

PROJEKTU UN KVALITĀTES VADĪBA

NVA PAKALPOJUMU DARBA DEVĒJIEM

NOVĒRTĒJUMS

PĒTĪJUMA ATSKAITE



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Rīga 2012

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 „NVA pakalpojumu darba devējiem novērtējums” 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 Māris Brants (maģistra grāds socioloģijā); Dr.oec. Edgars Brēķis.

Pētījuma izstrādē piedalījās Mg.soc.d. Juris Osis, Anna Jankevica (bakalaura grāds statistikā), Ilze Lukstiņa (bakalaura grāds humanitārajās zinātnēs).

Pētījuma lauka darba veikšanu, pamatojoties uz Nodarbinātības valsts aģentūras atklātā konkursa „Datu ieguves pakalpojumi”, (iepirkuma identifikācijas numurs NVA 2011/65_ESF) rezultātiem, nodrošināja SIA „Factum”.

Pētījums „NVA pakalpojumu darba devējiem novērtējums” 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.

KOPSAVILKUMS

Pētījumā „NVA pakalpojumu darba devējiem novērtējums” ir veikta NVA īstenoto pakalpojumu darba devējiem izpēte ar mērķi sniegt to novērtējumu, kā arī ieteikumus to pilnveidei. Pētījuma mērķu sasniegšanai lietota gan kvantitatīvo, gan kvalitatīvo pētījumu datu analīze. Pētījuma ietvaros novērtēta darba devēju apmierinātība ar NVA pakalpojumiem; izvērtēta NVA sadarbības ar darba devējiem īstenošana; analizēti darba devēju informētības par NVA pakalpojumiem aspekti. Pētījuma rezultāti ir atspoguļoti tematiski pa sadaļām. Katrā tematiskajā sadaļā ir sniegti atbilstoši dati, kas liecina par galvenajām konstatētajām likumsakarībām. Pētījuma secinājumi un ieteikumi izmantojami operatīvajā politikas plānošanā.

Atslēgas vārdi: bezdarbs, bezdarbnieks, darba devējs, darba tirgus, NVA pakalpojumi darba devējiem.

SATURS

Kopsavilkums	1
Terminu definīcijas	3
Ievads	5
1. PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA.....	8
2. NVA PAKALPOJUMU DARBA DEVĒJIEM RAKSTUROJUMS	14
Pakalpojumi kolektīvās atlaišanas gadījumos	14
Darbinieku meklēšana NVA CV/Vakanču portālā	14
Vakanču reģistrēšana NVA CV/Vakanču portālā	14
Vakanču reģistrēšana NVA filiālē	14
Darbinieku atlase	15
Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma.....	15
Praktiskā apmācība pie darba devēja	15
Nodarbinātības pasākumi	16
Komersantu – darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju licencēšana un uzraudzība.....	18
Algoti pagaidu sabiedriskie darbi	18
3. DARBA DEVĒJU APMIERINĀTĪBA AR NVA ĪSTENOTAJIEM PAKALPOJUMIEM	19
4. NVA SADARBĪBAS AR DARBA DEVĒJIEM IZVĒRTĒJUMS.....	29
5. INFORMĒTĪBAS PAR PAKALPOJUMIEM DARBA DEVĒJIEM IZVĒRTĒJUMS .	35
6. SECINĀJUMI UN IETEIKUMI.....	39

TERMINU DEFINĪCIJAS

Bezdarbnieks – persona, kas pēc reģistrēšanās Nodarbinātības valsts aģentūrā atbilstoši Bezdarbnieka un darba meklētāja 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.

Fokusa grupas diskusija – viena no kvalitatīvo pētījumu metodēm, kur vienlaicīgi par kādu tēmu vai jautājumu tiek intervēti vairāki cilvēki, notiek ne tikai komunikācija starp moderatoru (diskusijas vadītāju) un respondentiem, bet arī pašu diskusijas grupas dalībnieku mijiedarbība. Iepriekš netiek sagatavoti detalizēti jautājumi, bet tiek noteikts tēmu loks, kas jāpārrunā (t.s. diskusijas vadlīnijas), lai noskaidrotu dalībnieku viedokli katrā no jautājumiem. Vienas fokusa grupas diskusijas garums parasti ir aptuveni viena stunda, vienā diskusijā piedalās 8–12 cilvēki. Tās laikā parasti tiek veikts video un audio ieraksts, lai pēc diskusijas beigām varētu veikt detalizētu diskusijas analīzi.

Respondents – cilvēks, kas aptaujā vai intervijā sniedz atbildi uz uzdotajiem jautājumiem.

Nodarbinātības valsts aģentūra (turpmāk tekstā NVA) – 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. Ministrs NVA pārraudzību īsteno ar Labklājības ministrijas starpniecību.

NVA nodarbinātības aģents – NVA darbinieks, kas konsultē bezdarbniekus, darba meklētājus par NVA pakalpojumiem, izvērtē klienta vajadzības un pieņem lēmumu par bezdarbnieka un darba meklētāja statusa piešķiršanu un zaudēšanu, apstrādā iesniegumu un dokumentu datus informācijas sistēmās.

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.

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.

SPSS – prognozējošās analītikas un statistiskās analīzes programmatūras pakete (*Statistical Package for the Social Sciences*). SPSS ir visplašāk lietotā statistikas datu analīzes programma sociālajās zinātnēs.

Aktīvās darba tirgus politikas pasākumi – aktīvie nodarbinātības pasākumi un preventīvie bezdarba samazināšanas pasākumi.

Aktīvie nodarbinātības pasākumi:

- profesionālā apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana.

- algoti pagaidu sabiedriskie darbi.
- pasākumi konkurētspējas paaugstināšanai.
- pasākumi noteiktām personu grupām (turpmāk – PNPG).
- pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai.
- darba izmēģinājumi darba vietā, kas dod iespēju noteikt profesionālo piemērotību.
- apmācība pie darba devēja.
- kompleksie atbalsta pasākumi.
- citi Eiropas Savienības struktūrfondu ietvaros paredzētie pasākumi.

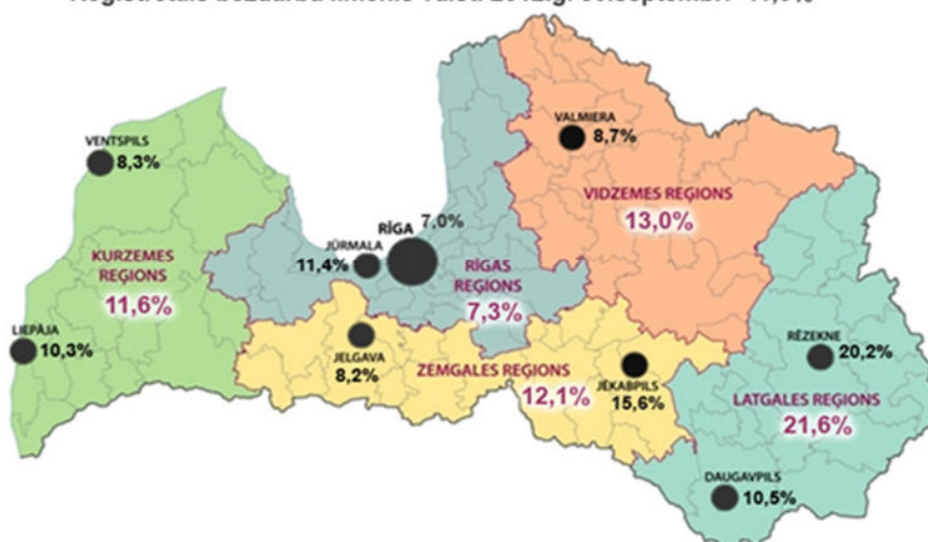
Preventīvie bezdarba samazināšanas pasākumi:

- karjeras konsultācijas.
- komersantu nodarbināto personu un pašnodarbināto kvalifikācijas paaugstināšana, pārkvalifikācija un tālākizglītība.
- komersantu nodarbināto personu reģionālās mobilitātes veicināšana.
- valsts valodas apguves veicināšana.
- apmācības programmas pieaugušo iesaistei mūžizglītībā.
- apmācības programmas bezdarba riskam pakļautām nodarbinātām personām.
- citi Eiropas Savienības struktūrfondu ietvaros paredzētie pasākumi.

IEVADS

Valsts ekonomiskās situācijas uzlabošanās rezultātā vērojams nodarbināto iedzīvotāju skaita pakāpenisks pieaugums, bezdarba līmeņa rādītāju uzlabošanās, kā arī ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita palielināšanās. Latvijā reģistrētā bezdarba līmenis 2012.gada septembra beigās sasniedza zemāko līmeni kopš 2009.gada aprīļa un bija 11% (bezdarbnieku īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaitā) – reģistrēti bija 108,3 tūkstoši bezdarbnieku, kas ir par 23,3 tūkstošiem mazāk nekā 2011.gada septembrī. Augstākais reģistrētais bezdarba līmenis saglabājas Latgales reģionā (20,6%), bet zemākais – Rīgā (7%). 2012.gada augustā 45% no kopējā reģistrēto bezdarbnieku skaita bija ilgstošie bezdarbnieki (bez darba ilgāk par gadu). Salīdzinot ar 2012.gada augusta beigām, reģistrētā bezdarba līmenis ir samazinājies par 0,3 punktiem, turklāt reģistrētā bezdarba līmeņa samazinājums bija vērojams visos Latvijas reģionos (par 0,4% punktiem Latgales, Kurzemes un Vidzemes reģionā, par 0,3% punktiem Rīgas un Zemgales reģionā).

Reģistrētais bezdarba līmenis valstī 2012.g. 30.septembrī- 11,0%

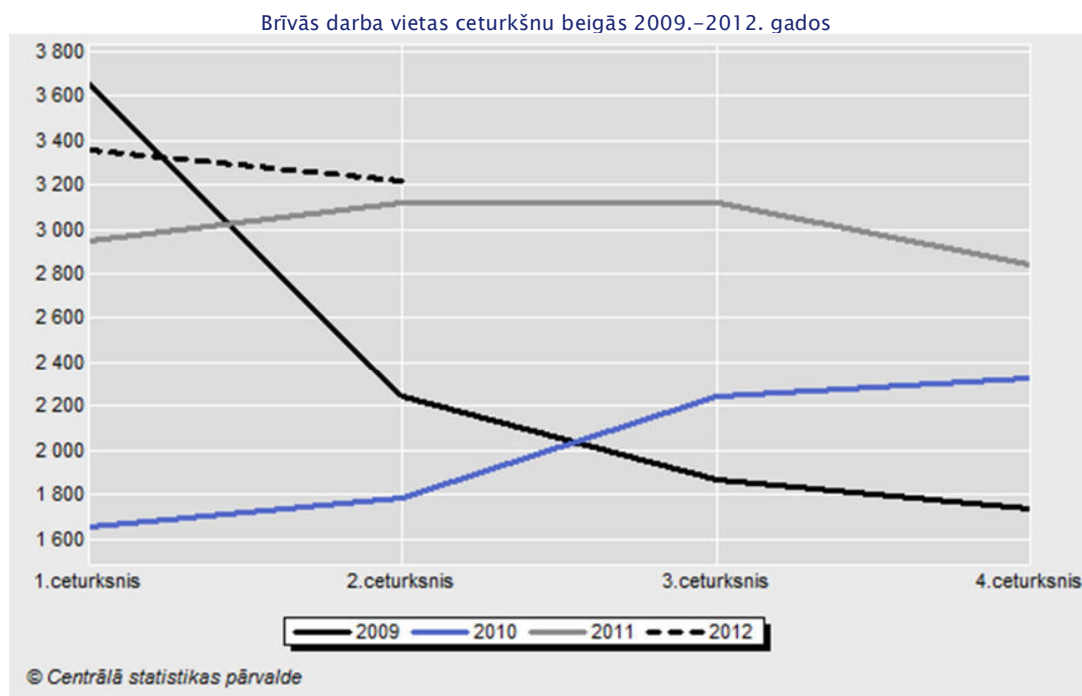


Avots: NVA

Statistikas dati liecina, ka 2012.gada septembra beigās Nodarbinātības valsts aģentūrā reģistrēti 108 322 bezdarbnieki, mēneša laikā reģistrēto bezdarbnieku skaits valstī ir samazinājies par 3 220 cilvēkiem jeb 2,9%, savukārt bezdarbnieka statuss 2012.gada septembrī piešķirts 8 236 personām, tas ir par 150 personām mazāk nekā 2012.gada augustā. Bezdarbnieka statusu 2012.gada septembrī zaudējušas 11 574 personas, no kurām 6092 jeb 52,6% iekārtojušās darbā.

Kopš 2010.gada vidus ir vērojams arī salīdzinoši stabils reģistrēto brīvo darbavietu pieaugums. 2012.gada septembra beigās kopumā bija reģistrētas 5073 vakances, kas bija par 36,2% vairāk nekā atbilstošajā periodā 2011.gadā, bet par 2,3% jeb 119 darbvietām mazāk nekā iepriekšējā mēnesī. Neskatoties uz reģistrēto brīvo darbavietu pieaugumu, reģistrēto bezdarbnieku skaits būtiski pārsniedz darba piedāvājumu skaitu. Uz katru brīvo darbvietu 2012.gada septembrī pretendēja 21 bezdarbnieks. Darba devēji 2012.gada septembrī NVA reģistrējuši 3 328 brīvas darbvietas, kas ir par 134 darbvietām vairāk

nekā augustā. Kopumā 2012.gada janvārī – septembrī reģistrētas 23 068 vakances, bet noņemtas 20 507 vakances, darbā iekārtojušies 64 554 bezdarbnieki.



Minētie statistikas dati liecina, ka, lai gan nodarbinātību raksturojošie rādītāji Latvijā uzlabojas, tomēr dažādu nozaru darba devēji saskaras ar darbaspēka trūkumu. Darba devēji ir tie, kas vistiešākā veidā saskaras ar NVA darba rezultātiem – bezdarbnieku apmācības pasākumu ietvaros apmācītajiem vai citos nodarbinātības aktīvos vai preventīvos pasākumos iesaistītajiem bezdarbniekiem vai darba meklētājiem. Vienlaikus darba devēji ir arī NVA klienti, kuri var izmantot un izmanto NVA īstenotos pakalpojumus darba devējiem. Darba tirgus situācija rosina NVA un darba devējus uz savstarpēju sadarbību darbaspēka kvantitatīvā un kvalitatīvā iztrūkuma mazināšanai, un šai sadarbībai ir vairākas formas. Sadarbība īstenojas gan darba devējiem sniedzot informāciju NVA kādu profesiju un kādas kvalifikācijas darbinieki būs nepieciešami darba devēju pārstāvētajos uzņēmumos un iestādēs, gan NVA organizējot seminārus darba devēju informēšanai par NVA piedāvātajiem pakalpojumiem un diskusijas par esošo pakalpojumu kvalitātes atbilstību darba devēju vajadzībām, darba devēju konsultatīvās padomes, individuālas tikšanās u.c., gan NVA īstenojot konkrētus darba devējiem adresētus pakalpojumus.

Šajā pētījumā tiek analizēti NVA īstenotie pakalpojumi darba devējiem ar mērķi sniegt to novērtējumu un priekšlikumus to pilnveidei. Saskaņā ar vienošanos NVA pētījuma ietvaros novērtēti šādi NVA īstenotie pakalpojumi darba devējiem:

- Pakalpojumi kolektīvās atlaišanas gadījumos.
- Darbinieku meklēšana NVA CV/vakanču portālā.
- Vakanču reģistrēšana NVA CV/vakanču portālā.

- Vakanču reģistrēšana NVA filiālē.
- Darbinieku atlase.
- Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma.
- Pasākums noteiktām personu grupām.
- Praktiskā apmācība pie darba devēja.
- Darbavieta jaunietim.
- Atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam.
- Algoti pagaidu sabiedriskie darbi.
- Komersantu – darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju licencēšana un uzraudzība.

Pētījuma struktūra paredz šādu NVA pakalpojumu darba devējiem īstenošanas aspektu analīzi:

- Darba devēju apmierinātība ar NVA īstenotajiem pakalpojumiem.
- NVA sadarbības ar darba devējiem izvērtējums.
- Informētības par pakalpojumiem darba devējiem izvērtējums.

Pētījuma rezultāti ir atspoguļoti tematiski pa sadaļām. Katrā tematiskajā sadaļā ir sniegti atbilstoši dati, kas liecina par galvenajām konstatētajām likumsakarībām. Pētījuma beigās apkopoti secinājumi un sniegti ieteikumi NVA īstenoto pakalpojumu darba devējiem pilnveidošanai.

1. PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA

Lai iespējami vispusīgi izvērtētu NVA pakalpojumu darba devējiem aspektus, tika pielietotas šādas metodes:

1. telefonaptauja.
2. fokusgrupu diskusijas.
3. padziļinātās intervijas.
4. ekspertu diskusija.

Saskaņā ar pētījuma dizainu šis metožu kopums nodrošināja gan reprezentatīvu, gan subjektīvu informāciju par pētāmo tēmu:

- 1) klientu (NVA pakalpojumus izmantojušie darba devēji) viedoklis;
- 2) citu iesaistīto pušu – pašvaldības pārstāvju, politikas veidotāju, ekspertu – skatījums.

Pētījuma gaitā tika veikta telefonaptauja tiem darba devējiem, kas izmanto vai ir izmantojuši NVA pakalpojumus darba devējiem.

Darba devēju telefonaptaujas mērķis bija izvērtēt darba devēju apmierinātību ar NVA pakalpojumiem, sadarbību ar NVA un informētības aspektus par NVA pakalpojumiem darba devējiem.

NVA pakalpojumu darba devējiem novērtējuma aptaujas dati iegūti, izmantojot kvantitatīvo pieeju. Aptaujas dalībnieku atlasei izmantotas datorizētās telefona intervijas (*CATI – Computer Assisted Telephone Interviews*), veicot zvanus gan uz fiksētajiem, gan mobilajiem tālruņu numuriem, apvienojot tās ar datorizētajām intervijām tiešsaistes režīmā (*CAWI – Computer Assisted Web Interviews*) pēc respondenta izvēles – latviešu vai krievu valodā.

Ņemot vērā, ka aptaujas veikšanas laikā (2012. gada augusts – septembris) nebija pieejama pilna darba devēju kontaktu datu bāze, kuri izmantojuši NVA pakalpojumus darba devējiem, veikta nejaušā atlases metode. Uzņēmumiem tika zvanīts nejaušā veidā, lai atrastu tos, kuri izmantojuši NVA pakalpojumus.

