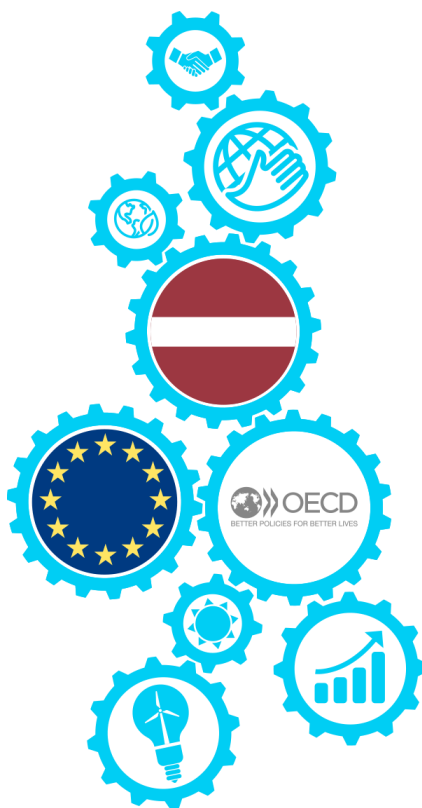


Atbalsts darba devējiem prasmju attīstīšanas veicināšanā Latvijā

Ziņojuma kopsavilkums, kurā aprakstīts tiesiskā regulējuma rīcībpolitikas pasākumu kopums, kas atbalsta darba devēju ieguldījumu prasmju attīstīšanā



Šis dokuments un visas tajā iekļautās kartes ir sagatavotas, nepaužot viedokli par kādas teritorijas statusu vai suverenitāti, starptautiskajām robežām un robežām, kā arī teritoriju, pilsētu vai vietu nosaukumiem.

© OECD 2023

Vāka ilustrācijas autors: Christophe Brilhaut.

Priekšvārds

OECD un Strukturālo reformu atbalsta ģenerāldirektorāts (Reformu ĢD) sadarbojas, lai sniegtu tehnisku atbalstu Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijai (IZM), īstenojot projektu “Atbalsts darba devējiem prasmju attīstīšanas veicināšanā Latvijā”. Projekts sniegs iespēju IZM uzlabot tiesisko regulējumu, kas atbalsta darba devēju ieguldījumu prasmju attīstīšanā, izstrādājot rīcībpolitikas pasākumu kopumu, tostarp finanšu un nefinanšu pasākumus. Šajā ziņojumā ir aprakstīti *OECD* ieteikumi attiecībā uz rīcībpolitikas pasākumu kopumu, pamatojoties uz plašu apspriešanos ar Latvijas valsts un nevalstiskajām ieinteresētajām personām.

Projektu “Atbalsts darba devējiem prasmju attīstīšanas veicināšanā Latvijā” līdzfinansēja Eiropas Savienība, izmantojot tehniskā atbalsta instrumentu (REFORM/IM2021/009). Šis ziņojums tika sagatavots ar Eiropas Savienības finansiālu atbalstu. Tajā paustais viedoklis nekādā gadījumā nevar tikt interpretēts kā Eiropas Savienības oficiālais viedoklis.

Kopsavilkums

Pamatinformācija un mērķi

Ekonomiskās situācijas kontekstā, ko iezīmē pašreizējā atgūšanās no Covid-19 pandēmijas, strauja digitalizācija, centieni samazināt oglekļa emisiju apjomu, pieaugošs inflācijas spiediens un jaunā enerģētiskā krīze saistībā ar Krievijas karu pret Ukrainu, pieaug ieguldījumu nozīmīgums prasmju attīstīšanā. Ieguldījums prasmēs var palīdzēt valstīm stāties pretī šiem izaicinājumiem un veidot noturīgāku un novatoriskāku ekonomiku. Tomēr darba devēju piedāvāto mācību iespēju apjoms Latvijā pašlaik ir viens no mazākajiem Eiropas Savienībā. Latvijas uzņēmumi mācību kursus iegulda vidēji 0,6 % no kopējām darbaspēka izmaksām, ievērojami atpaliekot no ES vidējā rādītāja — 1,5 % (Eurostat, 2020^[1]).

