



No betona uz cilvēku?

ES fondi, ANM un
Latvijas cilvēkkapitāla
akumulēšana

Uldis Spuriņš
Elmārs Kehris
Roberts Mencis
Daunis Auers



EKONOMISTU
APVIENĪBA

Maijs, 2021



www.ekonomisti.lv

Globālās ekonomikas pārmaiņas uz zaļo un digitālo modeli būtiski ietekmēs cilvēku dzīvi, neizbēgami pieprasot apgūt jaunas prasmes un pārkvalificēties. Pētījuma mērķis ir rosināt Latvijas sabiedrību domāt un rīkoties, valsts pārvaldei kritiski novērtēt savas sistēmas stiprās un vājās puses, lai kopīgi mācītos no citu valstu labās prakses piemēriem. Eiropas Savienības piedāvātie finanšu līdzekļi būtu jāinvestē, tālredzīgi attīstot Latvijas cilvēkkapitālu, lai mēs spētu savu likteni kontrolēt, nevis reaktīvi pielāgoties.

Ekonomistu apvienība ir dibināta 1994. gadā ar mērķi veicināt ekonomisko domu un tautsaimniecības ilgtermiņa attīstību Latvijā. Tā ir viena no vecākajām nevalstiskajām organizācijām atjaunotajā Latvijas Republikā. Apvienības galvenie darbības virzieni ir ekonomisko pētījumu veikšana, konferenču un diskusiju rīkošana, politisko partiju ekonomisko programmu vērtēšana.



www.ecrparty.eu

ECR partija, organizējot šo pētījumu, skaidri definē tās atbalstu godīgas konkurences analīzes un tās nostiprināšanas nepieciešamībai ES Vienotajā tirgū, tostarp arī darbaspēka kustības un tā tirgus iespējamās pārdales risku kontekstā.

Eiropas Konservatīvo un reformistu partija (*ECR Party*) ir Eiropas vadošā konservatīvo kustība. Kopš partijas dibināšanas 2009. gadā ar vairāk nekā 40 politiskajām partijām, t.sk. ārpus ES, un aktīvu pārstāvniecību Eiropas Parlamentā, Eiropas Padomē, Reģionu komitejā un NATO parlamentārajā asamblejā partija ir stingri iestājusies par ES Vienoto tirgu, ES nacionālo demokrātiju nozīmīgumu ES lēmumu pieņemšanā un transatlantiskās partnerības lomu Eiropas Savienībā.

Izdevuma teksta autortiesības nav aizsargātas. Šo tekstu gan pilnīgi, gan daļēji drīkst izmantot bez iepriekšējas atļaujas, tomēr obligāti ir jānorāda izmantotais avots.

ISBN: 978-9934-23-361-6

Saturs

Kopsavilkums	4
Ievads	6
1. Darba tirgus un cilvēkkapitāls Latvijā: kur mēs esam?	8
1.1. Prasmju polarizēšanās	11
1.2. Cilvēkkapitāla novērtējumi	13
1.3. Digitālās prasmes, pārkvalifikācija un darbaspēka kustība	15
2. “Labo darbavietu” ekonomikas izveide: teorija un prakse	20
3. Kā vairot cilvēkkapitālu: labās prakses piemēri ES dalībvalstīs	31
3.1. Somija	31
3.2. Dānija	34
3.3. Zviedrija	35
3.4. Igaunija	36
3.5. Lietuva	38
4. ES ilgtermiņa budžeta un <i>NextGenerationEU</i> atveseļošanas instrumentu pieejamie līdzekļi Latvijas cilvēkkapitāla attīstībai	39
4.1. ES ilgtermiņa budžets un <i>NextGenerationEU</i>	40
4.2. Nacionālais attīstības plāns 2027	41
4.3. Eiropas atveseļošanas un noturības mehānisms	45
4.4. Nacionālās industriālās politikas pamatnostādnes 2027	47
5. Ceļvedis: cilvēkkapitāla akumulācija un “labo darbavietu” ekonomikas izveide Latvijā ..	49
Autori	56

Kopsavilkums

- 2020. gadā Eiropas Savienības (ES) līderi vienojās par atveseļošanas pasākumiem – *NextGenerationEU* un ilgtermiņa ES budžetu 2021.–2027. gadam – lai palīdzētu dalībvalstīm pārvarēt COVID-19 pandēmijas izraisīto ekonomisko un sociālo krīzi, kā arī Zaļā kursa, digitalizācijas un valsts nākotnes konkurētspējas veicināšanai.
 - ✓ Atveseļošanas un noturības mehānisms (ANM), kas ir *NextGenerationEU* pamatā, sniegs dalībvalstīm atbalstu 672,5 miljardu EUR apmērā.
 - ✓ Kopumā no ES daudzgadu budžeta 2021.-2027. gadam un *NextGenerationEU* programmām, kuru skaitā ir arī ANM, Latvija saņems 10,6 miljardus EUR grantos.
- Kopš 2004. gada redzamākās un nozīmīgākās ES struktūrfondu un Kohēzijas fonda investīcijas Latvijā ir ceļu, tiltu un ostu būvniecībā un citās inženierbūvēs. ES fondi ir veicinājuši būtisku Latvijas pilsētu un lauku teritoriju attīstību un modernizāciju.
- Toties 2020. desmitgadē būtu ieteicams pāriet no investīcijām betonā uz ieguldījumiem cilvēkos. COVID-19 pandēmija ir spilgti izgaismojusi virkni ar nodarbinātību saistītu ilgtermiņa problēmu Latvijā:
 - ✓ Nostrādāto stundu skaits atsevišķās profesijās COVID-19 pandēmijas laikā samazinājās vairāk nekā par 50% procentiem, toties informācijas un komunikācijas tehnoloģiju (IKT) vadītāju un vecāko speciālistu nostrādāto stundu skaits palielinājās.
 - ✓ Pandēmija negatīvi vairāk ietekmējusi darbiniekus, kuru sociāli ekonomiskā situācija jau tāpat bijusi salīdzinoši nelabvēlīga, bet citās ekonomikas nozarēs, uzņēmumos un profesijas nodarbinātība ir pieaugusi. Prasmju, zināšanu un spēju kopumi, kas nepieciešami karjeras veidošanai, ir polarizējušies.
 - ✓ Latvijas iedzīvotāju digitālās prasmes ir sliktākas nekā vidēji ES, un rādītāji pēdējo gadu laikā nav uzlabojušies. 2019. gadā tiešsaistes mācību kursiem vismaz reizi bija reģistrējušies tikai 5% Latvijas interneta lietotāju (ES vidēji 11%).
 - ✓ Latvijas darba tirgū visvairāk trūkst vairumā profesiju nepieciešamo satura izprašanas un informācijas apstrādes pamatprasmju, kā arī zināšanu datoru, elektronikas, matemātikas un inženierzinātņu jomās. Savukārt zināšanas būvniecības un pārtikas ražošanas jomās darbaspēka tirgū ir brīvi pieejamas, un darba tirgū ir vairāk nekā nepieciešams darbinieku ar labi attīstītām fiziskām spējām.
- Rezultātā nākamajos gados Latvijas cilvēkkapitāla attīstības veicināšanai – caur “labo darbavietu” ekonomikas izveidi – ir jābūt ES fondu, īpaši ANM, prioritāšu augšgalā.

- “Labo darbavietu” ekonomika nodrošina labu un stabilu darba samaksu, pretimnākošu darba vidi ar personīgās izaugsmes iespējām un lielāku darbinieka pašiniciatīvu un atbildību.

“Labu darbavietu” raksturojošās pazīmes



- Eiropas līderi cilvēkkapitāla attīstībā, izglītības sistēmas kvalitātē un digitālo prasmju apguvē ir ziemeļvalstis Somija, Dānija, Zviedrija un Latvijas kaimiņvalsts Igaunija. No tām arī Latvija varētu aizgūt labās prakses piemērus prasmju prognozēšanā, izglītības un apmācības programmu saturā un īstenošanā (piemēram, darbu rotācija shēmu un uzraudzības un novērtēšanas sistēmu veidošanā) un karjeras atbalsta nodrošināšanā.
- Latvijas cilvēkkapitāla akumulācijas un ar to saistītās “labo darbavietu” ekonomikas izveides risinājumu komplektā jāparedz savstarpēji saistīti risinājumi darbiniekiem, uzņēmumiem un sabiedrībai kopumā, kas ietvertu:
 - ✓ Nodarbinātības valsts aģentūras darbības fokusa paplašināšanu no bezdarbniekiem uz visiem iedzīvotājiem (mūžizglītības pakalpojumu saņēmējiem):
 - kvalifikācijas celšanas un pārkvalifikācijas apmācību integrēšanu jebkura darbinieka ikdienā,
 - īpaša statusa un pakalpojumu nodrošināšanu uzņēmumiem, kas rada “labas darbavietas”,
 - dinamiskas, uz datiem balstītas monitoringa (tai skaitā ilgtermiņā nepieciešamo prasmju prognozēšanas) sistēmas ieviešanu.
 - ✓ “Labo darbavietu” radīšanas iespēju meklējumus zaļā kursa transformācijas ietvaros, izmantojot publiskās investīcijas un iepirkumus, lai atbalstītu inovatīvu risinājumu izstrādi un ar to saistītus uzņēmumus un organizācijas.

levads

2019. gada decembrī Ķīnas Uhaņas (*Wuhan*) pilsētā tika konstatēts jauna vīrusa izraisītas slimības (kas vēlāk tiek nosaukta par COVID-19) uzliesmojums. Vīruss strauji izplatījās arī citos pasaules reģionos, un 2020. gada februārī vairākas Eiropas Savienības (ES) dalībvalstis sāka ziņot par cilvēku inficēšanās gadījumiem. Ātri sekoja COVID-19 ierobežojošie pasākumi, Eiropas valstīs tika izsludināta ārkārtējā situācija, uzņēmumi un sabiedrība bija spiesti pielāgoties jaunai, attālināta darba un mājāsēdes realitātei. Daļa uzņēmumu bija spiesti pārtraukt, samazināt vai pārstrukturizēt savu darbību. Daļai darbinieku tika samazināts darba laiks, citi tika atlaisti. Pandēmija radīja pasaules lielāko ekonomisko krīzi kopš Otrā pasaules kara un neapšaubāmi atstās paliekošas izmaiņas Latvijas un ES tautsaimniecībā.

- Pirmie ekonomiskie dati par 2020. gadu rāda, ka eiro zonā IKP samazinājies par 6,8% (ES-27 par 6,4%) un ka tas ir samazinājies visās ES dalībvalstīs.¹
- Eiropas Centrālā banka 2020. gada decembrī prognozēja, ka tikai 2023. gada beigās ES-27 IKP sasniegs 2019. gada pirmskrīzes līmeni.²

COVID-19 krīze atšķirīgā veidā skārusi dažādas nozares un profesijas Eiropā. Vislielākais darbavietu skaita samazinājums bijis jauniešu, cilvēku bez augstākās izglītības, zemo algu saņēmēju vidū un privātajā sektorā. Piemēram, Latvijā 2020. gadā izmitināšanas un ēdināšanas, jūras un gaisa transporta nozarē, kā arī ceļojumu birojos darbavietu skaits samazinājās, bet informācijas tehnoloģiju nozarē, izglītībā, veselības aprūpē darbavietu skaits bija nemainīgs vai pat palielinājās.³ Krīze palielinājusi sociālās nevienlīdzības risku.

Lai novērstu COVID-19 pandēmijas radīto kaitējumu ES tautsaimniecībai un stimulētu tās atgūšanos, Eiropas Savienības institūcijas un Eiropas valstu līderi vienojās ieviest vērienīgu Eiropas atveseļošanas plānu. 2021. gada februārī Eiropas līderi parakstīja līgumu par Atveseļošanas un noturības mehānismu (ANM) ar dotācijām un aizdevumiem 672,5 miljardu EUR apmērā, ko varēs izmantot pandēmijas izraisīto ekonomisko un sociālo seku mazināšanai. Lai piekļūtu dotācijām, kas paredzētas investīcijām un reformām (kopumā 312,5 miljardi EUR), ES dalībvalstīm līdz 30. aprīlim bija jāiesniedz Eiropas Komisijai (EK) plāni, kuros izklāstīti

¹ European Parliament. 2021. EU Economic Developments and Projections.

² European Central Bank. 2021. Eurosystem Staff Macroeconomic Projection. <https://ej.uz/ecbpr202012>

³ Oļegs Krasnopjorovs. 2021. Darba tirgus Covid-19 krīzes ēnā. Septiņi fakti. Makroekonomika. <https://www.makroekonomika.lv/darba-tirgus-covid-19-krizes-ena-septini-fakti>

iecerētie pasākumi (vismaz 37% no plāna budžeta jāatvēlē klimata mērķiem un 20% digitalizācijai). Latvijas cilvēkkapitāla attīstības veicināšanai ir jābūt ANM prioritāšu augšgalā.

Arī pirms COVID-19 krīzes Latvijas cilvēkkapitālu raksturoja vairāki izaicinājumi. Eiropas Komisijas 2020. gada ziņojumā par demogrāfiskajām pārmaiņām tika norādīts, ka nākamajā desmitgadē Latvijā par 16% samazināsies darbaspējīgo iedzīvotāju skaits, bet vidējais dzīves ilgums pieaugs par 3 gadiem (tātad mazāks skaits nodokļu maksātāju uzturēs vairāk pensionāru).⁴ 2020. gada sākumā Latvijas Banka norādīja, ka nodarbināto Latvijas iedzīvotāju daļa un ekonomiskās aktivitātes līmenis ir rekordaugsts (un pārsniedz ES vidējo līmeni), bezdarbs ir zemākais desmit gadu laikā, bet tai pašā laikā atzīmēja, ka vīriešu vidū, kuru vecums ir augstāks par vidējo, ir augsts bezdarba līmenis, viens no zemākajiem nodarbinātības rādītājiem Eiropā, sliktākais veselības stāvokļa pašnovērtējums un īsākais sagaidāmais mūža ilgums ES. Savukārt jaunieši vecumā no 15 līdz 19 gadiem nestrādā un arī nemeklē darbu.⁵ 2019. gadā EK norādīja, ka digitālo pamatprasmju, padziļinātu prasmju un programmatūras prasmju līmenis Latvijā ir krietni zemāks par ES vidējo rādītāju – piemēram, tikai 48% iedzīvotāju ir digitālās pamatprasmes (57% ES kopumā).⁶ Trešā daļa no tiem, kas uzsāk Valsts izglītības un attīstības aģentūras Mūžizglītības programmu apmācības, tās nebeidz.⁷

ANM līdzekļi ir unikāla iespēja, lai risinātu esošās strukturālās problēmas, modernizētu un celtu Latvijas cilvēkkapitāla konkurētspēju, kas ilgtermiņā arī mazinātu ekonomisko nevienlīdzību.

Šī ziņojuma mērķi ir (i) analizēt Latvijas darba tirgu un uzkrāto cilvēkkapitālu pirms un pēc COVID-19 pandēmijas, (ii) raksturot un iezīmēt “labo darbavietu” ekonomikas konceptu un izveidi, (iii) izvērtēt citu valstu labāko pieredzi cilvēkkapitāla attīstībā un modernizācijā, (iv) identificēt pieejamos ANM un citu ES fondu līdzekļus cilvēkkapitāla attīstībai un “labo darbavietu” izveidei un (v) lēmumpieņēmējiem piedāvāt ceļvedi mūsdienīgai Latvijas cilvēkkapitāla akumulēšanai.

⁴ Eiropas Komisija. 2020. European Commission Report on the Impact of Demographic Change. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/demography_report_2020_n.pdf

⁵ Oļegs Krasnopjorovs. 2020. Darbaspēka rezervju anatomija Baltijas valstīs. <https://www.makroekonomika.lv/darbaspeka-rezervju-anatomija-baltijas-valstis>

⁶ Eiropas Komisija. 2019. Digitālās ekonomikas un sabiedrības indekss (DESI). Latvija. <https://ej.uz/desilv19>

⁷ Monta Geidāne. 2021. Mūsdienīga valsts iesaiste darbaspējīgo kvalifikācijas celšanā. Ir. <https://ir.lv/2021/03/10/musdieniga-valsts-iesaiste-darbspejigo-kvalifikācijas-celsana/>

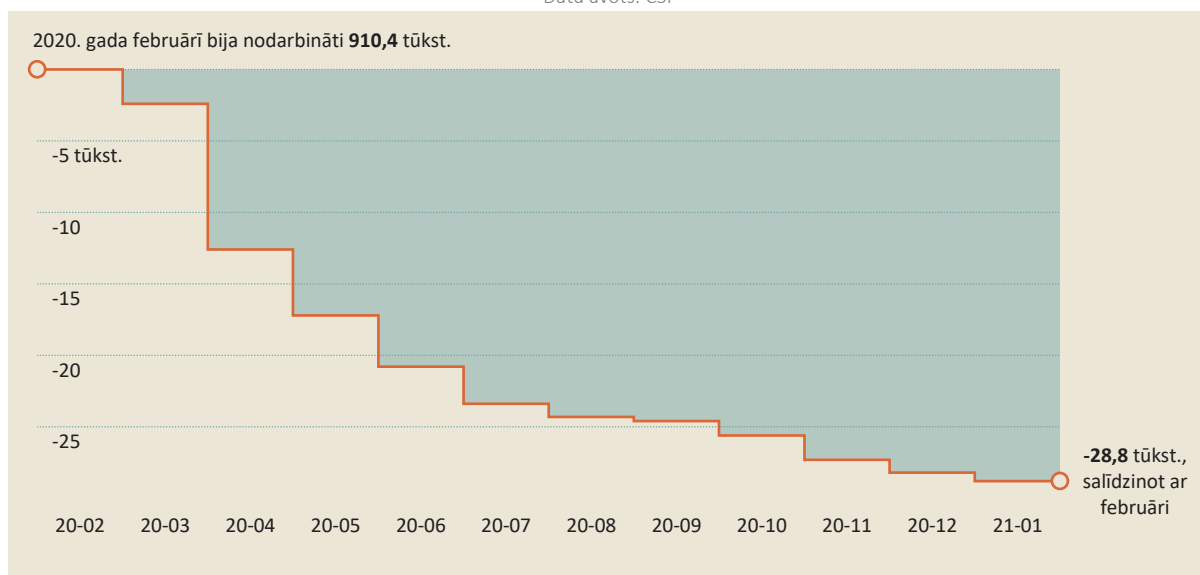
1. Darba tirgus un cilvēkkapitāls Latvijā: kur mēs esam?

Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) apkopotie dati par nodarbinātību vecuma grupā no 15 līdz 74 gadiem liecina, ka kopš COVID-19 pandēmijas sākuma 2020. gada februārī līdz 2021. gada janvārim Latvijas ekonomika ir zaudējusi vismaz 28,8 tūkstošus jeb 3,2% darbavietu. Līdz ar dīkstāvē esošo darbinieku skaita pieaugumu, ienākumu samazinājumu atsevišķās nozarēs, būtiskām izmaiņām darba apstākļos gandrīz visiem darbiniekiem, vispārējo psiholoģisko spriedzi un spilgtu individuālu gadījumu aprakstiem masu mēdijos varētu likties, ka tas ir daudz, taču salīdzinājumā ar neseno finanšu krīzi ietekme uz nodarbinātību pagaidām ir bijusi salīdzinoši neliela. Finanšu krīzes laikā no 2008. gada aprīļa līdz 2010. gada aprīlim Latvijas ekonomika zaudēja 243,3 tūkstošus jeb 22,5% darbavietu.

1.1. att.

Nodarbināto skaits vecuma grupā no 15 līdz 74 gadiem pa mēnešiem (sezonāli izlīdzināti dati, tūkst.)

Datu avots: CSP



Jāatzīmē gan arī tas, ka pandēmijas ietekme uz nodarbinātību ir bijusi nevienmērīga un spilgtāk izgaismojusi virkni ar nodarbinātību saistītu ilgtermiņa problēmu. Pirmkārt, ja analizē, kā 2020. gada laikā nodarbinātība mainījies dažādās sociāli demogrāfiskajās grupās, redzams, ka jauniešu (-15%), īpaši jauno sieviešu (-20%), nodarbinātība samazinājusies salīdzinoši vairāk. Tāpat no pandēmijas izraisītās ekonomikas lejupslīdes salīdzinoši vairāk cietuši strādājošie pensionāri (-9%). Ja salīdzina nodarbinātības izmaiņas dažādās izglītības līmeņa grupās, arī šeit novērojamas atšķirības. Vislielākais nodarbinātības samazinājums bijis iedzīvotājiem ar vispārējo vidējo izglītību (-10%). Savukārt vīriešu ar augstāko izglītību (+7%) nodarbinātība pat palielinājusies. Visbeidzot, salīdzinot nodarbinātības rādītājus atkarībā no ienākumiem, jāsecina, ka mazo un lielo algu segmentos situācija ir diametrāli pretēja –

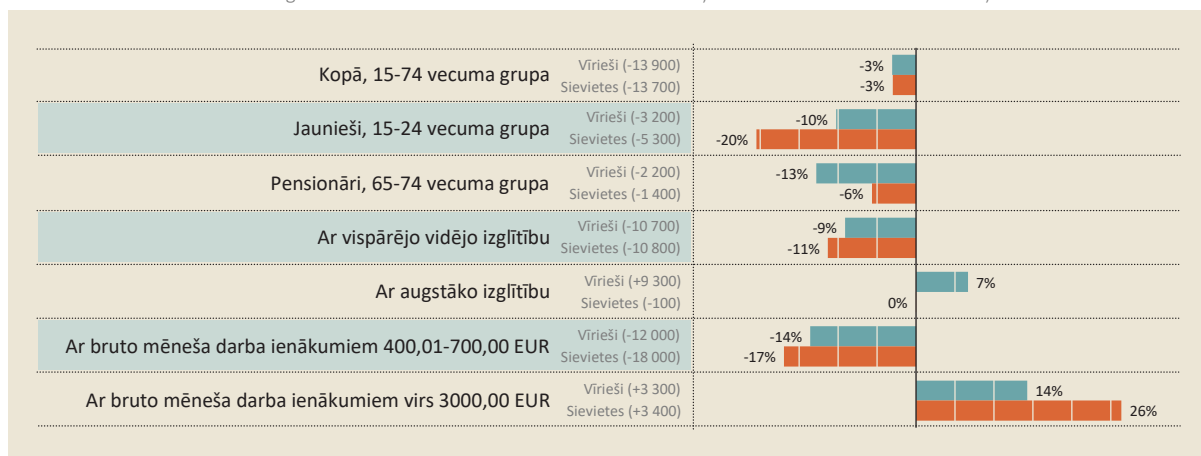
iedzīvotāju, kuru bruto mēneša alga ir intervālā no 400 līdz 700 EUR, nodarbinātība ir samazinājusies par 15%, bet virs 3000 EUR saņemošo iedzīvotāju nodarbinātība pieaugusi par 19%. Jāatzīmē gan, ka ievērojami vairāk iedzīvotāji saņem mazas algas, tādēļ absolūtos skaitļos mazo algu (400-700 EUR) saņēmēju skaits ir samazinājies par 30 tūkstošiem, bet virs 3000 EUR saņemošo skaits palielinājies tikai par 6,7 tūkstošiem.

1.2. att.

Izmaiņas nodarbinātībā 2020. gada laikā dažādās sociāli demogrāfiskajās grupās (%)

Datu avots: CSP

Piezīme: Salīdzināta nodarbinātība 2019. un 2020. gada IV ceturksnī, izņemot darba ienākumu grupu, kurā salīdzināta nodarbinātība 2019. un 2020. gada decembrī. Savukārt iekavās norādītas izmaiņas nodarbinātībā absolūtos skaitļos.

