



EQUAL projekts „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana”

REKOMENDĀCIJAS IZGLĪTĪBAS IESTĀŽU, KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA IESTĀŽU UN NOZARU UZŅĒMUMU ASOCIĀCIJU SADARBĪBAI POTENCIĀLO DARBA ŅĒMĒJU PIESAISTĪŠANAI PERSPEKTĪVAJĀS NOZARĒS LATVIJĀ

Dokumentu sagatavoja un par tā saturu atbild:

JUDr. Jolana Nováková, LL.M.

Sabiedrības integrācijas fonds

Brīvības iela 40-39, Rīga

Tālr.:7243129

Rīga 2007

Projekts tiek īstenots Eiropas Kopienas EQUAL programmas ietvaros, kuras ieviešanu Latvijā nodrošina Labklājības ministrija.

Kopsavilkums

Ņemot vērā Latvijas tautsaimniecības straujo izaugsmi, par arvien aktuālāku problēmu darba tirgū kļūst darbaspēka trūkums. Strādājošo trūkums jau tuvākajā nākotnē var sākt būtiski bremsēt ekonomikas tālāko izaugsmi. Potenciālo darba ņēmēju izglītošana un piesaiste īpaši aktuāla ir nozarēs, kuras valstī attīstās visstraujāk. Kvalificēta darbaspēka nodrošināšana nepieciešamajā daudzumā, kā arī darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma sabalansēšana nav iespējama bez izglītības sistēmas, karjeras attīstības atbalsta iestāžu un darba devēju sadarbības.

Rekomendāciju mērķis ir:

- noskaidrot svarīgākos darba ņēmēju piesaistīšanas aspektus perspektīvajās nozarēs, kuru risināšanai nepieciešams uzlabot sadarbību starp izglītības iestādēm, karjeras attīstības atbalsta iestādēm un nozaru uzņēmumu asociācijām;
- izstrādāt priekšlikumus un noteikt veicamos pasākumus sadarbības uzlabošanai.

Rekomendācijas ir sagrupētas pa dažādām institūcijām. Kā būtiskākās no tām ir:

- **Rekomendācijas Izglītības un zinātnes ministrijai (IZM) un izglītības iestādēm:**
 - straujāk palielināt studiju budžeta vietu skaitu inženierzinātnēs un informāciju tehnoloģijās;
 - palielināt audzēkņu plūsmu uz vidējās profesionālās izglītības iestādēm, īpaši uz reģionālajām skolām;
 - palielināt skolnieku īpatsvaru, kas labā līmenī apgūst fiziku, ķīmiju un citus dabaszinību priekšmetus, vienlaikus pilnveidojot izglītības normatīvo bāzi;
 - izstrādāt normatīvo aktu, kas noteiktu kārtību par uzņēmumu pārstāvju mācību darbu skolās;
 - normatīvajos dokumentos noteikt pieaugušo izglītības finansējuma kārtību no valsts budžeta;
 - uzlabot izglītības saturu un mācību infrastruktūru perspektīvajās nozarēs, nosakot to par vienu no valsts budžeta prioritātēm;
 - palielināt pieaugušo izglītības piedāvājumu perspektīvajās nozarēs, izmantojot IZM valsts budžeta līdzekļus;
 - palielināt atalgojumu skolotājiem, kā prioritāti nosakot profesionālās izglītības iestāžu skolotājus;
 - popularizēt karjeras attīstības atbalsta iestāžu sniegtos pakalpojumus un jaunieviešamo sistēmu;
 - veikt Latvijā ieviestā kompleksā koordinācijas mehānisma sadarbībai starp izglītības iestādēm, karjeras attīstības atbalsta iestādēm un darba devējiem (t.sk. nozaru asociācijām) izskaidrošanu;
 - atkārtoti veikt analīzi par jaunu koordinējošo organizāciju izveides pamatotību un novērst iestāžu funkciju dublēšanos;
 - veikt izmaiņas normatīvajos aktos, nosakot, ka uzņēmumu maksātās stipendijas studentiem netiek apliktas ar nodokļiem;
 - izveidot finansiālu modeli, kas stimulētu darba devējus uzņemties rūpes par topošo speciālistu prakses vietām.
- **Rekomendācijas karjeras attīstības atbalsta iestādēm:**
 - racionāli izmantot Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras (PKIVA) kvalificēto personālu, daļai no tā piedāvājot darbu jaunveidojamajos karjeras centros;
 - organizēt papildus kursus skolotājiem karjeras attīstības atbalsta sniegšanā;
 - ieviest darba tirgus prognozēšanas sistēmu, kas regulāri sniegtu aktuālāko

informāciju profesiju grupu un nozaru griezumā; organizēt regulārus seminārus karjeras konsultantiem par darba tirgus prognozēm;

- iestrādāt darba tirgus prognozēšanas modelī prognožu iegūšanas iespējas perspektīvo nozaru griezumā;

- organizēt seminārus karjeras konsultantiem un skolotājiem par inženiertehniskajām nozarēm;

- organizēt seminārus karjeras konsultantiem un skolotājiem stereotipu par dzimumu lomu mazināšanā;

- noteikt papildus funkcijas jaunveidojamajiem karjeras centriem, kas veicinātu izglītības iestāžu un darba devēju sadarbību topošo speciālistu prakses jomā;

- ar nozaru uzņēmēju asociāciju palīdzību informēt darba devējus par Centrālās Statistikas pārvaldes (CSP) un Nodarbinātības Valsts aģentūras (NVA) apsekojumu nozīmi darba tirgus prognozēšanā un iegūtajiem prognožu rezultātiem.

- **Rekomendācijas Labklājības ministrijai (LM):**

- sadarbībā ar nozaru uzņēmēju asociācijām plānot un ieviest vidēja termiņa (vairāku gadu) NVA pasūtījumus izglītības iestādēm bezdarbnieku apmācībām;

- organizēt kopīgus izglītības iestāžu, karjeras attīstības atbalsta iestāžu un nozaru uzņēmumu asociāciju projektus stereotipu par dzimumu lomu mazināšanā.

- **Rekomendācijas Ekonomikas ministrijai (EM):**

- aktīvāk iesaistīt sievietes perspektīvajās nozarēs;

- modelēt demogrāfisko tendenču un ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita strauja samazinājuma ietekmi uz dažādiem ekonomiskās un sociālās politikas jautājumiem;

- ieviest vienotu pieeju prioritāro nozaru definēšanā valsts politikā. Izstrādāt un Ministru kabinetā (MK) iesniegt koncepciju „Par vienotas pieejas izveidi perspektīvo un prioritāro nozaru definēšanai valsts politikā”;

- ar Eiropas Savienības (ES) un valsts budžeta resuru piešķiršanas kārtību veicināt Latvijas uzņēmumu iesaisti nozaru uzņēmēju asociācijās;

- atkārtoti veikt analīzi par jaunu koordinējošo organizāciju izveides pamatotību un novērst iestāžu funkciju dublēšanos.

- **Rekomendācijas nozaru uzņēmumu asociācijām:**

- nodrošināt perspektīvo nozaru asociāciju pārstāvju dalību sadarbību koordinējošās organizācijās, tai skaitā Nacionālajā Trīspusējās sadarbības padomē (NTSP), Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadomē (PINTSA), reģionālajās Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības padomēs (RPINTSP) un NVA konsultatīvajās padomēs;

- uzlabot perspektīvo nozaru uzņēmēju asociāciju iesaisti izglītības iestāžu infrastruktūras un studiju programmu attīstības plānošanā, kā arī izglītības procesā;

- attīstīt sadarbību starp Profesionālās izglītības administrāciju (PIA), PINTSA un perspektīvo nozaru uzņēmēju asociācijām profesiju standartu izstrādē;

- attīstīt sadarbību starp augstskolām un perspektīvo nozaru asociācijām studiju programmu akreditācijas jomā;

- paplašināt un pastiprināt perspektīvo nozaru un inženiertehniskās izglītības popularizēšanu.

Rekomendācijas izstrādātas projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” ietvaros. Projektu īsteno Latvijas Sabiedrības integrācijas fonds (LSIF) ar valsts un Eiropas Sociālā fonda (ESF) atbalstu Eiropas Kopienas EQUAL programmas ietvaros.

Satura rādītājs

TABULU RĀDĪTĀJS.....	V
ATTĒLU RĀDĪTĀJS.....	VI
SAĪSINĀJUMU SARAKSTS.....	VII
IEVADS.....	1
1. REKOMENDĀCIJU IZSTRĀDES METODOLOĢIJA.....	3
2. SITUĀCIJAS APRAKSTS.....	5
2.1. Perspektīvās nozares.....	5
2.2. Sadarbības dalībnieku raksturojums	9
2.2.1. Latvijas izglītības iestādes.....	9
2.2.2. Karjeras attīstības atbalsta iestādes	11
2.2.3. Nozaru uzņēmumu asociācijas.....	15
2.3. Identificētās problēmas	17
2.3.1. Sadarbības ārējās vides problēmas.....	17
2.3.2. Sadarbības dalībnieku problēmas – vājās vietas.....	21
2.3.3. Sadarbības problēmas.....	24
3. REKOMENDĀCIJAS.....	32
3.1. Rekomendācijas sadarbības ārējās vides problēmu risināšanai	32
3.2. Rekomendācijas sadarbības dalībnieku vājo vietu novēršanai.....	34
3.3. Rekomendācijas sadarbības problēmu risināšanai.....	36
3.4. Rekomendāciju kopsavilkums.....	40
4. LITERATŪRAS SARAKSTS (ATSAUCES).....	42
PIELIKUMI.....	46
1. pielikums. Ekspertu interviju plāns.....	47
2. pielikums. Interviju pārskats.....	48
3. pielikums. Labās prakses piemēri izglītības iestāžu, karjeras attīstības atbalsta iestāžu un nozares uzņēmumu sadarbībai.....	72
4. pielikums. Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” raksturojums.....	77

Tabulu rādītājs

1. tabula. Personu skaits, kuras mācījās dažādās mācību iestādēs	10
2. tabula. Izglītības iestāžu skaits Latvijā (mācību gada sākumā)	10
3. tabula. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pamatelementi	11
4. tabula. Karjeras attīstības atbalsta sistēma Latvijā līdz 2007.gadam	12
5. tabula. Nozīmīgākās asociācijas Latvijā, kas apvieno dažādu nozaru uzņēmumus.....	15
6. tabula. Nozīmīgākās asociācijas perspektīvajās nozarēs Latvijā.....	15
7. tabula. Organizācijas ar būtisku lomu trīspusējās sadarbības organizēšanā	25
8.tabula. Nepieciešamie papildus apakšgriezumi prognozēšanas modelī	35

Attēlu rādītājs

1. attēls. Intervēto ekspertu viedoklis par perspektīvākajām nozarēm Latvijā	5
2. attēls. LR izglītības sistēma	9
3. attēls. Identificēto problēmu grupēšanas modelis.....	17
4. attēls. Demogrāfiskās prognozes.....	20
5.attēls. Kopējā darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma prognozes Latvijā	20

Saīsinājumu saraksts

AIP – Augstākās izglītības padome
CSP – Centrālā statistikas pārvalde
DU - Daugavpils Universitāte
EM - Ekonomikas ministrija
EK – Eiropas Komisija
ES - Eiropas Savienība
ESF - Eiropas Sociālais fonds
IZM - Izglītības un zinātnes ministrija
LBAS - Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LDDK - Latvijas Darba devēju konfederācija
LETERA - Latvijas Elektrotehnikas un elektronikas rūpniecības asociācija
LIKTA - Latvijas Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju asociācija
LLU - Latvijas Lauksaimniecības universitāte
LM - Labklājības ministrija
LOPB - Latvijas organizāciju Psihologu biedrība
LR – Latvijas Republika
LSIF - Latvijas Sabiedrības integrācijas fonds
MASOC - Mašīnbūves un metālapstrādes rūpniecības uzņēmēju asociācija
MK – Ministru kabinets
NAP - Latvijas Nacionālais attīstības plāns
NTSP - Nacionālās trīspusējās sadarbības padome
NVA - Nodarbinātības valsts aģentūra
PIA – Profesionālās izglītības administrācija
PIAA - Profesionālās izglītības attīstības aģentūra
PINTSA - Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadome
PKIVA - Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra
RPINTSP – Reģionālā Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības padome
SIC – Sociālās integrācijas centrs
TAF - Tehnoloģiju attīstības forums
VeA - Ventspils Augstskola
VIAA –Valsts izglītības attīstības aģentūra
VSID – Valsts stratēģiskais ietvardokuments

Ievads

Rekomendācijas par izglītības iestāžu, karjeras attīstības atbalsta iestāžu un nozaru uzņēmumu asociāciju sadarbību potenciālo darba ņēmēju piesaistīšanai perspektīvajās nozarēs Latvijā ir izstrādātas Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL projekta “Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” ietvaros. Projektu īsteno 20 sadarbības partneri, no kuriem LSIF ir projekta vadošais partneris. Projekta mērķi ir veicināt jauniešu, īpaši meiteņu, karjeras izvēli par labu tehniskajām nozarēm, mazināt stereotipus par dzimumu lomām darba tirgū dažādos līmeņos, veicināt pašvaldību tautsaimniecības, izglītības un sociālās sfēras no abu dzimumu viedokļa sabalansētu attīstības plānošanu, veicināt sieviešu uzņēmējdarbības attīstību tehniskajās jomās.

Uz zināšanām balstītas ekonomikas veidošanās process ES un citās pasaules attīstītajās valstīs arvien jūtāmāk parāda, ka zināšanas kļūst par svarīgāko uzņēmumu konkurētspējas faktoru 21.gadsimtā. Zināšanu apguve, speciālistu sagatavošana ar adekvātām zināšanām un kvalifikāciju nepieciešamajās darbības sfērās, pieeja atbilstošas kvalifikācijas un izglītotam darbaspēkam ir svarīga visu nozaru un veidu uzņēmumiem.

Latvijas nacionālajā Lisabonas programmā 2005. - 2008.gadam ir atzīts, ka ieguldījumi cilvēkkapitālā ir izšķirošs faktors produktīvās kapacitātes paaugstināšanai, lai sekmētu virzību uz zināšanu ietilpīgu ekonomiku (MK, 2005).

Ņemot vērā Latvijas tautsaimniecības straujo izaugsmi, par arvien aktuālāku problēmu darba tirgū kļūst darbaspēka trūkums. Strādājošo trūkums jau tuvākajā nākotnē var sākt būtiski bremsēt ekonomikas tālāko izaugsmi. Potenciālo darba ņēmēju izglītošana un piesaiste ir īpaši aktuāla nozarēs, kuras valstī attīstās visstraujāk.

Svarīgs jautājums ir sociālo partneru iesaistīšana visos posmos, lai uzlabotu darba tirgus situāciju vietējā un nacionālajā līmenī, kā arī atbilstošas un kvalitatīvas izglītības un apmācības nodrošināšanā.

Rekomendāciju mērķis ir:

- noskaidrot svarīgākos darba ņēmēju piesaistīšanas aspektus perspektīvajās nozarēs, kuru risināšanai nepieciešams uzlabot sadarbību starp izglītības iestādēm, karjeras attīstības atbalsta iestādēm un nozaru uzņēmumu asociācijām;
- izstrādāt priekšlikumus un identificēt veicamos pasākumus sadarbības uzlabošanai.

Rekomendācijas ir saskaņā ar šādiem valstī aktuāliem darba tirgus politikas jautājumiem:

- attīstīt koordinētu sadarbību starp ieinteresētajām pusēm, lai sabalansētu darba tirgus vajadzības ar izglītības piedāvājumu (darbaspēka sagatavošanu atbilstoši darba tirgus pieprasījumam) – veicināt darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma tuvināšanu;
- pamatojoties uz savstarpēju sadarbību, veicināt tādas profesionālās izglītības sistēmas izveidi, kas pietiekami elastīgi piemērotos tirgus ekonomikas prasībām, veicinātu nodarbinātību, atbilstu cilvēkresursu attīstības konceptuālajām nostādnēm ES un veicinātu augsti kvalificēta un konkurētspējīga darbaspēka sagatavošanu ES mērogā;
- jauniešu karjeras izvēles un motivācijas sekmēšana;
- piesaistīt tehniskajām nozarēm vairāk sievietes, motivējot skolu audzēknes savu izglītību un karjeru saistīt ar šīm nozarēm, kā arī radot interesi par šīm nozarēm sievietēm, kuras vēlas mainīt karjeras virzību;

- īstenot aktivitātes, kas palīdz mazināt darbaspēka deficīta radītās problēmas tehniskajās nozarēs.

Rekomendāciju izstrādes laikā svarīgākie iegūtie rezultāti ir šādi:

- raksturota esošā situācija un plānotās izmaiņas izglītības un karjeras attīstības atbalsta sistēmā;

- apzinātas galvenās problēmas potenciālo darba ņēmēju piesaistīšanā perspektīvajās nozarēs, ar ko saskaras Latvijas izglītības iestādes, nozaru uzņēmumu asociācijas un karjeras attīstības atbalsta iestādes;

- piedāvāti aktuālāko problēmu iespējamie risinājumi sadarbības starp ieinteresētajām pusēm uzlabošanai un veicināšanai;

- identificēti vairāki sadarbības pozitīvās prakses piemēri gan Latvijā, gan citur pasaulē;

- rekomendācijās ņemts vērā dzimumu aspekts, iekļaujot priekšlikumus par sieviešu aktīvāku iesaisti perspektīvajās nozarēs;

- izstrādāti priekšlikumi konkrētām Latvijas institūcijām (IZM, EM, izglītības iestādēm, karjeras attīstības atbalsta iestādēm un nozaru uzņēmumu asociācijām).

1. Rekomendāciju izstrādes metodoloģija

Rekomendācijās iekļautā informācija iegūta, pamatojoties gan uz rekomendāciju izstrādātāja (pētnieka) veiktajām intervijām, gan uz sekundāro informācijas avotu apkopošanu un apstrādi. Primāro datu iegūšanai tika izveidota ekspertu darba grupa, kas pārstāvēja projekta “Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” partnerorganizācijas. Tās sastāvā bija:

- Irina Arhipova – Latvijas Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju asociācija (LIKTA);
- Māris Balodis – Mašīnbūves un metālapstrādes rūpniecības uzņēmēju asociācija (MASOC);
- Ingrīda Jegorova - MASOC;
- Ramona Gredzena – Latvijas organizāciju Psihologu biedrība (LOPB);
- Jūlija Gončarova – Latvijas Elektrotehnikas un elektronikas rūpniecības asociācija (LETERA);
- Dace Kunkule – Latvijas Lauksaimniecības universitāte (LLU);
- Ineta Žilvinska – PKIVA;
- Gundega Pavāre - PKIVA;
- Gunita Circene – Tehnoloģiju attīstības forums (TAF);
- Laima Levanoviča – TAF;
- Dace Štefenberga – Ventspils Augstskola (VeA);
- Raita Rollande - VeA;
- Eridiana Oļehnoviča – Daugavpils Universitāte (DU);
- Sanda Serafinoviča – LSIF.