Veicot reprezentatīvu uzņēmumu atlasī, lai atrastu darba devējus, kas izmantojuši NVA pakalpojumus darba devējiem, iegūtā apakšizlase – pilnās intervijas ar uzņēmumu pārstāvjiem, kuru uzņēmumā izmantoti NVA pakalpojumi darba devējiem – ir reprezentatīva. Iegūtos datus par NVA pakalpojumu darba devējiem atpazīstamību un izmantošanu var attiecināt uz ģenerālo kopumu.

Pētījuma izlase veidota, izmantojot kombinētu izlases veidošanas metodi – kvotu un stratificētās izlases metodi. Izlases kvotas tika noteiktas pēc iepriekš definētām stratifikācijas pazīmēm. Lai sasniegtu reprezentatīvu aptaujas izlasi, izmantotas šādas aptaujas izlases sastāvu raksturojošas stratifikācijas pazīmes:

- uzņēmējdarbības nozare (22 tautsaimniecības nozares saskaņā ar NACE 2.red. klasifikāciju);
- uzņēmuma lielums (mazie (1 – 49 darbinieki), vidējie (50 – 249 darbinieki) un lielie (250 un vairāk darbinieku) uzņēmumi);

- uzņēmuma atrašanās vieta (seši ar plānošanas reģioniem savietojami statistikas reģioni – Rīga, Pierīga, Vidzeme, Kurzeme, Zemgale un Latgale).

Pētījuma ģenerālais kopums ir ekonomiski aktīvie uzņēmumi Latvijā, kas pārstāv ekonomiskās darbības veidus no A līdz S pēc NACE 2.red. klasifikācijas, izslēdzot O (Valsts pārvalde un aizsardzība, obligātā sociālā apdrošināšana) atšķirīgās personāla politikas dēļ.

Lauka darba veicējs – SIA „Factum” – NVA pakalpojumu darba devējiem novērtējuma intervijas veica laikā no 2012.gada 22.augusta līdz 2012.gada 6.septembrim. Kopā veiktas pavisam 3629 intervijas, no kurām 824 ir pilnās intervijas ar darba devējiem, kuri izmantojuši vismaz vienu NVA pakalpojumu darba devējiem (sk. Attēls 1.1.). Pēc datu kvalitātes kontroles rezultātu analīzē ir iekļauts 820 interviju.

Aptaujas mērķa grupa ir uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji, kuri ir kompetenti atbildēt uz jautājumiem, kas saistīti ar personāla vadību un uzņēmuma attīstību.

Galvenie iegūtie telefonaptaujas rezultāti tiek analizēti griezumā pēc pakalpojuma veida. Balstoties uz aptaujas rezultātiem, jāatzīmē, ka īpaši mazs uzņēmumu skaits izmantojis tādus NVA pakalpojumus darba devējiem, kā: pakalpojumus kolektīvās atlaišanas gadījumos (0,2%, n=11) un atbalstu jauniešu brīvprātīgajam darbam (1%, n=25). Šie pakalpojumi rezultātu analīzē tikai pieminēti, bet nav iekļauti padziļinātā izpētē, jo mazā respondentu skaita dēļ nav iespējams veikt statistiski nozīmīgumus secinājumus saistībā ar šiem NVA pakalpojumiem darba devējiem. Kvantitatīvās aptaujas dati iezīmē tikai galvenās tendences, kas būtu jāņem vērā, veicot pētījuma rezultātu interpretāciju, iepriekš norādīto konkrēto NVA pakalpojumu darba devējiem griezumā.

1.1. attēls. Pētījuma izlase

		VISI RESPONDENTI		
		Skaitis, N	Nesvērtais sadalījums, %	Svērtais sadalījums, %
A01 - NVA PAKALPOJUMU DARBA DEVĒJIEM ATPAZĪSTAMĪBA (1)	Pakalpojumi kolektīvās atlaišanas gadījumos	821	23%	21%
	Darbinieku meklēšana NVA CV un vakanču portālā	1721	47%	46%
	Vakanču reģistrēšana NVA CV un vakanču portālā	1654	46%	44%
	Vakanču reģistrēšana NVA filiālē	1600	44%	42%
	Darbinieku atlase	1316	36%	35%
	Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma	1470	41%	39%
	Pasākums noteiktām personu grupām	1501	41%	40%
	Praktiskā apmācība	1471	41%	39%
	Darbavieta jaunietim	1427	39%	38%
	Atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam	1009	28%	27%
NVA PAKALPOJUMU DARBA DEVĒJIEM ATPAZĪSTAMĪBA (2)	Nezina	783	22%	23%
	Zina vismaz vienu no sarakstā ietvertajiem	2846	78%	77%
A02 - IZMANTO/IZMANTOJIS pakalpojumu (1)	Pakalpojumi kolektīvās atlaišanas gadījumos	11	0,3%	0,2%
	Darbinieku meklēšana NVA CV un vakanču portālā	311	9%	8%
	Vakanču reģistrēšana NVA CV un vakanču portālā	285	8%	7%
	Vakanču reģistrēšana NVA filiālē	273	8%	6%
	Darbinieku atlase	129	4%	3%
	Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma	98	3%	2%
	Pasākums noteiktām personu grupām	235	6%	6%
	Praktiskā apmācība	171	5%	4%
	Darbavieta jaunietim	191	5%	5%
	Atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam	25	1%	1%
NVA PAKALPOJUMU DARBA DEVĒJIEM IZMANTOŠANA (2)	Neizmanto	2809	77%	80%
	Izmanto/izmantojis vismaz vienu no sarakstā ietvertajiem	820	23%	20%
REĢIONS	Rīga	1623	45%	51%
	Pierīga	559	15%	14%
	Vidzeme	365	10%	8%
	Kurzeme	399	11%	10%
	Zemgale	333	9%	8%
	Latgale	350	10%	9%
DARBINIEKU SKAITS, 2012.gada 1.janvārī	1 - 49 darbinieki	3041	84%	89%
	50 - 249 darbinieki	475	13%	9%
	250 un vairāk darbinieku	113	3%	2%
Kopā:		3629	100%	100%

Jautājumos par NVA pakalpojumu darba devējiem atpazīstamību un izmantošanu respondenti varēja sniegt vairākas atbildes (% summa pārsniedz 100%).

Datu svēršana ir nepieciešama, lai līdzsvarotu izlases vienību sastāvu atbilstoši ģenerālajam kopumam. Ņemot vērā, ka saskaņā ar NVA darba devēju aptaujas pamatnostādņēm izlasē apzināti tika palielināts vidējo un lielo uzņēmumu skaits, datu masīvs tika pakļauts svēršanas procedūrai.

Papildus – lai iegūtu augstāku rezultātu precizitāti, datus attiecinot uz ģenerālo kopumu, rezultāti pirms datu apstrādes tika svērti pēc visām stratifikācijas pazīmēm: uzņēmējdarbības nozare, uzņēmuma lielums un uzņēmuma atrašanās vieta.

Uzņēmumu grupēšanai pēc lieluma (darbinieku skaita) izmantots uzņēmumu pārstāvju norādītais strādājošo skaits uzņēmumā 2012.gada 1.janvārī. Dati svērti atbilstoši tā brīža sniegtajiem CSP datiem (2012.gada 1.janvāris) atbilstošajās stratifikācijas kategorijās.

Attēlā 1.1. „Pētījuma izlase” norādīts uzņēmumu skaits (pārstāvniecība) sasniegtajā izlasē sadalījumā pa stratifikācijas pazīmēm, kā arī procentuālais sadalījums pirms (nesvērtais sadalījums) un pēc (svērtais sadalījums) datu svēršanas.

Datu apstrādes posmā rezultātu analīzei un datu attēlojumam grafikos un tabulās SPSS vidē veidotas tabulācijas (datu tabulas).

Procenti, kas iekļauti pētījuma atskaitē, ir svērti, bet respondentu skaits nesvērts. Nesvērts respondentu skaits norādīts, jo tas jāņem vērā, nosakot iegūto rezultātu precizitāti.

Grafikos un tabulās norādītās vērtības, kas $\geq 1\%$, ir matemātiski noapaļotas bez pirmās zīmes aiz komata, tādēļ atsevišķos gadījumos procentu kopsumma var nebūt 100%.

Kvalitātes kontrole veikta visās pētījuma stadijās. Pētījuma kontroles posmi ietver intervētāju darba kontroli un datu kontroli. CATI kontrole veikta aptaujas lauka darba gaitā, noklausoties nejaušā veidā izvēlētas intervijas, pārbaudot interviju notikšanas faktu un kvalitāti. CAWI kontrole veikta datu sagatavošanas un pārbaudes procesā, salīdzinot iegūto informāciju ar datu bāzēs esošo, pārbaudot datu atbilstību un iekšējo loģiku. Kvalitātes prasībām neatbilstoši ieraksti izslēgti un nav iekļauti tālākā datu apstrādē.

Fokusa grupu diskusijas un padziļinātās intervijas ir šī pētījuma otrais – kvalitatīvā pētījuma posms, un tā mērķis ir pētījuma pirmajā posmā veiktās darba devēju aptaujas rezultātus papildināt ar kvalitatīvu informāciju, kā arī precizēt darba devēju vajadzības attiecībā uz NVA pakalpojumiem darba devējiem un vēlmes turpmākās sadarbības veidošanā.

Lai šo mērķi sasniegtu, diskusijās un intervijās galvenā uzmanība tika pievērsta šādām tēmām:

- informācijas par pakalpojumiem pieejamība un informācijas sniegšanas organizācijas novērtējums;
- sadarbības ar NVA novērtējums pakalpojuma saņemšanai;
- izmantoto un pieejamo pakalpojumu lietderības un nepieciešamības novērtējums.

Kopumā tika veiktas 5 fokusa grupu diskusijas un 13 padziļināto interviju. Diskusiju un interviju dalībnieku rekrutēšana tika veikta, izmantojot NVA klientu kontaktu datu bāzi. Diskusiju laikā tika veikts video ieraksts, kas izmantots pētījuma atskaites sagatavošanai. Interviju laikā tika veikts audio ieraksts, kas izmantots pētījuma atskaites sagatavošanai.

Visiem fokusa grupas un padziļinātajās intervijās iesaistītajiem pētījuma dalībniekiem tika nodrošināta sniegto datu konfidencialitāte un anonimitāte, kas paredz iegūto atbilžu turpmāku izmantošanu tikai apkopotā veidā.

Kvalitatīvā pētījuma dalībnieki bija:

- Darba devēji, kuri iesaistījušies nodarbinātības pasākumos – PNPG, Darba vieta jauniešiem, Atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam.
- Pašvaldību pārstāvji, kuri piedalījušies nodarbinātības pasākumā „Algoti pagaidu sabiedriskie darbi”.
- Darba devēji, kuri piedalījušies apmācību pasākumā „Praktiskā apmācība pie darba devēja”^{*}.
- Darba devēji, kuri izmantojuši pakalpojumu „Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma”^{*}.
- Komersanti – darbā iekārtošanas pakalpojumu sniedzēji.

^{*}Mērķa grupās, kurās bija mazs potenciālo respondentu skaits tika veiktas padziļinātās intervijas.

1.2. attēls. Grupu sadalījums, diskusiju un interviju norises laiks un vieta

Mērķa grupa	Laiks	Vieta
Pašvaldību pārstāvji, kuri piedalījušies nodarbinātības pasākumā „Algoti pagaidu sabiedriskie darbi”	25.09.2012.	Rīga
	26.09.2012.	Cēsis
Darba devēji, kuri piedalījušies apmācību pasākumā „Praktiskā apmācība pie darba devēja” ^{**}	5 intervijas 25.09 – 28.09.2012.	Rīga
	28.09.2012.	Rēzekne
Darba devēji, kuri iesaistījušies subsidētās nodarbinātības programmās (jauniešiem, PNPG)	19.09.2012.	Rīga
Komersanti – darbā iekārtošanas pakalpojumu sniedzēji	18.09.2012.	Rīga
Darba devēji, kuri izmantojuši pakalpojumu „Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma” ^{**}	8 intervijas 25.09–28.09.2012.	Rīga, Liepāja, Madona, Dobeles

Ekspertu diskusija bija pētījuma par NVA pakalpojumiem darba devējiem noslēdzošais posms. Ekspertu diskusijas mērķis bija galveno pētījumā konstatēto problēmu precizēšana, kā arī ekspertu priekšlikumu apkopošana.

Ņemot vērā, ka pasākums „Algoti pagaidu sabiedriskie darbi” tika izvērtēts tikai fokusa grupu diskusijās un šī pasākuma sākotnējais analītiskais izvērtējums norādīja uz virkni problēmu šī pasākuma ieviešanas un īstenošanas procesā, ekspertu diskusija pēc saskaņošanas ar NVA tika veltīta tieši pasākuma „Algoti pagaidu sabiedriskie darbi” īstenošanas izvērtējumam.

Diskusija noritēja atbilstoši četriem tematiskiem blokiem:

1. NVA sadarbība ar pašvaldībām algotu pagaidu sabiedrisko darba vietu izveidē.
2. Bezdarbnieku atlase un iesaiste algotos pagaidu sabiedriskajos darbos.
3. Algotu pagaidu sabiedrisko darbu ieviešanas kontrole īstenošanas vietās.
4. Informācijas un publicitātes pasākumi.

Ekspertu diskusijas dalībnieki tika atlasīti trīs viļņos:

Vispirms, balstoties izstrādātajās diskusijas vadlīnijās, tika identificēti nepieciešamie pārstāvji no šādām iestādēm un organizācijām:

- Labklājības ministrijas darba tirgus politikas veidotāji.
- NVA nodarbinātības pasākumu organizētāji.
- Pašvaldību pārstāvji.
- Darba devēji.

Apzinot kritērijiem atbilstošo speciālistu vēlmes un iespējas piedalīties diskusijā, tika izveidots potenciālo dalībnieku saraksts. Paralēli tika identificētas tēmas, kuras iestāžu un organizāciju pārstāvji rekomendēja iekļaut diskutējamā jautājumu lokā.

Visbeidzot, īsi pirms diskusijas tika veiktas operatīvas izmaiņas dalībnieku sastāvā (Labklājības ministrijas pārstāvji minētajā dienā atteica dalību diskusijā).

Ekspertu diskusija notika 2012. gada 25. septembrī Rīgā. Tajā piedalījās NVA pārstāve, pašvaldību pārstāvji (Rīga, Rēzeknes novads), NVO un darba devēju pārstāvji.

2. NVA PAKALPOJUMU DARBA DEVĒJIEM RAKSTUROJUMS

Pētījumā tiek analizēti šādi NVA īstenotie pakalpojumi darba devējiem:

- Pakalpojumi kolektīvās atlaišanas gadījumos.
- Darbinieku meklēšana NVA CV/vakanču portālā.
- Vakanču reģistrēšana NVA CV/vakanču portālā.
- Vakanču reģistrēšana NVA filiālē.
- Darbinieku atlase.
- Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma.
- Praktiskā apmācība pie darba devēja.
- Pasākums noteiktām personu grupām (PNPG).
- Darbavieta jauniešiem.
- Atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam.
- Komersantu – darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju licencēšana un uzraudzība.
- Algoti pagaidu sabiedriskie darbi.

Pakalpojumi kolektīvās atlaišanas gadījumos

Saskaņā ar Darba likumā (DL) noteikto darba devējam kolektīvās atlaišanas gadījumā rakstiski jāsniedz informācija par atlaižamo darbinieku skaitu un profesiju Nodarbinātības valsts aģentūrā ne vēlāk kā 45 dienas pirms plānotās kolektīvās atlaišanas (DL 107.panta (1) daļa). Kolektīvās atlaišanas gadījumos NVA pieņem darba devēja paziņojumu par atlaižamo cilvēku skaitu un profesijām un nodrošina atlaistajiem darbiniekiem atbalstu jauna darba atrašanā – informāciju par darba tirgu, konsultācijas, tikšanos ar potenciālajiem darba devējiem utt. Lai atvieglotu paziņojuma sagatavošanu, norādot visu nepieciešamo informāciju, NVA piedāvā izmantot paraugu – Darba devēja paziņojums NVA par kolektīvo atlaišanu.

Darbinieku meklēšana NVA CV/Vakanču portālā

NVA CV/Vakanču portāls aptver visus Latvijas reģionus un ir kļuvis par vienu no plašākajiem darba meklētāju pieteikumu (CV) un darba devēju piedāvāto brīvo darba vietu datu bāzi. Darbinieku meklēšana NVA CV/Vakanču portālā ir patstāvīga piemērotāko kandidātu atlase no vakanču portālā publicētajiem bezdarbnieku CV bez NVA speciālistu līdzdalības.

Vakanču reģistrēšana NVA CV/Vakanču portālā

Vakanču reģistrēšana NVA CV/Vakanču portālā ir patstāvīga uzņēmuma vakances reģistrēšana bez NVA speciālista līdzdalības, kas ļauj padarīt vakanci redzamu CV/Vakanču portālā reģistrētajiem darba meklētājiem, un par to tiek arī sniegta informācija klientiem filiālēs.

Vakanču reģistrēšana NVA filiālē

Vakanču reģistrēšana NVA filiālē ir vakances reģistrēšana NVA, telefoniski vai personiski ierodoties pie NVA speciālista. Darba devējs var izvēlēties brīvās darba vietas veidu:

- atklātā brīvā darba vieta, ja darba devējs atļauj pretendenta tieši sazināties ar sevi un piekrist brīvās darba vietas publiskošanai.
- daļēji slēgtā brīvā darba vieta, ja darba devējs vēlas sazināties ar pretendentu, izmantojot NVA starpniecību, un piekrist informācijas publiskošanai.
- slēgtā vakance, ja darba devējs vēlas saņemt NVA palīdzību pretendentu atlasē, bet nepiekrīt informācijas par brīvo darba vietu publiskošanai.

Lai iegūtu informāciju par NVA reģistrēto brīvo darba vietu aktualitāti, NVA filiāles ne retāk kā reizi divās nedēļās sazinās ar darba devējiem, kuri apstiprina vai noliedz brīvo darba vietas aktualitāti.

