

# Darba devēju iesaiste darbinieku izglītošanā kā risinājums kvalificēta darbaspēka trūkuma problēmai Latvijā

---

Involvement of employers in educating employees as a solution  
to the problem of skilled workforce shortage in Latvia

Anita Līce, Mg.sc.educ., LDDK

# Pētnieciskie jautājumi un metodika

---

1. Cik pamatotas ir bažas par kvalificēta darbaspēka pieejamību Latvijā?



•**Literatūras analīze:**

31 avoti par darba tirgu Latvijā, ne vecāki par 2012.g., saskaņoti ar IZM, EM, LBAS, praktizējošu pētnieku.

2. Labās prakses piemēri kvalificētu darbinieku piesaistē un izglītošanā



•**Latvijas Darba devēju konfederācijā (LDDK) iesaistīto uzņēmumu aptauja:**

98 uzņēmumu atbildes, visas NACE ekonomiskās darbības jomas, 33% - lielie uzņēmumi, 27% - vidējie.

# 1. Darba tirgus izaicinājumi

- demogrāfijas problēmu radītās sekas, ekonomiski aktīvo **iedzīvotāju skaita samazināšanās**; milzīgas reģionālās disproporcijas;
- **darba devēju konkurence par darbiniekiem** starptautiski; iedzīvotāju emigrācija, nespēja nodrošināt konkurētspējīgu atalgojumu;
- izglītības sistēmas nespēja pielāgoties darba tirgus pieprasījumam; **darba tirgū pieprasīto kompetenču trūkums**; strukturālā bezdarba problēma;
- neskatoties uz grūtībām piesaistīt atbilstošu kvalificētu darbaspēku, salīdzinoši **lielā darba devēju pasivitāte topošo un esošo darbinieku izglītošanā**, tostarp nepietiekami iesaistoties izglītības sistēmas tuvināšanā darba tirgus prasībām caur kvalitatīvu prakšu nodrošināšanu.

# Būtiskākie dati

- Prognozē, ka no 2010. – 2060.g. Latvijas iedzīvotāju skaits saruks par 26% līdz 1.7 milj., kamēr ES – palielināsies par 3% (Commission, 2012). **Visstraujāk saruks darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaits**, kamēr vecumā virs 65 g. – pieaugs par 18.3% (SIA «Projektu un kvalitātes vadība», 2013a).
- Jau šobrīd darba devējiem **visgrūtāk atrast darbiniekus tieši ar augstu kvalifikāciju** (1. tabula). Pieprasījums turpinās augt pēc augstas kvalifikācijas speciālistiem.

Tabula 1. Darba devēju aptauja: kādas kvalifikācijas darbinieki trūkst darba devējiem. (SIA “Projektu un kvalitātes vadība,” 2014)

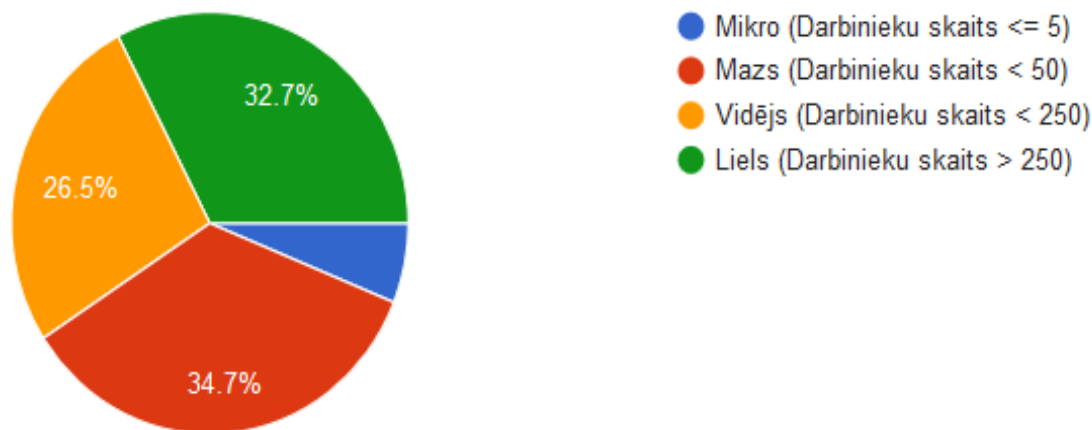
	Rīga	Pierīga	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
Darbinieki bez kvalifikācijas	8.7	10.0	16.7	28.6	-	27.3
Zemas kvalifikācijas darbinieki	-	-	33.3	-	16.7	18.2
<b>Augstas kvalifikācijas darbinieki</b>	<b>87.0</b>	<b>70.0</b>	<b>50.0</b>	<b>57.1</b>	<b>50.0</b>	<b>54.5</b>
Grūti pateikt, NA	4.3	20.0	-	14.3	33.3	-

