

VENTSPILS NOVADA DARBA TIRGUS PROBLĒMAS UN PRIEKŠLIKUMI SITUĀCIJAS UZLABOŠANAI

Problems of the Ventspils Region Labour Market and Proposals for Situation Improvement

Marga Zivitere

Ventspils University College, Latvia

Elina Konstantinova

Ventspils University College, Latvia

Zaiga Oborenko

Information Systems Management Institute, Latvia

Abstract. *There are several studies carried out on the problems of the Ventspils region labour market, but due to rapid changes in the economic situation, the results of these studies no longer accurately reflect the current situation. The aim of the paper is to present the research for identification and analysing of specific problems in the Ventspils region labour market and propose solutions for situation improvement. The research has examined the relationship between labour market change, labour market conditions and employers' expectations in Ventspils region. The research is based on both secondary data analysis and primary data analysis obtained in a quantitative (questionnaire survey of entrepreneurs – employers) way and a qualitative way (interviews with representatives of the non-governmental sector). The analysis also showed that the main problem of the labour market related to lack of a qualified, skilled and motivated labour force. It is very important to identify opportunities for increasing qualifications and re-qualification in cooperation with educational institutions and the State Employment Agency. The problem was also the employment of persons before retirement and persons with disabilities. Therefore, there are necessary new, more effective mechanisms of involvement of these groups in the labour market, which are based on cooperation with NGOs, continuing education possibilities and social entrepreneurship. The role of the municipality is very important in this process.*

Keywords: *labour market problems, qualified labour force, effective mechanisms for increasing of employment, social entrepreneurship*

Ievads

Introduction

Darba tirgus stāvoklis valstī un tā attīstības iespējas raksturo vairāku radītāju kopums:

- ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits, kas nosaka kopējo darbaspēka piedāvājumu,

- tautsaimniecībā nodarbināto skaits un to sadalījums pa nozarēm un atsevišķiem valsts reģioniem,
- darba meklētāju un bezdarbnieku skaits,
- iedzīvotāju migrācija u.c. (Purmalis, 2011).

Darba tirgus galvenā problēma ir darbaspēka pieprasījuma un darbaspēka piedāvājuma atšķirības gan kvantitatīvos (piem., reģionā nav pietiekami daudz medmāsu), gan kvalitatīvos lielos (piem., reģionā ir pietiekami daudz medmāsu, bet to kvalifikācija vai prasmes neatbilst darba devēja prasībām).

Darba tirgus ir atkarīgs no vairākiem faktoriem, tai skaitā tautsaimniecības attīstības tendences un mūžizglītības iespējām.

Ventspils novada darba tirgus problēmas un jautājumi ir aplūkoti vairākos pētījumos, taču sakarā ar straujajām ekonomikas situācijas izmaiņām iepriekš veikto pētījumu rezultāti vairs precīzi neatspoguļo pašreizējo darba tirgus situāciju, kas nepieciešama efektīvai konkrētu aktivitāšu īstenošanai bezdarba mazināšanai un situācijas uzlabošanai. Pētījuma mērķis ir identificēt un analizēt Ventspils pilsētas un novada darba tirgus specifiskās problēmas un sniegt priekšlikumus situācijas uzlabošanai – aktivitāšu nodarbinātības veicināšanai.

Pētījumā izmantota gan sekundāro datu analīze (Ventspils pilsētas un Ventspils novada rīcībpolitikas izpēte, analizējot stratēģiskos dokumentus nodarbinātības kontekstā, Nodarbinātības Valsts aģentūras Ventspils filiāles apkopotā statistika), gan primāro datu analīze, veicot kvalitatīvās intervijas un kvantitatīvo aptauju. Nodarbinātības situācijas analīzei izmantotas statistisko datu metodes – aprakstošā statistika, salīdzināšana, grupēšana, vidējo lielumu aprēķināšana.

Primārie dati tika iegūti:

- a) izmantojot kvantitatīvu pētījumu metodi: veicot uzņēmēju – darba devēju aptauju lielākajos Ventspils pilsētas un novada uzņēmumos;
- b) izmantojot kvalitatīvu pētījumu metodi: veicot padziļinātas intervijas ar NVO ekspertiem, tika analizētas iespējas nodarbināt cilvēkus nevalstiskajā sektorā un, iespējams, sociālajā uzņēmējdarbībā.

