



FICIL
RAISE THE BAR!



Nostāja Nr. 5

Ārvalstu investoru padomes Latvijā nostāja attiecībā uz augstāko izglītību un pārkvalifikāciju

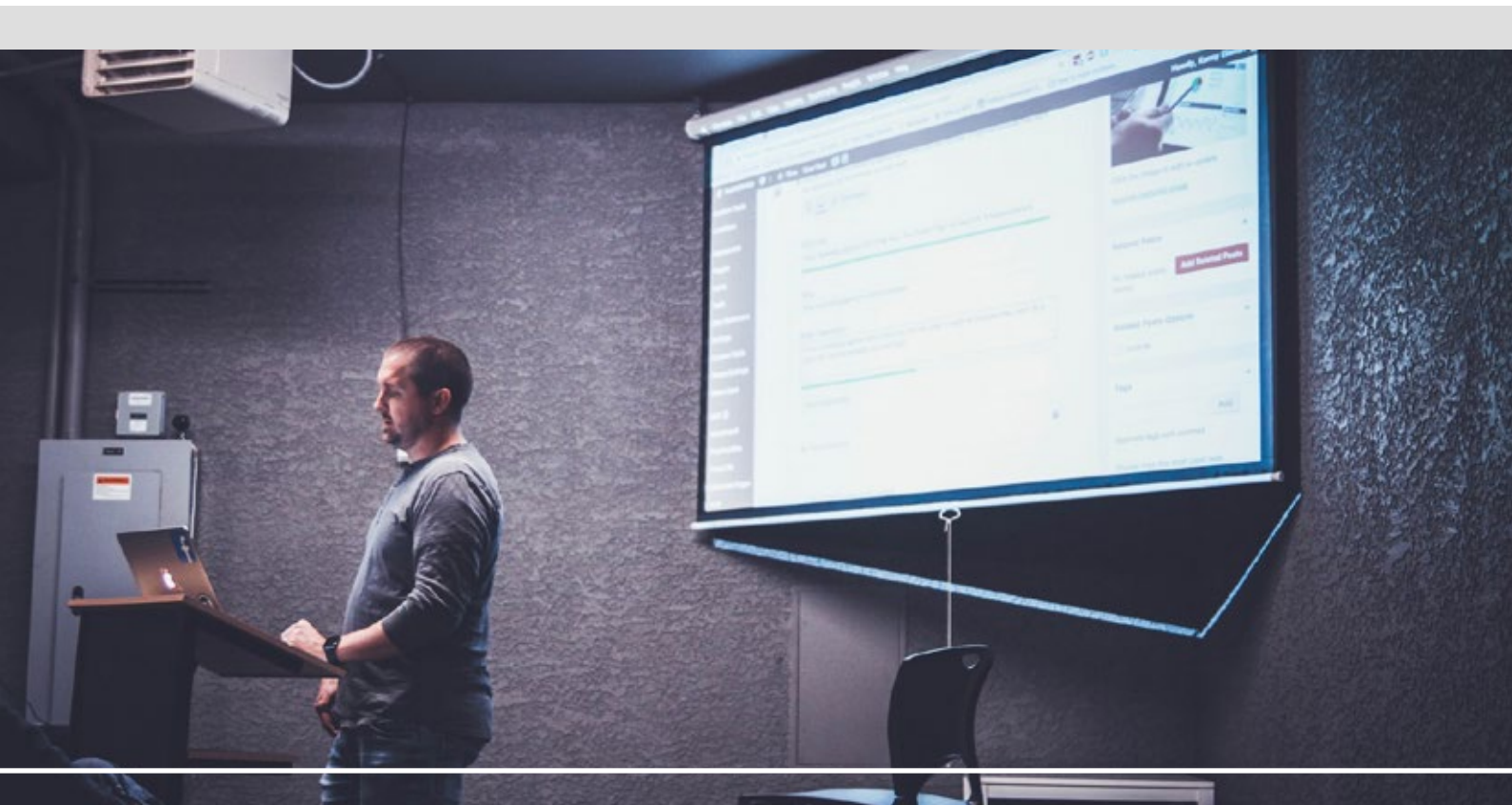
2021. gada 16. septembrī



Kopsavilkums

Ārvalstu investoru padome Latvijā (turpmāk – FICIL) uzskata, ka darbaspēka politika ir viens no Latvijas ekonomikas attīstības galvenajiem virzītājspēkiem. Apzinoties, ka izglītībai ir svarīga nozīme, lai nodrošinātu, ka darbaspēkam piemīt mūsdienu tirgum nepieciešamās prasmes, FICIL atzinīgi vērtē augstākās izglītības reformu un uzskata to par svarīgu priekšnosacījumu Latvijas izglītības sistēmas un augstskolu konkurētspējas celšanai. Tajā pašā laikā reformas pieņemšana Saeimā 2021. gada jūnijā bija tikai pirmais solis, un reformas panākumi būs atkarīgi no tās īstenošanas. Šajā dokumentā FICIL sniedz savus ieteikumus attiecībā uz reformas īstenošanas procesu, koncentrējoties uz izglītības un zinātnes ministrijas kapacitāti, augstskolu konsolidāciju, paraugprakses piemērošanu un finansējumu.

