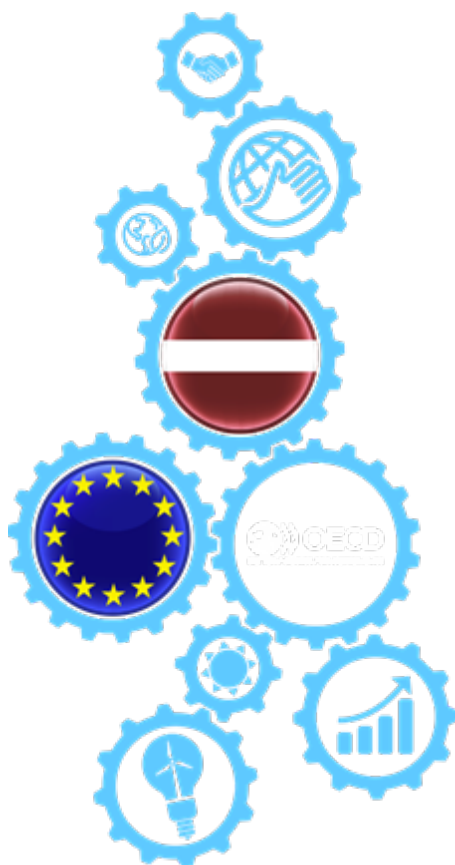


Eiropas labā prakse — atbalsts darba devējiem prasmju attīstības veicināšanā



Šis dokuments un tajā iekļautās kartes ir sagatavoti, nepaužot viedokli par kādu teritoriju statusu vai suverenitāti, starptautiskajām robežām un robežām, kā arī teritoriju, pilsētu vai vietu nosaukumiem.

© OECD 2022

Vāka ilustrācijas autors: Christophe Brilhault

Priekšvārds

OECD un Strukturālo reformu atbalsta ģenerāldirektorāts (Reformu ĢD) sadarbojas, lai sniegtu tehnisku palīdzību 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 attīstībā, izstrādājot rīcībpolitikas pasākumu kopumu, tostarp finanšu un nefinanšu pasākumus. Šis ziņojums ir viens no starprezultātiem projekta gaitā, un tā mērķis ir aprakstīt labo praksi, kas ieviesta citās Eiropas valstīs, lai atbalstītu darba devējus prasmju attīstības veicināšanā. Šajā ziņojumā aprakstīto labo praksi Latvijas iestādes var izmantot kā potenciālo pasākumu kopumu, ko varētu iekļaut rīcībpolitikas pasākumu kopumā (vai kā pasākumu kopumu papildinošu politiku). Tās var veicināt dialogu starp Latvijas ierēdņiem un ieinteresētajām personām, sniedzot informāciju par piemērotākajiem pasākumiem, kas pārņemami un pielāgojami Latvijā.

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

Darbinieku līdzdalība mācībās sniedz būtiskas priekšrocības uzņēmumiem, indivīdiem un sabiedrībai kopumā. Mācības var dot iespēju uzņēmumiem apgūt jaunas tehnoloģijas un darba paņēmienus, tādējādi paaugstinot darba ražīgumu, konkurētspēju un rentabilitāti. Tas nozīmē arī lielākas algas, lielāku gandarījumu par darbu un zemāku bezdarba risku darba ņēmējiem, un tas var pozitīvi ietekmēt sabiedrību kopumā. Ieguldījuma nozīme prasmju attīstībā Latvijā pieaug, jo tādas globālas tendences kā digitalizācija, globalizācija, demogrāfiskās un klimata pārmaiņas, kā arī Covid-19 krīze maina prasmju pieprasījumu un piedāvājumu (OECD, 2022^[1]).

Neraugoties uz šiem izaicinājumiem un iespējām, Latvijas uzņēmumi atpaliek savu darbinieku mācību nodrošināšanā. Uzņēmumu ieguldījums profesionālajā tālākizglītībā, kas izteikts kā procentuālā daļa no kopējām darbaspēka izmaksām Latvijā (0,8 %), ir zemākais Eiropas Savienībā un ievērojami zemāks par ES vidējo līmeni (1,7 %) (OECD, 2019^[2]). Tas ir viens no galvenajiem faktoriem, kas izskaidro nelielo līdzdalību pieaugušo izglītībā valstī. Tikai 7,4 % Latvijas darba ņēmēju ziņoja par savu dalību mācībās četru nedēļu laikā 2020. gadā, tikmēr vidējais rādītājs Eiropas Savienībā bija 11,4 %, Igaunijā — 21,8 % (OECD, 2022^[1]).

Ņemot vērā šo pamatinformāciju, *OECD* un Strukturālo reformu atbalsta ģenerāldirektorāts (Reformu ĢD) sadarbojas projektā, lai atbalstītu darba devēju prasmju attīstības veicināšanā. Projekta mērķis ir sniegt tehnisku palīdzību Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijai (IZM) atbalsta pasākumu izstrādē darba devējiem, lai veicinātu to ieguldījumu savu darbinieku prasmēs. Latvijas Izglītības likumā jau ir paredzēta šādu pasākumu nepieciešamība, bet tiesiskais regulējums, kurā būs aprakstīti atbilstības kritēriji un īstenošanas procedūras kā viens no Latvijas atveseļošanas un noturības plāna (ANP) atskaites punktiem, tiks ieviests tikai līdz 2022. gada beigām. Projekts sniegs iespēju Latvijas iestādēm turpināt tiesiskā regulējuma pilnveidošanu, izstrādājot rīcībpolitikas pasākumu kopumu, tostarp finanšu un nefinanšu pasākumus darba devēju atbalstam.

Lai izstrādātu rīcībpolitikas pasākumu kopumu, ir jāizprot ne tikai galvenie šķēršļi un tie apstākļi, kas veicina darba devēju atbalstītas mācības Latvijā, bet arī tas, kā citas valstis ar saviem rīcībpolitikas pasākumiem ir samazinājušas šos šķēršļus. Iepriekšējā ziņojumā *OECD* novērtēja galvenos šķēršļus un tos apstākļus, kas veicina darba devēju atbalstītas mācības Latvijā (OECD, 2022^[1]). Tagad Latvijas iestādes vēlas saņemt ieteikumus par potenciālo pasākumu kopumu, ko, pamatojoties uz labo starptautisko praksi, varētu iekļaut rīcībpolitikas pasākumu kopumā. Minētā prakse šajā ziņojumā ir apkopota, lai informētu un iedvesmotu Latviju novatoriski un radoši pieņemt izaicinājumu palielināt uzņēmumu ieguldījumu prasmju attīstībā. Šī starptautiskā prakse ir īpaši noderīga dialogā starp Latvijas ierēdņiem un ieinteresētajām personām par efektīva rīcībpolitikas pasākumu kopuma izstrādi.

