



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana”

4.2.aktivitāte „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze”

Ekspertīze par Sociālo jomu un darba tirgus attīstību

2010.gada decembra ziņojums

Mazkvalificēta darbaspēka prasmju paaugstināšanas iespējas

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Ievads

Pirms desmit gadiem Lisabonas stratēģijā Eiropa nosprauda mērķus- Eiropai ir jākļūst par konkurētspējīgāko ekonomiku pasaulē un jāasniedz pilna nodarbinātība 2010.gadā. Tomēr uzstādītos mērķus izjauca 2008.gada ekonomiskā krīze, kuras ietekmē 2009. un 2010.gadā visā Eiropā tika piedzīvots vēl nebijis bezdarbs un pēc Eiropas profesionālās izglītības attīstības centra¹ (turpmāk – CEDEFOP) prognozēm, 2008.gada nodarbinātības līmenis Eiropas Savienībā (turpmāk – ES) tiks sasniegts tikai līdz 2020.gadam.

Šajā laikā ES dalībvalstīs visvairāk ir cietuši iedzīvotāji ar zemu kvalifikāciju, ar mazāku darba pieredzi, roku darba strādnieki, īpaši pagaidu līgumu darbinieki, kā arī vīrieši. Šo situāciju tieši ietekmēja arī celtniecības sektora sabrukums. Kopumā Eiropā 2009.gadā apmēram 76 miljoniem iedzīvotāju jeb 31,5% 25-64 gadu vecuma grupā ir zema kvalifikācija vai tās nav vispār. Zema kvalifikācija visvairāk sastopama vecāku cilvēku vidū - 39,6% 55-64 gadu vecuma grupā. Kopumā iedzīvotāji ar zemu izglītību sastāda 50,4% no visiem ir ekonomiski neaktīviem, 39,3% ir bezdarbnieki un tikai 22,4%- nodarbināti. Pārāk daudzi jaunieši vecumā 18-24 gadi turpina pamest skolu bez jebkādas kvalifikācijas iegūšanas.

Sākoties bezdarba pieaugumam, nozīmīgās ES pētniecības aģentūras – Eiropas Savienības² un CEDEFOP izstrādāja vairākus pētījumus par darba tirgū nepieciešamajām prasmēm, analizējot tās grupas, kuras bezdarbs ir skāris visvairāk.

Eiropas Savienības 2008.gada pētījumā „Kuram ir nepieciešama prasmju uzlabošana? Zemu prasmju un mazkvalificētie darbinieki ES” izstrādāja divas definīcijas, nosakot, kas ir darbinieki ar zemu izglītību un prasmēm:

- 1) *Zemu prasmju darbinieki* ir darbinieki, kuriem ir nepabeigta vidusskolas, ir pamatskolas vai zemāka izglītība (izglītības līmenis ISCED 0.-2.)
- 2) *Mazkvalificētie darbinieki* ir darbinieki, kas strādā vienkāršās profesijās, kurās ir nepieciešams pamata un vidējs prasmju līmenis (ISCO 5.-9³.grupa)

Darbā tiks izmantots jēdziens „mazkvalificēts darbinieks”, darbinieka prasmes un zināšanas saistot ar darbavietā nepieciešam izglītību, kvalifikāciju un izmantotajām prasmēm, ko nosaka gan pati darbavietā jeb profesija, gan darbinieka iegūtā izglītība un tai piemītošās prasmes.

Kā galvenais kritērijs, kas nosaka ka darbinieks ir mazkvalificēts ir, ka viņam trūkst pamata prasmes, piemēram, lasīšanas un skaitīšanas prasmes, gan prasmes, kas iekļauj motivāciju, pašpārlicinātību, komunikāciju, vēlmi mācīties un ceļot. Aplūkotajā definīcijā netiek iekļauta

¹ Angļu valodā - *European Centre for the Development of Vocational Training*, saīsinājumā – CEDEFOP.

² Angļu valodā - *the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, saīsinājumā - *Eurofound*.

³ 5 – pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki; 6 – kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki; 7 - kvalificēti amatnieki un saistīto profesiju darbinieki; 8 – iekārtu operatori un montieri; 9 - vienkāršās profesijas.

darba pieredze, jo statistiski to ir grūti izmērīt. Ja darbiniekam ir pamatskolas vai zemāka izglītība un viņš tiek nodarbināts darbavietā, kur tiek prasīts augstāks prasmju līmenis, viņš uzrādīsies augstākā profesiju grupā.

Pārsvarā mazkvalificēti darbinieki saņem zemu algu, un tiek saukti par zemi atmaksātiem darbiniekiem. Šo faktu apliecina CEDEFOP publicētie dati, kas parāda, ka mazkvalificēti iedzīvotāji divreiz biežāk saskaras ar nabadzības risku salīdzinot ar iedzīvotājiem, kuriem ir vidējā kvalifikācija. 24% no mazkvalificētiem iedzīvotājiem ir nabadzīgi, nabadzības risks samazinās pie augstāka izglītības līmeņa. Visaugstākais nabadzības risks no visām valstīm mazkvalificētiem iedzīvotājiem ir Latvijā, sasniedzot 43%.

Bieži tiek dzirdēts, ka šis krīzes laiks ir jāizmanto, lai iegūtu tās prasmes, kas ir pieprasītas darba tirgū, tādējādi veicinot savu nodarbināmību un mazinot nabadzības risku.

Diemžēl dati liecina, ka darbavietu apmācībās iesaistīto īpatsvars praktiski nav mainījies kopš 1995.gada. 2009.gadā, krīzes ietekmē, nodarbināto līdzdalība izglītībā un apmācībās pat ir samazinājusies, piemēram, Latvijā - par 2%. Ņemot vērā mazkvalificētā darbaspēka paaugstināto bezdarba risku, šīs grupas prasmju uzlabošana jeb paaugstināšana ir vitāli nozīmīga. Tomēr šo mērķi ierobežo vairāki fakti, piemēram, mazkvalificēti darbinieki saņem mazāk apmācības kā augsti kvalificēti darbinieki; vecāki darbinieki tiek mazāk apmācīti kā jaunāki darbinieki; mazāk kvalificēti darbinieki negribīgāk iesaistās apmācībās.

CEDEFOP prognozes par prasmēm nākamajā dekādē liecina, ka visvairāk pieaugs pieprasījums pēc vidēja un augstas kvalifikācijas darbiniekiem, tomēr *līdz 2020.gadam pieaugs arī pieprasījums pēc zemas kvalifikācijas profesijām, tomēr izglītības līmenis un prasmju prasības visās profesijās un nozarēs pieaugs*. Pat tajās profesijās, kurās ir nepieciešami darbinieki ar viszemāko kvalifikāciju – pieaugs prasības pēc prasmēm. Darba devēji vienkāršajos darbos jau šobrīd pieprasa labākas komunikācijas un sociālās prasmes, un daudziem mazkvalificētiem indivīdiem ir šo prasmju trūkums. *Tas nozīmē, ka cilvēkiem ar zemu kvalifikāciju vai bez tās būs arvien grūtāk atrast darbu nākotnē.*

Reaģējot uz darba tirgus pieprasījuma izmaiņām, Eiropa ir izstrādājusi vairākus dokumentus, kas ir vērsti uz prasmju paaugstināšanu, piemēram, stratēģijas „Eiropa 2020” ietvaros programmas „jaunatne kustībā” un „jaunas prasmes un darbavietas” u.tml. Nozīmīgākie no šie dokumentiem tiks apskatīti nākamajā nodaļā – Eiropas politikas plānošanas dokumenti.

Eiropas politikas plānošanas dokumenti

Mazkvalificēto darbinieku prasmju paaugstināšanas nepieciešamība pārsvarā ir uzsvērtā mūžizglītības politikas dokumentos, kuros uzsvērtā apmācību nozīme un tās pieejamības palielināšana, īpaši attiecībā uz iedzīvotājiem ar zemām prasmēm un kvalifikāciju. Nodarbinātības politikas dokumentos mazkvalificētie darbinieki tiek iekļauta kā specifiska – bezdarba riskam pakļauta grupa, kura ir jāsniedz atbalsts, lai tā vieglāk iekļautos darba tirgū.