Darbinieku atlase

NVA darbinieki veic darbinieku atlasīšanu no bezdarbnieku un darba meklētāju vidus pēc darba devēja pieprasījuma divējādi:

- aģentūras darbinieki izvēlas piemērotāko darbinieku (-us) un nosūta pie darba devēja, kurš pieņem lēmumu par bezdarbnieka (-u)/ darba meklētāju pieņemšanu darbā.
- vispirms no bezdarbnieku vidus aģentūras darbinieki atlasa darba devēja pieteiktajām vakancēm piemērotāko pretendentu (-us). Pēc tam tiek organizēta darba devēja un bezdarbnieka (-u) tikšanās, un notiek nākamais atlases posms.

Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma

Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma ir apmācību pasākums, kura laikā tiek apmācīti konkrētam darba devējam nepieciešami darbinieki. Pirms apmācībām darba devējs piedalās pretendentu atlasē, bet pēc apmācību beigām – nodrošina apmācītajiem darbiniekiem darbavietas. NVA veic bezdarbnieku apmācību atbilstoši uzņēmuma vajadzībām:

- jebkurā licencētā un akreditētā profesionālās pilnveides izglītības programmā vai profesionālās tālākizglītības programmā;
- neformālās apmācību programmās.

Sadarbība:

- NVA organizē un sedz bezdarbnieku apmācību izmaksas.
- Darba devējs piedalās bezdarbnieku atlasē.
- Darba devējs uzņemas pienākumu pēc apmācības pabeigšanas pieņemt bezdarbnieku darbā un nodarbināt attiecīgajā profesijā vismaz sešus mēnešus.
- Profesionālās tālākizglītības programmu apguves laikā darba devējs var nodrošināt bezdarbniekiem programmā noteikto kvalifikācijas praksi, nepieciešamo iemaņu iegūšanai konkrētajā darba vietā.

Ja bezdarbnieks bez attaisnojoša iemesla pēc apmācības pabeigšanas netiek pieņemts darbā, darba devējs atmaksā NVA finanšu līdzekļus, kas izlietoti apmācību izmaksu segšanai.

Praktiskā apmācība pie darba devēja

Praktiskā apmācība pie darba devēja ir apmācību pasākums, kurš tiek īstenots pie darba devēja un kura laikā darba devējs saņem valsts līdzfinansējumu, bet pasākuma beigās nodrošina apmācītajiem darbiniekiem darbavietas.

Darba devējs Praktiskās apmācības laikā nodibina darba tiesiskās attiecības ar iesaistīto bezdarbnieku un uzņemas saistības pēc Praktiskās apmācības pabeigšanas turpināt nodarbināt darbinieku attiecīgajā darbā vismaz 6 mēnešus.

Darba devējs Praktiskās apmācības laikā iesaistītajiem bezdarbniekiem nodrošina:

- profesionālo kompetenču apguvi, organizējot nepieciešamo teorētisko un praktisko apmācību un sniedzot pamatzināšanas par profesionālajiem pienākumiem;
- kvalificētu darba vadītāju, kas palīdz nostiprināt darba profesionālās prasmes, iemaņas un zināšanas;
- spēju patstāvīgi veikt attiecīgos profesionālos pienākumus un pamatuzdevumus un pēc Praktiskās apmācības pabeigšanas izsniedz rakstisku apliecinājumu ar apgūto darba profesionālo prasmju, iemaņu un apgūto zināšanu novērtējumu apraksta veidā.

Nodarbinātības pasākumi

Pasākums noteiktām personu grupām

Aktīvais nodarbinātības pasākums „**Pasākums noteiktām personu grupām**” izstrādāts, pamatojoties uz NVA iepriekšējos gados organizētajiem valsts līdzfinansētajiem nodarbinātības pasākumiem, un tiek līdzfinansēts ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu projekta "Pasākumi noteiktām personu grupām" ietvaros. Tā mērķis ir bezdarbnieku nodarbināšana valsts līdzfinansētajās darbavietās, lai palīdzētu bezdarbniekiem izprast darba tirgus prasības, veicinātu mērķa grupu bezdarbnieku iekļaušanos sabiedrībā un iekārtošanos pastāvīgā darbā. Pasākums tiek īstenots atbilstoši darba devēja noteiktajām izglītības un darba pieredzes prasībām, subsidētajās darba vietās iesaistot darbaspējas vecuma mērķa grupu bezdarbniekus, kas vēlas strādāt profesijā, kurā ir iegūta izglītība vai darba pieredze, vai arī profesijā, kurā nav iegūta ne izglītība, ne darba pieredze.

NVA organizē pasākumu šādu mērķa grupu bezdarbniekiem:

- Nelabvēlīgākā situācijā esošiem darba ņēmējiem (ieguvuši bezdarbnieka statusu):
 - ilgstošajiem bezdarbniekiem – personām, kurām iepriekšējos sešos mēnešos nav bijis regulāri apmaksāta darba (personas, kuras reģistrējušās NVA un ieguvušas bezdarbnieka statusu vismaz sešus mēnešus);
 - personām ar zemu izglītības līmeni – kuras nav ieguvušas vispārējo vidējo izglītību vai profesionālo kvalifikāciju;
 - gados vecākām personām (50 gadi un vairāk, līdz pensionēšanās vecuma sasniegšanai);
 - personām, kurām kā vientuļajiem pieaugušajiem ir viens vai vairāki apgādājamie;
 - personām, kuras pieder etniskām minoritātēm un kurām ir jānostiprina valodas zināšanas, profesionālās zināšanas vai profesionālā pieredze, lai palielinātu savas iespējas iegūt pastāvīgu darbu;

- personām, kurām 24 mēnešus vai ilgāk nav bijis darba.
- Personām ar invaliditāti (turpmāk – bezdarbnieki ar invaliditāti).
- Citām politikas plānošanas dokumentos noteiktajām mērķa grupām, ja izdots attiecīgs NVA rīkojums.

Pasākumu bezdarbniekiem ar invaliditāti var organizēt, paredzot, ka bezdarbnieks ar invaliditāti tiks nodarbināts viņa norādītajā dzīvesvietā. Bezdarbnieki ar invaliditāti nepieciešamības gadījumā pasākuma laikā var saņemt ergoterapeita, surdotulka, asistenta pakalpojumus. Viena mērķa grupas bezdarbnieka iesaistes ilgums pasākumā, ieskaitot ikgadējos apmaksātos atvaļinājumus, ir no 12 līdz 36 mēnešiem (atkarībā no mērķa grupas, vislielākais iesaistes ilgums ir personām ar invaliditāti – 36 mēneši).

Darbavieta jaunietim

Aktīvais nodarbinātības pasākums **„Darba vieta jaunietim”** tiek līdzfinansēts ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu projekta "Kompleksi atbalsta pasākumi" ietvaros. Tā mērķis ir integrēt jaunieti bezdarbnieku (vecumā no 18 līdz 24 gadiem) darba tirgū, vienlaikus veicinot pastāvīgas darba vietas izveidi un jauniešu pastāvīgu nodarbinātību. Pasākumā var piedalīties NVA reģistrētie jaunieši – bezdarbnieki vecumā no 18 līdz 24 gadiem, kas atbilst vismaz vienam no šādiem kritērijiem:

- bezdarbnieka statuss ir vismaz 4 mēneši;
- ir pēc bērna kopšanas atvaļinājuma (tēvs vai māte);
- ir noteikta invaliditāte.

Jaunietis – bezdarbnieks, strādājot pie darba devēja pieredzējuša darba vadītāja uzraudzībā, attīsta darba iemaņas un prasmes, iegūst darba pieredzi. Ar jaunieti tiek noslēgts darba līgums uz 9 mēnešiem un katru mēnesi tiek maksāta darba alga, kas nevar būt mazāka par valstī noteikto minimālo algu – 200 Ls mēnesī. Darba devējs veic visas valstī noteiktās nodokļu iemaksas. Darba vieta jaunietim netiek organizēta nekvalificētos un mazkvalificētos darbos, piemēram, sētnieku, apkopēju un citos līdzīgos darbos. Par jaunieša darbā iekātošanu darba devējs 9 mēnešus saņem dotāciju jaunieša – bezdarbnieka – algai 100 Ls mēnesī (par jaunieti ar invaliditāti – 150 Ls) pirmo sešu mēnešu laikā un 50 latus mēnesī (par jaunieti ar invaliditāti – 100 Ls) pēdējo trīs mēnešu laikā proporcionāli nostrādātajam laikam. Darba devējam jaunieša – bezdarbnieka darba algai ir jānodrošina papildu finansējums, jo darba samaksa nevar būt zemāka par valstī noteiktās minimālās algas apmēru.

Darba devējs saņem dotāciju 50 % apmērā no valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas darba vadītāja atalgojumam piecu jauniešu bezdarbnieku nodarbināšanai (viens darba vadītājs var vadīt darbu ne vairāk kā pieciem jauniešiem bezdarbniekiem, attiecīgi par viena jaunieša bezdarbnieka darba vadīšanu saņemot vienu piekto daļu no tam paredzētās darba algas dotācijas). Darba devējs saņem arī finanšu līdzekļus par izdevumiem veselības pārbaūžu veikšanai, kas paredzētas normatīvajos aktos par obligātajām veselības pārbaudēm. Tāpat darba devējam ir paredzēti finanšu līdzekļi (līdz 500 Ls) par darba vietas pielāgojumu veikšanu tiem jauniešiem, kuriem ir invaliditāte, un pielāgojumu nepieciešamību apstiprinājis ergoterapeits.

Atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam

Nodarbinātības pasākuma **„Atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam”** mērķis ir veicināt jauniešu bezdarbnieku darbošanos sabiedrības labā un sniegt atbalstu biedrībām un nodibinājumiem, kuras

organizē jauniešu bezdarbnieku iesaistīšanos brīvprātīgā darbā, lai nodrošinātu biedrības vai nodibinājuma aktivitātes. Brīvprātīgā darba mērķa grupa ir jaunieši bezdarbnieki vecumā no 18 līdz 24 gadiem, kuri ir reģistrējušies NVA kā bezdarbnieki un kuri:

- izteikuši vēlmi dalībai brīvprātīgā darbā, un tā reģistrēta informācijas sistēmā;
- atrodas NVA filiāles uzskaitē, kuras administratīvajā teritorijā tiks organizēts nodarbinātības pasākums;
- atbilst biedrības vai nodibinājuma izvirzītajām vēlmēm attiecībā uz bezdarbnieka darba pieredzi un izglītību.

NVA brīvprātīgo darbu organizē un īsteno sadarbībā ar biedrībām un nodibinājumiem.

Pasākuma ietvaros paredzēti finanšu līdzekļi bezdarbnieka ikmēneša stipendijai 40 latu apmērā vai ikmēneša stipendijai 60 latu apmērā, ja bezdarbniekam noteikta invaliditāte, ko izmaksā proporcionāli mēnesī nostrādātajām dienām. Tāpat paredzēti līdzekļi ar iespējamo nelaimes gadījumu (kas var notikt pasākuma laikā ar iesaistītajiem bezdarbniekiem) apdrošināšanu saistīto izdevumu segšanai. Brīvprātīgā darba ilgums ir noteikts no viena līdz sešiem mēnešiem, bet atkārtoti iesaistīties šādā pasākumā jaunieši bezdarbnieki varēs ne ātrāk kā 12 mēnešus pēc iepriekšējās dalības brīvprātīgajā darbā pabeigšanas vai bezdarbnieka atskaitīšanas no brīvprātīgā darba neattaisnotu kavējumu dēļ.

Komersantu – darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju licencēšana un uzraudzība

Komersantu – darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju licencēšana un uzraudzība ir viena no likumā noteiktajām NVA funkcijām, kas uzliek par pienākumu darbiekārtošanās pakalpojumu sniedzējiem savu darbību reģistrēt NVA, bet NVA – uzraudzīt komersantu atbilstību izvirzītajām prasībām un turpmāko darbību.

Algoti pagaidu sabiedriskie darbi

Algoti pagaidu sabiedriskie darbi ir aktīvais nodarbinātības pasākums bezdarbniekiem darba iemaņu iegūšanai un uzturēšanai, veicot sociāla labuma darbus. Algotos pagaidu sabiedriskos darbus īsteno pašvaldību institūcijas (izņemot pašvaldību komercsabiedrības), biedrības vai nodibinājumi bez nolūka gūt peļņu. Pasākuma mērķis ir veicināt bezdarbnieku aktivitāti sabiedrības labā un dot bezdarbniekiem iespēju iegūt vai uzturēt darba iemaņas.

Algotos pagaidu sabiedriskos darbus īsteno vietās, kas pašvaldību institūcijās (izņemot pašvaldību komercsabiedrības), biedrībās vai nodibinājumos izveidotas no jauna vai kurās vismaz četrus mēnešus, pirms bezdarbnieks uzsācis dalību pasākumā, nav tikusi nodarbināta neviena cita persona. Dalībnieku iesaistes ilgums aktivitātē ir 4 mēneši 12 mēnešu periodā.

NVA filiāle iesaista bezdarbniekus pasākumā:

- bezdarbnieku vēlmju reģistrācijas secībā saskaņā ar pašvaldības saistošajos noteikumos noteiktajiem atlases kritērijiem, pēc kuriem bezdarbnieki prioritāri tiek iesaistīti pasākumā.
- bezdarbnieku vēlmju reģistrācijas secībā, ja pašvaldība nav pieņēmusi saistošos noteikumus par atlases kritērijiem, pēc kuriem bezdarbnieki prioritāri iesaistāmi pasākumā.

3. DARBA DEVĒJU APMIERINĀTĪBA AR NVA ĪSTENOTAJIEM PAKALPOJUMIEM

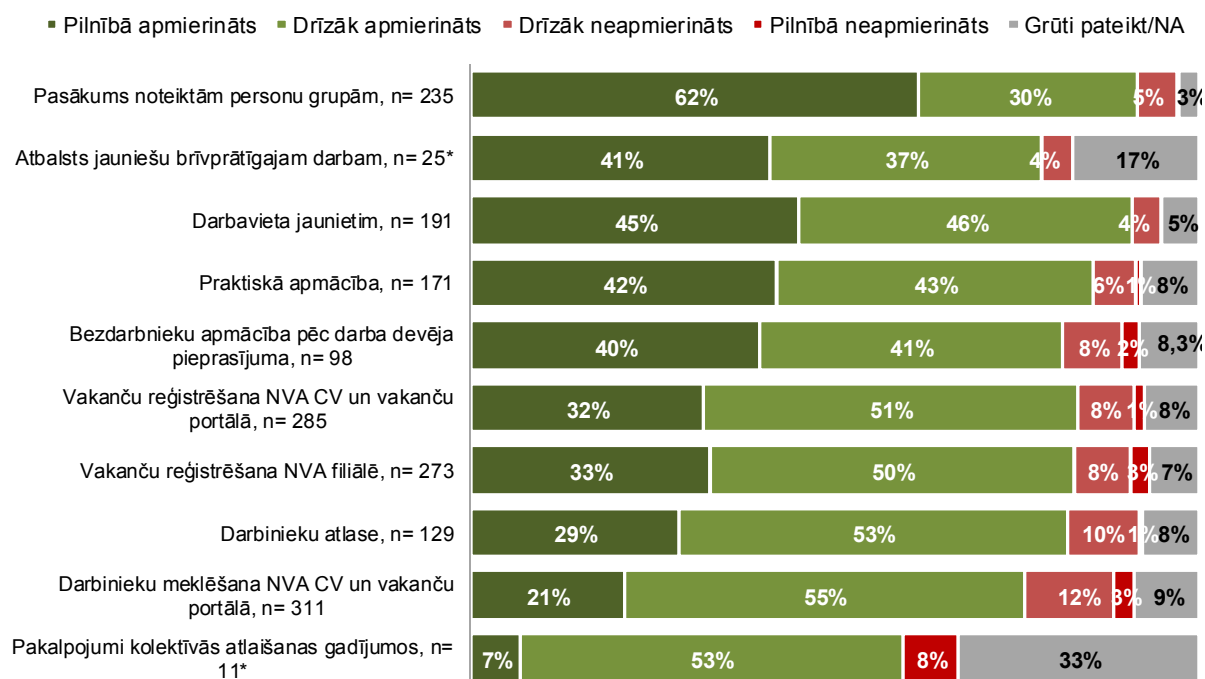
Pētījuma gaitā tika noskaidrota to darba devēju, kuri ir izmantojuši kādu no NVA īstenotajiem pakalpojumiem darba devējiem, apmierinātība ar saņemtajiem pakalpojumiem, kā arī veikts NVA īstenoto pakalpojumu darba devējiem lietderības izvērtējums.

Pētījuma rezultāti ļauj secināt, ka darba devēji salīdzinoši biežāk pilnībā apmierināti ir ar konkrētai mērķauditorijai paredzētajiem nodarbinātības pasākumiem, t.i., PNPG, pakalpojumiem jauniešiem un praktisko apmācību pie darba devējiem. To, iespējams, izskaidro ciešā darba devēju sadarbība ar NVA un konkrētie ieguvumi, kurus darba devējiem nodrošina attiecīgie nodarbinātības pasākumi.

Salīdzinoši vairāk neapmierināto klientu ir darba devēju vidū, kas izmantojuši tādus pakalpojumus, kā darbinieku meklēšana, atlase un vakanču reģistrēšana NVA filiālēs, CV/vakanču portālā (11% – 15% snieguši atbildes „drīzāk neapmierināts” un „pilnībā neapmierināts”). Kvantitatīvās aptaujas rezultāti ļauj netieši secināt, ka personiska attieksme un individuāla pieeja kāpina klientu apmierinātību ar saņemto pakalpojumu, kas nozīmē, ka jānodala gadījumi, kad NVA darbinieki izvēlas piemērotāko darbinieku un organizē darba devēja un pretendenta tikšanos no gadījumiem, kad NVA darbinieki veikuši pretendentu atlasī no datu bāzes un informāciju elektroniski nosūtījuši darba devējam, kurš pats veicis pretendentu atlasī, par rezultātu informējot NVA darbiniekus.

3.1. attēls. Apmierinātības ar NVA pakalpojumiem darba devējiem novērtējums

A06. Kopumā, cik apmierināts/a Jūs esat ar NVA pakalpojumiem? Vai Jūs ar ... esat pilnībā apmierināts/-a, drīzāk apmierināts/-a, drīzāk ne apmierināts/-a vai pilnībā neapmierināts/-a?



Bāze: Darba devēji, kuri šobrīd izmanto/ ir izmantojuši noteiktu NVA pasākumu darba devējiem ("n= " sk.attēlā);

Piezīmes: * Respondentu skaits ir mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.