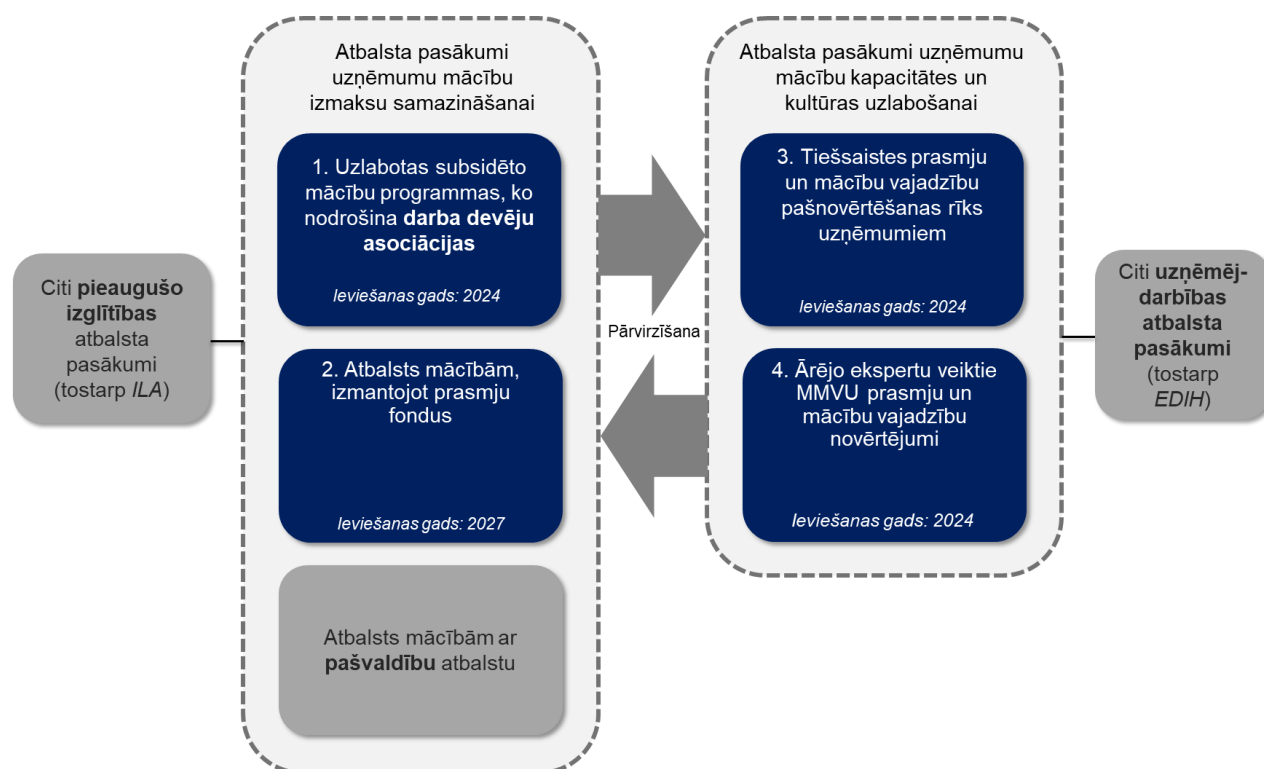
Šī iemesla dēļ *OECD* un Strukturālo reformu atbalsta ģenerāldirektorāts (Reformu ĢD) sadarbojas ar mērķi sniegt tehnisku atbalstu Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijai (IZM) atbalsta pasākumu izstrādē darba devējiem, lai veicinātu to ieguldījumu savu darbinieku prasmēs ([saite](#)). Latvijas Izglītības likumā ir paredzēta nepieciešamība ieviest regulējumu, lai atbalstītu darba devējus prasmju attīstīšanas veicināšanā. Tas ir ietverts arī Latvijas Atveseļošanas un noturības mehānisma plānā, jo īpaši tā 480., 703. un 704. punktā. Lai izpildītu šīs prasības, IZM ir izstrādājusi regulējuma konceptuālo projektu, kas ietver divus pasākumus: subsidēto mācību programmas, ko nodrošina darba devēju asociācijas, pamatojoties uz pieredzi Eiropas Reģionālās attīstības fonda (ERAF) finansētajos projektos saskaņā ar 1.2.2. atbalsta mērķi (1.2.2.1. un 1.2.2.3. pasākums), kā arī atbalstu pašvaldību nodrošinātām mācībām, kas paredzētas mikrouzņēmumiem vietējā līmenī. Tehniskā atbalsta mērķis ir nodrošināt Izglītības un zinātnes ministrijai rīcībpolitikas pasākumu kopumu galīgā regulējuma izstrādei līdz 2023. gadam.

Lai izstrādātu rīcībpolitikas pasākumu kopumu, *OECD* organizēja trīs darba grupas, kurās bija iesaistīti darba devēju asociāciju, arodbiedrību, izglītības iestāžu un valsts pārvaldes struktūru pārstāvji. Darba grupu darbības joma tika noteikta, pamatojoties uz pierādījumiem, kas ir apkopoti no diviem iepriekšējo projekta posmu ziņojumiem un labās prakses darbsemināra un ir pieejami projekta tīmekļa vietnē ([saite](#)). Pirmajā darba grupā (DG1) tika apspriesti pasākumi, kuru mērķis ir samazināt mācību izmaksas uzņēmumiem. Otrā darba grupa (DG2) pievērsās pasākumiem uzņēmumu kapacitātes un mācīšanās kultūras uzlabošanai, tostarp vairāk pielāgotiem individuālās profesionālās ievirzes instrumentiem, piemēram, konsultatīvajiem pakalpojumiem, izaugsmes vadībai un mentorēšanai. Trešajā darba grupā (DG3) tika pētīts, kā veidot efektīvu koordināciju starp politikām, kas ir saistītas ar darbaspēka prasmju attīstīšanu Latvijā.