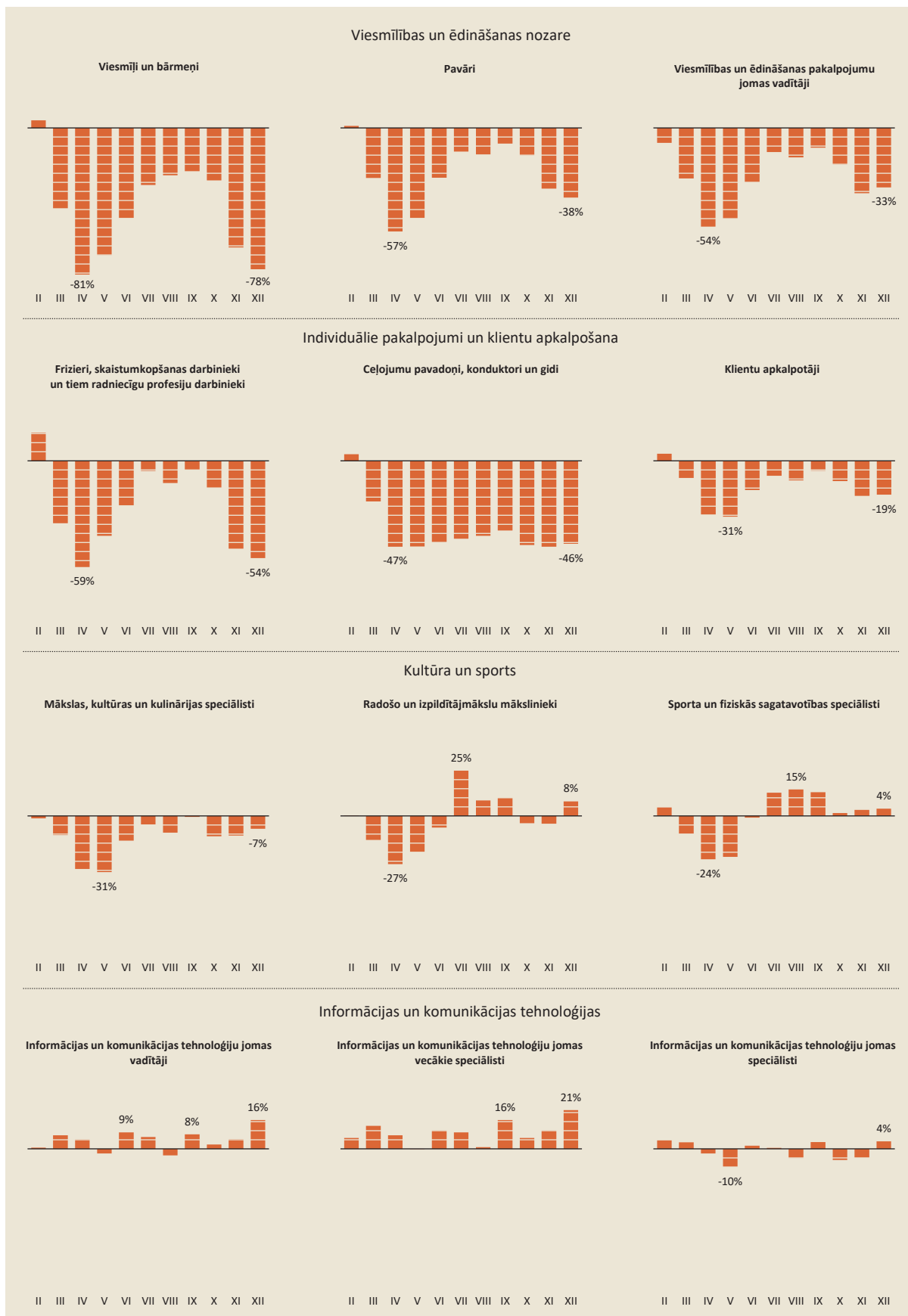


Otrkārt, ja salīdzinām dažādas profesijas un nozares, arī šeit novērojamas būtiskas atšķirības. VID apkopotie nodokļu maksātāju iesniegto pārskatu dati liecina, ka nostrādāto stundu skaits atsevišķās profesijās COVID-19 pandēmijas laikā samazinājies vairāk nekā par 50% procentiem. Piemēram, viesmīlības un ēdināšanas nozarē, kur pandēmijas ierobežojumu dēļ ekonomiskā aktivitāte ir būtiski kritusies, 2020. gada decembrī salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu viesmīļu un bārmeņu nostrādāto stundu skaits bija sarucis par 78%. Savukārt tās pašas nozares augstākas kvalifikācijas darbinieku (pavāru un vadītāju) nostrādāto stundu samazinājumi bijuši mazāki. Ievērojams nostrādāto stundu skaita samazinājums redzams arī individuālo pakalpojumu sniedzēju un klientu apkalpošanas profesiju grupā. Turpretī kultūras un sporta pakalpojumu sniedzēju nostrādāto stundu skaits samazinājās pandēmijas pirmo mēnešu laikā, bet pēcāk, īpaši laika periodā no jūlija līdz septembrim, bija lielāks nekā 2019. gadā. Visbeidzot, ir arī nozares, kuras pandēmija, vismaz tajās nodarbināto iedzīvotāju nostrādāto stundu skaita ziņā, īpaši nav ietekmējusi. Piemēram, informācijas un komunikācijas tehnoloģiju (IKT) vadītāju un vecāko speciālistu nostrādāto stundu skaits ir palielinājies, un tikai zemākas kvalifikācijas IKT speciālistu nostrādātās stundas palikušas gandrīz nemainīgas.

1.3. att.

Nostrādāto stundu skaits 2020. gadā pa mēnešiem un profesiju grupām (sezonāli neizlīdzināti dati, izmaiņas % pret attiecīgo 2019. gada mēnesi)

Datu avots: VID



1.1. Prasmju polarizēšanās

Kopumā pandēmija negatīvi vairāk ietekmējusi darbiniekus, kuru sociāli ekonomiskā situācija jau tāpat bijusi salīdzinoši nelabvēlīga, tādējādi palielinot ienākumu nevienlīdzību Latvijas iekšienē. Līdzīga situācija ir bijusi arī vairumā citu pasaules valstu. Sākotnējie novērtējumi liecina, ka ienākumu nevienlīdzība palielinājusies arī Eiropas Savienības ietvaros. Tas galvenokārt saistīts ar salīdzinoši smagu ekonomisko lejupslīdi Itālijā un Spānijā, kur dzīvo ievērojama daļa ES iedzīvotāju, kuru vidējie ienākumi ir zem ES vidējā līmeņa. Ekonomisko lejupslīdi piedzīvojusi arī ES visapdzīvotākā dalībvalsts, salīdzinoši bagātā Vācija, taču tur pandēmijas negatīvā ietekme bijusi mazāka. Savukārt globālā ienākumu nevienlīdzība, visticamāk, īpaši nav mainījies vai pieaugusi mazāk nekā vairuma valstu iekšienē, jo kopumā ekonomiski attīstītās valstis cietušas vairāk nekā mazāk attīstītās.⁸

Jebkurā gadījumā visās valstīs, tai skaitā Latvijā, ir ekonomikas nozares, uzņēmumi un profesijas, kurās saglabājas plašas karjeras attīstības iespējas un nodarbinātība pieaug. Taču negatīvi ietekmēto darbinieku prasmju un zināšanu kopums nav tāds, lai šīs izdevības izmantotu. Piemēram, ASV Nodarbinātības ministrijas uzturētajā profesiju un prasmju O*NET datubāzē starp viesmīļa profesijā nepieciešamajām prasmēm, zināšanām un spējām kā salīdzinoši būtiskākās tiek minētas zināšanas par pārtikas ražošanu un ēst gatavošanu, kā arī virkne fizisko iemaņu, kas saistītas ar koordināciju, izturību un veiklību. Viesmīļiem nepieciešamo prasmju kopums ļauj salīdzinoši viegli pārklasificēties par restorānu zāles pārziņiem, bārmeņiem, baristām, ātrās ēdināšanas pavāriem, kasieriem, veikalu pārdevējiem un citiem līdzīgiem ēdināšanas vai apkalpošanas jomas darbiniekiem, kam darbā nepieciešamas līdzīgas prasmes. Taču arī atalgojums un darba apstākļi šajās nozarēs, līdzīgi kā viesmīļiem, ir pieticīgi. Tāpat vairums minētajās profesijās nodarbināto pandēmijas laikā ir piedzīvojuši darba apjoma samazinājumu, nevis pieaugumu. Ir virkne profesiju, kurās nepieciešamas viesmīļiem raksturīgās fiziskās iemaņas, taču vienlaikus arī zināšanas kādā specifiskā jomā. Piemēram, šai grupai atbilst daudzas ar veselības aprūpi saistītas vidējās kvalifikācijas profesijas (medicīnas māsas, fizioterapeitu palīgi un asistenti, zobārstu palīgi u.c.). Tieši zināšanas medicīnas, terapijas, bioloģijas un citās jomās, nevis tikai fiziskās iemaņas ir tās, kas paver iespējas nodarbinātībai šajās profesijās. Vēl sarežģītāka būtu viesmīļu

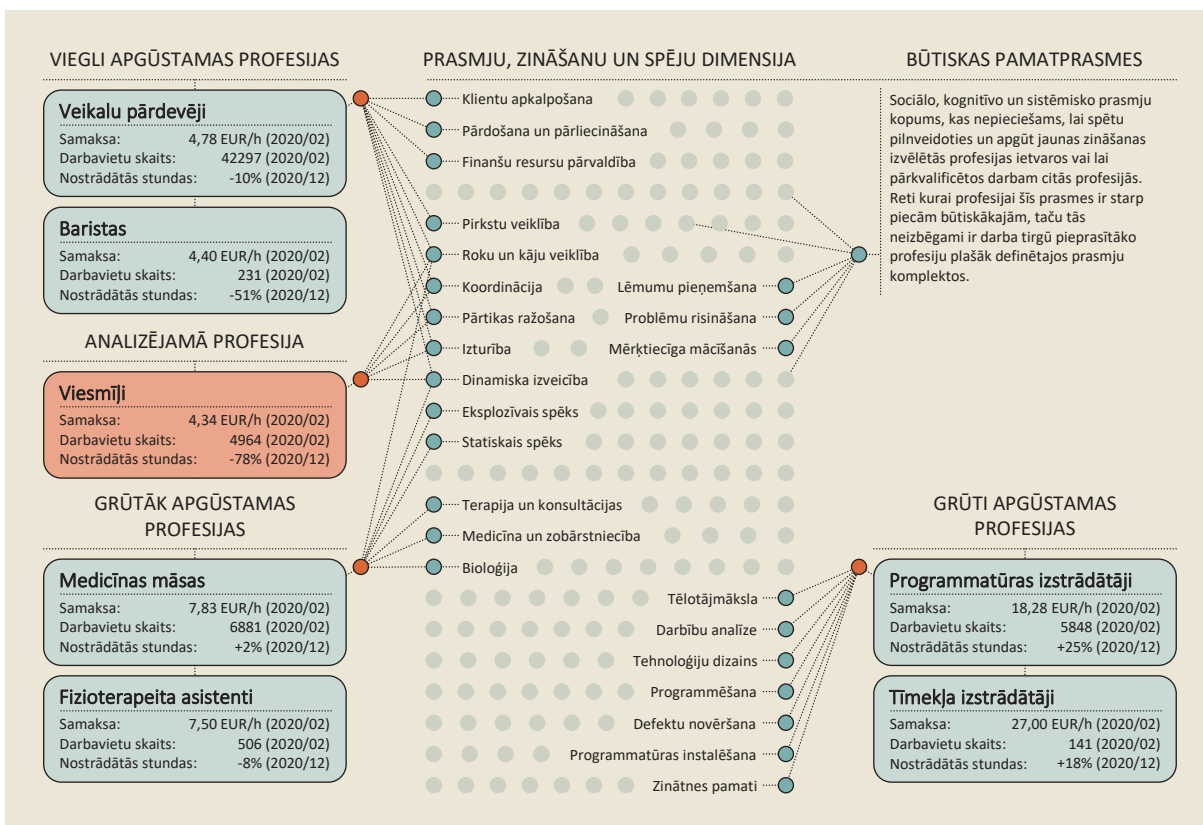
⁸ Zslot Darvas. 2021. The Unequal Inequality Impact of the COVID-19 Pandemic. Working Paper 6/2021. Bruegel. https://www.bruegel.org/wp-content/uploads/2021/03/WP-2021-06_30032021.pdf

pār kvalifikācija uz jomām, kas gandrīz pilnībā balstās uz sociālajām un kognitīvajām prasmēm, piemēram, programmatūras izstrādātājiem pandēmijas mazāk skartajā IKT nozarē.

1.4. att.
Profesijas un prasmes: Viesmīļu pār kvalifikācijas iespējas

Datu avots: O*NET, Skillscape, VID

Piezīme: Attēlā atzīmētas visas (161) O*NET datubāzē iekļautās prasmes, zināšanas un spējas, kas dažādās pakāpēs nepieciešamas 672 profesijās nodarbinātajiem ASV iedzīvotājiem, taču izceltas tikai aprakstītajām profesijām salīdzinoši būtiskākās prasmes, zināšanas un spējas, kā arī atsevišķas nozīmīgās pamatprasmes. Nodarbinātības un samaksas dati ir no VID publicētās statistikas par Latvijas darba tirgu. Nostrādāto stundu izmaiņas aprēķinātas, salīdzinot 2019. un 2020. gada decembri.



Analizējot O*NET datubāzē esošos datus, MIT Media Lab speciālisti secinājuši, ka prasmju, zināšanu un spēju kopumi, kas nepieciešami karjeras veidošanai dažādās jomās ir polarizējušies. Ir viena profesiju grupa, kuru veikšanai salīdzinoši būtiskākas ir dažādas fiziskas spējas un labi attīstītas maņas. Savukārt citas grupas profesijām būtiskāki ir sociālo un kognitīvo zināšanu un prasmju komplekti. Karjeras attīstība un profesiju maiņa pārsvarā notiek šo divu grupu iekšienē, nevis starp tām. Lai gan arī uz fiziskajām spējām balstīto profesiju grupā ir labāk un sliktāk apmaksātas darbavietas un līdz ar to iespējas karjeras izaugsmei, tomēr uz sociāli kognitīvajām prasmēm balstīto profesiju grupā karjeras attīstības iespējas ir daudz plašākas, un kopumā otrās grupas darbavietas ir labāk apmaksātas. Jāatzīmē arī, ka profesijas (piemēram, jau pieminētie viesmīļi), kam būtiskas ir prasmes no abu polarizēto prasmju grupām un kas atrodas pa vidu atšķirīgajām specializācijas iespējām,

nepalīdz karjeras transformācijas procesā.⁹ Iespējams, transformācijai svarīgas ir vairākas sociālās un kognitīvās pamatprasmes (piemēram, prasme mērķtiecīgi mācīties, kritiski analizēt un risināt problēmas), kā arī katra cilvēka individuālās iezīmes (piemēram, prasmes, kas nav saistītas ar darbavietu, kurā karjeru mainīt gribošais cilvēks strādā), taču O*NET datu analīze nedod atbildi uz jautājumu, kādas būtu labākās stratēģijas transformāciju veikšanai.

Makro līmenī Latvijas Bankas ekonomisti ir salīdzinājuši bezdarba rādītājus dažādās profesiju grupās un aprēķinājuši Latvijas un citu ES dalībvalstu darba tirgus neatbilstības indeksu. Augstākas indeksa vērtības norāda uz situācijām, kur bezdarba līmeņi dažādās profesiju grupās būtiski atšķiras, proti, vienlaicīgi ir profesijas, kurās darbu atrast ir grūti un bezdarba līmenis ir augsts, un profesijas, kurās ir plašas nodarbinātības iespējas un līdz ar to zems bezdarba līmenis. ES sliktākā situācija šajā ziņā ir Spānijā un Grieķijā, taču arī Latvijas rādītājs ir virs ES vidējā. Salīdzinājumā arī Lietuvas un Somijas darba tirgus neatbilstības indeksa vērtības ir virs ES vidējā līmeņa, bet Igaunijas – nedaudz zem ES vidējā.¹⁰

1.2. Cilvēkkapitāla novērtējumi

Kopš Nobela prēmijas laureāta Gerija Bekera (*Gary Becker*) un vairāku citu ekonomistu novatoriskajiem darbiem 1960. gados mēs labāk saprotam, ka cilvēku nodarbinātības iespējas var uzlabot ar mērķtiecīgu ieguldījumu (piemēram, izglītībā, apmācībās un veselības aprūpē) palīdzību. Tādejādi tiek vairots indivīdu personīgais un visas sabiedrības cilvēkkapitāls – prasmes, iemaņas un zināšanas, ko iespējams izmantot ekonomisko vērtību radīšanai. Taču cilvēkkapitāls ir daudzslāņains koncepts, un tā uzskaitē, kas nepieciešama, lai saprastu kādus un cik lielus ieguldījumus veikt, ir salīdzinoši komplicēta. Viens no mēģinājumiem apvienot dažādos cilvēkkapitāla aspektus ir Pasaules Bankas kopš 2018. gada publicētais cilvēkkapitāla indekss. Konceptuāli indekss, kura vērtības pieder intervālam no 0 līdz 1, mēra cilvēkkapitāla apjomu, ko indeksa aprēķināšanas brīdī dzimis bērns varētu uzkrāt līdz 18 gadu vecumam, ņemot vērā, kādas ir veselības aprūpes un izglītības iespējas attiecīgajā valstī. Pēdējā indeksa aprēķināšanas iterācija ir veikta 2020. gadā pirms COVID-19 pandēmijas sākuma. Globālā kontekstā Latvijas rādītājs (0,71) ir salīdzinoši augsts, bet zemāks nekā vidēji ES-28 (0,73), un

⁹ Ahmad Alabdulkareem, Morgan R. Frank, Lijun Sun, Bedoor AlShebli, César Hidalgo, Iyad Rahwan. 2018. Unpacking the polarization of workplace skills. *Science Advances*. <https://doi.org/10.1126/sciadv.aao6030>

¹⁰ Oļegs Krasnopjorovs. 2019. Darbaspēka rezervju anatomija Baltijas valstīs: Skats 15 gadu pēc pievienošanās ES. Latvijas Banka. https://datnes.latvijasbanka.lv/diskusijas-materiali/dm_2_2019-lv.pdf

gandrīz visās valstīs, ar kurām konkurējam un kurām gribam līdzināties – šajā ziņā nebūtiski apsteidzam tikai Lietuvu.¹¹

1.5. att.
Pasaules bankas cilvēkkapitāla indekss

Datu avots: Pasaules Banka

Piezīme: Indeksa vērtības pieder intervālam [0;1]; iekavās norādīta valsts vieta nosacītā rangā starp 174 valstīm, par kurām veikti aprēķini.



Indekss palīdz noorientēties, kur Latvija atrodas salīdzinājumā ar citām valstīm, bet neatklāj, kādi ieguldījumi tieši jāveic, lai, piemēram, uzlabotu situāciju nodarbinātības jomā vai palielinātu darbinieku atalgojumu. Indekss labi ilustrē cilvēkkapitāla zudumu apjomus, ja valsts atrodas militāra konflikta zonā, taču nedod atbildes uz jautājumiem, kā uzlabot iedzīvotāju produktivitāti valstīs, kurās indeksta vērtības jau ir salīdzinoši augstas. Viens no vadošajiem darba tirgu pētošajiem mūsdienu ekonomistiem Deivids Autor (*David Autor*) un kolēģi norāda, ka līdz ar informācijas tehnoloģiju attīstību laika periodā no 1980. līdz 2005. gadam attīstītajās ekonomikās būtiski samazinājās vidēji labi apmaksātas nodarbinātības iespējas sākotnējā līmeņa administratīvajās pozīcijās un ar rutīnas uzdevumu veikšanu saistītās darbavietās apstrādes rūpniecībā, ko līdz tam varēja veikt zemas kvalifikācijas darbaspēks. Liela daļa no darbiniekiem, kas iepriekš aizpildīja šīs darbavietas, tā vietā nonākuši pakalpojumu sektorā, veicot uzdevumus, kuriem nepieciešama veiklība, labas savstarpējās komunikācijas spējas un vēlme strādāt tiešā fiziskā saskarē ar pakalpojumu saņēmējiem, ko līdz šim automatizēt bijis grūtāk, bet kas arī nav īpaši labi apmaksāti.¹²

Analizējot darbaspēka produktivitātes izaugsmes samazināšanos ASV un Rietumeiropā kopš 2000. gadiem un pastāvošo tendenču izmaiņu iespējamību, ASV bāzētie biznesa konsultanti *McKinsey & Co* secina, ka produktivitātes palielināšanas iespējas līdz 2025. gadam būs lielā mērā saistītas ar ekonomiku digitalizāciju – mākslīgā intelekta, lietu interneta, lielo

¹¹ World Bank. 2020. The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. <http://hdl.handle.net/10986/34432>

¹² David H. Autor and David Dorn. 2013. The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. *American Economic Review*. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.103.5.1553>

datu u.c. tehnoloģisko inovāciju plašāku ieviešanu un pielietošanu.¹³ Var samērā droši apgalvot, ka arī digitālo prasmju nozīmība attiecībā uz nodarbinātības iespējām tikai pieaugs. Savukārt COVID-19 pandēmija, visticamāk, ir vēl vairāk paātrinājusi dažādu digitālo un automatizēto risinājumu ieviešanu jomās, kurās līdz šim liela nozīme bijusi ciešam fiziskam kontaktam starp pakalpojumu sniedzēju un saņēmēju (piemēram, cilvēki varētu būt atvērtāki e-komercijas, tiešsaistes izglītības, telemedicīnas, bezkontakta diagnostikas un citiem digitāliem risinājumiem). Tas nozīmē, ka vēl vairāk darbiniekiem tuvākajā nākotnē būs nepieciešams mainīt savu nodarbošanos vai apgūt jaunas prasmes, lai saglabātu pašreizējo darbavietu.¹⁴

1.3. Digitālās prasmes, pārkvalifikācija un darbaspēka kustība

Latvijas iedzīvotāju digitālās prasmes vairumā aspektu ir sliktākas nekā vidēji ES. Tieši ar cilvēkkapitāla novērtējumu saistītie Latvijas rādītāji Eiropas Komisijas aprēķinātajā digitālās ekonomikas un sabiedrības indeksā (DESI) ir viszemākie – Latvijā ir salīdzinoši mazāk iedzīvotāju, kuru digitālās prasmes (informācijas iegūšanas, komunikācijas, satura radīšanas un problēmu risināšanas (programmatūras instalēšanas, iestatījumu maiņas utt.) jomās) un programmatūras pielietošanas un izstrādes prasmes (teksta rediģēšanas, tabulētu datu apstrādes, audiovizuālu datu apstrādes un programmēšanas jomās) var novērtēt kā atbilstošas pamatlīmenim, un to īpatsvars pēdējo gadu laikā nepalielinās.

2019. gadā, kad tika veiktas pēdējās iedzīvotāju aptaujas DESI komponentu noteikšanai, tiešsaistes mācību kursiem vismaz reizi bija reģistrējušies tikai 5% Latvijas interneta lietotāju (salīdzinājumam, ES tādi bija 11%). Tajā pašā laikā internetbanku un digitālos publiskos pakalpojumus, kas no lietojamības skatu punkta nav būtiski sarežģītāki par tiešsaistes apmācību kursiem, 2019. gadā izmantoja 83% Latvijas interneta lietotāju, kas ir ievērojami vairāk nekā vidēji ES (attiecīgi 66% un 67%). Līdz ar to jāsaprot, ka arī digitālo prasmju apguve pati par sevi nenodrošinās produktīvu to pielietošanu, bet to lietderība varētu palielināties kombinācijā ar citām prasmēm un zināšanām.

¹³ McKinsey Global Institute. 2018. Solving the Productivity Puzzle: The Role of Demand and Promise of Digitization. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/regions-in-focus/solving-the-productivity-puzzle#>

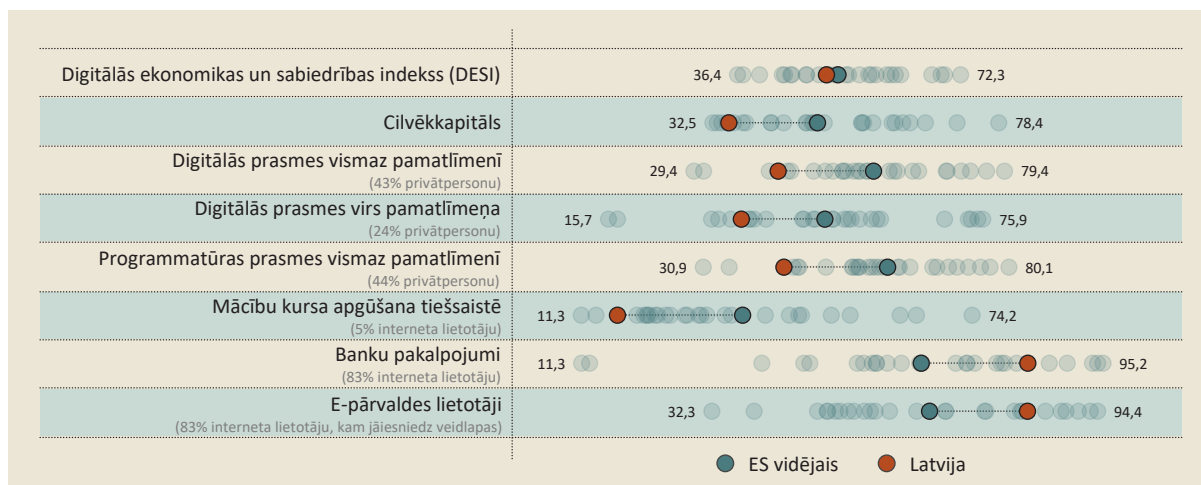
¹⁴ McKinsey Global Institute. 2021. The Future of Work after COVID-19. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>

1.6. att.