Grafikā norādītās vērtības ir matemātiski noapaļotas bez pirmās zīmes aiz komata, tādēļ procentu kopsumma var nebūt 100%.

Analizējot rezultātus reģionālajā griezumā, Rīgā darba devēju vidū vērojama zemāka apmierinātība ar darbinieku meklēšanu NVA CV/vakanču portālā (66%, kas snieguši atbildes „pilnībā apmierināts” un „daļēji apmierināts” pret 76% no visiem). Turpretī Latgales reģiona pārstāvji salīdzinoši biežāk nekā citos reģionos ir apmierināti ar darbinieku meklēšanu NVA CV/vakanču portālā (90%, kas snieguši atbildes „pilnībā apmierināts” un „daļēji apmierināts” pret 76% no visiem), vakanču reģistrēšanu NVA CV/vakanču portālā (89% pret 83%), vakanču reģistrēšanu NVA filiālē (96% pret 83%) un darbinieku atlasī (95% pret 82%).

Apmierinātības ar NVA īstenotajiem pakalpojumiem darba devējiem mērījumam tika izmantota *Net promotor score* (NPS) metode. No tradicionālajām apmierinātības aptaujām, kas ir samērā garas un mēra sarežģīti nosakāmas attieksmes, NPS atšķiras ar to, ka mēra nevis uzskatus, bet gan potenciālo rīcību. Respondentiem tika uzdots jautājums „Vai Jūs ieteiktu citiem pazīstamiem darba devējiem/ uzņēmumu vadītājiem NVA pakalpojumu, kuru Jūsu uzņēmums izmanto/ ir izmantojis?” un tika lūgts novērtēt 10 punktu skalā savu rīcību, kur „0” nozīmē „noteikti neieteiktu” un „10” – „noteikti ieteiktu”. Tie, kas uz jautājumu atbildējuši ar „noteikti ieteiktu” (devītā vai desmitā atzīme skalā), tiek saukti par virzītājiem, tie, kas izvēlas ciparus no nulles līdz seši – par noliedzējiem, savukārt tie, kas atzīmē septīto vai astoto variantu – par neitrālajiem. Pēdējie atbilstoši savam nosaukumam rezultātu interpretācijā nepiedalās.

To, cik daudzi ieteiktu citiem sev pazīstamiem darba devējiem un uzņēmumu vadītājiem izmantot NVA īstenotos pakalpojumus darba devējiem, lielā mērā var uzskatīt arī par šo pakalpojumu apmierinātības novērtējumu.

Attiecībā uz NVA pakalpojumu darba devējiem ieteikšanu citiem sev pazīstamiem darba devējiem, uzņēmumu vadītāji, līdzīgi kā iepriekš, salīdzinoši biežāk citiem darba devējiem ieteiktu izmantot nodarbinātības pakalpojumus. Virzītāju, kuri snieguši ļoti augstu ieteikšanas novērtējumu (9 un 10 punktus) īpatsvars nozīmīgi pārsniedz noliedzēju īpatsvaru tādiem jau iepriekš norādītajiem pasākumiem, kā PNPG, darbavieta jauniešiem, bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma un praktiskā apmācība pie darba devēja.

Kvantitatīvās darba devēju aptaujas rezultāti vēlreiz norāda uz to, ka darba devēji ir mazāk apmierināti ar NVA sniegto vakanču reģistrēšanas un darbinieku atlases, meklēšanas pakalpojumiem un retāk tos ieteiktu citiem. Šeit jāatzīmē, ka respondentu vidū īpaši mazs uzņēmumu skaits izmantojis NVA pakalpojumus darba devējiem kolektīvās atlaišanas gadījumos (0,2% no visiem, n=11), tādējādi nav iespējams veikt statistiski nozīmīgus secinājumus. Kvantitatīvās aptaujas dati iezīmē tikai galvenās tendences, kas būtu jāņem vērā, veicot pētījuma rezultātu interpretāciju attiecībā uz šo konkrēto NVA pakalpojumu darba devējiem uzņēmumu vidū, kas to ir izmantojuši.

3.2.attēls. NVA pakalpojumu darba devējiem ieteikšana

A05. Vai Jūs ieteiktu citiem pazīstamiem darba devējiem/uzņēmumu vadītājiem NVA pakalpojumu - ..., kuru Jūsu uzņēmums izmanto/ir izmantojis?

NVA pakalpojuma darba devējiem ieteikšana citiem pazīstamiem darba devējiem/uzņēmumu vadītājiem					
	Virzītāji (9 + 10)	Neitrālie (7 + 8)	Noliedzēji (0 - 6)	GP/ NA	Vid
Pasākums noteiktām personu grupām, n=235	51%	34%	11%	4%	8,5
Darbavieta jauniešiem, n=191	46%	32%	19%	3%	8,1
Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma, n=98	47%	29%	19%	5%	8,0
Praktiskā apmācība, n=171	43%	29%	21%	6%	7,9
Vakanču reģistrēšana NVA CV un vakanču portālā, n=285	37%	37%	20%	5%	7,8
Atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam, n=25*	41%	13%	32%	14%	7,6
Darbinieku atlase, n=129	35%	33%	28%	3%	7,5
Vakanču reģistrēšana NVA filiālē, n=273	36%	38%	24%	2%	7,5
Darbinieku meklēšana NVA CV un vakanču portālā, n=311	27%	36%	33%	3%	7,0
Pakalpojumi kolektīvās atlaišanas gadījumos, n=11*	11%	20%	40%	29%	6,4

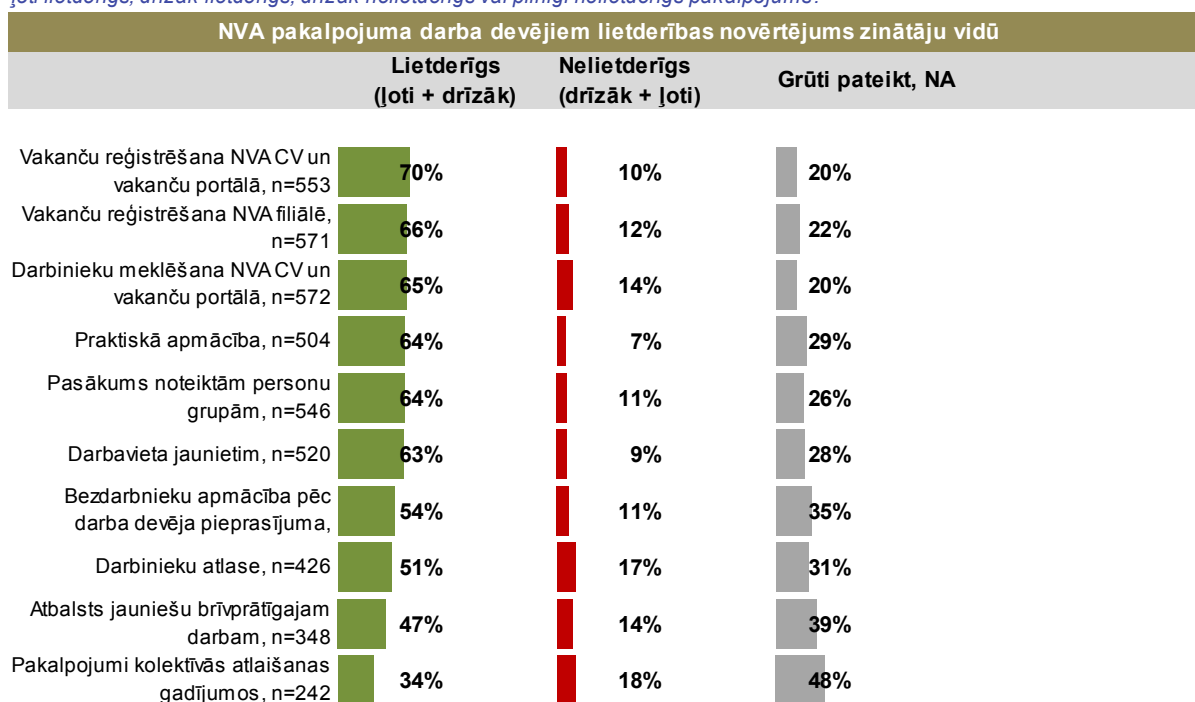
Grafikā norādītās vērtības ir matemātiski noapaļotas bez pirmās zīmes aiz komata, tādēļ procentu kopsumma var nebūt 100%.

Aplūkojot rezultātus reģionālajā griezumā un pēc uzņēmumu lieluma, jāsecina, ka būtiskas atšķirības sniegtajās atbildēs nav vērojamas.

Izvērtējot konkrētu NVA īstenoto pakalpojumu darba devējiem lietderību tika ņemts vērā tikai to respondentu viedoklis, kuri zina konkrēto pakalpojumu (zinātāji). Izņemot mazāk atpazīstamos atbalsta pasākumus jauniešu brīvprātīgajam darbam un pasākumus kolektīvās atlaišanas gadījumos, par kuru ievērojamai zinātāju daļai nav noteikta viedokļa, kopumā vairāk nekā puse zinātāju pārējos NVA sniegtos pakalpojumus darba devējiem atzīst par lietderīgiem (snieguši atbildes: „ļoti lietderīgs” un „drīzāk lietderīgs”).

3.3.attēls. NVA pakalpojumu darba devējiem lietderības novērtējums zinātāju vidū

A03. Vai Jūsu uzņēmumam kā darba devējam NVA piedāvātais pakalpojums - ... [PAKALPOJUMS NO SARAĶSTA], Jūsaprāt, ir ļoti lietderīgs, drīzāk lietderīgs, drīzāk nelietderīgs vai pilnīgi nelietderīgs pakalpojums?



Bāze: Bāze: Respondenti, kuri zina attiecīgo darba devējiem piedāvāto NVA pakalpojumu ("n=" sk.attēlā);

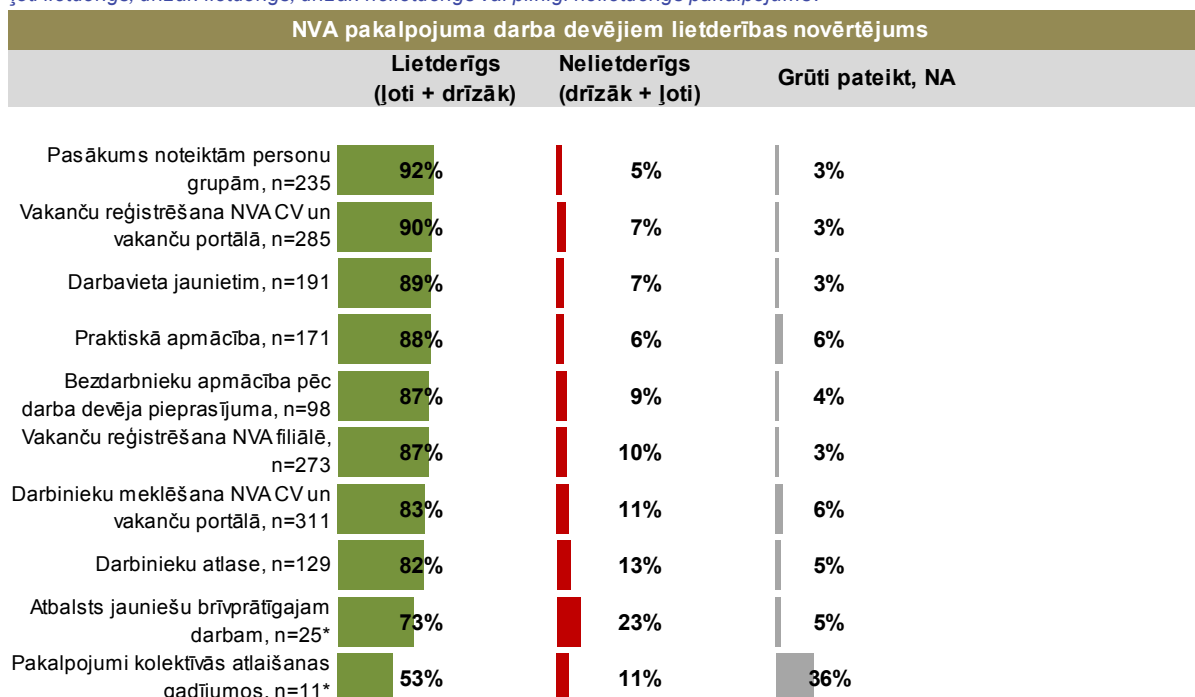
Piezīmes: Attēlotas kopā sniegtās atbildes: "ļoti lietderīgs" + "drīzāk lietderīgs" un "drīzāk nelietderīgs" + "ļoti nelietderīgs"

Grafikā norādītās vērtības ir matemātiski noapaļotas bez pirmās zīmes aiz komata, tādēļ procentu kopsumma var nebūt 100%.

Zīmīgi, ka pēc noteikta NVA pakalpojuma darba devējiem saņemšanas, tā lietderības novērtējums ievērojami pieaug. Tikai nelielai daļai aptaujas dalībnieku nav noteikta viedokļa par kādu no NVA darba devējiem sniegtajiem pakalpojumiem, kuru uzņēmums ir izmantojis vai šobrīd izmanto.

Vairākums (82% līdz pat 92%) novērtē izmantoto pakalpojumu kā lietderīgu, izņemot jau iepriekš norādītos mazāk atpazīstamos atbalsta pasākumus jauniešu brīvprātīgajam darbam un pasākumus kolektīvās atlaišanas gadījumos.

3.4.attēls. NVA pakalpojumu darba devējiem lietderības novērtējums pakalpojumu saņēmēju vidū
A03. Vai Jūsu uzņēmumam kā darba devējam NVA piedāvātais pakalpojums - ... [PAKALPOJUMS NO SARAKSTA]. Jūsaprāt, ir ļoti lietderīgs, drīzāk lietderīgs, drīzāk nelietderīgs vai pilnīgi nelietderīgs pakalpojums?



Bāze: Darba devēji, kuri šobrīd izmanto/ ir izmantojuši noteiktu NVA pasākumu darba devējiem ("n" = "sk.attēlā");

Piezīmes: Attēlotas kopā sniegtās atbildes: "ļoti lietderīgs" + "drīzāk lietderīgs" un "drīzāk nelietderīgs" + "ļoti lietderīgs"

Grafikā norādītās vērtības ir matemātiski noapaļotas bez pirmās zīmes aiz komata, tādēļ procentu kopsumma var nebūt 100%.

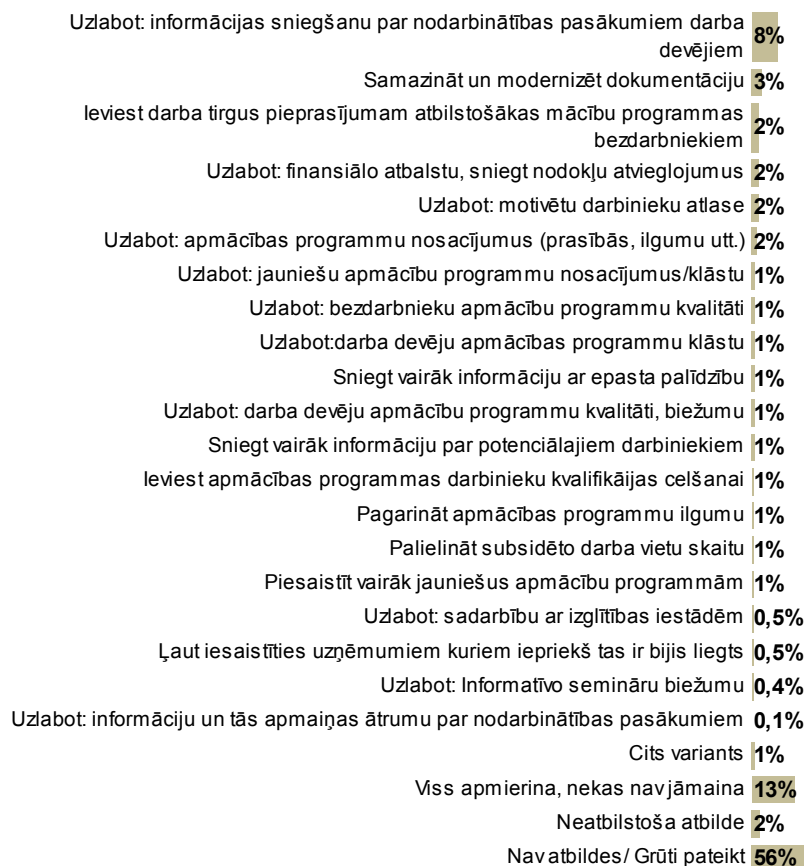
Jautājot par uzlabojumiem, ko būtu nepieciešams mainīt NVA pakalpojumu darba devējiem norisē, vairāk nekā ½ (56%) uzņēmumu pārstāvju nav noteikta viedokļa un ierosinājumu.

Ja darba devēji ir varējuši sniegt konkrētus ieteikumus, tad salīdzinoši biežāk aptaujas dalībnieki norādījuši, ka vēlas labāku informācijas apriti (8%, n=62) un ērtāku birokrātisko procedūru – sakārtotāku dokumentāciju, tai skaitā vēlas, lai modernizē un ievieš elektronisko dokumentu apriti (3%, n=24).

Bez jau minētajiem ieteikumiem vēl neliela daļa (2%) darba devēju norādījusi, ka vēlas, lai tiktu organizētas darba tirgus prasībām atbilstošākas apmācības, būtu lielāks finansiālais valsts atbalsts (vairāk subsidētās darbavietas, lielāks finansiālais atbalsts, darba devējiem, kas organizē apmācības un vairāk projektu bez līdzfinansējuma), tiktu veikta motivētu darbinieku atlase un lai tiktu veikta apmācību/ nodarbinātības pasākumu nosacījumu pilnveide.

3.5.attēls. NVA pakalpojumu darba devējiem klāsta uzlabojumi

A04. Ko, Jūsaprāt, vajadzētu uzlabot vai mainīt NVA piedāvāto pakalpojumu darba devējiem klāstā?



Bāze: Darba devēji, kuru uzņēmums šobrīd izmanto/ir izmantojuši vismaz vienu NVA pasākumu darba devējiem, n=820;

Piezīme: Jautājums par uzlabojumiem (A04.jautājums) ir vairākatbilžu jautājums (% summa pārsniedz 100%).