Šajā ziņojumā ir aprakstīti *OECD* ieteikumi attiecībā uz rīcībpolitikas pasākumu kopumu, pamatojoties uz darbu, kas veikts visās trīs darba grupās ar Latvijas valsts un nevalstisko ieinteresēto personu līdzdalību. Šajos ieteikumos ir minēta četru galveno rīcībpolitikas pasākumu izstrāde, kā norādīts 1. attēls. attēlā, proti, 1) darba devēju asociāciju nodrošināto subsidēto mācību pilnveidošana; 2) prasmju fondu izmēģinājuma projekti; 3) uzņēmumiem paredzēts tiešsaistes rīks prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību novērtēšanai; 4) ārējo (ārpus uzņēmuma) ekspertu veikti mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu (MMVU) prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību novērtējumi. Atbalsts pašvaldību nodrošinātām mācībām šajā projektā nav ietverts — to paralēli izstrādā IZM.

Šis rīcībpolitikas pasākumu kopums veido ekosistēmu ar uzņēmumiem paredzētiem dažādiem kontaktpunktiem un iespēju tikt pārvirzītam uz vajadzīgo pasākumu. Piemēram, uzņēmumi var sākumā izmantot pašnovērtēšanas rīku, lai noskaidrotu pašreizējo prasmju nepietiekamību un mācību vajadzības, un pēc tam tikt pārvirzīti uz jau esošajām subsidēto mācību programmām, ko piedāvā darba devēju asociācijas, vai pretēji. Šie četri pasākumi jāsaista arī ar citām iniciatīvām, kas pašlaik tiek izstrādātas Latvijā, piemēram, ar Eiropas digitālās inovācijas centriem (*EDIH*) un individuālajiem mācību kontiem (*ILA*) indivīdu digitālo prasmju apguvei. Turpmākajās sadaļās ir sniegts ierosināto rīcībpolitikas pasākumu kopsavilkums un ieteikumi attiecībā uz to konkrētajām izstrādes iezīmēm. Papildu informācija ir pieejama ziņojuma pamattekstā.

1. attēls. Piedāvāto pasākumu ekosistēma darba devēju atbalstam savu darbinieku prasmju attīstīšanā Latvijā



Mācību izmaksu samazināšanas pasākumi

Mācību izmaksas un mācībām nepieciešamais laika ieguldījums ir galvenais šķērslis uzņēmumu darbinieku prasmju attīstīšanai ne tikai Latvijā, bet arī citās *OECD* un ES dalībvalstīs (*OECD*, 2022^[2]; *OECD*, 2021^[3]). Jo īpaši mazākiem uzņēmumiem var būt grūti mācību laikā aizvietot darbiniekus un veikt mācību priekšapmaksu. Pierādījumi liecina, ka gandrīz puse Latvijas uzņēmumu mācību izmaksas uzskata par šķērslī savu darbinieku mācībām (*Eurostat*, 2015^[4]; *Līce*, 2019^[5]). Tāpēc finanšu pasākumu paplašināšana ar mērķi samazināt mācību izmaksas darba devējiem var palīdzēt pārvarēt šķēršļus, ar kuriem saskaras uzņēmumi, jo īpaši MMVU, un atbalstīt darbiniekus, kuriem pašlaik ir mazāk iespēju piedalīties mācībās. Ņemot vērā padziļinātas izpētes rezultātus un pamatojoties uz ieinteresēto personu vienprātību, ierosinātajā rīcībpolitikas pasākumu kopumā ir iekļauti divi mācību izmaksu samazināšanas pasākumi: i) esošo subsidēto mācību programmu pilnveidošana un ii) prasmju fondu izmēģinājuma projekti.

Subsidēto mācību programmu pilnveidošana

Valdībām parasti jāizvēlas viens no diviem: sniegt atbalstu tieši vai ar starpnieku, piemēram, darba devēju asociāciju, palīdzību. Tiešais atbalsts, piemēram, izmantojot subsīdijas, var samazināt administratīvos izdevumus, bet tam var būt zems apguves rādītājs MVU vidē, jo šiem uzņēmumiem bieži vien pietrūkst kapacitātes, lai iegūtu informāciju par atbalsta iespējām un iesniegtu pieteikumus. Latvijā, kur uzņēmumi mācību jautājumos parasti saskaras ar būtiskiem attieksmes, informatīviem un finansiāliem šķēršļiem, par efektīvāku ir atzīts atbalsts ar starpnieku palīdzību (OECD, 2022^[2]). Šā iemesla dēļ IZM saskaņā ar Latvijas Nacionālo attīstības plānu 2021.–2027. gadam nolēma turpināt pašreizējās subsidēto mācību programmas, kas tiek īstenotas ar darba devēju asociāciju starpniecību, un iekļaut tās regulējuma pirmajā konceptuālajā projektā. Ieinteresētās personas pauž stingru atbalstu pašreizējā subsidēto mācību īstenošanas modeļa darbības turpināšanai, bet darbības modelim varētu būt ieteicamas dažas korekcijas, kā aprakstīts pirmajā OECD ziņojumā par galvenajiem šķēršļiem un veicinošajiem apstākļiem (OECD, 2022^[2]). Šīs korekcijas varētu tikt ieviestas drīzumā, nākamajā pieteikumu iesniegšanas kārtā saistībā ar starpnieku dalību subsidēto mācību programmās 2024. gadā.

