

VIEDOKĻA ZIŅOJUMS
LATVIJA - STARPTAUTISKS
KARJERAS GALAMĒRĶIS

2019. JŪNIJS



Saturs

Kopsavilkums	3
Ievads	4
Latvija kā starptautisks karjeras galamērķis	
1. Vienota stratēģija un tīmekļa platforma talantu piesaistei	5
2. Starptautisko talantu piesaistīšana un saglabāšana	5
2.1. Kvalificēta darbaspēka un uzņēmēju imigrācijas procesu pilnveidošana	5
2.2. Latviešu valodas apmācības ārvalstu darbiniekiem	6
2.3. Piekļuve informācijai un pakalpojumiem angļu valodā	6
3. Remigrācijas veicināšana	6
4. Investīcijas vietējā darbaspēkā	7
5. Līderības nodrošināšana un starpinstitūciju sadarbība	7
Prasmju uzlabošana un to atbilstība darba tirgus vajadzībām	
1. Investīcijas inovācijās	8
2. Prasmju attīstīšana, kvalifikācijas celšana un mūžizglītība	8
3. Nākotnes prasmju prognozēšana	8
4. Publiskā un privātā sektora un starpinstitūciju partnerība	8
5. Investīcijas izglītībā	8
Secinājumi	9

Kopsavilkums

ATPL viedokļa ziņojumā ir apkopoti ieteikumi talantu piesaistei un saglabāšanai, lai palīdzētu risināt akūto darbaspēka trūkumu un tādējādi stiprinātu Latvijas ekonomisko konkurētspēju un turpmāko izaugsmi.

Viedokļa ziņojums izstrādāts, pamatojoties uz ATPL 2019. gada sākumā veiktās biedru aptaujas* rezultātiem.

Mūsu ieteikumi ir saistīti ar divām prioritātēm:

**Izvirzīt Latviju kā
starptautisku karjeras
galamērķi,**

**Uzlabet darbinieku
prasmes, lai tās
atbilstu darba tirgus
pieprasījumam.**

Birokrātiska attieksme pret augsti izglītotiem ārvalstu darbiniekiem pasliktina Latvijas kā karjeras galamērķa reputāciju. Tādēļ būtu svarīgi atrisināt jautājumus, kas skar imigrācijas procedūras, likvidējot normatīvu interpretācijas atšķirības dažādās imigrācijas dienesta iestādēs. Nekonsekventa imigrācijas noteikumu pielietošana rada nenoteiktību un nevajadzīgu administratīvo slogu uzņēmējiem un augsti kvalificētiem ārvalstu speciālistiem. Gan ārvalstu darbiniekiem, gan Latvijas remigrantiem būtu jāpiedāvā pievilcīgāka un viesmīlīgāka vide, lai viņi justos gaidīti Latvijā.

Citi ieteikumi starptautisko un vietējo talantu piesaistei un saglabāšanai:

Imigrācijas procedūru vienkāršošana un digitalizācija sekmētu ātru un kvalitatīvu imigrācijas pakalpojumu sniegšanu kvalificētam ārvalstu darbaspēkam un uzņēmējiem.

Atbilstošs latviešu valodas apmācības piedāvājums ārvalstu darbiniekiem veicinās ārvalstu darbinieku vēlmi apgūt un lietot latviešu valodu.

Informācijas nodrošināšana būtiskiem publiskiem pakalpojumiem angļu valodā uzlabos citu valstu valstspiederīgo pieredzi, īpaši attiecībā uz imigrācijas jautājumu un darba atļauju kārtošanu.

Jāturpina stiprināt publiskā un privātā sektora partnerību, lai veicinātu remigrāciju. Tādas platformas kā *Latvija Strādā*, *Ar Pasaules pieredzi Latvijā*, *YourMove* ir labi piemēri kā praktiski veicināt privātā un nevalstiskā sektora pārstāvju iesaisti.

Lai saglabātu esošos talantus Latvijā, vairāk jāveicina reģionālā mobilitāte un darbinieku izmitināšana, piedāvājot atvieglojumus darba devējiem.

