

NODARBINĀTĪBAS VALSTS AGENTŪRAS APMĀCĪBU PASĀKUMU ATBILSTĪBA LATVIJAS DARBA TIRGUS VAJADZĪBĀM

State Employment Agency of Latvia Training Event in Conformity with the Labor Market Needs

Inese Barbare
Latvijas Universitāte

Abstract. *State Employment Agency (SEA) 2011 initiated a conceptual shift away from a short-term crisis management approach to long-term labor market policy measures, which include changes to the range of training activities and organization. The goal of this research paper is to ensure the SEA training aligns with labor market needs, and offers assessment and proposals for their improvement. This paper covers the training relevance assessment according to labor market needs, analyses SEA customer demand, awareness and satisfaction regarding the training events, provides guidance on the counselors' role and its impact, as well as assessment of the coupon method. The objective of the study was to use a variety of data collection and analysis methods: an analysis of policy documents, statistical data analysis, a secondary analysis of previous research, database analysis, telephone interviews, focus group discussions and expert discussions.*

Keywords: *labor market, Public Employment Service (PES), training effectiveness, training programs, unemployment.*

Ievads Introduction

Veicot priekšizpēti par nodarbinātības tēmu zinātniskajos pētījumos, statistikas pārskatos vai preses apskatos, ir novērota tendence uzsvērt bezdarba līmeni konkrētā aspektā, to izraisošos cēloņus vai ietekmējošos faktorus, kā arī piedāvātas rekomendācijas bezdarba mazināšanai. Savukārt, amerikāņu žurnālists Irvins Kellers (Keller, 1976) laikrakstā „The New York Times” uzdod retorisku jautājumu: „Kāpēc tiek rēķināts bezdarba līmenis, bet nekad netiek uzsvērts nodarbinātības līmenis, izvērtējot pozitīvo pienesumu valsts ekonomikas attīstībā?” Raksts apskata gan spāņu emigrantu nodarbinātību nekvalificēto darbu veikšanai, gan jauno māmiņu ienākšanu darba tirgū, sasniedzot 55% līmeni salīdzinājumā ar situāciju darba tirgū pēc II Pasaules kara beigām ASV. Relatīvs jēdziens „vēlme atrast labāku darbu” dažādi tiek traktēta dažādās mērķa grupās, piem., jauniešu vidū vēlmi latīņa ir uzstādīta augstāk, salīdzinot ar savu pašnovērtējumu, bet pirmspensijas vecuma cilvēkam šī vēlme ir tuvu bezcerīgam mēģinājumam, iekļauties darba tirgū, akceptējot jebkuru piedāvājumu.

Nodarbinātības un bezdarba tēma tiek aplūkota arī citos aspektos, piem., analizējot cilvēka pašizteikšanos sociālā statusa apliecināšanai, pelnot iztiku ģimenei. Lielās Depresijas laikā 1930-tajos gados ASV, kad bezdarba faktors

ietekmēja gandrīz jebkuru ģimeni, bezdarbnieka statuss ģimenes apgādniekam sagādāja psiholoģisku traumu kā nespējīgam parūpēties par saviem tuvākajiem (Komarovsky, 1940).

Apskatot pētījumus par nodarbinātības tēmu, daudzos darbos tiek analizēti faktori, kas atspoguļo nodarbināto personu attieksmi pret savu darbu, piem., Daniels Jankelovičs ir pētījis strādājošo attieksmi pret savu darba vietu iegūtās izglītības aspektā un konstatējis, ka darbiniekiem bez koledžas izglītības ir spēcīgāka emocionāla pieķeršanās darba devējam, jo darbs ir pašizteiksmes forma (Yankelovich, 1974). Mičigānas universitātes Aptauju pētījumu centrs (The Survey Research Center of the University of Michigan) ir pētījis nodarbinātās personas apmierinātību ar darbavietu, atbalstu, tehnisko kompetenci, autonomo darba organizāciju, zināšanu apriti, karjeras attīstību, kvalitātes nozīmi, ieskaitot arī darbinieku identitāti un kolektīvo piederību zīmolam, ko pārstāv darba vieta (Merton, Nisbet, 1976).