Straujas digitalizācijas un robotizācijas laikmetā mūžizglītība un pastāvīga prasmju pilnveidošana ir ekonomiskās aktivitātes neatņemama sastāvdaļa, kas veicina gan darbinieku, gan darba devēju konkurētspējas celšanu. Ņemot vērā pašreizējos apstākļus saistībā ar pandēmiju un tās ietekmi uz darba tirgu, valdībai būtu jāpārskata sava cilvēkkapitāla un darbaspēka pārkvalifikācijas politika, lai nodrošinātu, ka lēmumu pieņēmēji spēj proaktīvi rīkoties, izmantojot globālās tendences savā labā, novēršot liela mēroga bezdarbu un palielinot Latvijas konkurētspēju. Tajā pašā laikā šai politikai arī vajadzētu būt cieši saistītai ar citiem valsts vidēja termiņa un ilgtermiņa plānošanas dokumentiem un prioritārajām nozarēm. Turklāt būtu jāuzlabo regulējums attiecībā uz darba devēju iesaistīšanos darbinieku apmācībā un kvalifikācijas paaugstināšanā, lai tajā labāk atspoguļotu darba devēju intereses un stimulētu uzņēmumus investēt to darbiniekos.



Saturs

02

Kopsavilkums



04

Rekomendācijas



06

Rekomendāciju
pamatojums

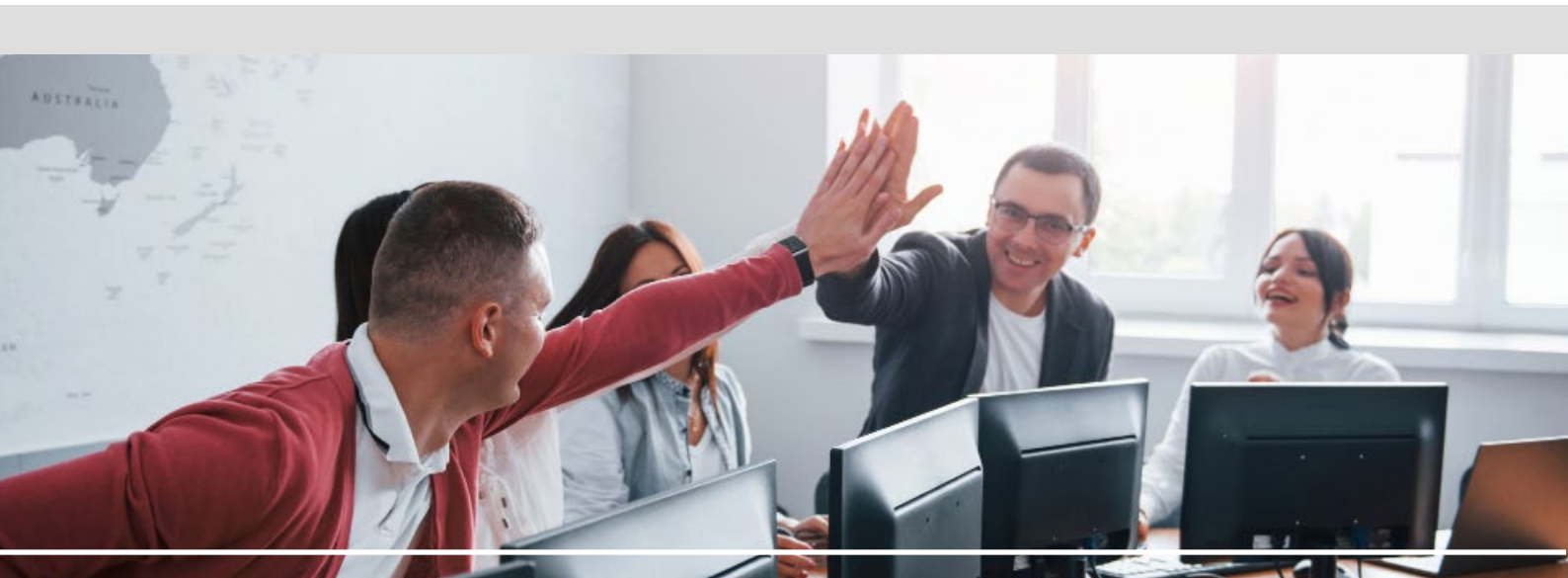


09

1. pielikums. Nodarbinātības
valsts aģentūra kā centrālā
platforma cilvēkkapitāla
pārvaldībai



Rekomendācijas



Augstākās izglītības reforma

FICIL atzinīgi vērtē grozījumus Augstskolu likumā, kurus Saeima pieņēma trešajā lasījumā 2021. gada 8. jūnijā. Ar likumu ieviestās izmaiņas, jo īpaši ārēju ieinteresēto personu iesaistīšana pārvaldībā, ir liels solis uz priekšu, lai palielinātu mūsu augstskolu konkurētspēju.