Subsidēto mācību programmām arī turpmāk jābūt vērstām uz visiem uzņēmumiem, atbalsta intensitātei joprojām jāatšķiras atkarībā no uzņēmumu lieluma, bet atbilstošo nozaru loks jāpaplašina. Mikrouzņēmumiem, mazajiem, vidējiem un lielajiem uzņēmumiem arī turpmāk jābūt subsidēto mācību programmu atbalsta saņēmējiem, ievērojot ES regulās noteiktos ierobežojumus, proti, subsīdiju shēmu 50 % (lielie), 60 % (vidējie) un 70 % (mazie) apmērā.

Atbilstošo nozaru loks jāpaplašina. Jāizslēdz tikai šīs jomas: “lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība”, kā arī “valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana”, “izglītība” un “veselība un sociālā aprūpe”. Budžeta ierobežojumu gadījumā IZM varētu ierobežot uzņēmumu vai nozaru atbilstību saskaņā ar Latvijas viedās specializācijas stratēģijā norādītajām nozaru prioritātēm (Ministry of Education and Science, 2020^[6]). Darba devēju asociācijām, kas piesakās dalībai partnerībā, pieteikuma novērtēšanas procesā jāsaņem papildu punkti, un katrā nozarē par starpnieku jāizvēlas ne vairāk par vienu asociāciju/partnerību. Katra asociācija/partnerība jāizraugās vismaz uz trim gadiem, paredzot iespēju dalību atjaunot uz vēl trim gadiem. Šīs iespējas var palīdzēt nostiprināt darba devēju asociāciju sistēmu Latvijā, veicināt iekļautību un nepieļaut starpnieku sadrumstalotību.

Pašreizējais to mācību jomu saraksts, par kurām saskaņā ar tiesisko regulējumu ERAF īstenošanai var pretendēt uz finansējumu subsidēto mācību programmās, ir novērtēts kā atbilstošs un jā saglabā. Galvenā prioritāte ir tehniskās mācības, kas kopumā šķiet atbilstoši darba devēju pieprasījumam. Tomēr asociācijām jābūt iespējai ierosināt jaunas mācību jomas. Šis ierosinājums jāietver mācību plānā, kas jāiesniedz kopā ar pieteikumu. Plānam jābūt īsam, uz nākotni vērstam un stratēģiskam dokumentam, kurā izklāstītas galvenās mācību jomas, uz kurām asociācijas plāno koncentrēties. Šis dokuments jāatjaunina katru gadu, lai veicinātu mācību nodrošināšanas koordināciju vadības grupā. Jaunās mācību jomas jāapstiprina, pamatojoties uz to, vai tās atbilst aktuālajām prasmju vajadzībām konkrētajā nozarē un profesijā, un saskaņā ar valsts ieguldījumu prioritātēm, piemēram, kā noteikts Latvijas viedās specializācijas stratēģijā.

Lai veicinātu MMVU un to uzņēmumu līdzdalību, kas nav darba devēju asociācijas biedri, lielāka uzmanība jāpievērš starpnieku īstenojamiem izpratnes veidošanas un komunikācijas pasākumiem. Jāparedz īpašs budžets starpniekiem šo pasākumu veikšanai. Lai izpratnes veidošanas un komunikācijas pasākumus noteiktu par skaidru prioritāti, izpratnes veidošanas un komunikācijas budžetam jābūt balstītam uz atsevišķu, intensīvāku budžeta pozīciju, kas pārsniedz *de minimis* regulas darbību attiecībā uz maksimāli pieļaujamo valsts atbalstu. Lai varētu izsekot finansējuma izlietojumam, asociācijām varētu lūgt kopā ar pieteikumu iesniegt arī komunikācijas stratēģiju.

Prasmju fondu izmēģinājuma projekti

IZM plāno īstenot prasmju fondu izmēģinājuma projektus 3–5 nozarēs ar Eiropas Sociālā fonda Plus (ESF+) finansiālu atbalstu 5,4 miljonu EUR apmērā. Prasmju fondi varētu veicināt sadarbību mācību un prasmju attīstīšanas jomā, mazināt bažas, kas saistītas ar darbinieku pārvilināšanu, kā arī samazināt mācību izmaksas Latvijas uzņēmumiem (OECD, 2022^[2]). Kopumā runājot, prasmju fondu darbība citās valstīs ir balstīta uz uzņēmumiem obligātu nodevu, proti, katram uzņēmumam ir jāiemaksā noteikta algas daļa vai fiksēta summa par katru darbinieku. Juridiskais pamats ir tiesību akti vai koplīgumi. Ieinteresētās personas norādīja, ka Latvijā obligātās nodevas ieviešana īstermiņā varētu radīt problēmas, jo bez skaidras izpratnes par iespējamiem ieguvumiem papildu nodokļa ieviešanu darba devēji uztvertu negatīvi. Tajā pašā laikā prasmju fondu izveide ilgākā termiņā būtu daudzsološs pakāpiens ceļā uz ilgtspējīgu finansējuma modeli uzņēmumu nodrošinātu mācību atbalstam Latvijā. Izmantojot privātos ieguldījumus, prasmju fondi varētu kļūt neatkarīgi no ES finansējuma.