# Būtiskākie dati

- Darba devēju **rīcība darbaspēka trūkuma gadījumā** (SIA «Doruss», 2013):
  - 43% - optimizē darbu, produktivitātes celšana
  - (21% - ceļ algas; 25% - apmāca esošos darbiniekus, pārpērk citus darbiniekus, prakses)
- Kvalificētu **darbinieku piesaistes stratēģijas** (SIA «Projektu un kvalitātes vadība», 2014)
  - 68% - radu, draugu, paziņu ieteikumi
  - 43% - pārvilina no citiem uzņēmumiem
  - 41% - meklē ar sludinājumu palīdzību
- **Prakses vietas** (Klāsons & Spuriņš, 2015):
  - 44% nekad nav nodrošinājuši
  - Iepriekšējā darba pieredze ir daudz svarīgāka (77%), nekā prakse (22%) (kuru acīmredzot neuzskata par darba pieredzi)
- Finanšu resursu **ieguldīšana darbinieku izglītībā** (SIA «Projektu un kvalitātes vadība», 2014):
  - 47% neiegulda un neplāno to darīt
- Kādēļ pieaugušie **nepiedalās izglītībā** (CSB, 2013):
  - 35% - nevar savienot ar darba grafiku
  - 17.8% - nav darba devēju atbalsta

## 2. Aptauja

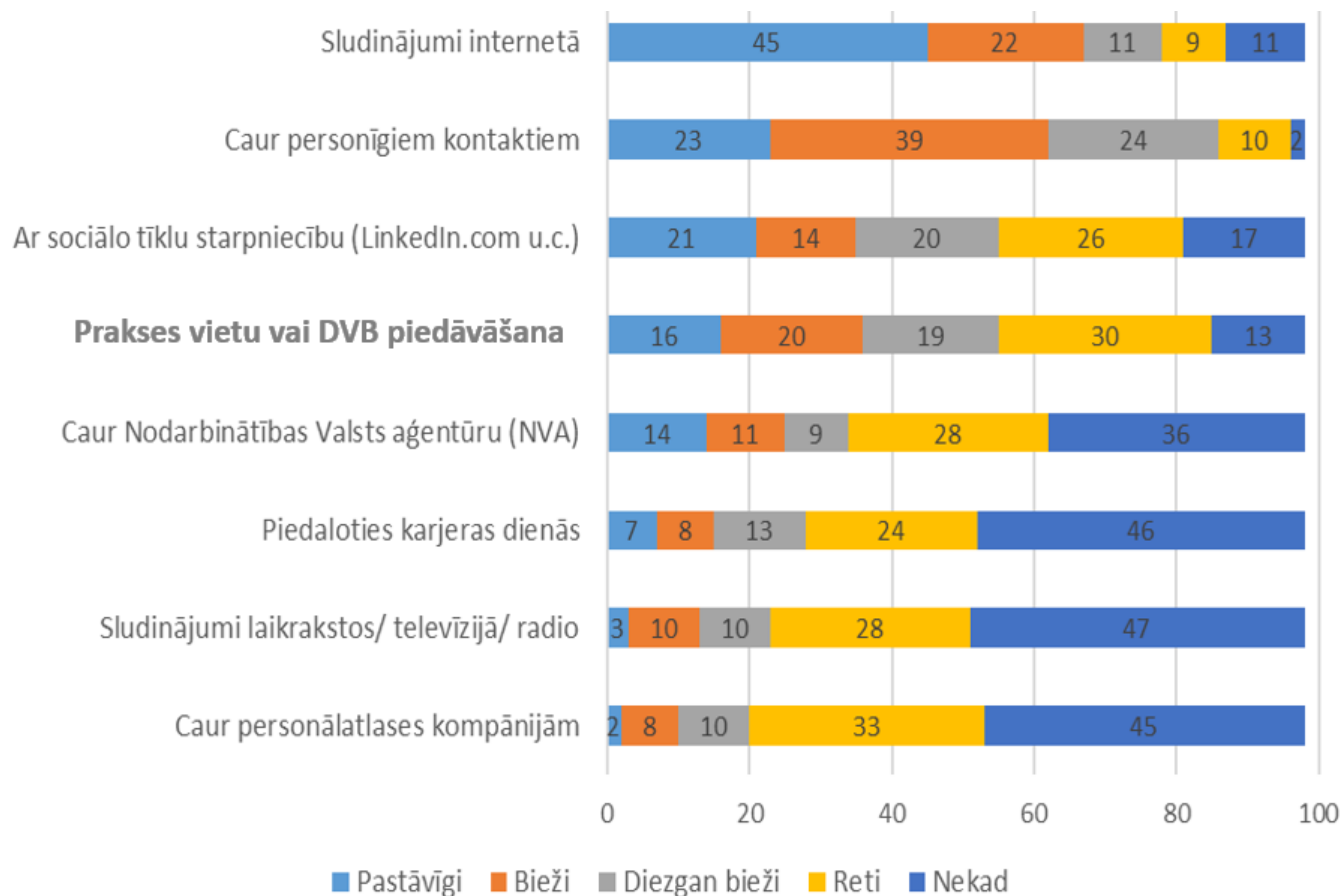
- Mērķis:
  1. LDDK iesaistīto uzņēmumu viedoklis un pieredze par kvalificēta darbaspēka pieejamību, atlases metodēm un darbinieku izglītošanas metodēm
  2. Labās prakses piemēri
- 98 respondenti (pārsvarā personālvadītāji).
- No visām NACE ekonomiskās aktivitātes jomām.