Pētnieks primārās informācijas iegūšanai izmantoja šādus informācijas avotus (ekspertu viedokļi):

- 8 intervijas ar projekta “Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” partnerorganizāciju pārstāvjiem – ekspertu darba grupas locekļiem;
 - 5 intervijas ar IZM un tai padoto iestāžu pārstāvjiem;
 - 1 intervija ar EM pārstāvi;
 - 2 intervijas ar LM pārstāvjiem;
 - 1 intervija ar NVA pārstāvi;
 - 1 intervija ar Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) pārstāvi.
- Izmantotais ekspertu interviju plāns ir pievienots rekomendāciju 1. pielikumā.

No sekundārajiem datiem analizēti politikas dokumenti (t.sk. Latvijas Nacionālais attīstības plāns (NAP) 2007.-2013.gadam, Valsts stratēģiskā ietvardokumenta (VSID) 2007.-2013.gada periodam projekts, MK rīkojumi, LR likumi un politikas pamatnostādnes izglītības, karjeras attīstības atbalsta un ekonomikas jomās), iepriekš veiktie pētījumi un ziņojumi Latvijā un ārvalstīs, kā arī interneta avoti. Pilns izmantoto avotu saraksts sniegts rekomendāciju 4. nodaļā.

Rekomendāciju tapšanā pētnieks izmantoja un apkopoja jaunu informāciju un pieredzi arī, piedaloties studiju vizītēs ārvalstīs, un informācijas apmaiņā ar starptautiskajiem partneriem EQUAL sadarbības ietvaros.

Galvenās rekomendāciju izstrādes aktivitātes bija:

- datu un informācijas vākšana par esošo situāciju izglītības sistēmā, karjeras attīstības atbalsta sistēmā un darba tirgū;
- iepazīšanās ar citu organizāciju veiktajiem pētījumiem;

- ekspertu interviju veikšana;
 - apkopotās informācijas analīze;
 - būtiskāko problēmjautājumu identificēšana;
 - priekšlikumu izstrāde sadarbības uzlabošanai starp izglītības iestādēm, karjeras attīstības atbalsta iestādēm un nozaru uzņēmumu asociācijām.
- Rekomendāciju izstrādi veica LSIF pētnieks, tiesību zinātņu doktore Dr.iur. Jolana Nováková.

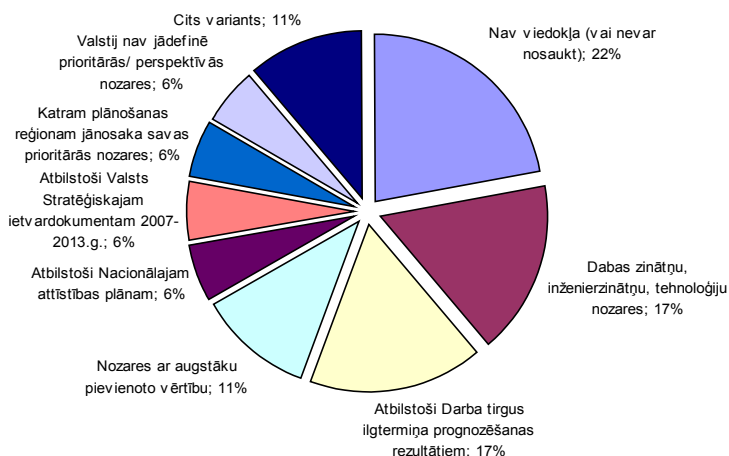
2. Situācijas apraksts

Situācijas aprakstā analizēta esošā situācija un galvenie problēmjautājumi, ar ko saskaras Latvijas izglītības iestādes, nozaru uzņēmumu asociācijas un karjeras attīstības atbalsta iestādes potenciālo darba ņēmēju piesaistīšanā. Nodaļā sniegts pētījumā analizējamo perspektīvo nozaru apraksts, informācija par sadarbības dalībniekiem, kā arī pašreizējām sadarbības problēmām.

2.1. Perspektīvās nozares

Šo rekomendāciju uzdevums ir analizēt situāciju un izstrādāt priekšlikumus sadarbības uzlabošanai perspektīvajās nozarēs, tādējādi sašaurinot un konkretizējot pētāmo jautājumu loku. Uzdevumu sarežģī tas, ka Latvijas politisko un stratēģisko dokumentu izpēte liecina, ka valstī nav vienotas pieejas un definīcijas tādiem terminiem kā „perspektīvās nozares” vai „prioritārās nozares”. Atsevišķos gadījumos (piemēram, zinātnē) ir valstiski definētas prioritārās nozares jeb virzieni, taču kopīgas valsts nostājas, kas būtu ievērota visos politikas dokumentos, par šo jautājumu nav. Tādējādi, dažādos dokumentos un valsts finansējuma piešķiršanas programmās tiek lietoti tādi apzīmējumi kā „nozāres ar lielu pievienoto vērtību”, „inovatīvās nozares”, „augsto tehnoloģiju nozares” u.c., tanī pat laikā nekonkretizējot, kuras nozares atbilst šiem rādītājiem Latvijā.

Lai precizētu, kuras ir perspektīvākās nozares Latvijā pēc ekspertu domām, tika veiktas ekspertu intervijas. Iegūtie rezultāti liecina, ka aptaujāto ekspertu viedokļi ir tikpat atšķirīgi kā situācija prioritāro nozaru definēšanas jomā valstī (skatīt 1. attēlu).



1. attēls. Intervēto ekspertu viedokļi par perspektīvākajām nozarēm Latvijā

- Izplatītākās ekspertu atbildes bija šādas:

1) **nav viedokļa**. Šādu atbildi sniedzšie eksperti pārsvarā norādīja, ka valstī **nav skaidri definētas prioritārās nozares**, tādēļ nav iespējams sniegt konkrētu atbildi. Pēc šo ekspertu domām, prioritārās nozares tomēr valstij būtu nepieciešams definēt. Minētais viedoklis bija visplašāk izplatīts – tā atbildēja viena piektdaļa no aptaujātajiem ekspertiem;

2) **dabaszinātņu, inženierzinātņu un tehnoloģiju nozares.** Ekspertu viedoklis, ka prioritāras ir **dabaszinātnes, inženierzinātnes un tehnoloģiju nozares**, pārsvarā saistīts ar to, ka izglītības politikā šie virzieni pēdējos gados tiek īpaši atbalstīti, palielinot valsts finansējumu studiju budžeta vietām, kā arī struktūrfondu finansējumu investīcijām izglītībā;

3) **atbilstoši darba tirgus ilgtermiņa prognozēšanas rezultātiem.** Vairāki eksperti norādīja, ka prioritārās nozares varēs definēt, vadoties pēc darba tirgus ilgtermiņa prognozēšanas rezultātiem. Tomēr, iepazīstoties ar LM pasūtītā pētījuma „Darba tirgus pieprasījuma ilgtermiņa prognozēšanas sistēmas izpēte un pilnveidošanas iespēju analīze” rezultātiem, var secināt, ka darba tirgus ilgtermiņa prognozēšana nesniedz tiešu atbildi uz jautājumu par prioritārajām nozarēm. Prognozēšanas sistēmas ieviešana ļaus ātrāk noteikt darbaspēka piedāvājuma atbilstību pieprasījumam nozaru un profesiju grupu griezumā un sniegs papildus iespējas valsts pārvaldes iestādēm darbaspēka piedāvājuma atbilstības pieprasījumam plānošanai un nodrošināšanai. Pētījumā secināts, ka nozares, kur, nemainot valsts darba tirgus politiku, ilgtermiņā visvairāk gaidāms darbaspēka trūkums, ir **ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde, apstrādes rūpniecība, būvniecība, elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde, transports, glabāšana un sakari** (Latvijas Universitāte, 2007);

4) **nozares ar augstāku pievienoto vērtību.** Samērā populārs ir viedoklis, ka Latvijas prioritārajām nozarēm jābūt tām, kurām ir visaugstākā pievienotā vērtība. Tomēr parasti netiek konkretizēts, vai tiek domātas:

- nozares ar lielu pievienoto vērtību tautsaimniecībā, vai
- nozares ar lielu pievienoto vērtību uz vienu strādājošo.

Saskaņā ar pirmo pieeju, Latvijā pēc CSP datiem tās ir **vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, transports, glabāšana un sakari, operācijas ar nekustamo īpašumu un apstrādes rūpniecība** (Baltijas Konsultācijas, 2007).

Saskaņā ar otro pieeju, tās ir **operācijas ar nekustamo īpašumu, finanšu starpniecība, transports, glabāšana un sakari, kā arī atsevišķas apstrādes rūpniecības apakšnozares**, piemēram, **ķīmisko vielu ražošana, elektrisko iekārtu ražošana u.c.** (Baltijas Konsultācijas, 2007);

5) **atbilstoši NAP.** NAP ir vidēja termiņa stratēģiskais plānošanas dokuments 2007. - 2013.gadam, kas apstiprināts MK 2006.gada 4.jūlijā (MK, 2006c). Pozitīvi jānovērtē tas, ka NAP 4.1.2.sadaļā „Plānošanas un prognozēšanas sistēmas pilnveide” norādīts, ka viens no valstī risināmiem uzdevumiem ir „noteikt un atbalstīt **prioritārās nozares**, kas nodrošina ilgtermiņa attīstības iespējas”, savukārt 3.1.sadaļā „Fundamentālās zinātnes izcilība” ir minēts uzdevums „atbalstīt zinātnisko izcilību **prioritārajās jomās**”. Diemžēl pats plāns nesniedz skaidru priekšstatu, kas ir Latvijas prioritārās nozares, vai arī kā tās būtu nosakāmas. Konkrētas nozares tiek nosauktas tikai šādā kontekstā:

- NAP 1.1.sadaļā „Kvalitatīva un pieejama pirmskolas un pamatizglītība, obligāta vidējā un konkurētspējīga augstākā izglītība” minēts: „Īpaša nozīme jāpievērš ievērojamai **dabaszinību, medicīnas un inženierzinātņu** studentu īpatsvara palielināšanai”;

- NAP 2.4.sadaļā „Radošo industriju attīstība” ir teikts: „Latvijas tautsaimniecībā kā viena no perspektīvām ir jāintegrē **radošo industriju nozare**”.

Tādējādi, jāsecina, ka NAP esošajā redakcijā nekalpo kā dokuments, kas skaidri definētu prioritārās nozarēs Latvijā;

6) **atbilstoši VSID 2007-2013.gadam.** Jāatzīmē, ka VSID uzdevums ir noteikt Struktūrfondu un Kohēzijas fonda apguves mērķus un prioritātes 2007.-2013.gada plānošanas periodam (MK, 2006e). VSID aptver tikai tās prioritātes, kuru īstenošanai paredzēts piesaistīt ES fondu atbalstu. VSID projektā gandrīz netiek izmantots termins „prioritārās nozares” (vienīgais izņēmums ir „**tūrisms**”, kas dokumentā nosaukta kā viena no prioritārajām nozarēm), tā vietā lietojot terminu „perspektīvās nozares”. VSID formulētās „perspektīvās nozares” tiek definētas šādi: „starp zinātnes nozarēm kā perspektīvās „izgudrojumu nozares” Latvijā var identificēt **medicīnisko ķīmiju, gēnu inženieriju, kā arī MHD metalurģiju**. Savukārt, uzņēmējdarbības jomā var izcelt vairākas perspektīvās sadarbības nozares jeb

klāsterus – **kokapstrāde, ķīmiskā rūpniecība (farmācija), metālapstrāde, transports un loģistika, sakari (informācijas un komunikāciju pakalpojumi)**. Kā perspektīvas Latvijā tiek uzskatītas arī tās nozares, kam raksturīga maza dabisko resursu ietilpība un kuras tiek balstītas uz intelektuālo īpašumu (**radošās industrijas**)”;

7) katram plānošanas reģionam jānosaka savas prioritārās nozares. Viens no ekspertu pieminētajiem viedokļiem bija tāds, ka Latvijā kopumā nav iespējams noteikt prioritārās nozares, jo katrā reģionā ir atšķirīga tautsaimniecības struktūra. Tādējādi, katrā plānošanas reģionā ir „savas” perspektīvās nozares;

8) kopumā diezgan populārs ir viedoklis, ka valstij nav jādefinē prioritārās nozares. EM līdzšinējā politika ir tāda, ka svarīgāk ir orientēties uz augstas pievienotas vērtības produktu (t.sk. pakalpojumu) ražošanu katras konkrētas nozares ietvaros, nevis noteikt par prioritārām konkrētas tautsaimniecības nozares. Viedoklis tiek pamatots, ņemot vērā apstākli, ka, orientējoties tikai uz augsto tehnoloģiju nozarēm (kas veido tikai ap 4-6% no patreizējās pievienotās vērtības), pat ļoti strauja šo nozaru izaugsme nespēs aizstāt tradicionālās nozares - kokapstrādi, metālapstrādi, pārtikas rūpniecību u.c. 2007.gadā EM pasūtītais pētījums un tā ietvaros veiktā apstrādes rūpniecības asociāciju pārstāvju aptauja liecina, ka dominē princips „lai visiem būtu labi” – t.i., turpmākajā politikā būtiski ir ievērot vienlīdzības principus un neizvirzīt par prioritārām konkrētas nozares (Baltijas Konsultācijas, 2007);

9) cits variants. Bez augstāk norādītajiem atbilžu variantiem tika minēti arī citi viedokļi. Piemēram, prioritārās nozares un virzieni ar MK rīkojumu ir noteikti zinātnes jomā (MK, 2006b).

Saskaņā ar 2006.gada 6.jūnija MK rīkojumu Nr.412 „Par prioritārajiem zinātnes virzieniem fundamentālo un lietišķo pētījumu finansēšanai 2006.-2009.gadā” apstiprināti šādi deviņi prioritārie zinātnes virzieni fundamentālo un lietišķo pētījumu finansēšanai 2006.-2009.gadā:

- agrobiotehnoloģijā - inovatīvas, videi draudzīgas pārtikas produktu ieguves tehnoloģijas;
- biomedicīnā un farmācijā - gēnu tehnoloģijas un jaunu bioloģiski aktīvu vielu sintēzes tehnoloģijas;
- enerģētikā - videi draudzīgi atjaunojamās enerģijas veidi, enerģijas piegādes drošība un enerģijas efektīva izmantošana.;
- informātikā - droša programmatūra, integrētas informācijas un komunikācijas sistēmas un tīkli, elektroniskās tehnoloģijas;
- letonikā - pētījumi par vēsturi, valodu un kultūru;
- materiālzinātnē - nanotehnoloģijas funkcionālo materiālu iegūšanai, jaunas paaudzes kompozītmateriāli;
- meža zinātnē - ilgtspēja, jauni produkti un tehnoloģijas;
- medicīnas zinātnē - lietišķo zinātņu tehnoloģijās bāzēta klīniskās medicīnas attīstība;
- vides zinātnē - klimata maiņas reģionālā ietekme uz ūdeņu ekosistēmām un adaptācija, Baltijas jūras un iekšējo ūdeņu vides ilgtspējīga apsaimniekošana un aizsardzība.

Kopumā var secināt, ka valstī dominē izvairīšanās no prioritāro nozaru definēšanas vai arī šajā jautājumā netiek ievērota nekāda saikne starp dažādu nozaru ministriju gatavotajiem dokumentiem. Pat tādos stratēģiski svarīgos dokumentos, kā NAP ir norādīts, ka jānosaka prioritārās nozares, tomēr tas netiek pilnvērtīgi izdarīts. Rezultātā, dažādu valsts institūciju politikā nozaru prioritātes ir ļoti atšķirīgas un daudzveidīgas, vai arī to nav vispār.

- **Izvēlētās perspektīvās nozares šo rekomendāciju ietvaros**

Ņemot vērā, ka valstī nepastāv vienota sistēma, kurā būtu definētas prioritārās vai perspektīvās nozares, turpmākajās rekomendāciju sadaļās kā perspektīvās nozares tiks apzīmētas:

- **mašīnbūves un metālapstrādes nozare;**
- **elektronikas un elektrotehnikas nozare;**
- **informāciju tehnoloģiju un telekomunikāciju nozare.**

Šāds risinājums piedāvāts, jo EQUAL projekta “Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” ietvaros kā partnerorganizācijas ir iesaistītas šo trīs nozaru asociācijas, tādējādi, ir pieejami padziļināti dati un viedoklis par attiecīgo nozaru situāciju un problēmām. Bez tam, tās kā apakšsektori iekļaujas prioritāro nozaru sarakstā gandrīz pēc visiem nosauktajiem atbilžu variantiem:

- tās ietilpst dabaszinātņu, inženierzinātņu un tehnoloģiju nozaru grupā;
- atbilstoši darba tirgus ilgtermiņa prognozēšanas rezultātiem – nemainot esošo politiku, tajās gaidāms visnozīmīgākais darbaspēka iztrūkums;
- tās ietilpst nozaru ar augstāku pievienoto vērtību grupā (transports, glabāšana un sakari, apstrādes rūpniecība);
- atbilstoši VSID - informācijas un komunikāciju pakalpojumi ir nosaukti VSID pie perspektīvajām nozarēm.

Bez tam, saskaņā ar Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas klasifikāciju tās (izņemot metālapstrādi) ir augsto tehnoloģiju nozares.

2.2. Sadarbības dalībnieku raksturojums

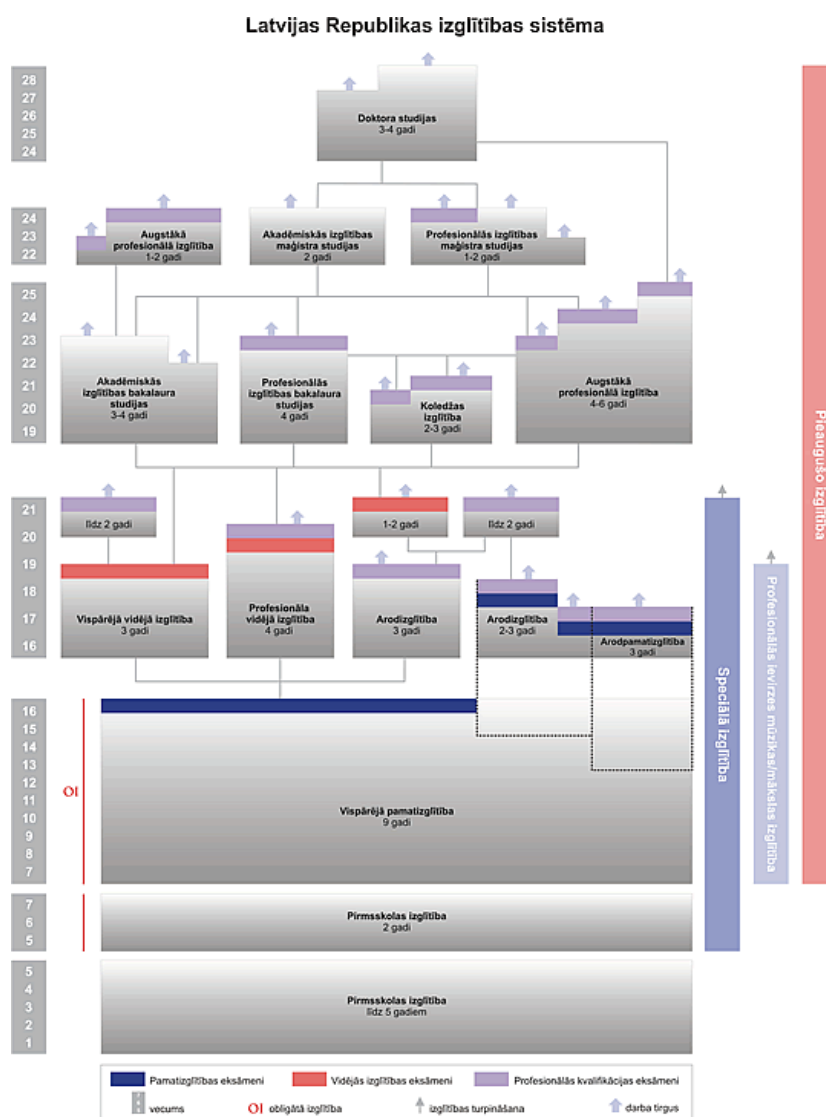
2.2.1. Latvijas izglītības iestādes

Abilstoši LR Izglītības likumam ir noteiktas šādas izglītības pakāpes (LR Saeima, 1998):

- 1) pirmsskolas izglītība;
- 2) pamatizglītība;
- 3) vidējā izglītība;
- 4) augstākā izglītība.