Prasmju fondu *izmēģinājuma projektos* varētu pārbaudīt Latvijai piemērotu īstenošanas modeli un potenciāli sagatavoties mācību nodevas ieviešanai vidējā termiņā vai ilgtermiņā. Ieinteresētās personas uzsvēra, ka prasmju fondu izmēģinājuma projektos pirms īstenošanas jāveic rūpīga plānošana un papildu analīze. 2023. gadā jāorganizē apspriešanās process, lai izstrādātu Latvijas kontekstam piemērotu prasmju fondu modeli, radītu uzticēšanos, koncentrētos uz prasmju fondu izveidi un izstrādātu ilgtermiņa politikas stratēģiju. Šajā procesā varētu tikt iesaistītas darba devēju asociācijas, attiecīgās ministrijas, arodbiedrības un citi galvenie dalībnieki.

Prasmju fondi varētu pastāvēt līdz ar subsidēto mācību programmām, bet savstarpēji nepārklājoties. Katrā (apakš-)nozarē varētu būt ne vairāk kā viens prasmju fonds vai subsidēto mācību programma, ko vada darba devēju asociācija vai asociāciju partnerība, izmantojot trīspusēju pārvaldības sistēmu. Arodbiedrībām jābūt daļai no prasmju fondu pārvaldības, piemēram, darbojoties kā to padomes vai lēmēj institūciju locekļiem. Darba devēju asociācijām vai partnerībām, kas jau darbojas kā starpnieki subsidēto mācību programmās, jābūt tiesīgām izveidot prasmju fondu savā nozarē. Tas nozīmē, ka prasmju fondu īstenošanas grafiks jāaskaņo ar subsidēto mācību programmu īstenošanas grafiku. Pieteikumu iesniegšanas kārtā 2027. gadā šķiet reāls termiņš prasmju fondu pirmajai ieviešanai.

Prasmju fondu *izmēģinājuma projektu* juridiskais pamats varētu būt koplīgumi vai nozares partneru *ad hoc* partnerības līgumi. Abos gadījumos darba devēji, darba devēju asociācijas un valdība piekristu novirzīt finansējumu prasmju fonda izveidei noteiktā nozarē. Koplīgumu gadījumā tiktu iesaistītas arī arodbiedrības. Līgumā būtu noteikts pienākums konkrētas nozares uzņēmumiem veikt iemaksas prasmju fondā, pamatojoties uz noteiktu algas daļu vai fiksētu summu par katru darbinieku.

Neatkarīgi no izvēlēta juridiskā pamata izmēģinājuma projekta posmā piešķirtais ES vai Latvijas valdības finansējums papildus darba devēju iemaksām varētu padarīt prasmju fondus pievilcīgākus uzņēmumiem un potenciālajiem starpniekiem. Tomēr svarīgas varētu būt arī dažas galvenās pārvaldības iezīmes: lai prasmju fondus padarītu tikpat pievilcīgus kā subsidēto mācību programmas, starpniekiem jābūt lielāki brīvībai izstrādāt mācību un izglītības piedāvājumu un uzņēmumiem jānosaka zemākas administratīvās prasības.

Uzņēmumu mācību kapacitātes un kultūras stiprināšanas pasākumi

Rīcībpolitikas pasākumi mācību kapacitātes un kultūras stiprināšanai uzņēmumos var mazināt darba devēju attieksmes, informatīvos un citus šķēršļus mācībām. Uzņēmumu mācīšanās kultūras un mācību kapacitātes veidošana var veicināt darba devēju iekšējo motivāciju nodrošināt mācības, kas ilgtermiņā varētu mazināt uzņēmumu atkarību no ārēja un bieži vien īslaicīga atbalsta (piemēram, valsts subsīdijām) (OECD, 2022^[7]).

Pamatojoties uz ieinteresēto personu vienprātību, rīcībpolitikas pasākumu kopumā ir ierosināti divi mācīšanās kultūras uzlabošanas pasākumi: iii) uzņēmumiem paredzēts tiešsaistes rīks prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību novērtēšanai; iv) ārējo (ārpus uzņēmuma) ekspertu veiktie MMVU prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību novērtējumi.

Uzņēmumiem paredzēta prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību pašnovērtēšanas tiešsaistes rīka izstrāde

Latvijai ieteicams izstrādāt uzņēmumiem paredzētu tiešsaistes rīku prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību pašnovērtēšanai, lai mazinātu uzņēmumu informatīvos un attieksmes šķēršļus mācību atbalstam. Šim rīkam jābūt ērti lietojamam, visaptverošam un informatīvam, kā arī izmantojamam gan vispārējo, gan nozarei raksturīgo prasmju novērtēšanai. Tas varētu būt balstīts uz OECD izstrādāto rīku Itālijas mazajiem un vidējiem uzņēmumiem ([saite](#)). Lietotājiem nevajadzētu veltīt vairāk kā 20 minūtes, lai aizpildītu anketu un saņemtu vērtīgu informāciju par uzņēmuma prasmju nepietiekamību un mācību vajadzībām novērtējuma ziņojuma veidā. Lietotājiem, kuriem nepieciešama palīdzība rīka lietošanā, jābūt pieejamam attālinātam tehniskajam atbalstam.