NVA īstenoto pakalpojumu darba devējiem izvērtējums tika veikts arī kvalitatīvā pētījuma – fokusgrupu diskusiju – ietvaros. Tā dalībnieki snieguši atzinīgu vērtējumu dotajiem pakalpojumiem, tomēr vērtējumos vērojamas atšķirības dažādu pakalpojumu darba devējiem izmantotāju vidū.

NVA īstenoto nodarbinātības pasākumu PNPG, darba vieta jauniešiem, atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam izmantojušie darba devēji uzskata, ka nodarbinātības pasākumi ir noderīgi kā darba devējam (gan kā atbalsts darba vides uzlabošanai, gan iespēja uz laiku samazināt izmaksas par darbinieku), tā arī bezdarbniekiem, ja tie ir gana motivēti iesaistīties pasākumā un gūt no tā pieredzi.

Par īpaši noderīgiem nodarbinātības pasākumus atzīst sabiedriskās organizācijas, kurām citādi nebūtu iespējas izveidot darbavietu, kas ir iespējams ar NVA finansiālo atbalstu. Tajā pašā laikā citi darba devēji atzīst, ka tomēr vairāk vai mazāk nākas rēķināt, cik finansiāli izdevīga ir dalība nodarbinātības pasākumos uzverot, ka rezultāts ir ļoti atkarīgs no tā, cik veiksmīgi katram bezdarbniekam izdodas iekļauties darbā. Ja veidojas veiksmīga sadarbība ar pasākumā iesaistīto bezdarbnieku, tad pasākums ir darba devējam

izdevīgs. Ja nākas sākotnēji iesaistītās personas vietā meklēt citu vai samierināties ar vāji paveiktu darbu, tad darba devēji pasākumu lielākoties vērtē kā neizdevīgu.

Nodarbinātības pasākumus izmantojušie darba devēji iezīmē problēmu, ka bieži vien bezdarbnieki nav motivēti strādāt vai pat uzsākt dalību pasākumā, un līdz ar to veidojas risks vairākiem nepatīkamiem scenārijiem:

- bezdarbnieki ierodas pie darba devēja, taču atklāti izrāda, ka pasākumā piedalīties nevēlas – tā rezultātā tiek nelietderīgi tērēts darba devēja laiks,
- bezdarbnieki uzsāk dalību pasākumā, taču nepilda darba pienākumus – tā rezultātā darba devējs saskaras ar sarežģītu un apgrūtināšu procedūru, lai esošo darbinieku aizstātu ar citu NVA klientu. Darba devēji uzsver arī, ka bieži vien NVA rodas grūtības piedāvāt darba devējam tādus bezdarbniekus, kuri atbilst darba devēja vajadzībām.

Par veiksmīgāku darba devēji uzskata savu sadarbību ar jauniešiem un cilvēkiem ar invaliditāti, savukārt negatīvā pieredze lielākoties saistīta ar ilgstošo bezdarbnieku nodarbināšanu.

Pakalpojumu Algoti pagaidu sabiedriskie darbi izmantojušie pašvaldību pārstāvji kopumā pakalpojumu vērtē kā nepieciešamu un lietderīgu uzsverot, ka tas sniedz pašvaldībām (īpaši ārpus Rīgas) iespēju „mazināt sociālo spriedzi novadā” – sniegt atbalstu sociāli apdraudētākajām iedzīvotāju grupām, paveikt darbus, kuriem līdz tam bija pietrūcis resursu, palīdz cilvēkiem, kuri ir motivēti strādāt, uzturēt darba prasmes. Apkopojot pašvaldību pārstāvju viedokļus jāsecina, ka kā īpaši pozitīvi šī pakalpojuma aspekti tiek minēti, ka tas:

- Veicina nodarbinātību.
- Piesaista resursus mazkvalificētu darbu veikšanai.
- Sniedz atbalstu sabiedriskajām un nevalstiskajām organizācijām.
- Labs resurss pašvaldības sociālajiem dienestiem.
- Finansiāls atbalsts projekta koordinātoram.

Tiek uzskaitīti arī ieguvumi bezdarbniekiem:

- Bezdarbnieki saglabā savas darba prasmes.
- NVA nodrošina ikmēneša VSAA iemaksas Ls 10 apmērā par katru pasākumā iesaistīto bezdarbnieku.
- Pasākumā iesaistītajiem bezdarbniekiem tiek veikta veselības pārbaude un nodrošināta veselības apdrošināšana.

- Pasākums dod iespēju bezdarbniekiem nopelnīt – piemēram, Rīgā 2012. gadā līdz novembrim ir bijuši iesaistīti 3540 bezdarbnieku, un katrs no tiem ir saņēmis Ls 100 mēnesī, kā arī katram ir veiktas veselības pārbaudes.
- Rīgā 4% no bezdarbniekiem pasākuma dalībniekiem ir atraduši pastāvīgu darbu pēc dalības pasākumā pabeigšanas.
- Bezdarbnieki psiholoģiski jūtas labāk, nav atstumti, jūtas vajadzīgi un noderīgi sabiedrībai.

Pašvaldību pārstāvji norāda arī uz problēmām šī pakalpojuma īstenošanas gaitā. Tiek minēts, ka trūkst cilvēku, kurus varētu iesaistīt šajā pasākumā, jo motivētie cilvēki programmu jau izgājuši – īpaši aktuāla šī problēma ir mazajās pašvaldībās. Tāpat kvalitatīvā pētījuma dalībniekus neapmierina noteiktais 4 mēnešu periods, kurā bezdarbnieks drīkst veikt algotos pagaidu sabiedriskos darbus uzsverot, ka tas ir nepietiekams. Kā citi dotā pakalpojuma īstenošanu apgrūtināši faktori tiek minēti:

- nemitīgā NVA klientu rotācija, kad viens un tas pats klients pašvaldībai tiek piedāvāts vairākkārt, kaut jau vairākas reizes ir ticis atlaists, un arvien pieaugošais NVA klientu resursu trūkums.
- pārāk ilga periods starp nodarbinātības periodiem.
- pārlietu mazs atalgojums.

Lai risinātu problēmas pasākuma īstenošanā, pašvaldību pārstāvji piedāvā:

- darba periodu pasākumā pagarināt vismaz līdz sešiem mēnešiem (īpaši tiem NVA klientiem, kuri spēj veikt kvalificētu darbu).
- labi novērtētiem darbiniekiem piedāvāt iespēju programmā atgriezties ātrāk vai pagarināt līgumu bez pārtraukuma.
- izvērtēt iespēju kompensēt pašvaldībām transporta izdevumus, lai NVA klienti varētu nokļūt līdz darba vietai un pašvaldību darbinieki varētu kontrolēt programmā iesaistītos.
- palielināt atalgojumu vai samazināt darba stundu skaitu (piemēram, 6 stundas dienā).
- pievērst lielāku uzmanību pretendentu atlasei, izvērtējot katra kandidāta piemērotību un spēju atbilstību piedāvātajai darbavietai.
- paredzēt darbu vadītāju vai darbaudzinātāju, kas nodarbojas ar NVA klientiem.

Darba devēji, kuri izmantojuši pakalpojumu Praktiskā apmācība pie darba devēja, vērtē, ka lielāku atdevi no šī pakalpojuma iespējams gūt tad, ja bezdarbnieki tiek apmācīti pēc iespējas vienkāršākās profesijās. Tas tādēļ, ka profesijās, kurās nepieciešama augstāka kvalifikācija vai zināšanas, ir ļoti grūti atrast piemērotus kandidātus no bezdarbnieku vidus. Savukārt tie darba devēji, kuri pasākuma noslēgumā ieguvuši apmācītu darbinieku un sadarbību ar šo cilvēku turpina, programmu vērtē kā lietderīgu un nepieciešamu.

Pakalpojuma Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma izmantojušie darba devēji pasākumu vērtē kā lietderīgu, vairāki kvalitatīvā pētījuma dalībnieki sasnieguši vēlamo mērķi un ieguvuši nepieciešamos darbiniekus.

Tomēr vairāki doto pakalpojumu izmantojušie darba devēji norādīja, ka viņus neapmierina ierobežotās pasākuma dalībnieku atlases iespējas, un lielākiem uzņēmumiem ir nācies vairākkārt saskarties ar bezdarbniekiem, kuri ilgstoši nevar iekārtoties pastāvīgā darbavietā un atkārtoti nonāk pie vieniem un tiem pašiem darba devējiem, kuri jau iepriekš ir izteikuši neapmierinātību ar viņu darba sniegumu.

Tāpat darba devēji norādīja uz pakalpojuma Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas neizdevīgiem nosacījumiem – daudzos gadījumos NVA piedāvātais pretendents var neatbilst darba devēja prasībām, taču viņš vienalga ir jāņem darbā, maksājot algu, un, atbilstoši pasākuma nosacījumiem, jāpatur darbā vismaz sešus mēnešus. Darba devēji norāda, ka ir gadījumi, kad darbinieks arī pēc apmācības atsakās strādāt uzņēmumā, jo izvēlas turpināt savas kvalifikācijas celšanu citosursos. Tādēļ būtu vēlams iekļaut līgumsaistībās nosacījumus, kas garantētu, ka bezdarbnieki pilda saistības, kuras viņi uzņemas pret darba devēju, iesaistoties minētajā pasākumā.

Pakalpojums Komersantu – darbā iekārtošanas pakalpojumu sniedzēju licencēšana un uzraudzība kvalitatīvā pētījuma gaitā tika novērtēts kā nepieciešams. Atšķirīgi viedokļi tika izteikti par to, kuriem uzņēmumiem šāda licencēšana būtu obligāta, kuri varētu darboties bez šādas uzraudzības. Komersantu–darbā iekārtotāju pieredze liecina, ka uzraudzība nebūtu nepieciešama uzņēmumiem, kuri uztur vakanču reģistrēšanas portālu un nesniedz ne darbā iekārtošanas, ne darbinieku atlases pakalpojumus.

Komersantu – darbā iekārtošanas uzņēmumu pārstāvji norādīja uz būtisku problēmu, kuru būtu nepieciešams risināt – ņemot vērā to, ka darbā iekārtošanas un atlases pakalpojumu sniedzēju pakalpojumi ir kļuvuši ļoti diferencēti un specifiski, iespējams, būtu nepieciešamas pārskatīt likumdošanu un licencēšanas kārtību, piemērojot to katra uzņēmuma darbības virzienam.

Kvalitatīvā pētījuma rezultātu analīze liecina, ka darba devēji kritiski vērtē pakalpojumu Vakanču reģistrēšana NVA CV/Vakanču portālā, Darbinieku meklēšana NVA CV/Vakanču portālā un Darbinieku atlase.

Galvenie iemesli, kāpēc darba devēji sniedz visai negatīvas atsauksmes par NVA CV/Vakanču portālu, ir:

- Reģistrējot vakanci, NVA pieprasa informāciju, kuru darba devēji uzskata par labāku nesniegt (piemēram, par atalgojuma apjomu).
- informācija netiek laicīgi aktualizēta pat pēc vairākkārtējiem darba devēja lūgumiem to darīt.

- NVA CV/Vakanču portālam trūkst prestiža, tāpēc darba devēji neuzskata, ka uz sludinājumu šajā portālā atsauksies tiešām strādāt gribošī cilvēki.
- piesakot vakanci NVA filiālē, informācija ne vienmēr tiek operatīvi izplatīta.

Viskritiskāk NVA CV/Vakanču portālu vērtē komersanti – darbā iekārtošanas uzņēmumu pārstāvji. Ar šī portāla izmantošanu bija saskārušies gandrīz visi minētās grupas pārstāvji un galvenie raksturojumi, kuri tika veltīti CV/Vakanču portālam, bija „nav ērts; tas ir problemātisks gan saturiski, gan tehnoloģiski; nelietderīgs laika patēriņš”. Tika minētas galvenās problēmas, kuras portāla lietošanu padara apgrūtināšu:

- portālā ievietotā informācija ir novecojusi, vairs nav aktuāla.
- ievietotā informācija ir nepilnīga (piemēram, trūkst bezdarbnieku kontaktinformācijas).
- nelietderīgi meklēšanas filtri, kuri apgrūtina vajadzīgās informācijas meklēšanu.

Komersanti – darbā iekārtošanas uzņēmumu pārstāvji uzsver, ka NVA CV/Vakanču portāls nav kļuvis populārs ne darba devēju, ne potenciālo darba meklētāju vidū, tāpēc savas funkcijas pilda vāji. Tomēr kvalitatīvā pētījuma dalībnieki šajā portālā saskata lielu potenciālu, jo tajā tiek saglabāta plaša informācija par cilvēkiem Latvijā, kuri ir bez darba. Tāpēc, veicot uzlabojumus gan tehnoloģiski, gan saturiski un padarot šo informāciju viegli atrodamu un pieejamu, tas būtu labs atbalsts darba meklēšanas procesā visām iesaistītajām pusēm.

Vērtējot darbinieku atlases pakalpojumu, kvalitatīvā pētījuma dalībnieki uzsver, ka, viņuprāt, NVA neveic darbinieku atlasī, bet vienkārši piedāvā darba devējiem esošo bezdarbnieku sarakstu – bez izvērtēšanas, vai darbinieks būs piemērots, motivēts strādāt un fiziski spējīgs paveikt darba devēja piedāvāto darbu.

Brīvo darbavietu pieteikšanu NVA filiālē diskusijas dalībnieki vērtē kā ērtu pakalpojumu, tomēr ir skeptiski noskaņoti par pakalpojuma efektivitāti un tā rezultātu, jo uzskata, ka NVA portāls nav populārs to darba meklētāju vidū, kuri tiešām vēlas atrast darbu.

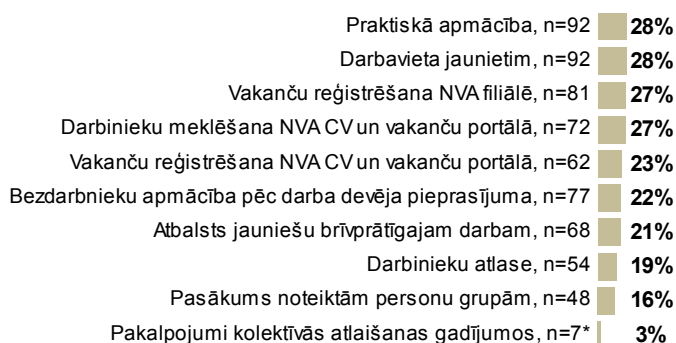
4. NVA SADARBĪBAS AR DARBA DEVĒJIEM IZVĒRTĒJUMS

NVA sadarbības ar darba devējiem izvērtēšanas gaitā respondenti – darba devēji, kuri ir izmantojuši kādu no NVA īstenotajiem pakalpojumiem darba devējiem, novērtēja, vai viņi plāno turpināt un paplašināt savu sadarbību ar NVA, formulēja galvenos iemeslus, ja sadarbības paplašināšana nav plānota, kā arī izvērtēja dažādus sadarbības ar NVA aspektus.

Pētījuma gaitā noskaidrojām, vai tuvāko 2 gadu laikā uzņēmums, kurš šobrīd nav izmantojis vai neizmanto kādu konkrētu NVA pakalpojumu darba devējiem, plāno uzsākt tā izmantošanu. Rezultāti atklāj, ka ¼ līdz pat ⅓ darba devēju, kas šobrīd izmanto kādu no NVA pakalpojumiem darba devējiem, bet neizmanto vai nav izmantojuši citus NVA darba devējiem sniegtos pakalpojumus, apsver iespēju un plāno turpmāk izmantot arī citus uzņēmumiem paredzētos NVA pakalpojumus. Jāatzīmē, ka ir vērojama interese arī par atbalsta pasākumu jauniešu brīvprātīgajam darbam.

4.1. attēls. NVA pakalpojumu darba devējiem izmantošanas potenciāls

A07. Kurus no šobrīd neizmantotajiem NVA pakalpojumiem Jūsu uzņēmums plāno uzsākt vai turpmāk izmantot tuvāko 2 gadu laikā?



Bāze: Aptaujas dalībnieki, kuri zina, bet viņu uzņēmumā šobrīd neizmanto/ nav izmantojuši attiecīgo NVA pakalpojumu darba devējiem, ("n" = sk.attēlā);

*Piezīmes: * Respondentu skaits ir mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus;*

Jautājums par NVA pakalpojumu darba devējiem izmantošanas potenciālu (A07.jautājums) ir vairākatbilžu jautājums – aptaujas dalībnieks varēja nosaukt vairākus pasākumus, kurus uzņēmums plāno uzsākt vai izmantot turpmāk (% summa pārsniedz 100%).

Uzņēmumu pārstāvji, kuriem ir bijusi pieredze ar darbinieku meklēšanu NVA CV/Vakanču portālā, caurmērā biežāk nekā citi norādījuši, ka plāno uzsākt vai turpmāk izmantot arī vakanču reģistrēšanu NVA CV/vakanču portālā un vakanču reģistrēšanu NVA filiālē.

Tie, kam bijusi pieredze ar PNPG un praktisko apmācību pie darba devēja, savukārt salīdzinoši biežāk nekā citi darba devēji norādījuši, ka plāno uzsākt vai turpmāk izmantot bezdarbnieku apmācību pēc darba devēja pieprasījuma. Turpretī tie darba devēji, kuri iepriekš nodrošinājuši darbavieta jaunietim, apsver iespēju sadarbībai ar NVA PNPG ietvaros (29%).

Rīgas uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāji retāk norādījuši, ka plāno uzsākt vai turpmāk izmantot bezdarbnieku apmācību pēc darba devēja pieprasījuma (12%).

Vidējo uzņēmumu (50 – 249 darbinieki) pārstāvji toties biežāk norādījuši, ka plāno uzsākt vai turpmāk izmantot darbinieku meklēšanu NVA CV/vakanču portālā (43%).

Noskaidrojot galveno iemeslu, kāpēc uzņēmums šobrīd neizmanto un tuvāko 2 gadu laikā neplāno uzsākt izmantot kādu no NVA darba devējiem sniegtajiem pakalpojumiem, vairāk nekā ½ (60%) uzņēmumu pārstāvju nav noteikta viedokļa. Tie, kas varēja sniegt konkrētu atbildi, lielākoties norādījuši, ka nebūs nepieciešamība pēc šādiem pakalpojumiem (20%), uzņēmumā nav brīvu vakanču un kadru izmaiņas nav plānotas (12%), kā arī to, ka neplāno atlaist darbiniekus (11%).