Izglītojamajam ir tiesības iegūt izglītību katrā nākamajā pakāpē, secīgi pārejot no vienas izglītības pakāpes uz otru.

LR izglītības sistēma ir attēlota 2.attēlā (IZM mājas lapa, 2007).



2. attēls. LR izglītības sistēma

Pēdējo trīs gadu dati par personu skaitu, kas mācījās izglības iestādēs, uzrāda šādas tendences:

- nozīmīgi samazinās skolnieku skaits vispārizglītojošās skolās un profesionālajās izglītības iestādēs, kas saistīts ar demogrāfisko situāciju valstī;

- studējošo skaits augstākajās mācību iestādēs joprojām ir augsts. Tomēr nākošajos gados tas varētu samazināties, jo samazināsies absolventu skaits vidējā izglītības pakāpē, kas var pretendēt uz studijām augstākajās mācību iestādēs un koledžās;

- palielinās personu skaits, kas apmeklē pirmsskolas izglītības iestādes, ko var izskaidrot ar pirmsskolas izglītības iestāžu skaita pieaugumu, kas var uzņemt bērnus.

Statistiskie dati attēloti 1.tabulā (CSP mājas lapa, 2007).

1. tabula

Personu skaits, kuras mācījās dažādās mācību iestādēs

	Pavisam mācījās	Pirmsskolas izglītības iestādēs (1.septembrī)	Vispārizglītojošajās skolās	Profesionālajās izglītības iestādēs	Augstākajās mācību iestādēs un koledžās
2004/05	563994	73004	315633	44651	130706
2005/06	547346	74968	298516	42737	131125
2006/07	527086	77278	279872	40439	129497

Var secināt, ka demogrāfiskās situācijas dēļ darba tirgū nākošajos gados ienāks arvien mazāk speciālistu. Līdz ar to, strauji pieaugs konkurence starp darba devējiem, lai piesaistītu nepieciešamās kvalifikācijas jaunus darbiniekus.

Latvijas izglītības sistēmā darbojošos izglītības iestāžu skaits attēlots 2.tabulā (CSP datu bāze, 2007).

2. tabula

Izglītības iestāžu skaits Latvijā (mācību gada sākumā)

Izglītības iestāžu veids	2003	2004	2005	2006
Pirmsskolas izglītības iestādes	550	551	553	557
Vispārizglītojošās skolas	1 044	1 026	1 017	1 008
t.sk. vidusskolas	383	383	378	383
Profesionālās izglītības iestādes	111	103	96	92
Augstskolas un koledžas	49	56	57	60

Statistiskie dati uzrāda šādas tendences:

- nedaudz pieaug pirmsskolas izglītības iestāžu skaits;

- būtiski samazinās vispārizglītojošo skolu un profesionālās izglītības iestāžu skaits, kas saistīts ar izglītības politiku, kas vērsta uz to skolu slēgšanu, kurās nav pietiekams skolnieku skaits un mācību kvalitāte;

- pēdējos gados strauji pieaug augstskolu un koledžu skaits, pārsvarā saistībā ar jaunu privāto augstāko mācību iestāžu atvēršanu.

Dati liecina, ka, pieaugot augstskolu un koledžu skaitam, pieaug arī konkurence starp iestādēm un to piedāvātajām mācību disciplīnām, lai piesaistītu potenciālos studentus.

2.2.2. Karjeras attīstības atbalsta iestādes

Karjeras attīstības atbalsta sistēma ir pasākumu kopums, kas dod iespēju indivīdam jebkurā dzīves posmā visa mūža garumā identificēt savas intereses, spējas, prasmes, pieredzi, lai pieņemtu apzinātus lēmumus par izglītības un/vai profesijas izvēli un lai organizētu un vadītu savu individuālo dzīves ceļu mācību, darba un citās jomās, kurās šīs spējas un pieredze tiek apgūtas un/vai pielietotas (MK, 2006a).

Karjeras attīstības atbalsta sistēmu veido trīs galvenie pamatelementi (MK, 2006a) – skatīt 3. tabulu.

3. tabula

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pamatelementi

Sistēmas pamatelements	Skaidrojums
Informācija karjeras attīstības atbalstam	Informācijas resursu nodrošināšana un informācijas sniegšana par izglītības iespējām un nosacījumiem, profesiju saturu un pieprasījumu darba tirgū, saimnieciskās darbības attīstības perspektīvām, apkopojot, izstrādājot un nodrošinot pieejamību ikvienam jebkurā vietā un laikā tieši (klātienē) vai pastarpināti (telefoniski, internetā).
Karjeras izglītība	Plānots pasākumu, kursu un programmu nodrošinājums izglītības iestādēs, lai mācītu un palīdzētu izglītojamajiem apgūt un attīstīt prasmes savu interešu, spēju un iespēju samērošanā, savu karjeras mērķu izvirzīšanā un karjeras vadīšanā un sniegtu zināšanas un izpratni par darba pasauli, tās saikni ar izglītību, par karjeras plānošanu un attīstīšanu visa mūža garumā.
Karjeras konsultēšana	Palīdzība cilvēkam, lai veicinātu sevis izzināšanu, savas profesionālās ievirzes apzināšanu, padziļinātu izpratni par izglītību un iespējām darba tirgū un atklātu to profesionālo virzienu, kas vislabāk atbilst cilvēka personībai, viņa vērtībām un mērķiem. Šis process sekmē apzinātu un patstāvīgu karjeras lēmumu pieņemšanu. Karjeras konsultēšana var ietvert palīdzību karjeras plānošanā, profesionālās piemērotības noteikšanu, darba izmēģinājumus, darba meklēšanas un darbā noturēšanās prasmju apguvi.

Šo rekomendāciju izstrādes laikā karjeras attīstības atbalsta sistēma LR ir pārejas jeb pilnveidošanas periodā. Tādēļ sniegts īss ieskats gan par sistēmu, kas darbojās līdz 2007.gadam, gan šobrīd ieviešamo sistēmu, kas plānota saskaņā ar MK 2006.gada 29.marta rīkojumu Nr.214 apstiprināto koncepciju „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana” (MK, 2006a).

Sistēma līdz 2007.gadam

Par karjeras attīstības atbalsta sistēmas attīstību politiskā līmenī atbildību dalīja LM un IZM. Sistēmas galvenās komponentes ir attēlotas 4.tabulā.

Karjeras attīstības atbalsta sistēma Latvijā līdz 2007.gadam

Institūcija	Institūcijas loma karjeras attīstības atbalsta sistēmā
LM	Karjeras attīstības atbalsta sistēmā LM iesaistās preventīvās bezdarba samazināšanas un aktīvās nodarbinātības veicināšanas politikas ietvaros, tās praktisko realizēšanu deleģējot PKIVA, NVA un Sociālās integrācijas centram (SIC).
PKIVA	PKIVA ir līdzšinējās karjeras attīstības atbalsta sistēmas centrālais elements. Atbalsts karjeras attīstībai ir PKIVA pamatfunkcija, tā sniedz grupu un individuālās konsultācijas par karjeras izvēli un plānošanu, profesionālās piemērotības noteikšanu, kā arī par darba meklēšanas un darbā noturēšanās jautājumiem gan jauniešiem, gan pieaugušajiem, nodarbinātos ieskaitot, īpaši iedzīvotājiem ar paaugstinātu sociālās atstumtības risku; daļēji nodrošina lēmuma pieņemšanai nepieciešamo informāciju, kā arī sadarbībā ar NVA veic bezdarbnieku apmācību spēju psiholoģisko novērtēšanu. Pakalpojumi tiek sniegti PKIVA struktūrvienībās – reģionālajos informācijas – konsultāciju centros un rajonu konsultāciju kabinetos (2006.gadā – 27), kā arī izbraukuma konsultāciju veidā izglītības iestādēs, NVA filiālēs u.c.
NVA	NVA realizē bezdarba samazināšanas politiku valstī, organizējot un īstenojot aktīvos nodarbinātības pasākumus. Tiek organizētas dažādas aktivitātes bezdarbniekiem un darba meklētājiem, lai sekmētu pašiniciatīvu, orientēšanos un pielāgošanos darba tirgus prasībām. Darba meklētājiem un bezdarbniekiem tiek īstenoti informēšanas, konsultēšanas, motivēšanas, atlases un testēšanas pasākumi, nosakot bezdarbnieku piemērotību programmas apguvei grupās vai individuāli. NVA izdod poligrāfiskus izdevumus bezdarbnieku un darba meklētāju informēšanai par darba tirgū īstermiņa pieprasītajām profesijām un konkrētajām darba vietām, sadarbību ar darba devējiem, darba audzinātājiem darba vietās.
SIC	SIC papildus invalīdu sociālajai un profesionālajai rehabilitācijai, pirms izglītības programmu apguves uzsākšanas invalīdiem piedāvā profesionālās piemērotības noteikšanu, izmantojot arī darba izmēģinājumus, īpašu uzmanību pievēršot indivīda veselības stāvoklim.
IZM	IZM ir atbildīga par valsts izglītības politikas izstrādi un ieviešanu, kā arī koordinē karjeras izglītības īstenošanu visā izglītības sektorā. IZM nodrošina informācijas izplatīšanu par izglītības sistēmu kopumā un izglītības iespējām gan Latvijā, gan ārzemēs; aprakstot izglītības saturu, koordinējot mūsdienu prasībām atbilstošu mācību līdzekļu un metodisko līdzekļu izstrādi, arī karjeras izglītībai, nodrošina tālākizglītības sistēmas attīstību un izglītības iestādēs strādājošo (piemēram, klases audzinātāju, citu pedagogu u.c.) regulāru profesionālo pilnveidi, veicinot pētniecisko darbu saistībā ar karjeras izglītības attīstību.
Profesionālās izglītības attīstības aģentūra (PIAA)	PIAA karjeras attīstības atbalsta sistēmas ietvaros īsteno IZM politiku karjeras izglītības īstenošanā izglītības jomā. Profesionālās orientācijas informācijas daļa apkopo un izplata informāciju par izglītības iespējām Latvijā un ES valstīs visām iedzīvotāju grupām, nodrošina metodisko un informatīvo atbalstu karjeras izglītības īstenošanā iesaistītajiem darbiniekiem, organizē un vada seminārus par mūsdienīgām informēšanas/ karjeras izglītības/karjeras konsultēšanas metodēm un materiāliem klašu

audzinātājiem un citiem karjeras izglītības īstenošanā iesaistītajiem pedagoģiskajiem darbiniekiem, organizē, vada un/vai piedalās citu rīkotajos informatīvajos pasākumos par Eiropas Komisijas (EK) politiku karjeras attīstības jautājumos, par izglītības iespējām Latvijā un ES valstīs, izstrādā un publicē drukātā un e-formā informatīvos un metodiskos materiālus, nodrošina informācijas apmaiņu starp karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzējiem 32 Eiropas valstīs caur EK atbalstīto *Euroguidance* tīklu, nodrošina informāciju Eiropas valstīs par izglītības iespējām Latvijā EK portālā [Ploteus](#).

Saskaņā ar koncepciju „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana”, tika identificētas šādas **problēmas** esošajā sistēmā (MK, 2006a) - sistēmā šobrīd darbojas vairākas iesaistītās institūcijas, bet to funkciju sadalījums nenosdz visu nepieciešamo sekmīgai darbībai un nepilnīgā sadarbība uzskatāma par galveno cēloni sistēmas darbībā vērojamajām nepilnībām, tai skaitā novērojama:

- nepietiekama starpinstitucionālā sadarbība un veikto aktivitāšu koordinācija;
- nepietiekama informācija par darba tirgu un tā attīstības perspektīvām;
- profesiju saraksti un apraksti ir pieejami nepilnīgi;
- par izglītības iespējām pieejamā informācija nav pilnīga;
- Latvijā nenotiek augstākās izglītības programmas karjeras konsultantu sagatavošana;
- nepietiekama karjeras izglītības īstenošana;
- līdz šim pietiekoši praktiski nav risināts jautājums par karjeras izglītības nodrošinājumu izglītības iestādēs;
- sadarbība ar darba devējiem šajā jomā šobrīd vērtējama kā minimāla.

Ieviešamā sistēma

Ieviešamā sistēma balstās uz koncepciju „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana” (MK, 2006a). Tā nosaka, ka:

- IZM tiek noteikta par atbildīgo institūciju karjeras attīstības atbalsta sistēmā iesaistīto institūciju sadarbības veicināšanā un karjeras izglītības attīstībā. Izglītības sektorā nepieciešams attīstīt karjeras izglītību, kas līdz šim bijusi fragmentāra. Ar ESF atbalstu līdz 2007.gada 1.septembrim tiks ielikti pamati karjeras izglītības attīstībai pamata un vidējās izglītības iestādēs. Augstākās izglītības iestādēs šis pakalpojums šobrīd attīstās pēc brīvprātības principa, tāpēc nākotnē normatīvajos aktos nepieciešams definēt studentu tiesības uz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem un augstākās izglītības iestādes pienākumus tos nodrošināt;

- EM tiek noteikta par atbildīgo institūciju, kas sagatavo nepieciešamo informāciju efektīvai karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbībai - nodrošinot darba tirgus vidēja un ilgtermiņa attīstības prognozēšanu par tautsaimniecības nozaru un profesiju grupām, lai sekmīgi varētu veikt sabiedrības informēšanas pasākumus, kas sekmētu pārdomātu un adekvātu lēmumu pieņemšanu par karjeras attīstību;

- ņemot vērā paredzamo karjeras izglītības pakalpojumu attīstību izglītības sektorā pēc 2007.gada 1.septembra un no tā izrietošu iespējamu PKIVA uz izglītības iestāžu audzēkņiem mērķēto pakalpojumu apjomu samazinājumu, kā arī lai attīstītu uz klientu orientētas pieejas pakalpojumus, PKIVA jāpievieno NVA.

Ieviešot jauno sistēmu, līdz 2007.gada vidum bija veikti šādi pasākumi:

- 2007.gada 24.aprīlī pieņemti MK noteikumi Nr.278 “Valsts izglītības attīstības aģentūras nolikums”. Pieņemtie noteikumi paredz mainīt aģentūras nosaukumu no „Profesionālās izglītības attīstības aģentūra” uz „Valsts izglītības attīstības aģentūra” sakarā ar tās funkciju paplašināšanos. Noteikts, ka viena no Valsts izglītības attīstības aģentūras (VIAA) funkcijām ir nodrošināt karjeras attīstības atbalsta sistēmā iesaistīto institūciju

sadarbības veicināšanu. VIAA jaunais uzdevums ir koordinēt karjeras attīstības atbalsta sistēmas ieviešanu starp izglītības un darba sektoriem un nodrošināt sistēmā iesaistīto institūciju sadarbības attīstību;

- VIAA ietvaros izveidots Karjeras atbalsta departaments, kura funkcijas ir:
 - o karjeras atbalsta sistēmas koordinēšana;
 - o informācijas par karjeras atbalsta politiku un metodēm Eiropā un pasaulē apkopošana un izplatīšana;
 - o *Euroguidance* tīkla darbības nodrošināšana Latvijā;
 - o mobilitātes veicināšana izglītības ieguves nolūkā;
 - o informācijas aktualizēšana EK portālā *Ploteus* par izglītības iespējām Latvijā;

- izsniegtas licences profesionālās augstākās izglītības programmas "Karjeras konsultants" profesionālā maģistra grāda izglītības zinātnē un karjeras konsultanta kvalifikācijas iegūšanai (pilna un nepilna laika studijas) piecās Latvijas augstskolās: DU, LLU, Liepājas Pedagoģijas akadēmijā, Rēzeknes augstskolā un Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības augstskolā. Studiju programma "Karjeras konsultants" tiks uzsākta 2007.gada rudenī (VIAA mājas lapa, 2007);

- 2007.gada sākumā izstrādāti metodiskie materiāli „Karjeras izglītība profesionālās vidējās izglītības iestādēs”, „Karjeras izglītība 7.-9.klasei” un „Karjeras izglītība 10.-12.klasei”, kas plānoti kā mācību palīg līdzekļi izglītības iestādēm, lai palīdzētu skolotājiem, grupu audzinātājiem un konsultantiem pēc iespējas veiksmīgāk īstenot karjeras izglītību mācību iestādēs, lai jaunieši saņemtu mērķtiecīgi strukturētu informāciju par darba pasauli un savas karjeras attīstības iespējām (VIAA mājas lapa, 2007);

- 2007.gada 17.jūlijā pieņemts MK rīkojums Nr.436 „Par Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras reorganizāciju”, kas nosaka, ka ar 2007.gada 1.septembri tiek reorganizēta PKIVA, pievienojot to NVA. NVA ir PKIVA funkciju, tiesību un saistību pārņēmēja. Abas institūcijas, izmantojot dažādas metodes, šobrīd konsultē bezdarbniekus un darba meklētājus profesionālās piemērotības jautājumos, piemērotas profesijas un pārkvalifikācijas izvēlē. Tādējādi, apvienojot abas institūcijas, minētos pakalpojumus interesenti varēs saņemt vienā institūcijā. Tāpat jāņem vērā, ka sākot ar 2007.gada 1.septembri pamata un vidējās izglītības iestādēs paredzēts ieviest karjeras izglītību, līdz ar to jaunieši par piemērotas profesijas izvēli jau varēs konsultēties skolās. Tā rezultātā varētu būtiski samazināties PKIVA jauniešiem sniegtie pakalpojumi (E-vēstnesis, 2007);

- 2006.gada 31.oktobrī MK grozīja EM nolikumu, paredzot, ka, sākot ar 2007.gada 1.jūliju, ministrija būs atbildīga par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēšanas procesa koordinēšanu valstī. Šīs funkcijas veikšanai ministrijā izveidota jauna nodaļa un EM darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēšanai nozīmēts Latvijas Statistikas institūts;

- 2007.gada 5.jūnijā ar MK noteikumiem Nr.374 ir apstiprināti grozījumi MK 2004.gada 9.novembra noteikumos Nr.912 “Valsts aģentūras “Latvijas Statistikas institūts” nolikums”. Ar šiem grozījumiem tiek mainīts aģentūras nosaukums no “Latvijas Statistikas institūts” uz “Latvijas Statistikas un darba tirgus prognozēšanas institūts”, nosakot, ka institūts ir izveidots, lai īstenotu zinātniskus pētījumus statistikas jomā un veiktu konjunktūras pētījumus, kā arī analizētu un prognozētu darba tirgus attīstības tendences.