Digitālās ekonomikas un sabiedrības indekss (DESI) un atsevišķas tā komponentes 2020. gadā

Datu avots: Eiropas Komisija

Piezīme: Indeksa vērtības pieder intervālam [0;100]



Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (kas plašāk pazīstama ar angļu abreviatūru OECD) izmanto jau pieminēto O*NET datubāzi, savienojot tajā esošo informāciju par dažādās profesijās nepieciešamajām prasmēm, zināšanām un spējām ar darbaspēka (*EU-LFS*) un iedzīvotāju ienākumu un dzīves apstākļu (*EU-SILC*) apsekojumu datiem. Tas ļauj analizēt, kā darba samaksa, nostrādātās stundas, nodarbinātība un bezdarbs profesiju līmenī nosaka pieprasījumu pēc dažādām prasmēm.¹⁵ Salīdzinot Latvijas un Somijas darba tirgu, var redzēt, ka situācija ir līdzīga – tirgū visvairāk trūkst vairumā profesiju nepieciešamo saturs izprašanas (piemēram, lasīšanas, rakstīšanas, runāšanas) un informācijas apstrādes (piemēram, kritiskās domāšanas, mērķtiecīgas mācīšanās u.c.) pamatprasmju, kā arī zināšanu datoru, elektronikas, matemātikas un inženierzinātņu jomās. Savukārt zināšanas būvniecības un pārtikas ražošanas jomās darbaspēka tirgū ir brīvi pieejamas, un tās pat pilnībā nav iespējams realizēt. Tāpat darba tirgū ir vairāk nekā nepieciešams darbinieku ar labi attīstītām fiziskām spējām (piemēram, izturību, spēku un koordināciju). OECD novērtējumi palīdz labāk saprast, kāda veida kvalifikācijas celšana un pārkvalifikācija darbiniekiem nepieciešama, taču vienlaicīgi tie arī norāda uz riskiem, ko rada kvalificētā darbaspēka potenciālā izceļošana uz attīstītajām ES dalībvalstīm, kur īpaši pieprasītas ir tās pašas prasmes, zināšanas un spējas, kuru trūkst Latvijā.

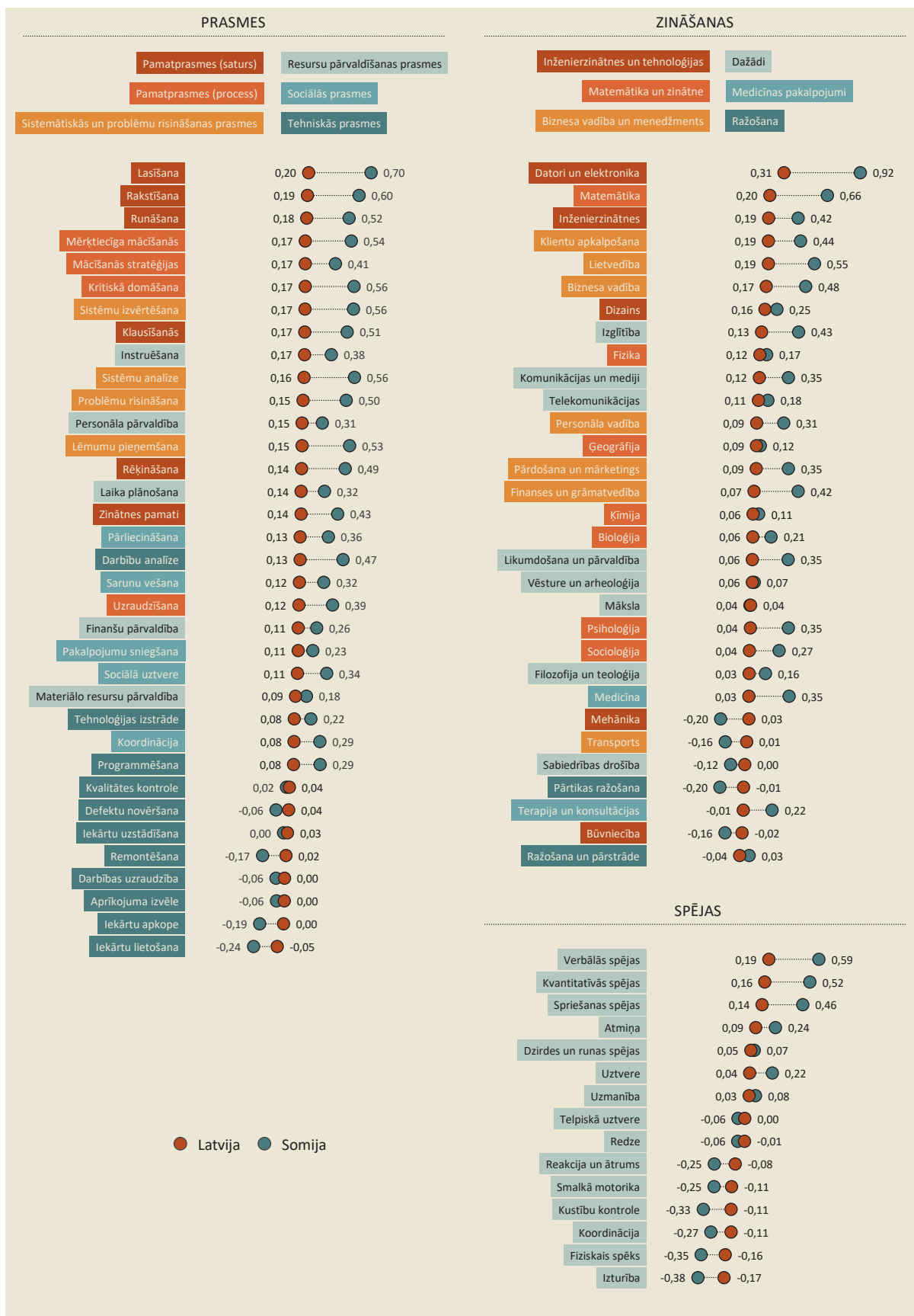
¹⁵ OECD. 2017. Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators. <https://doi.org/10.1787/9789264277878-en>

1.7. att.

Pieprasījums pēc dažādām prasmēm, zināšanām un spējām Latvijas un Somijas darbaspēka tirgos

Datu avots: OECD

Piezīme: Indeksa vērtības pieder intervālam [-1;1]; pozitīvās vērtības norāda uz prasmju iztrūkumu attiecīgajā darbaspēka tirgū, bet negatīvās – uz pārpalikumu.



Tāpat kā OECD, arī Šveicē bāzētais Pasaules ekonomikas forums (WEF) norāda uz darbinieku pārkvalifikācijas iespējām un neizbēgamību – WEF paredz, ka līdz 2025. gadam pārkvalifikācija būs nepieciešama vismaz 50% darbinieku. Tā kā daudzu profesiju un nodarbošanos saturs būtiski mainās, WEF iesaka darbaspēka tirgus prognozes un darbā pieņemšanas procesu balstīt uz vienotu, bet pastāvīgi atjaunināmu prasmju klasifikāciju, atsakoties no formāliem nodarbinātības priekšnosacījumiem (piemēram, izglītības grāda un darba pieredzes), tā vietā testējot un piedāvājot apmācību kursus noteiktu prasmju iegūšanai.¹⁶

Prasmēs balstītai darbinieku atlasei kļūstot populārākai un starptautiski integrētākai, augstas un arī vidējas kvalifikācijas darbiniekiem varētu kļūt vēl vieglāk saņemt darba piedāvājumus no ārvalstu, īpaši ES dalībvalstīs bāzētiem, uzņēmumiem. Tādēļ, domājot par darbinieku pārkvalifikāciju un iedzīvotāju prasmju uzlabošanu, jāatceras, ka šiem cilvēkiem būs nepieciešamas “labākas darbavietas” un ka, pieaugot kvalifikācijai, pieaug arī nodarbinātības iespējas starptautiskā mērogā. Līdz ar to kritiski svarīgi ir rūpēties par karjeras attīstības iespējām augstas pievienotās vērtības nozaru ietvaros un nodrošināt ne tikai iespējas strādāt sākotnējā līmeņa pozīcijās, bet arī izdevību vairot zināšanas un izkopt savu talantu. Darbaspēka produktivitātes rādītāji, piemēram, IKT nozarē netieši norāda, ka šādas iespējas Latvijā ir samērā ierobežotas – Latvijas darbaspēka produktivitāte IKT nozarē ne tikai atpaliek no attīstītāko ES dalībvalstu (piemēram, Vācijas) produktivitātes līmeņa, bet laika periodā no 2009. līdz 2018. gadam arī nav būtiski mainījusies. Lai situācija uzlabotos, Latvijas ekonomikai būtu jāspēj radīt vairāk “labu darbavietu”, kas precīzāk definētas un analizētas nākamajā nodaļā.

¹⁶ WEF. 2021. Building a Common Language for Skills at Work: A Global Taxonomy. <https://www.weforum.org/reports/building-a-common-language-for-skills-at-work-a-global-taxonomy>

1.8. att.

Darbaspēka produktivitāte IKT nozarē (tūkst. EUR uz vienu pilna darba laika ekvivalenta vienību)

Datu avots: Eurostat

Piezīme: Darbaspēka produktivitāte aprēķināta pievienoto vērtību pēc ražošanas faktoru izmaksām, dalot ar pilna darba laika ekvivalenta vienību skaitu.



2. “Labo darbavietu” ekonomikas izveide: teorija un prakse

“Labajām darbavietām” raksturīga laba un stabila darba samaksa, pretimnākoša darba vide ar personīgās izaugsmes iespējām, kā arī rīcības brīvība izrādīt pašiniciatīvu un uzņemties ar to saistīto atbildību. Precīzu “labo darbavietu” definīciju iespējams iegūt tikai darba devēju, darba ņēmēju un publisko spēlētāju savstarpēju sarunu un vienošanās rezultātā. Savukārt produktīvākie iesaistīto pušu savstarpējas saprašanās meklējumi saistās ar nozaru un profesionālo asociāciju līmeni. Tam neizbēgami ir jābūt dinamiskam procesam, kura ietvaros “labo darbavietu” definīcija tiek regulāri pārskatīta, salāgojot “labo darbavietu” radīšanas iespējas ar nozaru iekšienē izvēlētajiem ražošanas modeļiem un starptautisko konkurētspēju.

Ir samērā daudz pierādījumu tam, ka pat attīstīto valstu ekonomikas pašas par sevi rada mazāk “labu darbavietu”, nekā būtu vēlams no sabiedrības skatu punkta. Tāpat būtiski mūsdienu civilizācijas izaicinājumi – dabas kapitāla noplicināšanās, ekonomiskā kapitāla koncentrēšanās un ar to saistītā pieaugošā sociālā nevienlīdzība, pastāvošo kārtību graužošu tehnoloģiju izraisīta ekonomikas nozaru transformācija – lai arī rada iespējas jaunu “labu darbavietu” izveidei, noteikti tās arī iznīcina.

Alternatīvu risinājumu meklējumi ir neizbēgami saistīti ar politisku rīcību, proti, cilvēku daudzveidību un brīvību šajā daudzveidībā uzsākt jaunas iniciatīvas, ko Hanna Ārente (*Hannah Arendt*) līdz ar strādāšanu (*labor*), kas nepieciešama, lai cilvēks izdzīvotu, un darbu (*work*), kas rada paliekošas vērtības, izceļ kā augstāko no trim pamatkategorijām, kas raksturo cilvēka stāvokli uz Zemes.¹⁷ Nepieciešamās politiskās rīcības praktiskā līmenī, kā minimums, saistītas ar publisko spēlētāju spēju saredzēt, aptvert un efektīvi sadarboties ar dažādajiem privātajiem ekonomiskajiem aģentiem, bet arī ar spēju uzņemties iniciatīvu un daudz aktīvāk iesaistīties ekonomiskajā darbībā, ne tikai veidojot spēles noteikumus, bet tieši ietekmējot, piemēram, kādas inovācijas tiek radītas vai kā tiek organizēts ražošanas process. Savukārt kvalifikācijas celšanai un pārkvalifikācijai gala rezultātā ir jābūt darbinieku pašiniciatīvai, taču ir virkne publisko spēlētāju pārziņā esošu priekšnoteikumu un fona faktoru, kas būtiski ietekmē pašiniciatīvas iespējamību.

Kopš neatkarības atgūšanas Latvija negribīgi iegulda publiskos līdzekļus sociālo mērķu sasniegšanā, un tikai kopš pievienošanās ES un ilgtspējīgas attīstības ideju izskanēšanas

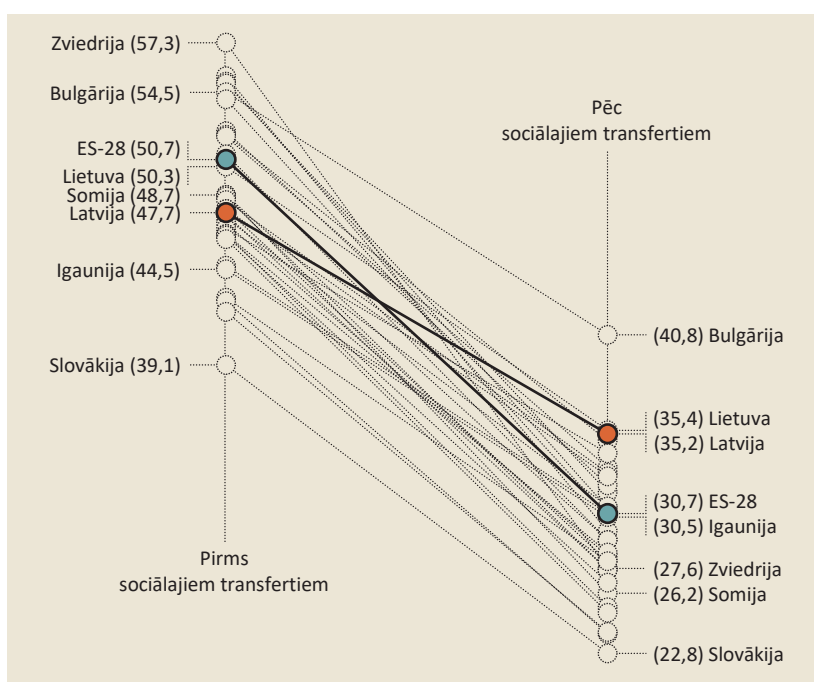
¹⁷ Hannah Arendt. 1958. *The Human Condition*. The University of Chicago Press.

Latvija 2030 kontekstā, nevienlīdzības mazināšana redzamāk parādās valdības dienas kārtībā. Pavisam nesen, 2020. gada vasarā, Satversmes tiesa atzina, ka valdības noteiktais garantētais minimālais ienākumu līmenis neatbilst Satversmei.¹⁸ Arvien vairāk satraucamies, ka Latvijā resursi tiek pārdalīti mazāk nekā citviet ES. Piemēram, salīdzinot ienākumu Džini koeficientus pirms un pēc sociālo transfertu saņemšanas Latvijā un vidēji ES-28, redzams, ka Latvijā ienākumu nevienlīdzības mazināšanai izmantotie sociālie transferti nav īpaši produktīvi.

2.1. att.
Ekvivalento rīcībā esošo ienākumu Džini koeficienti 2019. gadā (%)

Datu avots: Eurostat

Piezīme: Džini koeficients ir 0, ja visiem iedzīvotājiem ir vienādi ienākumi, bet, jo vairāk tas tuvojas 100, jo lielāka ir ienākumu nevienlīdzība

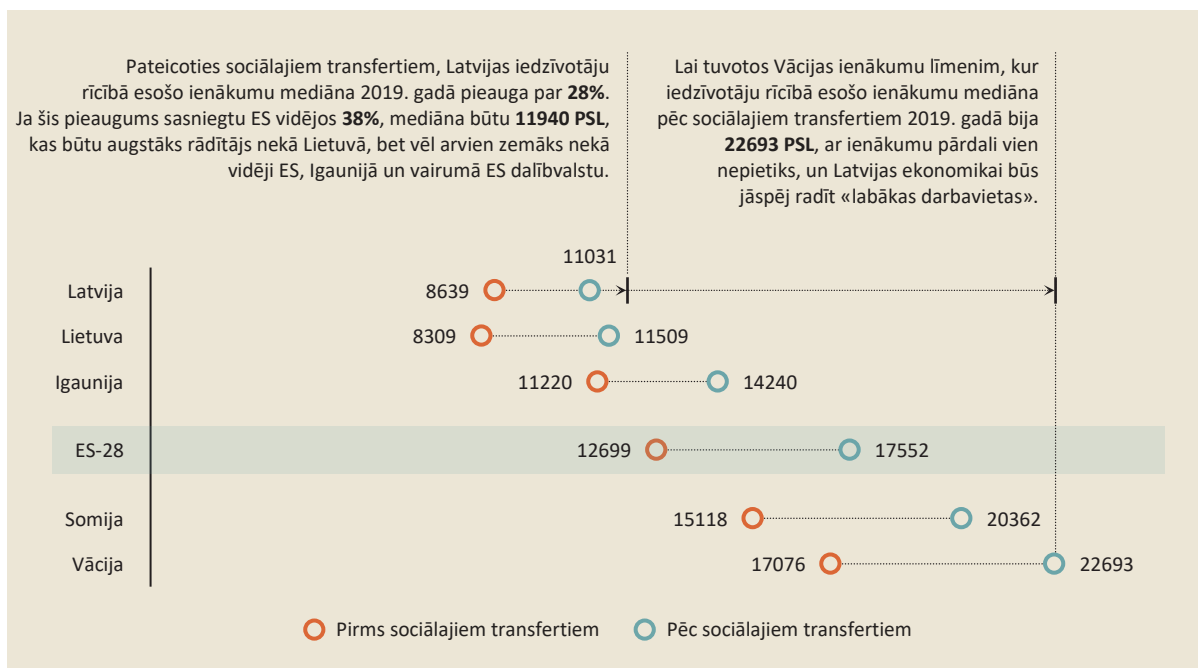


Taču pārdales iespējas ir ierobežotas un, lai gan garantētais minimālais ienākumu (GMI) līmenis ir būtisks, ar to nepietiks, jo gala rezultātā GMI lielumu nosaka tas, cik produktīvi mēs esam kā sabiedrība kopumā. Latvija nevarēs visas savas problēmas atrisināt, ieviešot, piemēram, beznosacījumu ienākumu līmeni, kas attiektos uz visiem iedzīvotājiem, jo tā lielumu diktēs mūsu ekonomikas kopējais attīstības līmenis. Ja salīdzinām pārdales un produktivitātes kāpināšanas neizmantojamas iespējas, viennozīmīgi, palielinot produktivitāti, potenciālie ieguvumi ir ievērojami lielāki.

¹⁸ Satversmes tiesas spriedums lietā Nr. 2019-24-03 "Par Ministru kabineta 2012. gada 18. decembra noteikumu Nr. 913 "Noteikumi par garantēto minimālo ienākumu līmeni" 2. punkta: "Garantētais minimālais ienākumu līmenis personai ir 64 euro mēnesī" atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 1. un 109. pantam".

2.2. att.
 Ekvivalento rīcībā esošo ienākumu mediānas 2019. gadā
 (PSL (pirktpējas līmenis) uz vienu iedzīvotāju)

Datu avots: Eurostat

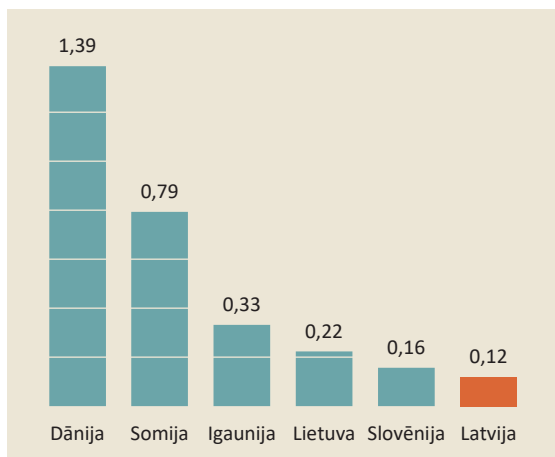


Politikas iniciatīvas, kas vērstas uz darba tirgus nepilnību mazināšanu (piemēram, apmācības, pagaidu darba vietu radīšana publiskajā sektorā, bezdarbnieku iesaiste jaunu uzņēmumu radīšanā u.c.), Latvijā netiek plaši izmantotas un ieguldījumi tajās attiecībā pret IKP ir vieni no zemākajiem ES. Tāpat starptautiskajos sociālās mobilitātes novērtējumos Latvija atpaliek no valstīm, kurām gribam līdzināties un ar kurām konkurējam. Tas galvenokārt saistīts tieši ar zemākiem novērtējumiem sociālās aizsardzības (- 12,8 pp salīdzinājumā ar augsta līmeņa ienākumu valstu vidējo rādītāju), taisnīga atalgojuma sadalījuma (- 11,8 pp), iekļaujošu institūciju (- 8,5 pp), mūžizglītības (- 8,5 pp), darba apstākļu (- 6,6 pp) un nodarbinātības iespēju (- 6,3 pp) jomās.¹⁹

¹⁹ WEF. 2020. The Global Social Mobility Report 2020: Equality, Opportunity and a New Economic Imperative. <http://reports.weforum.org/social-mobility-report-2020/>

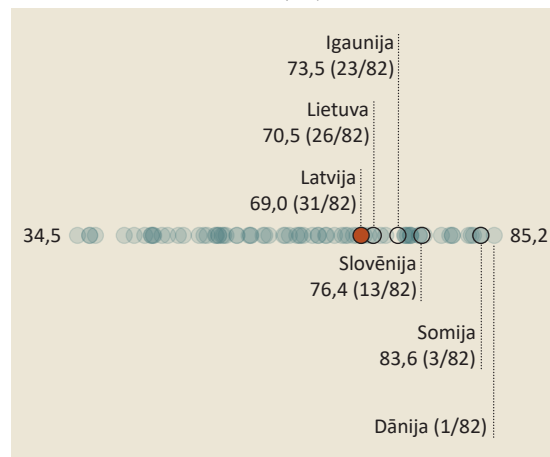
2.3. att.

Vispārējā valdības sektora izdevumi aktīvajām darba tirgus politikas iniciatīvām 2018. gadā (% no IKP)
 Datu avots: Eiropas Komisija



2.4. att.

WEF sociālās mobilitātes indekss 2020. gadā
 Datu avots: WEF
 Piezīme: Indeksa vērtības pieder intervālam [0; 100]; iekavās norādīta valsts vieta nosacītā rangā starp 82 valstīm, par kurām veikti aprēķini.



