



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 jūlija ziņojums

Izaicinājums indivīdam - nodrošināt prasmes, kas atbilst darba tirgus prasībām

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

Ar globālās ekonomikas un konkurences pieaugumu, straujo tehnoloģiju attīstību, darbiniekiem ir nepieciešamas apgūt arvien jaunas prasmes, lai spētu izmantot šo tehnoloģiju iespējas un konkurētu pasaules tirgos. Eiropā īpaši aktuāls jautājums ir sabiedrības novecošanās, līdz ar to arī - prasmju novecošanās un jautājums par esošā darbaspēka prasmju atbilstību darba tirgus prasībām, iesaistot ne tikai pēc iespējas vairāk iedzīvotāju darba tirgū jeb sasniedzot augstāku nodarbinātības līmeni, bet arī caur nodarbinātību nodrošinot sabiedrības sociālo un materiālo labklājību. Prasmju pilnveidošana un prasmju atbilstība darba devēju prasībām ir aktuāls jautājums visiem iedzīvotājiem, bet, jo īpaši, politikas veidotājiem, darba devēju apvienībām un arodbiedrībām.

Lai novērstu darbinieku prasmju neatbilstību darba devēju (darba tirgus) prasībām, visām iesaistītajām pusēm jāapzinās, kas ir prasmju neatbilstība, kādēļ tā veidojas un kā to risināt. Prasmju neatbilstība nav tikai prasmju trūkums vai kvalifikācijas nepilnības, bet var tā būt arī pārāk augsta kvalifikācija, zināšanas un iemaņas, kas pārsniedz prasības darbā.

Eiropas Profesionālās izglītības un attīstības centrs (*European Centre for the Development and Vocational training - CEDEFOP*) 2010.gadā veica pētījumu par Eiropas darbinieku prasmju atbilstību darba tirgus prasībām¹, identificējot sekojošus prasmju neatbilstības veidus:

1.	Pārāk augsta izglītība	Ir augstāka izglītība nekā pašreizējā darbā ir nepieciešams.
2.	Pārāk zema izglītība	Ir zemāka izglītība nekā pašreizējā darbā ir nepieciešams.
3.	Pārāk augsta kvalifikācija	Ir augstāka kvalifikācija nekā pašreizējā darbā ir nepieciešams.
4.	Pārāk zema kvalifikācija	Ir zemāka kvalifikācija nekā pašreizējā darbā ir nepieciešams.
5.	Pārāk daudz prasmju	Pašreizējā darbā nespēj pilnībā izmantot savas prasmes un iemaņas.
6.	Pārāk zemas prasmes	Prasmju un iemaņu trūkums, lai pašreizējo darbu veiktu līdz pieņemamam standartam.
7.	Prasmju trūkums	Pieprasījums pēc īpaša veida prasmēm pārsniedz pieejamo cilvēku piedāvājumu ar šādām prasmēm.
8.	Prasmju pārpalikums	Cilvēku piedāvājums ar īpašām prasmēm pārsniedz pieprasījumu pēc tā.
9.	Kvalifikācijas trūkumi	Darbiniekam ir zemākas prasmes nekā vajadzīgs, lai veiktu darbu pietiekami vai prasmes neatbilst prasībām darbā.
10.	Ekonomiskā prasmju novecošanās	Agrāk darbā izmantotās prasmes vairs nav pieprasītas vai ir mazāk svarīgas.
11.	Fizisko (tehnisko) prasmju novecošanās	Fiziskās vai garīgās prasmes un spējas pasliktinās, saistībā ar cilvēka vecumu.
12.	Vertikālā prasmju neatbilstība	Izglītības līmenis vai prasmes ir zemākas vai augstākas nekā vajadzīgais izglītības līmenis vai prasmes.
13.	Horizontālā prasmju neatbilstība	Izglītības un prasmju līmenis atbilst darba prasībām, bet izglītības veids vai prasmes ir nepiemērotas pašreizējam darbam.
14.	Izstumšana	Labāk kvalificēti darbinieki tiek nolīgti darīt darbu, ko var darīt arī mazāk kvalificēti darbinieki, tādējādi aizstājot jeb izstumjot mazāk kvalificētus darbiniekus no tradicionālajām šīs kvalifikācijas darbavietām uz zemākām.

¹ CEDEFOP. The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications. Luxembourg: Publications Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010 - http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf.

Pārāk augsta izglītība un prasmes

Darbinieki ar pārāk augstu izglītību un prasmēm biežāk maina darba vietas, viņiem ir zemāka apmierinātība ar darbu un tādēļ, lai piesaistītu šādus darbiniekus, nozīmīgākās ir tieši īstermiņa priekšrocības. No ekonomikas viedokļa, pastāvīgi pieaug pieprasījums pēc prasmīgiem darbiniekiem, tādēļ nozarēs šādu speciālistu piedāvājums sarūk, jo arī paši darbinieki ir mobilāki.

Ja ir pārāk liels darbaspēka piedāvājums (piemēram, Latvijā ir liels darbaspēka piedāvājums, jo ir liels bezdarbnieku skaits), tad kvalificētais darbaspēks bieži vien no darba tirgus izstumj darbiniekus ar zemāku kvalifikāciju, kas tiek pazemināti amatā vai zaudē darbu vispār. Tādējādi darbiniekiem ar zemāku kvalifikāciju ir jākonkurē ar labāk izglītotiem darbiniekiem. Šādos gadījumos, kad darbinieks ar augstu izglītību veic zemāku prasību darbu, viņš nejūtas apmierināts ar darbu, jo viņa spējas un prasmes netiek pilnībā izmantotas. Tomēr šim „izstumšanas” procesam var būt arī pozitīvi aspekti, piemēram, 1990.gados lejupslīdes laikā Somijā, kad bija ievērojama nodarbinātības līmeņa pazemināšanās tieši mazāk izglītotam darbaspēkam, tas stimulēja šo grupu uzlabot savas profesionālās prasmes.

Bieži vien arī darba devējs darba sludinājumā prasa augstāku izglītību, kā vajadzīgs, jo tiek pieņemts, ka cilvēki ar augstāku izglītības līmeni pēc savas būtības ir produktīvāki, ātrāk apgūst jaunus darba pienākumus un ir elastīgāki nekā mazāk izglītoti darba ņēmēji.² Arī CEDEFOP izstrādātās prognozes rāda, ka vidējā termiņā Eiropā arvien nozīmīgāku daļu gan darbaspēka piedāvājumā, gan arī nodarbinātībā ieņems augstākās un vidējās kvalifikācijas darbaspēks.