Ir jāturpina un jāveicina darbinieku prasmju uzlabošana, kvalifikācijas celšana un mūžizglītība, lai mazinātu neatbilstības darba tirgū.

Investīcijas inovācijās un izglītībā, kā arī precīzāka nākotnē vajadzīgo prasmju prognoze palīdzēs nodrošināt lielāku darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma līdzsvaru.

Nemot vērā to, ka talantu piesaiste ir starpsektorāls jautājums, būtu jāveicina publiskā-privātā partnerība un starpresoru koordinācija starp visām iesaistītajām pusēm.

*ATPL biedru aptaujas kopsavilkums: <http://ejuz.lv/talentsurvey>

Ievads

ATPL uzskata sevi par pārmaiņu virzītājspēku ilgtspējīgai un pārredzamai uzņēmējdarbības videi. Mēs vēlamies nostiprināt Latviju kā uzticamu galamērķi ASV un starptautiskajam biznesam un labvēlīgu vidi kur dzīvot, mācīties, strādāt un veidot ģimenes.

Kopš pagājušajā gada viena no ATPL galvenajām prioritātēm ir meklēt risinājumus strauji augošajam darbaspēka trūkumam.

Atzīstot, ka darbaspēka trūkums nopietni ietekmē uzņēmējdarbības un investīciju vidi Latvijā, ATPL veica biedru aptauju par Latvijas darba tirgu un talantu piesaisti laika posmā no 2019.gada 11.februāra līdz 10.aprīlim. Aptaujas mērķis bija noskaidrot uzņēmumu vadītāju viedokli par Latvijas darba tirgus izaicinājumiem. Aptaujas rezultātā tika apkopotas 38% ATPL biedru uzņēmumu vadītāju vai personāla vadītāju atbildes.

Tika noteiktas divas prioritāras jomas, kas atbildētu uz izaicinājumiem, kas saistīti ar strauji augošo darbaspēka trūkumu: izvirzīt Latviju kā starptautisku karjeras galamērķi un uzlabot darbinieku prasmes, lai tās atbilstu darba tirgus pieprasījumam.

Darbaspēka trūkumam nav vienkārša risinājuma un to nespēs atrisināt ne publiskā pārvalde, ne privātais sektors. ATPL augstu vērtē iespēju sniegt ieteikumus Latvijas valdībai un citām iesaistītajām pusēm. Vienīgi kopīgi strādājot ir iespējams veidot pievilcīgu vidi investīcijām un augsti kvalificētam darbaspēkam.

Šī viedokļa ziņojuma mērķis ir mudināt valdību rīkoties, sniedzot praktiskus ieteikumus talantu piesaistīšanai un saglabāšanai, kas ļautu stiprināt uzņēmumu produktivitāti un veicināt Latvijas konkurētspēju.

Divas prioritāras jomas, kas atbild uz izaicinājumiem, kas saistīti ar strauji augošo darbaspēka trūkumu:

Izvirzīt Latviju kā starptautisku karjeras galamērķi.

Uzlabot darbinieku prasmes, lai tās atbilstu darba tirgus pieprasījumam.

Latvija kā starptautisks karjeras galamērķis

ATPL uzskata, ka varētu darīt vairāk, lai veicinātu valsts tēlu kā pievilcīgu vietu investīcijām un karjeras veidošanai.

1. Vienota stratēģija un interneta platforma talantu piesaistei, lai atbilstu uzņēmumu vajadzībām

Mūsu biedri Latvijā kā starptautisku karjeras galamērķi vērtē viduvēji (vidēji 5 punkti 10 punktu skalā), un mazāk nekā puse no aptaujātajiem atzina, ka Latvija ir pievilcīgs galamērķis ārvalstu speciālistiem.