Darbaspēku raksturojošie procesi Latvijā akadēmiskā līmenī ļoti intensīvi tika pētīti ekonomiskās izaugsmes laikā – periodā no 2005. līdz 2008. g.. Var izcelt LM pētījumu ciklu sadarbībā ar Latvijas Universitātes pētnieku grupām: Elenas Dubras vadībā pētījumā „Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros” (Dubra, 2007) tika izstrādātas darba tirgus prognozes dažādiem laika periodiem, balstoties uz laika rindām profesiju grupu griezumā, bet darbaspēka profesionālo mobilitāti un ģeogrāfisko mobilitāti ir pētījuši zinātnieku grupas Ērikas Šumilo (Šumilo, 2007) un Zaigas Krišjānes vadībā (Krišjāne, 2007).

Izpētot labās prakses piemērus un tendences nodarbinātības veicināšanai Eiropas Savienībā un aiz tās robežām, ir vērojama pievēršanās cilvēka vēlmēm, spēju identificēšanai, prasmju attīstībai, jaunu vai padziļinātu zināšanu apgūšanai, sniedzot atbalstu un plānojot personības attīstību perspektīvē. 21.gadsimts ienes šajā procesā arī informācijas tehnoloģiju atbalstu, lai persona pati var veidot savu individuālo karjeras attīstības plānu. Tehnoloģiju un profesionāla karjeras konsultanta sinerģija palīdz plānot un nodrošināt ne tikai indivīda stabilitāti un pārlicību par sevi, bet arī ekonomisku stabilu plānošanu uzņēmējiem un valsts inditūcijām, risinot nodarbinātības problēmas (Harris-Bowlsbey, 2002). Veicot padziļinātu Eiropas Savienības valstu nodarbinātības un sociālās iekļaušanas stāvokli 2006.gadā, pētnieku grupa secina, ka tendences nodarbinātības aģentūru personālam sadarbībā ar klientu visos reģionos vērojamas līdzīgas un tās iezīmē četras galvenās rīcības: karjeras konsultācijas, individuālie pakalpojumi nodarbinātības sfērā, aktivitātes, kas saistītas ar indivīda vēlmēm un spējām, un ilgtermiņa personības un viņa karjeras attīstība (Sultana & Watts, 2006).

Visi augšminētie faktori demonstrē svarīgo nozīmi cilvēka vēlmes īstenošanā, iegūt darbu, ja viņš ir bezdarbnieka statusā, vai arī uzlabot esošo zināšanu līmeni, lai īstenotu karjeras izaugsmi, ja ir nodarbināts. Mūsdienu

darba tirgū šo funkciju – sniegt atbalstu karjeras izglītībā un organizēt apmācības pasākumus - nodrošina nodarbinātības institūcijas „Public Employment Services”. Latvijā šo sfēru valsts sektorā pārstāv Nodarbinātības valsts aģentūra (turpmāk – NVA).

NVA apmācību pasākumi ***SEA training activities***

NVA apmācību pasākumi ir instruments, ar kura palīdzību iespējams īstermiņā reaģēt uz darba tirgus vajadzībām. Apmācības nav galvenā NVA funkcija, tomēr virknē situāciju tā var palīdzēt pieskaņot darbaspēka piedāvājumu pieprasījumam. 2008.-2010.gadu krīzes laikā Latvijā apmācības tika nodrošinātas arī kā aizvietojošs instruments nodarbinātībai, cenšoties iespējami lietderīgi aizpildīt klientu laiku, kamēr iespējas atrast darbu tāpat ir niecīgas, kā arī sniegt viņam zināšanas, kas varētu būt noderīgas vēlāk. Arī šobrīd apmācības joprojām ir galvenais no NVA instrumentiem bezdarbnieku atgriešanai darba tirgū.

Lai pildītu piedāvājuma pielāgošanas funkciju darba tirgus pieprasījumam, izmantojot apmācības, NVA ir jābūt informētai par darba tirgus vajadzībām, jāspēj atbilstoši un operatīvi reaģēt, kā arī jāpiesaista tādi partneri apmācību nodrošināšanai, kas iespējami kvalitatīvi un darba devēju prasībām atbilstoši sagatavo nākamo personālu. Tādējādi kā primārais rādītājs, kas liecina, vai NVA spēj pildīt šīs funkcijas, būtu darbā iekārtošanās rādītājs apmācības pabeigušo vidū. Tomēr jāapzinās, ka NVA ne tikai nodrošina valsts politiku, maksimāli efektīvi investē izglītību indivīdos, bet vienlaikus arī strādā ar cilvēkiem. Un šo cilvēku apmierinātība ar saņemtajiem apmācību pakalpojumiem tāpat ir pietiekami nozīmīgs rādītājs, kas liecina par NVA pakalpojumiem, lai arī nebūt nav galvenais. Viens no nozīmīgākajiem pēdējo gadu jauninājumiem NVA apmācību pasākumos ir kuponu metodes ieviešana. Tā, no vienas puses, padara caurspīdīgāku apmācību pasākumu nodrošināšanas procesu, no otras – motivē klientus aktīvāk pašiem piedalīties procesā, – veicot apmācību sniedzēja izvēli. Tomēr kuponu metodei piemīt arī trūkumi, piemēram, tā apgrūtina plānošanu un grupu komplektēšanu.