Pārāk zema izglītība un prasmes

Parasti indivīdi ar zemām prasmēm un izglītību pelna mazāk kā citi kolēģi. Arī firmas, kuras nodarbina indivīdi ar zemu izglītību, ir mazāk produktīvas. Ja firma algo darbiniekus ar zemu kvalifikāciju, jo nevar darbā pieņemt atbilstošas kvalifikācijas darbiniekus, t.i, pastāv kvalifikācijas trūkums, tad tās darbu ietekmēs ekonomikā pastāvošā situācija kopumā.

Prasmju trūkums

Uzņēmumu līmenī, prasmju trūkums turpināsies tik ilgi, kamēr vakance tiks aizpildīta vai līdz brīdim, kad uzņēmums ieviesīs citu alternatīvu. Ekonomikā, prasmju trūkums būs atkarīgs no tā, cik ilgs laiks būs nepieciešams, lai rosinātu un apmācītu indivīdus attiecīgo prasmju jomā.

Pārāk zemas prasmes jeb prasmju trūkums var rasties prasmju novecošanās rezultātā, kas rodas, ja esošās prasmes kļūst mazāk vērtīgas vai nav pieprasītas darba tirgū, kas jo īpaši attiecas uz gados vecākiem darba ņēmējiem.

² CEDEFOP. The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications. Luxembourg: Publications Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010 - http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf.

Kvalifikācijas trūkumi

Kvalifikācijas trūkumi rodas, kad darbinieka prasmju līmenis neatbilst darba devēju vēlmēm vai ja darba prasības precīzi neatbilst indivīda zināšanu un prasmju saturam. Kvalifikācijas trūkumi bieži vien saistīti ar sliktu cilvēkresursu pārvaldību uzņēmumos, piemēram, trūkst personāla apmācību. Kvalifikācijas trūkumi attiecas uz uzņēmumu pašreizējiem darbiniekiem, un tie ir specifiski uzņēmuma prasībām, tādēļ kvalifikācijas trūkumi lielā mērā paliek uzņēmumu atbildībā, ko var risināt ar uzņēmuma sponsorētu apmācību, nodrošinot personas kvalifikācijas celšanu.

Arodbiedrības uzsver, ka pašiem darba devējiem ir jāuzņemas lielāka atbildība, ja uzņēmumā tiek nodarbināti darbinieki, kuriem ir tādi prasmju vai kvalifikācijas trūkumi, kas traucē kvalitatīvai darba izpildei un kuru novēršanai nevajag ne daudz līdzekļu, ne laika. Jo attiecīgais darba devējs vislabāk zina, kādas prasmes darbiniekam ir papildus nepieciešams apgūt, lai darbinieks varētu pielāgoties un efektīvi uzņēmumā veikt savus darba pienākumus.

Arodbiedrības iesaka slēgt koplīgumus un tajos noteikt darba devēja pienākumu apmācīt darbiniekus gan profesionālo prasmju saglabāšanai, gan pilnveidei, kā rezultātā iegūs gan darba devējs, gan darbinieks.

Kā rāda pasaules pieredze, tad tieši ekonomiskās lejupslīdes laikā viens no nozīmīgākajiem uzņēmumu izdzīvošanas un rentabilitātes paaugstināšanas jautājumiem ir darbinieku potenciāla celšana, taču Latvijā darba devējs taupības nolūkos šo iespēju reti kad izmanto.

Kvalifikācijas trūkumu novēršanas ilgums ir atkarīgs no laika, kas nepieciešams indivīda pārkvalifikācijai vai apmācībai.

Richardsons kvalificēta darbaspēka deficītu definēja sekojoši:

- trūkst cilvēku ar attiecīgām tehniskajām prasmēm, un ir nepieciešams ilgs apmācību laiks, lai attīstītu šīs prasmes;
- ir maz cilvēku, kuriem ir pietiekamas prasmes, bet šādas iemaņas var attīstīt relatīvi ātri.³

Ja darba devēji nav gatavi maksāt darba tirgū esošo algu, lai piesaistītu atbilstošus vai papildus darbiniekus, tad šajā gadījumā nav jāuzskata, ka pastāv kvalificēta darbaspēka trūkums.

Prasmju novecošanās

Prasmju novecošanos tiek definēta kā pakāpe, kādā darbiniekiem nav ikdienas zināšanu un prasmju, kas nepieciešamas efektīvai darba izpildei pašreizējā vai nākamajā darba vietā. Prasmju novecošanos ietekmē vides pārmaiņas (piemēram, tehnoloģiju attīstība), organizācija (vadības

³ CEDEFOP. The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications. Luxembourg: Publications Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010 - http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf

politika un prakse), darbā veicamie uzdevumi un individuālās īpašības, piemēram, vēlme ikdienā izglītoties.

H.Haskins ir teicis, ka cilvēks, kas ir pārāk vecs, lai mācītos, visticamāk vienmēr bijis pārāk vecs, lai mācītos. Tas nozīmē, ka vecumu nevar izmantot kā argumentu zināšanu un prasmju novecošanās pieļaušanā.

Ir pierādīts, ka prasmes straujāk novecojas jeb kļūst nebilstošas darba tirgus prasībām tieši augsto tehnoloģiju nekā zemo tehnoloģiju nozarēs un tā ir augstāka labāk izglītotiem darbiniekiem. Protams, darba tirgū vienmēr pastāv pagaidu nesabalansētība, bet prasmju neatbilstību risināšana, kurai nepieciešams laiks vai pat ja tā ir pastāvīga, nozīmē reālus ekonomiskus un sociālus zaudējumus.

Indivīds, samazinot prasmju neatbilstību, var radīt tādus sociālos labumus kā augstāka apmierinātība ar darbu un samazināts stresa līmenis par darbu, uzlabota veselība un labklājība. Makrolīmenī, prasmju trūkums un to nepilnības kādā nozarē var novest pie nozares konkurētspējas zuduma, jo produktivitāte pazeminās. Var ciest arī darba ražīgums, ja uzņēmumi ir spiesti zemāk kvalificētiem darbiniekiem piedāvāt augstākas kvalifikācijas darbavietas vai augstāk kvalificētiem- zemākas kvalifikācijas darbavietas.

Politikas plānošanas dokumenti Eiropas Savienībā

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*⁴, kurā norādīts, ka ar kvalifikācijas celšanu vien nepietiek, tikpat lielā mērā ir nepieciešams uzlabot prasmju piedāvājuma un darba tirgus pieprasījuma atbilstību.

Kvalifikācijas celšana ir ārkārtīgi svarīga, lai panāktu vienlīdzību, jo darba tirgū darbinieki ar zemu kvalifikāciju ir ievainojamāki. Kvalifikācijas celšana darbiniekiem progresīvo tehnoloģiju jomās nav greznība — tā ir nepieciešama visiem.