4.2. attēls. Galvenais iemesls NVA pakalpojumu darba devējiem izmantošanas neuzsākšanai

A08. Kāds ir galvenais iemesls, kāpēc Jūsu uzņēmums šobrīd neizmanto un tuvāko 2 gadu laikā neplāno izmantot pakalpojumu ...?

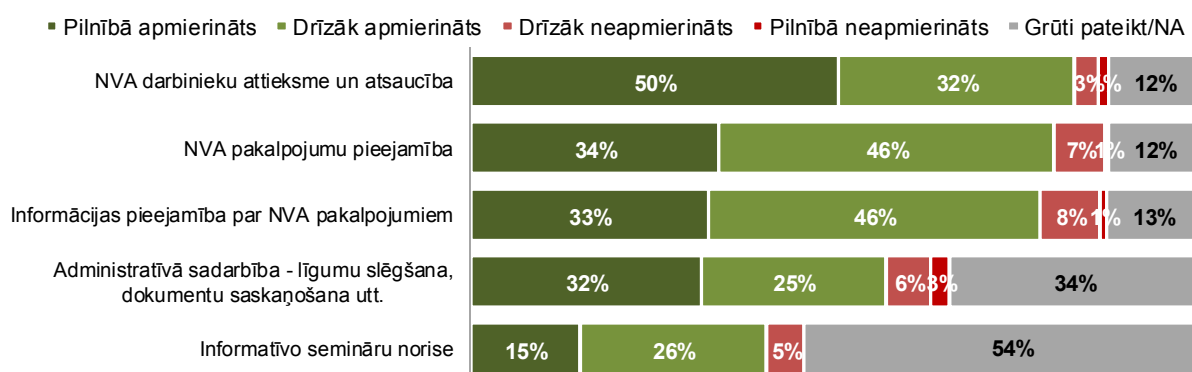
Nav/ nebūs nepieciešams/ vajadzīgs/ aktuāli	20%
Nav brīvu vakanču/ nav vajadzīgi darbinieki/ kadru izmaiņas nav/ neplāno	12%
Neplāno atlaist darbiniekus/ kolektīvā atlaišana netiek veikta/ plānota	11%
Nav piemērotu vakanču/ neatbilstoša darba specifika	10%
Paši veic atlasi	5%
Izmanto citus darbinieku meklēšanas/atlasēšanas veidus	5%
Vajadzīga kvalifikācija/pieredze/specifiskas prasmes/zināšanas	5%
Trūkst informācijas par pakalpojumu	3%
Mazs uzņēmums/ maz vai nav darbinieku	3%
Ir/ cer uz uzņēmuma attīstību/ stabilitāti	3%
Nepiedāvā pietiekami kvalificētus/ atbilstošus/ strādāt gribošus darbiniekus	3%
Birokrātiskās prasības/ nosacījumi/ smagnējs mehānisms/ izmaksas	2%
Jaunieši nav ieinteresēti/ ar viņiem grūti strādāt/ nav jauniešu/ neuzticas	2%
Paši apmāca/ veic/ sadarbojas	2%
Slikta pieredze pakalpojuma izmantošanā/ slikts rezultāts	2%
Pakalpojums nav pieejams	2%
Neefektīvs pakalpojums	2%
Nav plānots paplašināties	2%
Piedāvājums neatbilst pieprasījumam	2%
Nav laika/ lieks laika patēriņš/ nav, kas to dara	2%
Labāk sadarboties ar NVA klātienē/ reģistrēt filiālē	1%
Meklē tikai elektroniskā veidā	1%
Papildus slogs uzņēmumam/ darba vadītājam	1%
Bezdarbnieki nav motivēti/ grūti ar viņiem strādāt	1%
Neuzticas NVA/ NVA pakalpojumiem/ nevēlas apmeklēt filiāli	1%
Uzņēmums neplāno beigt/ samazināt darbību	1%
Nav ieinteresēti strādāt bez atalgojuma	1%
Sarežģīti/ darba drošība/ likumdošanas prasības	0,5%
Uzņēmuma darbība pārtraukta/ sašaurināta	0,4%
Pieņem darbiniekus ar atbilstošu kvalifikāciju	0,4%
Mums trūkst darbinieku	0,3%
Cits	1%
Neatbilstoša atbilde	7%
Nav atbildes/ Grūti pateikt	60%

Bāze: Darba devēji, kuri zina, bet viņu uzņēmumā šobrīd neizmanto/ nav izmantojuši un neplāno tuvāko 2 gadu laikā izmantot attiecīgo NVA pakalpojumu darba devējiem, n=651;

Piezīme: A08.jautājums ir vairākatbilžu jautājums – aptaujas dalībnieks varēja nosaukt vairāku pasākumu iemeslus, kuros uzņēmums neplāno uzsākt vai turpmāk izmantot (% summa pārsniedz 100%).

Pētījuma dati liecina, ka, vērtējot NVA īstenoto pakalpojumu sniegšanas un sadarbības organizēšanas aspektus, kopumā darba devēji ir apmierināti ar visiem aptaujā ietvertajiem NVA pakalpojumu sniegšanas un sadarbības organizēšanas aspektiem. Pozitīvo vērtējumu procentuālais skaits nozīmīgi pārsniedz negatīvo vērtējumu īpatsvaru.

4.3.attēls. NVA pakalpojumu darba devējiem sniegšanas un sadarbības organizēšanas aspektu novērtējums
C01. Tagad lūgšu novērtēt vairākus NVA pakalpojumu darba devējiem sniegšanas un sadarbības organizēšanas aspektus.



Bāze: Darba devēji, kuru uzņēmums šobrīd izmanto/ir izmantojuši vismaz vienu NVA pasākumu darba devējiem, n=820;

Piezīme: Grafikā norādītās vērtības ir matemātiski noapaļotas bez pirmās zīmes aiz komata, tādēļ procentu kopsumma var nebūt 100%.

Uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāji, kuru uzņēmumā izmantots darbinieku atlases pakalpojumus, caurmērā biežāk nekā vidēji norādījuši, ka ir pilnībā apmierināti ar NVA darbinieku attieksmi un atsaucību (62%) un informatīvo semināru norisi (25%).

Pētījuma dati liecina, ka ar administratīvo sadarbību - līgumu slēgšanu, dokumentu saskaņošanu u.c. - augstāka apmierinātība vērojama to darba devēju vidū, kas izmantojuši NVA darba devējiem sniegtos nodarbinātības pakalpojumus (bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma, PNPG, praktiskā apmācība pie darba devēja, darbavieta jaunietim un atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam – sk. Attēls Nr.4.4.).

4.4. attēls. NVA pakalpojumu darba devējiem sniegšanas un sadarbības organizēšanas aspektu novērtējums attiecīgā pakalpojumaņēmēju vidū

Administratīvā sadarbība - līgumu slēgšana, dokumentu saskaņošana utt.	VISI RESPONDENTI		A02 - IZMANTO/ IZMANTOJIS pakalpojumu									
			Pakalpojumi kolektīvās atļaušanas gadījumos		Darbinieku meklēšana NVA CV un vakanču portālā		Vakanču reģistrēšana NVA CV un vakanču portālā		Vakanču reģistrēšana NVA filiālē		Darbinieku atlase	
	Skaitis	Kol %	Skaitis	Kol %	Skaitis	Kol %	Skaitis	Kol %	Skaitis	Kol %	Skaitis	Kol %
Pilnībā neapmierināts	17	3%	0	-	4	2%	2	1%	5	2%	2	2%
Drīzāk neapmierināts	50	6%	2	16%	15	4%	18	6%	14	5%	4	3%
Drīzāk apmierināts	217	25%	3	28%	73	22%	72	24%	80	28%	37	28%
Pilnībā apmierināts	254	32%	2	18%	68	22%	56	20%	61	22%	50	39%
Grūti pateikt/NA	282	34%	4	38%	151	49%	137	48%	113	42%	36	28%
Bāze	820	100%	11*	100%	311	100%	285	100%	273	100%	129	100%

Administratīvā sadarbība - līgumu slēgšana, dokumentu saskaņošana utt.	VISI RESPONDENTI		A02 - IZMANTO/ IZMANTOJIS pakalpojumu									
			Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma		Pasākums noteiktām personu grupām		Praktiskā apmācība		Darbavieta jaunietim		Atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam	
	Skaitis	Kol %	Skaitis	Kol %	Skaitis	Kol %	Skaitis	Kol %	Skaitis	Kol %	Skaitis	Kol %
Pilnībā neapmierināts	17	3%	1	1%	2	1%	5	3%	5	3%	0	-
Drīzāk neapmierināts	50	6%	9	9%	13	6%	15	8%	14	7%	1	3%
Drīzāk apmierināts	217	25%	29	27%	67	27%	56	31%	58	30%	7	26%
Pilnībā apmierināts	254	32%	44	47%	136	59%	73	44%	100	53%	14	59%
Grūti pateikt/NA	282	34%	15	15%	17	7%	22	13%	14	7%	3	13%
Bāze	820	100%	98	100%	235	100%	171	100%	191	100%	25*	100%

Piezīmes: Iezīmējamās statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā – xx%
Iezīmējamās statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā – xx%

Tabulā norādītās vērtības ir matemātiski noapaļotas bez pirmās zīmes aiz komata, tādēļ pārējos gadījumos procentu kopsumma var nebūt 100%.

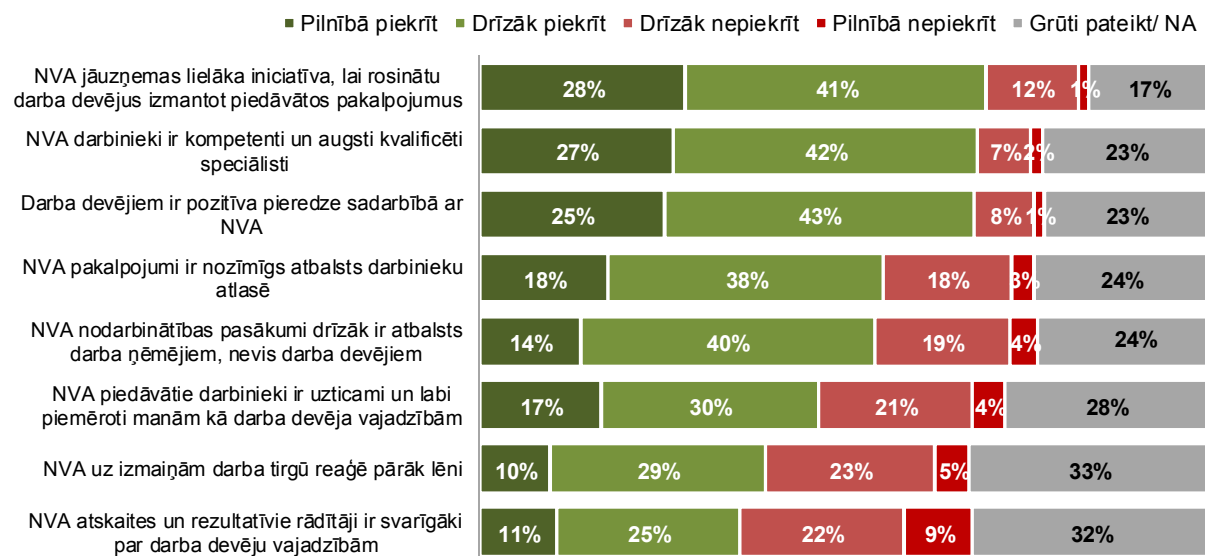
Analizējot NVA pakalpojumu darba devējiem sniegšanas un sadarbības organizēšanas aspektus reģionālajā griezumā, iezīmējamās atšķirības. Darba devēji Rīgas un Pierīgas reģionos ir salīdzinoši vairāk neapmierināti ar sadarbību un snieguši zemākus novērtējumus visiem sadarbības aspektiem. Turpretī Latgales reģiona uzņēmumu pārstāvji attiecībā uz visiem sadarbības aspektiem biežāk snieguši atbildi „pilnībā apmierināts”.

Pētījuma gaitā darba devēji tika lūgti novērtēt, cik lielā mērā tie piekrīt izteikumiem, kuri raksturo dažādus sadarbības ar NVA, kā arī NVA darbības aspektus.

Pētījuma rezultāti liecina, ka gandrīz 1/3 darba devēju, kas izmantojuši NVA pakalpojumus darba devējiem, pilnībā piekrīt tam, ka NVA jāuzņemas lielāka iniciatīva, lai rosinātu darba devējus izmantot piedāvātos pakalpojumus (28%), kā arī aptuveni tāds pats skaits respondentu pilnībā atzīst, ka NVA darbinieki ir kompetenti un augsti kvalificēti speciālisti (27%).

4.5.attēls. NVA raksturojošo izteikumu novērtējums

C02. Tagad nosaukšu vairākus izteikumus. Lūdzu, novērtējiet katru izteikumu, vai jūs tam pilnībā piekrītat, drīzāk piekrītat, drīzāk nepiekrītat vai pilnībā nepiekrītat.



Bāze: Darba devēji, kuru uzņēmums šobrīd izmanto/ir izmantojuši vismaz vienu NVA pasākumu darba devējiem, n=820;

Piezīme: Grafikā norādītās vērtības ir matemātiski noapaļotas bez pirmās zīmes aiz komata, tādēļ procentu kopsumma var nebūt 100%.

Saskaņā ar 4.5. attēla datiem, ¼ (25%) uzņēmumu pārstāvju pilnībā piekrīt, ka ir saskārušies ar pozitīvu pieredzi sadarbībā ar NVA. Mazāk tiecas piekrist tam, ka NVA nodarbinātības pasākumi drīzāk ir atbalsts darba ņēmējiem, nevis darba devējiem. Nozīmīgi mazāka daļa (aptuveni 10%) uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāju pilnībā piekrituši, ka NVA uz izmaiņām darba tirgū reaģē pārāk lēni (10% pilnībā piekrīt) un NVA atskaites un rezultātīvie rādītāji ir svarīgāki par darba devēju vajadzībām (11% pilnībā piekrīt).

Kvantitatīvās aptaujas rezultāti ļauj secināt, ka attiecībā uz darbinieku atlasīti vēl joprojām nepieciešama sadarbības pilnveide. Tikai 1/5 uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāju, kas izmantojuši NVA pakalpojumus darba devējiem, pilnībā piekrīt tam, ka NVA ir nozīmīgs atbalsts darbinieku atlasē (18%) un NVA piedāvātie darbinieki ir uzticami un labi piemēroti darba devēju vajadzībām (17%).

Tie darba devēji, kuri ir izmantojuši NVA īstenotos nodarbinātības pasākumus kvalitatīvā pētījuma gaitā, sadarbību ar NVA vērtējuši pozitīvi, bet norādījuši, ka dokumentu un atskaišu slogs darba devējiem ir par lielu. Galvenās iebildes ir pret sarežģīto procedūru, kas jāveic, lai nomainītu pasākumā iesaistīto bezdarbnieku pret citu. Tāpat minētos pasākumus izmantojušie darba devēji uzskata, ka lietderīgāk nodarbināt vairākus bezdarbniekus vienlaikus, citādi uz vienu cilvēku lielais birokrātiskais slogs neatmaksājas.

Vērtējot sadarbību ar NVA, pašvaldību pārstāvji, kuri piedalījušies pasākumā Algoti pagaidu sabiedriskie darbi arī atzīst, ka dokumentu apjoms ir ļoti liels un augstas prasības, tomēr tika izteikta gandrīz vienprātīga izpratne par dokumentācijas nepieciešamību.

Pašvaldību pārstāvji sadarbību ar NVA darbiniekiem vērtē kā ļoti veiksmīgu, tomēr nākas saskarties ar situācijām, kad ātri jāreaģē uz pēkšņiem un apjomīgiem informācijas pieprasījumiem. Tāpat pašvaldību pārstāvji uzskaitīja vairākas problēmas, ar kurām tie ir saskārušies pasākuma realizācijas gaitā:

- ļoti īsi dokumentu iesniegšanas termiņi, kuru laikā nav iespējams sagatavot prasīto informāciju.
- prasības ārkārtīgi sīki uzskaitīt NVA klientu paveiktos darbus un to apjomus, norādīt precīzas darba vietas adreses.
- atskaišu formu papildināšana ar laukiem, kuri neattiecas uz visām pašvaldībām un iepriekš atskaitēs nav prasīti.

Tāpat pašvaldību pārstāvji kā problēmu min informācijas trūkumu par projekta turpināšanu 2013.gadā.

Kritiskus viedokļus par nepieciešamo dokumentāciju izsaka pakalpojuma Praktiskā apmācība pie darba devēja izmantojušie darba devēji. Pasākuma īstenošanai nepieciešamo dokumentāciju kvalitatīvā pētījuma dalībnieki raksturo kā sīkumainu un sarežģītu, tomēr vienlaikus darba devēji atzīst, ka saņem ļoti lielu NVA speciālistu atbalstu, un ar dokumentāciju galā tiek apmierinoši.

Darba devēji, kuri izmantojuši pakalpojumu Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma, norādīja, ka saprot, kāpēc nepieciešamas atskaites un liels dokumentu daudzums, tomēr uzskata, ka dokumentāciju ir iespējams vienkāršot un procedūru padarīt mazāk sarežģītu.

Komersanti – darbā iekārtošanas pakalpojumu sniedzēji sadarbību ar NVA kā uzraugošo un licencējošo institūciju vērtē kā labu un atbilstošu likumā noteiktajai kārtībai. Kvalitatīvā pētījuma dalībnieki pozitīvi novērtē NVA speciālistu sniegto atbalstu likumu interpretēšanas neskaidrību gadījumos, tomēr norāda, ka reizēm šādu konsultāciju pietrūkst, un vēlētos tās saņemt vairāk.

Tāpat kvalitatīvā pētījuma rezultātu analīze liecina, ka darbā iekārtošanās uzņēmumi redz NVA ne tikai kā uzraugošo institūciju, bet arī kā sadarbības partneri, kurš pārstāv līdzīgu darbības jomu. Lai gan komersanti – darbā iekārtošanas pakalpojumu sniedzēji atzīst, ka nereti ir sastapušies ar NVA darbinieku neatsaucību, viņi uzsver, ka sadarbība ar NVA ir atkarīga no katra konkrētā NVA darbinieka izpratnes un atsaucības.

Kvalitatīvā pētījuma dalībnieki uzskata, ka NVA varētu būt ļoti nozīmīgs un labs sadarbības partneris, īpaši ārpus lielajām pilsētām. Ņemot vērā, ka NVA filiāļu darbinieki lauku reģionos labi pārzina savus klientus, tad šī sadarbība varētu būt ļoti efektīva.