Kā FICIL jau norādīja savās rekomendācijās 2019. gada maijā, spēcīgāka pārvaldības sistēma var būt svarīgs rīks to nepilnību novēršanai, kuras konstatējusi Valsts kontrole un citas organizācijas, proti, iestāžu uzraudzības trūkums, efektivitātes trūkums finansējuma pārvaldībā, grūtības piesaistīt talantīgus akadēmiskos un pētniecības ekspertus, pieejamais finansējums uz vienu studējošo un pārāk lielais iestāžu skaits.¹

Tomēr likuma pieņemšana Saeimā ir tikai pirmais solis ceļā uz efektīvu reformu. Iesaistītajām pusēm ir jā saglabā tāds pats entuziasms, lai panāktu likuma grozījumu veiksmīgu īstenošanu.

¹ <https://lrvk.gov.lv/lv/revizijas/revizijas/noslegtas-revizijas/vai-augstakas-izglitibas-sistema-ir-efektiva>

Tāpēc FICIL izceļ potenciālos šķēršļus reformas īstenošanas posmā un rekomendē:

1. stiprināt Izglītības un zinātnes ministrijas spēju un kapacitāti reformu īstenošanā;
2. veicināt augstskolu konsolidāciju, lai palielinātu to spēju sasniegt reformu pamatmērķus;
3. cieši uzraudzīt un atbalstīt reformas ieviešanu noteiktās augstskolās, kas varētu kļūt par paraugu citām augstskolām;
4. pārskatīt augstākās izglītības sistēmas finansēšanas mehānismu, ņemot vērā reformu mērķus, pašreizējās finansēšanas sistēmas ierobežojumus un iespējas, ko sniedz Atveseļošanas un noturības mehānisms (ANM).

Pārkvalifikācijas politika

Ir vispārzināms fakts, ka darbaspēka tirgū pēdējā desmitgadē ir notikušas straujas pārmaiņas un ka šī tendence turpināsies arī paredzamā nākotnē. Pašreizējā situācijā, kad tiek radītas daudzas jaunas nozares vai notiek esošo nozaru būtiskas pārmaiņas, ir svarīgi, lai Latvija ne tikai saglabātu savu konkurētspēju starptautiskā līmenī, bet arī izmantotu šo iespēju augt kā reģionālai līderei ar darbaspēku, kam piemīt mūsdienu darba tirgum nepieciešamās prasmes. Šajā ziņā svarīga nozīme ir pārkvalifikācijai un mūžizglītībai, kas kalpo kā rīks salīdzinoši elastīgai (salīdzinājumā ar formālo izglītību) prasmju pilnveidei.

Ir nepieciešama spēcīga un efektīva pārkvalifikācijas politikas pārvaldība, lai samazinātu aizvien pieaugošo plaisu starp darba tirgū pieprasītajām un pieejamajām prasmēm un nodrošinātu, ka Latvija arī turpmāk tiek saskatīta kā investīcijām pievilcīga valsts. Tāpēc FICIL izsaka šādas rekomendācijas:

1. reformēt un centralizēt pārkvalifikācijas un prasmju pilnveides politikas pārvaldību;
2. pielāgot pārkvalifikācijas un prasmju pilnveides politiku valdības ilgtermiņa plānošanas dokumentiem par ekonomikas attīstību;
3. veikt proaktīvu izvērtējumu par plaisu starp darba tirgū pieprasītajām un pieejamajām prasmēm;
4. pārskatīt valsts un ES līdzekļu finansētu kursu atlasē procedūru;
5. ieviest strukturētu mācību virzienu (*"learning pathways"*) sistēmu;
6. palielināt uzņēmumu aktīvu iesaistīšanu prasmju pilnveides projektu atlasē, īstenošanā un uzraudzībā;
7. pārskatīt pārkvalifikācijas mērķus attiecībā uz digitālajām prasmēm, nosakot skaidrus mērķus katram iedzīvotāju segmentam.

Darba devēju investīcijas izglītībā un kvalifikācijas paaugstināšanā

FICIL uzskata, ka pašreizējais Darba likuma regulējums nenodrošina efektīvu aizsardzību uzņēmumu investīcijām darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanā. Darba likums neparedz darba devējiem tiesības pieprasīt to apmācības izmaksu atmaksu, kuras saistītas ar darbinieka amata maiņu pie tā paša darba devēja (piemēram, ja darbinieku paaugstina amatā vai pārceļ citā amatā (pārkvalifikācija)). Darba likums arī neparedz tiesības noslēgt vienošanos par darbinieka apmācību uz termiņu, kas būtu garāks par diviem gadiem, situācijās, kad darba devējs ir ieguldījis ievērojamas summas darbinieku apmācībā.