Līdz ar ekonomikas digitalizāciju, ko paātrinājusi COVID-19 pandēmija, situācija ir mainījies. No vienas puses, uzņēmumiem arvien vairāk ir iespējas izvēlēties attīstīt tehnoloģijas, kas var būt peļņu nesošas to īpašniekiem, bet negatīvi ietekmēt attiecīgās nozares darbiniekus.²⁰ No otras puses, uzņēmumi cilvēkiem nepieciešamās preces un pakalpojumus var saražot, izmantojot dažādas nodarbinātības prakses un izvēloties uz produktivitāti vai lēto darbaspēku orientētus biznesa modeļus.²¹

Sabiedrības ieinteresētība tajā, kādus ražošanas modeļus izvēlas uzņēmumi, saistīta ne tikai ar to, vai tiek radītas labas nodarbinātības iespējas konkrētiem tās pārstāvjiem. “Labās darbavietas” sabiedrībai kopumā rada virkni papildu ieguvumu. “Labās darbavietas” mazina nepieciešamību pēc sociālajiem pabalstiem, atvieglo nākamo paaudžu apmācības procesu, mazina nepieciešamos ieguldījums veselības aprūpē un noziedzības ierobežošanā. Tāpat iedzīvotāju apmierinātību ar dzīvi pozitīvi ietekmē gan viņu pašu nodarbinātība, gan nodarbinātības līmenis viņu dzīvesvietā jeb apkaimē, bet “labu darbavietu” iztrūkums var negatīvi ietekmēt politiskās sistēmas, vairojot populismu, autoritārismu un ksenofobiju. Uzņēmumi par šiem papildu ieguvumiem parasti nedomā. Lai tie materializētos, nepieciešams, lai līdzīgu nodarbinātības politiku piekopt uzņēmuma konkurenti un efektīvi darbojas arī publiskie spēlētāji. Līdz ar to uzņēmumi "labo darbavietu" izveidē iegulda mazāk,

²⁰ Daron Acemoglu and Pascual Restrepo. 2020. The Wrong Kind of AI? Artificial Intelligence and the Future of Labour Demand. Cambridge Journal of Regions, Economy and Society. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsz022>

²¹ Paul Osterman. 2018. In Search of the High Road: Meaning and Evidence. ILR Review. <https://doi.org/10.1177/0019793917738757>

nekā būtu optimāli no sabiedrības skatu punkta jeb, citiem vārdiem sakot, tās "ekselences saliņas" pašas par sevi rodas negribīgi un gala rezultātā ir samērā nedaudz.²²

Praktiskas iespējas uzlabot darbaspēka tirgus funkcionalitāti meklē gan akadēmiķi, gan vadošās pasaules domnīcas. Piemēram, Pasaules Ekonomikas forums (WEF) jau vairākus gadus publicē ikgadējus ziņojumus par nākotnes darba iespējām, analizējot kopējās tendences, atsevišķu nozaru un valstu darba tirgus. Savā pēdējā ziņojumā WEF akcentē, ka COVID-19 pandēmija kombinācijā ar automatizāciju ir paātrinājusi ekonomikas restrukturizāciju, kā rezultātā līdz 2025. gadam varētu tikt likvidēti 85 miljoni darbavietu. Vienlaicīgi tirgū pastāvīgi rodas pieprasījums pēc jauniem speciālistiem – WEF aprēķini liecina, ka pieminētajā laika periodā uzņēmumi varētu radīt 97 miljonus jaunu "nākotnes darbavietu". Taču darbavietu likvidēšanas temps palielinās, bet jaunas darbavietas tiek radītas mazāk, un tām bieži nepieciešamas prasmes – tādās kā kritiskā domāšana, problēmrisināšana, aktīva mācīšanās un citas – kas darba tirgū nav brīvi pieejamas.²³

Kopumā ir samērā daudz pierādījumu, ka publiskajiem spēlētājiem ir pamats "labo darbavietu" izveidei. Nepieciešamā publisko spēlētāju iesaiste gan ir intensīvāka nekā ierastos attīstības scenārijos un vislabāk ir salīdzināma ar situāciju nozarēs, kur starptautiski konkurē nevis tikai atsevišķi uzņēmumi, bet arī nacionālās inovāciju sistēmas. Pēc būtības publiskajiem spēlētājiem ir jāveido publiskās un privātās partnerības un jāspēj ietekmēt uzņēmumu lēmumus par nodarbinātību, investīcijām, inovāciju izstrādi un ieviešanu tādā veidā, lai tiktu radītas jaunas darbavietas vai esošās tiktu transformētas par "labām darbavietām".

Tas nav un nebūs vienkāršs uzdevums. Kā savos viedokļos rakstos norāda Latvijas Bankas ekonomisti – līdzšinējā Latvijas tuvošanās ES vislabāk funkcionējošajām ekonomikām lielā mērā saistīta ar spēju izmantot darbaspēka izmaksu atšķirības.²⁴ Savukārt, lai sasniegtu un apsteigtu kādu no šīm produktīvajām valstīm, ar to nepietiks, un mums vismaz kaut kādās jomās būs jābūt tehnoloģiju attīstības vai institucionālo risinājumu avangardā. Viens no būtiskākajiem šķēršļiem šādas transformācijas īstenošanai ir ļoti ierobežotais patiesi ieinteresēto sadarbības partneru (produktīvu uzņēmumu, starptautiski konkurētspējīgu augstskolu, uz ekselenci orientētu publisko pakalpojumu sniedzēju utt.) klāsts.²⁵

²² Dani Rodrik, Charles Sabel. 2019. Building a Good Jobs Economy. HKS Working Paper. <https://j.mp/2G5tnvX>

²³ WEF. 2020. The Future of Jobs Report. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

²⁴ Igors Kasjanovs. 2016. Vai esam gatavi pārkāpt vidēju ienākumu slazdam? <https://ej.uz/makro16>

²⁵ Gundars Dāvidsons. 2011. Slazdā. Delfi. <https://www.delfi.lv/39645309>

Tas, kas tiek uzskatīts par “labu darbavietu”, atšķirsies gan starp nozarēm, gan laikā. Tāpat atšķirsies nozaru kapacitāte ģenerēt “labas darbavietas” un ar tām saistītos papildu ieguvumus. Varētu teikt, ka “labās darbavietas” ir dinamiski definēts un regulāri pārskatāms pazīmju kopums, kurām vajadzētu aptvert ar darbavietu saistītos ekonomiskos labumus, darbavietu raksturojošo darba vides kvalitāti un darbavietas piedāvātās iespējas izrādīt pašiniciatīvu un uzņemties atbildību par šo iniciatīvu rezultātiem. Nenoliedzami, “labām darbavietām” ir arī noteikta subjektivitātes komponente, jo tām ir jāspēj darbiniekam dot gandarījumu, taču gala rezultātā par to saturu un nosacījumiem var vienoties tikai savstarpēju (darba devēju, darba ņēmēju un publisko spēlētāju) sarunu rezultātā.

2.5. att.
“Labu darbavietu” raksturojošās pazīmes



Pateicoties mūsdienu ekonomisko attiecību globalizācijai, “labās darbavietas” neizbēgami jāanalizē starptautiskā kontekstā – skatoties uz ES un arī uz visu pasauli kopumā. Tā kā ES savas teritorijas ietvarā ir ieviesusi brīvu darbaspēka kustību, ES dalībvalstu darbaspēka tirgi lielā mērā ir savstarpēji integrēti. Līdz ar to starpvalstu migrācija ļauj izdalīt vēl vienu kritēriju “labu darbavietu” identifikācijai, proti, Latvijas “labajām darbavietām” ir jāspēj konkurēt ar nodarbinātības iespējām attiecīgajā nozarē attīstītajās ES dalībvalstīs.

Savukārt planētas ekosistēmas vienmēr bijušas savstarpēji cieši saistītas, bet mūsdienās cilvēku darbības rezultātā daudzas no tām ir apdraudētas. Visticamāk, varam rēķināties, ka globālās un reģionālās iniciatīvas, kas vērstas uz ekosistēmu saglabāšanu, tuvāko gadu laikā kļūs arvien nozīmīgākas un arvien vairāk ietekmēs, gan “labo darbavietu” nosacījumus, gan to piedāvājumu.²⁶ ES ir vienojusies par Eiropas zaļo kursu, kas paredz līdz 2050. gadam panākt,

²⁶ Skatīt, piemēram, OECD. 2012. The jobs potential of a shift towards a low-carbon economy. <https://www.oecd.org/els/emp/50503551.pdf> un UC Berkley Labor Center. 2020. Putting California on the High Road: A Jobs and Climate Action Plan for 2030. <https://ej.uz/berkeley20>

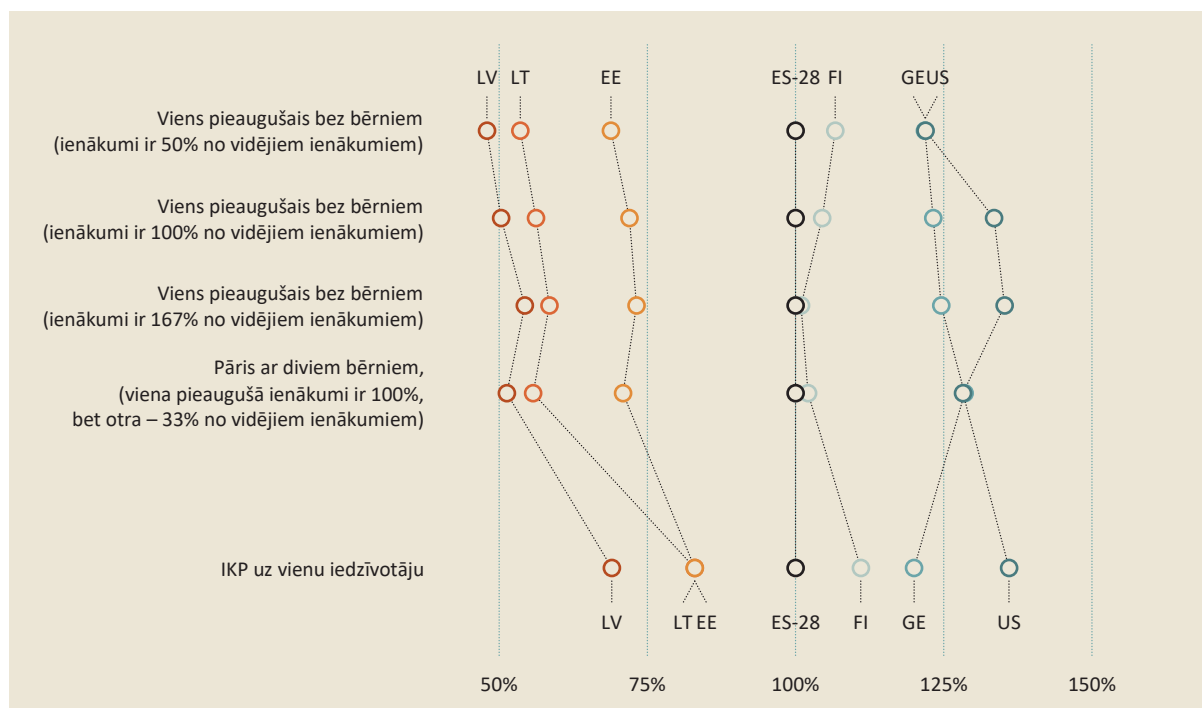
lai Eiropas siltumnīcefekta gāzu neto emisiju līmenis būtu nulle. Vidējā laika termiņā tas saistīts ar 40% siltumnīcefekta gāzu emisiju samazinājumu līdz 2030. gadam attiecībā pret 2019. gada emisiju līmeni.²⁷ Lai šos mērķus sasniegtu, ES plāno izstrādāt jaunus tiesību aktus aprites ekonomikas, bioloģiskās daudzveidības, ēku būvniecības un renovācijas, kā arī citās jomās, kam neizbēgami būs ietekme arī uz nodarbinātību un “labu darbavietu” izveides iespējām.

Apskatot “labu darbavietu” pazīmes globālajā un ES kontekstā, redzam, ka potenciāli iegūstamo ienākumu ziņā Latvija atpaliek gan no ES vidējā līmeņa, gan no tuvākajām kaimiņvalstīm. Piemēram, Latvijas mājsaimniecības, kurās ir viens pieaugušais bez bērniem un kurās ienākumi ir krietni virs vidējiem Latvijas ienākumiem (167%), salīdzinot ar tādām pašām mājsaimniecībām ES, var rēķināties ar ienākumiem, kas sastāda tikai 54% no ES-28 vidējā rādītāja. Līdzīgā un pat sliktākā situācijā ir arī cita veida un salīdzinoši vairāk un mazāk pelnošas Latvijas mājsaimniecības, kamēr IKP uz vienu iedzīvotāju dispersija ir mazāka – Latvijas IKP uz vienu iedzīvotāju sastāda 69% no ES-28 vidējā rādītāja.

2.6. att.

Rīcībā esošie ienākumi dažāda veida mājsaimniecībās un IKP uz vienu iedzīvotāju 2019. gadā (PSL (pirktspējas līmenis), % no ES-28)

Datu avots: Eurostat



²⁷ European Commission. 2019. The European Green Deal. COM (2019) 640 final. <https://ej.uz/greend09>

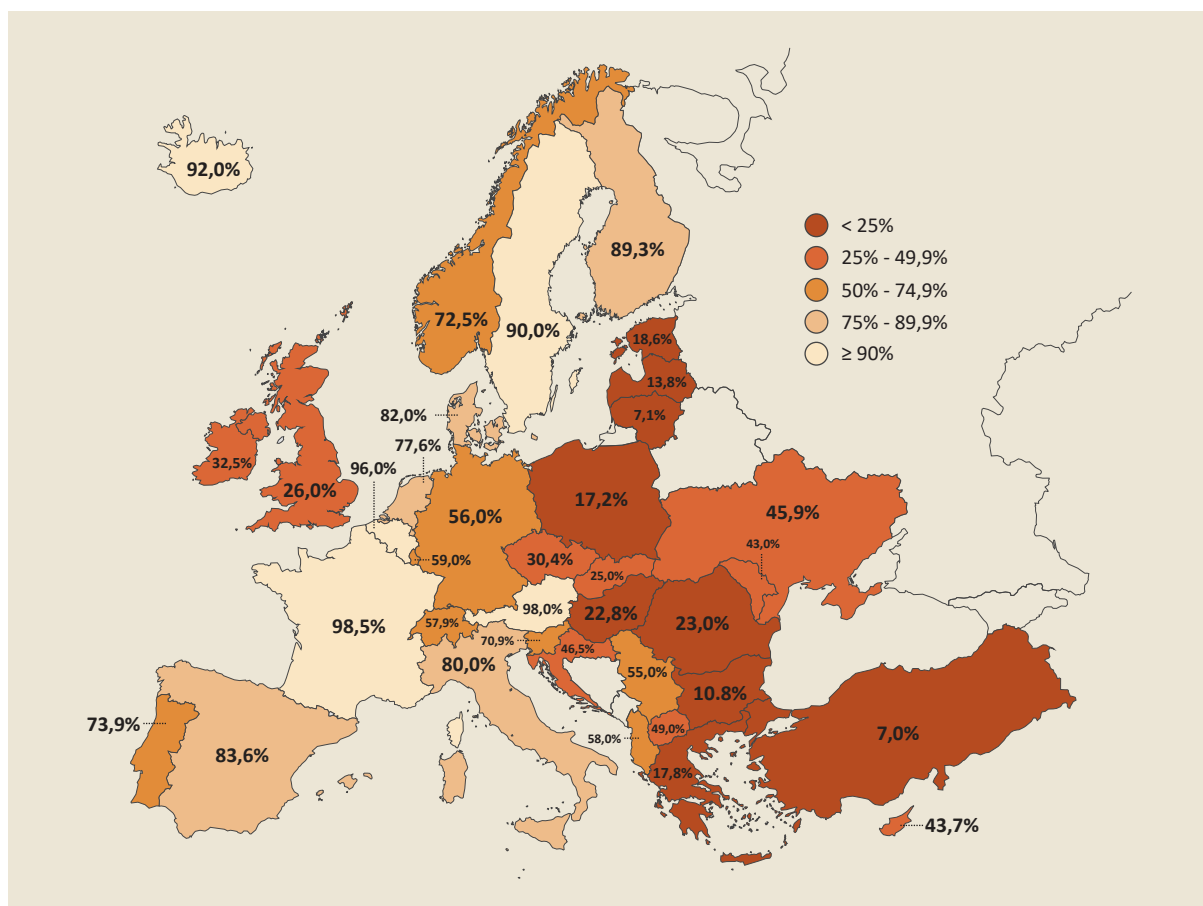
Latvija ir arī starp tām valstīm, kur, vienojoties par darba samaksu un citiem darba apstākļiem, reti kad tiek piemērots darba koplīgums – tikai 14% gadījumu Latvijā, salīdzinot ar 61% ES-27. Tas netieši norāda uz Latvijas darba devēju lielākām izredzēm salīdzinājumā ar darba ņēmējiem panākt sev izdevīgus darba līguma nosacījumus. Protams, “labas darbavietas” iespējams radīt arī, neizmantojot darba koplīgumus, un attīstītākajās ES dalībvalstīs darba koplīgumu piemērošanas īpatsvars, lai arī augstāks nekā Latvijā, būtiski atšķiras. Taču koplīgumi un ģenerālvienošanās, īpaši nozaru ietvaros, var palīdzēt samazināt uz lēta darbaspēka izmantošanu orientēta biznesa modeļa pielietojumu.

2.7. att.

Darba koplīgumu piemērošanas īpatsvars 2017. gadā (% no nodarbinātajiem)

Datu avots: ILO, ICTWSS

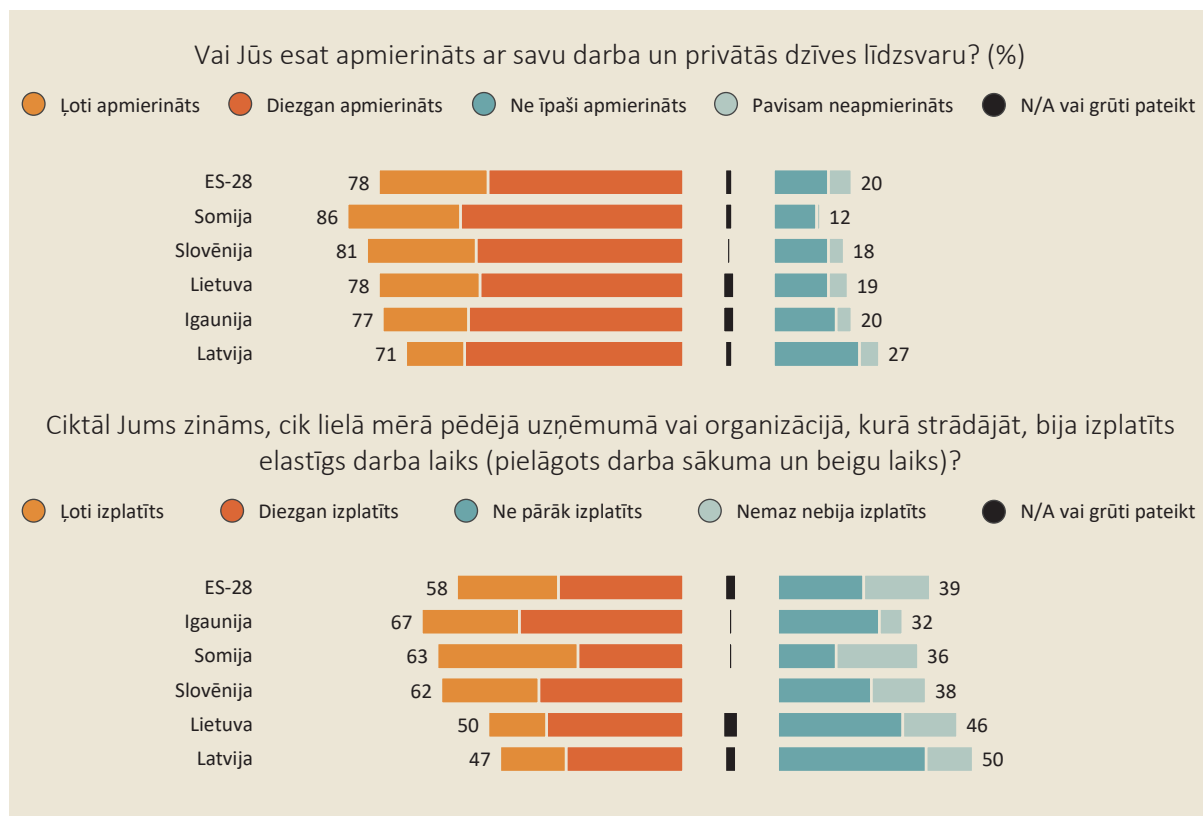
Piezīme: Valstīs, par kurām 2017. gada dati nebija publicēti, aprēķinātos izmantoti dati par pēdējo pieejamo gadu



Darba vides kvalitāte ir daudzslāņaina, un visus tās aspektus apkopot ir sarežģīti, taču arī šeit pieejamie Latvijas novērtējumi atpaliek no ES vidējiem un neliecina par būtiskām priekšrocībām salīdzinājumā ar kaimiņvalstīm. Eurostat dati rāda, ka 2019. gadā Latvijā nodarbinātie iedzīvotāji vidēji nedēļā strādāja 38,6 stundas. ES-28 vidējais rādītājs bija 37

stundas, Igaunijā (38,1) un Lietuvā (38,8) nodarbinātie iedzīvotāji strādāja apmēram tikpat ilgi, cik Latvijā, bet Somijā (36,6) – nedaudz mazāk.

2.8. att.
Darbs un privātā dzīve 2018. gadā
Datu avots: Eurobarometer



Eurobarometra iedzīvotāju aptaujas rezultātos redzams, ka nodarbinātie iedzīvotāji ES un arī Latvijā kopumā ir apmierināti ar līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi, vienīgi uz pārējo salīdzināmo valstu fona pozitīvā ziņā atkal izceļas Somija. Savukārt nodarbināto vērtējumi par precīzāk formulētiem darba vides kvalitāti raksturojošiem aspektiem Latvijā parasti ir negatīvāki nekā ES. Piemēram, elastīgu darba laiku par izplatītu atzīst 58% no respondentiem ES-28, bet tikai 47% Latvijā. Zīmīgi, ka šajā ziņā situācija Igaunijā (67%) ir pat labāka nekā Somijā (63%). Tāpat interesanti, ka 2018. gadā, kad veikta aptauja, darbu no mājām par izplatītu uzņēmumos, kuros viņi strādā, atzina 25% no visiem ES respondentiem.²⁸ Šobrīd, kad ES dalībvalstis mēģina samazināt COVID-19 saslimšanas izplatību un ievieš dažādus ierobežojumus, darbs no mājām ir daudz plašāk izplatīts. Šie pēdējie piemēri dod pamatu

²⁸ Eurobarometer. 2018. Flash Eurobarometer 470: Work-life Balance. European Union. https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2185_470_ENG

optimismam, jo norāda, ka darba vides uzlabojumus pie zināmiem nosacījumiem var ieviest samērā ātri un uzlabojumus var veikt ne tikai bagātākās valstis.