Ņemot vērā visu iepriekšminēto, tiek veikta plaša NVA organizēto apmācību pasākumu izpēte Māra Branta vadībā ar mērķi sniegt novērtējumu NVA apmācību pasākumiem, kā arī priekšlikumus to pilnveidei. Pētījuma izstrādē piedalās nozares eksperti Irina Čurkina, Edgars Brēķis, Anna Jankevica, Juris Osis un Ilze Lukstiņa. Pētījums ir procesā un tiks pabeigts 2014.gadā. Pētījuma ietvaros tiek vērtēta apmācību pasākumu atbilstība darba tirgus vajadzībām; apmācību efektivitāte; klientu apmierinātība un informētība par apmācību pasākumiem un kuponu metode bezdarbnieku un mūžizglītības pasākumu dalībnieku vidū.

Pētījuma metodoloģija *Research methodology*

Lai iespējami vispusīgi izvērtētu NVA apmācību pasākumus, tika pielietotas šādas metodes:

1. NVA un nozares politiku dokumentu analīze;
2. NVA datubāzes BURVIS analīze;
3. izglītojamo intervijas;
4. fokusgrupu un ekspertu diskusijas ar kontenta analīzi.

Saskaņā ar pētījuma dizainu šim metožu kopumam bija jānodrošina gan objektīva, gan subjektīva informācija par pētāmo tēmu:

1. apmācību procesā iesaistīto pušu – izglītojamo, apmācību sniedzēju, darba devēju, politikas veidotāju, karjeras konsultantu – skatījums;
2. politikas dokumenti un statistikas dati par pētāmo tēmu;
3. objektīvā informācija, kas pieejama NVA datubāzē BURVIS.

Dokumentu un datubāzu analīzes posmā tika veikta sekojošu uz nodarbinātību attiecināmu ekonomikas un sociālās politikas dokumentu analīze:

1. LR Ekonomikas ministrijas 2012. gada Informatīvais ziņojums „Par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm”;
2. LR Labklājības ministrijas Informatīvais ziņojums „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2012.gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem”;
3. „Mūžizglītības politikas pamatnostādnes 2007.-2013.gadam”;
4. „Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam”;
5. NVA finanšu rezultātu gada pārskati.

Raksta autore veica NVA datubāzē BURVIS neformālās izglītības (bezdarbniekiem) un mūžizglītības apmācību kursu datu analīzi, telefonintervijas īstenoja SIA „Factum”, bet fokusgrupu diskusijas organizēja NVA īstenojamā pētniecības projekta darba grupa SIA „Projektu un kvalitātes vadība” un SIA „Attīstības projektu institūts” pētnieku grupas vadībā.

Pētījuma gaitā ir veiktas divu veidu telefonintervijas - ar bezdarbniekiem kopumā un atsevišķi ar tiem bezdarbniekiem, kas piedalījušies NVA apmācību pasākumos. Bezdarbnieku telefonintervijas tika veiktas ar mērķi noskaidrot un precizēt viņu vēlmju attiecībā uz programmu izvēli un šo vēlmju atbilstību reāli apgūtajam. No 2440 atlasītiem respondentiem mērķgrupai atbilst 2219. Kopumā tika sazvānīti 1663 respondenti, veiktas 1102 intervijas, no kurām derīgas (pabeigtas) – 1038. NVA apmācībās piedalījušos bezdarbnieku telefonintervijās tika noskaidroti klientu viedokļi par karjeras konsultanta pakalpojuma ietekmi, kuponu metodi, kā arī apmierinātība un informētība attiecībā uz apmācību pasākumiem. No 1448 atlasītajiem respondentiem mērķgrupai atbilst 1252. Kopumā tika sazvānīti 814 respondenti, veiktas 490 intervijas, no kurām derīgas (pabeigtas) – 436.