Lai veicinātu darba devēju investīcijas darbinieku tālākizglītībā un balansētu darba devēju un darbinieku tiesības, FICIL rekomendē ieviest grozījumus Darba likuma 96. panta otrajā daļā, paredzot, ka vienošanos par apmācības izdevumiem var noslēgt arī situācijās, kad apmācība ir saistīta ar darbinieka amata maiņu pie tā paša darba devēja. Turklāt FICIL iesaka grozīt Darba likuma 96. pantu, paredzot, ka atsevišķos izņēmuma gadījumos vienošanās par profesionālo apmācību termiņš var būt trīs gadi, it īpaši tad, ja šādas apmācības izmaksas pārsniedz 20 valstī noteiktās minimālās mēnešalgas. Tajā pašā laikā Darba likumā tiktu saglabāts noteikums, ka atmaksājamā summa tiek samazināta proporcionāli laikam, ko darbinieks nostrādājis pie darba devēja pēc apmācības beigām.

Tāpat, ja darba devējs vēlas segt darbinieka izdevumus saistībā ar augstākās izglītības iegūšanu, šie maksājumi tiks uzskatīti par darbinieka ienākumiem, kam piemēro iedzīvotāju ienākuma nodokli un atbilstošu obligātā sociālā nodrošinājuma atskaitījumu. Ņemot vērā to, ka Latvijas Republikas valdības nostāja ir veicināt augstākās izglītības iegūšanu un augstas pievienotās vērtības pakalpojumu sniegšanu, pašreizējais regulējums, kas paredzēts Likumā par iedzīvotāju ienākuma nodokli ("LIIN") un Ministru Kabineta Noteikumos Nr. 899 "Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība", neveicina iepriekš minēto mērķu sasniegšanu, un tam faktiski ir pretējs efekts, proti, tas attur darba devējus no finanšu resursu investēšanas darbinieku augstākās izglītības iegūšanā. Tāpēc FICIL iesaka svītrot 18.² punkta 3.1. apakšpunktu Ministru Kabineta 2010. gada 21. septembra Noteikumos Nr. 899 "Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība".

Rekomendāciju pamatojums

Augstākās izglītības reforma

FICIL ir pārliecināta, ka izmaiņas augstskolu pārvaldības modelī ir svarīgs priekšnosacījums, kas veicinās izglītības sistēmas turpmākus uzlabojumus. Reforma palielinās atbildību augstskolu pārvaldībā, stiprinās augstskolu pārvaldības caurskatāmību, nodrošinās skaidru līdzsvaru starp lēmumu pieņemšanas un izpildvaras funkcijām un veicinās sasaisti ar darba tirgus tendencēm. Tāpēc mēs atzinīgi vērtējam Izglītības un zinātnes ministrijas, kā arī Saeimas Izglītības, kultūras un zinātnes komisijas darbu, lai sasniegtu šo nozīmīgo starpmērķi Latvijas ceļā uz kļūšanu par inovāciju virzītu sabiedrību ar spēcīgu zināšanu ekosistēmu, kuras pamatā ir izcila izglītība un konkurētspējīga pētniecība.

Tomēr likuma pieņemšana Saeimā ir tikai pirmais solis ceļā uz efektīvu reformu. Tā kā reformas īstenošanas panākumi lielā mērā ir atkarīgi no augstskolām, ir svarīgi, lai attiecīgie Ministru kabineta noteikumi tiktu izstrādāti ciešā sadarbībā ar augstskolām, nodrošinot reālistiskas un mērķa sasniegšanai atbilstošas prasības.

Tāpat ir arī jāatzīst, ka 17 augstskolu padomju izveide salīdzinoši īsā laikā ir izaicinājums, ņemot vērā to kvalificēto speciālistu, kuri varētu ieņemt padomju locekļu vietas, pieejamību. Tajā pašā laikā ir skaidrs, ka bez spēcīgiem padomju locekļiem nebūs iespējams sasniegt likumdevēja paredzēto padomju mērķi.

Šo problēmu var atrisināt, apvienojot resursus. Pirmkārt, augstskolas varētu mudināt savus absolventus pieteikties uz padomju locekļu amata vietām. Otrkārt, galīgās atlases process būtu jāuztic personāla atlases speciālistiem. Stratēģiskākā līmenī augstskolas būtu jāmudina uzsākt konsolidācijas procesu, izveidojot apvienotas padomes. Tas ļautu ne tikai piesaistīt spēcīgākus padomju locekļu kandidātus, bet arī uzlabot studiju un pētniecības kvalitāti.

Pārkvalifikācijas politika

Pasaules Ekonomikas foruma (WEF) 2020. gada ziņojums "The Future of Jobs Report" liecina, ka 50 % visu darbinieku nākamajos piecos gados būs vajadzīga pārkvalifikācija.² Pat ja darbinieks paliek savā pašreizējā amatā, tiek lēsts, ka minētajā piecu gadu periodā izmainīsies aptuveni 40 % pamatprasmju, kas nepieciešamas šī amata pienākumu pildīšanai. WEF ziņojumā ir arī uzsvērta valdības loma atbilstošu iespēju nodrošināšanā, lai darbinieki varētu pielāgoties

mainīgajām tirgus vajadzībām. Turklāt WEF skaidri pauž aicinājumu sniegt lielāku atbalstu atlaišanas riskam pakļautu vai darbu zaudējušu darba ņēmēju pārkvalifikācijai un prasmju pilnveidei.