Tādējādi, var secināt, ka, ieviešot jauno karjeras attīstības atbalsta sistēmu, tajā būs iesaistītas šādas iestādes:

- IZM, LM un EM;
- VIAA;
- izglītības iestādes;
- NVA;
- SIC;
- Latvijas Statistikas un darba tirgus prognozēšanas institūts.

2.2.3. Nozaru uzņēmumu asociācijas

Atbilstoši SIA „Lursoft” publicētajai statistikai Latvijā 2007.gada vidū bija 11 224 sabiedriskas organizācijas, no kurām 7 478 bija biedrības un 529 nodibinājumi (SIA „Lursoft” mājas lapa, 2007). Apskatot šo organizāciju dibinātājus, redzams, ka lielākā daļa no tiem ir fiziskas personas (159 698), kamēr uzņēmēj sabiedrības, kas ir iesaistījušās sabiedriskajās organizācijās, ir tikai 4 366 jeb 2,8% no kopējā Latvijas uzņēmēj sabiedrību skaita (153 986). Tas liecina par Latvijas uzņēmumu samērā mazo aktivitāti un piesardzību attiecībā uz dalību nozaru asociācijās. Iespēju paust savu viedokli, pateicoties dalībai asociācijās, aktīvāk izmanto lielie uzņēmumi.

Latvijā zināmākās un ietekmīgākās asociācija, kas apvieno dažādu nozaru uzņēmumus, ir attēlotas 5.tabulā.

5. tabula

Nozīmīgākās asociācijas Latvijā, kas apvieno dažādu nozaru uzņēmumus

Asociācija	Raksturojums
LDDK	LDDK ir lielākā organizācija, kas pārstāv darba devēju intereses Latvijā. LDDK ir sociāli - ekonomisko sarunu partneris Saeimai, MK un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai (LBAS). LDDK pārstāv 26 Latvijas tautsaimniecībā ievērojamas nozaru un reģionālās asociācijas un federācijas, kā arī atsevišķus uzņēmumus, kuros strādā vairāk nekā 50 darbinieki. Kopumā LDDK biedri Latvijā nodarbina 25% darba ņēmēju (LDDK māja lapa, 2007).
Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera	Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera ir nevalstiska, politiski neitrāla, brīvprātīga visu Latvijas teritoriju aptveroša dažādu nozaru Latvijas uzņēmumu apvienība, kura, balstoties uz tirdzniecības un rūpniecības kameru darbības pasaules praksi, veido uzņēmējdarbībai labvēlīgu vidi, apzinot un aizstāvot Latvijas uzņēmumu saimnieciskās intereses un sniedzot uzņēmējdarbību veicinošus pakalpojumus (Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras mājas lapa, 2007).

Nozīmīgākās asociācijas perspektīvajās nozarēs (mašīnbūves un metālapstrādes, elektronikas un elektrotehnikas, informāciju tehnoloģiju un telekomunikāciju nozarēs) attēlotas 6.tabulā.

6. tabula

Nozīmīgākās asociācijas perspektīvajās nozarēs Latvijā

Asociācija	Raksturojums
LIKTA	LIKTA ir organizācija, kas apvieno nozīmīgu daļu lielāko Latvijas programmatūras un telekomunikāciju kompāniju, mācību iestādes un ar nozari saistītās valsts iestādes un aģentūras, aptverot visu Latvijas informāciju tehnoloģiju un telekomunikāciju nozari – elektroniku, datoru aparāturu un programmatūru, telekomunikācijas un pakalpojumu sniedzējus (LIKTA mājas lapa, 2007). Pašlaik LIKTA apvieno vairāk nekā 150 individuālos biedrus un vairāk nekā 70 organizācijas.

Latvijas Interneta Asociācija	<p>Latvijas Interneta Asociācija dibināta 2000.gada jūlijā. Tā ir organizācija, kas apvieno Latvijas uzņēmējus, kas darbojas dažādo Interneta pakalpojumu sfērā un ir ieinteresēti Interneta vides attīstībā Latvijā.</p> <p>Asociācija apvieno vairāk kā 35 Interneta pakalpojumu sniedzējus, <i>Web</i> dizaina un portālu uzņēmumus, programmnodrošinājuma izstrādes uzņēmumus, e-komercijas uzņēmumus, konsultāciju firmas, aparatūras un datortehnikas izplatītājus un masu mēdijus, kas savu darbību saista ar Interneta vidi (Latvijas Interneta Asociācijas mājas lapa, 2007).</p>
Latvijas Datortehnoloģiju asociācija	<p>Latvijas Datortehnoloģiju asociācijas darbība tiek vērsta uz katra asociācijas biedra uzņēmējdarbības atbalstīšanu, kā arī nozares uzņēmumu konkurētspējas palielināšanu, piedaloties vairāku likumprojektu izstrādē, kā arī regulāri tiekoties ar valsts pārvaldes un likumdevēju pārstāvjiem, iesniedzot savus priekšlikumus.</p> <p>Latvijas Datortehnoloģiju asociācija cenšas radīt vidi, kurā visiem būtu vienlīdzīgas iespējas, organizēt saiti starp uzņēmējiem un valsts pārvaldes struktūrām (Latvijas Datortehnoloģiju asociācijas mājas lapa, 2007).</p> <p>Asociācija apvieno ap 20 biedrus – datoru un datortehnoloģiju ražotājus.</p>
LETERA	<p>LETERA ir brīvprātīga un neatkarīga uzņēmumu apvienība. LETERA ir apvienojušies uzņēmumi, pētniecības un izglītības iestādes, kas ir reģistrēti un darbojas Latvijā un kuru darbība saistīta ar elektronikas un elektrotehnikas, informācijas tehnoloģijas un telekomunikācijas nozari, lai kopīgi noteiktu un aizstāvētu savas intereses, kā arī sekmētu Latvijas elektronikas un elektrotehnikas nozares nostiprināšanu, attīstību un popularizēšanu. Asociācijā ir vairāk kā 40 biedri (LETERA mājas lapa, 2007).</p>
MASOC	<p>MASOC ir brīvprātīga organizācija, kas dibināta kā nozares informatīvi - konsultatīvais centrs, kas pašlaik apvieno 140 mašīnbūves un metālapstrādes rūpniecības uzņēmumus, lai veicinātu nozares attīstību, sekmētu savstarpējo sadarbību un nozares speciālistu profesionālo izaugsmi. Asociācijas biedri saražo vairāk kā 75% no nozares kopprodukta (MASOC mājas lapa, 2007).</p>

Turpmākajās rekomendāciju sadaļās ar terminu „nozaru asociācijas” pārsvarā tiks norādītas LIKTA, Latvijas Interneta Asociācija, Latvijas Datortehnoloģiju asociācija, LETERA un MASOC.

Jāatzīmē, ka mazie uzņēmumi, kas darbojas perspektīvajās nozarēs, uz dalību asociācijās pretendē neaktīvi. Tā piemēram, LIKTA, Latvijas Interneta Asociācijā, Latvijas Datortehnoloģiju asociācijā un LETERA kopā ir ap 165 biedri - organizācijas. Savukārt, saskaņā ar SIA „Lursoft” statistiku, Latvijā šobrīd ir 7904 aktīvi (nelikvidēti) uzņēmumi informācijas tehnoloģiju, telekomunikāciju un elektronikas sektorā (elektronikas, datoraparātūru un programmatūru, telekomunikācijas un pakalpojumu sniedzēji) (SIA „Lursoft” mājas lapa, 2007).

2.3. Identificētās problēmas

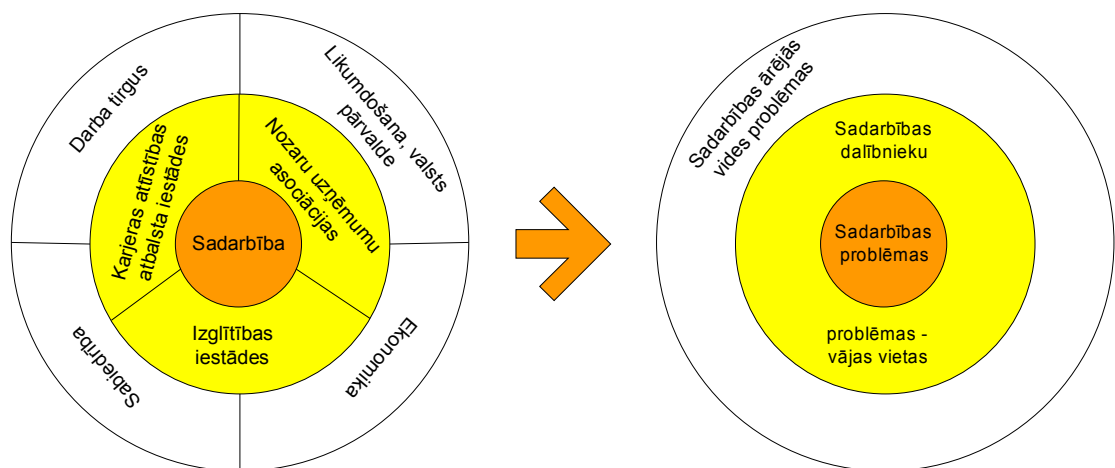
Sadarbībā ar ekspertu darba grupu no projekta “Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” partnerorganizācijām, tika apzinātas un identificētas problēmas, ar kurām saskaras izglītības iestādes, karjeras attīstības atbalsta iestādes un nozaru uzņēmumu asociācijas, veicot darba ņēmēju piesaistīšanas aktivitātes perspektīvajās nozarēs.

Identificētās problēmas tika sagrupētas trīs lielākos blokos (skatīt 3.attēlu):

- sadarbības ārējās vides problēmas, ar kurām saskaras sadarbības dalībnieki, un kuras ir saistītas ar darba tirgus un ekonomikas situāciju Latvijā, sabiedrības viedokli, demogrāfisko situāciju, kā arī valsts pārvaldes sistēmu (t.sk. regulējošie likumdošanas akti, stratēģiskie plānošanas dokumenti);

- sadarbības dalībnieku problēmas jeb vājās vietas, kuras ierobežo to kapacitāti un iespējas sadarboties;

- ar sadarbības organizēšanas un īstenošanas jautājumiem tieši saistītas sadarbības problēmas.



3. attēls. Identificēto problēmu grupēšanas modelis

Risinājumu piedāvāšana sadarbības problēmām ir šo rekomendāciju svarīgākais uzdevums. Tomēr sadarbības pilnveidošana darba ņēmēju piesaistīšanai perspektīvajās nozarēs nav iespējama bez plašāka problēmas skatījuma, tādēļ aplūkoti arī ārējās vides un iesaistīto institūciju trūkumi.

2.3.1. Sadarbības ārējās vides problēmas

- **Darbaspēka trūkums perspektīvajās nozarēs**

Viena no svarīgākajām problēmām potenciālo darba ņēmēju piesaistīšanā perspektīvajās nozarēs ir darbaspēka izteiktāks trūkums salīdzinājumā ar citiem tautsaimniecības sektoriem.

Dažādi Latvijas darba tirgus pētījumi uzrāda ievērojamu neatbilstību starp darba tirgus piedāvājumu un pieprasījumu inženiertehnisko nozaru profesijās. Piemēram, mašīnbūves un metālapstrādes nozarē veiktais pētījums parādīja, ka darbaspēka trūkums nozarē atbilstoši pētījumā dotajam darba tirgus modelim jau 2005.gadā bija 4000 strādājošo (Baltkonsults, 2005). Situāciju saglabājot nemainīgu, darbaspēka deficīts visos turpmākajos gados pieaugs. Elektronikas un elektrotehnikas nozares uzņēmumu ikgadējais papildus pieprasījums pēc elektronikas inženieriem, tehniķiem un meistariem vidēji 3 reizes pārsniedz

izglītības iestādēs sagatavoto jauno speciālistu skaitu gadā (Investīciju ideju centrs, 2005). Savukārt, informācijas tehnoloģiju un komunikācijas nozarē Latvijā trūkst līdz 8000 speciālistu, kas būtu nepieciešami valsts institūcijās, pašvaldībās, privātajos uzņēmumos, skolās, slimnīcās un citās iestādēs (DEAC mājas lapa, 2007).

Arī pētījuma „Darba tirgus pieprasījuma ilgtermiņa prognozēšanas sistēmas izpēte un pilnveidošanas iespēju analīze” rezultāti liecina, ka, nemainot esošo studiju vietu sadalījumu, mašīnbūve un metālapstrāde, elektronika un elektrotehnika, kā arī informācijas tehnoloģijas un komunikācijas būs starp sektoriem (ietilpst pie apstrādes rūpniecības, transporta, glabāšanas un sakariem), kas visvairāk ilgtermiņā izjutīs darbaspēka iztrūkumu (Latvijas Universitāte, 2007).

- **Nepietiekams studējošo skaits inženierzinātnēs un informāciju tehnoloģijās**

Kvalificēta darbaspēka lielākoties trūkst tādēļ, ka šie speciālisti valstī nav sagatavoti pietiekamā skaitā. Studējošo sadalījums pa studiju tematiskajām grupām neatbilst tautsaimniecības vajadzībām un darba tirgus izmaiņām - studējošo skaits ir nepietiekošs dabaszinātnēs, matemātikā, inženierzinātnēs un tehnoloģijās (Latvijā - 15% no kopējā studējošo skaita, ES - 26%) (MK, 2006f).

Lai palielinātu nozaru produktivitāti, konkurētspēju un nodrošinātu uzņēmumu pieaugošās vajadzības pēc kvalificētiem speciālistiem, Latvijā nepieciešams apmācīt vairāk inženieru, konstruktoru, pētnieku, ražošanas speciālistu un programmētāju. Pašreizējais studentu skaits ir par mazu, lai nodrošinātu stabilu perspektīvo nozaru attīstību.

- **Darbaspēka aizplūšana uz ārvalstīm**

Līdz ar Latvijas iestāšanos ES, darbaspēka trūkuma problēmu „papildina” strauja speciālistu aizplūšana uz ārvalstīm. Ir samērā liels skaits iedzīvotāju, kuri dodas strādāt uz ārzemēm. Perspektīvajām nozarēm īpaši būtisks drauds ir augsti kvalificēto zinātņietilpīgo nozaru jauno speciālistu aizplūšana no valsts.

- **Jauno speciālistu kvalifikācijas neatbilstība darba tirgus prasībām**

Būtisks šķērslis darbaspēka piesaistē ir jauno speciālistu vājā teorētiskā un praktiskā sagatavotība. Inženiertehniskajās nozarēs īpaši svarīga ir vidējās profesionālās un augstākās izglītības kvalitāte. Diemžēl joprojām šo iestāžu izglītības saturs, iestāžu materiāltehniskā bāze un mācību aprīkojums būtiski atpaliek no darba tirgus prasībām.

Izglītības iestāžu beidzējiem ir zems praktisko prasmju un iemaņu līmenis, jo bieži mācību klases nav aprīkotas ar jaunāko tehnoloģiju.

- **Augsto tehnoloģiju mazā loma tautsaimniecības struktūrā**

Latvijas rūpniecības struktūrā dominē tradicionālās nozares. Līdz šim pārāk maza loma rūpniecībā ir nozarēm ar augstu pievienoto vērtību, tādām kā elektroniskajai rūpniecībai, informācijas tehnoloģiju apakšnozarēm u.c. Dominē lēta darbaspēka un dabas resursu izmantošanas nozares, līdz ar to rūpniecībā kopumā ir salīdzinoši zems pievienotās vērtības līmenis. Kaut arī situācija pēdējos gados uzlabojas, Latvijā pagaidām ir maz rūpniecības uzņēmumu, kas balstās uz mūsdienīgu, progresīvu tehnoloģiju izmantošanu.

Augsto tehnoloģiju nozares veido tikai 4-6% no patreizējās pievienotās vērtības, un pat ļoti strauja šo nozaru izaugsme tuvākajos 5-10 gados nespēs aizstāt tradicionālās nozares, tādas kā kokapstrādi, metālapstrādi, pārtikas rūpniecību u.c. (Interviju pārskati, 2007).

- **Jaunieši dod priekšroku studēšanai Rīgā sociālo zinātņu jomā**

Pēc pamatzglītības iegūšanas nav pietiekamas audzēkņu plūsmas uz profesionālās izglītības iestādēm, jo tie, kuri pabeidz vispārējās vidusskolas, tālākajā savas dzīves ceļā parasti neizvēlas ražošanas jomu. Mācībām arodskolās un profesionālajās vidusskolās ir zems

prestīžs. Uz šīm profesionālās izglītības iestādēm iet mācīties skolēni ar zemu pašnovērtējumu – zemu motivāciju. Piemēram, metālapstrādes profesijas nepavisam nav populāras, neskatoties uz to, ka darba tirgū ir liels pieprasījums pēc metinātājiem un atslēdzniekiem.

No reģionālās attīstības viedokļa problēma ir skolēnu un studentu masveida došanās mācīties uz Rīgu, jo ir ļoti maza varbūtība, ka viņi atgriezīsies reģionos.

Joprojām ievērojami lielāks konkurss augstskolās ir studijām sociālajās zinātnēs, nevis dabaszinātnēs, inženierzinātnēs un tehnoloģijās. Tādējādi, spējīgākie kļūst par speciālistiem ekonomikā, jurisprudencē, bet tehniskās nozares zaudē iespēju piesaistīt potenciāli labākos darba ņēmējus. Sabiedrībai trūkst informācijas par perspektīvajām nozarēm un jaunieši nelabprāt izvēlas apgūt dabaszinības un studēt tehnoloģiju studiju programmas, jo tās ir grūtākas, bez tam, vecāki, balstoties uz saviem stereotipiem, neuzskata, ka nozare būtu piemērota viņu bērniem. Sabiedrībā ir maldīgi priekšstati par faktiskajiem darba apstākļiem nozarē (fiziski grūts un netīrs darbs), ko ietekmē arī sabiedrības negatīvā pieredze 90.gadu sākumā, kad rūpniecībā bija krīze.

Jāņem vērā arī apstākļi, ka studiju vietas izmaksas eksakto, dabaszinātņu un inženierzinātņu studiju programmās ir 2-3 reizes augstākas nekā sociālajās vai izglītības zinātnēs. Tā kā Latvijā 77% studējošo studē par saviem finanšu līdzekļiem (par maksu), studējošie izvēlas lētākās studiju programmas.

PKIVA veiktajos pētījumos, sākot no 2005.gada, tomēr parādās vairākas pozitīvas tendences jauniešu attieksmē pret karjeras plānošanu inženiernozārēs. Lai arī starp skolēnu izvēlētajām profesijām inženierzinātnes nav no biežāk minētajām (inženierzinātnes izvēlējušies studēt tikai 4,6% respondentu), tomēr ir sagaidāms, ka tuvākajos gados inženierzinātnes studējošo skaits pieaugs, jo tās ir iekļautas 10 populārāko profesiju jomu sarakstā 12.klašu skolēnu vērtējumā (10.vieta, 6,8% respondentu to min kā jauniešu vidū populāru profesiju).

