



Darba tirgus attīstības tendences 2011

darba ņēmēji turpinās diktēt noteikumus

Darba tirgus ir sācis atgūties no krīzes, salīdzinājumā ar iepriekšējo periodu vērojama aktivitātes paaugstināšanās 2010. gada otrajā pusē, kas saistīta ar ārējā tirgus strauju ekonomisko aktivizēšanos. Vēl joprojām klienti, kas biežāk izmanto personāla atlasas pakalpojumus, ir starptautiski uzņēmumi.

Neskatoties uz salīdzinoši augstiem bezdarba rādītājiem, pieaug konkurence par labākajiem darba ņēmējiem ne tikai Latvijas vai Baltijas darba tirgū, bet arī ES ietvaros. Kandidāti kļūst mobilāki un ir gatavi pārcelties uz dzīvi ES un citās valstīs. Pieaug risks, ka kvalificētais darbaspēks (īpaši IT un medicīnas nozarēs) dosies strādāt uz citām valstīm, tādējādi **Latvijas investīcijas cilvēku izglītošanā "strādā" par labu citu valstu uzņēmējiem.**

Krīze ir kalpojusi par labu stimulu uzņēmumiem sakārtot biznesu. Lai šīs izmaiņas veiktu, daudziem vadītājiem papildus profesionālām prasmēm, pieredzei un izglītībai, **tiek prasītas pārmaiņu vadītāja kompetences.** Daudzi darba ņēmēji **spiesti apgūt jaunas iemaņas,** lai mainītos līdzīgam, pielāgotos pieaugošajām darba devēju prasībām. Darbinieki, kas personāla optimizācijas politikas rezultātā uzņēmumos krīzes laikā bija spiesti veikt papildus jaunus darba pienākumus, ir nostiprinājuši savas konkurences pozīcijas darba tirgū.

Uzņēmumos arvien biežāk **vērojama darbinieku mainība, kas skaidrojams ar to, ka krīzes laikā daļa darba ņēmēju bija spiesti pieņemt darba piedāvājumus sev nepiemērotā vai zemāka līmeņa profesijā, samierinoties ar zemāku atalgojumu.** Taču pašlaik, pieaugot

	2010	2009	2008	2007	2006	TOP Personāla atlasas konsultantu kompānijas*	
1	3	7	10	-	Pedersen & Partners	▲	
2	2	3	2	-	CVO Recruitment Latvia	▶	
3	1	4	3	2	Amrop / Executive Search Baltics	▼	
4	8	5	4	3	Ariko ReServ	▲	
5	4	2	5	5	AIMS International Latvia	▼	
6	5	9	14	-	Talentor Latvia	▼	
7	6	8	11	8	Eiro Personāls	▼	
8	16	18	17	-	Manpower Latvia	▲	
9	9	12	8	9	Mercuri Urval	▶	
10	13	15	-	12	Adros Baltija	▲	

* pēc LBKA apkopotās informācijas ņemot vērā uzņēmuma apgrozījumu no personāla atlasas pakalpojumiem.

Personāla atlase ir darbs, ko veic personāla atlasas konsultants kandidātu piesaistei un novērtēšanai Latvijā.

Netiek ņemts vērā:

- apgrozījums no darba sludinājumu publicēšanas medijos;
- apgrozījums no CV datubāzes pieejas pakalpojumiem;
- apgrozījums no klientu konsultēšanas, apmācības un tamlīdzīgiem pakalpojumiem, kas nav tieši saistīti ar personāla atlasas procesu;
- apgrozījums no darbinieku iznomāšanas pakalpojumiem, kas saistīti ar darbinieku algām un to nodokļiem.

vakanču skaitam, darba meklētājiem noteiktās profesijās (piemēram, pārdošanā, vadībā, finansēs u.c.) ir lielākas iespējas atrast darbu, kas atbilst viņu izglītībai un darba pieredzei.

Priekšplānā, īpaši jauniešiem profesionāļiem, izvirzās t.s. *soft skills*, sociālās prasmes: prasme ātri mācīties un apgūt jauno, čaklums, augstas darbaspējas un vēlme strādāt, elastīgums (maiņu darbs, darbs kustībā, no mājām), prasme viegli kontaktēt un sastrādāties ar kolēģiem gan vietējā birojā, gan ar partneriem ārvalstīs. **Pieprasīti ir un būs darbinieki ar vairāku svešvalodu prasmēm** (itāļu, spāņu, franču u.c.).



Ir ļoti grūti atrast labus darbiniekus, un tos pārliecināt pieņemt jaunu darba piedāvājumu. No otras puses, mēs esam iegājuši "Human Age" - cilvēka potenciāla laikmetā, kur ārkārtīgi daudz ir atkarīgs no cilvēkresursu pieejamības un kvalitātes.

Krasas izmaiņas atalgojuma pieaugumā plānotas netiek (~3-5%), taču esošajā situācijā vairs nevajadzētu piedzīvot arī tā kritumu. It sevišķi tiem darbiniekiem, kuru atalgojums ir dalīts mainīgajā un nemainīgajā daļā, pastāv atalgojuma pieauguma iespēja uz mainīgās algas daļas pamata. Vēl arvien augstākā līmeņa vadītāju atalgojumi ir stabili, tomēr vidējā līmeņa vadītāji kļuvuši elastīgāki un piekāpīgāki diskusijās par atalgojumu.