Netieši uz ierobežotu “labo darbavietu” piedāvājumu norāda arī Latvijas emigrantu un remigrantu aptauju dati. Atbildot uz jautājumu par aizbraukšanas iemesliem, pastāvot iespējai izvēlēties vairākus iemeslus, vairāk nekā 50% emigrantu norāda uz iespējām ārzemēs labāk nopelnīt, bet tikai 24% – uz nespēju atrast darbu Latvijā. Vienlaicīgi gandrīz 70% emigrantu norāda uz plaši definētas dzīves kvalitātes uzlabošanas iespējām ārzemēs, kas cita starpā ietver arī karjeras attīstības iespējas.²⁹ Savukārt starp remigrantu minētajiem atgriešanās iemesliem dominē personīgie apstākļi – ģimenes un draugu trūkums (50%), ilgas pēc Latvijas (39%), vēlēšanās bērnus audzināt Latvijā (21%). Vienlaicīgi nodarbinātības iespējas un atbilstošs atalgojums ir visvairāk pieminētais faktors, kas varētu palīdzēt atgriezties Latvijā – uz to norādījuši 64% respondentu.³⁰

Noslēdzot “labo darbavietu” raksturojumu, jāuzsver, ka Eiropas zaļā kursa nospraustā siltumnīcefekta gāzu emisiju samazināšanas mērķa sasniegšanai būs nepieciešama būtiska atsevišķu nozaru darbības transformācija. Nozares, kas rada lielāko daļu siltumnīcefekta gāzu emisijas, ir apmēram vienas un tās pašas visās ES dalībvalstīs (elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (D kods NACE saimniecisko darbību klasifikācijā), lauksaimniecība (A01), sauszemes, ūdens un gaisa transports (H49-H51), notekūdeņu un atkritumu apsaimniekošana (E37-E39), kā arī vairākas apstrādes rūpniecības apakšnozares (C)), taču ir arī atšķirības, un tās noteikti būtu jāņem vērā, domājot par nākotnes “labo darbavietu” radīšanu. Ja sakārtojām ekonomikas nozares, sākot ar tām, kuru siltumnīcefekta gāzu emisijas ir relatīvi lielākās, un salīdzinām nozaru radītās emisijas un pievienoto vērtību, redzam, ka ES-27 gadījumā astoņas piesārņojošākās nozares kopā rada 82% no visām siltumnīcefekta gāzu emisijām, bet tikai 9% no pievienotās vērtības. Salīdzinājumam, Latvijā par 83% radīto emisiju ir atbildīgas sešas nozares (visas ir arī starp ES-28 astoņām piesārņojošākajām), kuras kopā arī rada tikai 9% no Latvijas pievienotās vērtības. Savukārt, ja salīdzinām siltumnīcefekta gāzu emisiju un pievienotās vērtības sadalījumus kopumā, ne tikai pašas piesārņojošākās nozares, var redzēt, ka Latvijā pievienotā vērtība piesārņojošajās

²⁹ Mihails Hazans. 2015. Emigrācija no Latvijas 21. gadsimtā reģionu, pilsētu un novadu griezumā. Inta Mieriņa (red.). Latvijas emigrantu kopienas: cerību diaspora. Latvijas Universitāte. <https://dspace.lu.lv/dspace/handle/7/31738>

³⁰ Mihails Hazans. 2016. Atgriešanās Latvijā: remigrantu aptaujas rezultāti. LU Diasporas un migrācijas pētījumu centrs. <https://migracija.lv/publikacijas/atgriesanas-latvija/>

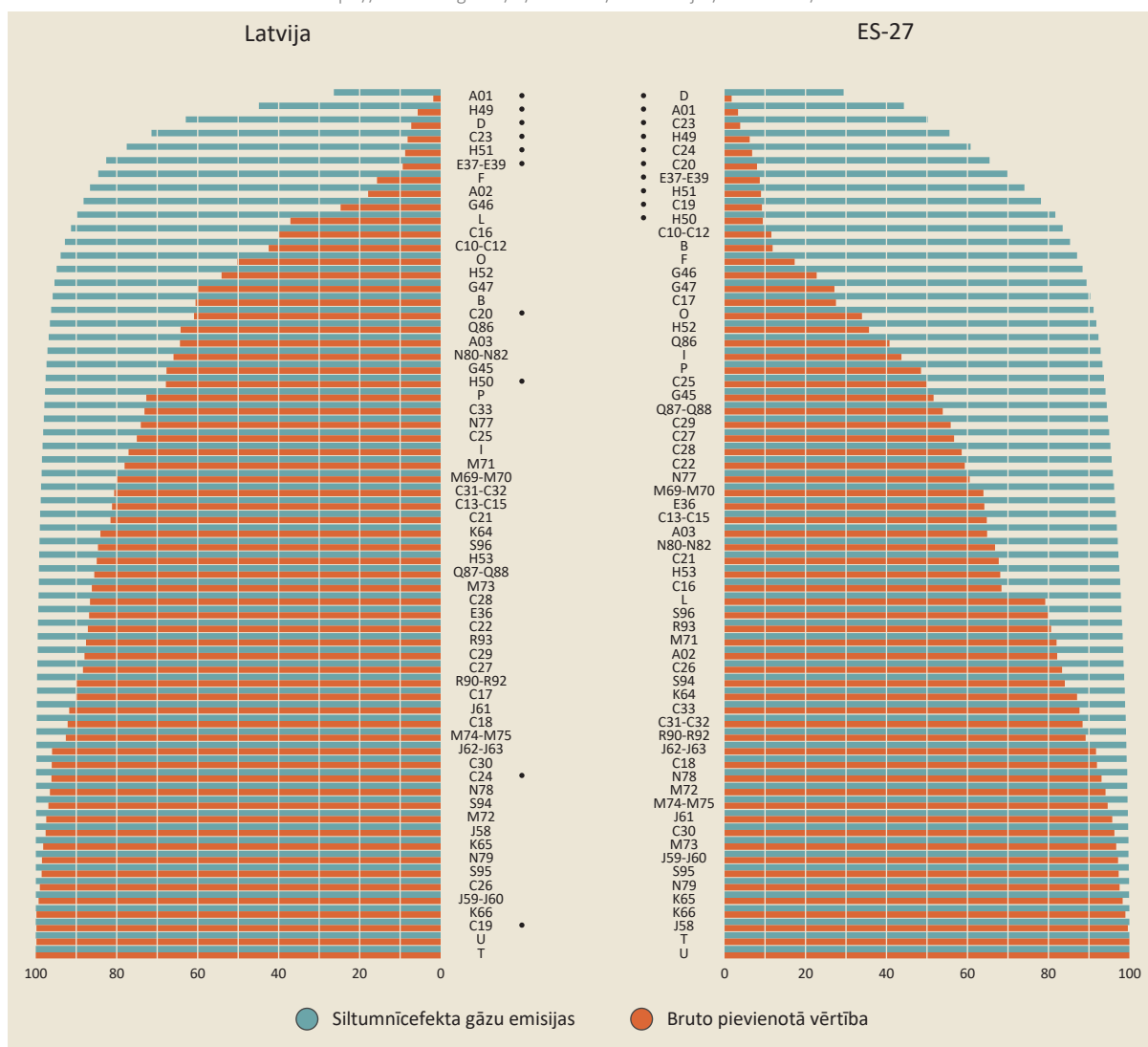
nozārēs (piemēram, desmit vai divdesmit piesārņojošākajās nozarēs) ir koncentrējusies vairāk nekā ES-28. Emisiju samazināšanas izraisītā ekonomikas transformācija radīs iespējas jaunu “labo darbavietu” radīšanai, bet noteikti būs arī nozares un reģioni, kur darbavietas tiks iznīcinātas un kur būs nepieciešama darbinieku pārkvalifikācija.³¹

2.9. att.

Siltumnīcefekta gāzu emisiju un bruto pievienotās vērtības sadalījums pa nozarēm 2018. gadā (kumulatīvi %)

Datu avots: Eurostat

Piezīme: Kodi apzīmē nozares saskaņā ar NACE saimnieciskās darbības klasifikāciju, kas pieejama šeit <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/klasifikācijas/nace-2-red/kodi>



³¹ Öko-Institut & Trinomics. 2020. Just Transition in the Context of EU Environmental Policy and the European Green Deal. <https://ej.uz/justt20>

3. Kā vairot cilvēkkapitālu: labās prakses piemēri ES dalībvalstīs

Plānojot pasākumus cilvēkkapitāla attīstības veicināšanai Latvijā, ir vērts iepazīties ar citu ES dalībvalstu pieredzi. Pētījuma gaitā izgaismojās vairākas vienojošas iezīmes, kas raksturīgas teju visām dalībvalstīm, piemēram, augsti kvalificēta darbaspēka trūkums atsevišķās nozarēs, atsevišķu sociālo grupu integrācija sabiedrībā, izglītībā, darba dzīvē u.c.

Rādītājos par cilvēkkapitāla attīstību, izglītības sistēmas kvalitāti un digitālo prasmju apguvi līderpozīcijas ieņem ziemeļvalstis – Somija, Dānija, Zviedrija un kaimiņvalsts Igaunija. Veiksmīgas šo valstu iniciatīvas savstarpēji nereti tiek pārņemtas un adaptētas, tādēļ ziņojumā tiek aplūkoti ievēribas vērti projekti, kas ir vērsti uz aktuālu problēmu risināšanu, kuru īstenošanai paredzēts izmantot arī ANM piedāvāto finansējumu un no kuriem arī Latvija varētu kaut ko aizgūt.

3.1. Somija

Somijas izglītības un prasmju attīstības sistēma ir viena no veiksmīgākajām Eiropas Savienībā (ES). Saskaņā ar Eiropas Komisijas 2020. gada Digitālās ekonomikas un sabiedrības indeksu (DESI) cilvēkkapitāla attīstībā ES Somija ieņem pirmo vietu digitālo prasmju jomā.³² Aptuveni 76% Somijas iedzīvotāju ir digitālās pamatprasmes, kas, salīdzinot ar citām ES dalībvalstīm, arī ir augsts rādītājs (ES vidējais rādītājs ir 58%).³³ Starptautiskās skolēnu novērtēšanas programmas (PISA) veiktajās aptaujās Somijas skolēnu rezultāti lasīšanā, matemātikā un dabaszinātnēs regulāri ir starp labākajiem.³⁴ Arī ESAO pētījumi par pieaugušo prasmēm norāda uz ļoti augstu rakstītprasmes un rēķināšanas līmeni.³⁵

Tomēr pēdējo gaidu laikā arī Somijā par aizvien izteiktāku problēmu ir kļuvis augsti kvalificēta darbaspēka trūkums, īpaši informācijas un komunikācijas pakalpojumu (IKT) sektorā. Neraugoties uz to, ka IKT absolventu skaits Somijā ir virs ES vidējā līmeņa, salīdzinoši augsts ir to uzņēmumu skaits, kas ziņo par grūti aizpildāmām vakancēm šajā jomā un

³² European Commission. 2020. Digital Economy and Society Index (DESI) 2020, Country Report Finland. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/finland>

³³ European Commission. 2020. Education and Training Monitor 2020, Country Report Finland.

³⁴ OECD. 2019. PISA 2018 results, where all students can succeed. Volume II https://www.oecd-ilibrary.org/education/pisa-2018-results-volume-ii_b5fd1b8f-en

³⁵ OECD. 2016. Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies. OECD Publishing.

nepieciešamību pēc IKT speciālistu prasmēm.³⁶ Lai saglabātu nodarbinātību un nodrošinātu nākotnē pieprasītu prasmju piedāvājumu, arvien nozīmīgāka loma tiek piešķirta darbinieku pārkvalificēšanas un kvalifikācijas paaugstināšanas programmām.

Prasmju prognozēšanas sistēma

Somijā, līdzīgi kā citās ziemeļvalstīs, ir labi izstrādāta vidējā un ilgtermiņā nepieciešamo prasmju prognozēšanas sistēma gan reģionālā, gan nacionālā līmenī. Lai šo procesu padarītu vienotāku un labāk strukturētu, Somijas Izglītības un kultūras ministrija 2017. gadā uzsāka Nacionālo prasmju prognozēšanas foruma iniciatīvu (*Osaamisen ennakointifoorumi*), kas atbild par prasmju prognožu veidošanu ilgtermiņā. Šīs programmas ietvaros tika izveidotas deviņas prognozēšanas grupas, no kurām katra atbildīga par kompetenču un prasmju vajadzību paredzēšanu konkrētās nozarēs, ieteikumu izstrādi, kas uzlabotu izglītību un apmācību, kā arī nosaka turpmāko pētījumu virzību. Katrā prognozēšanas grupā piedalās sociālie partneri, izglītības pakalpojumu sniedzēju pārstāvji, mācībspēku arodbiedrības, pētnieki un izglītības pārvaldes darbinieki. Šo grupu darbs ir vērsts uz diviem pamatuzdevumiem: 1) izveidot prasmju prognozes, balstoties uz ekonomikas attīstības tendencēm ilgtermiņā un 2) nodrošināt izglītības un apmācības programmu efektīvāku samērošanu ar darba tirgus vajadzībām. Uz šo prognožu bāzes tiek noteikts arī minimālais pieejamo studiju vietu skaits augstākajās izglītības iestādēs.³⁷

Mūžizglītības un pieaugušo izglītības programmas

Somijā ir ļoti augsts līdzdalības līmenis pieaugušo apmācībā. 2018. gadā veiktajā pētījumā 28,5% pieaugušo (vecumā no 25 līdz 64 gadiem) norādīja, ka iepriekšējo 4 nedēļu laikā ir piedalījušies kādā mācību kursā (ES vidēji 11,1%).³⁸ Tomēr ne visas sociālās grupas mūžizglītības programmās piedalās vienādā mērā. Saskaņā ar aptauju datiem apmācībās piedalās tikai 29% no mazkvalificētajiem pieaugušajiem, salīdzinājumā ar 60% no tiem, kam ir vidēja vai augsta līmeņa prasmes.³⁹ Lai mazinātu šo problēmu, kā arī risinātu augsti kvalificēta darbaspēka trūkumu darba tirgū, 2020. gada nogalē tika uzsākta pieaugušo izglītības reforma,

³⁶ Eurostat. 2018. ICT specialists - statistics on hard-to-fill vacancies in enterprises. <https://ej.uz/ICTspec18>

³⁷ Kari Nyssölä. 2019. The Finnish Anticipation System. Finnish National Agency of Education.

³⁸ European Commission. 2020. Country Report Finland 2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020SC0525>

³⁹ OECD. 2020. Continuous Learning in Working Life in Finland. OECD Publishing.

ar mērķi palielināt darbaspējīgā vecuma cilvēku iespējas piedalīties mūžizglītībasursos, elastīgi apvienojot darbu ar mācībām un atbalstot mācības darbavietā. Šīs reformas ietvaros augstākās izglītības iestādēm būs iespēja saņemt papildu finansējumu, ņemot vērā to spējas piedāvāt kvalitatīvas un pieprasītas pieaugušo izglītības programmas.

Profesionālās izglītības un apmācības programmas

Profesionālā izglītība un apmācība (PIA) ir Somijā populārs studiju virziens. 2017. gadā vairāk nekā 52 000 studentu iesaistījās profesionālās vidējās izglītības programmās salīdzinājumā ar 32 000, kuri mācības uzsāka vispārējās vidējās izglītības programmās.⁴⁰ Pašlaik tiek īstenota PIA reforma, lai mācības veidotu individualizētākas, fleksiblākas un labāk piemērotas darba tirgus vajadzībām. Viens no mērķiem ir likt lielāku uzsvāru uz 1) modulāru, nevis ar grādu saistītu izglītību, 2) pārkvalificēšanos un kvalifikācijas paaugstināšanas apmācībām pieaugušajiem. Vienlaikus notiek darbs pie PIA kvalitātes stratēģijas izveides līdz 2030. gadam, kuras uzdevums ir nodrošināt visaptverošu kvalitātes pārvaldību PIA iestādēs, kas balstās uz klientiem orientētu pieeju un konkrētu mērķu uzstādīšanu attiecībā uz sistēmas efektivitāti.⁴¹ Lai uzlabotu prasmju atbilstību darba tirgus vajadzībām, 2019. gada beigās tika uzsākts liela apjoma datu projekts automātiskai informācijas ieguvei un analīzei par darba tirgū pieprasītām kvalifikācijām un prasmēm, uz kā pamata PIA mācību programmās tiek iekļauti jauni fakultatīvi kompetences kursi tādās jomās kā ilgtspējīga attīstība, finanšu pratība un zinības ekonomikā.⁴²

Karjeras atbalsta centri

Starp pēdējo gadu veiksmīgākajiem Eiropas Sociālā fonda (ESF) finansētajiem projektiem Somijā ir jāmin *Ohjaamo* - vienas pieturas karjeras atbalsta centru izveide jauniešiem un imigrantiem, kas vienuviet apvieno darba meklētājus un dažādu jomu darba devējus no privātā, publiskā un nevalstiskā sektora.⁴³

⁴⁰ European Commission. 2020. Country Report Finland 2020.

⁴¹ Cedefop. 2019. Finland: government emphasises VET in 2019-23 programme. <https://ej.uz/cedeff19>

⁴² European Commission. 2020. Education and Training Monitor 2020, Country Report Finland.

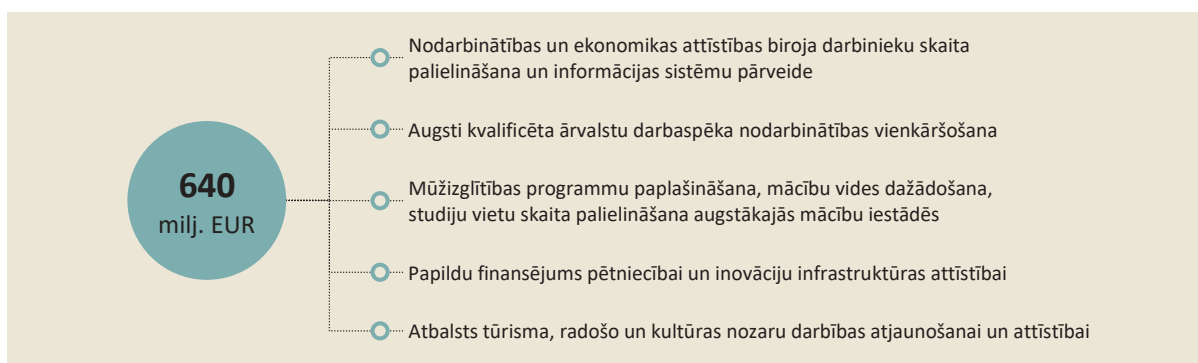
⁴³ Mikko Valtakari, Robert Arnkil, Juha Eskelinen, Minna Mayer, Juho Nyman, Keimo Sillanpää, Timo Spangar, Tommi Ålander ja Maria Yli-Koski. 2020. Ohjaamot – multidisciplinary cooperation, effectiveness and a cultural change Study on the effectiveness of multidisciplinary cooperation in youth employment services. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162134>

Šo centru mērķis ir veicināt jauniešu integrāciju sabiedrībā, izglītībā un darba dzīvē, izmantojot plašu sociālo partneru tīklu un nodrošinot daudznozaru informāciju, konsultācijas un atbalstu. Viens no Somijas mērķiem ES Atjaunošanas un noturības mehānisma ietvaros ir radīt šāda veida centrus gan pieaugušajiem ar zema līmeņa prasmēm, gan ilgtermiņa bezdarbniekiem.

3.1. att.

Somijas provizorisks ANM plāns nodarbinātības un prasmju uzlabošanā

Datu avots: Somijas Finanšu ministrija <https://vm.fi/en/employment-and-skills>



3.2. Dānija

Lai arī Dānija jau uzrāda augstus cilvēkkapitāla attīstības rādītājus, pēdējo gadu laikā liels uzsvars tiek likts uz sabiedrības sagatavošanu nākotnes sociālajiem riskiem. Viena no galvenajām iniciatīvām ir investīciju palielināšana pirmsskolas izglītībā. Tās svarīgākais mērķis ir panākt, lai, uzsākot skolas gaitas, visu sociālo grupu bērniem ir vienlīdzīga iespēja attīstīties un gūt panākumus. Ņemot vērā, ka nākotnē tiek prognozēta ilgāka darba dzīve un digitālo tehnoloģiju attīstības rezultātā tā būtiski mainīsies, pieaugušo izglītības un kvalifikācijas paaugstināšanas programmas ir vēl viena Dānijas izglītības prioritāte.

Pirmsskolas izglītība

Bērnu dalība pirmsskolas izglītības programmās Dānijā ir ļoti augsta. Aptaujas rāda, ka visi bērni, kas vecāki par 4 gadiem⁴⁴, kā arī 71% bērnu, kas jaunāki par 3 gadiem⁴⁵, apmeklē pirmsskolas izglītības nodarbības, kas ir augstākais rādītājs ES. Turklāt lielākā daļa (58%) bērnu šīs nodarbības apmeklē vairāk nekā 30 stundas nedēļā, kas ir augstāk par ES vidējo rādītāju.

⁴⁴ Eurostat. 2020. Share of children between the age of four and the starting age of compulsory education participating in early childhood (pre-primary) education, 2018(%). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Early_childhood_and_primary_education_statistics

⁴⁵ European Commission. 2019. Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/default/files/ec0319375enn_0.pdf

Apmeklētības ziņā nav novērojama būtiska atšķirība starp bērniem, kas nāk no turīgām vai trūcīgām ģimenēm.⁴⁶ Piekļuve kvalitatīvai pirmsskolas izglītībai ir īpaši svarīga bērniem no maznodrošinātām ģimenēm, kuriem ir nepieciešams lielāks atbalsts, lai atvieglotu pāreju uz pamatskolu. Šī mērķa sekmēšanai Dānija iegulda 1,6 miljardus kronu (208 miljonus EUR) īpašās apmācību programmās un to pedagogu atbalstam, kuri strādā ar bērniem no sociāli nelabvēlīgām ģimenēm.⁴⁷

Darbu rotācijas shēma

Darbu rotācijas shēmas ietvaros atsevišķās nozarēs (piemēram, veselības aprūpē) valsts subsidē uzņēmumus, lai to darbinieki ar zemāka līmeņa prasmēm piedalītos kvalifikācijas celšanas apmācībās, savukārt uz mācību perioda laiku viņu darba uzdevumus veic bezdarbnieks. Tādējādi vienlaikus tiek mazināts bezdarba līmenis un palielināts prasmju līmenis jau nodarbinātajiem. 2014. gadā veiktajā programmas novērtējumā tika konstatēts, ka pēc dalības darbu rotācijas shēmā bezdarbnieku spēja atrast pastāvīgu darbu paātrinājās par 2-3 nedēļām.⁴⁸

3.3. Zviedrija

Zviedrija ir viena no ES dalībvalstīm, kas izglītībā iegulda visvairāk.⁴⁹ Neskatoties uz to, pēdējos gados par nozīmīgu problēmu arī šajā valstī kļūst kvalificētu skolotāju trūkums. Kopš 2015. gada Zviedrija ir veikusi virkni reformu, lai palielinātu studentu skaitu augstskolu pedagogijas fakultātēs, un šī būs arī viena no prioritātēm ANM ietvarā.

Skolotāju apmācības programmas

“Skolotāju lifts 2” (*Lärarlyftet 2*) ir programma, kas vērsta uz skolotāju kvalifikācijas paaugstināšanu un atbilstošas akreditācijas iegūšanu. Skolām tiek piedāvātas valsts dotācijas

⁴⁶ OECD. 2019. Starting strong 2018, Paris: OECD Publishing.

<http://www.oecd.org/education/school/startingstrong.htm>

⁴⁷ European Commission. 2020. Education and Training Monitor 2020, Country Report Denmark

⁴⁸ Cedefop. 2020. Job Rotation Scheme. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/job-rotation-scheme>

⁴⁹ European Commission. 2020. Education and Training Monitor 2020, Country Report Sweden.

skolotāju apmācībai speciāli izveidotos augstskoluursos, tādējādi ļaujot skolotājiem pilnveidot savas prasmes un vienlaikus turpināt mācīt.⁵⁰

Ir izveidotas arī īpašas apmācību programmas, kas ļauj pētniekiem un citu profesiju pārstāvjiem ar specializētām zināšanām īsā laikā iegūt skolotāja-speciālista (*Ämneslärare*) vai arodskolotāja (*yrkeslärare*) kvalifikāciju.

3.4. Igaunija

Eiropas Komisijas 2020. gada Digitālās ekonomikas un sabiedrības indeksā (DESI) cilvēkkapitāla attīstībā Igaunija ieņēma trešo vietu digitālo prasmju jomā.⁵¹ 62% iedzīvotāju ir vismaz pamatlīmeņa digitālās prasmes. Lai arī IKT absolventu īpatsvars (7,4%) Igaunijā ir augstāks nekā ES vidējais rādītājs (3,8%) un turpina pieaugt, liela daļa uzņēmēju tomēr uzsver digitālo prasmju trūkumu kā vienu no galvenajiem šķēršļiem uzņēmumu attīstībā un investīciju piesaistē (84% uzņēmumu).⁵²

Igaunijas izglītības sistēmai piemīt spēja apvienot 2 svarīgus aspektus - ļoti augstus kvalitātes rādītājus un vienlīdzīgas iespējas visu sociālo slāņu skolēniem. 2018. gada Starptautiskās skolēnu novērtēšanas programmas (PISA) pētījumā Igaunija starp ES dalībvalstīm ieņēma pirmo vietu matemātikā, lasīšanā un dabaszinībās.⁵³ Tai pašā laikā sociālekonomiskā statusa ietekme uz skolēnu sniegumu Igaunijā ir vismazākā ES.⁵⁴

Mūžizglītības programmas skolotājiem

Igaunijas skolotāji mācību procesā regulāri iekļauj digitālus uzdevumus un mājasdarbus. 2018. gadā veiktās aptaujas rezultāti norāda, ka 95% Igaunijas vispārējās izglītības skolotāju klases darbā regulāri izmanto digitālās tehnoloģijas un divās trešdaļās gadījumu skolēniem uzdod uzdevumus digitālajā vidē.⁵⁵ Tai pašā laikā tikai 30% skolotāju norāda, ka jūtas pilnībā

⁵⁰ Cedefop. 2020. The Teacher's Lift 2. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/teachers-lift-2>

⁵¹ European Commission. 2020. Digital Economy and Society Index (DESI) 2020, Country Report Estonia. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/estonia>

⁵² European Commission. 2020. Education and Training Monitor 2020, Country Report Estonia.