Šī iemesla dēļ ir svarīgi, lai pārkvalifikācijas piedāvājums būtu efektīvs, pietiekams un atbilstošs tirgus situācijai. Tajā pašā laikā ir jābūt ilgtermiņa vīzijai politikas veidošanā, konsekvencei prioritāro nozaru noteikšanā un skaidrai atbildībai par sasniedzamajiem rezultātiem. Tomēr šobrīd šķiet, ka nepastāv vajadzīgās saiknes starp valsts plāniem ekonomikas attīstībai un tās pārkvalifikācijas politiku.

Lai gan ir vērojamas dažas prioritāro nozaru pārklāšanās starp Valsts izglītības attīstības aģentūru (VIAA), Latvijas Investīciju un attīstības aģentūru (LIAA) un Nacionālajām industriālās politikas pamatnostādņēm 2021.–2027. gadam ("NIPP2027"), pastāv arī būtiskas atšķirības. Piemēram, nozaru ekspertu padomes, kas veido VIAA kursu piedāvājumu, neatspoguļo tādas LIAA prioritārās nozares kā veselības aprūpe un pārtikas ražošana. Tajā pašā laikā nav arī skaidras saiknes ar diviem NIPP2027 prioritārajiem virzieniem, proti, bioekonomiku un viedajiem materiāliem. Tā kā Latvija ir definējusi savus mērķus noteiktās ekonomikas nozarēs, būtu arī jāvērtē, kā nodrošināt, ka šajās jomās ir iespējams piesaistīt nepieciešamos speciālistus.

Prioritāšu dažādība rodas centralizētas politikas veidošanas trūkuma un uz datiem balstītu lēmumu trūkuma dēļ. Šī sadrumstalotība arī izraisa skaidri definētas atbildības trūkumu publiskajā sektorā. To veicina fakts, ka pārkvalifikācijas politikā ir iesaistītas daudz ministrijas un aģentūras, radot situāciju, kurā nav kopēju galveno darbības rādītāju (KPI), saskaņotu rīcības plānu vai atbildības par gala rezultātu. Centralizēts pārvaldības modelis spētu efektīvāk reaģēt uz darba tirgus vajadzībām. FICIL uzskata, ka Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) pilnvaru paplašināšana varētu būt viens no iespējamiem veidiem, kā risināt šo problēmu. Šī dokumenta **1. pielikumā** ir sniegts pārskats par to, kā NVA varētu spēlēt centrālo lomu cilvēkkapitāla politikas īstenošanā.

Turklāt satura pārskatīšana kursiem, kas tiek finansēti no valsts vai ES līdzekļiem, palīdzētu nodrošināt, ka piedāvātā apmācība atbilst valsts vērienīgajiem ekonomikas attīstības mērķiem un paredzamajai

² http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

ekonomikas digitalizācijai. Piemēram, IKT nozare apliecinā, ka formāla augstākā izglītība nespēj sagatavot pietiekami daudz speciālistu un ka nozarei ik gadu trūkst vairāk nekā 2000 papildu IKT jomas absolventu.³ Augstas kvalitātes prasmju pilnveides kursi var palīdzēt mazināt šo plaisu. Lai nodrošinātu šādus augstas kvalitātes kursus, ir vajadzīga sadarbība ar nozari, noskaidrojot konkrētas trūkstošās prasmes, izstrādājot kursu piedāvājumu un piesaistot kvalificētus pasniedzējus.