Saskaņā Pasaules talantu konkurētspējas indeksu 2019¹, Latvija ierindojas 37. vietā no 125 valstīm un Rīga 69. no 114 pilsētām pasaulē. Šos rezultātus noteikti var uzlabot, radot vēl pievilcīgākus apstākļus talantu izaugsmei. Būtu regulāri jāseko līdzi tādiem resursiem kā mobilitātes platformai Teleport², lai redzētu, ko varētu pilnveidot, lai piesaistītu talantīgākos darbiniekus. Potenciālie darbinieki apmešanos konkrētā valstī nopietni izvērtē, ņemot vērā dažādus kritērijus, piemēram, dzīves līmeni, atalgojumu, drošības situāciju, nodokļus, izglītības iespējas un integrāciju sabiedrībā.

Latvijai būtu svarīgi infomēt starptautisko sabiedrību par nepieciešamību pēc talantīgiem darbiniekiem, tostarp remigrantiem, kā arī padziļināt izpratni par priekšrocībām, ko starptautiski, pieredzes bagāti darbinieki var dot Latvijas ekonomikai. Lai veiksmīgāk piesaistītu un saglabātu augsti kvalificētus darbiniekus, būtiski nodrošināt pievilcīgu un viesmīlīgu vidi. Talantīgiem darbiniekiem ir jāredz ekonomiskie un sociālie ieguvumi dzīvei Latvijā.

Tādas viegli lietojamas interneta platformas, kā piemēram, mūsu kaimiņvalstīs Lietuvā un Igaunijā ir labi piemēri³, kā veidot veiksmīgu komunikāciju par valsti kā karjeras galamērķi. Platformā vajadzētu nodrošināt informāciju par relokāciju, svarīgākajiem publiskajiem pakalpojumiem saistībā ar pārcelšanās formalitātēm un vakancēm angļu valodā.

Tādēļ mēs iesakām izstrādāt vienotu talantu piesaistes stratēģiju un interneta platformu, kura būtu vērsta uz augsti kvalificētu darbinieku, tai skaitā, Latvijas remigrantu piesaisti.

Lai šī stratēģija būtu veiksmīga, to būtu jāizstrādā valdībai ar privātā sektora un sabiedrības atbalstu. Šāda vienota stratēģija un komunikācijas platforma sekmētu līdzsvarotākas diskusijas par imigrāciju un palīdzētu radīt tādu vidi, lai augsti kvalificēti starptautiski darbinieki justos gaidīti Latvijā.

2. Starptautisko talantu piesaistīšana un saglabāšana

Ņemot vērā negatīvās demogrāfiskās tendences, novecošanos un prasmju neatbilstību darba tirgus vajadzībām, ir pieaudzis pieprasījums pēc starptautiskiem talantiem ne tikai ārvalstu investoru, bet arī Latvijas uzņēmumu vidū. Starptautiski darbinieki var sniegt nozīmīgu pienesumu Latvijas uzņēmumiem. Pateicoties viņu svešvalodu zināšanām, pieredzei ārvalstu uzņēmējdarbības vidē un starpkultūru komunikācijas prasmēm, šie darbinieki var palīdzēt sekmīgāk apgūt jaunus tirgus. Tādēļ mēs uzskatām, ka Latvijai vajadzētu sevi pozicionēt kā pievilcīgu karjeras galamērķi augsti kvalificētiem speciālistiem no visas pasaules.

SVF pētījumā secināts, ka gan augsti kvalificēts, gan mazkvalificēts darbaspēks savās jaunajās mītnes valstīs palīdz palielināt vidējos ienākumus un dzīves līmeni. Augsti kvalificēti speciālisti sniedz savu pieredzi un zināšanas, savukārt zemāk kvalificēti darbinieki aizpilda brīvās vakances, kurās vietējie darbinieki nevar vai nevēlas strādāt. Starptautiskie talanti var piedāvāt pieredzi, zināšanas, daudzveidību un ekonomiskus ieguvumus, tādējādi stiprinot mūsu tautsaimniecību.

Lai gan Latvijas imigrācijas process tiek kopumā uzskatīts par samērā efektīvu, atšķirības un nekonsekvence normatīvu piemērošanā dažādās imigrācijas dienesta iestādēs pasliktina ārvalstu speciālistu darba iespējas, tādējādi negatīvi ietekmējot Latvijas konkurētspēju.