Pieeja

Lai Latvijai nodrošinātu atbilstošu labās starptautiskās prakses kopumu, *OECD* piemēroja vairākus kritērijus, kā no plašāka saraksta izvēlēties 25 prakses piemērus, kas klasificēti atbilstoši noteiktajam regulējumam attiecībā uz rīcībpolitikas pasākumiem, kuru mērķis ir atbalstīt darba devēju īstenotas mācības (*OECD*, 2021^[3]). Veidojot iespējamo labās prakses piemēru sarakstu, *OECD* pārskatīja vairākus esošos *OECD*, ES, SDO un citus starptautiskus avotus (ieskaitot iepriekšējo *OECD* un Reformu ĢD projektu [Itālijā](#)), izpētīja atbildīgo valsts/reģionālo aģentūru primāros materiālus un iztaujāja dažus ekspertus izvēlēto pasākumu jomā. Izvēloties no šā saraksta 25 atbilstošus prakses piemērus, *OECD* izmantoja kritērijus, kas saistīti ar valsts panākumiem darba devēju atbalstītās mācībās un tās institucionālo līdzību ar Latviju, un kritērijus, kas saistīti ar to, vai attiecīgais pasākums novērša politikas nepilnības, mazināja galvenos mācību šķēršļus un bija vērsti uz grupām, kuru mācības Latvijā ir prioritāte, un to, cik spēcīgi ir pierādījumi par prakses veiksmīgu īstenošanu (sk. A pielikumu).

2022. gada 24. maijā *OECD* rīkoja virtuālu labās prakses tīmekļsemināru un darbsemināru, lai Latvijas ierēdņiem un ieinteresētajām personām sniegtu iespēju mācīties no labās prakses, kas aplūkota šajā ziņojumā, kā arī no to Īrijas, Zviedrijas un Igaunijas ekspertu pieredzes, kuri ir iesaistīti dažos labās prakses piemēros. Ap 80 cilvēku apmeklēja rīta tīmekļsemināru, lai noklausītos prezentācijas un piedalītos jautājumu un atbilžu sesijā, bet pēcpusdienas darbsemināru apmeklēja aptuveni 20 cilvēku, lai apspriestu, kuri labās starptautiskās prakses aspekti šķiet visbūtiskākie Latvijai, kuri rīcībpolitikas pasākumi Latvijai būtu jāiekļauj savā rīcībpolitikas pasākumu kopumā un uz ko (kurām grupām) šie pasākumi būtu jāvērs. Šajā ziņojumā ir sniegts ieskats galvenajās darbsemināra diskusijās.

Lai gan ziņojuma mērķis nav dot norādījumus Latvijai par to, kas tai būtu jāpārņem vai jāpielāgo no šīs labās prakses, tajā ir uzsvērtas vairākas efektīvu pasākumu iezīmes, kas Latvijai būtu jāņem vērā, izstrādājot jaunu tiesisko regulējumu (un apsverot papildu pasākumus, lai atbalstītu un mudinātu darba devējus mācīt darbiniekus). Šīs iezīmes ir aplūkotas tālāk.

Konstatējumi

Šajā ziņojumā aplūkotie 25 starptautiskās prakses piemēri sniedz daudzveidīgu un būtisku ieskatu, kas Latvijai būtu jāņem vērā, izstrādājot jaunu tiesisko regulējumu un apsverot papildu pasākumus, lai atbalstītu un mudinātu darba devējus mācīt darbiniekus (1. tabula).

1. tabula. Pārskats par apzināto ES labo praksi uzņēmumos īstenoto mācību veicināšanā

Politikas instruments	Pasākumu veids	ES labā prakse
Regulatīvās prasības	Tiesību akti, kas paredz darba devēju atbalstu mācībām	Prasība nodrošināt mācības — PRT Tiesību normas par mācību atvaļinājumu — SWE
	Koplīgumi un līgumiskas vienošanās, kas paredz mācību nodrošināšanu	Koplīgumi — DNK
Finansiālie pasākumi mācību izmaksu samazināšanai	Subsīdijas, piemēram, mācību kuponi, konsultatīvo pakalpojumu kuponi, dotācijas	Valsts līdzfinansējums profesionālās tālākizglītības nodrošināšanai — LUX Kompetenču kupons — LTU Ieguldījums prasmēs — MLT Apmaksāts mācību atvaļinājums — BEL
	Subsidētās mācību shēmas	Kopīga mācību iegāde — FIN DigiABC programma — EST
	Citi: nodokļu stimuli, nodevu	Ienākuma nodokļa atskaitīšana — EST

	režīmi	lenākuma nodokļa atskaitīšana — FIN
Neregulatīvie pasākumi mācību izmaksu samazināšanai	Darbinieku rotācijas shēmas	Darbinieku rotācijas shēma — DNK
	Ikdienējās mācīšanās iekļaušana subsidētajās mācībās	AFEST (mācīšanās darbavietā) — FRA
Atbalsta pasākumi darba devēju spēju un mācību kultūras veidošanā	Prasmju paredzēšanas un analīzes diagnostikas instrumenti	Reģionālie prasmju forumi — IRL Kompetenču centri — BEL (Valonija)
	Inovācija darbavietā	Kickstart digitalizācija, INDIGO — SWE Digitālo prasmju tilts — LUX
	Izaugsmes vadība un mentorēšana vadītājiem un uzņēmējiem	Inovāciju Norvēģija — NOR MVU vadītāju akadēmija — POL
	Informācija par atbalstu mācībām	Kompetens.nu, Laiks digitalizēt — SWE Jobsplus — MLT
Atbalsta pasākumi sadarbības veicināšanā starp darba devējiem un ar valsts sektoru/izglītības jomu	Mācību tīkli	Impulsu apmācības tīkli — AUT Skillnet Ireland — IRL
	Uzņēmumu un izglītības iestāžu sadarbība	Mittelstand 4.0 kompetenču centri — DEU Mācību biroji — NOR

Regulatīvie instrumenti var nodrošināt minimālo mācību līmeni, bet tie nenovērstu galvenos šķēršļus mācībām

Stingrākas regulatīvās prasības mācībām/mācību atvaļinājumam Latvijā (kā tas ir Portugālē, Zviedrijā vai Dānijā) varētu nodrošināt minimālo mācību/mācību atvaļinājuma līmeni, bet tās nenovērstu pamatā esošos mācību šķēršļus un varētu būt grūti īstenojamas. Regulatīvie instrumenti nosaka prasības uzņēmumiem sniegt noteiktu atbalstu darbinieku mācību nodrošināšanā, un tos var ieviest ar tiesību aktiem (kā Portugālē un Zviedrijā) un koplīgumiem (kā Dānijā).