✓ **2001.gadā Eiropas Kopienu komisijas (turpmāk – Komisija) paziņojumā „Padarot Eiropas Mūžizglītības zonu par realitāti”** uzsvērts, ka *mūžizglītības stratēģijām ir jānodrošina vienlīdzīga pieeja apmācībām, īpaši tādai riska grupai kā iedzīvotājiem ar zemu izglītību vai prasmēm.*

✓ **2006.gadā Komisija nāca klajā ar paziņojumu „Pieaugušo izglītība. Mūžu dzīvo, mūžu mācies”**, kurā teikts, ka Eiropā pašlaik 1/3 darba ņēmēju ir mazkvalificēti, bet līdz 2010.gadam tikai 15% jaunradīto darba vietu būs mazkvalificētiem darbiniekiem, bez tam katastrofāli sarūk jauniešu skaits Eiropā, un katrs trešais no strādājošajiem būs vecāks par 60 gadiem. 2007.gadā Komisija izstrādāja *Rīcības plānu pieaugušo izglītībai „Mūžu dzīvo — mūžu*

mācīes”, kurā, līdzīgi kā 2001.gada paziņojumā, uzmanības centrā ir tie, kuri nelabvēlīgā situācijā atrodas tādu iemeslu dēļ kā sliktā lasīt un rakstīt prasme, nepietiekama darba prasmes un/vai nepietiekamas prasmes veiksmīgai integrācijai sabiedrībā.

Rīcības plānā uzsvērts, ka nepieciešams paaugstināt prasmju līmeni darbaspēkam vispār un jo īpaši mazkvalificētiem darbiniekiem. Pieaugušo izglītība ir viens no risinājumiem, kurai:

- Jāmazina priekšlaicīgi skolu pametušo problēma, dodot vēl vienu iespēju tiem, kas uzsāk darba dzīvi bez jebkādas kvalifikācijas;
- Pieaugušo izglītība var gan uzlabot cilvēku prasmju līmeni, gan arī palīdzēt sociāli atstumtajiem iekļauties sabiedrības dzīvē;
- palielināt migrantu integrēšanās līmeni sabiedrībā un darba tirgū, izveidojot pielāgotas kursu programmas, tostarp valodu apmācību;
- palielināt pieaugušo, īpašu vecāka gadagājuma darbinieku, piedalīšanos izglītības pasākumos;
- Paātrināt nelabvēlīgo grupu neformālās un neoficiālās izglītības vērtēšanas un atzīšanas procesu, jo tam ir īpaši liela loma iedzīvotāju grupu, kam nav kvalifikācijas, integrēšanai sabiedrībā

✓ Tā kā Eiropa vēlas sasniegt mērķi - kļūt par pasaules vadošo uz zināšanām balstīto ekonomiku un sabiedrību, tai ir jāuzlabo rezultāti izglītībā, tādēļ **2008.gada Komisijas paziņojumā „Atjaunināta stratēģiskā sistēma Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā”** tika uzsvērts, ka nepieciešams veicināt mācību procesa pievilcību un pieejamību visiem pilsoņiem, neatkarīgi no to vecuma, izglītības līmeņa, nodarbinātības vai sociālā statusa. Tādēļ mūžizglītībā jāiesaista visas grupas, īpaši tās, kurām prasmes ir zemākā līmenī, salīdzinot ar citām grupām.

✓ **2009.gada maijā Padome savos secinājumos „Par stratēģisku sistēmu Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā (“ET 2020”)**” apstiprināja Komisijas priekšlikumus pagarināt Izglītības un Apmācību Programmu uz 2020.gadu un vienojās par sekojošiem pārstrādātiem rādītājiem, kuri ir jāsasniedz līdz 2020.gadam:

- 15 gadus vecu personu, kam ir slikti panākumi lasīšanā, matemātikā un zinātnē, īpatsvars ir mazāks par 15 %.
- tādu personu skaitam, kas priekšlaicīgi pamet izglītību un apmācību, vajadzētu būt mazākam par 10 %.
- mūžizglītībā būtu jāpiedalās vismaz 15 % pieaugušo.

Dokuments skaidro, ka šie kritēriji nav jāuzskata par katras individuālas valsts mērķiem, bet gan kopējiem Eiropas mērķiem, kuru sasniegšanu valstis nodrošinās katra pēc savām iespējām un apstākļiem.

✓ Aplūkojot politikas plānošanas dokumentus, par prasmju atbilstību darba tirgus prasībām viens no nozīmīgākajiem dokumentiem ir **2008.gada decembra Eiropas Komisijas paziņojums „Jaunas prasmes jaunām darba vietām”**, kurā norādīts, ka *ar kvalifikācijas celšanu vien nepietiek, tikpat lielā mērā ir nepieciešams uzlabot prasmju piedāvājuma un darba tirgus pieprasījuma atbilstību.*

Šajā programmā ir manāma ekonomiskās krīzes ietekme, kad Eiropa mainīja savu nostāju attiecībā uz apmācībām. Tā aicināja ne tikai kvantitatīvi palielināt apmācībās iesaistīto skaitu, bet analizēt, kādas prasmes darbiniekam būs nepieciešamas tuvākajos gados un kādas pastāvīgi, lai nodrošinātu darbaspēka nodarbināmību.

Nozīmīgākie fakti, kas liecina par prasmju celšanas nepieciešamību mazkvalificētiem iedzīvotājiem:

- Patlaban vienam no trim eiropiešiem darbaspējīgā vecumā ir zema kvalifikācija vai tās nav nemaz, tādēļ viņu izredzes tikt pieņemtiem darbā ir par 40 % mazākas, nekā cilvēkiem ar vidēja līmeņa kvalifikāciju.

- Vidēji ES iedzīvotāji ar augstu prasmju līmeni ir nodarbināti 84 % gadījumā, ar vidēju prasmju līmeni – 70 % un ar zemu prasmju līmeni – mazāk kā puse, attiecīgi 49 %.
- Maz ticams, ka tie, kuriem ir zema līmeņa kvalifikācija, uzlabos savas prasmes un piedalīsies mūžizglītībā.
- Uzņēmumi, kuri apmāca savus darbiniekus, ir 2,5 reizes mazāka varbūtība, ka tie pārtrauks uzņēmējdarbību, nekā tie uzņēmumi, kuri neapmāca darbiniekus.

Paziņojuma mērķis ir šāds:

– palīdzēt valdībām prognozēt, kādas prasmes nākotnē būs vajadzīgas gan ES darba ņēmējiem, gan uzņēmumiem, regulāri analizējot izmaiņas darba tirgū un to, kādas prasmes nepieciešamas katrā tautsaimniecības nozarē;

– izstrādāt rīkus un pakalpojumus prasmju neatbilstības novēršanai un palīdzēt darba ņēmējiem mainīt darbu vai valsti, kurā strādā;

– padziļināt sabiedrības izpratni par stāvokli pasaulē attiecībā uz prasmēm un darba vietām, prasmju novērtēšanā sadarbojoties ar valstīm, kuras nav ES dalībvalstis, un starptautiskajām organizācijām;

– palīdzēt publiskajām iestādēm un citām organizācijām nodrošināt kvalifikācijas paaugstināšanas iespējas un uzlabot prasmju atbilstību darba piedāvājumiem, mobilizējot spēkā esošo ES politiku (piemēram, “sadarbības stratēģiskos pamatprincipus izglītības jomā”) un finanšu līdzekļus.

✓ **Ziņojumā “Jaunas prasmes jaunām darbavietām: tūlītēja rīcība”** ir sniegti konkrēti ieteikumi, kā novērst prasmju trūkumu Eiropā, un šis ziņojums paredzēts lēmuma pieņēmējiem ES un valsts līmenī, uzņēmumiem, arodbiedrībām, izglītības un apmācības sniedzējiem un nodarbinātības dienestiem. Ziņojumā aicināts rīkoties četrās svarīgās jomās:

1. Nodrošināt labākus stimulus darba devējiem un indivīdiem kvalifikācijas paaugstināšanai, un ieguldījumam prasmju uzlabošanā jābūt nozīmīgam, gudram un ne tikai finansiālam.
2. Nodrošināt piekļuvi izglītībai un apmācībai, padarot izglītības un mācību iestādes inovatīvākas un atbilstošākas gan izglītojamo, gan darba devēju vajadzībām un izstrādājot attiecīgas kvalifikācijas, kas vērstas uz konkrētiem mācību rezultātiem.
3. Piedāvāt prasmju kopumu, kas ir piemērotāks darba tirgus vajadzībām.
4. Labāk sagatavot nākotnē vajadzīgas prasmes.

Lai gan pēdējos gados gūti panākumi, ziņojumā norādīta skaudrā patiesība, ka vairums Eiropas iedzīvotāju joprojām nav pietiekami kvalificēti.