## 2.1. Kvalificētu darbinieku piesaiste

- Katrs uzņēmums bieži izmanto vidēji **3.6 metodes** kvalificētu darbinieku atrašanai vienlaicīgi.
- **Prakses vai DVB – 3 reizes biežāk** nekā vidēji valstī.

# Kvalificētu darbinieku piesaistes metodes

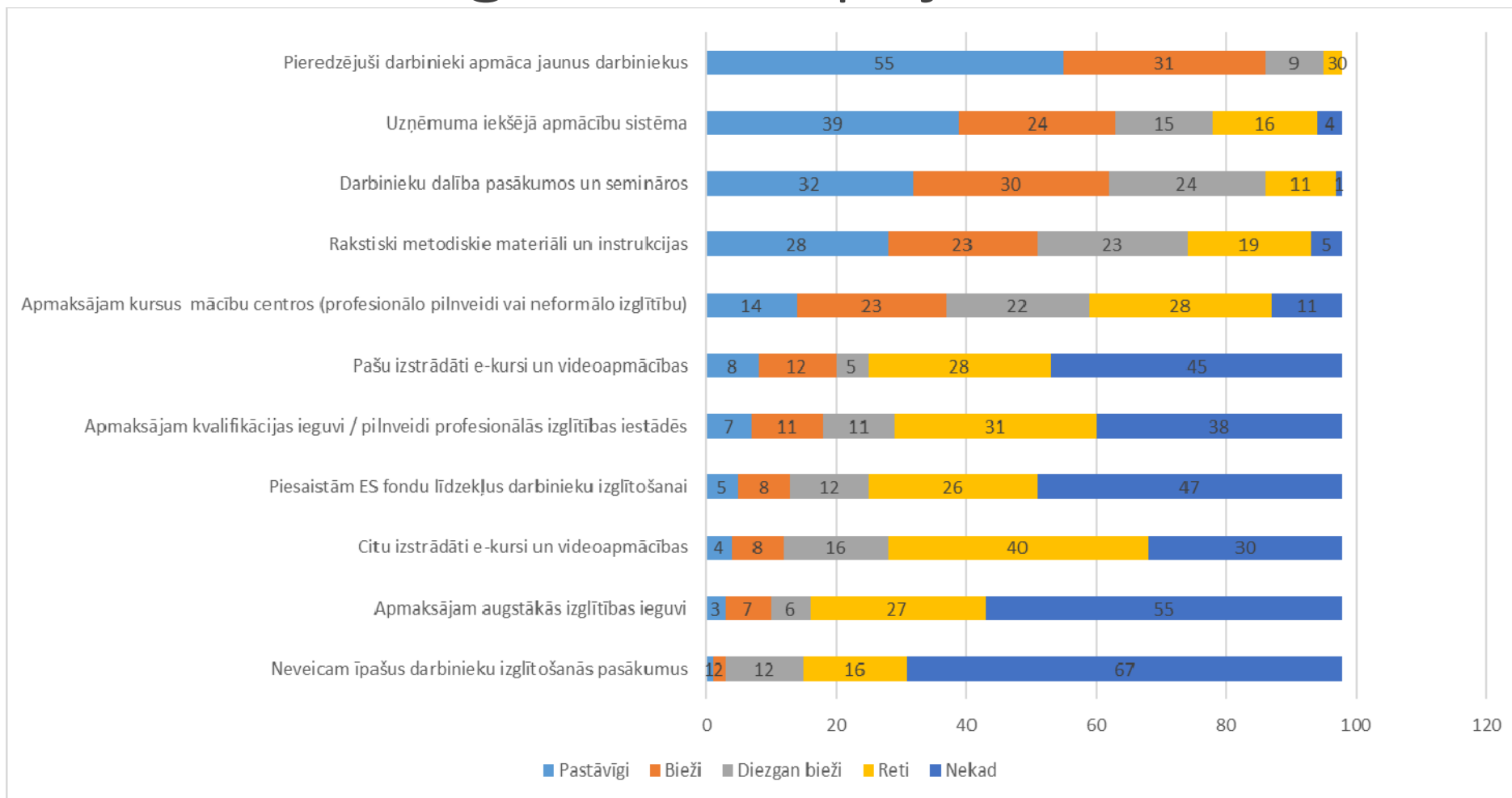




## 2.2. Darbinieku izglītība

- Ļoti būtiska vai drīzāk **būtiska 96%** uzņēmumu.
- Katrs uzņēmums izmanto vidēji **5.4 dažādas metodes vienlaicīgi** darbinieku izglītošanai.

# Darbinieku izglītības iespējas



# Darbinieku izglītības iespēju piemēri

E-kursi (uzņēma izstrādāti un pieejamie)

Pašiem «pastāstīt, parādīt, piedzīvot pašiem», kopīgi apmeklējot piegādātājus un partnerus

Uzņēmumā organizētas mācības ar piesaistītiem lektoriem

Viktorīna – jāatbild, pamatojot. Apspriešana kopā

Citu uzņēmumu apmeklējumi

Darbinieku izglītības budžets

Video semināri un lekcijas

Mācīšanās kultūras veidošana

# Secinājumi

---

- 1.** No vienas puses, uzņēmumi Latvijā saskaras ar **grūtībām piesaistīt kvalificētu darbaspēku**, un, ņemot vērā darba tirgus tendences, situācija pasliktināsies, bet no otras puses – uzņēmumi Latvijā diezgan **pasīvi iesaistās sava nākotnes vai pašreizējā darbaspēka izglītošanā**.
- 2. Darbaspēka resurss Latvijā skaitliski samazinās.** Darba tirgus izaicinājumi rada uzņēmumiem nepieciešamību pārskatīt pieejas darbinieku piesaistei un noturēšanai, kā arī aktīvāk iesaistīties darbinieku izglītošanā.
- 3. LDDK iesaistītie uzņēmumi 3 x aktīvāki attiecībā uz prakses vietu piedāvāšanu** jauniešiem, salīdzinot ar vidējo valstī. Viņi ir arī izteikti pārliecināti par savu darbinieku profesionālās attīstības būtiskumu (96%), ko demonstrē, nodrošinot vidēji **5.4 dažādus izglītības veidus darbiniekiem vienlaicīgi**.

# Paldies!



IZM projekts «EPALE Nacionālā atbalsta sistēma»



LATVIJAS DARBA DEVĒJU KONFEDERĀCIJA

# Atsauces

---

CSB. (2013). Main results of adult education survey. Riga, 2013.