Tiesību aktu prasības mācībām

Portugāles Darba kodeksā ir noteikts, ka uzņēmumiem, kuros ir 10 vai vairāk darbinieku, jānodrošina tiem vismaz 40 stundu mācības/mācību atvaļinājums gadā, pamatojoties uz uzņēmuma mācību plānu. Mācību programmu var izstrādāt vai nodrošināt darba devējs, sertificēta mācību organizācija vai apstiprināta izglītības iestāde. Atšķirībā no Latvijas Portugāles prasības attiecas ne tikai uz mācībām par veselību un drošību, bet arī uz mācībām dažādās jomās (ieskaitot IKT, svešvalodas u. c.). Atšķirībā no Latvijas Zviedrijas likumdošana nosaka darbinieku minimālās tiesības uz mācību atvaļinājumu, kas nav apmaksāts, ko var izmantot jebkurām formālām/neformālām mācībām un kura laikā tiek aizsargāta darbinieka nodarbinātība. Koplīgumos šīs tiesības var definēt sīkāk, dažos gadījumos nosakot mācību atvaļinājuma ierobežojumu — 40 stundas gadā katram darbiniekam.

Labās prakses darbseminārā 2022. gada maijā dažas Latvijas ieinteresētās personas atbalstīja jaunu prasību par minimālo ikgadējo darbinieku mācību/mācību atvaļinājumu, kas varētu attiekties uz neapmācītiem un neaizsargātiem darbiniekiem. Tās apspriedās par to, ka nozaru struktūras varētu noteikt minimālās tiesības uz ikgadējām mācībām/mācību atvaļinājumu katrā nozarē. Ieinteresētās personas arī norādīja, ka šādas prasības būtu jāpapildina ar finansiāliem pasākumiem, lai samazinātu ar izmaksām saistītos šķēršļus mācībām, piemēram, paredzot dāsnākus nodokļu atbrīvojumus/atskaitījumus.

Latvija varētu ieviest minimālās mācību prasības darba un/vai darba aizsardzības tiesību aktos un pieprasīt uzņēmumiem novērtēt mācību vajadzības un izstrādāt mācību plānus, kā tas ir Portugālē. Tomēr šī projekta īstenošanas laikā aptaujātās ieinteresētās personas norādīja, ka saņemt atbalstu grozījumiem Latvijas Darba likumā, visticamāk, būtu liels izaicinājums (OECD, 2022^[1]). Turklāt būtu sarežģīti un dārgi

uzraudzīt, kā arī īstenot juridiskās prasības un nodrošināt, lai mācības būtu kvalitatīvas. Mācību atvaļinājumi (Zviedrija) rada arī citas grūtības — darbinieku prombūtne mazākiem uzņēmumiem izmaksātu īpaši dārgi, turklāt būtu vajadzīga efektīva darbinieku un darba devēju koordinācija, lai nodrošinātu mācībās gūto labumu abām pusēm. Ieviešot minimālās mācību prasības (Portugāle), uzņēmumiem var rasties stimuls reģistrēt esošās darba aktivitātes kā ikdienēju/neformālu mācīšanos darbavietā, nevis palielināt faktisko mācību nodrošinājumu (piemēram, ārējos kursus). Ja netiks veikti pasākumi mācību izmaksu samazināšanai un uzņēmumu spēju un mācību kultūras veidošanai, regulatīvās prasības, visticamāk, nebūs pietiekamas, lai palielinātu darba devēju atbalstu kvalitatīvām mācībām.

Mācību prasības koplīgumos

Mācību noteikumu paplašināšana Latvijas koplīgumos (kā tas ir Dānijā) varētu veicināt lielāku darba devēju iesaisti nekā tiesību aktu prasības. Dānijas koplīgumos ir definētas noteiktas darbinieku tiesības uz tādu apmaksāto mācību vai mācību atvaļinājuma minimālo dienu skaitu, kas tieši attiecas uz darba pienākumiem. Piemēram, dažos koplīgumos darbiniekiem ir piešķirtas tiesības uz 14 dienu (gadā) apmaksātām mācībām darbavietā vai ārpus tās, ja šīs mācības ir vajadzīgas darbam, kā arī ir noteiktas darba devēju tiesības izmantot nozaru darbinieku mācību fondus, lai apmaksātu šīs mācības. Kā alternatīvu tiesību aktiem sociālie partneri koplīgumos varētu ieviest minimālās darbinieku mācību prasības, kuras varētu pielāgot konkrētu nozaru vajadzībām. Taču iespējas ar koplīgumiem palielināt darba devēju atbalstu mācībām Latvijā ir ierobežotas, jo valstī trūkst spēcīgu sociālās partnerības tradīciju un tikai uz 27 % darba ņēmēju attiecas koplīgumi (OECD, 2022^[11]). Lai veicinātu darba devēju atbalstītas mācības, izmantojot mācību noteikumus koplīgumos, būtu vajadzīga arī paradigmu maiņa tiesiskajā regulējumā un sociālajā sistēmā, turklāt arī tas nenovērstu būtiskākos šķēršļus mācībām.

Pasākumi mācību izmaksu un risku samazināšanai var novērst galvenos šķēršļus Latvijā

Uzlabojot un paplašinot finansiālos un neregulatīvos pasākumus, lai samazinātu mācību izmaksas un riskus darba devējiem, varētu novērst izmaksu šķēršļus un mazināt bažas, kas saistītas ar darbinieku pārvilināšanu Latvijā. Tas būs īpaši svarīgi mikrouzņēmumiem un MVU, kas saskaras ar salīdzinoši lielākiem šķēršļiem mācībām. Izšķiroša nozīme būs arī dāsniem un pieejamiem finansiāliem stimuliem, jo tie veicinās mazkvalificētu un gados vecāku darbinieku līdzdalību mācībās, lai panāktu vienlīdzību mācību pieejamībā.