✓ **2010.gada jūnijā Komisija pieņēma stratēģiju „Eiropa 2020” - stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei**, lai veicinātu jaunu darbavietu radīšanu un gudru, ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi. Tajā tika izvirzīti šādus saistīti mērķi attiecībā uz mazkvalificēta darbaspēka integrāciju:

- sasniegt 75 % nodarbinātību vecumā no 20 līdz 64 gadiem, tostarp panākot mazkvalificētu darba ņēmēju, jauniešu, gados vecāku darba ņēmēju lielāku līdzdalību;
- uzlabot izglītības līmeni, jo īpaši cenšoties samazināt priekšlaicīgi mācības pārtraukumu skaitu, lai priekšlaicīga mācību pārtraukšana nepārsniegtu 10 %;
- sekmēt sociālo iekļaušanu, samazinot nabadzības līmeni no 17% līdz 13%.

✓ **2010. gada 21. oktobrī Padome publicēja lēmumu par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņem ((2010/707/ES)),** kurā attiecībā uz prasmju paaugstināšanu nodarbinātības politikā ir vērsta 8. pamatnostādne - attīstīt kvalificētu darbaspēku, kas spēj reaģēt uz darba tirgus vajadzībām, un veicināt mūžizglītību, norādot, ka dalībvalstīm sadarbībā ar sociālajiem partneriem un uzņēmumiem būtu jāuzlabo mācību pieejamība, jāstiprina izglītība un profesionālā orientācija; pieliekt īpašas pūles, lai atbalstītu tādu cilvēkus, kam prasmju ir maz un tās ir novecojušas; 9.pamatnostādne - uzlabot visu līmeņu izglītības un mācību sistēmas.

✓ **2010.gada 23.novembrī Komisija pieņēma programmu „Jaunas prasmes un darbavietas”⁴**, kas ir viens no septiņiem stratēģijas „Eiropa 2020” virzieniem, kas izstrādāts, lai veicinātu stratēģijā nosprausto mērķu sasniegšanu. Šīs programmas mērķis ir, lai iedzīvotājiem būtu īstā izglītība un prasmes, kas nepieciešamas darbavietās, kuras tiks radītas tuvākajos gados. Jo pat šobrīd, kad visā Eiropā ir augsts bezdarbs, daudzi darba devēji saskaras ar grūtībām atrast darbiniekus ar atbilstošām prasmēm. ES ierēdņi prognozē, ka tuvākajos gados trūks speciālisti noteiktos sektoros, piemēram, IKT un veselības aprūpe.

Programma ir vērsta uz četrām prioritātēm: labāku darba tirgus funkcionēšanu; prasmīgāku darbaspēku, labāku darbavietu kvalitāti un darba apstākļus; darbavietu radīšana. Tajā tiek piedāvātas 13 rīcības ES līmenī šo prioritāro virzienu attīstīšanai. Piemēram, programmā nozīmīgākie pasākumi, kas vērsti uz iedzīvotāju grupu ar zemām prasmēm, ir:

- līdz 2011.gadam izveidot ietvaru „izglītība nodarbinātībai”, lai uzlabotu jauniešu vieglāku ieeju darba tirgū;
- skolu pametēju skaita samazināšana;
- ekspertu darba grupai jāizstrādā ieteikumi, lai uzlabotu lasīt un rakstītprasmes jauniešiem un pieaugušajiem.

Eiropas Arodbiedrību konfederācija (turpmāk – ETUC) atbalsta programmu „Jaunas prasmes un darbavietas” un norāda, ka visas Eiropas prioritātei ir jābūt – iedzīvotāju nodarbinātības veicināšana. Šobrīd vairāk kā agrāk ir nepieciešams, ka iedzīvotāji apgūst īstās prasmes, lai atrastu darbu. ETUC uzsver, ka:

- Eiropas spēja darboties globālajā ekonomikā nav tikai saistīta ar darbinieku prasmju uzlabošanu, bet gan ar iekļaujošu darba tirgu.
- Sociālie partneri jāiesaista nodarbinātības un prasmju nozaru padomēs, lai dalītos ar labo praksi un pieredzi.
- Virzībai uz mācību rezultātiem un neformālās izglītības un gūto prasmju atzīšanai ir jāatstāj pozitīva ietekme uz atalgojumu un darbinieku nodarbināmību. Tas veicinās darbinieku mobilitāti, jo prasmes vieglāk tiek atzītas, kas atvieglo arī darba devēju izpratni par prasmēm (ne tikai ņemot vērā kvalifikāciju);
- Lielāka uzmanība jāpievērš prasmju sertificēšanai, caurredzamībai, akreditācijai.
- Jāuzlabo pieeja tālākizglītībai un tālākai profesionālajai izglītībai.

Pētījumā „Prasmju uzlabošana mazkvalificētajiem: jauna vietējās politikas dienaskārtība” (2002) tika secināts, ka politikas dokumenti, kas ir vērsti uz prasmju uzlabošanu ekonomiski visnelabvēlīgākajām grupām (tai skaitā, mazkvalificētajiem un iedzīvotājiem ar zemām prasmēm), ir saistīti ar mūžizglītību, parādot, ka prasmju uzlabošana ir vairāk izglītības nekā nodarbinātības politikas sastāvdaļa, jo mūžizglītības programmas vairāk fokusējas uz indivīda vajadzībām un ne tik bieži uz pieprasījumu darba tirgū. Tomēr programma „Jaunas prasmes un darbavietas”, nodarbinātības politikas pamatnostādnes prasmju veicināšana ir tieši saistīta ar darba tirgu un nodarbinātības uzlabošanu, pieprasījuma darba tirgū plānošanu un „īsto” prasmju apgūšanu.

✓ **2010.gada 7.decembra Briges komunikē** izvirzīti sekojoši virzieni attiecībā uz mazkvalificēto darbinieku nodarbināmības uzlabošanu:

1) uzlabot apmācību sniedzēju un darba devēju sadarbību, lai apmācītu lielu daudzumu zemas kvalifikācijas darbinieku, kuriem ir zemāka izglītība par vidējo un kuri iegūtu, ja profesionālā izglītībā un apmācībās tiktu piedāvāta pamata prasmju apgūšana.

2) veikt specifiskas darbības, lai uzlabotu iesaistīšanos apmācībās, it sevišķi – tiem cilvēkiem, kas ir pārejas posmā darba tirgū (jauna darba meklēšana) un tām grupām, kurām ir

⁴ Jāuzsver, ka programma „Jaunas prasmes jaunām darbavietām” un programma „Jaunas prasmes un darbavietas” ir atšķirīgi dokumenti.

zema līdzdalība apmācībās, piemēram, sievietes, zemas kvalifikācijas un vecāki darbinieki. Valstīm ar investīciju palīdzību vajadzētu uzlabot mazkvalificētu darbinieku vecumā 25-64 gadi līdzdalības rādītājus mūžizglītībā.

Analizējot Eiropas politikas dokumentus attiecībā uz mazkvalificēto darbinieku prasmju paaugstināšanu, tiek secināts, ka bezdarbs un tā rezultātā lielā konkurence darba tirgū, jauno tehnoloģiju nepārtraukta attīstība jau ir radījusi izmaiņas darba tirgū, kas iedzīvotājiem rada nepieciešamību gan pēc prasmju paaugstināšanas, gan pēc „īsto” prasmju iegūšanas, lai tās labāk atbilst pašreizējām un nākotnes darba tirgus vajadzībām. Tādēļ nodarbinātības un izglītības politikām jābūt vērstām uz sekojošiem politikas virzieniem: 1) darbaspēka jauno prasību un prasmju pieņemšana un 2) prasmju neatbilstības prevencija (zemākus „izkritušo” rādītājus, karjeras konsultācijas, ārpus formālās izglītības gūto prasmju atzīšana, uz rezultātiem balstītu izglītību).

Lai nospraustos mērķus sasniegtu, ir jānodrošina apmācību pieeja iedzīvotājiem, īpaši mazkvalificētiem, dodot iespēju iegūt pamatkvalifikāciju un vēlāk dzīves laikā atjaunināt prasmes. Diemžēl maz politikas dokumentos pieminēta mācīšanās darbavietā jeb „mācos darot” nozīme, kas būtu efektīvāk jāizmanto mazkvalificētiem darbiniekiem, kas nelabprāt iesaistās formālā izglītībā. Kā arī šim apmācības veidam būtu vislielākais efekts, jo prasmes tiktu apgūtas reālā darba procesā.