Nozīmīgākie aspekti:

- 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.

⁴ Eiropas Komisijas paziņojums „Jaunas prasmes jaunām darba vietām”. Saskaņotu darba tirgus vajadzību un prasmju plānošana. COM(2008) 868. 16.12.2008.-

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008DC0868:LV:NOT>

- Vidēji Eiropas Savienības (turpmāk – ES) iedzīvotāji ar augstu prasmju līmeni ir nodarbināti 84 % gadījumu, ar vidēju prasmju līmeni – 70 % un ar zemu prasmju līmeni – 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.⁵

Paziņojuma mērķis ir šāds:

- palīdzēt valdībām paredzēt, kādas prasmes nākotnē būs vajadzīgas gan ES darba ņēmējiem, gan uzņēmumiem, regulāri prognozējot izmaiņas darba tirgū un analizējot, 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.⁶

Galvenie plānotie iegumumi darba ņēmējiem ir, ka viņu kvalifikācija nākotnē labāk atbildīs darba tirgus prasībām, ka viņiem būs vieglāk atrast darba vietu, jo viņi būs tādi darbinieki, kādi darba devējiem būs nepieciešami.

2010.gada februāra Eiropas Komisijas publicētajā ziņojumā “Jaunas prasmes jaunām darbavietām: tūlītēja rīcība” teikts, ka jārīkojas nekavējoties, lai novērstu prasmju trūkumu Eiropā un dotu Eiropas iedzīvotājiem lielākas iespējas turpmāk gūt panākumus darba tirgū. Ziņojumā uzsvērtā vajadzība sniegt cilvēkiem atbilstīgus stimulus, lai tie uzlabotu savas prasmes, ciešāk saistītu izglītību, apmācību un darbu, izveidotu pareizo prasmju kopumu un labāk varētu paredzēt, kādas prasmes būs vajadzīgas nākotnē. Marošs Šefčovičs, izglītības, apmācības, kultūras un jaunatnes lietu komisārs piebilda: “Mums jāsaista izglītība un apmācība un darbs, lai cilvēki būtu pārliecināti, ka viņu prasmes ir piemērotas mainīgajām darba tirgus vajadzībām visā dzīves laikā”.

⁵ Eiropas Komisijas paziņojums. Prasmju un darbavietu speciālisti aicina rīkoties. 04.02.2010. - <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/123&format=HTML&aged=0&language=LV&guiLanguage=en>

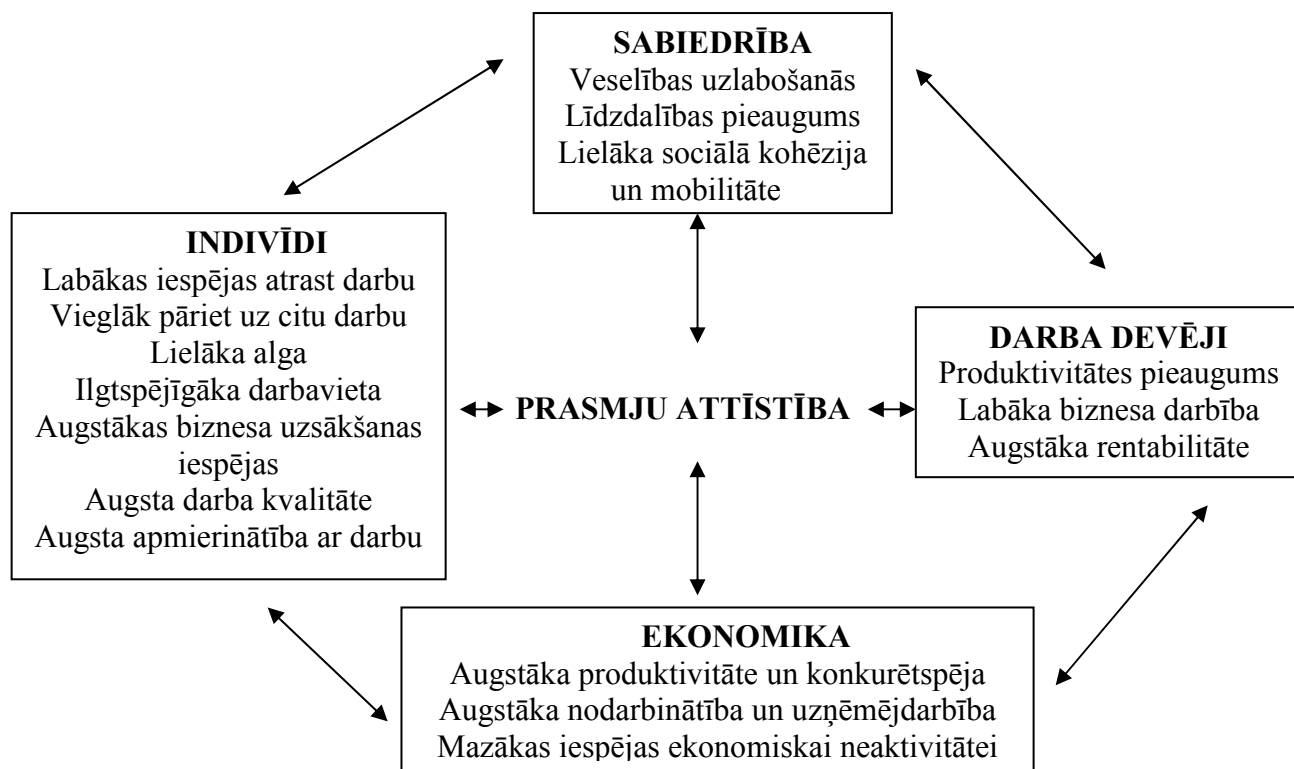
⁶ ES priekšlikums “Jaunas prasmes jaunām darba vietām”. Kopsavilkums iedzīvotājiem - http://ec.europa.eu/education/news/cs/skills_lv.pdf

Iedzīvotāju prasmju uzlabošana ir īsts ieguvums visiem - ekonomikai, sabiedrībai, darba devējiem un, protams, pašam indivīdam (skatīt 1.attēlu). Prasmes ietilpst un veido kopējā sistēmu, kurā indivīdi, darba devēji, ekonomika un sociālais konteksts ir pastāvīgā dinamiskā mijiedarbībā.