Fokusgrupu diskusijas tika organizētas detalizētai kvalitatīvās informācijas ieguvei par tiem jautājumiem, kuri nesniedza pietiekami daudz informācijas aptaujas rezultātā.

Darba tirgus vajadzības *Labor market needs*

Darba tirgus vajadzības – tās ir darba devēju vajadzības, kuras izriet no viņu nepieciešamības nodarbināt speciālistus, lai ražotu preces un pakalpojumus. Šīs vajadzības realizējas konkrētu vakanču aizpildē un konkrētu darbinieku nodarbināšanā atkarībā no darbaspēka piedāvājuma (darbaspēka izmaksām, darbaspēka pieejamības, darbaspēka kvalifikācijas līmeņa, darba ražīguma u.c.) un darba devēja iespējas pārdot preces un pakalpojumus, kā arī gatavības investēt līdzekļus modernizācijā, attīstībā. Līdz ar to šajā pētījumā jēdziens „darba tirgus vajadzības” tiek lietots kā sinonīms „darbaspēka pieprasījumam”. Darba tirgus vajadzības jeb darbaspēka pieprasījumu pēta ar sekojošām aktivitātēm:

1. izmantojot darba ņēmēju un darba devēju aptauju rezultātus, novērtē darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu;
2. prognozē darbaspēka pieprasījumu nozaru griezumā, balstoties uz nozaru iekšzemes kopprodukta un produktivitātes prognozēm;
3. balstoties uz darbaspēka pieprasījuma prognozēm nozaru griezumā, prognozē darbaspēka pieprasījumu atsevišķās profesijās.

Kā piemērs šādai prognozei ir pētījumā sniegtā 1.tabula. Rezultāti iegūti, izmantojot šeit minēto metožu kopumu – darba devēju aptaujas, kā arī statistikas datus par iekšzemes kopprodukta un produktivitātes pieauguma prognozēm. Tabulā sniegts to profesiju uzskaitījums, kurām 2012.gada 2.pusgadā Latvijā tiek prognozēts vislielākais pieprasījuma pieaugums un samazinājums, salīdzinot ar 1.pusgadu. Kā redzams, lielākais pieprasījuma palielinājums tiek prognozēts veikalu pārdevēju un pārdevēju palīgu (profesiju grupas kods 5223) profesiju grupā. Tam par iemeslu ir gan darbinieku mainība šajā jomā, gan ekonomikas izaugsme valstī. Šai profesiju grupai visos reģionos tiek prognozēts vislielākais pieprasījuma pieaugums.

1. tabula

**Profesiju grupas, kurām 2012.gadā visvairāk palielināsies/samazināsies pieprasījums
Latvijā visās nozarēs kopā.**
*Occupational groups with the most in 2012 increase /decrease demand for all sectors of
Latvia.*

| | Gada izmaiņu TOP |
|---|------------------|
| 5223 Veikalu pārdevēji un pārdevēju palīgi | 3436 |
| 3300 KOMERCĀRĀBĪBAS UN PĀRVALDES (ADMINISTRĀCIJAS) SPECIĀLISTI | 1608 |
| 1120 Rīkotājdirektori un uzņēmumu vadītāji | 1483 |
| 7100 BŪVNIKI UN TIEM RADNIECĪGU PROFESIJU STRĀDNIKI (IZŅEMOT ELEKTRIĶUS) | 1378 |
| 8332 Smago kravas automobiļu ar piekabēm un autovilcienu vadītāji | 1325 |
| 7111 Ēku būvnieki | 1119 |
| 2100 ZINĀTNES UN INŽENIERZINĀTŅU JOMAS VECĀKIE SPECIĀLISTI | 1092 |
| 9613 Sētnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki | 1072 |
| 5414 Apsargi | 1032 |
| 9329 Citur neklasificēti strādnieki | 969 |
| 2611 Juristi | -1 |
| 2356 Informācijas tehnoloģiju, komunikāciju un transportlīdzekļu instruktori un pasniedzēji | -3 |
| 1212 Personāla vadītāji | -6 |
| 5163 Apbedīšanas pakalpojumu darbinieki | -6 |
| 6114 Jauktu lauksaimniecības kultūru audzētāji | -6 |
| 3431 Fotogrāfi | -9 |
| 6121 Piena lopu un citu mājdzīvnieku audzētāji | -12 |
| 9213 Jauktu lauksaimniecības kultūru un lopkopības fermu strādnieki | -13 |
| 6330 Personiskam patēriņam paredzētu jauktu lauksaimniecības kultūru audzētāji un lopkopji | -23 |
| 5141 Frizieri | -81 |