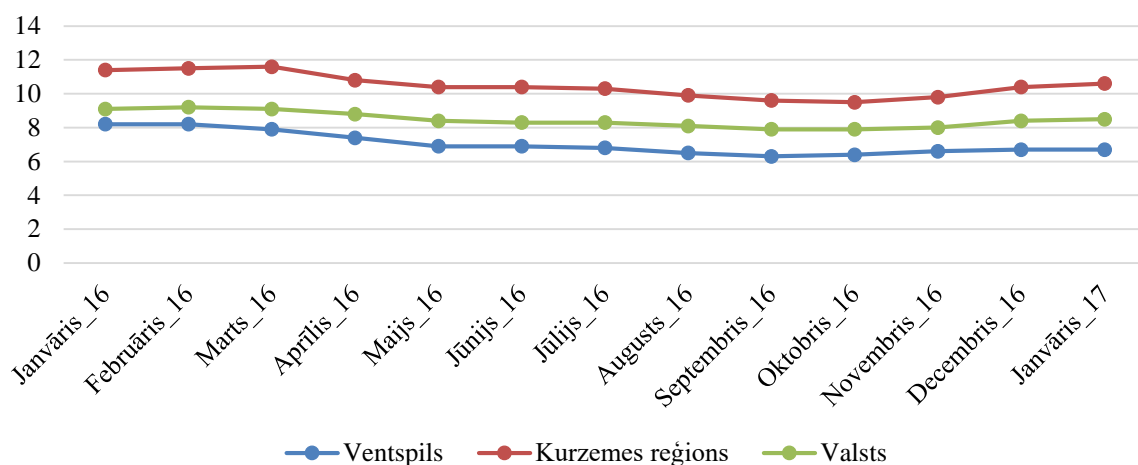
Ventspils novada darba tirgus raksturojums un stratēģisko dokumentu analīze

Analysis of Ventspils region's labour market and strategic documents

Ventspils pilsētas un novada ekonomikas attīstības procesā darba tirgus struktūra dinamiski mainās ne tikai kvantitatīvi, bet arī kvalitatīvi, radot disproporcijas starp darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu, kas secīgi izraisa darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma problēmas un ir viena no attiecīgo pašvaldību stratēģisko dokumentu stratēģijas neatņemamām sastāvdaļām.

Saskaņā ar Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes (PMLP) datiem, 2016.gada janvārī, Ventspils pilsētā bija 39 861 deklarēto iedzīvotāju, no kuriem 54,3% - sievietes, 45,7% - vīrieši. Salīdzinot ar 2015.gada 1.janvāri, iedzīvotāju skaits samazinājies par 412 iedzīvotājiem jeb par 1.0%. Darbspējas vecuma iedzīvotāju skaits sastādīja 25 139 iedzīvotāji jeb 63,1%, līdz darbspējas vecumam ir 5 660 iedzīvotāji jeb 14,2%, bet virs darbspējas vecuma ir 9 062 iedzīvotāji jeb 22,7%. Salīdzinot ar 2015.gada 1.janvāri, iedzīvotāju skaits darbspējas vecumā ir samazinājies par 534 iedzīvotājiem (PMLP, 2017). Ventspils novadā, saskaņā ar PMLP datiem, 2016.gada 1.janvārī, bija 12361 deklarēto iedzīvotāju. Salīdzinot ar 2015.gada 1.janvāri, iedzīvotāju skaits samazinājies par 529 iedzīvotājiem (PMLP, 2017). Iedzīvotāju galvenās vecumu grupas (pēc 2014.gada datiem) ir šādas: darbspējas vecuma cilvēki sastāda 66%, līdz darbspējas vecumam – 15%, pēc darbspējas vecuma – 19% iedzīvotāju.

Saskaņā ar Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) datiem reģistrētā bezdarba līmenis Ventspils NVA filiālē (Ventspils pilsēta un novads) 2017. gada 31.janvārī ir 6,7% no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem jeb 1489 personas, kas ir zemāks nekā Kurzemes reģionā (8,5%) un valstī kopumā (10,6%) (NVA, 2018) (skat. 1.attēlu)



1.attēls. *Ventspils bezdarbnieku skaits (%) salīdzinājumā ar Kurzemes reģionu un valsti kopumā (autoru veidots, balstoties uz NVA, 2018)*

Figure 1 *Unemployment rates in Ventspils region, Kurzeme region and the country as a whole (developed by authors based on NVA, 2018)*

Visaugstākais bezdarbnieku īpatsvars ir: starp iedzīvotājiem ar profesionālo vidējo izglītību un starp pirmspensijas vecuma personām (vecuma grupās 55-59 gadi un 50-54 gadi). Lielākai daļai bezdarbnieku bezdarba ilgums sastāda līdz 6 mēnešiem. Ventspilī salīdzinot ar valsti kopumā ir mazāk ilgstošie bezdarbnieki (vairāk par 3 gadiem - 3% no visiem bezdarbniekiem, no gada līdz 3 gadiem – 14%). Lielākā daļa no problēmgrupu bezdarbniekiem sastāda ilgstošie bezdarbnieki un bezdarbnieki pirmspensijas vecumā. Saskaņā ar NVA sniegto

informāciju Ventspils filiālē uz 2017. gada februārī skaitliski pieprasītākās profesiju vakances ir – zivju apstrādātājs, palīgstrādnieks un apsargs (NVA, 2018).