Augstāks prasmju līmenis indivīdiem palīdzēs dabūt darbu vai iespēju izkļūt no bezdarba, būt nodarbinātam un, izmantojot progresu, iegūt labāku darba vietu. Jo augstas kvalifikācijas darbinieks jūs esat, jo lielāka iespēja atrast darbu. Jo augstākas kvalifikācijas darbinieks esat, jo vairāk jūs nopelniet. Pēdējo trīs gadu laikā, ES darba vietu skaits, kurā tiek nodarbināti cilvēki ar augstāku prasmju līmeni, ir palielinājies un ar zemāku prasmju līmeni- samazinājies.⁷

Ne velti Dereks Boks teicis, ka „Ja jūs uzskatāt, ka izglītība ir pārāk dārga, pamēģiniet, cik maksā zināšanu trūkums”.

1.attēls. Ieguvumi no prasmēm



Avots: 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.

Atbilstošs prasmju un kompetenču līmenis ietekmē ne tikai indivīda iespējas iesaistīties darba dzīvē, bet arī sociālajā un sabiedriskajā dzīvē. *Vispārējās prasmes sauktas arī par sociālajām kompetencēm vairāk attiecināmas uz indivīda personisko īpašību attīstīšanu – spēju*

⁷ Eiropas Komisijas paziņojums. Prasmju un darbavieta speciālisti aicina rīkoties. 04.02.2010. - <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/123&format=HTML&aged=0&language=LV&guiLanguage=en>

komunicēt, sadarboties ar kolēģiem, strādāt grupā, spēju vadīt citu cilvēku darbu. Radošums, atvērtība un starppersonu kompetences ir arī nepieciešamas personiskai izaugsmei un laimei.

Specifiskās prasmes vairāk attiecināmas konkrēto profesiju un nozari kopumā, tās ir apgūstamas darba vai apmācību procesā, piemēram, darbs ar klientu apkalpošanu. Labāk apmācīts darbspēks ir arī ieguvumus ekonomikai kopumā, palielinot tās konkurētspēju. Tas atvieglo uzņēmumiem pieņemt jaunās tehnoloģijas, inovatīvos produktus un pakalpojumus, procesus un darba organizāciju.

Kamēr iedzīvotāju prasmju palielināšana ir viens no galvenajiem izaicinājumiem, ir jānodrošina, ka viņi apgūst īstās prasmes, kas būs nepieciešamas darba tirgū.

Daudzās izglītības iestādēs, apmācību programmās ir novecojušas mācību metodes, kas nepietiekami sagatavo darbinieku darba dzīvei. Turklāt daudzas no iegūtajām prasmēm darba vietās nemaz netiek izmantotas. Ja darba ņēmējiem ir iegūtās prasmes, ir svarīgi, ka tās tiek efektīvi izmantotas darbavietās. Lai labāk izmantotu darbinieku prasmes, nozīmīgs faktors ir darba organizācija un cilvēkresursu vadība uzņēmumā, piemēram, pareizi izmantojot katra darbinieku spējas un prasmes.

Ziņojumā “Jaunas prasmes jaunām darbavietām: tūlītēja rīcība”⁸ ir sniegti konkrēti ieteikumi, kā novērst prasmju trūkumu Eiropā, un šis ziņojums paredzēts lēmuma pieņemējiem 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 aizvien nav pietiekami kvalificēti. Kvalificētajiem ne vienmēr ir tās prasmes, kas vajadzīgas darba devējiem, tādējādi rodas neatbilstības darba tirgū. Vajadzīgs labāks vispārējo un konkrētu nozaru prasmju apvienojums.

⁸ 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 - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=lv&eventsId=232&furtherEvents=yes>

Speciālisti uzskata, ka šīs jomas ir savstarpēji saistītas un tādēļ visi pasākumi jāizlemj kopā. Turklāt tā nav tikai vienas ieinteresētās puses atbildība, bet visām iesaistītajām pusēm ir jāpieliek kopējas pūles. Sociālo partneru (arodbiedrību un darba devēju organizāciju) loma vairākkārt uzsvērta izglītības iestāžu un programmu atbilstības darba tirgum nodrošināšanā *2010.gada marta Eiropas Komisijas paziņojuma „Eiropa 2020. Stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei”* pamatiniciatīvā "Jaunu prasmju un darbavietu programma", kuras mērķis ir radīt apstākļus darba tirgu modernizācijai, lai paaugstinātu nodarbinātības līmeni un nodrošinātu sociālo modeļu ilgtspēju. Tas nozīmē - dot cilvēkiem iespējas, apgūstot jaunas prasmes, kas ļauj mūsu pašreizējam un turpmākajam darbaspēkam pielāgoties jauniem apstākļiem un iespējamai karjeras maiņai, samazināt bezdarbu un paaugstināt darba ražīgumu.⁹ Tādējādi arodbiedrībām arī Eiropas līmenī tiek dota iespēja iesaistīties lēmumu pieņemšanā, lai veicinātu efektīvu cilvēkkapitāla izmantošanu.

Situācija Latvijā

Ņemot vērā, ka gan Eiropas Komisijas, gan CEDEFOP, gan citos Eiropas valstu pētījumos tiek secināts, ka nākamajā desmitgadē pieaugs pieprasījums pēc augsti kvalificēta un pielāgoties spējīga darbaspēka, būs nepieciešams vairāk darba vietu, kurām vajadzīgas specifiskas prasmes.

Vispārējai prasmju pieprasījuma pieauguma tendencei var izsekot, aplūkojot obligātās izglītības līmeņus, lai gan tie ir ļoti aptuveni prasmju līmeņa rādītājs.

Latvijas iedzīvotāju izglītības līmenis

Latvijas iedzīvotāju dalījumā pēc izglītības līmeņiem 1996. un 2009.gadā, %

	1996.gads	2009.gads	Izmaiņas
Augstākā izglītība	13,2	21,2	8,0
Arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība	35,0	30,4	-4,6
Vispārējā vidējā izglītība	20,6	25,5	4,9
Pamatizglītība	20,5	19,5	-1,0
Zemāka par pamatizglītību	10,7	3,3	-6,7

Avots: Centrālā statistikas pārvalde.

Aplūkojot izmaiņas iedzīvotāju izglītības līmeņos pēdējos 13 gados, ir redzams, ka par 8% pieaudzis iedzīvotāju skaits ar augstāko izglītību, gandrīz par 5% pieaudzis iedzīvotāju skaits ar vidējo izglītību. Gandrīz par 5% samazinājies iedzīvotāju skaits ar arodizglītību vai profesionālo vidējo izglītību.

⁹ 2010.gada marta Eiropas Komisijas paziņojums „Eiropa 2020. Stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei”. - http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_LV_ACT_part1_v1.pdf

Dati parāda 3 tendences: 1) palielinās iedzīvotāju skaits ar augstāko izglītību un 2) palielinās iedzīvotāju skaits ar vispārējo vidējo izglītību, sarūkot arodizglītību apguvušo skaitam, 3) gandrīz puse Latvijas iedzīvotāju ir bez jebkādas profesijas.