Avots: *Darba tirgus pētījumu metodikas izstrāde un pilnveide pētījumu sagatavošanai.* NVA projekta darba materiāli

Apmācību pasākumu ietekme uz darba tirgu
Training impact of measures on labor market

Apmācību pasākumi veido lielāko daļu NVA organizēto aktīvo nodarbinātības pasākumu. NVA apmācību pasākumu pieeja ekonomiskās krīzes periodā izcēlās gan ar pasākumu lielāku kopapjomu, gan zemāku īstermiņa atdevi. Sprotot, ka apmācību pasākumi, no vienas puses, tūlītēju efektu dot nevar, jo pretī nav darbavietu, no otras to, ka pietiek laika šos pasākumus īstenot, mērķētu, precīzu pasākumu vietā NVA sāka sniegt plašāku apmācību programmu. Turklāt ekonomiskās krīzes periodā, lai arī organizēti bez šāda mērķa, NVA apmācību pasākumi tika uztverti kā sociālā atbalsta pasākumi, papildus zināšanu ieguvei nodrošinot arī materiālu atbalstu (stipendiju) apmācāmajiem, kā arī iespēju iziet no mājas, socializēties. Uz šo motivāciju fokusgrupu diskusijās norādīja paši bezdarbnieki. To ir iespējams risināt, ieviešot bezdarbnieku profilēšanas sistēmu un nodrošinot situāciju, kad personas, kuru primārais mērķis apmācību pasākumos ir nevis zināšanu un prasmju apguve, bet gan stipendija un socializācija, nesaņem profesionālās un neformālās izglītības pasākumus, tomēr aktīvāk tiek virzīti uz konkurētspējas paaugstināšanas pasākumiem.

Profesionālo apmācību tiešais mērķis, bet neformālo apmācību netiešais mērķis, ir apmācīto personu darbā iekārtošanās. Līdz ar to darbā iekārtošanās var skatīt kā apmācību pasākumu efektivitātes primāro rādītāju. Informācija

analīzei ņemta no NVA datubāzes, izsekojot bezdarbnieku darbā iekārtošanās rādītājiem 5 mēnešu laikā pēc mēneša, kad viņi pabeiguši vai pārtraukuši profesionālās vai neformālās izglītības. Izpētot apmācības pabeigušo darbā iekārtošanās dinamikas rādītājus, var secināt, ka darbā iekārtošanās pēc profesionālo apmācību pasākumiem ir konsekventi augstāka par darbā iekārtošanos pēc neformālās izglītības pasākumiem – tā nav atkarīga no konkrētajiem pasākumiem, kas beigušies konkrētajā mēnesī, piemēram, konditoru vai grāmatvežu apmācības, bet atbilst apmeklēto pasākumu tipam (profesionālā vai neformālā).

2. tabula

Atrastā darba atbilstība apgūtajām zināšanām un prasmēm
Assessment of skills' correlation to job

Jautājums: Vai atrastais darbs saistīts ar zināšanām un prasmēm, ko apgūvat apmācībās?

| Apmācības, kurās bezdarbnieks piedalījās | Nē | Gan- drīz nē | Gan- drīz jā | Jā | Grūti pateikt | N |
|---|-----|-----------------|-----------------|-----|------------------|-----|
| NEFORMĀLĀ: 67K mod. Angļu val.bez priekšzināš. | 39% | 20% | 8% | 12% | 20% | 84 |
| NEFORMĀLĀ: 68K mod. Angļu val. (Elementary) | 22% | 27% | 16% | 24% | 12% | 51 |
| NEFORMĀLĀ: 100K mod. Datorzinības bez priekšzin | 46% | 16% | 13% | 18% | 7% | 56 |
| NEFORMĀLĀ: 101K mod. Datorzinības ar priekšzināš. | 39% | 21% | 7% | 21% | 11% | 28 |
| NEFORMĀLĀ: 2K mod. Valsts valoda vidējā līmenī | 20% | 7% | 27% | 33% | 13% | 30 |
| Cita NEFORMĀLĀ programma | 30% | 18% | 25% | 18% | 9% | 216 |
| PROFESIONĀLĀ: Konditors | 30% | 4% | 11% | 52% | 2% | 46 |
| PROFESIONĀLĀ: Grāmatvedis | 23% | 14% | 23% | 37% | 3% | 65 |
| Cita PROFESIONĀLĀ programma | 20% | 14% | 19% | 44% | 3% | 242 |
| KOPĀ | 28% | 16% | 18% | 29% | 8% | 818 |