Rīkam jābūt pieejamam visiem uzņēmumiem bez maksas. Uzņēmuma dalība darba devēju asociācijā nedrīkst ierobežot piekļuvi tiešsaistes pašnovērtēšanas rīkam un tā lietošanu. Rīks pilnībā jāfinansē no valsts piešķirtajiem IZM programmu un budžeta līdzekļiem.

Rīka izstrāde jāsāk 2023. gada otrajā pusgadā IZM pārraudzībā, apspriežoties ar Ekonomikas ministriju (EM) un darba devēju asociācijām, un tam jābūt pieejamam uzņēmumu izmantotajās tīmekļa vietnēs 2024. gadā. Saites uz rīku citu starpā jāpublicē darba devēju asociāciju un IZM tīmekļa vietnēs un portālos. Par rīka izstrādi jāapspiežas ar tām pašām asociācijām vai partnerībām, kuras ir izraudzītas par starpniekiem subsidēto mācību programmās.

Ārējo ekspertu veiktu MMVU prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību novērtējumu nodrošināšana

Papildus pašnovērtēšanas rīkam Latvijai ieteicams izveidot ekspertu tīklu, kas, apspriežoties ar uzņēmumu vadītājiem, var veikt MMVU prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību novērtēšanu. Sniegtajiem pakalpojumiem jābūt balstītiem uz metodiku un anketu, kas ir pamatā prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību pašnovērtēšanas tiešsaistes rīkam, bet tiem jābūt detalizētākiem par tiešsaistes rīku.

Ārējo ekspertu veiktajiem prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību novērtējumiem jābūt vēršiem uz MMVU. Lieliem uzņēmumiem šāds pakalpojums ir vajadzīgs retāk, jo to cilvēkresursu kapacitāte ir pietiekama, lai prasmju nepietiekamību un mācību vajadzības uzņēmumā noteiktu, izmantojot pašnovērtēšanas rīku. Pakalpojums jāfinansē saskaņā ar ES subsidiiju standarta likmēm (70 % atbalsts mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem un 60 % atbalsts vidējiem uzņēmumiem). Budžeta ierobežojumu gadījumā IZM varētu ierobežot tiesības saņemt ārējo ekspertu veiktus novērtējumus saskaņā ar Latvijas viedās specializācijas stratēģijā norādītajām nozaru prioritātēm — tāpat kā subsidēto mācību programmu gadījumā (Ministry of Education and Science, 2020^[6]).

Ārējo ekspertu tīkls jāizveido darba devēju asociācijām kopā ar subsidēto mācību programmām un IZM pārraudzībā. Darba devēju asociācijām jāapzina un jāiesaista ārējie eksperti, kuriem ir zināšanas par attiecīgo nozari, un jāīsteno šis pakalpojums kā atbilstīga papildu darbība saskaņā ar subsidēto mācību programmām IZM pārraudzībā. Katrā (apakš-)nozārē, kurā tiek īstenotas gan subsidēto mācību programmas, gan ārējo ekspertu veikts novērtējums, jābūt vienai darba devēju asociācijai vai asociāciju partnerībai. Ekspertu tīkls varētu tikt izveidots īstermiņā, vienlaikus ar tiešsaistes rīka izveidi, un tas faktiski varētu sākt darboties pēc starpnieku pieteikumu iesniegšanas dalībai subsidēto mācību programmās 2024. gadā.

Koordinācijas nodrošināšanas mehānismi

Arī Latvijā, tāpat kā visās *OECD* valstīs, darbaspēka prasmju attīstīšanas politika ir skatāma izglītības, darba un rūpniecības politikas krustpunktā. Spēcīga koordinācija gan starp visiem četriem rīcībpolitikas kopumā iekļautajiem pasākumiem, gan ar citiem esošajiem vai plānotajiem rīcībpolitikas pasākumiem ir būtiska politikas saskaņotības nodrošināšanai, iespējamās sinerģijas izmantošanai un pieejamā atbalsta ietekmes maksimālai palielināšanai. Darba grupās notikušo diskusiju rezultātā tika izstrādāti priekšlikumi par diviem konkrētiem koordinācijas mehānismiem, proti, pastāvīgu vadības grupu, kuras uzdevums ir koordinēt uzņēmumu mācību nodrošināšanas atbalsta pasākumus, un vienotu tiešsaistes portālu, kas nodrošina piekļuvi informācijai par mācību iespējām un atbalstu.