Pozitīvi, ka par 7,7% samazinājies to iedzīvotāju skaits, kuriem ir pamatizglītība vai zemāka izglītība, samazinoties iedzīvotāju skaitam ar zemu izglītību un zemām prasmēm. Tomēr, joprojām ir daudz iedzīvotāju, kuriem nav profesijas - 2009.gadā 48,3% Latvijas iedzīvotāju bija bez profesijas (19,5% iedzīvotāju - ar pamatizglītību, 25,5% - ar vidējo izglītību, 3,3% - ar zemāku izglītību par pamatizglītību).

Latvijas nodarbinātie iedzīvotāji dalījumā pēc izglītības līmeņiem 1996., 2009.gadā, %

Nodarbinātie	1996.gads	2009.gads	Izmaiņas
Augstākā izglītība	19,3	29,7	10,4
Arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība	45,6	35,4	-10,2
Vispārējā vidējā izglītība	21,0	24,4	3,4
Pamatizglītība	11,6	10,1	1,5
Zemāka par pamatizglītību	2,5	0,3	-2,2

Avots: Centrālā statistikas pārvalde.

Aplūkojot nodarbināto iedzīvotāju izglītības līmeņu izmaiņas pēdējos 13 gados, ir redzams, ka visvairāk ir pieaudzis nodarbināto skaits ar augstāko izglītību. 2009.gadā augstākā izglītība ir gandrīz trešajai daļai no visiem nodarbinātajiem (29,7%), 13 gadu laikā palielinoties par 10,4%.

Dramatisks kritums starp nodarbinātajiem ir iedzīvotājiem, kuriem ir arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītībā (-10,2%). Ņemot vērā, ka nodarbināto skaits ar arodizglītību ir samazinājies straujāk kā kopumā iedzīvotāju skaits ar arodizglītību (-4,6%), tas liecina par *iedzīvotāju ar arodizglītību vai profesionālo vidējo izglītību iesaistīšanās grūtībām darba tirgū.*

Tas liecina arī par profesionālās izglītības zemo prestižu - iedzīvotāji to neizvēlas un arī darba devēji dod priekšroku citas izglītības ieguvējiem, ko ir ietekmējusi algu atšķirības starp profesionālās vidējās izglītības un augstākās izglītības absolventiem un profesionālās izglītības iestāžu novecojušais tehniskais aprīkojums, kas izglītojamiem nesniedz tās profesionālās zināšanas un prasmes, kuras izmanto uzņēmumi.

2006.gadā Latvijas Faktu veiktajā pētījumā “Darba tirgus Latvijā” tiek atklāti zināmā mērā jau “tradicionāli” izglītības sistēmas trūkumi: *teorētisko zināšanu un prakses atrautība; izglītības sistēma gatavo izpildītājus, bet ne iniciatīvus, patstāvīgus lēmumus pieņemt spējīgus indivīdus; absolventu zemais praktisko iemaņu un spēju līmenis; nesakārtota prakšu sistēma (piemēram, uzņēmēji pauž neizpratni, kādēļ izglītības iestāde pieprasa apmaksāt praktikanta darbu, ja izglītības iestāde neapmaksā uzņēmuma darbinieka kā prakses vadītāja darbu).*

Tādēļ, lai izglītojamie iegūtu augstas specifiskas profesionālās kompetences un sociālās prasmes, ir nepieciešams izmantot visjaunākās tehnoloģijas un aprīkojumu, piesaistīt labākos izglītotājus un konsultēties ar darba devēju un ņēmēju organizācijām par prasmēm, kas nepieciešamas veiksmīgai darba dzīvei un apmācīt tajās jau skolas/prakšu laikā.

Arodbiedrības iesaka pašiem izglītojamiem plānot savu karjeru jau skolā, izsverot ieguvumus – prasmes, iemaņas un pieredzi no savas prakses vietas un saistot to ar savu nākamo darba vietu.

Jau 2007.gadā tika izstrādāts Nacionālās programmas projekts "Vienotas metodikas izstrāde profesionālās izglītības kvalitātes paaugstināšanai un sociālo partneru iesaistei un izglītošanai", kurā tika secināts, ka *profesionālās izglītības kvalitāti var nozīmīgi uzlabot sociālo partneru aktīva līdzdalība un atbildība* nozares izpētē, profesijas standartu izstrādē un aktualizācijā, profesionālās izglītības programmu izstrādē un pilnveidē, mācību un kvalifikācijas prakses nodrošināšanā, profesionālās izglītības kvalitātes vērtēšanā un citos ar profesionālo izglītību saistītos procesos. Tika piedāvātais sekojošs risinājums- nozaru līmenī izveidot nozares ekspertu padomes – trīs pušu institūcijas, kas nodrošinātu nozares profesionāļu deleģēšanu profesionālās izglītības procesos, stiprinot sadarbību un nodrošinot atgriezenisko saiti starp nozarēm, profesionālās izglītības politikas veidotājiem un profesionālās izglītības īstenotājiem, lai veicinātu darba tirgus prasībām atbilstošu speciālistu sagatavošanu.¹⁰ Diemžēl uz 2010.gada jūliju metodikā izstrādātais mehānisms vēl nav ieviests, bet ir pieņemti Ministru kabineta noteikumi par darbības programmas "Cilvēkresursi un nodarbinātība" papildinājuma 1.2.1.1.apakšaktivitāti "Nozaru kvalifikāciju sistēmas izveide un profesionālās izglītības pārstrukturizācija", kas paredz ieviest augstākminēto mehānismu un nodrošināt izglītības sistēmas spēju sagatavot darbaspēku atbilstoši darba tirgus vajadzībām.

Nodarbināto iedzīvotāju skaits ar pamatizglītību ir pieaudzis par 1,5%, kas norāda, ka šīs izglītības grupas pārstāvju iesaiste darba tirgū ir gandrīz tādā pašā līmenī, kā bija pirms 13 gadiem. *Dati parāda, ka 2009.gadā katrs desmitais nodarbinātais iedzīvotājs Latvijā ir ar pamatizglītību.*

Latvijas darba meklētāji dalījumā pēc izglītības līmeņiem 1996., 2009.gadā, %

Darba meklētāji	1996.gads	2009.gads	Izmaiņas
Augstākā izglītība	9,1	12,9	3,8
Arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība	40,8	34,2	-6,6
Vispārējā vidējā izglītība	26,5	30,5	4
Pamatizglītība	19,9	21,1	1,2
Zemāka par pamatizglītību	3,8	1,3	-2,5

Avots: Centrālā statistikas pārvalde.