- **Profesiju segregācija un stereotipi par dzimumu lomu**

Perspektīvajās nozarēs ir izteikta profesiju segregācija. Šī disproporcija ir izskaidrojama ar to, ka sabiedrībā ir stereotipi par „vīriešu” un „sieviešu” profesijām.

Mašīnbūves un metālapstrādes nozares uzņēmumos 2005.gadā strādājošo sieviešu skaits veidoja 12% no strādājošo kopējā skaita (MASOC, 2006). Pastāv arī horizontālā segregācija, jo no aptaujāto uzņēmumu vadītājiem tikai 4,3% bija sievietes.

Elektronikas un elektrotehnikas nozarē 2005.gadā 39% bija sievietes un 61% vīriešu (LETERA, 2006)

Aptaujātajos Latvijas informācijas un komunikācijas tehnoloģiju uzņēmumos no kopējā pastāvīgo darbinieku skaita mikrouzņēmumos sieviešu skaits nepārsniedz 10%, mazajos un vidējos uzņēmumos sieviešu īpatsvars ir no 11 - 25%, savukārt, lielajos uzņēmumos sievietes ir salīdzinoši visvairāk – 26 - 50% (Kūlupa A., 2006).

Lai gan apgūt visas piedāvātās profesionālās tehniskās izglītības programmas ir iespēja arī meitenēm, valstī joprojām valda stereotipi par "sievieti tehniskajās nozarēs". Šie stereotipi, kā arī pamatizglītības iestādes vide un ģimenē valdošie uzskati rada jauniešiem izpratni par dzīvi kopumā. Lielu lomu šinī kontekstā spēlē arī izvēles mācību priekšmeti pamatizglītības sistēmā, kas nenoliedzami liek meitenēm nosliekties par labu vai arī pretēji tehniskajām nozarēm un iespējām ar tām nākotnē saistīt savu dzīvi. Ir svarīgi ieinteresēt jauniešus izvēlēties inženiertehniskās profesijas jau agrīnā mācību procesa stadijā - vai nu izvēloties turpināt mācības profesionālās izglītības iestādēs, vai arī izvēloties vidusskolas mācību programmas ar padziļinātu dabaszinību apguvi.

Latvijas darba tirgū gandrīz visās tautsaimniecības nozarēs vērojama nevienlīdzība sieviešu un vīriešu sadalījumā pa nozarēm. Sievietes dominē tādās nozarēs kā veselība un sociālā aprūpe (87% no nodarbināto kopējā skaita), izglītība (83%) un viesnīcas, restorāni (69%). Turpretī vīrieši dominē tādās nozarēs kā lauksaimniecība, medniecība un

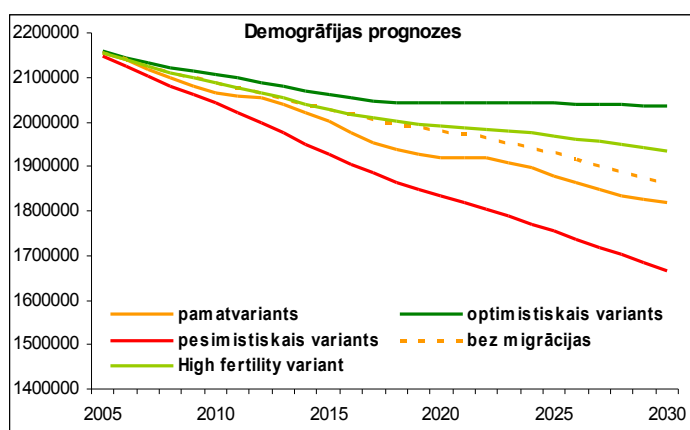
mežsaimniecība (63%), būvniecība (89%), transports, glabāšana un sakari (72%) (CSP, 2004).

IZM ministrijas pārskatu dati par 2005.gadu liecina, ka sievietes vairāk izvēlas apgūt humanitāro zinātņu un mākslas profesionālās izglītības programmas (73% izglītojamo), sociālās zinātnes, komerczinības un tiesības (77% izglītojamo), veselības aprūpi un sociālo labklājību (93% izglītojamo). Vīrieši biežāk kā sievietes izvēlas studēt inženierzinātnes, ražošanu un būvniecību (87% izglītojamo), tehnoloģijas, dabaszinātnes un matemātiku (85% izglītojamo) (MK, 2007a).

Sievietes pārstāv mazāk kā 30% no visiem dabas un inženierzinātnes studējošajiem. Minēto faktu rezultātā pastiprinās horizontālā dzimumu segregācija nodarbinātībā, un perspektīvajās nozarēs samazinās iespējas piesaistīt potenciālos darba ņēmējus.

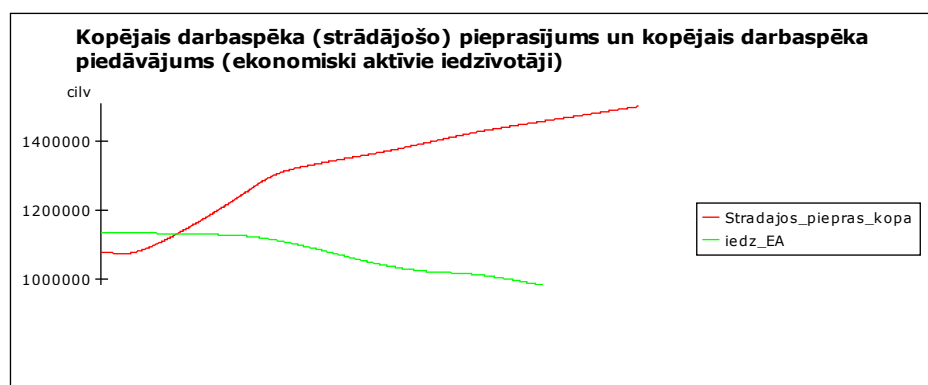
- **Demogrāfiskās situācijas negatīvā ietekme**

Saskaņā ar prognozēm nākošo desmitgažu laikā demogrāfiskās situācijas dēļ būtiski samazināsies iedzīvotāju skaits valstī. Tas, savukārt, rada jaunus apstākļus, kas jāņem vērā gan izglītības plānošanā, gan analizējot tautsaimniecības nozaru attīstības perspektīvas. Demogrāfisko prognožu scenāriji ir attēloti 4. attēlā (Latvijas Universitāte, 2007).



4. attēls. Demogrāfiskās prognozes

Pētījuma „Darba tirgus pieprasījuma ilgtermiņa prognozēšanas sistēmas izpēte un pilnveidošanas iespēju analīze” prognozes liecina, ka jau sākot no 2008.gada kopējais darbaspēka pieprasījums Latvijā sāks būtiski pārsniegt kopējo darbaspēka piedāvājumu. Pie tam, visā prognozes periodā līdz 2030.gadam šī situācija ar katru gadu vēl vairāk saasināsies, kas pamatā saistīts ar valsts demogrāfisko situāciju (skatīt 5. attēlu).



5. attēls. Kopējā darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma prognozes Latvijā

Neatbilstību darba tirgū veicina arī straujas izmaiņas tautsaimniecības struktūrā, tehnoloģiskais progress, darbaspēka migrācija un aizkavēšanas laiks izglītības sistēmas pielāgošanā (Latvijas Universitāte, 2007).

- **Likumdošanas un izglītības politikas trūkumi**

Perspektīvo nozaru attīstību bremzē vairāki apstākļi, kas ietekmē inženiertehnisko speciālistu skaitu un to pieejamību darba tirgū:

- valsts izglītības standarti vidējā izglītībā dod iespēju vidusskolniekam izvēlēties arī tādus vidējās izglītības programmu virzienus, kuros dabaszinātņu un eksaktie priekšmeti ir pārstāvēti minimāli. Līdz ar to ievērojamai daļai vidusskolu beidzēju vidējās izglītības dokumentā un centralizēto eksāmenu rezultātos nav novērtējuma priekšmetos, kas nepieciešami, lai studijās izvēlētos eksakto, dabaszinātņu un inženierzinātņu studiju programmas. Tikai ar 2008/2009.mācību gadu vidusskolās par obligātu centralizēto eksāmenu noteikts eksāmens matemātikā. Skolnieki nepietiekoši izvēlas ne tikai matemātiku, bet arī fiziku, ķīmiju un citus dabaszinību priekšmetus (Interviju pārskati, 2007). Saskaņā ar statistikas datiem lielākais vairums izvēlas humanitāro programmu (vienkāršāko variantu);

- normatīvajos aktos ir ierobežota uzņēmumu pārstāvju iespēja pasniegt skolā, ja nav pedagoģiskās izglītības;

- neviens normatīvais dokuments nenosaka pieaugušo izglītības finansējuma kārtību. Trūkst normatīvās bāzes, kas veicinātu šīs jomas attīstību.

- **Neskaidrība ar prioritārajām nozarēm**

Valsts politikā nav skaidras un vienotas nostājas par prioritāro nozaru definēšanu (skatīt 2.1. sadaļu „Perspektīvās nozares”). Tomēr, kā liecina darba tirgus prognozes, konkurence starp dažādām nozarēm par potenciālajiem darbiniekiem tikai pieaugs. Demogrāfiskās situācijas dēļ nav iespējams pilnībā izlīdzināt darbaspēka piedāvājumu atbilstoši pieprasījuma izmaiņām (20 gadu laikā), vienīgi ar izglītības sistēmas atbilstības nodrošināšanu darba tirgum, jo analizējamajā periodā ir sagaidāma ne tikai kvalitatīva, bet arī kvantitatīva disproporcija starp darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu (Latvijas Universitāte, 2007). Politikas veidotājiem jāapzinās, ka visu nozaru vienlīdz aktīvai attīstībai nepietiks darbaspēka resursu. Tādēļ prioritāšu trūkums var bremzēt perspektīvo nozaru attīstību, ja tās netiks īpaši atbalstītas.

2.3.2. Sadarbības dalībnieku problēmas – vājās vietas

Izglītības iestāžu trūkumi

Lai izglītības iestādes varētu pilnvērtīgāk piedalīties sadarbībā ar perspektīvo nozaru uzņēmumu asociācijām un karjeras attīstības atbalsta iestādēm, tām būtu pakāpeniski jānovērš šādi svarīgi trūkumi:

- 1) novecojis izglītības saturs un mācību infrastruktūra;
- 2) ierobežots tālākizglītības piedāvājums;
- 3) skolotāju un pasniedzēju trūkums un to zemais atalgojums.

- **Novecojis izglītības saturs un mācību infrastruktūra**

Inženierzinātņu apgūvē īpaša nozīme ir speciāli aprīkoti mācību kabinetiem, jo šo mācību priekšmetu satura izpratnei ir nepieciešama praktiska darbošanās un demonstrējumi, it īpaši iepazīstoties ar jaunākajām tehnoloģijām un zinātniskajām metodēm.

Diemžēl Latvijā vairums profesionālās izglītības iestāžu ēku ir fiziski novecojušas, mācību aprīkojums un izglītības iestāžu telpas neatbilst mūsdienu standartiem. Tādējādi, mācību materiālā bāze nedod iespēju apgūt darba tirgum nepieciešamās profesionālās zināšanas un prasmes.

Latvijas vidusskolās nav modernu kabinetu – ķīmijas, fizikas, matemātikas un bioloģijas stundām. Līdz ar to netiek radīta interese par dabaszinātņu mācību priekšmetiem.

- **Ierobežots tālākizglītības piedāvājums**

Latvijas ekonomikas restrukturizācija, kā arī globalizācijas procesi ir radījuši situāciju, kurā lielas iedzīvotāju daļas prasmes vairs neatbilst mūsdienu darba tirgus prasībām.

Lai gan pieaugušo tālākizglītība pēdējo gadu laikā ir attīstījusies, jo tās nodrošināšanā iesaistījušās dažādas valsts un privātās izglītības iestādes, joprojām nepietiekams ir piedāvājums inženierzinātnēs un „zināšanu ekonomiku” atbalstošās nozarēs un jomās. Visvairāk pieaugušo tālākizglītības programmu tiek piedāvāts sociālajās un humanitārajās zinātnēs (kopā 59%), jo tām ir salīdzinoši zemākas izmaksas. (MK, 2004a).

Perspektīvajās nozarēs ir samērā vāja tālākizglītības pakalpojumu kvalitāte un pieejamība, īpaši reģionos. Izglītības pārkvalifikācijas programmās ļoti maz tiek piedāvātas iespējas darba tirgū pieprasīto tehnisko nozaru apgūšanai, pamatojoties uz to, ka nozaru apgūšana izmaksā „dārgi”.

Informācijas un komunikācijas tehnoloģijās salīdzinoši ir labāka situācija nekā elektronikā un elektrotehnikā, kā arī mašīnbūvē un metālapstrādē, jo programmatūras licences ir lētākas nekā tehniskais aprīkojums. Elektronikas un elektrotehnikas, kā arī mašīnbūves un metālapstrādes mūsdienīgai apmācībai nepieciešams dārgs aprīkojums – mērierīces, prototipēšanas ierīces, frēzes, metināšanas aprīkojums u.c. jaunākā tehnoloģija. Ar novecojušu aprīkojumu, kādu vairs neizmanto industrijā, nav iespējams sagatavot darba tirgum nepieciešamos speciālistus. Rezultātā, nodarbinātībā esošo darbinieku tālākizglītība netiek nodrošināta pietiekamā apjomā.

- **Skolotāju un pasniedzēju trūkums un to zemais atalgojums**

Papildus šķērslis labu skolotāju un pasniedzēju piesaistei perspektīvajās nozarēs ir zemais atalgojums, ko viņiem var piedāvāt. Bieži vien vidējās profesionālās izglītības iestādēs skolotāji saņem vairākas reizes mazāku atalgojumu, nekā piedāvā uzņēmumā attiecīgās kvalifikācijas tehniskajam speciālistam. Zemais atalgojums neļauj piesaistīt jaunus pasniedzējus. Pastāv problēma ar pedagoģiskajiem kadriem, jo vairums no tiem ir pirmspensionēšanas vecumā, savukārt „jaunie” nav motivēti iet strādāt par skolotājiem (galvenokārt, prestiža, atalgojuma un izglītības iegūšanas ilguma dēļ).

Karjeras attīstības atbalsta iestāžu trūkumi

Šobrīd pastāv šādi karjeras attīstības atbalsta sistēmas un tajā iesaistīto iestāžu būtiskākie trūkumi, kas ietekmē perspektīvās nozares:

- 1) karjeras attīstības atbalsta sistēma ir reorganizācijas periodā;
- 2) skolotāju nepilnīgās zināšanas un pieredze karjeras attīstības atbalsta sniegšanā;
- 3) darba tirgus prognozēšanas sistēma vēl pilnībā nav ieviesta;
- 4) nepietiekošas zināšanas inženiertehniskajās nozarēs;
- 5) nepietiekošas zināšanas stereotipu mazināšanā.

- **Karjeras attīstības atbalsta sistēma ir reorganizācijas periodā**

Pašreiz notiek karjeras attīstības atbalsta sistēmas reorganizācija, kuras ietvaros galvenie veidojamie sistēmas elementi ir:

- IZM un VIAA – institūcijas, kurām jāievieš koordinācijas sistēma, kas turpmāk nodrošinātu karjeras attīstības atbalsta sistēmā iesaistīto institūciju sadarbību;
- studiju programmas "Karjeras konsultants" ieviešana piecās Latvijas augstskolās, kas jāuzsāk no 2007.gada 1.septembra;

- 3700 skolotāju un grupu audzinātāju sagatavošana, kuriem būs jānodrošina karjeras izglītības mācība skolās;
- PKIVA lomas samazināšana (samazinot PKIVA jauniešiem sniegtos pakalpojumus) un tās gaidāmā pievienošana NVA;
- darba tirgus prognozēšanas sistēmas ieviešana, EM un Latvijas Statistikas un darba tirgus prognozēšanas institūtam uzņemoties centrālo lomu.

Ļoti iespējams, ka karjeras attīstības atbalsta sistēmas klientiem šajā reorganizācijas periodā būs jāaskaras ar sistēmas un sniegto pakalpojumu kvalitātes nepilnībām.

Nav skaidrs plāns, kā, būtiski samazinoties PKIVA lomai, racionāli izmantot šīs institūcijas kvalificēto personālu, kas līdz šim strādāja pārsvarā ar jauniešiem. 2006.gadā no PKIVA pakalpojumus saņēmušo kopējā klientu skaita (53463 personas) 63% bija izglītojamie (33511 personas) (PKIVA mājas lapa, 2007). Jāņem vērā, ka bezdarba līmenis Latvijā pakāpeniski samazinās, tādēļ visa esošā personāla izmantošana tikai sociālā riska grupu apkalpošanā varētu nebūt labākais risinājums. Bez tam, ne visi PKIVA speciālisti vēlētos strādāt tikai ar bezdarbniekiem un darba meklētājiem, tā vietā labprātāk pievērstos jauniešu konsultēšanai.

VIAA realizētā ESF projekta „Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā” ietvaros paredzēts izveidot arī atsevišķus 38 karjeras centrus (izglītības pārvalžu padotībā) un 10 šādus centrus profesionālās izglītības iestādēs, kuru galvenais uzdevums būs nodrošināt ciešu sadarbību ar darba devējiem (VIAA mājas lapa, 2007). Var identificēt divas iespējamās problēmas:

- sākotnēji nepietiekamā jauno karjeras centru personāla pieredze;
- šādi centri nav paredzēti augstskolās (Interviju pārskati, 2007).

- **Skolotāju nepilnīgās zināšanas un pieredze karjeras attīstības atbalsta sniegšanā**

Lai skolniekus kvalitatīvi nodrošinātu ar profesionālās orientācijas un karjeras konsultāciju pakalpojumiem izglītības iestādēs, skolotājiem un grupu audzinātājiem šobrīd nav nepieciešamo zināšanu un praksi.

Lielā mērā šo problēmu risinās ESF projekta „Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā” aktivitātes skolotāju sagatavošanā un metodisko materiālu izstrādē. Tomēr, pēc organizēto īslaicīgo kursu apmeklēšanas, skolotāji uzreiz neiegūs visas nepieciešamās iemaņas.

- **Nav pabeigta darba tirgus prognozēšanas sistēmas ieviešana**

Karjeras atbalsta iestādes jauniešiem šobrīd nevar nosaukt ne valsts prioritārās nozares, ne nozares, kurās pašlaik ir vislielākais pieprasījums pēc speciālistiem. Karjeras konsultanti vadās pēc pieņēmumiem (Interviju pārskati, 2007).

Par ļoti aktuālu problēmu perspektīvo nozaru attīstībā var izvirzīt vēl nefunkcionējošo ilgtermiņa darba tirgus prognozēšanu, kas nepieciešama sabiedrības informēšanas pasākumiem, kas sekmētu pārdomātu un adekvātu lēmumu par karjeras attīstību pieņemšanu. Šobrīd ir pieejami tikai LM pasūtīto darba tirgus pētījumu rezultāti. Taču sistēmas funkcionēšanai rezultāti ir nepieciešami regulāri - vismaz reizi gadā. Karjeras konsultanti ar sākotnēji iegūtajiem prognozēšanas rezultātiem nav iepazīstināti.