Bāze: apmācības pabeigušie vai pārtraukušie, kas atraduši darbu un aizpildījuši aptaujas anketu

Avots: NVA datu bāzes apmācību pasākumu monitoringa rezultāti

Tomēr darba atrašana pēc apmācību pabeigšanas tikai netieši norāda uz apmācību efektivitāti. Tā neliecina par gūto apmācību saistību ar atrasto darbu. Šīs informācijas iegūšana ir problemātiska, jo pat profesiju kodi ne vienmēr precīzi atspoguļo saistību starp apmācību un atrasto darbu. Līdz ar to viens no iespējamajiem risinājumiem ir subjektīvs novērtējums – vai darbu atradušais pats saskata saistību starp atrasto darbu un tām zināšanām un prasmēm, kas apgūtas NVA apmācību pasākumos. Šādu iespēju sniedz NVA apmācību pasākumu monitoringa rīks, kurā pasākumu dalībnieki pēc to pabeigšanas un pēc darbā iekārtošanās sniedz savus vērtējumus. Tā kā rīks ir jauns instruments, šobrīd analīzē iekļauti visi darbu atradušo sniegtie novērtējumi. Tie apmācību

pasākumi (ar konkrētiem pasākumu kodiem), par kuru noderību darbā atbildes snieguši vairāk cilvēku, 2.tabulā apskatīti atsevišķi, nodalot neformālo izglītību no profesionālās.

Rezultāti rāda ievērojamas atšķirības starp profesionālās un neformālās izglītības pasākumu novērtējumiem, kas liecina par visai precīzu šo pasākumu mērķējumu – atrastais darbs tiek novērtēts kā ciešāk saistīts ar zināšanām un prasmēm, kas apgūtas profesionālajās apmācībās, jo šāda saistība arī precīzāk atbilst profesionālo apmācību mērķiem.

Aktīvais nodarbinātības pasākums „Pasākums noteiktām personu grupām” (turpmāk – PNPG) izstrādāts, pamatojoties uz NVA iepriekšējos gados organizētajiem valsts līdzfinansētajiem nodarbinātības pasākumiem, un tiek līdzfinansēts ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu projekta "Pasākumi noteiktām personu grupām" ietvaros. Tā mērķis ir bezdarbnieku nodarbināšana valsts līdzfinansētajās darbavietās, lai palīdzētu bezdarbniekiem izprast darba tirgus prasības, veicinātu mērķa grupu bezdarbnieku iekļaušanos sabiedrībā un iekārtošanos pastāvīgā darbā. Pasākums tiek īstenots atbilstoši darba devēja noteiktajām izglītības un darba pieredzes prasībām, subsidētajās darba vietās iesaistot darbaspējas vecuma mērķa grupu bezdarbniekus, kas vēlas strādāt profesijā, kurā ir iegūta izglītība vai darba pieredze, vai arī profesijā, kurā nav iegūta ne izglītība, ne darba pieredze.

Fokusgrupu diskusiju rezultātu analīze reģionālā griezumā liecina, ka Ventspilī pasākuma dalībnieki kopumā ir ļoti apmierināti ar iegūto darba pieredzi un dažiem no viņiem ir iespēja turpināt savu darbu arī pēc tam, kad bezdarbnieks ir beidzis savu dalību pasākumā. Savukārt Rīgā sadarbība ar darba devējiem PNPG ietvaros netiek vērtēta tik pozitīvi. Diviem fokusgrupas dalībniekiem no astoņiem ir iespēja turpināt darbu pēc projekta beigām, saņemot tādu pašu algu kā pārējiem darbiniekiem, bet tā ir mazāka nekā projekta laikā nopelnītā ikmēneša alga. Diemžēl vairākiem programmas dalībniekiem pēc dalības nodarbinātības pasākumā beigām darba devējs nesniedz iespēju strādāt, lai gan daļa no viņiem to vēlētos. Fokusgrupu diskusiju laikā tika izteikti viedokļi, ka darba devēji izmanto projektu, lai varētu nodarbināt darbaspēku, par kuru nav jāmaksā. Rīgā fokusgrupu diskusiju gaitā vairāki programmas dalībnieki atzīmē, ka viņiem programmas laikā netika izmaksātas pilnas darba algas un dažiem netika apmaksāti atvaļinājumi no darba devēja puses, priekšlaicīgi laužot līgumu. Iespējams, pamatojoties uz iepriekšminēto, vairāki PNPG dalībnieki – bezdarbnieki ar invaliditāti - Rīgā to neuzskata par noderīgu, jo tas ir sniedzis darba ņēmējiem tikai īslaicīgu labumu un nedod ieguldījumu nākotnes nodarbinātības situācijas uzlabošanā.