Latvijas politikas plānošanas dokumenti

- ✓ Viens no nozīmīgākajiem politikas plānošanas dokumentiem Latvijā, kurš ir vērsts uz prasmju palielināšanu, ir **2007.gadā izstrādātās Mūžizglītības pamatnostādnes 2007.-2013.gadam**, kurās uzmanība pievērsta sociālam riskam pakļautiem iedzīvotājiem, tai skaitā cilvēkiem bez pamatzglītības un ar zemu pamatprasmju līmeni.

Mūžizglītības politikas rīcības virzieni, kas ir saistīti ar mazkvalificēto darbinieku prasmju paaugstināšanu, ir sekojoši:

- elastīgas otrās iespējas izglītības nodrošinājums atbilstoši vajadzībām (pēc mācību vietas; pēc īstenošanas kontakta formas (e-mācības, vakara, neklātienes mācības), pēc satura, pēc ilguma);
- veidot valsts ietekmes mehānismu izglītības un darba tirgus piedāvājuma un pieprasījuma atbilstības nodrošināšanai, līdzsvarojot izglītības piedāvājumu konkurētspējai, demokratizācijai un pašrealizācijai;
- izglītības sistēmā efektīvi koordinēt pieaugušo izglītības piedāvājumu;
- valsts atbalsts pieaugušo izglītības piedāvātājiem un pieaugušo formālās izglītības institūcijām, neformālās izglītības atbalsta institūcijām;
- ieviest neformālās izglītības un ikdienas mācīšanās rezultātu atzīšanas sistēmu.

Politikas rezultāti un to rādītāji

Elastīgas otrās iespējas izglītības, nodrošinājums atbilstoši vajadzībām (pēc mācību vietas; pēc īstenošanas kontakta formas (e-mācības, vakara,	Neklātienes, tai skaitā, e-mācību programmu skaita pieaugums formālajā un neformālajā izglītībā; (aktualizēto un jauno programmu palielinājums par 40%) Vakara/neklātienes vidusskolu vai attiecīgo programmu dienas skolās skaita pieaugums atbilstoši pieprasījumam; (programmu palielinājums par 7%)
--	--

neklātienēs mācības), pēc satura, pēc ilguma).	Otrās iespējas izglītības nodrošinājums vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs; (palielinājies izglītojamo īpatsvars par 7%)
	Pamata un vispārējās vidējās izglītības mācību programmu satura izstrāde atbilstoši vecuma grupai un dzīves pieredzei otrās iespējas izglītībā; (izstrādātas 15 jaunas mācību programmas)
	Izglītības, kultūras, sporta, medicīnas un sociālās aprūpes iestāžu, nodibinājumu un biedrību, citu institūciju iesaiste formālās un neformālās izglītības programmu skaita palielināšanā dzīves vietās (tai skaitā rehabilitācijas iestādēs, ieslodzījuma vietās, armijā un tml.). (programmu palielinājums par 5%)
Stiprināt izglītības atbalsta struktūru izveidi, iesaistot nepieciešamos speciālistus un nodrošināt informāciju un konsultācijas visiem iedzīvotājiem izglītības, profesijas un karjeras izvēlei;	Izglītības atbalsta struktūru, izglītības, profesijas un karjeras informācijas un konsultāciju centru skaita pieaugums; (izveidoti 48 karjeras izglītības un atbalsta centri)
	Izglītības atbalsta struktūru, informācijas un konsultāciju centru pakalpojumu skaita pieaugums; (īstenoti 150 karjeras izglītības projekti)
Formālās un neformālās, izglītības piedāvājums (tai skaitā pamata kompetenču apguve), īpaši sociālās atstumtības riskam pakļautajām iedzīvotāju grupām ar ierobežotām iespējām izglītības apguvē viņu dzīves darba vietās.	Pamata kompetenču izglītības programmu skaita pieaugums rehabilitācijas iestādēs, ieslodzījuma vietās, sporta, kultūras un medicīnas iestādēs; (programmu skaita pieaugums par 20%)
	Formālās un neformālās izglītības programmu skaita palielināšanās rehabilitācijas iestādēs, ieslodzījuma vietās, citās biedrībās un nodibinājumos, sporta, kultūras un medicīnas iestādēs; (programmu skaita pieaugums par 10%)
	Pamata kompetenču izglītības programmas pieaugušajiem pietuvināti dzīves vietām; (izglītots 20 000 cilvēku)
	Palielinājies strādājošo skaits, kas mācās ar darba devēju atbalstu; (izglītoto personu skaita pieaugums 10%)
	Sociālās iekļaušanas programmas – IT izmantošanas pamatu apmācība ikvienam, īpaši vecākajai paaudzei, bezdarbniekiem, personām ar funkcionāliem traucējumiem un citām sociālās atstumtības riskam pakļautām iedzīvotāju grupām. (izglītoto personu pieaugums 10%)
Ieviest neformālās izglītības un ikdienas mācīšanās rezultātu atzīšanas sistēmu.	Valstī ir noteikta neformālās izglītības atzīšanas un prasmju novērtēšanas kārtība, kas tiek izstrādāta struktūrfondu nacionālās programmas „Vienotas kārtības izstrāde profesionālās izglītības kvalitātes paaugstināšanai un sociālo partneru iesaistei un izglītošanai” ietvaros.

Pētījumā „Zemas prasmes: Eiropas problēma” (2000) kā galvenās problēmas izglītības sektorā tika norādītas, ka daudzās Eiropas skolās jaunieši netiek pietiekoši/motivēti sagatavoti izglītības turpināšanai, bet tiem, kuriem ir izveidojusies nepatika pret izglītības turpināšanu, tā ir izveidojusies no personiskās pieredzes skolā. Tādēļ skolām ir jākoncentrējas uz minimālu līmeni visiem, nevis jākoncentrējas uz tiem, kas stājas augstskolās. Pieaugušo izglītība ir neveiksmīga, tādēļ, ka tā kopē skolu sistēmu un tā ir nepieejama pieaugušajiem. Latvijas politikas izstrādātājiem būtu jākoncentrējas vairāk uz sākotnējās izglītības kvalitātes nodrošināšanu un izglītības turpināšanas motivēšanu.

Līdzīgi kā ES arī Latvijā eksperti ir norādījuši, ka vērojama ievērojama neatbilstība starp darba tirgus piedāvājumu un pieprasījumu, lai to novērstu, ir:

- jāsabalansē izglītības sistēmas struktūra, lai tā atbalstu ilgtermiņa tautsaimniecības pieprasījumam;

- jāturpina iesāktais darbs mūžizglītības attīstīšanā, kas ietver sevī gan strādājošo kvalifikācijas paaugstināšanu, gan bezdarbnieku un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju apmācību, gan arī pārkvalifikāciju no vienas profesiju grupas uz citu;
- nepieciešams informēt sabiedrību (darba devējus un potenciālos darba ņēmējus) par tendencēm darba tirgū, lai tā dalībnieki var ātrāk reaģēt uz notiekošām izmaiņām.

Mazkvalificētie darbinieki Latvijā

Latvijā nav oficiālas mazkvalificētā darbinieka definīcijas. Neskatoties uz to, ka nav oficiālas definīcijas – jēdziens „mazkvalificēts darbaspēks” tiek lietots dažādās diskusijās, politikās un pētījumos attiecībā uz minimālo darba algu, nodarbinātības politiku un pat imigrācijas politikā. Latvijā par mazkvalificētiem darbiniekiem tiek uzskatīti tie, kas strādā zemas kvalifikācijas darbus, nevis pēc to iegūtās izglītības. Konkrētas valsts iniciatīvas mazkvalificētu darbinieku prasmju uzlabošanai – nav paredzētas, tomēr Nodarbinātības valsts aģentūras (turpmāk –NVA) organizētie aktīvie nodarbinātības pasākumi ir vērsti uz šīs grupas iesaisti, piemēram, pasākumā – subsidētās darba vietas un algotie pagaidu darbi (līdz 2009.gadam).

Latvijā mazkvalificēts darbinieks ir darbinieks, kurš tiek nodarbināts Latvijas Profesiju klasifikatorā norādītajā profesiju grupā Nr.9 (vienkāršās profesijas). Šīs pamatgrupas darbinieki izpilda vienkāršus un monotonus darbus vai mehāniskas darba operācijas, lietojot rokas instrumentus un bieži arī fizisku spēku. Saskaņā ar Latvijas Profesiju klasifikatoru šīs grupas profesijas dalās sekojošās galvenās grupās: apkopēji un palīgi mājas darbos, lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības strādnieki, raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki, pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki, ielu strādnieki un ielu pārdevēji, un atkritumu savācēji un citu vienkāršo profesiju strādnieki. Galvenās nozares ir ieguves rūpniecība, būvniecība, lauksaimniecība, zivsaimniecība, ražošana un citas jomas.