Ventspils pilsētas Dome (VPD) un Ventspils novada pašvaldība (VNP) savos stratēģiskajos dokumentos, kā arī rīcības plānos un programmās rūpes par bezdarba samazināšanu ir akcentējusi kā vienu no galvenajām funkcijām [1:13 un 4:14] (Ventspils novada dome, 2014a, Ventspils pilsētas dome, 2014a). Tāpēc arī pētījuma „Ventspils pilsētas un novada iedzīvotāju bezdarba iemesli un priekšlikumi situācijas uzlabošanai” izstrādē ņemti vērā par bezdarbu un nodarbinātību noteiktais atbalsts un regulējums attiecīgo ilgtermiņa, vidējā termiņa un pašreiz spēkā esošajos stratēģiskajos, plānošanas, kontroles u.c. dokumentos.

Ventspils pilsētas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam un Ventspils novada (turpmāk – Novads) ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam ir pamats citu attiecīgo VPD un VNP un to institūciju attīstības plānošanas dokumentu izstrādei, tajā skaitā, arī darba tirgus problēmu risināšanai. (Ventspils novada dome, 2014b; Ventspils pilsētas dome 2014b). Ventspils pilsētas un Ventspils novada attīstības plānu, projektu un citu pētījumu apskats ļauj secināt, ka pilsētas un novada galvenais stratēģiskais mērķis ir līdzsvarota un ilgtspējīga pilsētas un novada attīstība, kas nodrošina mūsdienu paaudzes vajadzības, neradot grūtības nākamām paaudzēm nodrošināt savas vajadzības. Nodarbinātības jomā – tā ir nodarbinātības līmeņa paaugstināšana un bezdarba līmeņa samazināšana līdz dabiskā bezdarba līmenim (Ventspils novada dome 2014a; Ventspils pilsētas dome, 2014a).

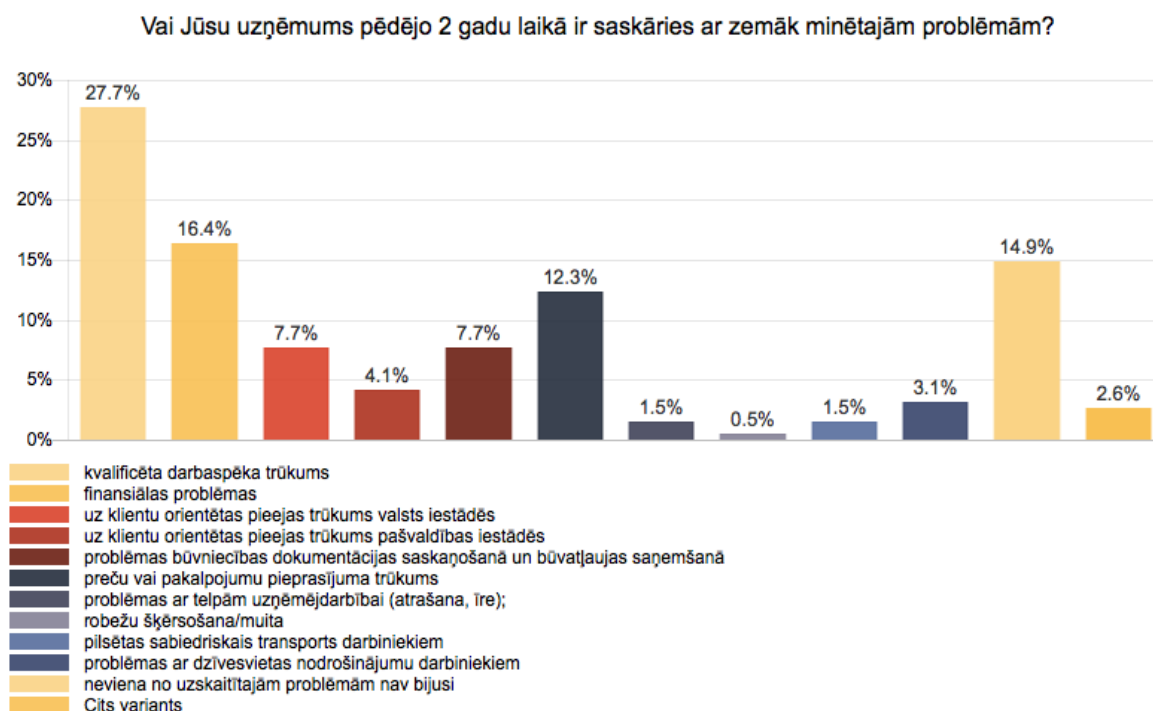
Ventspils novada darba dēvēju viedoklis par darba tirgus problēmām un to cēloņiem

Ventspils region labour market problems and their causes – employers' opinion

Ventspils darba tirgus pieprasījumu izpētei, tika veikta Ventspils reģiona darba devēju aptauja, lai analizētu Ventspils pilsētas un novada darba tirgus problēmas un vajadzības, un noteiktu darba tirgus pieprasījumu ilgtermiņā. Apaujas rezultāti tika izmantoti priekšlikumu izstrādei darba tirgus situācijas uzlabošanai Ventspils pilsētā un novadā. Pētījums paredzēja kvantitatīvo datu iegūvi par Ventspils pilsētā un novadā reģistrētajiem uzņēmumiem.