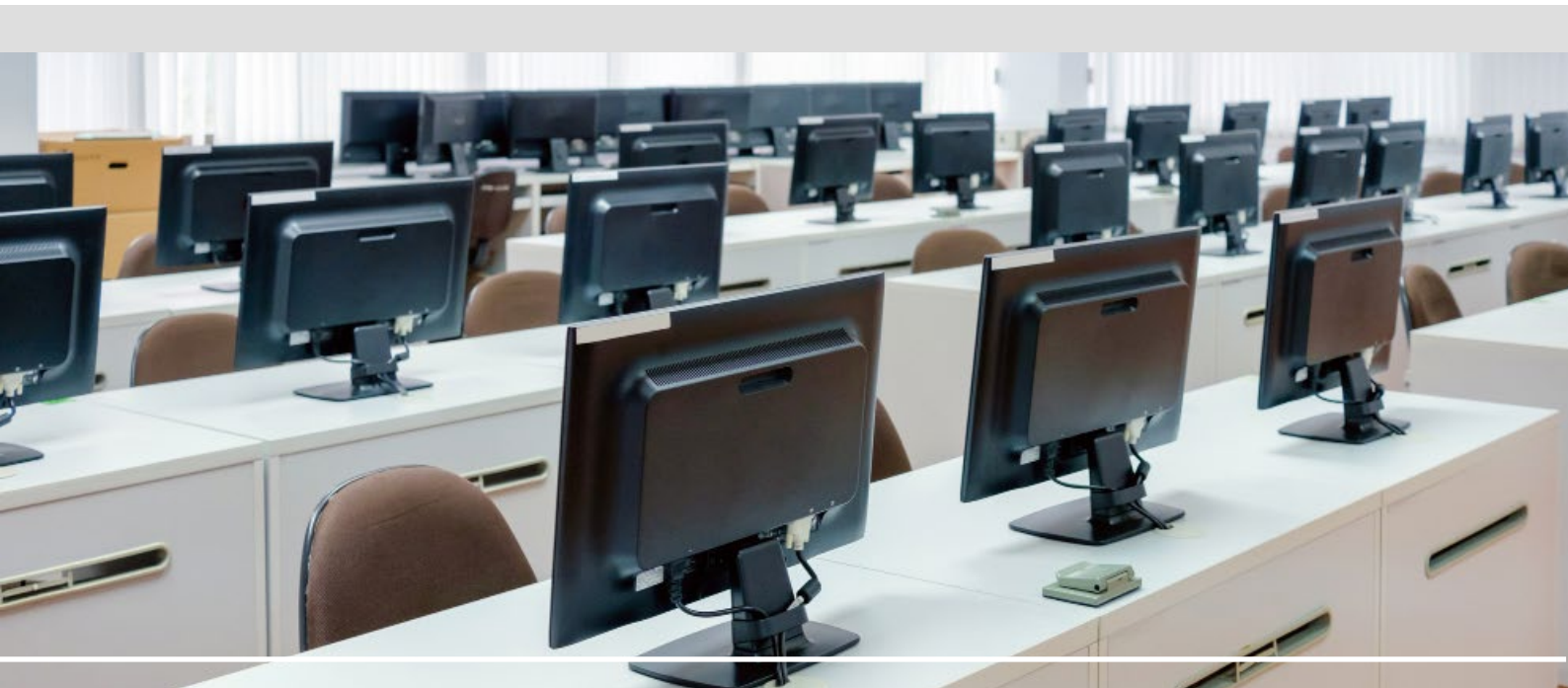
Visbeidzot, ir jāpārskata mērķi, ko Latvija ir noteikusi prasmju pilnveidei digitālo prasmju jomā. Latvijas plānā par Atveseļošanas un noturības mehānismu (ANM) līdzekļu izmantošanu ir paredzētas investīcijas iedzīvotāju digitālo pamatprasmju celšanā ar mērķi palielināt to cilvēku īpatsvaru, kuriem ir šādas prasmes, no 43 % līdz 70 % līdz 2027. gadam. Tomēr, kā bija redzams Saeimas Izglītības, kultūras un zinātnes komisijas sanāksmēs, dažādām ieinteresētajām personām publiskajā sektorā ir ļoti atšķirīgs uzskats par to, kas būtu uzskatāmas par "digitālajām pamatprasmēm". Otrkārt, šajā prasmju pilnveidē plāno iesaistīties vairākas ministrijas, tomēr ANM plānā nav norādīti konkrēti galvenie darbības rādītāji (KPI) katrai ministrijai. Rezultātā šāda sadrumstalota pieeja, visticamāk, radīs darbību pārklāšanos un neskaidru atbildību par gala rezultātu.

Darba devēju investīcijas izglītībā un kvalifikācijas paaugstināšanā

Darba likuma 96. panta otrajā daļā patlaban ir noteikts, ka vienošanos par to izmaksu atlīdzināšanu, kas saistītas ar darbinieka kvalifikācijas paaugstināšanu, var noslēgt tikai tad, ja kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumi ir saistīti ar darbinieka veikto darbu, bet tiem nav noteicoša nozīme nolīgtā darba izpildei. Tādējādi saskaņā ar pašreizējo regulējumu rodas situācija, kurā darba devējs nav tiesīgs atgūt darbinieka kvalifikācijas paaugstināšanas (kuras vajadzību nosaka konkrētā darba specifika) izmaksas.

FICIL uzskata, ka Darba likuma 96. panta otrajā daļā paredzētajam ierobežojumam nav juridiska pamata. Gluži pretēji – tas lieki attur darbiniekus no nepieciešamās darba kvalifikācijas iegūšanas. Faktiski šī situācija ir neizdevīga tieši darbiniekiem, jo darba devēji nevēlas riskēt un maksāt par šāda veida apmācību, jo nav garantijas, ka būs iespējams atgūt izmaksas, ja darbinieks aizies no darba. Ja darba devēji nevar pārkvalificēt esošos darbiniekus Latvijā, tie ir spiesti meklēt darbaspēku ārvalstīs vai vismaz daļēji pārcelt savu saimniecisko darbību uz ārvalstīm. Šāda pieeja ir atbalstīta arī citās ES/EEZ valstīs, tomēr nākotnē tā var radīt būtiskas bažas par darbinieku apmācību.

³http://certusdomnica.lv/wp-content/uploads/2017/10/web_CertusZinojums_2017_1dala_Latvija2022-2.pdf



Darba likuma 96. panta otrajā daļā ir noteikti papildu kritēriji, kurus jāizpilda, lai starp darba devēju un darbinieku varētu noslēgt vienošanos par apmācību. Viens šāds kritērijs būtiski aizsargā darbinieku intereses, paredzot, ka atlīdzināmie apmācības izdevumi tiek samazināti proporcionāli laikam, ko darbinieks ir nostrādājis pie darba devēja pēc apmācības beigām. FICIL uzskata, ka šāds darbinieku tiesības aizsargājošs mehānisms Darba likumā būtu jā saglabā.