Tomēr, saskaņā ar Eiropas Komisijas (2008) definīciju - mazkvalificētie darbinieki ir tie, kuri strādā vienkāršās profesijās jeb ISCO 5.-9.grupā norādītajās profesijās. Tas nozīmē, ka Latvijā ir vairāk mazkvalificētie darbinieki ne tikai vienkāršo profesiju 9.grupā, bet arī Profesija klasifikatora norādītajās 5., 6., 7. un 8.grupā, kur daudzās profesijās tiek prasītas minimālas priekšzināšanas vai prasmes. Piemēram, 6.grupas apakšgrupā – mežkopji un tiem radniecīgu profesiju darbinieki, minētas tādas profesijas kā malkas skaldītājs, koku krāvējs, koksnes šķīrotājs, atsveķotājs u.tml. Tādēļ arī precīzi noteikt, cik Latvijā iedzīvotāji tiek nodarbināti mazkvalificētās profesijās, ir praktiski neiespējami.

Nodarbinātie iedzīvotāji pēc profesijas 2009.gadā, tūkstoši, %

Pavisam	tūkstoši	%
Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	131.9	13.4
Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	44.1	4.5
Kvalificēti strādnieki un amatnieki	120.8	12.2
Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	91.2	9.2
Vienkāršās profesijas	126.9	12.9

Datu avots: Centrālās statistikas pārvaldes 2006.gada apsekojuma rezultāti.

Mazkvalificēto darbinieku skaits attiecībā pret kopējo darbaspēka daudzumu nav precīzi nosakāms. 2009.gadā no 986,7 tūkstošiem nodarbināto 126,9 tūkstoši iedzīvotāju (12,9%) bija nodarbināti vienkāršajās profesijās. Tomēr mazkvalificēto darbinieku skaits ir lielāks, jo daļa no pakalpojumu un tirdzniecības darbiniekiem, kvalificētiem lauksaimniecības un zivsaimniecības darbiniekiem, kvalificētiem strādniekiem un amatniekiem, iekārtu un mašīnu operatoriem un

izstrādājumu montieriem pēc prasmēm un darbībām, kas nepieciešamas attiecīgajā profesijā – ir pieskaitāmi pie mazkvalificētiem darbiniekiem.

Izglītība netiek tiešā veidā ņemta vērā, nosakot indivīda kvalifikācijas atbilstību mazkvalificētām profesijām. Tiek apskatīts indivīda ieņemamais amats, darba izpildes kvalitāte un indivīda prasmes. Ir pieņemts ka cilvēki cenšas atrast savai izglītībai un prasmēm atbilstošu darbu, un vienkāršās profesijās nav nepieciešams augsts izglītības līmenis. Realitātē nereti darbinieku izglītība ir augstāka, nekā to prasa uzdotais darbs un otrādi.

Latvijas nodarbinātie iedzīvotāji dalījumā pēc izglītības līmeņiem 2009.gadā, tūkst.,%

	tūkstoši	%
Pavisam	986.7	100.0
Augstākā izglītība	293.0	29.7
Arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība	349.7	35.4
Vispārējā vidējā izglītība	240.9	24.4
Pamatizglītība	99.5	10.1
Zemāka par pamatizglītību	3.4	0.3

Datu avots: Centrālās statistikas pārvaldes datu bāze.

No visiem nodarbinātajiem, 2009.gadā bija 10,4% bija pamatskolas vai nepabeigta pamatskolas izglītība, kas ir samērā labs rādītājs, salīdzinot ar ES vidējo rādītāju. Tomēr, kā jau iepriekš tika minēts - izglītība netiek tiešā veidā ņemta vērā, nosakot indivīda kvalifikācijas atbilstību mazkvalificētām profesijām, un nereti realitātē darbinieku izglītība ir augstāka, nekā to prasa uzdotais darbs. Tas nozīmē, ka Latvijā 2009.gadā 102,9 tūkstošiem nodarbināto bija pamatskolas vai zemāka izglītība, bet vienkāršo profesiju grupā strādāja 126,9 tūkstoši darbinieku. *Tas nozīmē, ka Latvijas darba tirgū mazkvalificētās profesijās tiek nodarbināti ne tikai darbinieki ar zemām prasmēm un izglītību, bet arī darbinieku ar vidēju vai augstu izglītību.*

Bruto darba samaksa vidēji mēnesī 2006.gadā, dalījumā pēc profesijām un pēc dzimuma, latī

	Pavisam	Sievietes	Vīrieši
Pavisam	321	300	347
PAKALPOJUMU UN TIRDZniecības darbinieki (5)	194	176	247
KVALIFICĒTI LAUKSAIMniecības UN ZIVSAIMniecības darbinieki (6)	199	194	206
KVALIFICĒTI STRĀDnieki UN AMATnieki (7)	255	205	269
IEKĀRTU UN MAŠĪNU OPERATORI UN IZSTRĀDĀJUMU MONTIERI (8)	256	242	260
VIENKĀRŠĀS PROFESIJAS (9)	185	161	221

Datu avots: Centrālās statistikas pārvaldes 2006.gada apsekojuma rezultāti.

Darbinieka atalgojumu ietekmē tas, kādu darbs ir jāveic, kādas prasmes un zināšanas tajā jāpielieto. Jo mazāk prasmes ir nepieciešamas, jo zemāks atalgojums. Centrālās statistikas pārvaldes dati parāda, ka 2006.gadā viszemākais atalgojums bija vienkāršo profesiju grupā. Pilnīgi visās mazkvalificētajās profesijās atalgojums bija zem vidējā valsts līmeņa. Šī tabula

parāda, ka mazkvalificētie darbinieki saņem ievērojami mazāk kā citas (augstākas) kvalifikācijas darbinieki.

Darbinieku skaita sadalījuma pa vecuma grupām un izglītības līmeņiem 2006.gada oktobra beigās, tūkstoši cilvēku

	Pavisam	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-74	75 un vairāk
Pavisam	975.8	13.5	186.0	225.0	254.6	205.3	77.6	14.8	4.8
Zinātniskais grāds	5.4	-	0.1	0.6	1.2	1.8	1.4	0.3	0.1
Akadēmiskā izglītība vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība	277.8	...	49.7	69.0	76.4	56.7	21.5	3.2	1.2
Pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība (koledža)	47.4	0.1	15.7	12.2	10.8	6.4	1.8	0.3	0.0
Profesionālā vidējā izglītība	302.0	2.8	47.2	73.1	87.7	66.3	21.7	2.5	0.8
Vispārējā vidējā izglītība	268.6	6.8	59.9	58.1	66.0	55.1	19.7	2.2	0.8
Pamatizglītība, ieskaitot profesionālo pamatizglītību	70.4	3.7	12.8	11.2	11.8	17.8	10.7	1.7	0.6
Sākumskolas izglītība	3.7	0.1	0.5	0.7	0.5	1.1	0.7	0.1	0.1
Zemāka par sākumskolas izglītību, nav skolas izglītības	0.5	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0

Datu avots: Centrālās statistikas pārvaldes 2006.gada apsekojuma rezultāti.

Augstāk esošā tabula „Darbinieku skaita sadalījuma pa vecuma grupām un izglītības līmeņiem 2006.gada oktobra beigās” parāda, ka *Latvijā 2006.gadā 74,6 tūkstošiem jeb 7,6% nodarbināto bija pamatskolas un zemāka izglītība. Visvairāk nodarbināto ar zemām prasmēm ir vecuma grupā 60-69 gadi, kur šī grupa veido 14,8% strādājošo.* Šie dati liecina, ka starp vecāka gadagājuma darbiniekiem ir visvairāk ar zemu izglītību un, visticamāk, arī prasmēm.

Bruto darba samaksa vidēji mēnesī pa izglītības līmeņiem 2006.gadā, latī

	Pavisam	Sievietes	Vīrieši
Pavisam	321	300	347
Zinātniskais grāds	769	746	785
Akadēmiskā izglītība vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība	486	445	558
Pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība (koledža)	346	316	386
Profesionālā vidējā izglītība	255	229	282
Vispārējā vidējā izglītība	242	211	276
Pamatizglītība, ieskaitot profesionālo pamatizglītību	209	173	234
Sākumskolas izglītība	248	205	273
Zemāka par sākumskolas izglītību, nav skolas izglītības	203	166	235

Datu avots: Centrālās statistikas pārvaldes 2006.gada apsekojuma rezultāti.