⁵³ OECD. 2019. PISA 2018 results, where all students can succeed. Volume II https://www.oecd-ilibrary.org/education/pisa-2018-results-volume-ii_b5fd1b8f-en

⁵⁴ European Commission. 2020. Country Report Estonia 2020.

⁵⁵ Ministry of Education and Research of Estonia. 2019. *Haridus- ja Teadusministeeriumi valdkondade 2018. a arengukavade täitmise analüüs*. Analysis of the implementation of 2018 development plans of the Ministry of Education and Research. https://www.hm.ee/sites/default/files/tulemusvaldkonnad_2018_koond_loplik.pdf

gatavi mācību darbā izmantot visas IKT sniegtās iespējas. Lai risinātu šo problēmu, liels uzsvars tiek likts uz skolotāju mūžizglītības programmām digitālajās prasmēs. Liela daļa no šīm programmām ir bezmaksas un tiek finansētas no Eiropas sociālā fonda (ESF) līdzekļiem. OECD dati liecina, ka 74,1% Igaunijas skolotāju norādījuši, ka viņu apmeklētajās profesionālās pilnveides programmās ir tikušas mācītas digitālās prasmes, kas ir viens no augstākajiem rādītājiem ES (vidējais - 60,4%).⁵⁶

Uzraudzības un novērtēšanas sistēma

2019. gadā Igaunijas iedzīvotāji vecumā no 25 līdz 64 gadiem gandrīz divreiz biežāk piedalījās mūžizglītības mācību programmās nekā citviet ES (vidējais rādītājs 20,2% pret 10,8%).⁵⁷ Igaunijas pieaugušo izglītības programmu svarīgs aspekts ir uzraudzības un novērtēšanas sistēma. Sākotnēji kvalitātes uzraudzības sistēma tika piemērota vienīgi apmācībuursos bezdarbniekiem, tomēr nākotnē ir plānots to ieviest visās pieaugušo mācību programmās. 2018. gadā īstenotais pilotprojekts parādīja, ka tikai 50% bezdarbniekiem sniegto apmācību kursu pilnībā atbilda Pieaugušo izglītības likumā noteiktajiem kvalitātes kritērijiem. Šī novērtējuma mērķis bija mudināt apmācību sniedzējus veikt nepieciešamās korekcijas, lai uzlabotu pieaugušo apmācības kvalitāti.

Labi attīstīta skolu IKT infrastruktūra

99% Igaunijas vidusskolēnu un aptuveni 90% pamatskolēnu mācās digitāli ļoti labi aprīkotās skolās, kas ir ievērojami augstāks rādītājs par ES vidējo līmeni.⁵⁸ Arī piekļuve internetam salīdzinoši ir daudz augstāka nekā citviet ES. Laikā no 2016. līdz 2019. gadam tika veikti būtiski ieguldījumi, tostarp izmantojot arī ES fondu līdzekļus, lai uzlabotu skolu digitālo infrastruktūru un paplašinātu digitālos mācību materiālus vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs. Ir izstrādāts rīcības plāns par visu skolu IT infrastruktūras tālāku modernizēšanu līdz 2022. gadam.⁵⁹

⁵⁶ OECD. 2018. Teaching and Learning International Survey, Country Report Estonia.

⁵⁷ Eurostat. 2020. Adult participation in learning (age 25-64). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics&oldid=480618

⁵⁸ European Commission. 2019. 2nd Survey of Schools: ICT in education.

⁵⁹ Ministry of Education and Research of Estonia. 2020. Important activities in the 2020/2021 academic year. https://www.hm.ee/sites/default/files/htm_koolialgusepakett_a4_eng_2020-2021.pdf

Labi attīstīta IKT infrastruktūra, kā arī plaši ieviestās mācību platformas *eSchool* un *Studium* ļāva Igaunijai salīdzinoši ātri un veiksmīgi pāriet uz attālinātu mācību procesu COVID-19 pandēmijas laikā. Pēdējo gadu laikā Igaunijas valdība ir uzsākusi vairākus labus sadarbības projektus ar jaunuzņēmumiem, lai kopīgi izveidotu mūsdienīgus izglītības pakalpojumus, kas skolām pieejami bez maksas.⁶⁰

3.5. Lietuva

Lietuvas jaunieši vecumā no 16 līdz 19 gadiem uzrāda salīdzinoši augstu līmeni digitālo pamatprasmju apgūvē (71% salīdzinājumā ar ES vidējo rādītāju 57%), tomēr vecāka gadagājuma iedzīvotāju grupās šis rādītājs ir tuvu ES vidējam līmenim.⁶¹ Par Lietuvas izglītības sistēmas būtiskākajām problēmām joprojām tiek uzskatītas grūtības jaunu skolotāju piesaistē, piemērotas digitālās infrastruktūras trūkums un nevienlīdzība izglītības kvalitātē starp pilsētām un laukiem.⁶² Iedzīvotāju iesaiste pieaugušo mūžizglītībasursos, kā arī profesionālās izglītības un apmācības programmās ir zem ES vidējā līmeņa, lai gan pēdējos gados ir veiktas iniciatīvas to modernizēšanā.

Mācekļu programmas

Kopš 2014. gada Lietuva ir uzsākusi testēt mācekļu (*apprenticeship*) un nozaru kompetenču apgūšanas programmu ieviešanu. Darba vidē integrēto apmācību saturu veido darba devēji kopā ar izglītības iestādēm ar mērķi sniegt profesionālās izglītības studentiem konkrētā nozarē pieprasītas praktiskās zināšanas un prasmes. Mācekļu programmas ir valsts subsidētas un vidēji ilgst 24 mēnešus. Līdz šim programmā ir bijis viens iesaukums, un tās ieguvumi pašlaik tiek izvērtēti.⁶³

⁶⁰ European Commission. 2020. Education and Training Monitor 2020, Country Report Estonia

⁶¹ Eurostat. 2019. Share of young people with basic or above basic digital skills. [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200715-1#:~:text=In%202019%2C%20four%20in%20five,16%20to%2074%20\(56%25\).](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200715-1#:~:text=In%202019%2C%20four%20in%20five,16%20to%2074%20(56%25).)

⁶² OECD. 2019. TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. TALIS. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>

⁶³ Cedefop. 2020. Apprenticeship and qualification improvement at a work place. <https://ej.uz/cedefl20>

4. ES ilgtermiņa budžeta un *NextGenerationEU* atvēršanas instrumentu pieejamie līdzekļi Latvijas cilvēkkapitāla attīstībai

ES ilgtermiņa budžeta un *NextGenerationEU* atvēršanas instrumentu stimulu paketes 1,8 triljonu EUR apmērā palīdzēs ES valstīm atgūties no COVID-19 krīzes un nodrošināt pāreju uz zaļāku, digitālāku un ilgtspējīgāku ekonomisko modeli. Šis ir visapjomīgākais stimulu kopums, kāds jebkad finansēts no ES budžeta. Dalībvalstīm pieejamais līdzekļu apjoms ir jāinvestē ilgtspējīgās programmās un pārejā uz zaļu, cirkulāru un digitālu tautsaimniecības modeli.

Pieaugot labklājības līmenim, ienākumu pieaugums arvien vairāk būs atkarīgs no ieguldījumiem cilvēkkapitālā un inovācijās, kur sniegums Latvijā ir bijis viduvējs.

Valdis Dombrovskis⁶⁴

Pateicoties iepriekšējā ES daudzgadu budžeta līdzekļiem, Latvijas iedzīvotāju ienākumu līmenis vidēji uz vienu iedzīvotāju pēdējos piecos gados ir palielinājies par 22%⁶⁵ un turpina tuvojies ES vidējam līmenim, bet atpaliek no Baltijas kaimiņiem. Turklāt saskaņā ar Eurostat datiem⁶⁶ Latvijā vēl joprojām ģimenē jāstrādā abiem vecākiem, lai nodrošinātu tādu pašu atdevi, kā ES vidēji spēj nodrošināt viens strādājošs cilvēks gada laikā. Ilgtermiņā balstīties uz šādiem dzīves kvalitātes uzlabošanās tempiem nevar, jo nākotnē digitalizācija un klimata politika ietekmēs ekonomiskos procesus.

Salīdzinot ar ES augsti attīstītajām valstīm, joprojām saglabājas būtiska Latvijas produktivitātes līmeņa atpalicība, kas galvenokārt ir skaidrojama ar zemu kopējo faktoru produktivitāti, būtiskām atšķirībām ražošanas resursu (cilvēkkapitāla un kapitāla) kvalitātē.

Latvijas Produktivitātes ziņojums 2020⁶⁷

Informācijas un komunikāciju (IKT) nozare Latvijā salīdzinājumā ar pārējām nozarēm saglabā augstus produktivitātes rādītājus un ir palielinājusi nozares īpatsvaru no kopējā nodarbināto skaita. Bet Latvijas ekonomikā ievērojami liels darbavietu skaits ir nozarēs ar zemu produktivitātes un zināšanu intensitātes līmeni. Ekonomiskā izaugsme Latvijā būs

⁶⁴ Valdis Dombrovskis. 2021. Eiropas un Latvijas ekonomiskās attīstības perspektīvas Covid-19 pēckrīzes periodā un Eiropas finansējuma sniegtās iespējas.

https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/dombrovskis/announcements/latvijas-universitate-valda-dombrovskis-referats-eiropas-un-latvijas-ekonomiskas-attistibas_en#_ftn10

⁶⁵ Eiropas Komisija. 2020. gada Eiropas pusgads: novērtējums par progresu strukturālo reformu īstenošanā, makroekonomikas nelīdzsvarotības novēršanā un koriģēšanā, un saskaņā ar Regulu (ES) Nr. 1176/2011 veikto padziļināto pārskatu rezultāti.

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european_semester_country-report-latvia_lv.pdf

⁶⁶ Eurostat dati: Annual net earnings [EARN_NT_NET] last update: Apr 23, 2020

⁶⁷ Latvijas Universitātes domnīca LV PEAK. 2020. Latvijas Produktivitātes ziņojums 2020.

https://www.bvef.lu.lv/fileadmin/user_upload/LU.LV/Apaksvietnes/Fakultates/www.bvef.lu.lv/6.ZINATNE/Instituti/LV_PEAK/LPZ_2020_.pdf

iespējama tikai tad, ja pieaugs kopējais produktivitātes līmenis, kam pamatā būs kvalitatīvs cilvēkkapitāls un nozares ar augstu zināšanu un tehnoloģiju līmeni.

Zaļā kursa politika iestājas par oglekļa neitrālu tautsaimniecību un aprites ekonomiku, kas ievērojami mainīs eksistējošos lineāros tautsaimniecības modeļus. Tas paver iespējas Latvijai veikt strukturālās reformas un transformēt savas tautsaimniecības nozares ar Eiropas struktūrfondu atbalstu. Eiropas zaļā un digitālā ekonomika balstīsies uz modernām nozarēm, kuru pamatā būs jaunas zināšanas un prasmes. Cilvēkkapitālam būtu jābūt starp prioritārajiem virzieniem, izstrādājot valsts attīstības un ES fondu līdzekļu apguves programmas.

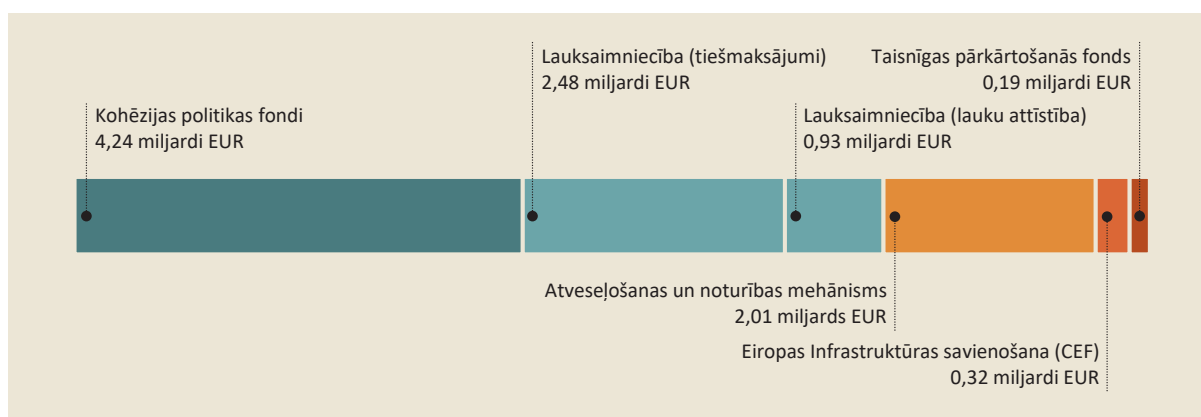
4.1. ES ilgtermiņa budžets un *NextGenerationEU*

Latvija no ES daudzgadu budžeta 2021.-2027. gadam un *NextGenerationEU* programmām, kuru skaitā ir arī ANM, saņems 10,6 miljardus EUR grantos. Valsts papildus 2,5 miljardus EUR varēs saņemt arī aizdevuma formā. ES daudzgadu budžeta 2021.-2027. gadam un *NextGenerationEU* programmu līdzekļu kopsumma veido aptuveni trešdaļu no valsts ikgadējā IKP, un tas ierindo Latviju starp lielākajiem ieguvējiem no Eiropas ekonomikas atveseļošanas paketes.

4.1. att.

Latvijai pieejamie ES daudzgadu budžeta un *NextGenerationEU* līdzekļi sadalījumā pa fondiem

Datu avots: Atveseļošanas un noturības mehānisms, Finanšu Ministrija 27.01.2021



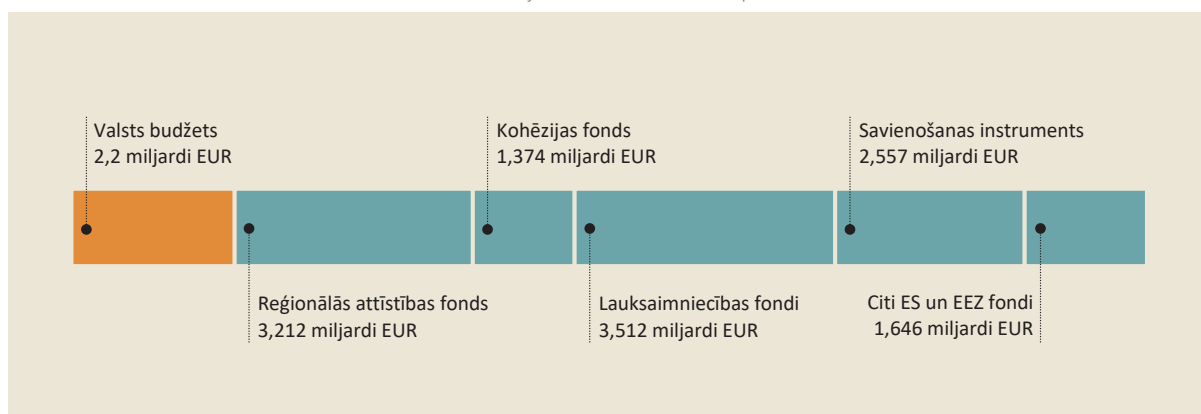
Cilvēkkapitāla attīstībai un strukturālu reformu veikšanai Latvija var piesaistīt līdzekļus no kohēzijas fondiem un ANM fondiem, kuru kopsumma sasniedz 6,2 miljardus EUR. Kohēzijas politikas fondi iepriekšējā daudzgadu budžeta 2014. -2020. gadam periodā sasniedza

4,4 miljardus EUR.⁶⁸ Esošajā ES ilgtermiņa budžetā Latvijas ekonomikā ieplūdis vismaz par 2 miljardiem EUR lielāks finansējums nekā iepriekšējā periodā, jo ir pieejami arī ANM fondu līdzekļi. Latvijai ir pieejami ievērojami ES līdzekļi, bet līdzīga situācija ir arī citās dalībvalstīs, tāpēc līdzekļi būtu jāapgūst, īstenojot vienotu stratēģiju, kas ir balstīta uz cilvēkkapitāla attīstību.

4.2. Nacionālais attīstības plāns 2027

Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2027 (NAP 2027) ir izstrādāts, balstoties uz Latvijas Ilgtspējīgas attīstības stratēģiju līdz 2030. gadam un ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķiem, lai nākamajos septiņos gados ikviens Latvijas iedzīvotājs un Latvijas sabiedrība kopumā panāktu dzīves kvalitātes uzlabošanos.⁶⁹ NAP 2027 nosaka lielākos valsts budžeta un ES līdzekļu ieguldījumus Latvijas attīstībā un cilvēku dzīves kvalitātes uzlabošanā 7 gadu periodā.

4.2. att.
Nacionālā attīstības plāna līdzekļu apkopojums
Datu avots: Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2027



NAP 2027 indikatīvais budžets ir 14,5 miljardi EUR, un no tā tikai 2,2 miljardi ir no valsts budžeta līdzekļiem. Apjomīgākie līdzekļi Latvijas attīstībā ienāks no ES reģionālās attīstības un kohēzijas fondu projektiem – 4,6 miljardi EUR un Lauksaimniecības fondiem – 3,5 miljardi EUR. Eiropas fondi Latvijas attīstībai piesaistīs 12,3 miljardus EUR, tas ir, 85% no kopējā NAP 2027 finansējuma apmēra.

⁶⁸ LR Finanšu ministrija. 2015. Informatīvais ziņojums, ES fondi 2014 – 2020.

https://www.esfondi.lv/upload/14-20_gads/Infografika_ES_fondi_Latvija.pdf

⁶⁹ Pārresoru koordinācijas centrs. 2020. Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2027.

https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/NAP2027_apstiprin%C4%81ts%20Saeim%C4%81_1.pdf

4.3. att.

NAP 2027 stratēģisko mērķu indikatori

Datu avots: Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2027

STRATĒĢISKO MĒRĶU INDIKATORI	MĒRVIENĪBA	BĀZES GADS	MĒRĶIS 2024	MĒRĶIS 2027
NOMINĀLAIS DARBA RAŽĪGUMS UZ VIENU DARBA STUNDU	% NO ES VID.	59	65	68
IKP UZ 1 IEDZĪVOTĀJU PĒC PIRKSPĒJAS PARITĀTES	% NO ES VID.	71	75	80
DŽINI KOEFICIENS	%	36	34	30
NABADZĪBAS RISKAS INDEKSS BĒRNIEM	%	17,5	13,5	11,5
ĀPMIERINĀTĪBA AR DŽĪVI	%	74	77	81
SAVSTARPĒJĀ UZTICĒŠANĀS	0-10	6,4	6,8	7
REĢIONĀLĀ IKP STARPĪBAS MAZINĀŠANA	%	47	52	55

NAP 2027 izvirza četrus stratēģiskos mērķus, kas nosaka rīcības politiku un investīciju virzienus valsts attīstībai.

- **Vienlīdzīgas iespējas** – paredz nevienlīdzības mazināšanu, kvalitatīvu izglītības un veselības aprūpi, spēju strādāt cienīgu darbu, dzīvot drošā vidē, tādējādi pieaugs produktivitāte, ekonomiskā stabilitāte valstī, sociālā un pilsoniskā aktivitāte un nostiprināsies vidusšķira.
- **Produktivitāte un ienākumi** – paredz veidot pamatu ilgtspējīgai izaugsmei. Veicināt produktivitātes paaugstināšanos, pievienotās vērtības radīšanu, inovāciju un jauno tehnoloģiju attīstību, rezultātā veidosies uz zināšanām un inovāciju balstītas Latvijas konkurētspējas priekšrocības.
- **Sociālā uzticēšanās** – paredz vairot sabiedrības uzticēšanos, palielināt iesaisti, līdzsvarot dažādu sabiedrības grupu intereses kopējā labuma gūšanai, skaidrojot izvēles un cēloņsakarības, kas ietekmē valsts ilgtermiņa izaugsmi.
- **Reģionālā attīstība** – paredz reģionu potenciālu attīstību un sociālekonomisko atšķirību mazināšanos, uzlabojot uzņēmējdarbības vidi, ar lielāku prasmi izmantojot katram reģionam raksturīgos resursus, veicinot reģioniem raksturīgo specializāciju un radot apstākļus jaunu darba vietu un pakalpojumu izveidei.

NAP 2027 stratēģiskie mērķi, tādi kā *Vienlīdzīgas iespējas* un *Produktivitāte un ienākumi*, skaidri izvirza cilvēkkapitāla prioritātes un produktivitātes veicināšanas nepieciešamību ekonomikā. Tāpēc nākamajā tabulā būs redzami plāna rīcības virzieni ar indikatīvajiem finansējuma apmēriem gan valsts, gan kopējā līmenī.

4.4. att.

NAP 2027 prioritātes un rīcības virzienu sadalījums pa pozīcijām (milj. EUR)

Datu avots: Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2027

PRIORITĀTE UN RĪCĪBAS VIRZIENI	VALSTS BUDŽETA FINANSĒJUMS		FINANSĒJUMS KOPĀ	
	MILJ. EUR	%	MILJ. EUR	%
KVALITĀTĪVA DZĪVES VIDE UN TERITORIJU ATTĪSTĪBA	396,7	18%	6 747,7	47%
TEHNOLOĢISKĀ VIDE UN PAKALPOJUMI	19,1	1%	4 073,1	28%
DABA UN VIDE	0,1	0%	1 370,5	9%
LĪDZSVAROTA REĢIONĀLĀ ATTĪSTĪBA	300,0	14%	824,1	6%
MĀJOKĻIS	77,5	4%	480,0	3%
UZŅĒMUMU KONKURĒTSPĒJA UN MATERIĀLĀ LABKLĀJĪBA	40,5	2%	3 534,4	24%
KAPITĀLS UN UZŅĒMĒJDARBĪBAS VIDE	10,0	0%	2 586,9	18%
PRODUKTIVITĀTE, INOVĀCIJA UN EKSPORTS	10,0	0%	797,8	6%
DARBS UN IENĀKUMI	20,5	1%	149,7	1%
STIPRAS ĢIMENES, VESELI UN AKTĪVI CILVĒKI	502,3	23%	1 376,4	9%
UZ CILVĒKU CENTRĒTA VESELĪBAS APRŪPE	156,5	7%	557,9	4%
SOCIĀLĀ IEKĻAUŠANA	304,5	14%	510,7	4%
PSIHOLOĢISKĀ UN EMOCIONĀLĀ LABKLĀJĪBA	41,2	2%	171,8	1%
STIPRAS ĢIMENES PAAUDZĒS	0,0	0%	136,0	1%
ZINĀŠANAS UN PRASMES PERSONĪBAS UN VALSTS IZAUGSMEI	176,9	8%	1 277,2	9%
KVALITĀTĪVA, PIEEJAMA, IEKĻAUJOŠA IZGLĪTĪBA	10,4	0%	812,0	6%
ZINĀTNE SABIEDRĪBAS ATTĪSTĪBAI, TAUSAIMNIECĪBAS IZAUGSMEI UN DROŠĪBAI	166,5	8%	465,2	3%
VIENOTA, DROŠĀ UN ATVĒRTA SABIEDRĪBA	241,1	11%	600,5	4%
SALIEDĒTĪBA	164,8	7%	331,4	2%
DROŠĪBA	42,5	2%	195,4	1%
TIESISKUMS UN PĀRVALDĪBA	33,9	2%	73,8	1%
KULTŪRA UN SPORTS AKTĪVAI UN PILNVĒRTĪGAI DZĪVEI	138,9	6%	260,3	2%
KULTŪRAS UN SPORTA DEVUMS ILGTSPĒJĪGAI SABIEDRĪBAI	119,9	5%	174,3	1%
CILVĒKU LĪDZDALĪBA KULTŪRAS UN SPORTA AKTIVITĀTĒS	19,1	1%	86,1	1%
PUBLISKO PAKALPOJUMU ATLĪDZĪBAS FONDS	703,7	32%	703,7	5%
KOPĀ	2 200	100%	14 500	100%

NAP 2027 dominē prioritātes *Kvalitatīva dzīves vide un teritoriju attīstība* (47%), *Uzņēmumu konkurētspēja un materiālā labklājība* (24%), kas primāri ietver lauksaimniecības maksājumu un transporta infrastruktūras projektus. Veselības, izglītības, drošības un citiem sabiedrības labklājības projektiem paredzēti tikai 29% no kopējā finansējuma. Pretēji izvirzītajiem stratēģiskajiem mērķiem galvenie rīcības virzieni ir saistīti ar infrastruktūras projektiem, nevis cilvēkkapitāla vai produktivitātes veicināšanas projektiem.