Izlase veidota, izmantojot pētījuma Pasūtītāja (Ventspils pilsētas domes) iesniegto datu bāzi - 187 uzņēmumi (166 pilsētas uzņēmēji un 21 novada uzņēmējs). Kopumā dati iegūti par 101 respondentu no kopējās izlases. Vērtējot izlases lieluma attiecības pret kopējo uzņēmēju populāciju, secināms, ka apkopoto atbilžu skaits spēj reprezentēt ģenerālo kopu ar kļūdas robežu 7 un ticamību 95%.

Iegūtie dati analizēti, veicot aprakstošo, kā arī secinošo statistiku. Secinošās statistikas apstrādei izmantota SPSS datu apstrādes programma.



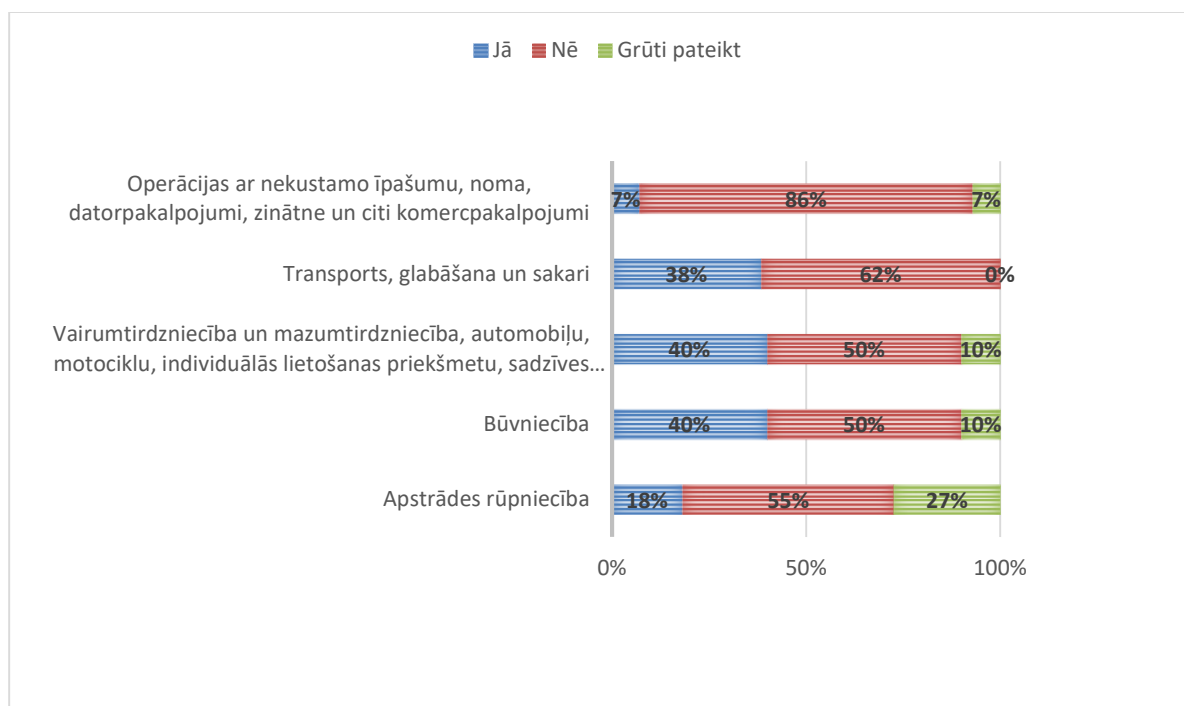
2.attēls. **Būtiskākās problēmas uzņēmējdarbības jomā pēdējo 2 gadu laikā**
(autoru veidots, balstoties uz pētījuma datiem, 2018.)

Figure 2 **Major problems in entrepreneurship within the last two years**
(developed by authors, based on research data, 2018)

Jautājumā par būtiskākajām problēmām uzņēmējdarbības jomā pēdējo 2 gadu laikā, visbiežāk uzņēmēji min kvalificēta darbaspēka problēmu (27,7%), kam seko finansiālās problēmas (16,4%) un preču un pakalpojumu pieprasījuma trūkums (12,3%). Tomēr būtiski atzīmēt, ka salīdzinoši liela daļa (14,9%) ir atzīmējuši, ka nav saskārušies ar nevienu no jautājumā minētajām problēmām (skat. 2.attēlu). Kā citi varianti ir minēti šādi faktori: neprognozējama nodokļu sistēma un pastāvīgo iedzīvotāju trūkums.