FICIL uzskata, ka sabalansēt darba devēju un darbinieku tiesības palīdzētu risinājums, kas paredz, ka darba devējs var pieprasīt to izmaksu atlīdzināšanu, kuras radušās saistībā ar kvalifikācijas paaugstināšanu, kas nepieciešama attiecīgā darba izpildei, gadījumā, ja darbinieks maina amatu pie tā paša darba devēja. Turklāt šādas vienošanās maksimālais laikposms, kurā darba devējs ir tiesīgs atgūt vismaz daļu no tā investīcijām, būtu jāpagarina līdz trīs gadiem, ja šādas apmācības izmaksas pārsniedz 20 valsts noteiktās minimālās mēnešalgas.

Tāpēc, lai nodrošinātu iespēju īstenot apmācību izmaksu atlīdzināšanu, kā arī mudinātu darba devējus investēt tālākā apmācībā un sabalansētu darba devēju un darbinieku tiesības, FICIL rekomendē Darba likuma 96. panta otrajā daļā ieviest šādus grozījumus:

[..]

2. Ja profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumi uzskatāmi par tādiem, kas atbilstoši apstākļiem ir saistīti ar darbinieka veikamo darbu, taču šādai profesionālajai apmācībai vai kvalifikācijas paaugstināšanai (darbinieka konkurētspējas pilnveidošana) nav noteicoša nozīme nolīgta darba izpildei, vai ar darbu, kas saistīts ar darbinieka amata maiņu pie tā paša darba devēja, darba devējs un darbinieks var slēgt atsevišķu vienošanos par darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu un ar to saistīto izdevumu atlīdzināšanu (turpmāk – vienošanās par apmācību).

4. Darba devēja un darbinieka vienošanās par apmācību ir pieļaujama vienīgi tad, ja minētā vienošanās atbilst šādām pazīmēm:

[..]

2) vienošanās termiņš nav ilgāks par diviem gadiem vai trīs gadiem, ja apmācības izmaksas pārsniedz 20 valsts noteiktās minimālās mēnešalgas, skaitot no dienas, kad izdots izglītības dokuments, kas apliecina profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu;

[..]

Pašreizējās Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" ("IIN likums") normas attur darba devējus no iesaistīšanās darbinieku izglītībā, sedzot augstākās izglītības iegūšanas izmaksas. Proti, IIN likuma 8. panta otrā daļa

paredz, ka "pie ienākumiem, par kuriem ir jāmaksā algas nodoklis, atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem tiek pieskaitīta darba alga, prēmijas, vienreizēja un sistemātiska atlīdzība un citi ienākumi, ko darbinieks saņem uz pašreizējo vai iepriekšējo darba attiecību pamata komercsabiedrībās (..)”. Savukārt Ministru kabineta 2010. gada 21. septembra Noteikumu Nr. 899 "Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība" 18.² punkta 3.1. apakšpunktā ir noteikts: "Piemērojot likuma 8. panta otro daļu, ienākumi, par kuriem nav jāmaksā algas nodoklis, ir darba devēja segtie izdevumi par darbinieka apmācību, lai iegūtu, uzlabotu vai paplašinātu darbā, profesijā, amatā vai arodā nepieciešamās iemaņas un zināšanas (izņemot vispārējās izglītības iegūšanu un augstākās izglītības iegūšanu)."

Tādējādi, ja darba devējs vēlas segt darbinieka izdevumus saistībā ar augstākās izglītības iegūšanu, šie maksājumi tiks uzskatīti par darbinieka ienākumiem, kam piemēro iedzīvotāju ienākuma nodokli un atbilstošos obligātā sociālā nodrošinājuma atskaitījumus.

Ņemot vērā to, ka Latvijas Republikas valdības nostāja ir veicināt augstākās izglītības iegūšanu un augstas pievienotās vērtības pakalpojumu sniegšanu, pašreizējais regulējums, kas paredzēts IIN likuma un Ministru Kabineta Noteikumos Nr. 899 "Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība", neveicina iepriekš minēto mērķu sasniegšanu, un tam faktiski ir pretējs efekts, proti, tas attur darba devējus no finanšu resursu investēšanas darbinieku augstākās izglītības iegūšanā. Tāpēc FICIL iesaka svītrot 18.² punkta 3.1. apakšpunktu Ministru Kabineta 2010. gada 21. septembra Noteikumos Nr. 899 "Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība".