Plānots, ka EM un Latvijas Statistikas un darba tirgus prognozēšanas institūts pārņems Latvijas Universitātes izstrādāto prognozēšanas modeli - instrumentāriju un ieviesīs to praktiskajā darbā, regulāri izstrādājot prognozes nozaru un profesiju grupu griezumā un informējot sabiedrību. Prognozēšanas modelis ir izstrādāts 15 lielo nozaru (pēc NACE klasifikatora) un 37 profesiju grupu griezumā (Latvijas Universitāte, 2007).

Perspektīvo nozaru attīstībai problēma ir nozaru prognožu mazā detalizācijas pakāpe, jo modelī nav paredzēts nodrošināt prognozes atsevišķi mašīnbūves un metālapstrādes nozarei, elektronikas un elektrotehnikas nozarei, kā arī informāciju tehnoloģiju un telekomunikāciju nozarei. Tā vietā, rezultāti būs zināmi tikai par lielākām grupām, kurās ietilpst arī perspektīvās nozares:

- apstrādes rūpniecība kopumā (NACE D kods);
- operācijas ar nekustamo īpašumu, noma, datorpakalpojumi, zinātne un citi komercpakalpojumi kopumā (NACE K kods);
- transports, glabāšana un sakari kopumā (NACE I kods), u.c.

- **Nepietiekošas zināšanas inženiertehniskajās nozarēs**

Lai iepazīstinātu potenciālos darba ņēmējus ar perspektīvajām nozarēm, karjeras konsultantiem un skolotājiem pietrūkst zināšanu par inženiertehniskajām nozarēm un to lomu „zināšanu ekonomikas” veidošanā. Trūkst pozitīvas informācijas, ka mūsdienās darbs ražošanā ir mainījies un var būt interesants un darba tirgū pieprasīts.

Rezultātā skolās un citās karjeras attīstības atbalsta iestādēs potenciālie darba ņēmēji netiek pietiekoši motivēti pievērst uzmanību eksaktajiem priekšmetiem un savu izglītību un karjeru saistīt ar šīm nozarēm.

- **Nepietiekošas zināšanas stereotipu mazināšanā**

Viena no problēmām ir karjeras konsultantu un skolotāju nepietiekošās zināšanas, kā mazināt stereotipus. Netiek veikti pasākumi, lai popularizētu abu dzimumu vienlīdzīgu iesaisti tehniskajās nozarēs. Nepietiekoši notiek "labo - veiksmīgo" piemēru rādīšana sabiedrībā - veiksmīgu sieviešu karjeru popularizēšana, kur sievietes sekmīgi strādā tehniskajā jomā, gūstot panākumus.

Nozaru uzņēmēju asociāciju trūkumi

Galvenā uzņēmēju asociāciju problēma ir nepietiekošais uzņēmumu skaits, kas ir iesaistīties asociācijās. Atbilstoši SIA „Lursoft” statistikai par informāciju tehnoloģiju, telekomunikāciju un elektronikas uzņēmumu skaitu Latvijā (7904 uzņēmumi) (SIA „Lursoft” mājas lapa, 2007), tikai ~ 2% no tiem ir apvienojušies asociācijās - LIKTA, Latvijas Interneta Asociācijā, Latvijas Datortehnoloģiju asociācijā un LETERA.

Lai gan MASOC biedri saražo vairāk kā 75% no mašīnbūves un metālapstrādes nozares kopprodukta, asociācijā nepietiekoši aktīvi piedalās mazie uzņēmumi.

Līdz ar to, ne vienmēr Latvijas nozaru asociācijās tiek pārstāvētas visas attiecīgās nozares intereses. Latvijā kopumā ir salīdzinoši maz attīstītas kooperācijas un sadarbības tradīcijas. Jautājuma risināšanai trūkst mehānisma, kas uzņēmumiem radītu spēcīgāku motivāciju un izdevīgumu, lai piedalītos asociācijās.

2.3.3. Sadarbības problēmas

- **Sarežģīts un komplekss koordinācijas mehānisms**

Pēdējos gados Latvijā tiek ieviests samērā komplekss koordinācijas mehānisms sadarbībai starp izglītības iestādēm, karjeras attīstības atbalsta iestādēm un darba devējiem (t.sk. nozaru asociācijām). Diemžēl, jāsecina, ka tajā ir divas būtiskas nepilnības:

- mehānisms ir sarežģīts (darba devējiem un citām ieinteresētajām pusēm grūti aptverams) un trūkst informācijas par daudzo koordinējošo organizāciju lomu, funkcijām un pieņemtajiem lēmumiem. Sabiedrībā valda viedoklis, ka ieinteresēto pušu sadarbības kārtība vispirms būtu jānostiprina valstiskas nozīmes dokumentos (Interviju pārskati, 2007).

- dažas no koordinācijas mehānisma komponentēm ir tikai ieviešanas stadijā. To darbība nav pietiekoši efektīva vai vēl nav aprobēta praksē.

Pētnieks apzināja galvenās organizācijas, kurām ir vai tiek plānota būtiska loma sadarbības organizēšanā gan perspektīvajās nozarēs, gan Latvijā kopumā (skat. 7.tabulu).

7. tabula

Organizācijas ar būtisku lomu trīspusējās sadarbības organizēšanā

Organizācija	Organizācijas un tās funkciju raksturojums
NTSP	<p>NTSP koordinē un organizē trīspusējo sociālo dialogu starp darba devēju organizācijām, valsts institūcijām un arodbiedrībām, lai saskaņotu šo organizāciju intereses sociālajos un ekonomiskajos jautājumos (LR MK mājas lapa, 2007). Atbilstoši NTSP nolikumam to uz paritātes pamatiem veido MK, LDDK un LBAS izvirzītie pārstāvji. No katras dalībpusē ir izvirzīti deviņi pārstāvji, tai skaitā katras dalībpusē vadītājs.</p> <p>NTSP struktūrā ir izveidotas arī septiņas apakšpadomes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Darba lietu trīspusējā sadarbības apakšpadome; - Sociālās drošības apakšpadome; - PINTSA; - Veselības aprūpes nozares apakšpadome; - Transporta, sakaru un informātikas lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome; - Vides aizsardzības lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome; - Reģionālās attīstības trīspusējās sadarbības apakšpadome. <p>Šo rekomendāciju ietvaros būtiskākā ir PINTSA.</p> <p>NTSP un apakšpadomju sēdes notiek vienu reizi divos mēnešos, kā arī vajadzības gadījumā tiek rīkotas ārkārtas sēdes.</p>
PINTSA	<p>PINTSA ir NTSP institucionālās sistēmas sastāvdaļa, kurā darbojas valdības (t.sk. IZM, EM un LM), LDDK un LBAS pārstāvji. Darbību apakšpadome uzsāka 1999.gada 24.martā kā Profesionālās izglītības sadarbības padome, kas izveidota, lai sekmētu valsts, darba devēju un darbinieku organizāciju (arodbiedrību) sadarbību profesionālās izglītības valsts politikas un stratēģijas izstrādes un īstenošanas jomā. 2000.gada 12.jūlijā ar NTSP lēmumu apakšpadomes kompetence tika paplašināta ar nodarbinātības jautājumiem.</p> <p>Viena no PINTSA funkcijām ir koordinēt RPINTSP izveidi un to darbību.</p>
RPINTSP	<p>Lai stiprinātu trīspusējo sadarbību profesionālās izglītības un nodarbinātības jomā reģionos, 2005.gadā ir izveidotas RPINTSP Vidzemes, Kurzemes, Zemgales un Dienvidlatgales reģionos. Tajās ir saglabāts paritātes princips starp trīs dalībpusēm (no katras puses 4 vai 5 pārstāvji atkarībā no reģiona). Valdības pusi katrā reģionālajā padomē pārstāv speciālisti no pašvaldībām, IZM, NVA un atsevišķos reģionos arī PKIVA.</p> <p>RPINTSP ir izveidotas, lai uzlabotu reģionā esošo profesionālās izglītības iestāžu un darba devēju sadarbību: mācību un kvalifikācijas prakšu nodrošināšanā; mācību materiāli tehniskās bāzes apzināšanā un uzlabošanā; darba tirgus vajadzībām un prasībām atbilstošu izglītības programmu plānošanā; kompetentu centralizēto profesionālās kvalifikācijas eksāmenu komisiju sastāvu saskaņošanā, u.c. Sanāksmes tiek organizētas vismaz četras reizes gadā. Ir izstrādāti RPINTSP darba</p>

	plāni, kas apstiprināti PINTSA.
Augstākās izglītības padome	<p>Augstākās izglītības padome ir LR patstāvīga institūcija, kas izstrādā augstākās izglītības valsts stratēģiju, īsteno augstskolu, valsts institūciju un sabiedrības sadarbību augstākās izglītības attīstīšanā, pārrauga augstākās izglītības kvalitāti, nodrošina kvalitatīvu lēmumu par augstāko izglītību pieņemšanu. Augstākās izglītības padomes sastāvu, saskaņā ar Augstskolu likumu, apstiprina Saeima uz četriem gadiem divpadsmit locekļu sastāvā (Augstākās izglītības padomes mājas lapa, 2007).</p> <p>Pārstāvjus dalībai Augstākās izglītības padomē šobrīd deleģējušas šādas organizācijas - Latvijas Zinātņu akadēmija, Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera, Latvijas Augstskolu rektoru padome, LDDK, Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, IZM, Latvijas Mākslas augstskolu asociācija, pašvaldību un citu juridisko un fizisko personu dibinātas augstskolas, Latvijas Studentu apvienība, Latvijas Koledžu asociācija (Augstākās izglītības padomes mājas lapa, 2007).</p>
NVA konsultatīvās padomes	<p>Lai veicinātu valsts politikas īstenošanu, analizētu problēmas un izstrādātu priekšlikumus bezdarba samazināšanas, bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta jautājumos ar LM rīkojumu 2004.gadā ir izveidota NVA konsultatīvā padome, kurā piedalās labklājības ministre, LDDK, Latvijas Pašvaldību savienības, invalīdu apvienības u.c. institūciju pārstāvji (NVA mājas lapa, 2007).</p> <p>2006.gadā ir izveidota NVA Izglītības iestāžu konsultatīvā padome. Tā ir koleģiāla padomdevēja institūcija, kuras kompetencē ir veicināt NVA sadarbību ar valsts, pašvaldību un privātajām izglītības iestādēm, izstrādāt un sniegt priekšlikumus, lai kvalitatīvi paaugstinātu bezdarbnieku un darba meklētāju profesionālās apmācību, pārkvalifikāciju un kvalifikāciju, sniegtu konsultācijas aģentūras un tās filiāļu darbiniekiem, izglītības iestādēm bezdarbnieku un darba meklētāju profesionālās apmācības, pārkvalifikācijas un kvalifikācijas paaugstināšanas izglītības programmu īstenošanas jautājumos. NVA Izglītības iestāžu konsultatīvajā padomē iekļauti izglītības iestāžu pārstāvji, NVA un tās filiāļu speciālisti, sadarbības partneri no valsts aģentūras „SIC” un IZM PIA.</p> <p>Visās NVA filiālēs darbojas NVA filiāļu konsultatīvās padomes, kuru sastāvā ir iekļauti NVA filiāles, pašvaldību sociālā dienesta, arodbiedrības, darba devēju organizāciju (ja attiecīgajā administratīvajā teritorijā darbojas LDDK vai tās filiāle), izglītības iestāžu, sabiedrisko un nevalstisko organizāciju pārstāvji. To galvenais uzdevums ir analizēt problēmsituācijas, vērtēt rezultātus un izstrādāt priekšlikumus bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta jautājumos, kā arī veicināt NVA sadarbību ar citu nozaru institūcijām, pašvaldībām un darba devējiem. 2006.gadā NVA filiāļu konsultatīvajās padomēs darbojās 241 pārstāvis, no tiem: 33 Aģentūras, 69 pašvaldību, 29 LBAS, 33 darba devēju vai darba devēju organizāciju, 35 izglītības iestāžu un 42 sabiedrisko organizāciju pārstāvji.</p>
IZM un VIAA	<p>Saskaņā ar MK 2006.gada 29.marta rīkojumu Nr.214 apstiprināto koncepciju „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana”, IZM tika noteikta par atbildīgo institūciju karjeras attīstības atbalsta sistēmā iesaistīto institūciju sadarbības veicināšanā (MK, 2006a). Praktisko sadarbības veicināšanu un koordināciju nodrošinās VIAA. VIAA ietvaros izveidots Karjeras atbalsta departaments, kura funkcijas ir</p>

	karjeras atbalsta sistēmas koordinēšana.
EM un Latvijas Statistikas un darba tirgus prognozēšanas institūts	2006.gada 31.oktobrī MK pieņēma EM nolikumu, paredzot, ka, sākot ar 2007.gada 1.jūliju, ministrija būs atbildīga par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēšanas procesa koordinēšanu valstī. Lai nodrošinātu darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognožu sagatavošanu, uz Latvijas Statistikas institūta bāzes izveidots Latvijas Statistikas un darba tirgus prognozēšanas institūts.
Iespējamās jaunās organizācijas sadarbības veicināšanai	<p>Atbilstoši koncepcijai „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana” piedāvāta Karjeras attīstības atbalsta padomes izveidošana (MK, 2006a). Koncepcijā minēts Karjeras attīstības atbalsta padomes izveides mērķis - koordinēt līdz šim nepietiekamo sadarbību starp izglītības un darba sektoriem, kā arī izstrādāt priekšlikumus politikas pilnveidošanai, pakalpojumu klāsta attīstīšanai un īstenošanai.</p> <p>Atbilstoši pētījumam „Darba tirgus pieprasījuma ilgtermiņa prognozēšanas sistēmas izpēte un pilnveidošanas iespēju analīze”, lai nodrošinātu starpinstitūciju sadarbību, sistēmas ieviešanu un sekmīgu darbību, rekomendēts izveidot Konsultatīvo padomi darba tirgus analīzes un prognozēšanas jautājumos. Konsultatīvā padome tiktu izveidota pēc EM, kā darba tirgus prognozēšanas procesu valstī koordinējošas institūcijas, iniciatīvas. Tās sastāvā būtu jāietilpst galvenajām iesaistītajām iestādēm darba tirgus politikas veidošanā, analīzē un prognozēšanā (LM, IZM, EM, Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija, Zemkopības ministrija, Kultūras ministrija un Veselības ministrija. Konsultatīvās padomes sastāvā ir jāiekļauj arī pārstāvji no LDDK un LBAS (Latvijas Universitāte, 2007).</p>

Var izdalīt vēl šādus esošā koordinācijas mehānisma trūkumus:

- izveidojot jaunas konsultatīvās padomes, var notikt funkciju dublēšanās un koordinācijas mehānisms var kļūt vēl sarežģītāks; būtu nepieciešama jau esošo organizāciju sadarbības pilnveidošana, kā arī precīzāka kompetenču un veicamo funkciju sadale;

- kopumā Latvijā komunikāciju, informācijas apmaiņu un sadarbību starp izglītības iestādēm un darba devējiem nevar novērtēt kā labu. Nepieciešami pilnveidojumi un jau izveidoto koordinējošo organizāciju kapacitātes palielināšana. Lai veicinātu sadarbību starp institūcijām un darba devējiem, nav motivācijas mehānisma, piemēram, nav finansējuma komunikāciju aktivitātēm. Nepietiekoši notiek sadarbība tieši reģionos;

- sadarbības koordinējošais spēks – RPINTSP - reģionos jāatzīst par veiksmīgu. Tomēr RPINTSP darbība vēl nav pietiekoši efektīva un aktīva, jo darba devēji tajās pārsvarā strādā individuāli un informācija nenonāk līdz citiem reģionu darba devējiem (Interviju pārskati, 2007). Minētais saistīts ar to, ka RPINTSP darbībā ir iesaistīti ļoti neliels skaits uzņēmēju, un vēl mazāks - nozaru uzņēmēju asociāciju skaits. Nozaru uzņēmēju asociācijas ir iesaistītas tikai dažās RPINTSP. Piemēram, no perspektīvajām nozaru asociācijām pārstāvēta ir tikai MASOC - viena reģiona RPINTSP. Savukārt, LETERA, LIKTA un citas informāciju tehnoloģiju uzņēmumu asociācijas nav pārstāvētas nevienā no RPINTSP;

- nepieciešama RPINTSP lielāka loma un iesaiste profesiju standartu un studiju programmu ekspertēšanā un novērtēšanā (Interviju pārskati, 2007).

- **Nepietiekama sadarbība politikas izstrādē**

Sociālo partneru iesaiste dažādu politikas dokumentu un normatīvo aktu izstrādē ar katru gadu uzlabojas. Īpaši šajā procesā tiek iesaistītas LDDK un LBAS. Arī nozaru uzņēmēju asociāciju viedoklis arvien vairāk tiek ņemts vērā, īpaši dokumentu izstrādē, par kuru sagatavošanu atbild EM.

Savukārt, kā nepietiekamu var vērtēt sadarbību reģionālā un vietējā (pašvaldību) mērogā. Īpaši būtu jāuzlabo darba devēju (asociāciju) iesaiste izglītības iestāžu infrastruktūras un studiju programmu plānošanā, piemēram, pieņemot lēmumus par jaunu profesionālās izglītības un pieaugušo izglītības programmu atvēršanu vai slēgšanu.

- **Nepietiekamā sadarbība jauno speciālistu izglītošanas jomā**

Sadarbība un komunikācija starp izglītības iestādēm un darba devējiem (asociācijām) jauno speciālistu izglītošanas jomā perspektīvajās nozarēs šobrīd ir nepietiekama. Īpaši var minēt šādus aspektus:

- darba devēji paši maz iesaistās izglītības programmu pasūtīšanā un satura definēšanā (veidošanā). Pēdējo divu gadu laikā ir vērojamas pozitīvas pārmaiņas, jo atsevišķi lielie uzņēmumi, kuriem steidzami nepieciešams darbaspēks, ir sākuši aktīvi piedalīties tā nodrošināšanā, organizējot stipendijas un piešķirot finansējumu mācību laboratorijām. Tomēr kopumā darba devēji neizrāda savu iniciatīvu, tādēļ būtiska ir nozaru asociāciju loma, kas būtu jāstiprina, īpaši reģionos;

- arī izglītības iestādes mērķtiecīgi nestrādā darba devēju piesaistīšanai mācību programmu izstrādes procesā;

- uzņēmēji reti piedāvā atbalstu izglītības iestādēm, piedāvājot savus darbiniekus kā pasniedzējus (vieslektoros). Labāka situācija ir informācijas un komunikācijas tehnoloģiju nozarē. LIKTA veiktā aptauja uzrādīja, ka 56% uzņēmumu gatavi piedāvāt sūtīt uzņēmuma darbiniekus kā lektoros un/vai darba vadītājus uz augstskolām, 36% gatavi piedalīties un dot savu ieguldījumu mācību programmu izstrādē (LIKTA, 2006);

- izglītības iestādes ierosina pārāk maz sadarbības projektu ar darba devējiem vai asociācijām. Savukārt, uzņēmumu pārstāvji uzsver, ka izglītības iestāžu sponsorēšana un nodrošināšana ar aparatūru ir jārealizē sadarbības projektu ietvaros, no kā var iegūt abas puses (Investīciju ideju centrs, 2005).