Neskatoties uz to, ka būtiskākā problēma ir kvalificēta darbaspēka trūkums, lielākai daļai aptaujāto uzņēmēju (67,3%) pēdējo 2 gadu laikā nav bijušas darbaspēka trūkuma problēmas, kas nozīmē neaizpildītas darbavietas ilgāk par 3 mēnešiem (skat. 2.attēlu). Šī tendence ir vērtējama ļoti pozitīvi un daļēji nozīmē, ka uzņēmēji salīdzinoši ātri aizpilda vakances, nodrošinot darba vietas. Neaizpildītas darba vietas ilgāk par 3 mēnešiem ir bijušas 24,8% no aptaujātiem uzņēmējiem. No tiem uzņēmējiem, kuri ar šo problēmu bija saskārušies (24,8%), lielākā daļa norāda, ka tas bija saistīts ar specifiskām amata prasmēm un zināšanām (52,3%). Šo atbildi var saistīt ar jautājumu par būtiskākajām

uzņēmējdarbības problēmām, kur lielākā daļa norādīja – kvalificēta darba spēka trūkums. Tādējādi varam secināt, ka problēma nav tik daudz meklējama darbaspēka pieejamībā, jo lielākai daļai nav neizpildītu vakancu ilgāk par 3 mēnešiem, kā arī lielākai daļai darbinieku skaits nav samazinājies pēdējo 2 gadu laikā, kā darbaspēka kvalifikācijā un motivācijā (minējuši 18,2 uzņēmēji). 18,2 % no aptaujātajiem uzņēmējiem minējuši darba algas fonda nepietiekamību jaunu darbinieku pieņemšanai darbā un tieši tāda pati daļa motivācijas trūkumu (18,2%).



3.attēls. Uzņēmumu darbaspēka trūkuma problēmas pēdējo 2 gadu laikā, salīdzinot uzņēmumus pēc uzņēmējdarbības nozares (balstoties uz pētījuma datiem, 2018.)
Figure 3 Problem of labour shortage in different business sectors within the last two years (developed by authors based on research data, 2018.)

Lai arī statistiski nozīmīgas atšķirības starp dažādu uzņēmējdarbību nozaru pārstāvjiem jautājumā par darbaspēka trūkumu nepastāv, tomēr, lai gūtu iespējami skaidrāku izpratni par darba spēka problēmām, šis jautājums tika apskatīts uzņēmējdarbības nozaru griezumā (skat. 3.attēlu). Kā redzams 3. attēlā lielākais darbinieku trūkums aptaujāto uzņēmumu nozarēs ir vērojams, būvniecībā (40%), vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības nozarē (40%), kā arī transporta, glabāšanas un sakaru nozarē (38%).

Vairāk kā puse respondentu, sniedzot atbildi uz jautājumu par darbaspēka trūkuma ietekmējošiem faktoriem, kā biežāko problēmu minējuši specifiskām amata prasmēm un zināšanām neatbilstošus kandidātus (52%), nākamie divi biežāk minētie faktori ir darbinieku motivācija (18%) un darba algas fonda

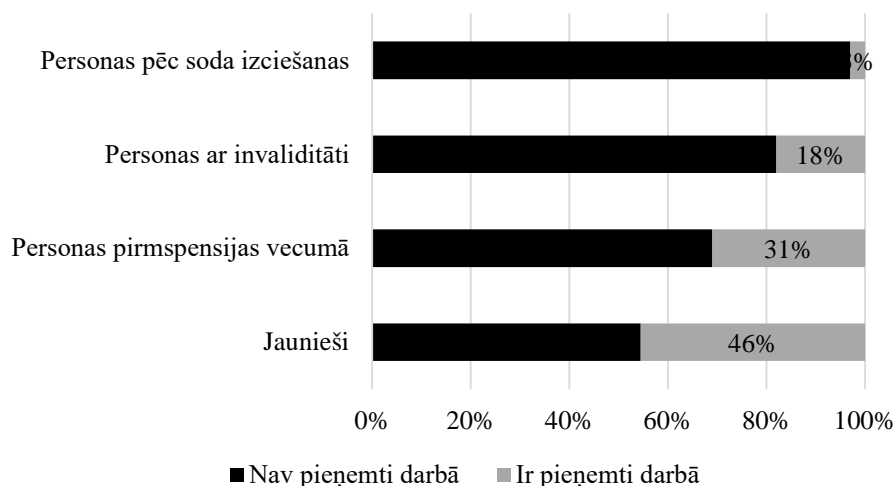
nepietiekamība (18%).

Viena no nozīmīgākajām problēmām, kas ir saistīta ar nodarbinātību, ir sociāli mazāk aizsargāto grupu iekļaušanu darba tirgū. Pētījuma ietvaros uzņēmējiem tika lūgts norādīt, vai pēdējo 2 gadu laikā viņu uzņēmumā ir pieņemti darbinieki kādā no sociāli neaizsargātajām grupām.

Kā redzams 4.attēlā, darba devēji savos uzņēmumos vismazāk iesaista personas pēc soda izciešanas. No aptaujātajiem respondentiem tikai 3 uzņēmumi norādīja, ka pēdējo 2 gadu laikā ir pieņēmuši darbā personas pēc soda izciešanas.

Nākamā retāk norādītā sociāli neaizsargātā grupa, kuru darbinieki ir pieņēmuši darbā pēdējo divu gadu laikā, ir personas ar invaliditāti. Minētās grupas pārstāvjus darbā ir pieņēmuši 18% uzņēmumu.

Salīdzinoši aktīvāk uzņēmēji savos uzņēmumos pieņem darbā jauniešus – gandrīz puse (46%) no aptaujātajiem uzņēmumiem ir norādījuši, ka pēdējo divu gadu laikā ir pieņēmuši darbā jauniešus.