Finansiālie pasākumi darba devēju nodrošināto mācību izmaksu un risku samazināšanai

Subsīdijas mācībām

Latvijai būtiski ir dažādi labās prakses finansiālie pasākumi darba devēju nodrošināto mācību izmaksu un risku samazināšanai. Luksemburgas līdzfinansējums profesionālās tālākizglītības nodrošināšanai (*FPC*) tiek izmantots, lai atmaksātu uzņēmumu ikgadējos mācību izdevumus 15–20 % apmērā, sniedzot lielāku atbalstu MVU un mazizglītotiem un gados vecākiem darbiniekiem. *FPC* subsīdija sedz ne tikai mācību izmaksas un algu izmaksas mācību laikā — mazāki uzņēmumi var arī pieteikties papildu 500 eiro kompensācijai par izmaksām, kas saistītas ar līdzfinansējuma pieteikuma sagatavošanu. Lietuvas kompetenču kuponi (*Kompetenciju vaučēris*) deva iespēju uzņēmumiem saņemt līdz 4500 eiro lielu avansa dotāciju, lai to izmantotu savu darbinieku mācībām. Subsīdijas likme atkarībā no uzņēmuma lieluma bija no 70 % līdz 80 %. No Maltas dotāciju programmas “Ieguldījums prasmēs” (*IIS*) tiek subsidētas darbinieku mācību izmaksas un algas saistībā ar dažādām akreditētām, neakreditētām un pašvadītām mācībām. Beļģijas apmaksātais mācību atvaļinājums (*BEV*) ir iespēja samazināt netiešās mācību izmaksas uzņēmumiem, daļēji atmaksājot tiem darbinieku algas, kas izmaksātas mācību atvaļinājuma laikā. Saskaņā ar Somijas kopīgo mācību iegādes modeli valsts nodarbinātības dienesti (*VND*) palīdz uzņēmumiem plānot, organizēt un iegādāties ārējos mācību kursus, kurus *VND* subsidē 50–70 % apmērā

atkarībā no uzņēmuma lieluma. Visbeidzot Igaunijas *DigiABC* iniciatīva nodrošināja digitālo pamatprasmju mācības rūpniecībā strādājošiem cilvēkiem, koncentrējoties uz mazkvalificētiem darbiniekiem.

Labās prakses darbseminārā 2022. gada maijā Latvijas ieinteresētās personas galvenokārt apsprieda finansiālos pasākumus darba devēju nodrošināto mācību izmaksu un risku samazināšanai. Tās apsprieda piemērotu finansēšanas pasākumu un stimulu nozīmi, piemēram, netiešo izmaksu (t. sk. ceļa izdevumu) segšanu, lai līdz minimumam samazinātu īstenošanas sarežģītību/izmaksas iestādēm, kā arī administratīvo sarežģītību/izmaksas uzņēmumiem. Vairākas ieinteresētās personas atbalstīja dāsnākus nodokļu atskaitījumus/atbrīvojumus darba devēju atbalstītām mācībām, ieskaitot atskaitījumu piemērošanu augstākajai izglītībai (tostarp mācībām ārvalstīs), vairāku izmaksu veidu (piemēram, algu, darbinieku aizvietošanas, pieteikumu sagatavošanas izmaksu) iekļaušanu un, iespējams, dažādu pakalpojumu sniedzēju (to vidū darba devēju apvienību) mācību programmu atbrīvošanu no pievienotās vērtības nodokļa. Tomēr saskaņā ar iepriekšējiem konstatējumiem (OECD, 2022^[11]) ieinteresētās personas kopumā bija vienprātis, ka šādu nodokļu atvieglojumu ietekme, visticamāk, būs pārāk maza, lai tas būtu galvenais finansiālais pasākums Latvijas rīcībpoliticā pasākumu kopumā. Daļēji šā iemesla dēļ dažas ieinteresētās personas arī atzina, ka būtu svarīgi novērtēt jebkuru šādu atskaitījumu/atbrīvojumu iespējamo ieguldījumu atdevi valdībai. Dažas ieinteresētās personas apsprieda to, cik svarīgi ir uzņēmumiem saņemt iepriekšēju finansiālu atbalstu, kā tas ir Lietuvas kompetenču kuponu gadījumā, nevis kompensāciju par mācību izmaksām, lai novērstu ar izmaksām saistītus šķēršļus, jo īpaši mazākiem uzņēmumiem. Vairākas ieinteresētās personas minēja vajadzību līdz minimumam samazināt administratīvās izmaksas/birokrātiskos šķēršļus, kas liedz piekļūt valdības sniegtajam mācību atbalstam, un atbalstīt dažādu veidu mācības, kas atbilst uzņēmumu/darbinieku prasmju vajadzībām.

Latvijas rīcībpoliticā pasākumu kopumā ieviešot mācību subsīdijas (kā Luksemburgā, Lietuvā, Maltā, Beļģijā, Somijā un Igaunijā), kas ir pietiekami dāsnas, pieejamas un mērķtiecīgas, varētu pieaugt uzņēmumu ieguldījumi mācībās. Latvija varētu balstīties uz savu pieredzi mācību subsidēšanā, īstenojot ERAF finansētos projektus saistībā ar mērķi “Veicināt inovāciju ieviešanu komersantos” (darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 1.2.2. atbalsta mērķis). Latvijas ieinteresētās personas, šķiet, ļoti atbalsta subsīdiju iekļaušanu rīcībpoliticā pasākumu kopumā, lai palielinātu uzņēmumu ieguldījumus mācībās. Papildus mācību maksai Latvija varētu subsidēt arī vairākas citas ar mācībām saistītas izmaksas, piemēram, ceļa un uzturēšanās izdevumus (kā Luksemburgā un Maltā) un/vai izglītojamo algas (kā Luksemburgā un Beļģijā). Tomēr atkarībā no kopējā pieejamā budžeta dāsnums saistībā ar subsidēto izmaksu diapazonu var tikt panākts uz subsīdijas likmes rēķina, kā tas ir Luksemburgā (15 % subsīdija). Tāpat kā Lietuvā Latvija varētu nodrošināt dāsnas mācību subsīdijas (piemēram, 70–80 % no mācību maksas), kas tiek maksāta uzņēmumiem avansā, nevis atmaksāta pēc mācībām, padarot mācības pieejamākas tieši mazākiem uzņēmumiem. Latvija varētu sniegt lielāku atbalstu mazākiem uzņēmumiem (kā lielākajā daļā iepriekš minēto valstu) un/vai neaizsargātiem darbiniekiem (kā Somijā un Igaunijā).