¹⁰ Mehānisms sociālo partneru iesaistei profesionālās izglītības kvalitātes paaugstināšanai. Nacionālās programmas projekts "Vienotas metodikas izstrāde profesionālās izglītības kvalitātes paaugstināšanai un sociālo partneru iesaistei un izglītošanai" 2007.gads- http://visc.gov.lv/saturs/profizgl/metmat/08_mehanisms.pdf

Darba meklētāju izglītības līmeņi nav krasi mainījušies pēdējos gados. Salīdzinoši visvairāk ir samazinājies darba meklētāju skaits ar arodizglītību vai profesionālo vidējo izglītību (-6,6%) un palielinājies darba meklētāju skaits ar augstāko izglītību (+3,8%). Darba meklētāju skaitu ar augstāko izglītību ietekmēja lieli samazinājumi/atlaišanas publiskajā sektorā, tādēļ šī vairāk uzskatāma nevis kopējo tendenci, bet par krīzes laika tendenci.

Aplūkojot Nodarbinātības valsts aģentūras datus par reģistrēto bezdarbnieku TOP 10 pēc pēdējās nodarbošanās, tie bija veikala pārdevēji, palīgstrādnieki, kurinātāji, apkopēji, automobiļu vadītāji, apsargi, celtnieki, sētnieki, pavāri, pārdevēji-konsultanti, kas norāda, ka bezdarbnieki pārsvarā ir zemas un vidējas kvalifikācijas strādnieki.

Kopumā 49,4% reģistrēto bezdarbnieku ir bez jebkādas profesijas jeb kvalifikācijas līdzīgi kā visi Latvijas iedzīvotāji (reģistrēto bezdarbnieku īpatsvars ar vispārējo vidējo izglītību – 27,7%, pamatzglītību – 19,3%, zemāku kā pamatskolas izglītību – 2,4%).

Dalījumā pēc vecuma 2010.gada marta beigās lielāko reģistrēto bezdarbnieku skaitu sastāda bezdarbnieki vecumā no 50-54gadiem – 26 389 bezdarbnieki, kas ir 13,6% no kopējā reģistrēto bezdarbnieku skaita. Otra lielākā bezdarbnieku grupa ir vecumā 45-40 gadiem – 25 419 jeb 13,1%. Tas nozīmē, ka bezdarbnieki vecuma grupā no 45-54 gadiem sastāda 26,7% no visiem reģistrētajiem bezdarbniekiem (jaunieši bezdarbnieki vecuma grupā no 15-24 gadiem sastāda tikai 14,2%). Augstos bezdarba rādītājus vecuma grupā 45-54 gadiem ietekmē darbinieku prasmju novecošanās, to arī pamato CEDEFOP ziņojumā¹¹ secinātais, ka 30% no indivīda prasmēm noveco robežās no 10 līdz 15 gadiem.

Tādēļ arodbiedrības uzskata, ka Nodarbinātības valsts aģentūrai būtu nepieciešams prioritāri sniegt atbalstu bezdarbniekiem vecuma grupā 45-54 gadi, kad cilvēkiem prasmes bieži vien ir darba tirgum neatbilstošas un kuriem ir vēl jāstrādā no 17-8 gadiem. Arī apmācībās ieguldītie līdzekļi nestu lielāku atdevi, jo darba mūžs (līdz pensionēšanās vecumam) ir samērā garš. Protams, pašiem indivīdiem šajā vecuma grupā arī nepieciešams uzņemties lielāku iniciatīvu jaunu darba prasmju apgūšanā gan ikdienā, gan apmācībās ne tikai kā Nodarbinātības valsts aģentūras klientiem, bet vēl esot nodarbinātiem.

Latvijas iedzīvotāju prasmes un iemaņas

2006.gadā Latvijas Faktu veiktajā pētījumā “Darba tirgus Latvijā” aptaujātie uzņēmēji ir kritiski par Latvijas darbaspēka kvalifikāciju: darbaspēks Latvijā kopumā viņu skatījumā ir ar zemu izglītības, profesionalitātes un kvalifikācijas līmeni. Arī iniciatīvas, atbildības, darba ražīguma un motivācijas līmenis strādāt ir zems. Kā galvenie Latvijas darbinieku trūkumi tiek

¹¹ CEDEFOP. The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications. Luxembourg: Publications Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010 - http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf.

minēti - maz izglītības, bet augstas ambīcijas; nav atbildības sajūtas; zems profesionalitātes līmenis; iniciatīvas trūkums; darbinieks apgalvo, ka māc visu, bet tas tiek paveikts sliktā līmenī.

Pētījumā “Darba tirgus Latvijā” aptaujāto uzņēmēju vidū dominē uzskats, ka kvalificētāks, apzinīgāks, profesionālāks, godīgāks ir darbaspēks vidējā un vecākajā paaudzē, taču ne vienmēr šie darbinieki spēj apgūt jaunās tehnoloģijas. Jauniešus – darba ņēmējus, pēc respondentu domām, raksturo nepamatota ambiciozitāte. Tajā pat laikā uzņēmēji atklāj, ka aktīvi izmanto studentu darbu un labprāt piesaistītu darba tirgum vasarās arī skolniekus.

Uzņēmēju vērtējumā, vismaz 10% no potenciālajiem darba ņēmējiem Latvijā neatbilst darba tirgum – “viņi nav gatavi strādāt, degradējušies, ir nekvalificēti, ar acīmredzamām alkoholisma pazīmēm, viņiem nav darba tikuma”. Tiek izteikti pieņēmumi, ka laukos šis īpatsvars varētu būt vēl augstāks.

Darba devēju prasībās kā prioritāra tiek akcentēta darbinieku profesionalitāte jeb kompetences. Pēc tam Latvijas uzņēmēji novērtē darbinieka izglītību, iniciatīvu, lojalitāti uzņēmumam un darba devējam, spēju pieņemt lēmumus, izteikt savu viedokli, pieredzi, valodas zināšanas, veselības stāvokli un vecumu, saskarsmes spējas.

2010.gada martā Labklājības ministrijas izstrādāja informatīvo ziņojumu „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2010.gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem”¹², kurā aptaujāti darbā iekārtošanas firmu eksperti par Latvijas darbiniekiem trūkstošajām prasmēm. Kā darbiniekiem nepieciešamu papildus prasmi darba iekārtošanas firmu pārstāvji min svešvalodu zināšanas (galvenokārt angļu, vācu, krievu). Kā konstatējuši speciālisti, aktuāla problēma darba tirgu ir krievu valodas prasmju trūkums jauniešu vidū, kas apgrūtina jauniešu integrāciju darba tirgū. Maz darbinieku Latvijā ir ar zviedru, somu, norvēģu, itāļu, franču un spāņu valodu zināšanām, ko pieprasa ārzemju darba devēji. Tāpat novērots, ka svešvalodu zināšanas šobrīd tiek prasītas arī tehnisku profesiju pārstāvjiem.