¹ The Global Talent Competitiveness Index: <https://gtcistudy.com>

² Teleport City Riga: <https://teleport.org/cities/riga>

³ Work in Lithuania: www.workinlithuania.lt Work in Estonia: www.workinestonia.com; I choose Lithuania: www.renkuosilietuva.lt/en/

⁴ IMF Study: Impact of Migration on Income Levels in Advanced Economies: <file:///C:/Users/user/Downloads/spillovernote8.pdf>

Citi ieteikumi starptautisko un vietējo talantu piesaistei un saglabāšanai:

2.1. Kvalificēta darbaspēka un uzņēmēju imigrācijas procesu pilnveidošana

- ATPL biedru pieredze liecina, ka pašreizējais trešo valstu pilsoņu darba un uzturēšanās atļaujas saņemšanas process aizņem divus līdz sešus mēnešus. Šāds ilgstošs un dārgs process uzņēmumiem, kuri darbojas Latvijā, rada nekonkurētspējīgus apstākļus. Tas pats attiecas uz darba atļauju atjaunošanas procedūru un nepārprotami ierobežo globālo uzņēmumu iespējas izveidot vai paplašināt savu uzņēmējdarbību Latvijā. ATPL iesaka paātrināt un vienkāršot uzturēšanās atļauju pieteikumu iesniegšanas un atjaunošanas procedūru. Mēs ierosinām pāriet uz vienkāršotu pieteikumu sistēmu, kas ļautu tos iesniegt elektroniski, nevis personīgi klātienē. Procesu digitalizācija sekmētu ātru un kvalitatīvu imigrācijas pakalpojumu sniegšanu.

- Trešo valstu pilsoņiem, kuri pieteikušies darba atļaujas saņemšanai ar Latvijas vēstniecību starpniecību ārpus Latvijas, lai vēlāk noformētu dokumentus atkārtoti, ir jāievēro prasība izbraukt no valsts. Šādos gadījumos vajadzētu nodrošināt viņiem iespēju noformēt dokumentus Latvijā, kas mazinātu dokumentu apstrādes laiku un likvidētu nevajadzīgu dokumentu tranzīta procedūru starp Latvijas vēstniecībām un Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldi.

- Pēc gada, kad beidzas ārvalstu profesionāļa uzturēšanās atļaujas termiņš, bet darba devējs vēlas turpināt darba attiecības, darba devējam nepieciešams atkārtot darbā pieņemšanas procesu un no jauna kārtot formalitātes. Tā ir laikietilpīga procedūra darba devējam, bet ārvalstu ārvalstu profesionāļiem rada neprognozējamību, tādēļ būtu jāpārskata.

- Būtu jāatvieglo procedūra, lai trešo valstu studenti var vienkāršāk nokārtot uzturēšanās un darba atļaujas pēc Latvijas augstskolas absolvēšanas. Studentiem nereti nepieciešams pamest valsti, lai noformētu darba atļauju. ATPL biedri vēš uzmanību uz faktu, ka šīs prasības dēļ viņi ir zaudējuši potenciālu darbinieku.

Digitalizācija un elektroniskie pakalpojumi paātrinātu ar imigrācijas procedūrām saistīto valsts pakalpojumu nodrošināšanu. Vienota elektroniskā

sistēma saīsinātu un vienkāršotu dokumentu iesniegšanas procedūru.

2.2. Latviešu valodas apmācības ārvalstu darbiniekiem

Latviešu valodas apmācības ir ierobežotas pieejamības un nereti tiek organizētas darba dienas vidū. Valodas kursi varētu tikt piedāvāti vakaros ar angļu valodā runājošiem pasniedzējiem vai arī ieviešot, piemēram, kuponu sistēmu, kas ļautu katram jaunpienācējam pašam izvēlēties ērtāko laiku un vietu kursu apmeklēšanai.

