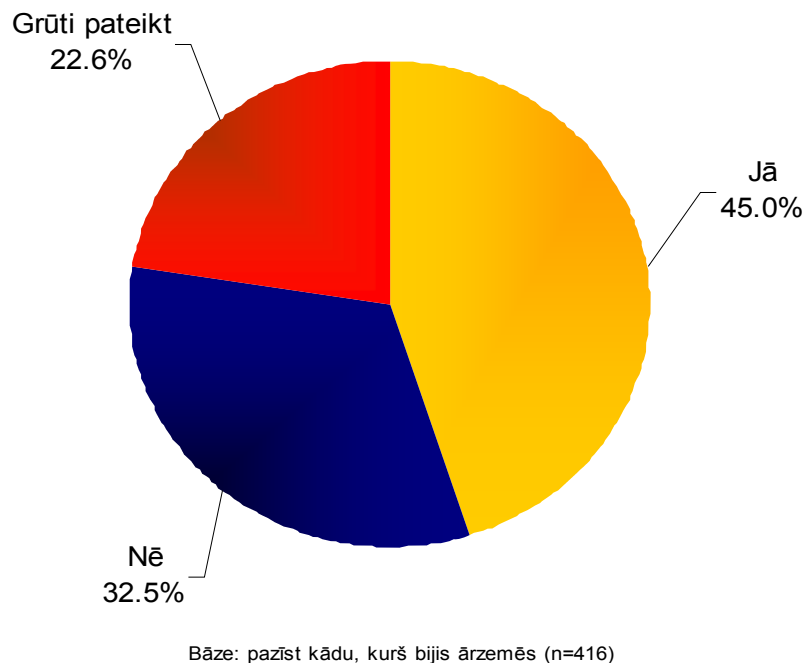
Bāze: ir vērsušies NVA (n=90)

Strādājošie ārzemēs

Vai pazīst kādu, kurš ir strādājis ārzemēs?



Vai šis cilvēks (cilvēki) plāno atgriezties Latvijā?



PALDIES PAR UZMANĪBU

Diskusijas, jautājumi, viedokļi