Kā specifiku problēmu Latvijas darba meklētāju vidū eksperti novērojuši lietišķās sarakstes prasmju trūkumu pat augsta līmeņa speciālistiem. Tā rezultātā ir apgrūtināta darba meklētāju spēja izteikties, ka arī nav attīstīta sevis prezentēšanas prasme. Tāpat raksturīgs, ka liela daļa Latvijas darba meklētāju sistemātiski neplāno savu karjeru, kā prioritātes darba meklēšanā izvirzot finansiālu labklājību. Kā uzsver firmu eksperti, šobrīd darba devēji meklē darbiniekus, kas būtu elastīgi un būtu kompetenti vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus.

¹² Labklājības ministrijas informatīvais ziņojums „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2010.gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem” (2010.gada marts)-
http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/lmzino_040310.pdf

Būtisks aspekts, ko uzsver darbā iekārtošanas firmu un interneta portālu speciālisti, ir, ka darba dēvēji visaugstāk novērtē darbinieku kompetences.

Prognozes par nepieciešamām prasmēm 2015.gadā

Ekonomikas ministrijas 2010.gada informatīvajā ziņojumā „Par prognozēm darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstībai vidējā termiņā”¹³ tiek paredzēts, ka, lai gan kopumā Latvijā 2015. gadā darba tirgū būs darbaspēka pārpalikums, tomēr atsevišķās profesijās var veidoties prasmju iztrūkums.

Latvijā 2015.gadā paredzams, ka zemākās kvalifikācijas darbaspēks varētu samazināties par aptuveni 20%, bet zemas kvalifikācijas darbaspēka nodarbinātība par 10%, savukārt augstākās kvalifikācijas darbaspēka piedāvājums varētu pieaugt par aptuveni 15%, bet augstākā darbaspēka nodarbinātība par aptuveni 10%. Kas nozīmē, ka pieaugs iedzīvotāju skaits ar augstāku kvalifikāciju un ar zemāku – samazināsies.

Salīdzinot ar citiem izglītības līmeņiem, pieprasījuma samazinājums vidējās kvalifikācijas profesijās būs mazāks, jo daļa vidējās kvalifikācijas profesiju speciālistu, lai konkurētu darba tirgū, izvēlēsies turpināt izglītošanos un iegūt augstāko izglītību, kā arī saglabāsies speciālistu novecošanās atsevišķās vidējās kvalifikācijas profesijās.

Lielākais darbaspēka piedāvājuma pārpalikums būs atsevišķās augstākās izglītības profesiju grupās. Darbinieku skaitam ar augstāko izglītību ir arī pozitīvi faktori, piemēram, speciālisti ar iegūtu augstāko izglītību ir daudz elastīgāki darba tirgū un vieglāk piemērojas jaunajiem darba tirgus apstākļiem, pat, ja kādu laiku ir spiesti strādāt radniecīgā vai zemākas kvalifikācijas specialitātē. Taču, no otras puses, darba vietu trūkums atbilstošas kvalifikācijas līmenim var radīt bezdarbnieku ar augstāko izglītību skaita pieaugumu, kā arī darbaspēka iztrūkumu profesiju grupās, kurām nav nepieciešama augstākā izglītība.

Ekonomikas ministrijas 2010.gada informatīvajā ziņojumā „Par prognozēm darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstībai vidējā termiņā” sniegti sekojoši priekšlikumi:

➤ turpinot reformas izglītības sistēmā kopumā, nepieciešams nodrošināt veicamo reformu saskaņotību tās dažādos līmeņos. Īpaša uzmanība jāpievērš vidējai profesionālajai izglītībai, lai izveidotu optimālu audzēkņu skaita sadalījumu starp vidējo vispārējo un vidējo profesionālo izglītību, kā arī vairotu vidējās profesionālās izglītības pievilcību un jauniešu uzticību turpmākās karjeras iespējām, pēc konkrētās profesionālās mācību iestādes beigšanas;

¹³ Ekonomikas ministrijas 2010.gada informatīvajā ziņojumā „Par prognozēm darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstībai vidējā termiņā” - <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=3405>.

➤ *ievērojama loma būs sagatavoto speciālistu kompetenču un prasmju kvalitātei, kas prasa nepārtrauktu apmācības procesu uzlabošanu, balstoties uz ciešu izglītības iestāžu un darba devēju sadarbību. Savukārt mūžizglītības pilnveidošana, it īpaši tālākizglītības iespēju paplašināšana, veicinātu nodarbināto profesionālo elastību, kas uzskatāma par svarīgu darba tirgus elementu, jo palīdz veikt nepieciešamās korekcijas darbaspēka piedāvājumā;*

➤ *jauniešiem, kuri iepriekšējos gados pametuši izglītības iestādi, lai strādātu ienesīgu mazkvalificētu darbu, ir būtiski sniegt iespēju atgriezties skolā, lai to pabeigtu un iegūtu kvalifikāciju;*

➤ *izglītības un nodarbinātības jomā nepieciešama cieša sadarbība starp atbildīgajām valsts pārvaldes institūcijām un sociālajiem partneriem.*

Kas šobrīd būtu jādara indivīdam?

Lai indivīds būtu konkurētspējīgs mūsdienu mainīgajā darba tirgū, vispirms indivīdam ir jāpārzina sava profesija un nozare, darba devēju prasības attiecīgajā profesijā un pieprasījums pēc tās kopējā darba tirgū.

Indivīdam pašam regulāri ir jāseko līdzi savai profesijai un savu prasmju kvalitātei, izvērtējot - vai viņam piemītošās zināšanas un iemaņas ir atbilstošas nozares un darba devēja vajadzībām, vai profesija ir un būs pieprasīta darba tirgū, nepieciešamības gadījumā jābūt gatavam vai nu pilnveidot savas prasmes vai nu laicīgi uzsākt pārkvalificēšanos.

Jāizvērtē, vai nepieciešams papildināt esošās zināšanas ar jaunām, runājot ar savu darba devēju par saviem prasmju trūkumiem un iespējām, kā tos novērst, pamatojot darba devēja ieguvumus apmācību nodrošināšanai un, nepieciešamības gadījumā – būt pašam gatavam pilnveidot prasmes par saviem līdzekļiem.