2.3. Piekļuve informācijai un pakalpojumiem angļu valodā

Ir ļoti svarīgi nodrošināt piekļuvi valsts sniegtajiem pakalpojumiem angļu valodā ārvalstu studentiem un strādājošajiem, jo īpaši attiecībā uz imigrācijas jautājumiem un darba atļauju kārtošanu. Tas uzlabos ārvalstu darbinieku pieredzi un samazinās laiku, kas nepieciešams, lai varētu sākt strādāt Latvijā.

Birokrātiska attieksme pret augsti izglītotiem ārvalstu darbiniekiem pasliktina Latvijas kā karjeras galamērķa reputāciju. Tādēļ būtu svarīgi steidzami atrisināt jautājumus, kas skar imigrācijas procedūras, likvidējot normatīvu interpretācijas atšķirības dažādās imigrācijas dienesta iestādēs. Nekonsekventa imigrācijas noteikumu pielietošana rada nenoteiktību un nevajadzīgu administratīvo slogu uzņēmējiem un augsti kvalificētiem ārvalstu speciālistiem. ATPL iesaka pilnveidot pieteikšanās procesu augsti kvalificētiem un izglītotiem darbiniekiem.

3. Remigrācijas veicināšana

Pēdējo gadu laikā arvien vairāk remigrantu, kuri bija aizbraukuši no Latvijas, lai strādātu vai studētu ārvalstīs, tagad atgriežas mājās. Talantu piesaiste nozīmē ne tikai ārvalstu profesionāļu, bet arī Latvijas remigrantu ar starptautisku pieredzi un izglītību piesaistīšanu. Tādas platformas kā *Latvija Strādā*, *Ar Pasaulis pieredzi Latvijā*, *YourMove* un citas, ir lieliski piemēri tam, kā to veiksmīgi paveikt. Valsts un privātā sektora partnerības stiprināšana veicinās remigrantu atgriešanos un mērķtiecīgas un efektīvas komunikācijas kampaņas palīdzēs aizsniegt no Latvijas aizbraukušos talantus.

⁵ Šī prasība neietekmē to valstu pilsoņus, ar kurām Latvijai ir bezvīzu režīms.

4. Investīcijas vietējā darbaspēkā

Lai saglabātu pastāvīgos darbiniekus Latvijā, būtu vairāk jāveicina reģionālā mobilitāte un darbinieku izmitināšana, piedāvājot atvieglojumus darba devējiem. Lai gan personāla ilgtspējas pasākumu ietvaros ir iespējams atgūt nodokļu atlaides, piemēram, par transporta nodrošināšanu darbiniekiem, tomēr tie ir maz zināmi un reti pielietoti darba devēju vidū. Tādēļ ir jādomā par risinājumiem, kuri būtu piemēroti visiem darba devējiem un piedāvātu elastīgāku pieeju gadījumos, kad darba devējs ir gatavs segt darbinieku transporta un izmitināšanas izdevumus, risinot darbaspēka trūkumu. Ir jāturpina un jāveicina prasmju uzlabošana, pārkvalifikācija un mūžizglītība, lai mazinātu darba tirgus neatbilstības.

5. Līderības nodrošināšana un starpinstitūciju sadarbība

ATPL aicina valdību raudzīties uz talantu piesaisti kā starpnozaru jautājumu un koordinēt centienus starp dažādām ministrijām un aģentūrām, tostarp Labklājības, Izglītības un zinātnes, Ekonomikas, Iekšlietu, Ārlietu un Vides un reģionālās attīstības ministrijām, kā arī Nodarbinātības valsts aģentūru un Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldi.

Biedri uzskata, ka lielākie šķēršļi starptautisku talantu piesaistei ir proaktīvs valsts politikas trūkums, birokrātiskie šķēršļi un nepietiekami stimuli ārvalstu studentu iesaistīšanai darba tirgū.

Latvijas spēju piesaistīt starptautiskus augsti kvalificētus talantus veicinātu šādi faktori: informācijas un pakalpojumu pieejamība angļu valodā, augsta dzīves kvalitāte un droša apkārtējā vide.