Komersanti – darbā iekārtošanas pakalpojumu sniedzēji iesaka:

- vairāk informēt NVA filiāļu darbiniekus par darbā iekārtošanas un atlases uzņēmumu darbību, to sniegtajiem pakalpojumiem.
- uzlabot un sakārtot NVA datu bāzes, kā arī izveidot ērtus meklēšanas kritērijus vakanču un darba meklētāju portālā.
- izvērst konsultāciju sniegšanu likumdošanas jautājumos.

5. INFORMĒTĪBAS PAR PAKALPOJUMIEM

DARBA DEVĒJIEM IZVĒRTĒJUMS

Atsevišķa pētījuma sadaļa tika veltīta jautājumiem, kuri saistīti ar informāciju darba devējiem par NVA īstenotajiem pakalpojumiem. Darba devēji izvērtēja gan biežāk izmantotos, gan ērtākos informācijas avotus, kā arī raksturoja pieejamās informācijas aspektus.

Kā liecina pētījuma rezultāti, biežāk izmantotais informācijas avots par NVA pakalpojumiem darba devējiem ir NVA mājas lapa (26% nosaukuši spontāni un 68% – kopā ar priekšā teikšanu). Tāpat nozīmīgu lomu informācijas iegūšanā ieņem plašsaziņas līdzekļi.

5.1 .attēls. NVA raksturojošo izteikumu novērtējums

B01. Kā Jūs uzzinājāt par NVA piedāvātajiem pakalpojumiem darba devējiem?

B02. Vai informāciju par NVA piedāvātajiem pakalpojumiem darba devējiem Jūs saņēmāt arī ...?

B03. Kurš informācijas veids Jums ir visērtākais, lai iegūtu informāciju par NVA piedāvātajiem pakalpojumiem?

Nozīmīgākie informācijas avoti par NVA pakalpojumiem darba devējiem			
	Spontāni nosauktie	Kopā ar priekšāteikšanu	Ērtākais informācijas veids
NVA mājas lapā	26%	68%	27%
Masu medijos/plašsaziņas līdzekļos	21%	42%	4%
Pašam ierodoties NVA filiālē	17%	36%	5%
Informatīvajā seminārā NVA filiālē	6%	22%	1%
Pa e-pastu, saņemot informāciju no NVA	4%	34%	10%
Pa tālruni, saņemot zvanu no NVA	3%	30%	4%
Pa tālruni, pašam piezvanot NVA	3%	37%	4%
No sava uzņēmuma darbiniekiem	3%	14%	0,4%
Personīgu kontaktu veidā no darba devējiem	2%	24%	1%
Pa e-pastu, pašam rakstot NVA	0,3%	19%	1%
Cita atbilde	10%	1%	0,4%
Grūti pateikt/NA	5%	5%	42%

Bāze: Darba devēji, kuru uzņēmums šobrīd izmanto/ir izmantojuši vismaz vienu NVA pasākumu darba devējiem, n=820;

Piezīmes: B01.un B02.jautājumi ir vairākatbilžu jautājumi – aptaujas dalībnieks spontāni vai ar priekšāteikšanu varēja nosaukt vairākus informācijas avotus (% summa pārsniedz 100%).

B03.jautājumā par ērtāko informācijas veidu (tikai viena atbilde) grafikā norādītās vērtības ir matemātiski noapaļotas bez pirmās zīmes aiz komata, tādēļ procentu kopsumma var nebūt 100%.

Lai arī gandrīz ⅓ (27%) darba devēju NVA mājas lapu norādījuši kā ērtāko informācijas iegūšanas avotu, aktīvi tiek izmantotas arī citas elektroniskās saziņas iespējas, piemēram, saņemot nepieciešamo informāciju no NVA e-pastā.

Darba devēji, kas izmantojuši darbinieku meklēšanu NVA CV/vakanču portālā, biežāk norādījuši, ka informāciju uzzināja NVA mājas lapā (75% ar priekšāteikšanu), savukārt tie, kas reģistrējuši vakances NVA filiālē, biežāk paši zvanījuši NVA pa tālruni (49%) vai saņēmuši telefona zvanu no NVA (37%).

Pārējos gadījumos, kad uzņēmumi izmantojuši darbinieku atlasī, bezdarbnieku apmācības pasākumus pēc darba devēja pieprasījuma, pasākumus noteiktām personu grupām, praktiskās apmācības pie darba devēja un pasākumu – darbavieta jaunietim, uzņēmumu pārstāvji biežāk norādījuši, ka informāciju ieguvuši informatīvajā seminārā NVA filiālē, pašiem ierodoties NVA filiālē (ne semināra ietvaros) un pa tālruni, saņemot zvanu no NVA.

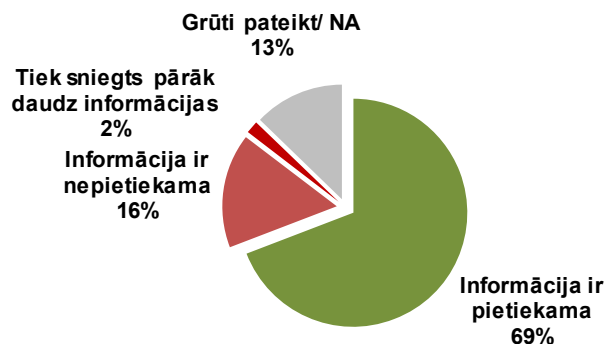
Darba devēji Rīgā un Pierīgas reģionā retāk norādījuši, ka informāciju būtu saņēmuši informatīvajā seminārā, uz vietas klātienē NVA filiālē vai saņemot zvanu no NVA, turpretī reģionos uzņēmumu pārstāvji biežāk informāciju saņēmuši klātienē NVA filiālē vai informatīvā semināra ietvaros.

Vienīgi tie darba devēji, kas izmantojuši darbinieku meklēšanu NVA CV/vakanču portālā (34%) un vakanču reģistrēšana NVA CV/vakanču portālā (34%), NVA mājas lapu biežāk norādījuši kā ērtāko informācijas iegūšanas avotu. Pārējos gadījumos, kad izmantoti citi NVA pakalpojumi darba devējiem, kā ērtākie informācijas iegūšanas avoti tiek nosaukti tiešie kontakti. Rīgas uzņēmumu pārstāvji salīdzinoši biežāk nekā reģionos NVA mājas lapu nosauc kā ērtāko informācijas iegūšanas veidu (37%), turpretī Latgales reģionā uzņēmēji biežāk nosauc personīgo vizīti klātienē NVA filiālē (12%).

Pētījuma gaitā darba devēji tika lūgti novērtēt, vai NVA sniegtā informācija par pakalpojumiem darba devējiem ir pietiekama, nepietiekama vai arī tiek sniegts pārāk daudz informācijas. Rezultāti atklāj, ka vairākums respondentu informācijas pietiekamību vērtē atzinīgi – nedaudz vairāk nekā ⅔ (69%) darba devēju norāda, ka NVA sniegtā informācija par pakalpojumiem ir pietiekama. Tikai pavisam neliela daļa aptaujas dalībnieku (2%) uzskata, ka tiek sniegts pārāk daudz informācijas, savukārt 16% vēlētos vairāk informācijas.

5.2. attēls. Informācijas par NVA pakalpojumiem darba devējiem pietiekamības novērtējums

B04. Lūdzu, novērtējiet, vai NVA sniegtā informācija par pakalpojumiem darba devējiem ir pietiekama, nepietiekama vai arī tiek sniegta pārāk daudz informācijas?

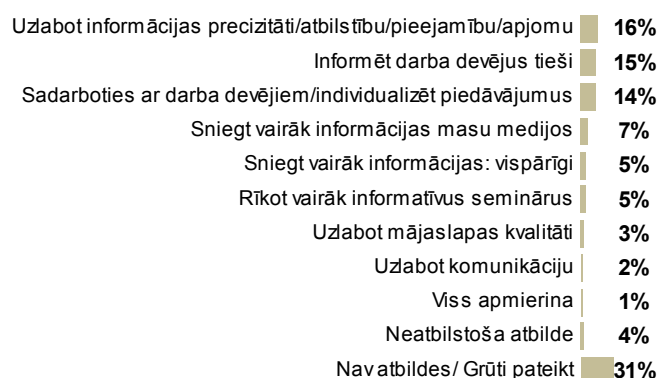


Bāze: Darba devēji, kuru uzņēmums šobrīd izmanto/ir izmantojuši vismaz vienu NVA pasākumu darba devējiem, n=820.

Lai noskaidrotu, kas tieši neapmierina darba devējus informācijas saņemšanā un apjomā, respondenti tika lūgti izteikt savus ieteikumus uzlabojumiem informācijas sniegšanā. Rezultātu analīze liecina, ka tie darba devēji, kuri uzskata, ka NVA sniegtā informācija ir nepietiekama vai tiek sniegta pārāk daudz informācijas, biežāk vēlētos uzlabot sniegtās informācijas precizitāti, pieejamību un apjomu (16%, n=21). Bez šiem komentāriem vēl salīdzinoši biežāk norādīti tādi uzlabojumi kā: vairāk tiešo kontaktu informēšanā (15%, n=22) un personiskāka individuālā pieeja sadarbībā ar uzņēmumiem (14%, n=21).

5.3. attēls. Uzlabojumi informācijas sniegšanā par NVA pakalpojumiem darba devējiem

B05. Ko, Jūsaprāt, NVA vajadzētu uzlabot vai mainīt informācijas sniegšanā par pakalpojumiem darba devējiem?



Bāze: Aptaujas dalībnieki, kuri norādījuši, ka informācija ir nepietiekama vai tiek sniegta pārāk daudz informācijas, n=142;

Piezīme: B05.jautājumi ir vairākatbilžu jautājums – aptaujas dalībnieks varēja nosaukt vairākus uzlabojumus (% summa pārsniedz 100%).

Arī kvalitatīvā pētījuma – fokusgrupu diskusiju rezultāti liecina, ka kopumā darba devēji informētību par NVA piedāvātajiem pakalpojumiem vērtē kā pietiekamu.

Tie darba devēji, kuri izmantojuši tādus nodarbinātības pasākumus, kā PNPG, darba vieta jauniešiem, atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam, kā galvenos informācijas avotus par NVA pakalpojumiem min NVA darbiniekus, NVA mājas lapu un NVA klientus – bezdarbniekus. Arī pašvaldību pārstāvji, kuri izmantojuši pakalpojumu Algoti pagaidu sabiedriskie darbi, atzīst, ka ir izveidojusies laba sadarbība ar NVA darbiniekiem iepriekš īstenotā projekta laikā, līdz ar to informācijas apmaiņu pašvaldību pārstāvji vērtē kā labu.

Informācijas saņemšanā dominē personiskā kontakta ar NVA darbiniekiem nozīmīgums arī citu darba devēju viedokļos. Piemēram, tie darba devēji, kuri izmantojuši Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma pakalpojumu, uzskata, lai gan NVA mājas lapā ir ērts informācijas iegūšanas veids, vienmēr pastāv iespēja sazināties ar NVA darbiniekiem telefoniski gadījumā, ja rodas neskaidrības un par labāko un uzticamāko informācijas avotu atzīst NVA speciālistus. Tāpat darba devēji atzīst, ka viņiem ir izveidojies ilgstošs kontakts ar NVA filiāles darbiniekiem, kas nodrošina viņiem abpusēju informācijas apmaiņu – gan par NVA piedāvājumiem, gan par darba devēju vajadzībām.

Uzņēmēji, kuri izmantojuši pakalpojumu Praktiskā apmācība pie darba devēja uzskata, ka galvenie informācijas avoti par NVA piedāvātajiem pakalpojumiem darba devējiem ir NVA darbinieki, NVA mājas lapā, informācija laikrakstos un citu darba devēju sniegtā informācija. Tomēr šie darba devēji uzsver, ka informāciju no NVA darbiniekiem lielākoties saņem lieli uzņēmumi, kā arī tie darba devēji, kuri jau iepriekš sadarbojušies ar NVA. Mazie uzņēmumi informāciju parasti saņem no laikrakstiem vai citiem darba devējiem.

Diskusijas dalībnieki pauda atšķirīgu viedokli par NVA rīkoto informatīvo semināru darba devējiem lietderību, tomēr vismaz daļa diskusijas dalībnieku semināros ir guvuši noderīgu informāciju, kas ir ļāvusi sekot līdzi NVA jaunumiem. Tāpat diskusijas dalībnieki atzinīgi novērtē informatīvo semināru kā iespēju uzņēmuma vadītājiem un darbiniekiem tikties ar NVA darbiniekiem un uzdot neskaidros jautājumus.

Jau iepriekš minēts, ka darba devēji par vienu no galvenajiem informācijas meklēšanas avotiem uzskata NVA mājas lapu, tomēr kvalitatīvā pētījuma dalībnieki vēlētos saņemt izsmeļošāku informāciju NVA mājas lapā. Tiek norādīts, ka pašlaik – lai gan uzlabojumi mājas lapā ir veikti – informāciju tajā tomēr joprojām ir grūti atrast, tā ir nepilnīga un mēdz pietrūkt informācijas par pasākumiem, kuros iespējams piedalīties. Darba devēji iesaka uzlabot informācijas meklēšanas iespējas, izcelt svarīgāko informāciju (izmantojot arī citas krāsas – ne tikai oranžu un melnu), kā arī palielināt burtu lielumu.

6. SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

Darba devēji biežāk pilnībā apmierināti ir ar konkrētai mērķauditorijai paredzētajiem nodarbinātības pasākumiem, t.i., PNPG, pasākumiem jauniešiem un praktisko apmācību pie darba devējiem. To, iespējams, var izskaidrot ar ciešo darba devēju un NVA sadarbību, kas veidojas šo pasākumu norisē, kā arī ar konkrētiem ieguvumiem, kurus darba devējiem nodrošina attiecīgie nodarbinātības pasākumi.

Darba devēji, kas izmantojuši nodarbinātības pakalpojumus, salīdzinoši neapmierinātāki ir ar darbinieku meklēšanu, atlasu un vakanču reģistrēšanu NVA filiālēs, CV/Vakanču portālā. Iespējams, ka šajos gadījumos jānodala, vai aģentūras darbinieki izvēlas piemērotāko darbinieku un organizē darba devēja un pretendenta tikšanos vai arī NVA darbinieki veikuši pretendentu atlasu no datu bāzes un to elektroniski nosūtījuši darba devējam, kurš pats veicis pretendentu atlasu, par rezultātu informējot NVA darbiniekus. Aptaujas rezultāti netieši norāda, ka personiska attieksme un individuāla pieeja kāpina klientu apmierinātību ar saņemto pakalpojumu.

Pēc noteikta NVA pakalpojuma darba devējiem saņemšanas, tā lietderības novērtējums ievērojami pieaug. Tikai nelielai daļai aptaujas dalībnieku nav noteikta viedokļa par kādu no NVA darba devējiem sniegtajiem pakalpojumiem, kuru uzņēmums ir izmantojis vai šobrīd izmanto. Vairākums (82% līdz pat 92%) novērtē izmantoto pakalpojumu kā lietderīgu, izņemot atbalsta pasākumus jauniešu brīvprātīgajam darbam un pasākumus kolektīvās atlaišanas gadījumos.

¼ līdz pat ½ darba devēju, kas šobrīd neizmanto vai nav izmantojuši kādu NVA darba devējiem sniegto pakalpojumu, apsver iespēju un plāno uzsākt vai turpmāk izmantot kādu no uzņēmumiem paredzētajiem NVA pakalpojumiem. Jāatzīmē, ka ir vērojama interese arī par atbalsta pasākumu jauniešu brīvprātīgajam darbam.

Noskaidrojot galveno iemeslu, kāpēc uzņēmums šobrīd neizmanto un tuvāko 2 gadu laikā neplāno uzsākt izmantot kādu no NVA darba devējiem sniegtajiem pakalpojumiem, vairāk nekā ½ (60%) uzņēmumu pārstāvjiem nav noteikta viedokļa. Tie, kas varēja sniegt konkrētu atbildi, lielākoties norādījuši, ka nebūs nepieciešamība pēc šādiem pakalpojumiem (20%), uzņēmumā nav brīvu vakanču un kadru izmaiņas nav plānotas (12%), kā arī to, ka neplāno atlaist darbiniekus (11%).

Kopumā darba devēji ir apmierināti ar NVA pakalpojumu sniegšanas un sadarbības organizēšanas aspektiem. Uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāji, kuru uzņēmumā izmantots darbinieku atlases pakalpojumus, caurmērā biežāk nekā vidēji norādījuši, ka ir pilnībā apmierināti ar NVA darbinieku attieksmi un atsaucību (62%) un informatīvo semināru norisi (25%). Kopumā arī pārējo darba devēju vidū, kas izmantojuši NVA darba devējiem sniegtos nodarbinātības pakalpojumus (Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma, PNPG, Praktiskā apmācība, Darbavieta jaunietim un Atbalsts jauniešu brīvprātīgajam darbam),

vērojama augstāka apmierinātība ar pakalpojumu sniegšanas un sadarbības organizēšanas aspektiem, jo īpaši ar administratīvo sadarbību.

Kopumā darba devēji pieteikšanās procesu NVA pakalpojumu saņemšanai raksturo kā vienkāršu un saprotamu, turklāt ir iespējams arī saņemt NVA speciālistu palīdzību nepieciešamo dokumentu sagatavošanā. Kā trūkumus sadarbības procesā darba devēji min to, ka precīza informācija par NVA pasākumu noteikumiem vai prasībām pret darba devēju tiek saņemta ļoti īsu brīdi pirms pasākuma uzsākšanas, līdz ar to rodas grūtības ar formalitāšu kārtošānu.

Gandrīz $\frac{1}{3}$ darba devēju, kas izmantojuši NVA pakalpojumus darba devējiem, pilnībā piekrīt tam, ka NVA jāuzņemas lielāka iniciatīva, lai rosinātu darba devējus izmantot piedāvātos pakalpojumus (28%), kā arī aptuveni $\frac{1}{3}$ pilnībā atzīst, ka NVA darbinieki ir kompetenti un augsti kvalificēti speciālisti (27%).