1. pielikums. Nodarbinātības valsts aģentūra kā centrālā platforma cilvēkkapitāla pārvaldībai

Cilvēkkapitāls ir viena no Latvijas ekonomikas galvenajiem virzītājspēkiem, tāpēc darbaspēka politikai ir ārkārtīgi liela nozīme, veidojot Latviju kā investīcijām pievilcīgu valsti. Sadrumstalota politikas veidošana un īstenošana noved pie lēniem lēmumiem, neskaidrām prioritātēm un pārvaldības trūkuma attiecībā uz veicamajiem pasākumiem un gaidāmajiem rezultātiem. Ir svarīgi centralizēt lēmumu pieņemšanu un īstenošanu šajā politikas jomā, lai nodrošinātu, ka Latvija spēj atbildēt un proaktīvi reaģēt uz strauji mainīgajām darba tirgus vajadzībām.

FICIL ir identificējusi Nodarbinātības valsts aģentūru (NVA) kā potenciālu galveno dalībnieku darbaspēka politikas īstenošanas procesā. Šobrīd NVA galvenokārt ir aģentūra, kas Labklājības ministrijas pārziņā strādā ar bezdarbniekiem. Tomēr FICIL uzskata, ka NVA varētu tikt pārveidota par politikas īstenošanu, kas atbild par visu darbaspēku. Tas arī ietvertu centralizētu pārkvalifikācijas politikas pārvaldību, kam ir ļoti svarīga nozīme, lai nodrošinātu prasmīga darbaspēka pieejamību turpmākajos gados.

Lai īstenotu šādas pārmaiņas, būtu jāpaplašina NVA pašreizējās pilnvaras un jānostiprina tās spēja veikt padziļinātu analīzi, tostarp datu analīzi. Pārstrukturējot NVA par centralizētu platformu viedokļu apkopošanai, pētniecībai un analīzei darbaspēka politikas jomā, Latvija iegūtu kompetences centru, kas var veikt atbilstošas stratēģiskas darbības, balstoties uz visaptverošu analīzi par plaisu starp darba tirgū pieejamajām un nepieciešamajām prasmēm un vajadzīgo prasmju savlaicīgu apzināšanu. Pēc tam ir iespējams attiecīgi pielāgot izglītības piedāvājumu, lai tas atbilstu darba tirgus vajadzībām un valsts un starptautiskām ilgtermiņa tendencēm.

Uzlabojot valsts pieeju attiecībā uz cilvēkkapitāla jautājumiem, Latvija investoru acīs kļūtu par valsti, kurā ir stabila, pārdomāta un uz datiem balstīta darbaspēka politika. Lai ilgtermiņā gūtu panākumus, kas balstīti uz datiem un pētniecību, ir nepieciešams, lai cilvēkkapitāla attīstības tēmai Latvijā tiktu piešķirta visaugstākā politiskā prioritāte un lai tā tiktu attiecīgi atbalstīta.

Centralizējot politikas īstenošanu un nosakot NVA par tās galveno dalībnieci, tiktu veicināta arī efektivitāte prasmju pilnveides kursu piedāvājumā. Redzams, ka pārkvalifikācijas un mūžizglītības ziņā NVA un Valsts izglītības attīstības aģentūras (VIAA) funkcijas pārklājas. Abas šīs aģentūras piedāvā pārkvalifikācijas kursus ar gandrīz identiskiem kursu un apmācību nodrošinātāju atlases kritērijiem. FICIL ir pārliecināta, ka valsts finansētiem kursiem būtu jānodrošina kvalitatīvas prasmju pilnveides iespējas cilvēkiem, kuri vēlas uzlabot savas zināšanas un prasmes ar mērķi tās tālāk pielietot darba tirgū. Tāpēc šis priekšlikums varētu nodrošināt labāku darbinieku profilēšanu, uzlabot pārvaldību pār kursu piedāvājumu, kā arī palīdzēt noteikt skaidrus mērķus un atbildību par šo mērķu izpildi.

Izceļot citu valstu pieredzi, kā vienu no piemēriem var minēt Dānijas Darba tirgus un darbā pieņemšanas aģentūru (STAR)⁴. STAR ir atbildīga par nodarbinātības politikas īstenošanu un uzraudzību Dānijā, vienlaikus arī cieši sadarbojoties ar attiecīgo ministriju politikas formulēšanā un tiesību aktu izstrādē. Turklāt STAR darbojas kā centralizēts kompetences centrs, kas atbalsta pārējās ministrijas, parlamentu un citus politikas veidotājus. STAR īpaši pievēršas nākotnes darba tirgus iespēju un izaicinājumu izvērtēšanai.

⁴ <https://star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/>



Nostāja Nr. 5

Ārvalstu investoru padomes Latvijā nostāja attiecībā uz augstāko izglītību un pārkvalifikāciju

FICIL ir nevalstiska organizācija, kas apvieno 38 lielākos ārvalstu uzņēmumus no dažādām nozarēm, 10 ārējās tirdzniecības palātas, Francijas ārējās tirdzniecības konsultantus un Rīgas Ekonomikas augstskolu (SSE Rīga). FICIL misija ir uzlabot Latvijas uzņēmējdarbības vidi un konkurētspēju ārvalstu investīciju piesaistē, izmantojot tās biedru pieredzi un zināšanas, lai sniegtu rekomendācijas valdībai

www.ficil.lv