Prasmju uzlabošana un to atbilstība darba tirgus vajadzībām

Produktivitātes pastāvīgs pieaugums ir ekonomiskās izaugsmes atslēga un labākais veids, kā panākt lielāku produktivitāti ir spēja saskaņot darba tirgum nepieciešamās prasmes ar pieprasījumu. Prasmju neatbilstība ierobežo darba tirgus efektivitāti, jo īpaši IKT, dzīvības zinātņu un inženierzinātņu jomās.

Straujas tehnoloģiskās attīstības un mainīgās darba vides rezultātā mācīšanās ir kļuvusi par nepārtrauktu procesu. Gan izglītība, gan prasmes ir svarīgi priekšnoteikumi ikvienam, lai attīstītu pilnvērtīgu karjeru un spētu pielāgoties tirgus vajadzībām.

Saskaņā ar Pasaules ekonomikas foruma publikāciju⁶, kvalifikācijas celšana un mūžizglītība ir akūta nepieciešamība, kas prasa tūlītēju rīcību no indivīdiem, darba devējiem un politikas veidotājiem.

Galvenās rekomendācijas:

1. Investīcijas inovācijās

Inovācijas ļauj uzņēmumiem ātrāk attīstīties un kļūt efektīvākiem. Mudinot uzņēmumus ieguldīt inovācijās palīdzētu tiem palielināt pievienoto vērtību un darbavietu skaitu.

2. Prasmju attīstīšana, kvalifikācijas celšana un mūžizglītība

Automatizācijas un digitalizācijas laikmetā darba devēji vairs nevar paļauties uz jau sagatavotu darbaspēku ar atbilstošām iemaņām un indivīdiem ir nepieciešams labāk pielāgoties šīm pārmaiņām. Daudzi uzņēmumi jau iegulda resursus savu darbinieku prasmju attīstībā, bet būtu jādomā par to, kā darba devējus vairāk iesaistīt darbinieku kvalifikācijas celšanas un mūžizglītības iniciatīvās.

3. Nākotnes prasmju prognozēšana

Lai gan precīza nākotnes prasmju prognozēšana nav iespējama, ir jāpanāk lielāks līdzsvars starp darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu. Tādēļ jāņem vērā darba tirgus aktualitātes un jāiesaistās dialogā ar darba devēju organizācijām par nepieciešamajiem speciālistiem, lai veidotu pieprasījumam atbilstošāku izglītības un pārkvalifikācijas programmu piedāvājumu.

4. Publiskā un privātā sektora un starpinstitūciju sadarbība

Meklējot risinājumus, lai līdzsvarotu darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu, privātajam un publiskajam sektoram ir jāstrādā kopā. Mēs aicinām valdību uz sadarbību starp ārvalstu un vietējo, lielo un mazo uzņēmumu organizācijām no dažādiem Latvijas reģioniem, kopā veidojot īstermiņa un ilgtermiņa darba tirgus prognozes. Arī ministrijām ir svarīgi sadarboties savā starpā. Viens no iespējamiem risinājumiem būtu izvirzīt vienu ministriju, kura koordinētu sadarbību ar citām iesaistītajām ministrijām šī mērķa sasniegšanai.

5. Investīcijas izglītībā

Pamatojoties uz prognozēm, valstij būtu vairāk jāiegulda tādās izglītības programmās, kuras nodrošina nepieciešamo prasmju apguvi.