Secinājumi **Conclusions**

Ja, reaģējot uz straujā bezdarba pieauguma apstākļiem, NVA 2009.gadā bija spiesta piedāvāt aktīvos nodarbinātības pasākumus pārorientēt krīzes apstākļiem, tad 2011.gadā ir uzsākta konceptuāla virzība no šīs īstermiņa krīzes laika pieejas atpakaļ pie ilgtermiņa darba tirgus politikas pasākumiem (apmācības, pārkvalifikācija un citi aktivizēšanas pasākumi). Tas ietver arī izmaiņas apmācību pasākumu klāstā un organizācijā. Vērtējot pamatos un vispārīgi, NVA organizētie apmācību pasākumi atbilst darba tirgus vajadzībām. Profesionālās un neformālās apmācības pasākumi pilda savas pamatfunkcijas, ir identificēti nozīmīgākie apmācību virzieni un tajās notiek apmācības, sagatavojot darba tirgum piemērotu darbaspēku.

Darbā iekārtošanās pēc profesionālo apmācību pasākumiem ir konsekventi augstāka par darbā iekārtošanos pēc neformālās izglītības pasākumiem. Neformālās apmācības gadījumā darbā iekārtošanās rādītāji ir zemāki, bet tas ir gan tāpēc, ka darbā iekārtošanās nav šo pasākumu primārais mērķis, gan arī joprojām nepietiekamā darbavietu skaita dēļ – neformālā apmācība ir veids, kā sagatavot darbaspēku ar pamatprasmēm (valodas, datorprasmes u.c.), kas atjaunosies, tiklīdz darba devēji spēs radīt jaunas darbavietas. Te jāuzsver, ka apmācību efektivitāte ierobežotas ekonomikas kapacitātes apstākļos ne vienmēr var tikt korekti mērīta ar darbā iekārtošanās skaita dinamiku.

Savukārt neformālās izglītības gadījumā svarīgi ir ņemt vērā, ka apmācībām vajadzētu būt ne tikai kā prasmju radītājam – būtiska nozīme ir apmācībām kā prasmju uzturētājam, lai neizveidojas situācija, ka iegūtie pamati, piemēram, datorzinībās vai valodās, tiek ātri aizmirsti, jo tam ikdienā nav pielietojuma, līdz ar to ir problemātiski novērtēt līdzekļu izmantošanas efektivitāti no bezdarbnieku darbā iekārtošanās rādītāja viedokļa.

Vērtējot apmācību pasākumu atbilstību darba tirgus vajadzībām, pētnieku grupa norāda arī uz šo parādību regularitātes atšķirībām, proti, NVA apmācību pasākumi tiek organizēti kampaņveidīgi, kamēr darba tirgus vajadzības ir daudz lineārākas. Apmācību pasākumi operatīvā līmenī nespēj reaģēt uz darba tirgū notiekošo, un pastāv risks, ka apmācības – vismaz specifisku profesionālo apmācību gadījumā – tiek sniegtas brīdī, kad vajadzība pēc tām vairs nepastāv. Tāpat jāņem vērā, ka tiešā veidā apmācību daudzuma palielināšana neveicina darbā iekārtošanos, – ir citi faktori, vispirms jau brīvo darbavietu skaits un sezonālitate, kas atstāj būtiskāku ietekmi.

Summary

If, in response to the rapid rise in unemployment conditions, SEA in 2009 was forced to offer employment measures to reorient the crisis conditions, then in 2011 has been commenced in a conceptual shift from the short-term crisis time back to a long-term approach to labor market policy measures (training, retraining and other animation). It also includes changes in the range of training activities and organization. In general, SEA is offering training activities relevant to labor market needs. Professional and non-formal training for performing its primary function is identified major trends in the training, for preparation of a suitable workforce for the labor market.