Darba likuma 96.pants nosaka, ka izdevumus, kas ir saistīti ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas celšanu, sedz darba devējs. Tomēr jāņem vērā, ka iepriekš minētais ir attiecināms uz darbinieka profesionālo apmācību un kvalifikācijas celšanu, nevis vispārēju apmācību, piemēram, vispārējo vidējo izglītību vai augstāko izglītību. Par kvalifikācijas celšanu būs atzīstama tāda apmācība, kurā darbinieks iegūst, uzlabo vai paplašina savā profesijā (amatā) nepieciešamās iemaņas un zināšanas, kuras ir iespējams un nepieciešams praktiski pielietot darba devēja labā.

Ja darbiniekam pašam ir neērti vai ir ierobežotas tikšanās iespējas ar darba devēju, lai pārrunātu kvalifikācijas celšanas nepieciešamību un iespējas, arodbiedrība ir vislabākais veids, kā darbiniekiem vienoties ar darba devēju par darbiniekiem nepieciešamām apmācībām, 'aci

pret aci” nekontaktējot ar savu darba devēju. Arodbiedrību biedri var organizēt kopējās kolektīva apmācības ne tikai specifiskajās zināšanās, bet arī vispārējās zināšanās, piemēram, svešvalodu vai saskarsmes apmācības, kuras noderēs gan esošajā, gan arī citās darba vietās.

Kā arī katram indivīdam ir nozīmīga prasme praktiski pielietot savas specifiskās nozares zināšanas, nepieciešamības gadījumā – mācēt sameklēt un pielietot arvien jaunas un aktuālas zināšanas.

Lai indivīds spētu iekļauties darba tirgū ir nepieciešama prasme sagatavot, izklāstīt, prezentēt datus, nepieciešama precizitāte, rūpīgums attiecībā uz detaļām, pārliecība par saviem spēkiem. Loti nozīmīgs faktors prasmju un iemaņu aktualizēšanai ir prasme pielāgoties gan darba devēja prasībām, gan sadarboties ar kolēģiem, gan pieņemt jaunus procesus darbavietā, gan nebaidīties apgūt un lietot jaunus tehnoloģiju sasniegumus, tādejādi nodrošinot savu prasmju atbilstību darba tirgus prasībām.

Kā lielākais trūkums Latvijā minams, ka ļoti maz sabiedrības runā un plāno savu karjeru. Indivīdi pārsvarā pieņem individuālus lēmumus par savu izglītošanos, bez kompetentas karjeras plānošanas un orientācijas, kas bieži vien noved pie neatbilstošām apmācībām un karjeras.

Neskatoties uz to, ka 2006.gada 29.martā Ministru kabinets apstiprināja koncepciju „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana”, kurā noteikts, ka karjeras attīstības atbalsta sistēmu veidojas no trim galvenajiem pamatelementiem: informācija; karjeras izglītība; karjeras konsultācijas (palīdzība karjeras plānošanā, profesionālās piemērotības noteikšana, darba izmēģinājumi, darba meklēšanas un darbā noturēšanās prasmju apguve). Šobrīd par karjeras atbalsta sistēmu attīstību politiskā līmenī atbildību daļa Labklājības ministrija un Izglītības un zinātnes ministrija, kas ir atbildīga par valsts izglītības politikas izstrādi un ieviešanu, kā arī koordinē karjeras izglītības īstenošanu visā izglītības sektorā. Tomēr joprojām ir izpratnes trūkums par karjeras orientācijas un konsultācijas pasākumiem ne tikai sabiedrības, bet arī politiskā līmenī. Pašreizējos ekonomiskos apstākļos nav izdevies izveidot mūsdienīgus pieaugušo vai skolēnu karjeras atbalsta centrus, kuros strādātu kvalificēts karjeras konsultants.

Atbalsts karjeras plānošanā ir nepietiekams. Uz 2010.gada aprīli karjeras atbalsts bija pieejams 28 Nodarbinātības Valsts aģentūras filiālēs, kur karjeras konsultācijas pakalpojumus sniedz kopskaitā 36 karjeras konsultanti, kā arī dažās skolās, kas izveidoti pēc skolu brīvprātīgās iniciatīvām. Vairākos interneta portālos ir ievietota informācija par karjeru un tās plānošanu, tomēr ne visi iedzīvotāji māk atrast un pareizi izmantot interneta portālos pieejamo informāciju, tādēļ karjeras konsultācijas ir vitāli nepieciešamas, lai indivīds izvēlētos savām spējām un vēlmēm atbilstošāko profesiju, sākotnējo izglītību un izglītības turpinājumu, kā arī savai izglītībai

un prasmēm atbilstošāko darba vietu. Un karjeras atbalsts ir nepieciešams dažādos dzīves posmos – profesijas izvēlē, kursu izvēlē, pareizās darba prakses un darba vietas izvēlē, bezdarba periodā.

Par karjeras orientācijas un plānošanas nepieciešamību skolās liecina Labklājības ministrijas informatīvajā ziņojumā „Stratēģija pārejai no īstermiņa krīzes sekas mazinošiem aktīvās darba tirgus politikas pasākumiem uz tradicionālajiem aktīvās darba tirgus politikas pasākumiem” norādītais fakts, ka ir palielinājies bezdarbnieku skaits grupā jaunieši pēc skolas, kas norāda, ka skolu absolventiem trūkst informācijas jeb izpratnes par apgūtās specialitātes darba iespējām.

Lai darbinieks spētu atbilst darba devēja prasībām – darbavietā viņam jāmāk plānot un organizēt savu darbu, strādāt komandā, strādāt un kontaktēties ar dažādiem cilvēkiem, strādāt ar datoru un pārzināt savai profesijai atbilstošās datorprogrammas, prasme sazināties valsts valodā, angļu valodas zināšanas, krievu valodas zināšanas, citu svešvalodu zināšanas.

Kopumā darbiniekiem jāprot labāk pielāgoties pārmaiņām un tās pieņemt, un pastāvīgi uzlabojot savas prasmes, īpaši tās, kuras ir nepieciešamas pašreizējā darba vietā, lai atbilstu esošā darba devēja prasībām.

Tomēr kopumā ņemot, lai indivīds uzlabotu savas iespējas būt nodarbinātam – jāatceras darba tirgū pastāvošo likumsakarību – *jo augstāks izglītības līmenis, jo augstāks arī ekonomiskās aktivitātes līmenis*, tādēļ noslēgumā pieminēšanu visiem labi zināmo A.Einšteina enerģijas nezūdamības likumu „Nekas ne no kā nerodas un nekas nekur nepazūd”, saistot indivīda izglītību, prasmes un iemaņas ar iespējām atrast darbu.

Ruta Porniece

30.07.2010.