Vairums aptaujas respondentu saskārušies ar augsti kvalificēta darbaspēka trūkumu

53% trūkst augsti kvalificēta darbaspēka

42% gan augsti, gan zemu kvalificēta darbaspēka

5% mazkvalificēta darbaspēka

⁶ http://www3.weforum.org/docs/WEF_Towards_a_Reskilling_Revolution.pdf

Secinājumi

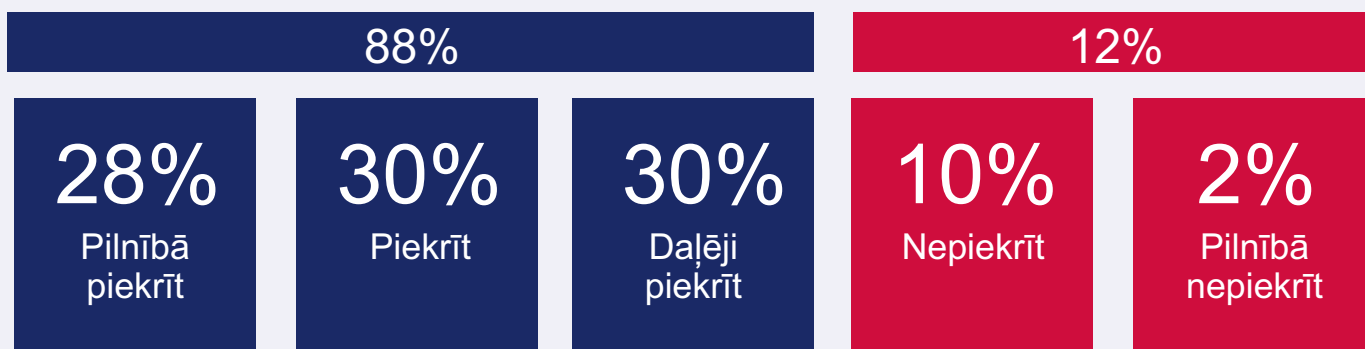
Talantu attīstību veicinoša vide ir kļuvusi par svarīgu priekšnosacījumu uzņēmumu izaugsmei. Lai piesaistītu jaunas investīcijas un talantīgus darbiniekus, ir nepieciešams izstrādāt spēcīgu stratēģiju un efektīvu komunikāciju, izvirzot Latviju kā karjeras galamērķi un informējot par iespējām šeit dzīvot, strādāt, mācīties un veidot ģimenes.

Strauji mainīgajā darba vidē nepārtraukta mācīšanās ir kļuvusi par nepieciešamību. Caur investīcijām inovācijās un izglītībā, kā arī precīzākām nākotnes prasmju prognozēm panākams lielāks darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma līdzsvars.

Vietējā darbaspēka pārkvalifikācija, augsti kvalificētu starptautisku darbinieku un remigrantu piesaiste, kā arī automatizācijas, mākslīgā intelekta un digitālo risinājumu ieviešana, pakāpeniski aizstājot mazkvalificētu darbu, ir daži no ieteiktajiem risinājumiem trūkstošo vakanču aizpildīšanai.

Aicinām īstenot ciešāku sadarbību starp privāto sektoru, publisko pārvaldi un pilsonisko sabiedrību šī jautājuma risināšanā un esam gatavi iesaistīties dialogā, lai veicinātu vienotas talantu piesaistes stratēģijas izstrādi.

Lielākā daļa aptaujāto piekrīt apgalvojumam, ka viņu biznesa attīstībai starptautiski speciālisti būtu ieguvums.



Amerikas Tirdzniecības palāta Latvijā ir vadošā ārvalstu tirdzniecības palāta Latvijā, pārstāvot ap 150 uzņēmumu. ATPL mērķi ir veicināt un stiprināt tirdzniecību, investīcijas, partnerību un draudzību starp ASV un Latviju, kā arī kalpot par viedokļu, zināšanu apmaiņas un kontaktu platformu biedriem, partneriem un starptautiskās uzņēmēju sabiedrības pārstāvjiem Latvijā. Starp ATPL galvenajām prioritātēm ir transatlantiskās tirdzniecības un investīciju stiprināšana, starptautisko talantu piesaiste un Latvijas kā karjeras galamērķa popularizēšana, kā arī uzņēmējdarbības un investīciju klimata uzlabošana Latvijā.

AmCham Latvia
Thought leadership hub

Amerikas Tirdzniecības Palāta Latvijā
+371 6721-2204
amcham@amcham.lv
www.amcham.lv