4.attēls. Uzņēmumos pieņemtie darbinieki no sociāli neaizsargātām grupām pēdējo 2 gadu laikā (autoru veidots, balstoties uz pētījuma datiem, 2018.)

Figure 4 Employment of individuals from socially vulnerable groups within the last two years (developed by authors based on research data, 2018)

Pētījuma datu analīze liecina, ka kopumā situācija nodarbinātības jomā Ventspils pilsētas un novada uzņēmēju vidū ir vērtējama pozitīvi – lielākai daļai uzņēmēju darbinieku skaits pēdējo 2 gadu laikā ir palicis nemainīgs vai palielinājies, kā arī lielākajai daļai aptaujāto uzņēmēju pēdējo 2 gadu laikā nav bijušas darbaspēka trūkuma problēmas, t.i. neaizpildītas darba vietas ilgāk par 3 mēnešiem. Tomēr, jāvērs uzmanība, ka visbiežāk darbinieku skaits ir samazinājies lielo uzņēmumu grupā, kuru darbinieku skaits pārsniedz 250 cilvēkus, kā arī lielie uzņēmēji biežāk min kvalificēta darbaspēka trūkuma problēmu, tādejādi varam secināt, ka tas skar lielāku skaitu darbinieku.

Par lielu iespēju jāuzskata tālākizglītības pasākumi, lai paaugstinātu darbaspēka kvalifikāciju, kas atbilst uzņēmēju izvirzītajām prasībām. Sadarbībā ar Nodarbinātības valsts aģentūras Ventspils filiāli un Ventspils augstskolas Mūžizglītības centru jāizvērtē, kuru profesiju apguve un kādu profesionālo prasmju apmācība nepieciešama darba tirgū un kuri apmācību kursi varētu tikt nodrošināti ar Domes atbalstu. Kā uzrāda pētījums, darba devēji nav apmierināti ar tā darbaspēka kvalifikāciju, profesionālo sagatavotību un kompetenču līmeni, kas reģistrēti kā bezdarbnieki un ko NVA piedāvā vakanču aizpildīšanai.

Nevalstisko organizāciju sektors kā sociālās uzņēmējdarbības attīstības potenciāls

Non - governmental sector as potential for social entrepreneurship

Nevalstiskā sektora izpēte ir svarīga no sociālās uzņēmējdarbības attīstības perspektīvas, jo daļa organizāciju veic saimniecisko darbību un nodarbina personālu. Būtisks ir jautājums, cik daudz NVO plāno kļūt par sociāliem uzņēmumiem, kuri radīs jaunas darba vietas un nodarbinās sociāli neaizsargātās iedzīvotāju grupas (Caune, Neilande, Krieviņa-Sutora, & Pīpiķe, 2016).

Saistībā ar pētījuma mērķi - ir izvērtēt darba tirgus attīstības tendences, no nevalstiskajām organizācijām ekspertu intervijām tika izvēlētas tās, kuras varētu izveidot sociālos uzņēmumus un nodarbināt sociāli ievainojamākās sabiedrības grupas. Ekspertu intervijām tika izraudzīti 4 pieredzējuši savas nozares profesionāļi, kuri pārstāvēja 4 ilgstoši un profesionāli darbojošās nevalstiskās organizācijas. Visas nozares ekspertes uzsver pašvaldības lomu, sociālās uzņēmējdarbības veicināšanai, kas var izmantot savu administratīvo kapacitāti un budžetu dažādu aktivitāšu īstenošanai. Vietējai pašvaldībai ir būtiska nozīme sociālo uzņēmumu attīstības un izveides veicināšanā, kā arī atbalsta mehānismu izveidē (Latvijas Pašvaldību savienība, 2016). Lai gan tas ir ļoti ambiciozs un sarežģīts uzdevums, pašvaldībai ir rūpīgi jāapsver šīs atbildības uzņemšanās. Vai sociālā uzņēmējdarbība kļūs svarīgāka un spēcīgāka nacionālā līmenī, gūs impulsu attīstībai sociālās ekonomikas nozarē, lielā mērā ir atkarīgs no vietējo varas iestāžu attieksmes un rīcības

Neraugoties uz Ventspils pilsētā un novadā lielu daudzumu reģistrēto nevalstisko organizāciju skaitu, kā darba tirgus dalībniekus var atzīmēt pavisam nedaudz organizāciju. Sociālā uzņēmējdarbība ir tikai sākuma stadijā, šobrīd kā iespējamus dalībniekus var uzskatīt aktīvākās nevalstiskās organizācijas “*Žēlsirdības māja*”, „*Cimdiņš*”, „*Spēkuguns*”, „*Atvērtās durvis*”, „*Spārni*”, „*Paspārne*”. Ikviens no šīm organizācijām sadarbojas ar Ventspils Domes un sadarbību vērtē visnotaļ pozitīvi. Ventspils Domei jāapsver ne tikai pakalpojumu pirkšana un finansiāla atbalsta sniegšana nevalstiskajam sektoram, bet arī jāizvērtē, kuras NVO ir mērķa grupa ar potenciālu attīstīties kā sociālajiem

uzņēmumiem, un tāpēc mērķtiecīgi jāplāno citi sociālo uzņēmējdarbību attīstošie mehānismi.