Kvalitātes nodrošināšanas pasākumi pirms mācībām (piemēram, atbilstības prasības, mācību plāni) un pēc mācībām (piemēram, ziņošana, uzraudzība un izvērtēšana) būs svarīgi valsts subsidēto mācību kvalitātes nodrošināšanai Latvijā. Turklāt, ņemot vērā uzņēmumiem izmaksāto tiešo subsīdiju ierobežoto ietekmi Latvijā (OECD, 2022^[11]), kā arī ņemot vērā Lietuvas pieredzi, ka netiek sasniegti mērķi saistībā ar mācību kuponu apguvi uzņēmumos, Latvijai būtu rūpīgi jāplāno finansiālais atbalsts. Piemēram, Latvijai būtu līdz minimumam jāsamazina administratīvais slogs, kas saistīts ar piekļuvi mācību subsīdijām (izmantojot vienkāršotus procesus, subsidējot mazāku uzņēmumu pieteikumus, kā tas ir Luksemburgā, u. c.), un jānodrošina, ka atbalstu var saņemt par daudzveidīgu mācību klāstu (kā Maltā), lai nodrošinātu plašu apguvi uzņēmumos.

Nodokļu stimuli mācībām

Paplašinot nodokļu atbrīvojumus Latvijā, lai tajos iekļautu uzņēmumu izdevumus par augstāko izglītību (kā Igaunijā) un dažādas ar mācībām saistītas izmaksas (kā Somijā), varētu tikt veicināta augsti kvalificētu darbinieku mācības, bet ieguvumi mazākiem uzņēmumiem un mazkvalificētiem pieaugušajiem būtu

mazāki, tāpēc šis pasākums varētu būt grūti īstenojams. Igaunijas Ienākuma nodokļa likums piedāvā nodokļu atskaitījumus par uzņēmumu izdevumiem, kas saistīti ar mācībām, tostarp par vispārējo un augstāko izglītību. Somijas uzņēmumu ienākuma nodokļa atskaitījumi par mācību izdevumiem, kas saistīti ar darbu, ietver mācību maksu, ceļa un uzturēšanās izdevumus, kā arī mācību laikā izmaksātās attiecināmās algas. Atbrīvojot izdevumus par augstāko izglītību no uzņēmumu algas nodokļiem Latvijā, varētu tikt veicināts ieguldījums specializētās augstskolu programmās, piemēram, IKT nozarē. Tomēr lielāki uzņēmumi ar lielāku budžetu un augsti kvalificētiem darbiniekiem no šādiem nodokļu stimuliem, visticamāk, gūtu lielāku labumu nekā mazāki uzņēmumi (kas, iespējams, nevarēs atļauties segt sākotnējās mācību izmaksas pirms kompensācijas saņemšanas) un mazkvalificēti darbinieki (kas, visticamāk, neiegūs augstāko izglītību). Turklāt Latvijā varētu būt grūti gūt atbalstu šādam nodokļu ieņēmumu samazinājumam daļēji tāpēc, ka būtu grūti prognozēt apguvi vai uzraudzīt atdevi no šāda ieguldījuma (daļēji šā iemesla dēļ Igaunijai un Somijai trūkst pierādījumu par šo pasākumu efektivitāti) (OECD, 2022^[11]).

Neregulatīvie pasākumi darba devēju nodrošināto mācību izmaksu un risku samazināšanai

Darbinieku rotācijas shēmas

Ieviešot darbinieku rotācijas shēmu (kā Dānijā), varētu mazināt uzņēmumu bažas par mācību iespēju alternatīvajām izmaksām (īpaši mazākiem uzņēmumiem un zema atalgojuma nozarēm/mazkvalificētiem darbiniekiem), taču to būtu grūti īstenot salīdzinoši mazā Latvijas darba tirgus dēļ un valsts nodarbinātības dienestā vajadzīgo lielo ieguldījumu dēļ. Sniedzot atbalstu uzņēmumiem, kas pieņem darbā un algo bezdarbniekus, kuri uz laiku aizvieto mācībās esošus darbiniekus (kā Dānijā), varētu palielināt darbinieku līdzdalību mācībās, kā arī nenodarbināto vai nepietiekami nodarbināto aizvietotāju nodarbināmību. Tas īpaši palīdzētu mazākiem uzņēmumiem, kas, sūtot darbiniekus uz mācībām, samazina/aptur ražošanu, un mazkvalificētiem darbiniekiem, jo aizvietotāju atrašana un sagatavošana zemāk kvalificētās darbavietās ir visiespējamākā. Taču šai shēmai ir vajadzīgs pietiekami liels darba meklētāju skaits. Lai gan bezdarba līmenis Latvijā pēdējo 10 gadu laikā pārsniedza Dānijas līmeni, bezdarbnieku skaits Latvijā ir par pusi mazāks nekā Dānijā. Turklāt Latvijai būtu jāveic lieli ieguldījumi Nodarbinātības valsts aģentūrā, lai tā spētu pārvaldīt šo shēmu, piemēram, stiprinot saikni ar darba devējiem, informējot par šo pasākumu uzņēmumus, apzinot un (pēc vajadzības) mācot piemērotus aizvietotājus, kā arī atbalstot un uzraugot iesaistītos uzņēmumus un aizvietotājus. Dānijas shēmas panākumi lielā mērā bija atkarīgi no spēcīgas sociālās partnerības starp VND un darba devējiem.