- **Nepietiekamā sadarbība jauno speciālistu prakses jomā**

Šobrīd darba devējiem trūkst stimula, lai uzņemtos rūpes par topošo speciālistu prakses vietām. Jāņem vērā, ka skolnieks vai students, kas dodas praksē, darba devējam parasti rada lielāku resursu patēriņu, nekā iegūtais darba rezultāts. Izņemot atsevišķus ES finansētus projektus, valstī nav izveidota finanšu modeļa, kas būtu izdevīgs darba devējiem. Darba devējiem trūkst pamudinājuma ņemt praksē profesionālās izglītības iestāžu audzēkņus un tos kvalitatīvi apmācīt. Valsts maksā prakšu vadītājiem izglītības iestādēs, bet vadītāji uzņēmumos nesaņem papildu atalgojumu par audzēkņu apmācību (izņemot gadījumus, kad šo papildu darbu apmaksā darba devējs).

Īpaši jāņem vērā, ka perspektīvajās nozarēs vienas prakses darba vietas izveidošana ir daudzas reizes dārgāka kā ar tehnoloģijām nesaistītās nozarēs. Līdzšinējās valsts atbalsta programmās finansējums prakses vietu izveidei bija ierobežots un neatbilda patiesajām tirgus izmaksām (maksimums - 8000 Ls 15 praktikantiem) (Baltkonsults, 2005). Summa, kas bija paredzēta vienam praktikantam, nebija pietiekama, lai varētu izveidot prakses vietas un apmaksāt pedagoģu un prakses vadītāju tehnoloģiju uzņēmumā.

Arī augstskolu studenti netiek pietiekoši iesaistīti pielietojamās pētniecības darbos un zinātniski – pētniecisko pasūtījumu veikšanā, jo trūkst pasūtījumu no uzņēmējiem.

Valsts standartos noteiktie kvalifikācijas prakses ilgumi bieži rada situāciju, ka prakse ir nekvalitatīva, jo nav, kas uzņēmumam finansiāli atlīdzinātu par prakses vadīšanu tik ilgā laika posmā (Interviju pārskati, 2007). Sliktās sadarbības dēļ starp izglītības iestādēm un darba devējiem, kā arī informācijas trūkuma dēļ studentiem un skolniekiem pašiem jāmeklē prakses iespējas.

Neefektīvā sadarbība prakses jomā ir iemesls, kāpēc darba tirgū ienāk skolu absolventi bez pietiekošām praktiskajām zināšanām.

- **Nepieciešama sadarbības pilnveidošana profesiju standartu izstrādē un programmu akreditācijā**

Profesiju standartiem vajadzētu kalpot par instrumentu, ar kuru darba devēji informē izglītības iestādes par vajadzīgajiem speciālistiem, viņu zināšanām un prasmēm. Tātad, ļoti svarīga ir sadarbības nodrošināšana starp darba devējiem un izglītības iestādēm arī profesiju standartu izstrādē, kas nodrošina precīzāku sagatavoto speciālistu atbilstību darba tirgus prasībām. Kā viena no problēmām saistībā ar profesiju standartiem minama - standartu niecīgais skaits, nepilnīgais saturs, kā arī aktuālo profesiju standartu trūkums. Salīdzinoši labāka situācija ir informācijas tehnoloģiju un komunikāciju nozarē.

2007.gada 27.februārī MK pieņēma noteikumus Nr.149 „Profesiju standartu izstrādes kārtība”. Tie nosaka, ka IZM organizē profesiju standartu izstrādi 4. un 5.profesionālās kvalifikācijas līmenim, savukārt, PIA organizē profesiju standartu izstrādi 1., 2. un 3.profesionālās kvalifikācijas līmenim. IZM un PIA organizē profesiju standartu projektu izstrādi un ekspertīzi, sadarbībā ar PINTSA un pieaicinot nozaru ministriju un profesionālo organizāciju pārstāvjus. Lai izstrādātu profesijas standarta projektu, izveido darba grupu, kurā iekļauj nozares vai starpnozaru sektora profesionālo organizāciju vai darba devēju organizāciju pārstāvjus. IZM vai PIA profesijas standarta projektu saskaņo ar PINTSA (MK, 2007b).

MK noteikumi ir labs pamats sadarbības uzlabošanai, tomēr jāatzīmē, ka PINTSA darba devēju pārstāvjus nominēt ir tiesīga tikai viena darba devējus pārstāvoša organizācija – t.i. LDDK. Šobrīd no pieciem LDDK nominētajiem pārstāvjiem viens ir no MASOC. LIKTA, LETERA un citas perspektīvo nozaru asociācijas nav pārstāvētas PINTSA. Tādējādi, profesiju standartu izstrāde ir lielā mērā atkarīga no sadarbības starp PINTSA, pieaicinātiem nozaru ekspertiem un citām nozaru asociācijām.

Līdzīga situācija ir studiju programmu akreditācijas jomā. 2006.gada 3.oktobrī pieņemti MK noteikumi Nr.821 „Augstskolu, koledžu un augstākās izglītības programmu akreditācijas kārtība”, kuri nosaka, ka Akreditācijas komisijas sastāvā iekļauj arī pa vienam pārstāvim no LDDK un PINTSA. Lai novērtētu augstākās izglītības programmu, akreditācijas komisija izveido novērtēšanas komisiju un apstiprina tās sastāvu. Profesionālo augstākās izglītības programmu novērtēšanas komisijas darbā bez balsstiesībām iesaista augstākās izglītības programmas absolventu potenciālo darba devēju pārstāvjus novērotāju statusā. Šos pārstāvjus iesaka augstskola vai koledža, saskaņojot ar attiecīgās nozares darba devējiem (MK, 2006i).

- **Nepietiekamā sadarbība perspektīvo nozaru popularizēšanā, kā arī inženiertehniskās izglītības popularizēšanā**

Lai gan pēdējos divos gados situācija ir uzlabojusies, joprojām nepietiekoši tiek popularizētas perspektīvās inženiertehniskās nozares masu medijos, netiek rādīta „labā prakse”. Darba sludinājumos masu saziņas līdzekļos nav vērojams pieprasījums pēc tehnisko nozaru speciālistiem.

Līdzšinējā sadarbībā ar izglītības iestādēm par jauniešu piesaisti perspektīvajām nozarēm uzņēmēji pārsvarā izmanto metodes, kas efektīvi darbojas viena uzņēmuma ietvaros (prakšu vietas, ekskursijas uz uzņēmumu). MASOC pasūtītā pētījuma rezultāti rāda, ka nozares prestiža celšanai uzņēmumi par visefektīvākajām uzskata metodes, kurām ir nepieciešami lielāki finanšu resursi un kurām ir nozares mēroga ietekme (sižeti TV, karjeras dienas, atbalsts tehniskās jaunrades centru izveidei/pilnveidei u.c.) (Baltkonsults, 2005).

Perspektīvo nozaru popularizēšanai jauniešu auditorijā nepietiekami tiek izmantotas tādās iespējas, kā:

- skolēnu tikšanās ar asociāciju pārstāvjiem;

- ekskursijas uz uzņēmumiem;
- „ēnu dienu” rīkošana tehniskajos uzņēmumos;
- skolēnu vasaras prakses uzņēmumos;
- šobrīd pastāv plašs dažādu interešu pulciņu, mākslas skolu, sporta skolu un bērnu - jauniešu interešu centru organizēto nodarbību piedāvājums, bet ne tehniskajās jomās. Latvijā trūkst tehniskās jaunrades namu, kas būtu aprīkoti ar modernām un bērniem interesantām tehnoloģijām. Šādu jaunrades namu izveidošanai šobrīd trūkst gan uzņēmēju, gan izglītības iestāžu iniciatīvas un atbalsta;
- specializētās tehniskās olimpiādes, sacensības;
- uzņēmuma darbinieku lasītās lekcijas augstskolu studentiem;
- plašāka populārzinātniskās literatūras, filmu un žurnālu izdošana, kā piemēram, "Terra" un "Ilustrētā zinātne";
- karjeras informēšana un konsultācijas.

Vidējās profesionālās izglītības iestāžu starpā notiek sīva konkurence, lai piesaistītu jaunus audzēkņus, jo vairums no viņiem pēc pamatskolas tomēr izvēlas vispārējo vidusskolu. Izglītības iestādes nepietiekoši sadarbojas ar darba devējiem un karjeras attīstības atbalsta iestādēm, lai ar informēšanas kampaņām, karjeras konsultācijām un skolu infrastruktūras modernizēšanu mainītu jauniešu izvēli. Nepietiekoši tiek sniegta darba devēju informācija skolām un karjeras attīstības atbalsta iestādēm par darbu tehniskajās nozarēs mūsdienās.

- **Nepietiekama sadarbība strādājošo un bezdarbnieku pārkvalifikācijā un kvalifikācijas uzlabošanā**

Lai attīstītu sadarbību inženiertehniskajās nozarēs starp darba devējiem (asociācijām) un izglītības iestādēm, pirmkārt, ir nepieciešamas labi aprīkotas mācību klases un sagatavoti pedagogi. Gan strādājošie, gan bezdarbnieki pamatā tiek apmācīti tādās tālākizglītības programmās kā datorzinības, pakalpojumi un grāmatvedība, bet netiek piedāvāta neviena programma tehniskajās nozarēs, piemēram, metālapstrādes un mašīnbūves nozares profesiju apguvei.

Otra problēma ir stabila pasūtījuma trūkums no NVA puses, kas, savukārt, izskaidrojams ar nepietiekamu informāciju par darbaspēka tirgū pieprasītajām profesijām un nepietiekamu informācijas apmaiņu starp nozaru uzņēmumiem un NVA. Bieži vien uzņēmumi nevērīgi reaģē uz NVA aicinājumiem masu medijos - sniegt informāciju par vakantajām darba vietām un pieprasījumu pēc papildus speciālistiem. Un, tā kā nav darba devēju pieprasījuma, rodas pasūtījumu apjoma samazināšanās izglītības sniedzējiem.

Darba devēju iesaistīšanās izglītības programmu pasūtīšanā un satura veidošanā nav pietiekama.

Būtiska problēma ir nepietiekoši sakārtotā mūžizglītības pārvaldes struktūra nacionālā un vietējā līmenī. Trūkst pieaugušo izglītības normatīvās bāzes un finansēšanas mehānisma. Latvijas normatīvie akti nenosaka mūžizglītības finansēšanu no valsts budžeta, bet, savukārt, potenciālie privātie un publiskie pakalpojumu sniedzēji neriskē veidot dārgas apmācību klases tehniskajās nozarēs, jo pastāv augsta varbūtība, ka iekārtas neatmaksāsies.

- **Nepietiekama sadarbība stereotipu mazināšanā**

Ir nepietiekama sadarbība starp izglītības iestādēm, karjeras attīstības atbalsta iestādēm un nozaru uzņēmumu asociācijām sabiedrības informēšanā stereotipu mazināšanai. Masu saziņas līdzekļos gandrīz netiek rādīti piemēri, ka arī sievietes var būt ļoti veiksmīgas tehniskajās nozarēs.

Tehnisko nozaru popularizēšanai meiteņu auditorijā nepietiekami tiek izmantotas tādās iespējas kā darbmācības programmu pilnveidošana, sabalansēta meiteņu un zēnu iesaiste dažādos tehniskajos interešu pulciņos, tehniskajās olimpiādēs, sacensībās un citos pasākumos, kas var mazināt stereotipus un aizspriedumus pret tehniskajām specialitātēm.

- **Nepilnīga datu kvalitāte darba tirgus prognozēšanai**

Atsevišķu nozaru asociāciju un nozares uzņēmumu rīcībā esošās informācijas daudzums un struktūra ir nepilnīga, lai varētu izdarīt secinājumus par stāvokli nozarē cilvēkresursu jomā. Līdz ar to, ir nepieciešams iegūt datus specializētos apsekojumos.

Plānots, ka EM un Latvijas Statistikas un darba tirgus prognozēšanas institūta prognozēšanas modelim nepieciešamo rādītāju iegūšana nākotnē tiks iegūta katru gadu no šādiem informācijas avotiem (Latvijas Universitāte, 2007):

- darbaspēka pieprasījums:
 - CSP „Profesiju apsekojums”;
 - NVA „Darba devēju aptauja”;
- darbaspēka piedāvājums:
 - CSP „Darbaspēka apsekojums”.

Sadarbība darba tirgus prognozēšanā ir ļoti būtiska, jo galvenais datu sniedzējs darbaspēka pieprasījumam ir darba devēji. Aptauju skaitam pieaugot, Latvijā samazinās uzņēmumu vēlme aizpildīt anketas un sniegt korektas atbildes. Taču nepilnīgi vai kļūdaini dati no darba devējiem radīs nepareizu priekšstatu par situāciju darba tirgū.

3. Rekomendācijas

Sadaļā „Rekomendācijas” ir izstrādāti priekšlikumi un veicamie pasākumi sadarbības uzlabošanai starp izglītības un karjeras attīstības atbalsta iestādēm, kā arī perspektīvo nozaru uzņēmēju asociācijām potenciālo darba ņēmēju piesaistīšanai. Priekšlikumi balstīti uz sadaļā „Identificētās problēmas” iegūtajiem secinājumiem par sadarbības ārējās vides, dalībnieku un organizēšanas esošajiem trūkumiem. Plaši izmantoti ekspertu grupas ieteikumi (skat. Interviju pārsakati, 2007). Sadaļas noslēgumā izveidots rekomendāciju kopsavilkums, kurā tās sargrupētas pa dažādām institūcijām - rekomendāciju adresātiem.

3.1. Rekomendācijas sadarbības ārējās vides problēmu risināšanai

- **Straujāk palielināt studiju budžeta vietu skaitu inženierzinātnēs un informāciju tehnoloģijās**

Nevajadzētu pieļaut šobrīd prognozēto situāciju, ka darbaspēka deficīts visvairāk pieaugs perspektīvajās nozarēs. Nepieciešams straujāk palielināt studiju budžeta vietu skaitu inženierzinātnēs un informāciju tehnoloģijās, t.i. - apmācīt vairāk inženieru, konstruktoru, pētnieku, ražošanas speciālistu un programmētāju. Ierobežotu resursu gadījumā budžeta līdzekļi jāpārdala no tām studiju programmām, kas nepārstāv perspektīvās nozares un kur nav gaidāma tik liela izaugsme. Īpaši nepieciešams palielināt studiju piedāvājumu inženierzinātnēs un informāciju tehnoloģijās reģionos, lai vietējiem potenciālajiem darba ņēmējiem būtu plašākas karjeras izvēles iespējas.

- **Palielināt audzēkņu plūsmu uz vidējās profesionālās izglītības iestādēm, īpaši uz reģionālajām skolām**

Perspektīvo nozaru attīstībai vēlams būtiski palielināt audzēkņu (pēc pamatzglītības iegūšanas) plūsmu uz vidējās profesionālās izglītības iestādēm. Lai to panāktu, nepieciešams:

- uzlabot prestižu mācībām arodskolās un profesionālajās vidusskolās;
- popularizēt tehniskās profesijas, pēc kurām darba tirgū ir liels pieprasījums, bet maza popularitāte jauniešu vidū; mainīt sabiedrībā maldīgos priekšstatus par faktiskajiem darba apstākļiem rūpniecībā;
- novirzīt skolēnu plūsmu no Rīgas uz reģionālajām skolām, palielinot budžeta vietu skaitu reģionos un skolu kopmītņu kapacitāti;
- profesionālo izglītības iestāžu audzēkņiem nodrošināt lielākas stipendijas kā citās mācību iestādēs.

- **Aktīvāk iesaistīt sievietes perspektīvajās nozarēs**

Lai risinātu darbaspēka trūkuma problēmu, kā arī mazinātu profesiju segregāciju un stereotipus par dzimumu lomu, nepieciešams pakāpeniski palielināt sieviešu iesaisti un pārstāvētību perspektīvajās nozarēs. Ieteicams:

- valsts politikas dokumentos un nozaru stratēģijās noteikt sasniedzamos indikatorus sieviešu aktīvākai iesaistei. Kā rekomendējamie indikatori 10 gadu periodam varētu būt: sieviešu īpatsvara palielinājums par 5-10% (gan no nodarbināto skaita perspektīvajās nozarēs, gan no studējošo skaita dabas un inženierzinātnēs);
- ieinteresēt meitenes izvēlēties inženiertehnisko jomu jau agrīnā mācību procesa stadijā - izvēloties turpināt mācības vidējās profesionālās izglītības iestādēs, vai arī izvēloties vidusskolas mācību programmas ar padziļinātu dabaszinību apguvi;
- uzņēmumos ieviest „darba un ģimenes dzīves saskaņošanas” pasākumus, piemēram realizējot elastīga darba laika metodes;

- meiteņu un sieviešu auditorijā populāros medijos sniegt informāciju par darbu perspektīvajās nozarēs mūsdienās, parādot, ka šajās nozarēs var „nopelnīt”;
- paplašināt informatīvi izglītojošo materiālu pieejamību izglītības iestādēs, parādot, kāds ir darbs šajās nozarēs;
- ar vecāku palīdzību bērnos (arī meitenēs) jau no bērnudārza vecuma radīt interesi par tehniskajām nozarēm, piemēram, aicinot bērnu vecākus (kā dažādu profesiju pārstāvjus) bērnudārzos stāstīt bērniem par minēto nozaru daudzveidību.

- **Modelēt demogrāfisko tendenci un ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita strauja samazinājuma ietekmi uz dažādiem ekonomiskās un sociālās politikas jautājumiem**

Nepieciešams modelēt un plānot valsts ekonomisko un izglītības politiku jaunajos demogrāfiskajos apstākļos, kad skolnieku, studentu un ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits strauji sāks samazināties. Visu nozaru un izglītības jomu vienlīdz aktīvai attīstībai nepietiek cilvēkresursu, tādēļ būs nepieciešams:

- ierobežot investīcijas izglītības infrastruktūras objektos, kuri nav nepieciešami situācijā, kad strauji samazinās iedzīvotāju skaits;
- noteikt attīstāmos virzienus, kurus prioritāri jānodrošina ar cilvēkresursiem.

- **Palielināt skolnieku īpatsvaru, kas labā līmenī apgūst fiziku, ķīmiju un citus dabaszinību priekšmetus, vienlaikus pilnveidojot izglītības normatīvo bāzi.**

Strauji jāpalielina skolnieku īpatsvars no kopējā skolnieku skaita, kas labā līmenī apgūst fiziku, ķīmiju un citus dabas zinību priekšmetus. Lai to panāktu:

- jāpārskata un jāpilnveido izglītības normatīvā bāze attiecībā uz izvēles priekšmetiem un obligātajiem eksāmeniem;
- dabaszinātņu apguvei un skolēnu motivācijas veicināšanai, lai viņi izvēlētos šos tehniskos priekšmetus, jāinvestē dabaszinātņu kabinetu iekārtošanā Latvijas vidusskolās (ķīmijas, fizikas, matemātikas un bioloģijas stundām).