NAP 2027 viens no primārajiem rīcības virzieniem ir tehnoloģiskā vide un pakalpojumi ar kopējo finansējumu 4 miljardi EUR. Nozīmīgākie projekti ir saistīti ar *Rail Baltica* projektu – 2,4 miljardi EUR, vairāk nekā 1,2 miljardi EUR ir paredzēti transporta un infrastruktūras projektiem. No tehnoloģiskās vides un pakalpojumu rīcības virziena tikai 5% jeb aptuveni 200 miljoni EUR tiks atvēlēti digitālo spēju un infrastruktūras attīstībai publiskajā sektorā.

Latvijas valsts budžeta finansējuma galvenie rīcības virzieni paredz ieguldījumu sociālajai iekļaušanai (304 miljoni EUR) un līdzsvarotai reģionu attīstībai (300 miljoni EUR), kur programmas ir saistītas ar ceļu infrastruktūras uzlabošanu un sociālajiem pabalstiem. No valsts līdzekļiem 704 miljoni EUR tiks novirzīti publiskā pakalpojumu atlīdzības fondam, kas paredzēti algu indeksācijas projektiem publiskajā sektorā.

Nākamie lielākie valsts rīcības virzieni ir saistīti ar zinātnes attīstību (166 miljoni EUR), kur primāri dominē valsts atbalsta programmas pētījumu veikšanai (107 miljoni EUR). Latvijā ir zemākais doktora grādu ieguvušo personu skaits pret iedzīvotāju skaitu ES.⁷⁰ Pētījumu veikšanai nevajadzētu būt primārajam atbalsta mehānismam no zinātnes sabiedrības attīstības līdzekļiem, ja mums pietrūkst augsti kvalificētu zinātnieku.

Eiropas fondi NAP 2027 ietvaros Latvijas zināšanu, prasmju pilnveidē investēs 1,1 miljardu EUR. Kopumā par ES atbalstu tiks nodrošinātas 39 programmas izglītības jomā NAP. Nozīmīgākās programmas:

- **Digitālā ekselences stratēģija – 100 miljoni EUR.** Projekta ietvaros tiks nodrošināta Eiropas mēroga IT profesionāļu sagatavošanas centra attīstība sadarbībā ar universitātēm (RTU, RBS, LU).
- **Erasmus+ programmas – 105 miljoni EUR.** Programma nodrošina atbalstu studējošo un personāla pārrobežu mobilitātei.
- **Apvārsnis (Horizon) programmas – 93 miljoni EUR.** Atbalsts valsts dalībai un atbalsts RIS3 specializācijas jomu attīstīšanai.
- **Atbalsts izglītības iestāžu nodrošinājumam – 93 miljoni EUR.**
- **RIS3 izcilības centru izveide un attīstība – 70 miljoni EUR.**

Latvijas 2020. gada izglītības budžets bija 871,3 miljoni EUR. Salīdzinot šo summu ar ES investīcijām NAP 2027 1,1 miljarda EUR apmērā uz septiņiem gadiem, var secināt, ka ES palīdz nodrošināt papildu 18% finansējumu izglītības nozarei. Eiropas finansētās programmas nodrošinās, ka studenti un zinātnieki spēs attīstīt digitalizācijas un citas prasmes, kas veicinās jauno tehnoloģiju un inovāciju attīstību Latvijā.

⁷⁰ Eurostat: Graduates at doctoral level by sex and age groups - per 1000 of population aged 25-34, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uae_grad06&lang=en

NAP 2027 stratēģiskajos mērķos ir uzsvērtā cilvēkkapitāla kvalitātes uzlabošanas nepieciešamība, bet rīcības virzienu prioritātes dominē investīcijas infrastruktūras projektos. Zināšanu un prasmju attīstībai ES fondi piesaistīs 1,1 miljardu EUR, sabiedrības veselībai un citām sociālajām programmām 874 miljonus EUR, tāpēc var uzskatīt, ka ES līdzekļi ir galvenais faktors, kas veicinās cilvēkkapitāla attīstību Latvijā nākamajos gados.

4.3. Eiropas atveseļošanas un noturības mehānisms

Eiropas atveseļošanas plānā būtiskākā finansējuma daļa tiks novirzīta Atveseļošanas un noturības mehānismam (ANM). Mehānisma mērķis ir atbalstīt reformas un investīcijas, it īpaši tās, kas saistītas ar pāreju uz zaļo un digitālo ekonomiku, kā arī mazināt krīzes radīto sociālo un ekonomisko ietekmi.

ANM galvenais uzdevums ir motivēt dalībvalstis veikt nepieciešamās reformas, pirms nav nograndis kārtējais pērkons. Šis ir tas gadījums, kad dalībvalstīm ir ne tikai iespēja, bet arī finansiāls stimuls veikt apsteidzošas reformas.

Valdis Dombrovskis ⁷¹

Latvijai indikatīvi būs pieejami gandrīz 2 miljardi EUR granta veidā un 2,5 miljardi aizņēmumu veidā. Pētījumā tiek analizēts februārī iesniegtais projekts 1,65 miljardu EUR apmērā.⁷² ANM plāns tiek balstīts uz sešiem EK ieteiktajiem virzieniem: Klimata pārmaiņas un ilgtspēja (37%), Nevienlīdzības mazināšana (20%), Digitālā transformācija (20%), Veselība (11%), Ekonomikas transformācija un produktivitātes reforma (10%), Likuma vara (2%). ES nosaka primāros investīciju virzienus un to pārdales procentus, bet dalībvalstis nosaka konkrētos investīciju projektus, kuri jāsaskaņo ar Eiropas Komisiju.

4.5. attēlā var redzēt valdības sagatavoto ANM projektu Eiropas Komisijai, kur iesniegtie projekti sadalīti pēc to investīciju profila. Analizējot prioritāros virzienus projektu līmenī, var secināt, ka valsts katrā no virzieniem primāri saskata investīciju nepieciešamību valsts infrastruktūras sakārtošanai.

⁷¹ Valdis Dombrovskis. 2021. Eiropas un Latvijas ekonomiskās attīstības perspektīvas Covid-19 pēckrīzes periodā un Eiropas finansējuma sniegtās iespējas.

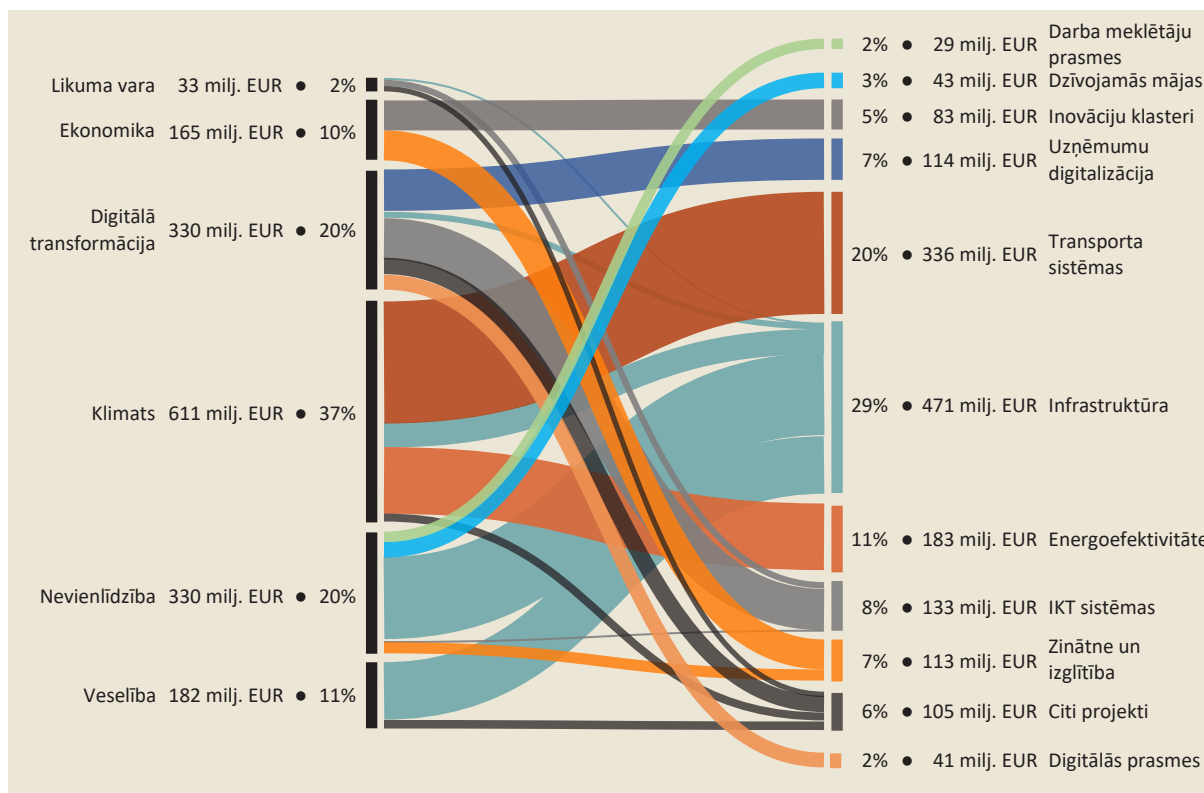
https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/dombrovskis/announcements/latvijas-universitate-valda-dombrovskas-referats-eiropas-un-latvijas-ekonomiskas-attistibas_en#_ftn10

⁷² LR Finanšu ministrija. 2021. Eiropas Savienības Atveseļošanas un noturības mehānisma plāns Latvija (projekts) 2021-2026. <https://www.esfondi.lv/atveselosanas-un-noturibas-mehanisms>

4.5. att.

Atveseļošanas un noturības mehānisms (miljoni EUR un %)

Datu avots: Eiropas Savienības Atveseļošanas un noturības mehānisma plāns Latvija (projekts) 2021-2026



Pretēji EK ieteikumiem, kuros dalībvalstis tiek aicinātas investēt cilvēkos, nevis infrastruktūrā, Latvijas valsts pašlaik infrastruktūrā, energoefektivitātē un transporta sistēmās paredz investēt 60% no ANM līdzekļiem.

Veselības un sociālās aprūpes infrastruktūras projekti veicina sabiedrības veselību un integrāciju ilgtermiņā. Rīgas transporta sistēmas elektrifikācijas projekts palīdzēs Rīgai attīstīt modernu elektroauto tīklu. Investīciju projekti 184 miljoni EUR vērtībā, kas paredzēti ceļu un industriālo parku būvniecībai, veicinās infrastruktūras attīstību reģionos.

Saskaņā ar pašreizējo ANM plānu Latvija gatavojas 580 miljonus EUR investēt digitalizācijas, zinātnes, inovāciju un cilvēkkapitāla projektos, tas ir 35% no kopējā ANM finansējuma. Lielākais finansējums tiks atvēlēts vairāku IKT sistēmu izstrādei 133 miljonu EUR vērtībā.

Dalībvalstīm ir pieejami arī *React-EU* fonda līdzekļi, lai nodrošinātu COVID-19 seku mazināšanu. Savukārt Taisnīgas pārkārtošanās fonds nodrošinās finansējumu 193 miljonu EUR apmērā cilvēku un uzņēmumu pārejai no oglekļa intensīvas ekonomikas uz zaļāku ekonomikas modeli. Dalībvalstis var izmantot Taisnīgas pārkārtošanās fonda līdzekļus, lai

īstenotu nodarbināto pārkvalificēšanās programmas un sagatavotu darbiniekus modernajām tautsaimniecības nozarēm.

4.4. Nacionālās industriālās politikas pamatnostādnes 2027

Latvija papildus NAP 2027 ir izstrādājusi Nacionālās industriālās politikas pamatnostādnes (NIP), kas apkopo mērķus un uzdevumus, lai īstenotu ekonomikas strukturālās izmaiņas par labu zināšanām ietilpīga preču un pakalpojumu eksporta attīstībai. NIP papildina NAP 2027 izvirzītos mērķus, un vairāki no plāna projektiem pārklāsies ar NAP 2027 un ANM plāniem. Indikatīvais NIP budžets ir 2,8 miljardi EUR, no kuriem 90% veido ES līdzekļi.

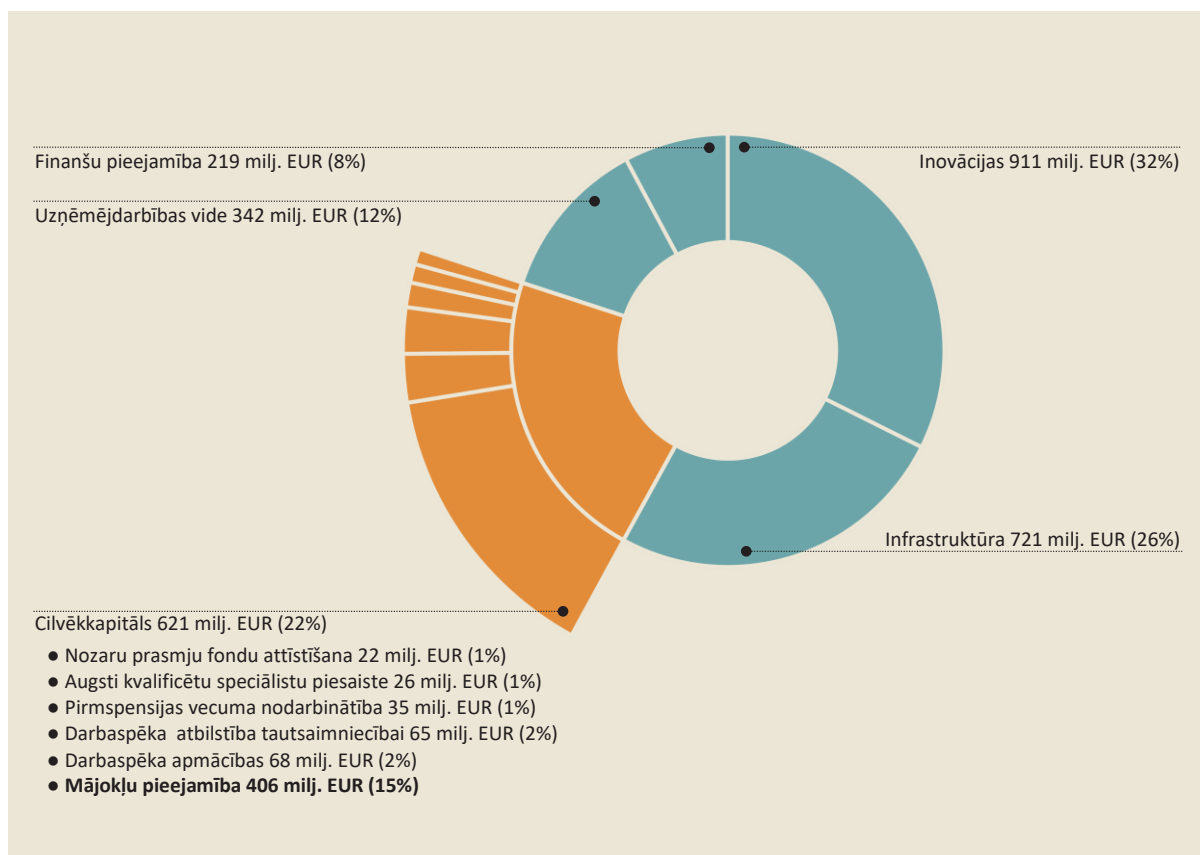
- NIP mērķis ir eksporta apjomu palielināt līdz 22 miljardiem EUR 2023. gadā un līdz 27 miljardiem EUR 2027. gadā.
- NIP apakšmērķis ir izdevumu apjomu pētniecības un attīstības darbībām palielināt līdz 300 miljoniem EUR 2023. gadā un līdz 600 miljoniem EUR 2027. gadā.

NIP rīcības virzieni īpaši uzsver cilvēkkapitāla stiprināšanas nepieciešamību (22%), tiks veiktas lielas investīcijas modernā infrastruktūrā (26%) un inovācijās (32%). Plāns paredz arī viedās specializācijas stratēģijas (RIS3) izstrādi, kas būs nacionāla mēroga pētniecības un inovācijas stratēģija tautsaimniecības transformācijai uz augstāku pievienoto vērtību un lielāku resursu efektivitāti.

Analizējot cilvēkkapitāla rīcības virzienu projektu, 15% no finansējuma tiks atvēlēts mājokļu pieejamības projektiem. Mājokļu pieejamības un energoefektivitātes projekti Latvijā ir nepieciešami, tāpēc ir svarīgi, lai šie projekti tiek izstrādāti ar ilgtspējīgu stratēģiju. Pārējām programmām, kas veicinās cilvēkkapitāla attīstību, tiek atvēlēti tikai 7% no kopējā NIP finansējuma.

4.6. att.
Nacionālās industriālās politikas finansējuma sadalījums (miljoni EUR un %)

Datu avots: Nacionālās industriālās politikas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam



ES līdzekļi sniedz iespējas dalībvalstīm, t.sk. Latvijai, veikt ievērojamas investīcijas cilvēkkapitāla attīstības programmās. NAP 2027 un NIP finansējumu 85%-90% apmērā nodrošina Eiropas fondu līdzekļi, tā apliecinot ES intereses veicināt valstu attīstību. Eiropas fondi NAP 2027 ietvaros Latvijas zināšanu prasmju pilnveidē investēs 1,1 miljardu EUR. Saskaņā ar pašreizējo ANM plānu valsts gatavojas 580 miljonus EUR investēt digitalizācijas, zinātnes, inovāciju un cilvēkkapitālā projektos. Taisnīgās pārkārtošanās fonds nodrošinās finansējumu 193 miljonu EUR apmērā cilvēku un uzņēmumu pārejai no oglekļa intensīvas ekonomikas uz zaļāku ekonomikas modeli. NIP projekti pārklājas ar ES fondu projektiem, kas ir minēti NAP 2027 un ANM plānos, tāpēc tie netiek atsevišķi uzskaitīti. Latvija no ES daudzgadu budžeta 2021.-2027. gadam un *NextGenerationEU* programmām cilvēkkapitāla attīstībai plāno piesaistīt 1,87 miljardus EUR.

5. Ceļvedis: cilvēkkapitāla akumulācija un “labo darbavietu” ekonomikas izveide Latvijā

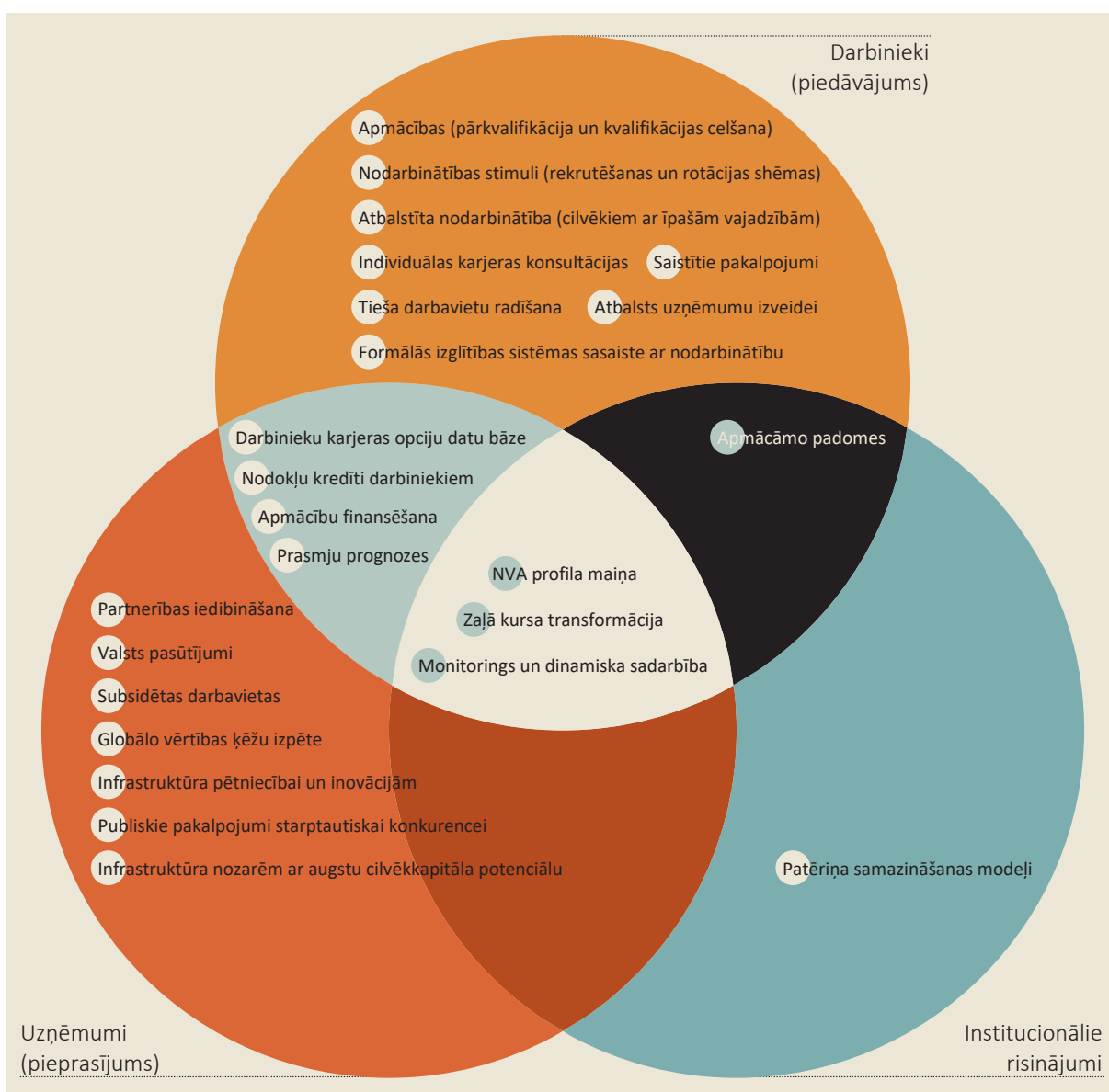
“Labo darbavietu” ekonomikas izveide mūsdienu cieši savstarpēji sasaistītajā pasaulē pieprasa daudz intensīvāku publisko spēlētāju piedalīšanos, nekā parasti varētu sagaidīt brīva tirgus ekonomikas apstākļos. Publiskajiem spēlētājiem, no vienas puses, nepieciešams koncentrēties uz potenciāli ieinteresēto sadarbības partneru (piemēram, produktīvo uzņēmumu un to piegādātāju, darbinieku, apmācības institūciju u.c. ekonomisko aģentu) savienošanu un savstarpējo koordināciju. No otras puses, publiskajiem spēlētājiem jāfokusējas uz jaunu zināšanu atklāšanu vai pārnesi vietējā tirgū, eksperimentējot ar dažādu stimulu ieviešanu un pielāgošanu. Publiskie spēlētāji ir kā platformas ar noteiktiem protokolu kopumiem, kas palīdz atrisināt dažādas savstarpējās sapārošanas problēmas. Jo vairāk un jo kompleksākas sapārošanas problēmas publiskie spēlētāji spēj atrisināt, jo pievilcīgāks kļūst to piedāvājums.⁷³ Praktiskā līmenī tas nozīmē, ka publiskajiem spēlētājiem jāspēj radīt risinājumus gan piedāvājuma pusē, kas saistīts ar potenciālajiem darbiniekiem un viņu cilvēkkapitālu, gan pieprasījuma pusē, kas saistīts ar produktīviem un potenciāli transformējamiem uzņēmumiem un viņu izvēlētajiem ražošanas modeļiem. Tāpat publiskie spēlētāji ir tie, kas var izmainīt sabiedrībā iesakņojušos paradumus un piedāvāt jaunus kulturālus jeb institucionālus risinājumus.