Ikdienējās mācīšanās iekļaušana subsidētajā apmācībā

Nosakot, ka par noteiktu ikdienējo mācīšanos darbavietā var saņemt finansiālu atbalstu (kā tas ir Francijas programmā *AFEST (Action de formation en situation de travail — mācīšanās darbavietā)*), varētu samazināt izmaksas un palielināt darbavietā īsteno to mācību ietekmi uz mazākiem uzņēmumiem, jo īpaši Latvijā. Tomēr ir maz ticams, ka tādējādi tiks atbalstīta caurviju prasmju attīstība. Tam ir vajadzīgi ievērojami ieguldījumi uzņēmumu un iestāžu īsteno to mācību plānošanā, nodrošināšanā un izvērtēšanā. Saskaņā ar Francijas *AFEST* programmu iestādes atzīst, ka par noteiktu ikdienējo mācīšanos darbavietā darba devēji var piekļūt publiskajam finansējumam, kas parasti ir rezervēts organizētai neformālai/formālai izglītībai. Atzīstot ikdienējo mācīšanos darbavietā, Latvijas uzņēmumiem varētu tikt samazinātas prasmju attīstības izmaksas un ilgums, kā arī varētu tikt saglabātas to zināšanas mācību jomās. Tas varētu būt īpaši noderīgi mazākiem uzņēmumiem, kuru spēja segt mācību tiešās (piemēram, mācību maksa) un netiešās izmaksas (piemēram, personāla darba laika/ražošanas zudums) ir mazāka. Tāpat kā Francijā shēmas īstenošanu, tostarp ikdienējās mācīšanās validēšanu, varētu uzņemties nozaru iestādes (piemēram, Latvijas darba devēju asociācijas). Lai gan *AFEST* shēmas atbalstītā mācīšanās darbavietā var palīdzēt attīstīt ar konkrētu darbu saistītas prasmes, ir maz ticams, ka tā attīstīs caurviju prasmes, kas vajadzīgas daudziem darba ņēmējiem Latvijā (piemēram, digitālās vai valodu prasmes). Turklāt, lai garantētu ikdienējās mācīšanās kvalitāti un novērtētu/nodrošinātu atbilstību publiskā finansējuma

saņemšanas kritērijiem, iestādēm, uzņēmumiem un izglītojamajiem ir jāpieliek lielas pūles. To pamatā ir mācību izstrāde un plānošana, pasniedzēju atlase un sagatavošana, mācību īstenošanas uzraudzība, dažādos kontekstos gūtās pieredzes nostiprināšana, mācīšanās rezultātu novērtēšana u. c.

Atbalstot uzņēmumu spējas un mācību kultūru, var veidoties pozitīva attieksme pret mācībām

Latvijā īstenoti pasākumi uzņēmumu mācību kultūras un spēju veidošanā varētu palīdzēt mazināt uzņēmumu attieksmes, informatīvos un ar spējām saistītos šķēršļus mācībām. Latvijā lielā mērā trūkst šādu rīcībpolitikas pasākumu, bet dažas izstrādē esošas iniciatīvas, piemēram, digitālās inovācijas centri, ir vērtējamas pozitīvi. Latvijā darba devēju mācību kultūras un spēju veidošana varētu būt īpaši noderīga mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem, kuri saskaras ar salīdzinoši lielākiem šķēršļiem mācībām, sākot ar mācību kultūras trūkumu (OECD, 2022^[1]).

Lai gan ieinteresētās personas, kas 2022. gada maijā piedalījās labās prakses darbseminārā, detalizēti neapsrieda uzņēmumu spēju un mācību kultūras veidošanas pasākumus, tās uzsvēra, cik svarīgi ir sniegt informāciju un vērsties pie uzņēmumiem, lai tos motivētu īstenot mācības. Piemēram, tās minēja, ka šādu informatīvu darbu varētu veikt darba devēju asociācijas, mācību/kompetenču centri un/vai pašvaldības. Tās arī apsprieda iespēju pilnveidot vienotu portālu, kurā sniegta informācija par mācību iespējām un valdības atbalstu Latvijā.

Atbalsts prasmju novērtēšanai un mācību informācijas nodrošināšana

Latvijai būtiski ir dažādi labās prakses piemēri uzņēmumu prasmju novērtēšanas un prognozēšanas spēju veidošanai. Deviņi Īrijas reģionālie prasmju forumi piedāvā prasmju audita instrumentu kopumu, lai palīdzētu uzņēmumiem diagnosticēt savas prasmju un mācību vajadzības, kā arī darbseminārus un individuālu palīdzību uzņēmumu vadītājiem instrumentu kopuma izmantošanā, prasmju attīstības plānu izstrādē un pieejamo izglītības/mācību pakalpojumu un atbalsta iespēju pārlūkošanā. Kompetenču centri (*Centres de Compétence*) Valonijā (Beļģijā) ir reģionāli centri, kas cita starpā analizē uzņēmumu strukturālo, materiālo un organizatorisko profilu, lai palīdzētu apzināt to vajadzības pēc prasmēm un izstrādāt pielāgotu mācību programmu. Visbeidzot Luksemburgas digitālo prasmju tilta programma nodrošināja instrumentus, lai uzņēmumi varētu analizēt jauno tehnoloģiju ietekmi uz uzņēmējdarbību un darbaspēku. Prasmju tilta treneri izmantoja profilēšanas un mākslīgā intelekta rīkus, lai palīdzētu uzņēmumiem analizēt darbinieku prasmju profilus un vēlmes.

Ieviešot pasākumus, lai veidotu Latvijas uzņēmumu spējas novērtēt savas prasmju un mācību vajadzības (kā Īrijā, Beļģijā (Valonijā) un Luksemburgā), varētu tikt palielināta uzņēmumu (jo īpaši mazāku uzņēmumu) izpratne par mācību sniegtajām priekšrocībām un gatavību nodrošināt mācības, bet tam būtu vajadzīgi ieguldījumi reģionālajā infrastruktūrā, kā arī jauni instrumenti un pakalpojumi. Latvija varētu izstrādāt instrumentus, ko uzņēmumi var izmantot, lai diagnosticētu savas prasmju un mācību vajadzības, un piedāvāt mācības, darbseminārus un individuālos konsultatīvos pakalpojumus, lai veicinātu šo instrumentu izmantošanu, izstrādātu mācību plānus un atrastu atbilstošas mācības. Latvija varētu sniegt šādus pakalpojumus reģionālā līmenī, piemēram, izmantojot akreditētus mācību pakalpojumu sniedzējus (kā Valonijā), valsts nodarbinātības dienestus (kā Luksemburgā) vai jaunus reģionālos forumus (kā Īrijā). Kā alternatīvu tos varētu piedāvāt nozaru līmenī (piemēram, ar Latvijas darba devēju asociāciju starpniecību). Šādi pakalpojumi varētu palīdzēt kļūdēt daudzu Latvijas uzņēmumu, jo īpaši mazāko, maldīgos uzskatus, ka mācības tiem nav vajadzīgas un tās nesniedz nekādu labumu. Tomēr, ieviešot pasākumus, lai veidotu Latvijas uzņēmumu spējas novērtēt savas prasmju un mācību vajadzības, būtu nepieciešami ievērojami ieguldījumi diagnostikas instrumentu un saistīto atbalsta pakalpojumu (mācību, darbsemināru, individuālo konsultāciju u. c.) izstrādē.