Secinājumi un priekšlikumi

Conclusions and proposals

1. Ventspils pilsētas attīstības programmas 2014.-2020.gadam sadaļā E-3-2 rīcības plānam nodarbinātības veicināšanai būtu nepieciešama īstenošanas pārbaude un aktualizācija, it īpaši uzdevumā, kas attiecas uz pieprasījumu atbilstošu profesionālu speciālistu sagatavošanu. Secinājums balstīts uz uzņēmēju aptaujas rezultātiem, kur kā nozīmīga problēma ir atzīmēta kvalificēta, darba tirgus prasībām atbilstoša darbaspēka trūkums. Pētījums uzrāda, ka uzņēmēji un nevalstiskā sektora dalībnieki, kas nodarbojas ar saimniecisko darbību, sadarbību ar Domi novērtē visnotaļ pozitīvi, tomēr nepieciešams izstrādāt konkrētu rīcības plānu, kurā ir vienoti mērķi un kritēriji bezdarba mazināšanai un dažādu sociālo grupu integrēšanai darba tirgū.
2. Visaugstākais bezdarbnieku īpatsvars ir starp iedzīvotājiem ar profesionālo vidējo izglītību un starp pirmspensijas vecuma personām (vecuma grupās 55-59 gadi un 50-54 gadi). Lielākā daļa no problēmu grupu bezdarbniekiem sastāda ilgstošie bezdarbnieki, bezdarbnieki pirmspensijas vecumā un bezdarbnieki ar invaliditāti. Attiecībā uz sociāli neaizsargāto grupu nodarbinātību, analizējot uzņēmumos pieņemto personu ar invaliditāti skaitu (40), salīdzinājumā ar Nodarbinātības valsts aģentūras Ventspils filiāles apkopoto statistiku uz 2017. gada 31. janvāri, secināms, ka uzņēmumos pieņemto minētās grupas darbinieku skaits proporcionāli pret NVA uzrādīto statistiku šajā grupā ir salīdzinoši zems. NVA statistika apliecina, ka minētā grupa ir trešā lielākā bezdarbnieku problēmu grupa Ventspils novadā. Attiecībā uz sociāli neaizsargāto grupu nodarbinātību, analizējot uzņēmumos pieņemto personu skaitu no sociāli neaizsargātām grupām var secināt, ka nepieciešami pārdomāti un rezultatīvāki pasākumi pirmspensijas un personu ar invaliditāti iesaistei darba tirgū.
3. Pētījuma rezultātā var secināt, ka Ventspils pilsētas un novada uzņēmēji kā būtisku problēmu uzskata – kvalificēta, specifiskām amata prasēm un zināšanām atbilstoša darbaspēja trūkumu. Datu analīze liecina, nodarbinātības problēmas nav tik daudz meklējamas darbaspēka pieejamībā - lielākai daļai nav neaizpildītu vakancu ilgāk par 3 mēnešiem, kā arī lielākai daļai darbinieku skaits nav samazinājies pēdējo 2 gadu laikā – bet problēma ir darbaspēka kvalifikācijā un motivācijā. Būtisks ir novērojums – jo uzņēmums nodarbina lielāku skaitu darbinieku, jo vairāk saskaras ar kvalificēta darbaspēka trūkumu.

4. Vietējai pašvaldībai ir būtiska nozīme sociālo uzņēmumu attīstības un izveides veicināšanā, kā arī atbalsta mehānismu izveidē. Pašvaldībai ir jāieplāno atbalsta mehānismi sociālās uzņēmējdarbības attīstībai, lai sekmētu iekļauties darba tirgū sociāli ievainojamām iedzīvotāju grupām un tiktu mazināts nabadzības risks.
5. Dome veiksmīgi sadarbojas ar nodibinājumu “Ventspils Augsto tehnoloģiju parks”, kas nodrošina infrastruktūru un atbalsta pakalpojumus augsto tehnoloģiju nozaru uzņēmumu attīstībai un kura telpās darbojas pilsētas biznesa inkubators un ideju studija (pirms-inkubators) ar mērķi palīdzēt biznesa ideju autoriem definēt savu ideju. Domei jāizvērtē, kā VATP pieredzi un kompetences varētu izmantot kā starta pozīciju jauniem sociālajiem uzņēmumiem.
6. Ņemot vērā, ka kopumā aptaujas jautājumos gan par nodarbinātību uzņēmumā, gan attiecībā uz Ventspils uzņēmējdarbības vidi, dominē atbildes, kas saistītas ar kvalificēta darbaspēka/darbaspēka ar atbilstošām prasmēm un zināšanām trūkumu, turpmākos pētījumos svarīgi būtu noskaidrot, darbaspēka atbilstību darba tirgus prasībām Ventspilī, kā arī kādas prasmes un zināšanas uzņēmējiem ir nepieciešamas. Būtiski būtu apzināt iespējas pārkvalifikācijai un kvalifikācijas paaugstināšanai, sadarbībā ar izglītības institūcijām, Nodarbinātības valsts aģentūru un nevalstisko sektoru.
7. Priekšlikums – veikt kvalitatīvo pētījumu (iespējams fokusgrupu vai padziļināto interviju veidā), noskaidrojot lielo un vidējo Ventspils uzņēmēju viedokli par šādiem jautājumiem:
 - Esošo darbinieku kvalifikācijas atbilstība amatam
 - Nepieciešamās zināšanas un prasmes/kvalifikācija darbiniekiem
 - Darbaspēka pieprasījums nākotnē – profesijas, darbinieku skaits, pamatojums pieprasījumam.
 - Potenciālās sadarbības iespējas darbinieku pārkvalifikācijai un kvalifikācijas paaugstināšanai
 - Pirmspensijas vecuma personu un personu ar invaliditāti nodarbinātība – iemesli nenodarbināšanai, problēmas, iespējamie risinājumi.