Pastāvīgas vadības grupas izveide

Pastāvīga vadības grupa varētu būt galvenais instruments koordinācijas nodrošināšanai starp visiem četriem galvenajiem pasākumiem, kas iekļauti rīcībpolitikas pasākumu kopumā, un citiem darba devēju nodrošināto mācību atbalsta pasākumiem. Tai jāuzņemas vadība šādos jautājumos: i) uzņēmumu informēšanas un izpratnes veidošanas pasākumu koordinācija; ii) atbalsta pasākumu īstenošanas koordinācija; iii) apmaiņa ar labās prakses piemēriem; iv) datu analīze un uzraudzība. Vadības grupa varētu potenciāli kļūt par darba grupu reformētā Pieaugušo izglītības pārvaldības padomē, kas pašlaik ir pieaugušo izglītības projektu un politikas īstenošanas uzraudzības iestāde. IZM plāno šo padomi nākotnē iekļaut Izglītības likumā. Leinteresētās personas ierosināja, ka tādējādi varētu tikt palielināta darba devēju asociāciju līdzdalība un ieviestas īpašas darba grupas tehniskā līmeņa jautājumu apspriešanai. Saistībā ar šo reformu vadības grupa varētu kļūt par darba grupu, kas padomei ziņo par rīcībpolitikas kopumā iekļautajiem pasākumiem un citiem atbalsta pasākumiem, kuri veicina darba devēju lielāku ieguldījumu prasmju attīstīšanā. Vadības grupu varētu izveidot un tā varētu sākt darboties īstermiņā, sākot ar 2023. gada otro pusgadu, pirms Pieaugušo izglītības pārvaldības padomes reformas.

Vadības grupai jātiekas vismaz četras reizes gadā, un tajā jāiekļauj pārstāvji no darba devēju asociācijām, kas rīcībpolitikas pasākumu kopuma īstenošanā var darboties kā starpnieki, kā arī no IZM, EM, Labklājības ministrijas (LM), Centrālās finanšu un līgumu aģentūras (CFLA) un pašvaldībām. Varētu pieaicināt dažus digitālās inovācijas centru un individuālo mācību kontu iniciatīvu pārstāvjus, jo to līdzdalība var novērst mācību subsīdiu pārklāšanos digitālo prasmju jomā. Konkrētām sesijām varētu pievienoties arī Finanšu ministrija (FM) un Valsts ieņēmumu dienests (VID). Piemēram, FM un VID varētu pievienoties, lai atbildētu uz dažiem jautājumiem par PVN regulējuma piemērošanu subsidēto mācību programmām, tā kā šis jautājums ir radījis neskaidrības darba devēju asociāciju vidū.

Vadības grupai būtu noderīgs sekretariāts, kas nodrošinātu izpratnes veidošanas pasākumu koordināciju, analīzi un informācijas plūsmu starp vadības grupas locekļiem. Šāds sekretariāts varētu darboties Valsts izglītības attīstības aģentūrā (VIAA) un saņemt finansējumu no valsts līdzekļiem. Sekretariātam jābūt strukturāli vienkāršam, lai līdz minimumam samazinātu valsts izdevumus un spētu labāk atbalstīt asociācijas to darbā.

Vienota tiešsaistes portāla izveide

Latvijā būtu lietderīgi izveidot vienotu tiešsaistes portālu, lai informētu uzņēmumus par rīcībpolitikas pasākumiem gan tiesiskā regulējuma ietvaros, gan ārpus tā. Tam jāpaplašina uzņēmumu iespējas piekļūt informācijai par mācībām, centralizējot mācību piedāvājumus un atbalstu, ko sniedz dažādi pakalpojumu sniedzēji un programmas. Vienotā portāla izveidē jāizmanto un tajā jāapkopo informācija no dažādām tīmekļa vietnēm, kurās pašlaik ir norādīts uzņēmumiem pieejamais atbalsts. Tiešsaistes portālā jāizvieto prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību pašnovērtēšanas tiešsaistes rīks un jāsniedz informācija par subsidēto mācību programmām un ārējo ekspertu veiktajiem novērtējumiem. Portālā jāuzskaita arī visi

pieejamie subsidēto mācību piedāvājumi uzņēmumiem sadalījumā pa prasmju jomām, un tas var tikt izveidots 2023. gadā.

Pasākumu un ierosināto politikas darbību pārskats

Apkopojot šos konstatējumus, rīcībpolitikas pasākumu kopuma ieviešana ir atkarīga no vairāku darbību īstenošanas sešu galveno pasākumu jomās (sk. 1. tabulu). Ir būtiski šīs darbības īstent kopā, lai nodrošinātu, ka rīcībpolitikas pasākumu kopums var sekmīgi veicināt prasmju attīstīšanu Latvijas darba devēju vidū.