Centrālās statistikas pārvaldes dati rāda, ka atalgojumu ietekmē ne tikai profesija, kurā darbinieks tiek nodarbināts, bet arī iegūtais izglītības līmenis. *Viszemāko darba samaksu 2006.gadā saņēma tie, kuriem bija nepabeigta pamatskola vai kuriem nebija skolas izglītības vispār. Tas nozīmē, ka darbinieki ar zemu izglītības līmeni (ar pamatskolas vai zemāku) saņem viszemāko atalgojumu attiecībā pret darbiniekiem ar citu izglītības līmeni un visvairāk var tik pakļauti nabadzības riskam. Jāpiemin, ka saskaņā ar Eurostat datiem, 2009.gadā Latvijā 11,2% strādājošie saskārās ar nabadzības risku.* Diemžēl sievietes visās izglītības grupās saņēma zemāku darba samaksu salīdzinot ar vīriešiem attiecīgajās grupās.

Mazkvalificēti bezdarbnieki/darba meklētāji un nodarbinātības pasākumi

Latvijas darba meklētāji dalījumā pēc izglītības līmeņiem 2009.gadā, tūkst.,%

	tūkst.	%
Pavisam	200.7	100.0
Augstākā izglītība	26.0	12.9
Arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība	68.6	34.2
Vispārējā vidējā izglītība	61.3	30.5
Pamatizglītība	42.3	21.1
Zemāka par pamatizglītību	2.6	1.3

Datu avots: Centrālās statistikas pārvaldes datu bāze.

Zināšanas, prasmes un kvalifikācija nosaka indivīda iespējas sekmīgi iekļauties darba tirgū un aktīvi darboties sabiedrībā. Kopš deviņdesmito gadu sākuma bezdarbs starp mazkvalificētiem darbiniekiem ir tikai palielinājies, salīdzinot ar augstāk kvalificētiem darbiniekiem.

Aplūkojot statistikas datus par darba meklētājiem, 2009.gadā darba meklētāji ar pamatskolas vai zemāku izglītību sastādīja 22,4% darba meklētāju. Reģistrēto bezdarbnieku skaits sadalījumā pa profesijām pēc pēdējās nodarbošanās 2010.gada novembra beigās (lielākais skaits): palīgstrādnieks – 9 094, mazumtirdzniecības veikala pārdevējs – 8217, apkopējs – 4 661, automobiļa vadītājs – 2 334, sētnieks – 2 141, apsargs – 2 002, pavārs – 1703, celtnieks – 1 551, pārdevējs konsultants – 1 305, krāvējs (roku darbs) – 1 160. *NVA dati parāda, ka lielākā daļa bezdarbnieku ir bijuši nodarbināti mazkvalificētos darbos, kur ir zemas prasmju un zināšanu prasības. Ja darbinieks tiek nodarbināts neatbilstoši savam prasmju līmenim- ar laiku viņš zaudē savas esošās zināšanas.*

Latvijā kā jebkurai iedzīvotāju grupai, mazkvalificētajiem iedzīvotājiem ir pieejama bezmaksas vispārējā vidējā izglītība un profesionālā izglītība, kuru ietvaros ir izveidotas pielāgotas izglītības programmas tiem, kam ir grūtības apgūt pamata vispārīgās programmas, piemēram, profesionālā tālākizglītība (2.līmeņa profesionālās kvalifikācijas ieguve), īstenojama pēc pilnīgas vai daļējas pamatizglītības programmas apguves, vispārējās pamatizglītības pedagoģiskās korekcijas (izlīdzinošās izglītības programmas 9.klasei) programmas u.tml.

Lai veicinātu nodarbinātību, cilvēka spējām un interesēm atbilstošas profesijas izvēli un konkurētspējas palielināšanos darba tirgū, NVA organizē valsts apmaksātus nodarbinātības pakalpojumus. NVA īstenotie nodarbinātības pasākumi ir iedalāmi piecās kategorijās: sabiedriskie darbi, apmācības un citi konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi, pasākumi komercdarbības un pašnodarbinātības uzsākšanas veicināšanai, subsidētās darba vietas visnelabvēlīgākajā situācijā esošajiem bezdarbniekiem, mūžizglītības aktivitātes. Nodarbinātības pasākumu veidi ir noteikti Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma 3. un 3.1 pantā, bet to detalizētāks apraksts minēts Ministru kabineta 2008.gada 10.marta noteikumos Nr.166 "Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenošanu izvēles principiem", kuros noteikta kārtība, kādā tiek īstenoti un organizēti nodarbinātības pasākumi.

Arī Latvijā, līdzīgi kā citās ES valstīs, krīzes laiks darba tirgū tiek izmantots, lai paaugstinātu darbaspēka prasmes ilgtermiņā- piedāvājot pārkvalifikācijas un kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumus.

Pasākums, kas vērsts uz mazkvalificētu iedzīvotāju prasmju uzlabošanu ir subsidētā nodarbinātība, kur personas, kas nav ieguvušas vispārējo vidējo izglītību vai profesionālo kvalifikāciju ir noteikta kā viena no mērķa grupām. Pasākuma laikā nelabvēlīgākā situācijā esošs

bezdarbnieks saņem dotāciju 50% apmērā no minimālās mēneša darba algas. 2008.gadā pasākuma ietvaros izveidotas 563 darbavietas, 2009.-377, 2010.gada 11mēnešos – 1050.

Nemot vērā, ka šajā pasākumā dalībniekam ir iespēja attīstīt galvenās darba prasmes, ko apmācību laikā nav iespējams iegūt, šim pasākumam ir augstāka atdeve mazkvalificētā darbinieka nodarbināmības uzlabošanā. Pasākuma nozīmīgumu pamato arī pētījumā „Mācīšanās ietekme uz bezdarbniekiem un uz mazkvalificētiem pieaugušajiem” (2006) secinātais, ka programmas, kas bija vairāk fokusētas uz nodarbinātību bija veiksmīgākas darba atrašanā mazkvalificētiem dalībniekiem, salīdzinoši nekā uz izglītību fokusētās programmas.

NVA nodarbinātības pakalpojumi, karjeras konsultācijas ir mērķētas uz visiem bezdarbniekiem un darba meklētājiem, bezdarba riskam pakļautām nodarbinātām personām, mūžizglītības pasākums, tai skaitā arī mazkvalificētiem darbiniekiem, tiem, kuriem trūkst darba pieredze, ir zema izglītība vai grūtības iekļauties darba tirgū.

Arī Eiropas pētījuma „Kuram ir nepieciešama prasmju uzlabošana? Zemu prasmju un mazkvalificēti darbinieki ES” (2008) ir norādīta aktīvās nodarbinātības pasākumu palīdzības-karjeras konsultācijas, darba meklēšanas atbalsts, subsidētā nodarbinātības, nozīme mazkvalificēto darbinieku prasmju attīstīšanā un veiksmīgākā iesaistīšanā darba tirgū. Otrs virziens ir - uzlabot kvalifikācijas līmeni, galvenokārt koncentrējoties uz jauniem cilvēkiem (nodrošinot pieeju izglītībai, atbalsts tiem, kas izkrituši no izglītības sistēmas – prakses vietas un iespēja atgriezties sākotnējā profesionālajā izglītībā, ESF atbalsts apmācībām, ārpus formālās sistēmas apgūto prasmju atzīšana), kā arī iesaistot sociālos partnerus (piedaloties programmu izstrādē, pašu piedāvātās apmācības, darba apstākļu uzlabošana, piedaloties prasmju atzīšanā, veicinot viņu motivāciju piedalīties apmācībās).

Sociālie partneri Latvijā nav izstrādājuši speciālu programmu mazkvalificēto darbinieku apmācību veicināšanai, tomēr, saskaņā ar Latvijas likumdošanu visi politikas pasākumi un likumdošanas aktivitātes, kas skar sabiedrības labklājību, nodarbinātību un izglītību, ir jāapspriež ar sociālajiem partneriem, kas tiek iesaistīti darba grupās, kas izveidotas, lai izstrādātu politikas un likumdošanas dokumentus. Privātie uzņēmumi ievieš savu politiku neatkarīgi, parasti uzņēmuma personāla politikas ietvaros.