Employment after training measures are consistently higher than the placement of non-formal education activities. Informal learning at work installation is below, but it is because of the placement is not the primary objective of these measures, as well as still insufficient due to the number of jobs - informal learning is a way to prepare the workforce with basic skills (language, computer skills, etc.) will pay back as soon as employers will be able to create new jobs. It must be emphasized that the training effectiveness of limited economic capacity conditions cannot always be correctly measured in terms of recruitment dynamics.

However, informal education in the importance of taking into account that the training should include not only the skill of creating - essential training and skills to maintain, not introduced to the situation that obtained in the basics, such as computer science or languages, are quickly forgotten, because it is not everyday use, so it is difficult to assess the effective use of resources of the unemployed recruitment index terms.

Evaluating training measures with labor market needs, refer also to the phenomenon of regularity differences, namely SEA training events are organized during campaigns, while labor market needs is more linear. Training activities at the operational level are unable to respond to what is happening in the labor market, and there is a risk that training - at least in the case of specific training - is given at a time when the need for them no longer exists. It should also be noted that directly increasing the amount of training is not conducive to the work of installation - there are other factors, starting with the number of vacancies and seasonal work, which leaves substantial impact.

Literatūra Bibliography

1. *Darba tirgus pētījumu metodikas izstrāde un pilnveide pētījumu sagatavošanai*. NVA projekta darba materiāli
2. Dubra, Elena (ed.). (2007). *Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros*. Rīga: Latvijas universitāte. Interneta vietnē skatīts 01.02.2013.:
http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/petijumi/darbaspeka_darba_tirgus.pdf
3. *Guide to Using Labour Market Information in Ontario*. Labour. Market Information and Research Unit, Ministry of Training, Colleges and Universities. August, 2005
4. Harris-Bowlsbey, J., Dikel, M. R., & Sampson, J. P. (2002). *The Internet: A Tool for Career Planning* (2nd ed.). Tulsa, Oklahoma: National Career Development Association

5. Kellner L., Irwin. (1975). Counting the Employed, Not the Unemployed in *The New York Times*, October 26, Section F, p.12.
6. Komarovsky, Mirra. (1940). *The Unemployed Man and His Family*. New York, USA: Dryden.
7. Krišjāne, Zaiga (ed.). (2007). *Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte*. Rīga: Latvijas universitāte. Interneta vietnē skatīts 01.02.2013.:
http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/petijumi/geografiska_mobilitate.pdf
8. *Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam*. Interneta vietnē skatīts 01.02.2013.: http://www.latvija2030.lv/upload/latvija2030_saeima.pdf
9. Merton, Robert; & Nisbet, Robert (eds.). (1976). *Contemporary Social Problems*. New York, Chicago, San Francisco, Atlanta, USA: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.
10. *Mūžizglītības politikas pamatnostādnes 2007.-2013.gadam*. Interneta vietnē skatīts 01.02.2013.: http://izm.izm.gov.lv/upload_file/Izglitiba/Muzizglitiba/Pamatnostadnes.pdf
11. Nodarbinātības valsts aģentūras publiskie gada pārskati. Interneta vietnē skatīts 01.02.2013.: <http://www.nva.gov.lv>
12. *Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2012.gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem*. Informatīvais ziņojums. (2012). Rīga: LR Labklājības ministrija. Interneta vietnē skatīts 01.02.2013.:
http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/lmzino_080312-1.pdf
13. *Par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm*. Informatīvais ziņojums (2012). Rīga: LR Ekonomikas ministrija. Interneta vietnē skatīts 01.02.2013.:
http://www.em.gov.lv/images/modules/items/tsdep/darba_tirgus/EMZino_260612_full.pdf
14. Sultana, R. G., & Watts, A. G. (2006). *Career Guidance in Europe's Public Employment Services: Trends and Challenges*. Brussels: DG Employment, Social Affairs, and Equal Opportunities
15. Šumilo, Ērika (ed.). (2007). *Darbaspēka profesionālā mobilitāte*. Rīga: Latvijas universitāte. Interneta vietnē skatīts 01.02.2013.:
http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/petijumi/darbaspeku_professional_mobilitate.pdf
16. Yankelovich, Daniel. *The Meaning of Work* in Rosow M., Jerome (ed.). (1974). *The Worker and the Job*. Englewood Cliffs, New York, USA: Prentice-Hall.

| | |
|----------------------|--|
| Inese Barbare | Latvijas Universitāte e-pasts: Inese.Barbare@gmail.com Tel. +371 22003758 |
|----------------------|--|