$\frac{1}{4}$ (25%) uzņēmumu pārstāvji pilnībā piekrīt, ka ir saskārušies ar pozitīvu pieredzi sadarbībā ar NVA. Mazāk tiecas piekrist tam, ka NVA nodarbinātības pasākumi drīzāk ir atbalsts darba ņēmējiem, nevis darba devējiem. Nozīmīgi mazāka daļa (aptuveni 10%) uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāji pilnībā piekrituši, ka NVA uz izmaiņām darba tirgū reaģē pārāk lēni (10% pilnībā piekrīt) un NVA atskaites un rezultatīvie rādītāji ir svarīgāki par darba devēju vajadzībām (11% pilnībā piekrīt).

Kvantitatīvās aptaujas rezultāti ļauj secināt, ka attiecībā uz darbinieku atlasī vēl joprojām nepieciešama sadarbības pilnveide. Apmēram $\frac{1}{5}$ uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāju, kas izmantojuši NVA pakalpojumus darba devējiem, pilnībā piekrīt tam, ka NVA ir nozīmīgs atbalsts darbinieku atlasē (18%) un NVA piedāvātie darbinieki ir uzticami un labi piemēroti darba devēju vajadzībām (17%).

Kā galvenais iemesls, kas daļai darba devēju licis sadarbību ar NVA neturpināt, ir lielais atskaišu daudzums un to saturs, kas darba devējiem jāpagatavo ļoti īsā laika sprīdī. Kvalitatīvā pētījuma dalībnieki uzskata, ka darba devēju kontrolei pasākumu laikā tiek pieiets pārlietu skrupulozi, un daļu problēmu būtu iespējams risināt, ieviešot elektronisko saziņu NVA un darba devēju starpā. Iespēja dokumentus NVA sākotnējai saskaņošanai nosūtīt elektroniski ļautu operatīvāk veikt nepieciešamās izmaiņas dokumentos un padarīt sadarbību raitāku. Tāpat darba devēji norāda, ka, viņuprāt, pārāk bieži notiek izmaiņas, piemēram, atbildīgā NVA darbinieka maiņa, labojumi pasākumu nosaukumos utt., kuru dēļ nākas no jauna sagatavot dokumentus.

Kā joma, kurai būtu nepieciešams pievērst papildus uzmanību, jāmin pretendentu atlase dalībai aktīvās nodarbinātības pasākumos. Darba devēji nereti sastopas ar situāciju, kad piedāvātie darbinieki neatbilst darba devēja piedāvātajam amatam vai kad pasākumā, nevēloties zaudēt bezdarbnieka statusu, iesaistās ļoti nemotivēti cilvēki, kuri patiesībā nevēlas vai nav gatavi strādāt. Īpaši šo problēmu uzsver pašvaldību pārstāvji (pasākuma „Algoti pagaidu sabiedriskie darbi” izmantojušie darba devēji), kuri nereti saskaras ar situāciju, ka viens un tas pats cilvēks atbildīgajam pašvaldības pārstāvim iesaistīšanai pasākumā tiek piedāvāts vairākas reizes pēc

kārtas, lai gan jau iepriekš nav pildījis savas saistības. Darba devēji risinājumu šai problēmai saskata stingrākā atlasē dalībai aktīvās nodarbinātības pasākumos.

Darba devēji norāda, ka viņiem dalība nodarbinātības pasākumos satur lielu risku, jo bezdarbnieki jebkurā pasākuma brīdī var savu dalību tajā pārtraukt, nepildīt darba pienākumus vai ilglaicīgi saslimt. Šādos gadījumos darba devējiem nereti rodas problēmas aizvietot darbinieku, kurš dalību pasākumā pārtraucis vai savu darbu veic slikti – īpaši, ja strādāšanai darba devēja piedāvātajā vakancē nepieciešamas specifiskas zināšanas vai iemaņas. Darba devēji darbinieka nomaiņas procesu pasākuma laikā raksturo kā ārkārtīgi apgrūtināšu, un tādēļ vairāki diskusiju dalībnieki izvēlējušies neatteikties no neatbilstoša darbinieka, lai no šī procesa izvairītos.

Kopumā pētījuma dalībnieki vakanču pieteikšanu un darbinieku meklēšanu NVA CV/Vakanču portālā izmanto salīdzinoši reti, dodot priekšroku sadarbībai ar NVA speciālistiem. Vakances pieteikšanu NVA filiālē biežāk izmanto un par noderīgu atzīst darba devēji ārpus Rīgas, savukārt par darbinieku atlases pakalpojumu darba devēji lielākoties nav pietiekoši informēti vai vērtē pakalpojumu kā nepilnīgu.

NVA CV/Vakanču portāla datubāzi pētījuma dalībnieki vērtē kā ļoti vērtīgu, jo datubāze ir viena no lielākajām valstī. Tomēr darba devējus no šīs datubāzes izmantošanas attur tas, ka tajā bieži vien tiek uzrādīta pēc darba devēju domām novecojusi vai neprecīza informācija, bezdarbnieku CV netiek aktualizēti, klienti, kuri darbu vairs nemeklē, savus CV no datubāzes bieži vien neizņem, līdz ar to darba devēji uz NVA CV/Vakanču portālā atrodamo informāciju nevar paļauties. Tomēr darba devēji, un jo īpaši darbiekārtošanas uzņēmumu pārstāvji šajā portālā saskata potenciālu lieliskai sadarbības izvērsīšanai, jo datubāzes izmantošana ļautu darba devējiem ļoti operatīvi atlasīt savām prasībām atbilstošos kandidātus.

Vakanču pieteikšanu NVA filiālē par noderīgu biežāk atzīst darba devēji ārpus Rīgas, kur filiāļu darbinieki informāciju par vakanci operatīvi izplata atbilstošākajiem kandidātiem. Rīgā darba devēji šo pakalpojumu vērtē kā mazāk aktuālu, jo lielajās pilsētās vairāk pieejami citi resursi darbinieka atrašanai (citi darba devēji, personīgie kontakti).

Darbinieku atlases pakalpojumu darba devēji vērtē visai negatīvi un uzskata, ka lielākoties šī pakalpojuma ietvaros atlase netiek veikta, bet gan darba devējs saņem esošo NVA klientu sarakstu, kurš turklāt mēdz saturēt neprecīzu un novecojušu informāciju. Tajā pašā laikā daļa kvalitatīvā pētījuma dalībnieku par šo pakalpojumu nebija pietiekami informēti, līdz ar to pastāv iespēja, ka darba devēju vidū pastāv aizspriedumi pret šo pakalpojumu.

NVA sadarbība ar komersantiem – darbā iekārtošanas pakalpojumu sniedzējiem pamatā norit no uzraudzības pozīcijām, jo NVA kompetencē ir izsniegt licences un uzraudzīt šo uzņēmumu darbību. Tajā pašā laikā darbā iekārtošanas uzņēmumi saskata iespējas padziļināt sadarbību ar NVA, jo saskata sevi un NVA kā līdzvērtīgus partnerus darbā iekārtošanās pakalpojumu sniegšanā.

Vērtējot sadarbību attiecībā uz darbā iekārtošanās pakalpojumu sniedzēju uzraudzību, tā tiek vērtēta kā visnotaļ atbilstoša likumā noteiktajai kārtībai. Komersanti – darbā iekārtošanas

pakalpojumu sniedzēji atzīst, ka lielākie iebildumi no viņu puses saistīti ar likumdošanu, nevis tās izpildi no NVA puses. Pozitīvi diskusijas dalībnieki novērtē NVA darbinieku sniegtās konsultācijas neskaidrību gadījumā, kuras labprāt vēlētos saņemt plašākas un izvērstākas – īpaši, ja rodas neskaidrības ar likumu interpretēšanu.

Darbā iekārtošanās pakalpojumu sniedzēji uzskata, ka NVA šiem uzņēmumiem – īpaši ārpus lielajām pilsētām – varētu būt ļoti nozīmīgs sadarbības partneris operatīvai darba devēju un darba meklētāju savietošanai. Līdz šim šāda sadarbība veidojusies vien atsevišķos gadījumos, bet iespēju robežās būtu jāpaplašina.

Lai arī gandrīz 1/3 (27%) darba devēju NVA mājas lapu norādījusi kā ērtāko informācijas iegūšanas avotu, tajā pašā laikā uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāji aktīvi izmanto arī tiešos kontaktus. Vienīgi tie darba devēji, kas izmantojuši darbinieku meklēšanu NVA CV/Vakanču portālā (34%) un Vakanču reģistrēšana NVA CV/Vakanču portālā (34%), NVA mājas lapu biežāk norādījuši kā ērtāko informācijas iegūšanas avotu.

Darba devēji atzīst, ka informāciju par pakalpojumiem saņem no NVA darbiniekiem, ar kuriem jau izveidojusies laba sadarbība, savukārt NVA mājas lapā atrodamā informācija bieži vien nav pietiekami izsmeljoša un atjaunota.

Rīgas uzņēmumu pārstāvji salīdzinoši biežāk nekā reģionos NVA mājas lapu nosauc kā ērtāko informācijas iegūšanas veidu (37%), turpretī Latgales reģionā uzņēmēji biežāk nosauc personīgo vizīti klātienē NVA filiālē (12%).

Vairāk nekā ¾ (69%) darba devēju norāda, ka NVA sniegtā informācija par pakalpojumiem ir pietiekama. Tikai pavisam neliela daļa aptaujas dalībnieku (2%) uzskata, ka tiek sniegts pārāk daudz informācijas.

Darba devēji, kuruprāt, NVA sniegtā informācija ir nepietiekama vai tiek sniegts pārāk daudz informācijas, biežāk vēlētos uzlabot sniegtās informācijas precizitāti, pieejamību un apjomu. Bez šiem faktoriem vēl salīdzinoši biežāk norādīti tādi uzlabojumi kā: vairāk tiešo kontaktu informēšanā un personiskāka individuālā pieeja sadarbībā ar uzņēmumiem.

Lai gan darba devēju sadarbība ar NVA darbiniekiem veidojas labi, informācijas pieejamības uzlabošana NVA mājas lapā varētu mazināt risku, ka NVA pakalpojumus izmanto nemainīgs darba devēju loks, bet pakalpojumus līdz šim neizmantojušie darba devēji kavējas sadarbību uzsākt. Kā nozīmīgākie uzlabojumi NVA mājas lapā iezīmējas nepieciešamība pilnveidot informācijas meklēšanas iespējas, informāciju izvietot pārskatāmāk, vairāk izceļot svarīgāko informāciju un aktuālos pasākumus (izmantojot dažādas krāsas), kā arī biežāk aktualizēt mājas lapā pieejamo informāciju.

Jāturpina attīstīt un pilnveidot NVA sadarbības iespējas ar uzņēmumiem, jo īpaši reģionos, kur atzinīgi tiek novērtēti tiešie kontakti un tikšanās iespējas klātienē. Tajā pašā laikā jāstiprina NVA kā atbalsta sniedzēja un sadarbības iniciatora tēls. Aptaujas rezultāti netieši norāda uz to, ka darba devēji lielākoties par nodarbinātības pasākumiem uzzina caur citiem pasākumiem, ko izskaidro pieaugoša interese arī par atbalsta pasākumu jauniešu brīvprātīgajam darbam.

Daļa darba devēju atzīst, ka sniegtā informācija nav pietiekama, kas bieži vien var nozīmēt to, ka jāvelta lielākas pūles konkrētā uzņēmuma vajadzībām atbilstošās informācijas atrašanā. Iespēju robežās semināri, tikšanās klātienē, citi personiskie kontakti un individualizēta pieeja atbilstoši uzņēmuma vajadzībām kāpina darba devēju apmierinātību ar saņemto nodarbinātības pakalpojumu un sadarbību ar NVA.

Komunikācijas ar darba devējiem efektivitātes paaugstināšanai nepieciešams uzlabot informācijas apriti, modernizējot birokrātisko procedūru un ieviešot elektronisko dokumentu apriti.

Nodarbinātības pasākumu īstenošanā nepieciešams pilnveidot dalībnieku atlases procedūru, iesaistot tajā arī darba devējus, kas garantētu, ka darba devēji pasākumu ietvaros nodarbinātu bezdarbniekus, kuri atbilst darba devēju prasībām, kā arī samazinātu iespējamību, ka bezdarbnieki, kuri ilgstoši nevar iekārtoties pastāvīgā darbavietā atkārtoti nonāk pie vieniem un tiem pašiem darba devējiem, kuri jau iepriekš ir izteikuši neapmierinātību ar viņu darba sniegumu.

Nepieciešams pilnveidot pasākuma Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma nosacījumus, kas ļautu izvairīties no situācijām, kad NVA piedāvātais pretendents var neatbilst darba devēja prasībām, taču viņš vienalga ir jāņem darbā, maksājot algu, un, atbilstoši pasākuma nosacījumiem, jāpatur darbā vismaz sešus mēnešus.

Bezdarbnieku apmācība pēc darba devēja pieprasījuma pasākuma ietvaros nepieciešams iekļaut līgumsaistībās nosacījumus, kas garantētu, ka bezdarbnieki pilda saistības, kuras viņi uzņemas pret darba devēju, iesaistoties minētajā pasākumā un ierobežotu iespējas turpināt savas kvalifikācijas celšanu citu NVA īstenoto pasākumu ietvaros pirms dotā pasākuma pabeigšanas.

Nepieciešams pilnveidot procedūru, kas jāveic, lai nomainītu nodarbinātības pasākumā iesaistīto bezdarbnieku pret citu, samazinot dokumentācijas apjomu un vienkāršojot tās saturu, kas motivētu vairāk darba devējus piedalīties NVA īstenotajos nodarbinātības pasākumos.

Lai izvairītos no situācijas, kad pasākumā Algoti pagaidu sabiedriskie darbi nemotivētu bezdarbnieku dalības dēļ strādāt gribošiem un varošiem bezdarbniekiem samazinās iespēja piedalīties algotos pagaidu sabiedriskajos darbos, nepieciešams tiem bezdarbniekiem, kuri pasākuma ietvaros saņēmuši darba devēju rekomendācijas paredzēt iespēju atkārtoti piedalīties pasākumā ātrāk par 12 mēnešiem vai pagarināt līgumu bez pārtraukuma, kā arī izvērtēt iespēju pagarināt darba periodu pasākumā līdz sešiem mēnešiem, īpaši tiem NVA klientiem, kuri spēj veikt kvalificētu darbu.

Lai nodrošinātu katra pasākuma Algoti pagaidu sabiedriskie darbi kandidāta piemērotību un spēju atbilstību piedāvātajai darbavietai, pilnveidot sadarbību starp NVA un pašvaldībām pretendentu atlasē pasākuma īstenošanas ietvaros.

Ar mērķi atbalstīt nodarbinātības līmeņa paaugstināšanos un bezdarba, ka arī neaktivitātes mazināšanos bezdarbnieku ar invaliditāti un pirmspensijas vecuma bezdarbnieku vidū

pasākuma Algoti pagaidu sabiedriskie darbi īstenošanas nosacījumos paredzēt iespēju minētajām bezdarbnieku grupām samazināt darba stundu skaitu līdz 6 stundām dienām.

Lai uzlabotu sadarbību starp NVA un pašvaldībām pasākuma Algoti pagaidu sabiedriskie darbi ietvaros nepieciešams pilnveidot komunikāciju starp NVA un pašvaldībām, kuras iesaistījušās vai plāno iesaistīties pasākumā. Komunikācijas uzlabošanas pasākumu ietvaros jāparedz savlaicīga informācijas pieprasīšana paredzot atbilstošu un pietiekami ilgus dokumentu sagatavošanas termiņus; pasākumu dalībnieku paveikto darbu un apjomu, kā arī darba vietu adrešu uzskaites un atskaišu formu vienkāršošana; savlaicīga pašvaldību informēšana par projekta statusu un turpināšanas plāniem.

Pētījuma rezultāti norāda uz nepieciešamību veikt izmaiņas pakalpojuma Komersantu – darbā iekārtošanas pakalpojumu sniedzēju licencēšana un uzraudzība īstenošanas nosacījumos, paredzot iespēju neveikt uzraudzību tiem uzņēmumiem, kuri uztur vakanču reģistrēšanas portālus informējot par brīvajām darba vietām, bet nesniedzot ne darbā iekārtošanas, ne darbinieku atlases pakalpojumus.

Ņemot vērā to, ka darbā iekārtošanas un atlases pakalpojumu sniedzēju pakalpojumi ir kļuvuši ļoti diferencēti un specifiski, iespējams, būtu nepieciešamas pārskatīt likumdošanu un licencēšanas kārtību, piemērojot to katra uzņēmuma darbības virzienam.

Lai bezdarbniekiem būtu iespēja saņemt pilnīgāku un vispusīgāku informāciju par pieejamajām brīvajām darba vietām valstī nepieciešams vairāk informēt NVA filiāļu darbiniekus par darbā iekārtošanas un atlases uzņēmumu darbību, to sniegtajiem pakalpojumiem.

Lai komersanti – darbā iekārtošanas pakalpojumu sniedzēji nodrošinātu bezdarbniekus un darba meklētājus ar atbilstošu un legālu informāciju nepieciešams paredzēt regulāru konsultāciju sniegšanu dotā pakalpojuma sniedzējiem likumdošanas jautājumos.

Lai paaugstinātu NVA CV/Vakanču portāla izmantojamību darba devēju vidū nepieciešams pārskatīt no darba devējiem pieprasāmās informācijas saturs, piemēram, par atalgojuma apjomu.

Tāpat nepieciešams regulāri un operatīvi aktualizēt NVA CV/Vakanču portālā ievietoto informāciju, īpaši pēc darba devēja lūgumiem to darīt. Tas (operativitāte) attiecas arī uz informācijas izplatīšanu pēc vakanču pieteikšanas NVA filiālē.

Lai optimizētu bezdarbnieka vai darba meklētāja un darba devēja operatīvāku savietošanu nepieciešams pilnveidot NVA CV/Vakanču portālā par bezdarbnieku vai darba meklētāju pieejamo informāciju, papildinot to ar potenciālo darba ņēmēju kontaktinformāciju.

Īstenojot darbinieku atlases pakalpojumu, NVA nepieciešams tajā iekļaut arī darbinieku izvērtēšanu, vai darbinieks būs piemērots, motivēts strādāt un fiziski spējīgs paveikt darba devēja piedāvāto darbu.



Pētījuma rezultāti apliecina, ka nākotnē jāstiprina NVA kā atbalsta sniedzēja un sadarbības iniciatora tēls uzņēmēju acīs, un ir ieteicams izvērtēt plašāku uzņēmumu informēšanas kampaņu par sadarbības iespējām ar NVA.