Tiešsaistes informācijas nodrošināšana par pieejamajām mācību iespējām un valsts atbalstu uzņēmumiem (kā Maltā un Zviedrijā) teorētiski var palīdzēt mazināt informatīvos šķēršļus mācībām, taču

pašreizējie pārvaldības portāli Latvijā ir maz zināmi un netiek plaši lietoti (OECD, 2022^[1]). Latvija varētu izveidot tiešsaistes portālus, kuros uzņēmumiem tiktu sniegta aktuāla informācija par attiecīgām mācību iespējām (kā Maltā un Zviedrijā) un pieejamo valsts atbalstu (kā Maltā). Šādos portālos uzņēmumi pat varētu pieteikties valsts atbalstam vai uzsākt mācības tiešsaistē (kā Zviedrijā), lai mācības padarītu pieejamākas. Vienā portālā centralizējot pieteikšanos valsts atbalstam par uzņēmumu nodrošinātām mācībām, Latvija varētu mazināt administratīvo slogu uzņēmumiem saistībā ar piekļuvi atbalstam. Latvija jau ir saskārusies ar problēmām, cenšoties uzlabot informētību par esošajiem pārvaldības pakalpojumu portāliem un veicināt to izmantošanu, tāpēc jebkura jauna portāla panākumi cita starpā būtu atkarīgi no ērti lietojama dizaina un efektīviem informētības uzlabošanas pasākumiem. Turklāt tiešsaistes mācīšanās iespēju paplašināšana uzņēmumiem un darbiniekiem, visticamāk, neskartu tos daudzos darba ņēmējus Latvijā, kuriem ir zems digitālo prasmju līmenis, jo tiem būtu grūti piekļūt šādām mācībām.

Mūsdienīgas darbavietas prakses un vadības prasmju veicināšana

Mūsdienīgas darbavietas prakses veicināšana un vadības prasmju attīstība uzņēmumos varētu tieši un netieši palielināt uzņēmumu īstenotas mācības Latvijā, bet tam būtu vajadzīgi vairāki īpaši pielāgoti pakalpojumi, kādu šajā valstī pašlaik nav (piemēram, no izaugsmes vadības līdz *kickstart* pasākumiem). Latvijas iestādes varētu finansēt izaugsmes vadības, mentorēšanas un/vai konsultatīvos pakalpojumus uzņēmumiem (kā Zviedrijā, Luksemburgā, Norvēģijā un Polijā), lai palīdzētu veidot uzņēmumu pārvaldības/vadības spējas, īstenot mūsdienīgu darbavietas praksi un/vai veicināt inovāciju/digitalizāciju, tādējādi radot apstākļus mācībām. Latvija varētu arī radīt ikdienējās mācīšanās un tīklošanās iespējas, piemēram, izmantojot līdzbiedru pieredzes darbseminārus, *kickstart* pasākumus un seminārus, kuros galvenā uzmanība tiktu pievērsta tādām tēmām kā darbavietas digitalizācija un digitālās prasmes (kā Zviedrijā un Luksemburgā), kā arī subsidēt strukturētākas mācības uzņēmumu vadītājiem (kā Luksemburgā, Polijā un Norvēģijā). Individuāli pakalpojumi un mācīšanās iespējas varētu būt īpaši noderīgas mazākiem uzņēmumiem, kuriem trūkst vadības vai inovācijas spēju. Šos pasākumus varētu īstenot dažādi dalībnieki, piemēram, darba devēju asociācijas, LIAA, privātie konsultatīvo pakalpojumu uzņēmumi, jaunie digitālo inovāciju centri (darbavietas digitalizācijai) u. c. Tomēr aktīva uzņēmēju un mazāko uzņēmumu informēšana un izpratnes veidošana būtu ļoti svarīga, lai uzņēmumi saņemtu individuālus pakalpojumus, bet darba devēji — mācīšanās iespējas.

Sadarbības veicināšanas pasākumi varētu palīdzēt samazināt daudzus šķēršļus mācībām

Pasākumi nozaru sadarbības veicināšanā starp uzņēmumiem un starp uzņēmumiem un izglītības iestādēm Latvijā var palīdzēt novērst koordinācijas un citus šķēršļus darba devēju atbalstītām mācībām. Arī šajā gadījumā Latvijā lielā mērā trūkst šāda veida pasākumu, lai gan dažas iniciatīvas, piemēram, pašreizējās nozaru ekspertu padomes (kurās eksperti darbojas, lai palīdzētu saskaņot profesionālo un augstāko izglītību ar darba tirgus vajadzībām) un plānotie prasmju fondi (kuros tiks apvienoti darba devēju resursi, lai kopīgi finansētu mācību iespējas), ir vērtējami pozitīvi (OECD, 2022^[1]). Šādu pasākumu ieviešana Latvijā var būt īpaši noderīga MVU, kuru spējas nodrošināt mācības vai ierosināt partnerību un sakaru veidošanu ir mazākas.

Labās prakses darbseminārā 2022. gada maijā vairākas Latvijas ieinteresētās personas uzsvēra, ka uzņēmumu iesaistīšanās/sadarbība ar uzņēmumiem (“pašorganizēšanās”) ir būtiski svarīga Latvijas rīcībpolitikas pasākumu kopuma nākotnei. Latvijas ieinteresētās personas norādīja, ka darba devēju/nozaru asociācijām varētu būt svarīga loma jaunu pasākumu īstenošanā un ka tām vajadzētu dot zināmu brīvību laika gaitā precizēt informāciju par programmu. Ieinteresētās personas kā labu piemēru šādai pieejai minēja *Skillnet Ireland* un norādīja, ka darba devēju asociācijas varētu koncentrēties uz mikrouzņēmumiem, mazajiem uzņēmumiem, mazāk attīstītiem reģioniem un noteiktām nozarēm (piemēram, globālo uzņēmējdarbības pakalpojumu centriem). Ieinteresētās personas arī uzsvēra, cik

svarīgi ir sasaistīt pasākumus, kas attiecas uz darba devēju īstenošanu apmācību, ar citām tādām lielām iniciatīvām kā nozaru prasmju fondi, individuālie mācību konti, nodokļu reforma u. c., kuru īstenošanu varētu veicināt efektīvi koordinācijas mehānismi.