1. tabula. Pasākumi un darbības

| Pasākums | Darbības |
|---|--|
| Mācību izmaksu samazināšanas pasākumi | |
| 1. Subsidēto mācību programmu pilnveidošana | Subsidēto mācību programmām arī turpmāk jābūt vērstām uz visiem uzņēmumiem, un atbalsta intensitātei jāturpina atšķirties atkarībā no uzņēmumu lieluma. |
| | Katrā (apakš-)nozarē jāizraugās ne vairāk par vienu darba devēju asociāciju vai asociāciju partnerību, kam jādarbojas vismaz trīs gadus. |
| | Asociācijām kopā ar pieteikumu jāiesniedz mācību plāns, kurā norādītas mācību jomas, kurām tās plāno pievērsties, un plāns jāatjaunina katru gadu. |
| | Starpnieku vajadzībām jāparedz īpašs budžets izpratnes veidošanas un komunikācijas pasākumu veikšanai. |
| 2. Prasmju fondu izmēģinājuma projekti | Jāorganizē plašs apspriešanās process, lai 2023. gadā izstrādātu Latvijai piemērotu prasmju fondu modeli. |
| | Katrā (apakš-)nozarē jābūt ne vairāk par vienu prasmju fondu (vai subsidēto mācību programmu), ko vada darba devēju asociācija vai asociāciju partnerība. |
| | Prasmju fondiem jābūt plašākai autonomijai, un tiem jānosaka zemākas administratīvās prasības salīdzinājumā ar subsidēto mācību programmām. |
| Uzņēmumu mācību kapacitātes un kultūras stiprināšanas pasākumi | |
| 3. Uzņēmumiem paredzēta prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību pašnovērtēšanas tiešsaistes rīka izstrāde | Pašnovērtēšanas rīkam jābūt ērti un ātri lietojamam, kā arī visaptverošam un informatīvam. |
| | Kad informācija ir ievadīta, rīkam ir jāsaņem ziņojums par uzņēmuma prasmju nepietiekamības un mācību vajadzībām un jāsniedz norāde par ārējiem ekspertiem, pie kā saņemt padomus par pieejamajām mācībām. |
| | Rīkam jābūt pieejamam visiem uzņēmumiem bez maksas. |
| | Rīks jāizstrādā IZM pārraudzībā, apspriežoties ar EM un darba devēju asociācijām, un tam jābūt pieejamam uzņēmumu izmantotajā tīmekļa vietnē. |
| 4. Ārējo ekspertu veikto MMVU prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību novērtējumu nodrošināšana | Valsts finansētu ekspertu tīklam, apspriežoties ar uzņēmumu vadītājiem, jāveic MMVU prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību ārējā novērtēšana. |
| | Ekspertiem jāsniedz iesaisītājiem MMVU detalizēts prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību novērtējums un jāiesaka atbilstīgas mācības. |
| | Novērtējumi jāfinansē saskaņā ar ES subsidiju standarta likmēm (70 % atbalsts mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem un 60 % atbalsts vidējiem uzņēmumiem). |
| | Ārējo ekspertu tīkls jāveido darba devēju asociācijām kopā ar subsidēto mācību programmām un IZM pārraudzībā. |
| Koordinācijas nodrošināšanas mehānismi | |
| 5. Pastāvīgas vadības grupas izveide | Jāizveido pastāvīga vadības grupa, lai koordinētu visus četrus galvenos pasākumus, kas iekļauti rīcībpolitikas pasākumu kopumā, un citus darba devēju nodrošināto mācību atbalsta pasākumus. |
| | Vadības grupā jāiekļauj darba devēju asociāciju, IZM, EM, LM, pašvaldību un CFLA pārstāvji. |
| | Vadības grupa jāatbalsta strukturāli vienkāršam sekretariātam. |
| 6. Vienota tiešsaistes portāla izveide | Jāizveido vienots tiešsaistes portāls, lai informētu uzņēmumus par rīcībpolitikas pasākumiem gan rīcībpolitikas pasākumu kopuma ietvaros, gan ārpus tā. |
| | Tiešsaistes portālā jāizveido prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību pašnovērtēšanas tiešsaistes rīks un jāsniedz informācija par subsidēto mācību programmām, prasmju fondiem un ārējiem ekspertiem, kas var sniegt novērtējumu. |

Atsauces

- Eurostat (2020), *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)*, [1]
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/continuing-vocational-training-survey> (accessed on 15 November 2022).
- Eurostat (2015), *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)*, [4]
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/continuing-vocational-training-survey> (accessed on 4 February 2022).
- Līce, A. (2019), *Darbinieku izglītība uzņēmumos. Aptaujas rezultāti [Employee education in companies. Survey results]*, Izglītības un zinātnes ministrija, Latvijas Darba devēju konfederācija, http://muzizglitiba.gov.lv/sites/default/files/Pieauguso_izglitibas_aptaujas_rezultati_2019_LDDK_IzM.pdf. [5]
- Ministry of Education and Science (2020), *Smart Specialisation Strategy*, [6]
<https://www.izm.gov.lv/en/smart-specialisation-strategy> (accessed on 16 November 2022).
- OECD (2022), *Good practices in Europe for supporting employers to promote skills development*, [7]
<https://www.oecd.org/skills/Good-practices-in-Europe-for-supporting-employers-to-promote-skills-development.pdf> (accessed on 31 August 2022).
- OECD (2022), *Supporting Employers in Promoting in Skills Development in Latvia: Assessing the Key Barriers and Enabling Conditions for Employers to Invest in Skills Development in Latvia*, [2]
<https://www.oecd.org/skills/latvia-employers-report-2022.pdf> (accessed on 12 August 2022).
- OECD (2021), *Training in Enterprises: New Evidence from 100 Case Studies*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7d63d210-en>. [3]