Nozīmīgākā problēma mazkvalificēto darbinieku prasmju uzlabošanā ir, ka organizācijās nav vienlīdzīga pieeja prasmju uzlabošanai. Tās vairāk saņem augstāk kvalificēti nekā zemākas kvalifikācijas darbiniekiem un ka valstu aktīvās nodarbinātības politikā bieži vien nav speciāli tendētu pasākumi mazkvalificētiem bezdarbniekiem.

Pētījumā „Prasmju uzlabošana mazkvalificētajiem: jauna vietējās politikas dienaskārtība” (2002) tiek piedāvāti sekojoši risinājumi/pasākumi:

1) *Uz darba devējiem orientētie pasākumi:* Darba devēju stimulēšana parasti piedāvājot finanšu atbalstu – pabalstu vai subsīdijas darbinieku apmācībām; Ētiska un atbalstoša stimulēšana, piemēram, akcentējot korporatīvo sociālo atbildību apmācību nodrošināšanā; Iesaistot darba devējus izglītības sistēmā, piemēram, izveidojot nozaru prasmju padomes.

2) *Uz darbiniekiem orientētie pasākumi:* Finanšu atbalsts; Pieredzes apmaiņa un darbinieku attīstības shēmas; Piedāvājot elastīgu mācību vidi, piemēram, formāla apmācību vide, piemēram, apmācības klasē, ir bremzējošas mazkvalificētiem darbiniekiem, piedāvājot mentorus vai padomdevējus.

Arodbiedrību loma mazkvalificēto darbinieku apmācībā

Sociālie partneri – gan darba devēji, gan arodbiedrības, ir ieinteresēti darbaspēka profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanā. Daudzi darba devēji piedāvā apmācības un darba pieredzi. Arī daudzās arodbiedrībās arvien vairāk tiek ieviestas biedru apmācību sistēmas.

Turklāt, sociālie partneri tiek iesaistīti arī citos pasākumos, piemēram, izstrādājot ārpus formālās izglītības gūto prasmju atzīšanas sistēmas, uzlabojot darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo bāzi, nosakot minimālo darba algu, kas tiešā veidā skar mazkvalificētu darbaspēku.

Pētījumā „Mazkvalificētie darbinieki Eiropā” (2009) norādītas vairākas sociālo partneru, tai skaitā arodbiedrību, iniciatīvas mazkvalificētā darbaspēka apmācībās. Piemēram, Dānijā, 2007.gadā, kad bija kvalificēta darbaspēka trūkums, tika noslēgta trīspusējā vienošanās par pieaugušo izglītību un tālākizglītību tieši mazkvalificētiem darbiniekiem. Valdība piešķirta līdzfinansējumu darba devēju apmācībām. Norvēģijas arodbiedrību konfederācija (Landsorganisasjonen i Norge, LO) un Norvēģijas uzņēmumu konfederācija (Næringslivet Hovedorganisasjon, NHO) vienojās par rīcības plānu 1990.gadu beigās, kur viens no punktiem bija attiecināms uz mazkvalificētiem darbiniekiem – vidējās izglītības pabeigšana tiem, kas vecāki par 25 gadiem. Līdz 2006.gadam šajā programmā piedalījās vairāk kā 80 tūkstoši darbinieku. Neskatoties uz zemu kvalifikāciju, salīdzinoši nedaudzī no tiem, kas piedalījās programmā, bija nodarbināti zemas kvalifikācijas nozarēs, piemēram, vairumtirdzniecībā un mazumtirdzniecībā, viesnīcu un restorānu, un transporta nozarē.

Bulgārijā, arodbiedrības aicināja uzlabot vienlīdzīgu piekļuvi apmācībai darba vietā un izveidoja īpašus fondus, lai turpinātu profesionālo izglītību mazkvalificētiem darbiniekiem.

Sociālajiem partneriem ir arī acīmredzama interese uzlabot darba apstākļus šiem darba ņēmējiem. Paaugstināt darbaspēka kvalifikācijas līmeni noteikti ir visu sociālo partneru interesēs, jo tas ir būtisks nosacījums, lai attīstītos darba tirgus un ekonomika. *Tomēr mazkvalificētu darbinieku problēma ir ne tikai faktiskās iespējas darba tirgū un piekļuve apmācībām, bet arī pašu darbinieku vēlme izmantot šīs iespējas. Iespējams, ka arodbiedrības var veicināt šo darbinieku motivāciju un pašapziņu, lai viņi piekristu piedalīties, piemēram, apmācībās. Viens no veidiem ir iekļaut apmācības koplīgumā kā pamata sastāvdaļu.*

Diemžēl T. Dundona un D. Eva pētījuma „Arodbiedrība un pārrunas par prasmēm” (1998) dati liecina, ka apmācības arodbiedrībās nav pastāvīgās pārrunu stratēģijās, pārsvarā apmācības uzņēmumos ir saistītas ar kādiem notikumiem, piemēram, jaunas tehnoloģijas ieviešanu uzņēmumā. Pētījumā norādīts, ka *„kamēr mazliet mazāk par pusi arodbiedrību norāda, ka apmācības ir daļa no koplīguma pārrunām, tomēr apmācības koplīgumos tiek iekļautas samērā reti”*.

Arodbiedrības apmācībās iesaistās divos veidos – pašas apmācot biedrus un/vai piedaloties uzņēmuma darbinieku (tai skaitā, biedru) apmācībās. Arodbiedrību apmācību mērķi var būt vērsti divos virzienos, pirmkārt, lai veicinātu biedru nodarbinātību caur prasmju veicināšanu, otrkārt, *lai mazinātu nevienlīdzību apmācību pieejamībai darbavietā*. Šīm aktivitātēm ir jābūt vērstām gan uz darbavietas jeb nodarbinātības saglabāšanu, gan uz vieglāku nākamās darbavietas atrašanu, īpaši darbavietas reorganizēšanas procesā. Tādēļ arodbiedrības var uzņemties zināmu lomu mazkvalificēto darbinieku pieeju apmācībām uzlabošanu.

Viens no nozīmīgākiem prasmju attīstīšanas veidiem ir „mācīties darot”. Darbavietā darbinieks ne tikai apgūst jaunākās tehnoloģijas, bet arī neformālās jeb sociālās prasmes. Tādēļ mācīšanās ikdienā ir vitāli nozīmīga.

D.Strauds un P. Fairbrozers savā darbā „Mācību darbavietā nozīme arodbiedrībām” uzsver, ka mācīšanās darbavietā ir viens no veidiem, kā darbinieki iegūst prasmes un uzlabo kvalifikāciju, kas veicina nodarbinātību.

Saistība starp izglītību un ekonomikas izaugsmi bieži vien ir pārspīlēta, tomēr apmācība darbavietā bieži vien ir uzņēmumu modernizācijas pamatā. Šīs apmācības darbojas arī kā aizsardzība pret bezdarbu. Tomēr ne katrā darbavietā mācīšanās ir pieejama. Kā arī apmācību pieejamība bieži vien ir ierobežota, īpaši mazkvalificētam darbaspēkam. Šeit noteiktu lomu var uzņemties arodbiedrības, piemēram, šāds veiksmes stāsts ir par arodbiedrību darbu Lielbritānijā, kur sadarbībā ar valdību un uzņēmējiem biedriem tiek piedāvātas apmācības (programma „Arodbiedrību apmācību pārstāvis”).

D.Strauda un P. Fairbrozera pētījumā „Mācību darbavietā nozīme arodbiedrībām” secināts, ka arodbiedrības maz ietekmē apmācības darbavietā, pat ja arodbiedrība ir spēcīga. Galvenais iemesls ir, ka kolektīvajās pārrunās ir ierobežots jautājumu loks un pat reorganizācijas gadījumā ir citi nozīmīgāki jautājumi. Lai darbinieku (biedru) izglītību un nodarbināmības uzlabošanu izvirzītu par prioritāriem jautājumiem – ir jāmaina arodbiedrību mērķi.

Pārsvārā vidēja vecuma un ilgi kalpojoša darbaspēka galvenā mācīšanās uzņēmumā ir neformālā, piemēram, mācoties darot. Un šajā apmācību veidā arodbiedrību iesaiste ir maza. Kā viens no faktoriem ir arī tas, ka arodbiedrības nav daudzās darbavietās. Piemēram, P.Kostīnes un T.N. Garavana pētījumā (1995) „Arodbiedrību attieksme pret apmācībām un attīstību” norāda, ka galvenās prioritātes arodbiedrībām tradicionāli galvenokārt ir saistītas ar atalgojumu un darba apstākļu saglabāšanu vai uzlabošanu. Tādēļ apmācības netiek uzskatītas par prioritāru jautājumu lielākā daļā arodbiedrību, kurās ir samērā daudz tieši nekvalificēts un mazāk kvalificēts darbaspēks. Pārsvārā apmācības tika vērstas uz specifisku, ar darbu saistītu prasmju apgūšanu.