European Commission. (2012). The 2012 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060). *European Economy* (Vol. 2).

Klāsons, G., & Spuriņš, U. (Eds.) (2015). Pētījums par prakšu pieejamību un kvalitāti Latvijā. Noslēguma ziņojums. (Study on availability and quality of work placements in Latvia. Final report). Riga: Employers' Confederation of Latvia (LDDK). Retrieved from [http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2015/06/LDDK\\_VET4E\\_Petijums\\_prakses.pdf](http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2015/06/LDDK_VET4E_Petijums_prakses.pdf) [25.05.2017.] (in Latvian)

SIA Doruss. (2013). Projekta "Darba tirgus pieprasījuma vidēja termiņa un ilgtermiņa prognozēšanas sistēmas attīstība" aktivitātes "Aptauja darba tirgus jomā" gala ziņojums. (The final report of the project "Development of the labour market forecasting system in the medium and long-term", activity "Survey in the field of labor market"). Riga. (in Latvian)

SIA "Projektu un kvalitātes vadība." (2013a). Iedzīvotāju novecošanās ietekme uz nākotnes prasmju piedāvājumu Latvijā. Pētījums. (Impact of aging on future skills supply in Latvia. Research). Riga. Retrieved from [https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas\\_attistiba/2\\_petijums\\_novecosanas\\_ietekme.pdf](https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/2_petijums_novecosanas_ietekme.pdf) [25.05.2017.] (in Latvian)

SIA "Projektu un kvalitātes vadība." (2014). Darba tirgus specifisko reģionālo problēmu identificēšana un pasākumu izstrādāšana reģionālā darba tirgus konkurētspējas stiprināšanai, pētījuma atskaite. (Identification of specific regional labor market problems and identification of measures for strengthen its competitiveness, the study report). Riga. Retrieved from [http://www.nva.gov.lv/docs/28\\_53abbd7c02ee19.16060069.pdf](http://www.nva.gov.lv/docs/28_53abbd7c02ee19.16060069.pdf) [25.05.2017.] (in Latvian)