Mācību tīklu institucionalizācija Latvijā (kā tas ir Īrijā un Austrijā) varētu atrisināt darba devēju ierobežoto resursu un mācību kapacitātes problēmas, balstoties uz Latvijas pieredzi uzņēmumos īstenošanu mācību veicināšanā ar darba devēju asociāciju starpniecību. Tomēr tam būtu vajadzīgi ievērojami ieguldījumi, lai nodrošinātu šādu tīklu kapacitāti un radītu tiem pareizos stimulus. Latvijas iestādes varētu noslēgt līgumus ar nozaru un/vai reģionālajām struktūrām, lai izveidotu uzņēmējdarbības tīklus (kā Īrijā) vai finansētu konsultatīvo pakalpojumu sniegšanu uzņēmumiem, kas veido savus tīklus (kā Austrijā). Tīklā esošie uzņēmumi varētu gūt labumu no valsts finansiālā un nefinansiālā atbalsta, apvienotajiem resursiem un līdzbiedru pieredzes, lai novērtētu, paredzētu un nodrošinātu savas prasmju un mācību vajadzības, kā arī koordinētu sadarbību ar pakalpojumu sniedzējiem, izstrādājot jaunas, pielāgotas mācības. Līdzfinansējumu tīklu darbībām varētu nodrošināt valsts un uzņēmumi, izmantojot Eiropas strukturālos un investīciju (ESI) fondus, kā arī valsts un uzņēmumu fondus (kā Īrijā un Austrijā), lai atbalsta dāsnumu līdzsvarotu ar vajadzību pēc finansiālās ilgtspējas un uzņēmumu iesaistes. Plānoto nozaru prasmju fondu izmēģinājuma projekti Latvijai nākotnē varētu sniegt vērtīgu pieredzi mācību tīklu finansēšanā (līdzīgi Īrijas Valsts mācību fondam, kura līdzekļi nāk no mācību nodevas uzņēmumiem). Latvija varētu pieprasīt, lai katrā tīklā būtu vismaz noteikts skaits mazāku uzņēmumu (kā Austrijā) un/vai mazākiem uzņēmumiem tiktu sniegts salīdzinoši lielāks atbalsts. Taču, ņemot vērā Latvijas darba devēju asociāciju īstenošanu, ERAF finansēto mācību projektu pieredzi (OECD, 2022^[11]), sekmīgam nozaru/reģionālajam mācību tīklam būtu vajadzīgs pietiekams finansējums un stimuli, lai uzlabotu arī informētību par tā sniegtajiem pakalpojumiem un lai sadarbotos un apmainītos ar labo praksi tīklā un ārpus tā. Tāpat vajadzētu būt skaidrai un saskaņotai šāda tīkla lomai attiecībā uz mācību subsīdijām un prasmju fondiem.

Uzņēmumu un izglītības iestāžu sadarbības formalizēšana Latvijā (kā tas ir Vācijā un Norvēģijā) var veicināt īpaši pielāgotas mācības uzņēmumiem un sniegt plašāku atbalstu inovācijai un digitalizācijai. To varētu izdarīt, iesaistot galvenos pakalpojumu sniedzējus iepriekš aprakstītajos mācību tīklos un/vai paplašinot Latvijas nozaru ekspertu padomju lomu, to attiecinot arī uz pieaugušo izglītību. Jebkurā gadījumā pakalpojumu sniedzējiem būtu vajadzīgi stimuli, lai piedalītos mācībās un pielāgotu/izstrādātu mācību programmas, kas atbilst dažādu nozaru/uzņēmumu tīklu konkrētajām vajadzībām. Tas savukārt būtu atkarīgs no tā, cik efektīvi ir citi pasākumi — mācību izmaksu subsidēšana, atbalsts uzņēmumiem savu prasmju un mācību vajadzību apzināšanā u. c. (sk. iepriekš).

Nākamās darbības

Izvēloties šos labās starptautiskās prakses piemērus un lemjot, kā tos vislabāk pielāgot vietējā līmenī, izšķiroša nozīme būs koordinācijai un diskusijām starp Latvijas ierēdņiem un ieinteresētajām personām. To darot, varētu būt lietderīgi apsvērt vairākus jautājumus, ieskaitot tālāk minētos.

- Kāda konkrēta problēma vai problēmas Latvijā tiktu risinātas, īstenojot šo pasākumu, un kāds būtu pasākumu mērķis vai mērķi?
- Kam būtu tiesības uz šo pasākumu un kāds būtu iespējamais atbalsts?
- Kā pasākums mijiedarbotos ar citiem pasākumiem un papildinātu citus pasākumus, lai veicinātu darba devēju atbalstu mācībām?
- Kāda būtu dažādu valsts un nevalstisko dalībnieku loma pasākuma izstrādē, īstenošanā un izvērtēšanā?
- Kā pasākums tiktu finansēts no valsts, starptautiskiem un privātiem avotiem un kā tiktu sadalītas izmaksas?
- Kā tiktu uzraudzīti un izvērtēti pasākuma panākumi?

Projekta “Atbalsts darba devējiem prasmju attīstības veicināšanā Latvijā” atlikušajā darbības laikā Latvijas ierēdņiem un ieinteresētajām personām tiks dota iespēja sīki pārrunāt šādus jautājumus, lai izstrādātu efektīvu tiesisko regulējumu, kas dotu stimulu darba devējiem pilnveidot savu darbinieku prasmes un/vai nodrošināt viņu pārkvalifikāciju Latvijā.

Atsauces

- 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*, Output 2 report for the OECD-EU Commission DG-REFORM project "Supporting employers to promote skills development in Latvia", <https://www.oecd.org/skills/latvia-employers-report-2022.pdf>. [1]
- OECD (2021), *Incentives for SMEs to Invest in Skills: Lessons from European Good Practices*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/1eb16dc7-en>. [3]
- OECD (2019), *OECD Skills Strategy Latvia: Assessment and Recommendations*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/74fe3bf8-en>. [2]