Tirgus arvien pieprasa spēcīgus un talantīgus speciālistus, un, lai noturētu profesionāļus savā komandā, **darba devējiem nāksies piedāvāt konkurētspējīgus nosacījumus** krīzes laikā iegūtajam personālam. Līdz ar to paredzams, ka **darba tirgū lielāka teikšana atkal būs darba ņēmējiem.** Šeit runa, galvenokārt, ir par visa veida IT speciālistiem, veiksmīgiem aktīvās pārdošanas speciālistiem, efektīviem vidējā un augstākā līmeņa vadītājiem, kuri krīzes laikā sekmīgi optimizējuši un attīstījuši uzņēmumu vai tā nodaļu, kas ļāvis sasniegt labus finanšu rezultātus.

Kaut gan vēlamā darba nepieejamība krīzes laikā ir stimulējusi bezdarbniekus jauniem izaicinājumiem - jaundibināto mikrouzņēmumu dibināšanos, kvantitatīvu bezdarbnieku apmācību, tomēr strauju **bezdarba samazinājumu gan tik drīz neredzēsim, kamēr vien Latvijā netiks īstenotas nopietnas un plānveidīgas darbības inovāciju attīstībai ražošanā un pakalpojumu industrijās.**

Uzņēmēji, nejutot reālu darbību situācijas uzlabošanai no valsts puses, arvien aktīvāk iesaistās dažādās sociālās aktivitātes, kas veicina jauniešu apmācību, konsultācijas un iesaistīšanos darba tirgū. Šī tendence un aktivitātes iet roku rokā ar šobrīd aktuālām tēmām Eiropas un ASV darba tirgū - darbaspēka novecošanās un jauno talantu attīstība. Arī **Latvijā šī tendence jūtama – darbaspēks, pieredzējuši speciālisti, jo īpaši ražošanā, industriālās rūpniecības nozarē, ir tuvu pensijas vecumam, un uzņēmumos ir problēmas ar pēctecības veidošanu.** Kaut arī darba devēji ir ieinteresēti jaunās paaudzes attīstībā un izglītošanā, šeit redzam vairākus aspektus, kur darba devējiem nepieciešams atbalsts un palīdzība:

- papildu finanšu līdzekļu piesaiste šim mērķim (atsevišķas aktivitātes ir uzsāktas, piemēram, Nodarbinātības Valsts aģentūras īstenotās programmas jauniešu „ievadīšanai” darba vietā: „Jauniešu darba prakse” un „Darba vieta jauniešiem”; to efektivitāti varēs novērtēt šīs vasaras beigās, noslēdzoties projekta pirmajam posmam);
- vadītāji (vidējā un augstākā līmeņa vadība uzņēmumos), kuri varētu strādāt ar jauniešiem, tikai retos gadījumos paši ir spējīgi apmācīt, un ievirzīt jauniešus darbā.

Vakanču skaits pēdējā gada laikā ir dubultojies. Tā, piemēram, ja 2010.gada sākumā www.cv.lv vidēji mēnesī tika publicēti vairāk kā 800 darba sludinājumi, tad 2011.gada pirmajos mēnešos vakancu skaits jau pārsniedz 1600. Kā galvenais iemesls vakancu sludinājumu pieaugumam tiek minēts uzņēmuma darbības paplašināšanās. Šobrīd pieejami arī daudzi bezmaksas resursi, piemēram, sociālie tīkli, tāpēc jauniem atlases pakalpojumu tirgus dalībniekiem par savu pakalpojumu efektivitāti darba devējus bieži ir grūti pārliecināt.

Lai arī iespējas atrast darbu šobrīd noteikti ir daudz lielākas nekā pirms gada vai diviem, **divreiz vairāk darba piedāvājumu nenozīmē, ka divreiz vairāk cilvēku ir atraduši darbu,** jo vakancu piedāvājums joprojām nesaskan ar darba meklētāju pieprasījumu pēc vakancēm. Darba devēju prasības pret kandidātiem joprojām ir ļoti augstas (pārsvārā pret speciālistiem un vidējā – augstākā līmeņa vadību) un atsevišķās profesijās (piemēram, IT nozarē) ir vērojams milzīgs kandidātu deficīts. Salīdzinājumā ar iepriekšējo periodu samazinājies uz ievietoto darba sludinājumu iesūtīto CV skaits.

2010	2009	2008	2007	2006	TOP Personāla nomas pakalpojumu sniedzēju kompānijas*
1	2	3	3	-	Manpower Latvia ▲
2	1	2	2	-	Simplika ▼
3	5	-	-	-	Eiropersonāls ▲
4	4	5	5	2	Medicīnas Biznesa Akadēmija ►

* pēc LBKA apkopotās informācijas ņemot vērā uzņēmuma apgrozījumu, kas attiecas uz darbinieku iznomāšanu Latvijā.

Ņemot vērā bieži vien nestabilo tirgus situāciju, **darba devēji atsevišķu projektu vai pakalpojumu izpildei arvien biežāk dod priekšroku īslaicīgi nomāta personāla piesaistei.** Tāpat arī ārzemju kompānijas, kas ienāk Latvijā, savu iekšējo funkciju apkalpošanai nolūko speciālistus, izmantojot nomas pakalpojumus.

Panākot grozījumus Darba likumā, pieaugs pagaidu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju attīstība Latvijā, kas, savukārt, ietekmēs arī darba devēju izpratni un plašāku popularitāti nomas pakalpojumiem.

Apskatu sagatavoja:

Latvijas Biznesa Konsultantu Asociācija

Dainis Locāns @ 01.07.2011
t.29267840