Jaunu tehnoloģiju ieviešanai ir bijusi īpaši būtiska ietekme uz arodbiedrību nostāju par apmācībām, jo tehnoloģiskās izmaiņas diktē pastāvīgu prasmju uzlabošanas nepieciešamību. Darba tirgus pieprasījums pēc jaunākām prasmēm nosaka arī atalgojuma apmēru, kas ir viens no arodbiedrību pamatjautājumiem. Šis ir viens no nozīmīgākajiem faktoriem, kādēļ arodbiedrību pārrunās arvien biežāk tiek iekļauts jautājums par apmācībām.

Tomēr ir svarīgi uzsvērt, ka apmācības skar darbaspēka elastīgumu, mobilitāti un nodarbinātību, kas īpaši nepieciešams mazkvalificētiem darbiniekiem.

Lai veicinātu apmācības mazkvalificētiem darbiniekiem, arodbiedrības koplīgumos var iekļaut sekojošus jautājumus:

1. diskriminācijas un nevienlīdzības novēršana attiecībā uz apmācību iespējām;
2. specifisku prasmju nodrošināšana konkrētām profesijām, kur nepieciešama regulāra jaunāko tehnoloģiju apgūšana;
3. apmācību nodrošināšana atlaišanas, nozares reorganizācijas gadījumā;
4. izvairīties no darbaspēka polarizācijas.

Jau 1995.gada pētījumā „Arodbiedrību attieksme pret apmācībām un attīstību” tika secināts, ka darbiniekiem ar augstāku izglītību vairāk piedalās apmaksātās apmācībās; ka augstākā līmeņa darbiniekiem, kuri nestrādā fizisku darbu un kvalificētiem roku darba darītājiem ir lielāka iespēja saņemt apmācību nekā to mazāk kvalificētiem kolēģiem. Lai šīs tendences mainītu, arodbiedrības ar koplīgumu palīdzību var aicināt darba devējus ievērot sociālo atbildību, piedāvājot apmācības mazkvalificētiem darbiniekiem.

Lai gan bieži vien koplīgumos formāli nav ietverti apmācību līgumu, tomēr arodbiedrībām ir būtiska nozīme apmācību politikā un tās ieviešanā visos līmeņos. *Arodbiedrības var ietekmēt valsts izglītības politikas jomās, sevišķi veicināt likumdošanas pasākumus, lai atbalsētu apmācību un attīstības iespējas darbiniekiem, piemēram, arodbiedrības profesionālās izglītībā var iesaistīties sekojoši: identificēt nepieciešamās profesionālās izglītības apmācību vajadzības un piedalīties mācību programmas izstrādē, lai paplašinātu darbinieku prasmes un elastīgumu, izstrādātu pamatiemaņas.*

Dž. Pajanes pētījumā „Mūžizglītība: nacionālās arodbiedrības stratēģija globālā ekonomikā” secināts, ka apmācības darbavietā ir kļuvis viens no nozīmīgākajiem arodbiedrību pārrunu jautājumiem, lai nodrošinātu biedriem nodarbinātības iespējas gan tagadnē, gan nākotnē.

Palīdzot darbiniekiem nodrošināt nodarbinātības stabilitāti vai karjeras izaugsmi caur apmācību organizēšanu, arodbiedrībām apmācības ir efektīvs veids, kā piesaistīt jaunus biedrus. Ja arodbiedrības apmācības iekļauj kā noteiktu savu rīcības virzienu, līdzīgi kā atalgojums, darba apstākļi, tad arodbiedrības ar apmācību palīdzību var veicināt jauna tēlu veidošanos.

Kopumā arodbiedrības var veicināt darba devēju izpratni, ka apmācības ir ne tikai īstermiņa investīcijas darbiniekā, bet ilgtermiņa ieguldījums. Arodbiedrībām ir jāuzņemas lielāka

loma apmācību popularizēšanā – informējot gan darba devējus, gan biedrus par apmācību nozīmīgumu, iekļaujot šo jautājumu koplīgumu slēgšanas rokasgrāmatās, organizējot tikšanās, darba grupas, kā arī vērojot uz vienlīdzīgas pieejas apmācībām nodrošināšanu, lai izvairītos no darbaspēka polarizācijas.

Izmantotā literatūra

1. Council conclusions of 9.3.2009 and 7.6.2010. 'New Skills for New Jobs: Action Now' Expert Group Report, Feb. 2010.
2. Commission of the European Communities. Communication from the Commission. Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. (COM(2001) 678 final), Brussels, 21.11.2001.
3. Commission presents plan to close skills gap. 24 November 2010. <http://www.euractiv.com/en/socialeurope/commission-presents-plan-close-skills-gap-news-499954>
4. Dean Stroud, Peter Fairbrother. The importance of workplace learning for trade unions: a study of the steel Industry. Studies in Continuing Education, Vol. 30, No. 3, November 2008, 231_245
5. Eiropadome. 2010. gada 25. un 26. marta Secinājumi. EUCO 7/10. Briselē, 2010. gada 26.martā.
6. Eiropas Komisijas paziņojums. Prasmju un darbavietu speciālisti aicina rīkoties. 04.02.2010.
7. Eiropas Kopienu Komisija. Komisijas paziņojums Jaunas prasmes jaunām darba vietām. Saskaņotu darba tirgus vajadzību un prasmju plānošana. COM(2008) 868. 16.12.2008.
8. Eiropas Kopienu Komisija. Rīcības plāns pieaugušo izglītībai. „Mūžu dzīvo — mūžu mācies”COM(2007) 558. Briselē, 27.9.2007.
9. ES priekšlikums “Jaunas prasmes jaunām darba vietām”. Kopsavilkums iedzīvotājiem - http://ec.europa.eu/education/news/cs/skills_lv.pdf
10. Eiropas Kopienu Komisija. Komisijas paziņojums Atjaunināta stratēģiskā sistēma Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā. Briselē, COM(2008) 865. 16.12.2008.
11. Eiropas Savienības Padome. Padomes secinājumi par stratēģisku sistēmu Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā ("ET 2020") Briselē, 2009. gada 13.maijā.
12. Eiropas Savienības Padome. Projekts Padomes un Padomē sanākušo dalībvalstu valdību pārstāvju secinājumiem par prioritātēm ciešākai Eiropas sadarbībai profesionālās izglītības un apmācības jomā laikposmam no 2011. gada līdz 2020.gadam pieņemšana.(15010/10). Briselē, 2010. gada 22. oktobrī (29.10).
13. ETUC. For New Skills and Jobs – For a New Labour Market. 25.11.2010.
14. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Low qualified workers in Europa. 2009, pp. 48.
15. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Maija Lyly-Yrjänäinen) Who needs up-skilling? Low-skilled and low-qualified workers in the European Union. 07 November, 2008, pp.36.
16. *European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission* The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020, 7 December 2010.
17. John Payne. Lifelong learning: a national trade union strategy in a global economy. Int. J. of Lifelong education, Vol. 20, No. 5 (September- October 2001), 378–392.pp.

18. Materials from Foundation Seminar Series 2010. Session One: Skills development in Europe: challenges and actions, 6-8 December 2010, Dublin, Ireland.
- 19.
20. McIntosh S and Steedman H “Low Skills: A Problem for Europe”, published by DG Research of the European Commission, Brussels, 2000. Pp.86.
21. New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission. February 2010, pp.36.
22. Organisation for Economic Co-operation and Development. Upgrading the skills of the low – qualified: a new local policy agenda. DT/LEED/DC(2002)5, 22 May, 2002, pp. 46.
23. *Pat Costine, Thomas N. Garavan* .Trade union attitudes to training and development: the road to a more positive and proactive approach? *Journal of European Industrial Training*, Vol. 19 No. 10, 1995, pp. 38-44.
24. Sally Dench, Jim Hillage and Pam Coare. The impact of learning on unemployed, low-qualified adults: A systematic review. Research Report No 375, 2006. Pp. 136.
25. Tony Brown. Organising learning: informal workplace learning in a trade union child-care campaign. *Journal of Workplace Learning*, Vol. 20 No. 7/8, 2008, pp. 503-513.
26. Tony Dundon, Dave Eva Trade unions and bargaining for skills. *Employee Relations*, Vol. 20 No. 1, 1998, pp. 57-72.

Ruta Porniece

30.12.2010.