Summary

The major problem of the labour market is quantitative and qualitative differences between labour demand and supply. The aim of the paper is to present the research for identification and analysing of specific problems in the Ventspils region labour market and propose solutions for situation improvement. The research is based on both secondary data analysis (analysis of statistical data and policy documents) and primary

data analysis obtained in a quantitative survey (questionnaire survey of entrepreneurs – employers) and a qualitative survey (interviews with representatives of the non-governmental sector).

The highest unemployment rate was between persons with professional education and persons of pre-retirement age (age groups 55 – 59 years and 50 – 54 years). The highest proportion of unemployment was observed for the long – term unemployed, persons of pre-retirement age and persons with disabilities.

The survey of entrepreneurs showed that the main problems of the labour market related to lack of a qualified, skilled and motivate labour force. An analysis of employment of persons from socially vulnerable groups has showed that there are necessary well-considered and result - oriented measures for involvement into employment of persons at pre-retirement age and persons with disabilities. One of the mechanisms is social entrepreneurship. In this process, an important role is played by the non-governmental sector and support measures from the municipality. Considering the results of the research (factors of lack of qualified and skilled employees both at the enterprise level and at the regional level), in further researches, it is important to find out the workforce compliance with employers' demands and also skills and knowledge necessary for employers. The important role for skills and knowledge development take lifelong learning and workplace learning. Therefore, there are necessary to promote links between vocational education, training and skills development and effective partnerships between governments, employers' and workers' organizations, and training institutions.

Literatūra References

- Caune, E., Neilande, J., Krieviņa-Sutora, B., & Pīpiķe, R. (2016). *Pārskats par NVO sektoru Latvijā 2015*. Pieejams: http://www.nvo.lv/site/attachments/29/04/2016/NVO_PARSKATS-2015-23.04.pdf
- Latvijas Pašvaldību savienība (2016). *Pašvaldības sociālās uzņēmējdarbības iespējas un privātās sociālās uzņēmējdarbības izmantošanas iespējas pašvaldības mērķiem*. Zinātnisks pētījums. Pieejams: <https://blis.lps.lv/lv/publikacijas/petijumi/219-pasvaldibas-socialas-uznemejdarbibas-iespejas-un-privatas-socialas-uznemejdarbibas-izmantosanas-iespejas-pasvaldibas-merkiem>
- NVA (2018). *Reģistrētā bezdarba līmenis valstī*. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=6>
- PMLP (2017). *Iedzīvotāju reģistra statistika*. Pieejams: <https://www.pmlp.gov.lv/lv/sakums/statistika/iedzivotaju-registrs/arhivs.html>
- Purmalis, K. (2011). *Latvijas darba tirgus analīze un tā attīstības perspektīvas*. Promocijas darbs. Pieejams: https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/5094/20255-Karlis_Purmalis_2011.pdf?sequence=1
- Ventspils novada dome (2014a). *Ventspils novada attīstības programma II. Daļa: Stratēģija*. Pieejams: http://www.ventspilsnovads.lv/images/stories/Attistibas_nodala/2011/Ventspils_novads_AP_Strategija.pdf

- Ventpils novada dome (2014b). *Ventpils novada ilgtspējīgas attīstības stratēģija 2014.-2030.gadam*. Pieejams: <http://www.ventpilsnovads.lv/ct-menu-item-432/108-attistibas-planosana/attistibas-programma/1281-programma-attistiba>
- Ventpils pilsētas dome (2014a). *Ventpils pilsētas attīstības programma 2014.-2020.gadam*. Pieejams: https://www.ventpils.lv/files/dokumenti/domessedes/lemumi/2016/29042016/aktualizeta_ventpils_programma_2014_2020_apstiprinata_29_04_2016.pdf
- Ventpils pilsētas dome (2014b). *Ventpils pilsētas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam*. Pieejams: <https://www.ventpils.lv/files/dokumenti/attistibasprogramma/ventpils-strategija-lidz-2030-ks.pdf>