Latvijas cilvēkkapitāla akumulācijas un ar to saistītās “labo darbavietu” ekonomikas izveides risinājumu komplekts ietver risinājumus darbiniekiem, uzņēmumiem un sabiedrībai kopumā. Visi trīs risinājumu virzieni un daļa no iespējamajiem risinājumiem apkopoti attēlā redzamajā Venna diagrammā. Atsevišķi iespējamie risinājumi pamatā paredzēti vienai no iesaistītajām pusēm, citi – būtiski visām trim iesaistītajām pusēm. Dalījums gan ir nosacīts un galvenokārt domāts kā rīks, lai piemeklētu atbilstošāko risinājumu komplektu konkrētos savstarpējo sarunu gadījumos, meklējot “labo darbavietu” radīšanas iespējas. Piemēram, kādas nozares uzņēmumi varētu būt gatavi pārorientēties no zemu darbaspēka izmaksu ražošanas modeļa un radīt “labās darbavietas”, ja publiskie spēlētāji nodrošinātu esošo un jauno darbinieku apmācības un kvalifikācijas celšanu. Citu nozaru konkurētspējas palielināšanai un ar to saistītam darbinieku atalgojuma pieaugumam savukārt būtu nepieciešami arī ieguldījumi publiskā pētniecības un inovāciju infrastruktūrā un kvalitatīvāki

⁷³ David S. Evans and Richard Schmalensee. 2016. Matchmakers: The New Economics of Multisided Platforms. Harvard Business Review Press.

nacionālā līmeņa publiskie pakalpojumi. No otras puses, darbinieku līmenī atsevišķu sociālo grupu iedzīvotāju veiksmīgai pārkvalifikācijai būs nepieciešams nodrošināt dažādus saistītos pakalpojumus (piemēram, bērnu aprūpi, dzīves vietu, medicīniskos pakalpojumus utt.). Visbeidzot, institucionālajā līmenī iedzīvotāju pašiniciatīvas celšanai, iespējams, var palīdzēt apmācāmo padomes, kas daļēji noteiktu darbinieku pārkvalifikācijas virzienus, bet patēriņa samazināšanas modeļu attīstība varētu palīdzēt rast konkurētspējīgus risinājumus zaļā kursa izraisītās transformācijas ietvaros.

5.1. att.
Risinājumi cilvēkkapitāla akumulācijai un “labo darbavietu” radīšanai



No konkrētiem risinājumiem īpaši var izcelt divus, kuros Latvijai jau ir zināmas iestrādes, bet kuru potenciāls līdz galam nav realizēts. Pirmkārt, Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA)

līdz šim pamatā strādājusi ar bezdarbniekiem, bet līdz ar kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanās nepieciešamības palielināšanos NVA loma varētu būtiski palielināties. Otrkārt, ES izvēlētais zaļais kurss nesīs būtiskas izmaiņas vairākās ekonomikas nozarēs. Tā rezultātā izmainīsies nodarbinātības modeļi un parādīsies jaunas “labo darbavietu” radīšanas iespējas, taču par šīm iespējām būs jāspēj konkurēt, piedāvājot risinājumus, ko var aprobēt ne tikai Latvijā, bet arī citur ES un pasaulē.

Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) darbības profila paplašināšana

Nodarbinātības valsts aģentūrai ir plašs filiāļu (25) tīkls visā Latvijā, un līdz ar ES fondu piesaisti pēdējo gadu laikā NVA uzsākusi vairāku būtisku nodarbinātību veicinošu projektu realizāciju (piemēram, darba tirgus prognozēšanas un monitoringa sistēmas pilnveide, subsidēto darbavietu finansēšana nelabvēlīgā situācijā esošiem bezdarbniekiem, atbalsta pasākumi ilgstošiem bezdarbniekiem, bijušo ieslodzīto integrācija sabiedrībā un darba tirgū, pasākumi gados vecāku nodarbināto personu darbaspēju saglabāšanai un citi). Pārsvārā NVA pakalpojumu saņēmēji un galvenā mērķa grupa ir bezdarbnieki ar jau organizācijas misijā nodalītu atbildību – NVA darbojas, lai sekmētu bezdarbnieku un darba meklētāju nodarbinātības iespējas.⁷⁴

Salīdzinājumam, Dānijas Darba tirgus un darbā pieņemšanas aģentūra (*Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering (STAR)*), kas veic līdzīgas funkcijas kā NVA un tiek uzskatīta par vienu no labākajām nodarbinātības aģentūrām ES, par savu misiju uzskata un mēģina panākt, lai pēc iespējas vairāk iedzīvotāju būtu nodarbināti vai iesaistīti apmācībās.⁷⁵ STAR lepojas ar Dānijas dinamisko darba tirgu, kur gadā vidēji 800 tūkst. darbavietās nomainās darbinieki. Tas atvieglo darba meklējumus bezdarbniekiem, kā arī jauniešiem un citu iedzīvotāju grupu pārstāvjiem, kas kādu laiku nav bijuši ekonomiski aktīvi.⁷⁶ Nodarbinātības politika Dānijā tiek ieviesta decentralizēti, un tajā būtisku lomu spēlē pašvaldības, kuru paspārnē darbojas 94 nodarbinātības centri, kā arī nacionālās un reģionālās konsultatīvās nodarbinātības padomes, kurās pārstāvēti publiskie spēlētāji, uzņēmumi un sociālie partneri. Savukārt STAR ir nozīmīgs spēlētājs nodarbinātības politikas izveides procesā un monitoringā, sekojot līdzi, piemēram,

⁷⁴ NVA. 2018. Nodarbinātības valsts aģentūras darbības stratēģija 2017.-2019. gadam.

<https://www.nva.gov.lv/lv/media/778/download>

⁷⁵ STAR. 2018. STAR's Strategy 2018-2021. https://www.star.dk/media/7669/strategy_star.pdf

⁷⁶ Torben M. Andersen. 2019. The Danish Labor Market, 2000-2018. IZA – Institute for the Study of Labor. <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.404>

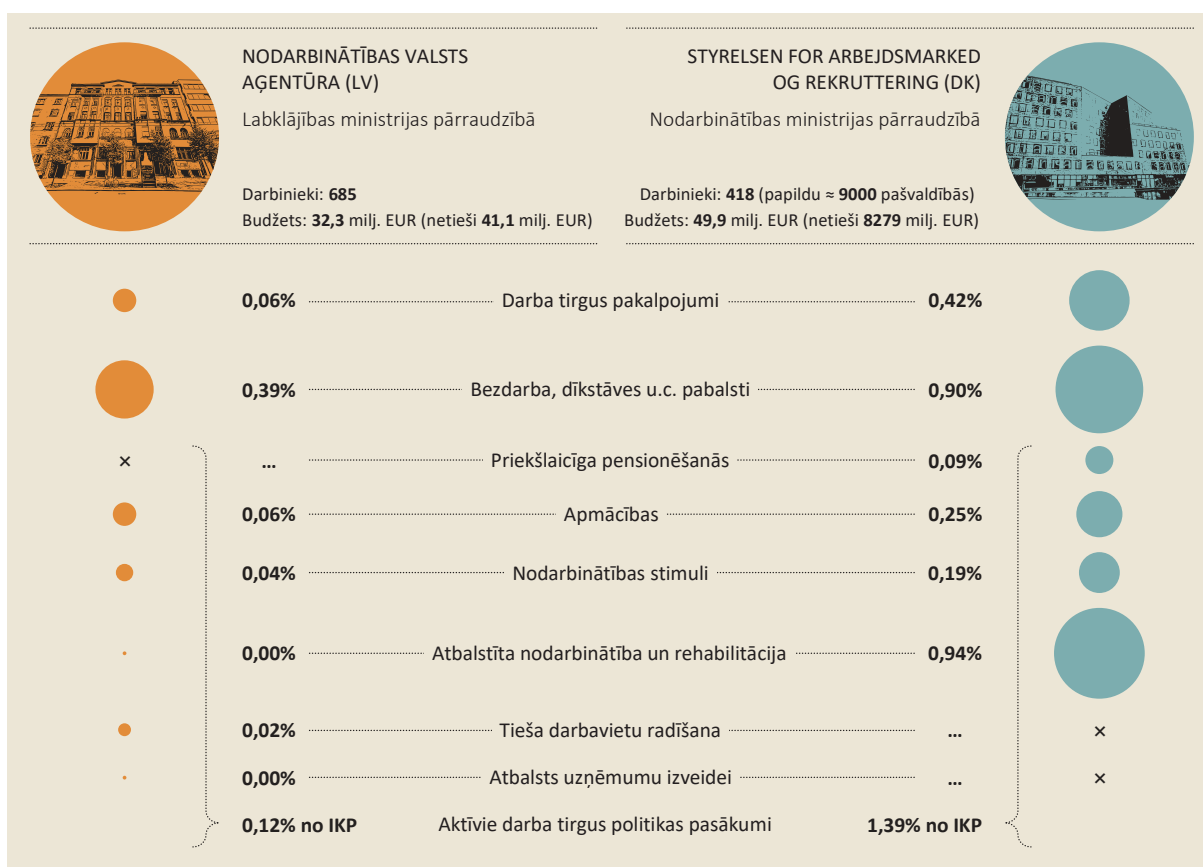
gada laikā darba piedāvājumus nesaņēmušo bezdarbnieku (īpaši ilgtermiņa bezdarbnieku, cilvēku ar īpašām vajadzībām, bēgļu un citu sociāli neaizsargātu grupu pārstāvju) īpatsvaram un darbiniekus neatradušo uzņēmumu īpatsvaram.⁷⁷ NVA pieeja ir mazāk ambicioza, kas, iespējams, saistīts ar ierobežotajiem finanšu līdzekļiem – savā gada pārskatā NVA izceļ apkalpoto klientu skaitu, aktīvo darba tirgus politikas pasākumu (piemēram, apmācību) izmantotāju īpatsvaru, NVA reģistrēto vakanču skaitu utt.⁷⁸

5.2. att.

Latvijas un Dānijas nodarbinātības institūcijas

Datu avots: NVA, STAR un Eiropas Komisija

Piezīme: Visi darba tirgus politikas pasākumu apjomi norādīti procentos no IKP un tādēļ zināmā mērā ir savstarpēji salīdzināmi.



Paplašinot NVA darbības profilu, tai būtu jāķļūst par vispārējas mūžizglītības sistēmas ieviesēju, kas strādā ne tikai ar bezdarbniekiem, bet ar visiem iedzīvotājiem – mūžizglītības pakalpojumu saņēmējiem (apmācāmo un apmācības institūciju sapārošana), piedāvājot individuālas karjeras konsultācijas un integrētu pakalpojumu kopumu, īpaši fokusējoties uz sabiedrības grupām, kuru konkurences iespējas darba tirgū ir ierobežotas un kurām tādēļ līdz

⁷⁷ STAR. 2020. Årsrapport 2019. <https://star.dk/media/13864/star-aarsrapport-2019.pdf>;
European Commission. 2020. PES Capacity Questionnaire. Country Factsheet – Denmark. http://dashboard.pes-benchlearning.eu/factsheets/DK_PES_Factsheet_2020.pdf

⁷⁸ NVA. 2020. 2019. gada publiskais pārskats. <https://www.nva.gov.lv/lv/media/2998/download>

ar apmācībām tiek piedāvāta arī virkne saistīto pakalpojumu (stipendijas, bērnu aprūpe, mājokļa, transporta un veselības aprūpes izmaksu segšana, alkoholisma un vardarbības ģimenē problēmu risināšana utt.). Tas palielinās apmācību pabeigšanas un darba piedāvājumu saņemšanas īpatsvaru, ko būtu nepieciešams arī monitorēt. Tāpat NVA būtu jāeksperimentē ar citu aktīvo darba tirgus politikas pasākumu (piemēram, darbu rotācijas shēmu) ieviešanu un jākāpina efektīvo pasākumu pielietošana. NAP 2027 ietvaros NVA kopā ar citām valsts institūcijām ir minēta kā līdzatbildīgā institūcija, kas apgūs 115 miljonus EUR no Eiropas Sociālā fonda, lai veicinātu darba tirgus problēmu risināšanu. Papildus NVA no ANM fonda Nevienlīdzības mazināšanas komponentes tiks piesaistīti 28,7 miljoni EUR bezdarbnieku un darba meklētāju prasmju pilnveides projektiem. Taisnīgas pārkārtošanās fondi (TSF) nodrošinās finansējumu 193 miljonu EUR apmērā cilvēku un uzņēmumu pārejai no oglekļa intensīvas ekonomikas uz zaļāku ekonomikas modeli. NVA šo fondu apgūvē būtu jāspēlē ievērojama loma.

NVA varētu arī koordinēt kvalifikācijas celšanas apmācību un pārkvalifikācijas nozīmīguma palielināšanu un integrēšanu jebkura darbinieka ikdienā. Izšķiroša loma te būs digitālo prasmju apgūšanai un pilnveidošanai. Piemēram, vairums iedzīvotāju iegūtu no ievadkursa datorzinātnē (*computational thinking*) bez priekšzināšanām, kas fokusētos uz abstraktās un algoritmiskās domāšanas attīstību, datu strukturēšanu un programmēšanu – vienkārši koda piemēri, ar kuru palīdzību var saprast, kā datori darbojas, ko ar tiem var un nevar paveikt.⁷⁹ Lai iesaistītos vispārējā mūžizglītības procesā, daļai iedzīvotāju būs nepieciešams atjaunot vai attīstīt mācīšanās pamatprasmes. Savukārt daļa iedzīvotāju nevēlēsies vai nevarēs savas digitālās prasmes attīstīt vairāk, nekā nepieciešams sava patēriņa nodrošināšanai. Šīm sabiedrības grupām jāpievērš īpaša uzmanība un jāmeklē alternatīvas nodarbes iespējas (piemēram, uz empātiju balstīto pakalpojumu jomā). Institucionālā līmenī jādomā par to, kā apmācības tiek organizētas (piemēram, īsi kursi, uzsākot apmācības strādājot vai strādājot jau apmācību laikā), kā tās tiek savietotas ar nodarbinātību (piemēram, nosakot, ka darba devējiem viena diena nedēļā jāatvēlē darbinieku apmācībām un individuālajai izaugsmei) un kā apmācībās tiek iesaistīti iedzīvotāji, kas to darīt nevēlas (piemēram, vienota nodarbinātības sociālā tīkla izveide un mācīšanās kopā ar viedokļu līderiem). NAP 2027 ietvaros par ES fondu līdzekļiem tiks izstrādāta Digitālā ekselences stratēģija – 100 miljonu EUR apmērā. Projekta

⁷⁹ Piemēram, skatīt <https://www.edx.org/course/computer-science-101>

ietvaros tiks nodrošināta Eiropas mēroga IT profesionāļu sagatavošanas centra attīstība sadarbībā ar universitātēm (RTU, RBS, LU). Par 70 miljoniem EUR tiks izveidoti un attīstīti RIS3 izcilības centri. ANM projektu ietvaros tiks paredzēti 40,8 miljoni EUR digitālo prasmju attīstībai gan publiskajā, gan privātajā sektorā.

Kopā ar citiem publiskajiem spēlētājiem NVA varētu veidot partnerības ar uzņēmumiem, kuri apņēmtos radīt vai transformēt esošās darbavietas par “labām darbavietām” (darbinieku un darba devēju sapārošana). Šiem privātajiem sadarbības partneriem NVA un citi publiskie spēlētāji varētu palīdzēt nodrošināt “labās darbavietas”, piedāvājot dažādus pakalpojumus (piemēram, darbinieku apmācību finansēšanu un subsidētas darbavietas, brīvu pieeju publiski finansētai pētniecības infrastruktūrai), labvēlīgus nosacījumus (piemēram, nodokļu kredītus jaunuzņēmumu darbiniekiem) un publiskos pasūtījumus. ANM digitalizācijas komponentes ietvaros Uzņēmumu inovāciju un digitalizācija programmās tiks investēti 113,8 miljoni EUR, kas paredzēti procesu digitalizācijai, jaunu produktu attīstībai un inovāciju centru izveidei. Papildus ANM ekonomikas komponentes ietvaros 82,5 miljoni EUR tiks atvēlēti Inovāciju klasteru un RIS3 programmu attīstībai. Kopumā - 196,3 miljoni EUR uz 5 gadiem.

Visbeidzot, “labo darbavietu” ekonomikas ieviešana ir dinamisks process ar augstu nenoteiktības komponenti, kas no publiskajiem spēlētājiem, uzņēmumiem un darbiniekiem prasīs ambiciozu saistību uzņemšanos, eksperimentēšanu un tai sekojošu rezultātu izvērtēšanu, un nepieciešamības gadījumā – mērķu un risinājumu koriģēšanu. Lai šis process darbotos efektīvi, nepieciešami uzticami dati un monitoringa sistēma. NVA ir labi piemērota, lai uzņemtos šādas, uz datiem balstītas, monitoringa sistēmas ieviešanu, sākot ar vidējā un ilgtermiņā nepieciešamo prasmju prognozēšanas sistēmas pilnveidi, kas, no vienas puses, palīdzētu plānot karjeras attīstības scenārijus, bet no otras – uztvertu globālos un lokālos prasmju pieprasījuma signālus. Daļu no investīcijām, kas paredzētas IKT sistēmām (133,1 miljons EUR) varētu novirzīt šādu monitoringa un prognožu sistēmu izveidei.

Zaļā kursa izraisītā transformācija

ES apņemšanās zaļā kursa ietvaros ievērojami samazināt siltumnīcefekta gāzu emisijas izraisīs būtisku atsevišķu ekonomikas nozaru transformāciju, kas ietekmēs tajās strādājošos. Daudziem darbiniekiem būs nepieciešams izmainīt un uzlabot savas prasmes un zināšanas. Tāpat daļai būs jāpār kvalificējas darbam citās profesijās un nozarēs. Nozaru transformācija

dos arī iespējas radīt jaunas “labās darbavietas”. Daļa no tām būs saistītas ar zaļo risinājumu ieviešanu lokālajā tirgū. Piemēram, ANM plāns paredz 295,5 miljonus EUR investēt Rīgas metropoles areāla transporta sistēmas *zaļināšanā*, kas iekļauj jaunu elektro infrastruktūras izstrādi. Projekta ietvaros tiks būvētas gan ātrās elektroauto uzlādes stacijas, gan elektrizēts sabiedriskā transporta autoparks. Taču potenciāli izdevīgākās ar zaļo transformāciju saistītās “labās darbavietas” būs zaļo risinājumu izstrādē un ražošanā, kas paredzēta ne tikai vietējām, bet visas ES vajadzībām. Piemēram, ANM klimata komponentes ietvaros energoefektivitātes projektos tiks investēti 183 miljoni EUR, kas paredzēti māju un uzņēmumu energoefektivitātes palielināšanai. Projekti ir saistīti ar investīcijām infrastruktūrā, bet valsts varētu daļu no finansējuma atvēlēt pētniecības projektiem jaunu, komercializējamu energoefektivitātes risinājumu attīstībai.

Pozitīvi, ka Latvijā ir Eiropas līmeņa spēlētāji, kuri paši noteikti iegūs no ES zaļā kursa transformācijas, bet no kuru darbības varētu vēl vairāk iegūt arī visa Latvijas ekonomika kopumā. Piemēram, Rīgas Tehniskās universitātes Vides aizsardzības un siltuma sistēmu institūts darbojas enerģētikas un vides zinātnes jomā (VASSI), gan veicot zinātniskos pētījumus, gan radot jaunus pakalpojumus un produktus, kuru ražošanu potenciāli iespējams izvērst Latvijā. VASSI strādā pie rūpniecības uzņēmumu energoefektivitātes potenciāla noteikšanas un energoefektivitātes pasākumu ieviešanas šī potenciāla realizēšanai, ēku energoefektivitātes tehnoloģisko risinājumu uzlabošanas, tehnoloģisku risinājumu izstrādes veselības aprūpes atkritumu apsaimniekošanai, pilsētu apkaimju enerģijas kopienās balstītiem alternatīvu uzņēmējdarbības modeļu izstrādes un citiem projektiem.⁸⁰

Publiskajiem spēlētājiem, cik vien iespējams, jāizmanto publiskie iepirkumi, lai potenciāli attīstītu ar zaļo kursu saistītus tehnoloģiskos risinājumus, ko varētu ieviest ne tikai lokāli, bet arī citur pasaulē. Piemēram, obligātās depozīta sistēmas izveides ietvaros, kas šobrīd tiek realizēta Latvijā, būtu jāizvērtē iespējas, lai palīdzētu vietējam taras automātu izstrādātājam *WinGo Deposit* attīstīt potenciāli komerciāli izdevīgu risinājumu, kuru varētu pārdot arī ārpus Latvijas robežām, bet ražošanu organizēt tepat, Latvijā.⁸¹ Protams, ja šāda pretimnākšana tiek sistemātiski veidota, jāparedz arī mehānismi, kā nodrošināt, lai atbalstu saņemošie uzņēmumi netieši ar šiem ieguvumiem dalītos, veidojot un uzturot “labas darbavietas”.

⁸⁰ VASSI. 2021. Projekti un pētījumi. <https://videszinatne.rtu.lv/zinatne/projekti-un-petijumi/aktive/>

⁸¹ Par iepakojumu depozīta operatora izvēles konkursu skatīt LSM. 29.12.2020. Iepakojumu depozīta sistēmu uztic veidot un pārvaldīt dzērienu ražotājiem. <https://ej.uz/lsmdep>

Autori

Uldis Spuriņš ir Domnīcas *Certus* vadošais pētnieks. Studējis Fordhamas Universitātē (*Fordham University*) ASV, Dienvidu Dānijas Universitātē (*Syddansk Universitet*) un Latvijas Universitātē, strādājis par ekonomikas pasniedzēju *City University of New York (CUNY)* un Fordhamas Universitātē. Pēc atgriešanās Latvijā piedalījies Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijas līdz 2030. gadam izstrādē un sagatavojis ekonomiskos pētījumus dažādiem uzņēmumiem, valsts un nevalstiskām organizācijām. Strādājot *Certus*, sagatavojis ziņojumus par veselības, farmācijas, apstrādes rūpniecības un IKT nozarēm.

Elmārs Kehris (LL.M) ir Ekonomistu apvienības izpilddirektors un uzņēmuma *KEKonsultācijas* valdes priekšsēdētājs. Studē ekonomiku Rīgas Tehniskās universitātes (RTU) doktorantūrā. Ieguvis maģistra grādu Rīgas Juridiskajā augstskolā (RGSL) un bakalaura grādu Latvijas Universitātē (LU). Specializējas ekonomisko pētījumu izstrādē un digitalizācijas projektu vadībā. Uzņēmums *KEKonsultācijas* ir īstenojis vairāk nekā 20 pētījumus par pasākumu ietekmi uz Latvijas ekonomiku.

Roberts Mencis ieguvis filozofijas un reliģijas zinātņu bakalaura grādu Stenforda universitātē (*Stanford University*) ASV (2018) un maģistra grādu Eiropas politiskajā ekonomikā Londonas Ekonomikas un politisko zinātņu skolā (*LSE*) Apvienotajā Karalistē (2020). Pieredzi guvis Integrālās izglītības institūtā kā programmu vadītāja asistents, stažējies Eiropas Komisijas priekšsēdētājas izpildvietnieka Valda Dombrovska birojā. Akadēmisko interešu lokā – politiskā ekonomika un lietišķā politiskā teorija.

Daunis Auers (PhD, Londona) ir Domnīcas *Certus* valdes priekšsēdētājs, Latvijas Universitātes (LU) asociētais profesors un ASV dibinātā *Baltijas Studiju Veicināšanas asociācijas* (AABS) prezidents. Studējis Londonas Ekonomikas Augstskolā (LSE) un Londonas Universitātes Koledžā (UCL) Apvienotajā Karalistē. 2005.-2006. gadā bijis Fulbraita programmas pētnieks Kalifornijas Universitātē Berklijā (ASV), 2014. gadā – Baltijas-Amerikas Brīvības fonda pētnieks *Wayne State University* Detroitā (ASV). 2015. gadā *Palgrave Macmillan* izdevniecībā Londonā un Ņujorkā izdota D. Auera monogrāfija “*Comparative Politics and Government of the Baltic States: Estonia, Latvia and Lithuania in the 21st Century*” (Baltijas valstu politika un pārvaldība: Igaunija, Latvija un Lietuva 21. gadsimtā).