- **Jāizstrādā normatīvo aktu, kas noteiku kārtību uzņēmumu pārstāvju mācību darbam skolās**

Nepieciešams veicināt sadarbību starp izglītības iestādēm un uzņēmumiem, iesaistot uzņēmumu darbiniekus kā pasniedzējus skolās, īpaši vidējās profesionālās izglītības iestādēs. Ieteicams:

- valstī ieviest modeli, kur, jau studējot koledžā vai augstskolā, paralēli var apgūt pedagoģisko izglītību;
- sadarbības veicināšanai uzņēmumu pārstāvjiem atļaut pasniegt stundas skolā noteiktu laiku arī bez pedagoģiskās izglītības.

- **Normatīvajos dokumentos noteikt pieaugušo izglītības finansējuma kārtību no valsts budžeta**

Lai strauji palielinātu pieaugušo izglītības pakalpojumu apjomu perspektīvajās nozarēs, nepieciešams pieaugušo izglītībai katru gadu piešķirt stabilu bāzes finansējumu no valsts budžeta. Finansējumam jānodrošina gan pakalpojumu sniedzēju apmācību pastāvīgie izdevumi, gan resursi modernu mācību laboratoriju iegādei.

- **Ieviest vienotu pieeju prioritāro nozaru definēšanā valsts politikā. Izstrādāt un MK iesniegt koncepciju „Par Vienotas pieejas izveidi perspektīvo un prioritāro nozaru definēšanai valsts politikā”**

Pamatojoties uz NAP 4.1.2.sadaļā „Plānošanas un prognozēšanas sistēmas pilnveide” norādīto, ka viens no valstī risināmiem uzdevumiem ir „noteikt un atbalstīt prioritārās

nozares, kas nodrošina ilgtspējīgas attīstības iespējas”, nepieciešams sakārtot šobrīd valstī nekoordinēto pieeju prioritāro nozaru definēšanā. Lai izstrādātu vienotu pieeju, ieteicams:

- veikt analīzi par prioritāro nozaru definēšanas dažādajām pieejām:
 - o izglītības politikā;
 - o zinātnes fundamentālo un lietišķo pētījumu finansēšanā;
 - o Valsts Stratēģiskajā ietvardokumentā;
 - o plānošanas reģionu dokumentos u.c.;
- izstrādāt un MK iesniegt koncepciju „Par Vienotas pieejas izveidi perspektīvo un prioritāro nozaru definēšanai valsts politikā”;
- MK noteikt vienotu perspektīvo un prioritāro nozaru definēšanas kārtību;
- informēt valsts un pašvaldības institūcijas, kā arī sabiedrību par valsts politiku prioritāro nozaru definēšanā.

3.2. Rekomendācijas sadarbības dalībnieku vājo vietu novēršanai

- **Uzlabot izglītības saturu un mācību infrastruktūru perspektīvajās nozarēs, nosakot to par vienu no valsts budžeta prioritātēm**

Izglītības satura un mācību infrastruktūras attīstība perspektīvajās nozarēs ir jānosaka par valsts budžeta prioritāti. Investīcijas jānodrošina ēku remontiem, mācību aprīkojuma iegādei atbilstoši darba tirgus prasībām, kā arī gan vidējās, gan augstākās izglītības mācību programmu pilnveidei.

- **Palielināt pieaugušo izglītības piedāvājumu perspektīvajās nozarēs, izmantojot IZM valsts budžeta līdzekļus**

Nepieciešams izstrādāt finansēšanas mehānismu no valsts budžeta līdzekļiem, kas ļautu mūžizglītības iestādēm plānveidīgi attīstīties un riskēt veidot dārgas apmācību klases tehniskajās nozarēs. Nepieciešams palielināt finansējuma stabilitāti, jo izglītības iestādes nevar plānot attīstību ilgtermiņā, tikai pamatojoties uz atsevišķu ES īstermiņā finansētu projektu esamību.

Rekomendējamie pasākumi:

- jaunu tālākizglītības programmu atvēršana tehniskajās nozarēs;
- darba devēju iesaistīšanās izglītības programmu pasūtīšanā un satura veidošanā;
- pieaugušo izglītības pakalpojumu kvalitātes uzlabošana tehnisko nozaru apgūšanai, īpaši reģionos;
- valsts finansējuma modeļa ieviešana, kas pakalpojumu sīdziejēm ļautu paplašināt pieaugušo izglītības pieejamību un klāstu, kā arī aprīkot mācību klases ar jaunākajām tehnoloģijām, kas nepieciešamas perspektīvajās nozarēs.

- **Palielināt atalgojumu skolotājiem, kā prioritāti nosakot profesionālās izglītības iestāžu skolotājus**

Īpaši būtu jāpaaugstina atalgojuma līmenis vidējās profesionālajās izglītības iestāžu skolotājiem, lai celtu šo iestāžu prestižu un būtu iespējams piesaistīt jaunus pasniedzējus.

- **Popularizēt karjeras attīstības atbalsta iestāžu sniegtos pakalpojumus un jaunieviešamo sistēmu**

Lai nozaru asociācijas, darba devēji un izglītības iestādes izprastu un spētu pilnībā izmantot jaunizveidojamās karjeras attīstības atbalsta sistēmas sniegtās iespējas, nepieciešams nodrošināt, lai minētās mērķa grupas savlaicīgi uzzinātu par jaunizveidojamo sistēmu un pakalpojumiem. Tas arī samazinātu iespēju, ka karjeras attīstības atbalsta sistēmas klientiem reorganizācijas periodā būtu jāsaskaras ar dažādām sistēmas nepilnībām.

- **Racionāli izmantot PKIVA kvalificēto personālu, daļai no tā piedāvājot darbu jaunizveidojamajos karjeras centros**
 Rekomendējamie pasākumi:
 - izstrādāt plānu PKIVA personāla izmantošanai gan NVA, gan, iespējams, citās karjeras attīstības atbalsta sistēmas iestādēs;
 - apsvērt personāla novirzīšanas iespējas uz jaunajiem 38 karjeras centriem (izglītības pārvalžu padotībā) un 10 centriem profesionālās izglītības iestādēs.
- **Organizēt papildus kursus skolotājiem karjeras attīstības atbalsta sniegšanā**
 Tuvākajos gados pēc ESF projekta „Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā” pabeigšanas būtu ieteicams turpināt aktivitātes skolotāju sagatavošanā. Kursi tiktu rīkoti skolotājiem ar nepilnīgām zināšanām un pieredzi karjeras attīstības atbalsta sniegšanā.
- **Ieviest darba tirgus prognozēšanas sistēmu, kas regulāri sniegtu aktuālāko informāciju profesiju grupu un nozaru griezumā; organizēt regulārus seminārus karjeras konsultantiem par darba tirgus prognozēm**
 Rekomendējamie pasākumi:
 - ieviest sistēmu, kas atjaunotu darba tirgus prognozes nozaru un profesiju grupu griezumā vismaz reizi gadā;
 - EM un Latvijas Statistikas un darba tirgus prognozēšanas institūtam ieteicams organizēt regulārus seminārus citām karjeras atbalsta iestādēm, lai iepazīstinātu ar rezultātiem un lai prognozes tiktu izmantotas karjeras konsultantu praktiskajā darbā;
 - veikt sabiedrības informēšanas pasākumus, kas sekmētu pārdomātu un adekvātu lēmumu par karjeras attīstību pieņemšanu.
- **Iestrādāt Darba tirgus prognozēšanas modeli prognožu iegūšanas iespējas perspektīvo nozaru griezumā**
 Prognozēšanas modelis šobrīd ir izstrādāts 15 lielo nozaru (pēc NACE klasifikatora) un 37 profesiju grupu griezumā (Latvijas Universitāte, 2007). Lai būtu iespējams plānot un kontrolēt perspektīvo nozaru attīstību, Darba tirgus prognozēšanas modeli nepieciešams papildināt. Piedāvātos modeļa rezultātu papildus apakšgriezumus skatīt 8. tabulā.

8. tabula

Nepieciešamie papildus apakšgriezumi prognozēšanas modelī

Esošā prognozēšanas modeļa nozaru griezumi	Nepieciešamie papildus apakšgriezumi
Apstrādes rūpniecība (NACE D kods)	<u>Mašīnbūve un metālapstrāde:</u> DJ Metālu un metāla izstrādājumu ražošana DK Iekārtu, mehānismu un darba mašīnu ražošana DM Transporta līdzekļu ražošana <u>Elektronika un elektrotehnika:</u> DL Elektrisko un optisko iekārtu ražošana
Operācijas ar nekustamo īpašumu, noma, datorpakalpojumi, zinātne un citi komercpakalpojumi (NACE K kods)	72 Datorpakalpojumi un ar datoriem saistītas darbības
Transports, glabāšana un sakari (NACE I kods)	64.2. Telekomunikācijas

- **Organizēt seminārus karjeras konsultantiem un skolotājiem par inženiertehniskajām nozarēm**

Lai karjeras konsultanti un skolotāji varētu skolniekiem pilnvērtīgi siegt informāciju par dažādām inženiertehniskajām nozarēm, nepieciešams:

- iepazīstināt karjeras konsultantus un skolotājus ar perspektīvajām inženiertehniskajām nozarēm un to lomu „zināšanu ekonomikas” veidošanā;
- sniegt informāciju, ka mūsdienās darbs ražošanā ir mainījies un var būt interesants un darba tirgū pieprasīts.

- **Organizēt seminārus karjeras konsultantiem un skolotājiem stereotipu mazināšanā**

Lai karjeras konsultanti un skolotāji varētu skolniekiem siegt informāciju, kas nevaro profesiju segregāciju, nepieciešams:

- organizēt seminārus karjeras konsultantiem un skolotājiem stereotipu mazināšanā;
- semināros popularizēt abu dzimumu vienlīdzīgu iesaisti tehniskajās nozarēs;
- semināros nodrošināt informēšanu par "labajiem - veiksmīgajiem" piemēriem, kur sievietes veiksmīgi strādā tehniskajā jomā.

- **Ar ES un valsts budžeta resuru piešķiršanas kārtību veicināt Latvijas uzņēmumu iesaisti nozaru uzņēmēju asociācijās**

Jāturpina jau iesāktais darbs pie uzņēmumu apvienošanās asociācijās, tādējādi papildinot to kapacitāti. Īpaši jāveicina mazo un vidējo uzņēmumu iesaiste asociācijās, jo šobrīd tā ir nepietiekama.

Lai palielinātu uzņēmēju vēlmi darboties asociācijās, nepieciešams:

- ieviest mehānismu, kas uzņēmumiem radītu spēcīgāku motivāciju un izdevīgumu no dalības asociācijās. Viens no risinājumiem ir deleģēt nozaru uzņēmēju asociācijām noteiktas konsultatīvas funkcijas valsts budžeta piešķiršanā perspektīvo nozaru attīstībai (izglītības, zinātnes un uzņēmējdarbības veicināšanas resursu sadales ietvaros).

- paplašināt ES finansējuma saņēmēju loku. Visās EM un Latvijas Investīciju un attīstības aģentūras administrētajās programmās, kurās var pieteikties komersanti, ļaut pieteikties arī uzņēmumus apvienojošām asociācijām.

3.3. Rekomendācijas sadarbības problēmu risināšanai

- **Skaidrot Latvijā ieviesto komplekso koordinācijas mehānismu sadarbībai starp izglītības iestādēm, karjeras attīstības atbalsta iestādēm un darba devējiem (t.sk. nozaru asociācijām).**

Sabiedrībai un visu trīs iesaistīto pušu organizācijām nepieciešams skaidrot Latvijā ieviesto komplekso koordinācijas mehānismu, dažādo koordinācijas organizāciju funkcijas un lomu. Īpaši ir jāskaidro un jāsniedz informācija par šādām organizācijām un to lomu:

- NTSP;
- PINTSA;
- RPINTSP;
- AIP;
- NVA konsultatīvo padomi;
- NVA Izglītības iestāžu konsultatīvo padomi;
- NVA filiāļu konsultatīvajām padomēm;
- IZM un VIAA (karjeras attīstības atbalsta jomā);
- EM un Latvijas Statistikas un darba tirgus prognozēšanas institūtu (darba tirgus prognozēšanas jomā).

Bez tam, nepieciešama koordinācijas organizāciju kapacitātes celšana, organizāciju labāka sadarbība, kā arī precīzāka kompetenču un veicamo funkciju sadale.

- **Atkārtoti veikt analīzi par jaunu koordinējošo organizāciju izveides pamatotību un novērst iestāžu funkciju dublēšanos**

Nepieciešams analizēt, vai ir pamats divu jaunu institūciju - Karjeras attīstības atbalsta padomes un Konsultatīvās padomes darba tirgus analīzes un prognozēšanas jautājumos - veidošanai. Pastāv nopietnas bažas, ka to funkcijas dublēsies ar PINTSA un citām esošās koordinējošās sistēmas organizācijām, kā arī sistēma kļūs nepamatoti sarežģīta. Nepieciešams apsvērt šādas alternatīvas:

- noteikt papildus funkcijas karjeras attīstības atbalsta koordinēšanai un darba tirgus analīzes un prognozēšanas koordinēšanai jau esošajām organizācijām, piemēram, PINTSA. Iesaistīt PINTSA pārstāvi(-jus) arī no karjeras attīstības atbalsta iestādēm;

- veidot tikai vienu jaunu organizāciju – apvienojot plānotās Karjeras attīstības atbalsta padomes un Konsultatīvās padomes darba tirgus analīzes un prognozēšanas jautājumos funkcijas. Šajā gadījumā būtu jānovērš funkciju dublēšanās starp PINTSA un jauno organizāciju.

- **Nodrošināt perspektīvo nozaru asociāciju pārstāvju dalību sadarbību koordinējošās organizācijās, tai skaitā NTSP, PINTSA, RPINTSP un NVA konsultatīvajās padomēs**

Rekomendējamie pasākumi:

- lai nodrošinātu perspektīvo nozaru asociāciju interešu aizstāvību NTSP un PINTSA, to iespējams organizēt LDDK ietvaros, jo LDDK pārstāv darba devēju intereses NTSP. MASOC jau ir LDDK biedrs. LIKTA, Latvijas Interneta Asociācijai, Latvijas Datortehnoloģiju asociācijai un LETERA ieteicams iestāties LDDK;

- nepieciešams palielināt MASOC dalību RPINTSP (MASOC šobrīd ir pārstāvēta tikai viena reģiona RPINTSP). Nepieciešams nodrošināt LETERA, LIKTA, Latvijas Interneta Asociācijas un Latvijas Datortehnoloģiju asociācijas pārstāvju iesaisti reģionu RPINTSP, lai būtu iespējams pārstāvēt elektronikas, elektrotehnikas, informācijas tehnoloģiju un telekomunikāciju nozaru intereses;

- noderīga varētu būt arī MASOC, LIKTA, Latvijas Interneta Asociācijai, Latvijas Datortehnoloģiju asociācijai un LETERA iestāšanās Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamerā, jo kameras pārstāvji aktīvi piedalās vairāku RPINTSP darbā;

- aktīvākai būtu jābūt MASOC, LIKTA, Latvijas Interneta Asociācijai, Latvijas Datortehnoloģiju asociācijai un LETERA dalībai NVA konsultatīvajās padomēs - gan nacionālajā līmenī, gan reģionos NVA filiāļu konsultatīvajās padomēs. Kā pirmais veicamais solis ir pārstāvju nozīmēšana šajās padomēs.

- **Uzlabot perspektīvo nozaru uzņēmēju asociāciju iesaisti izglītības iestāžu infrastruktūras un studiju programmu attīstības plānošanā, kā arī izglītības procesā**

Rekomendējamie pasākumi:

- izglītības iestādēm:

- konsultēties ar perspektīvo nozaru uzņēmumu asociācijām, pieņemot lēmumus par jaunu profesionālās izglītības un pieaugušo izglītības programmu atvēršanu vai esošo slēgšanu;

- veikt aktivitātes nozaru uzņēmumu asociāciju piesaistīšanai mācību programmu izstrādes procesā;

- ģenerēt idejas jauniem sadarbības projektiem, no kā var iegūt abas puses;

- perspektīvo nozaru uzņēmumu asociācijām:

- aktīvāk iesaistīties izglītības programmu pasūtīšanā un satura definēšanā (veidošanā);
 - sniegt atbalstu izglītības iestādēm, piedāvājot savus darbiniekus kā pasniedzējus (vieslektorus);
 - iespēju robežās sniegt finansiālu atbalstu izglītības iestādēm (studentiem izmaksājot papildus stipendijas, kas mācās inženiertehnisko zinātņu studiju programmās, aprīkojot mācību klases ar iekārtām, nodrošinot izglītības iestādes ar mācību materiāliem (grāmatām, žurnāliem, u.c.);
 - organizēt profesionālās izglītības pasniedzēju stažēšanos ārvalstīs.
- **Veikt izmaiņas normatīvajos aktos, lai uzņēmumu maksātās stipendijas studentiem neapliktu ar nodokļiem**
Lai stimulētu uzņēmējus maksāt stipendijas studentiem, ieteicams nepiemērot tām nodokļus.
 - **Izveidot finansiālu modeli, kas stimulētu darba devējus uzņemt rūpes par topošo speciālistu prakses vietām**
Rekomendējamie pasākumi:
 - jānodrošina valsts finansējums prakses vadītājiem uzņēmumos;
 - jāpalielina finansējuma griesti vienas prakses vietas izveidei, jo perspektīvajās nozarēs vienas prakses darba vietas izveidošana ir vairākas reizes dārgāka kā ar tehnoloģijām nesaistītās nozarēs;
 - jau augstskolās studentus jāiesaista pielietojamās pētniecības darbos. Uzņēmumiem jādefinē konkrētus pasūtījumus šo pētījumu veikšanai. Vēlams no valsts budžeta piešķirt daļu no līdzfinansējuma.
 - **Jaunizveidojamajiem karjeras centriem noteikt papildus funkcijas, kas veicinātu izglītības iestāžu un darba devēju sadarbību topošo speciālistu prakses jomā**
Jaunizveidojamajiem karjeras centriem ieteicams noteikt šādas funkcijas:
 - apzināt darba devēju piedāvājumus un informēt studentus un skolniekus par prakses iespējām;
 - katru gadu organizēt vienu dienu, kad bērni dodas līdz vecākiem uz darbu;
 - sniegt atbalstu līgumu slēgšanā starp izglītības iestādēm un uzņēmējiem audzēkņu prakses vietu veiksmīgai nodrošināšanai;
 - organizēt jauniešiem iespēju „pamēģināt” strādāt vairākās profesijās, lai viņi saprastu, kas viņus patiesi interesē.
 - **Attīstīt sadarbību starp PIA, PINTSA un perspektīvo nozaru uzņēmēju asociācijām profesiju standartu izstrādē**
Rekomendējamie pasākumi:
 - PIA profesiju standartu izstrādē ieteicams arvien vairāk iesaistīt darba devējus, tai skaitā perspektīvo nozaru uzņēmumu asociācijas;
 - perspektīvo nozaru uzņēmēju asociācijām pastāvīgi monitorēt profesiju standartu atbilstību reālajai situācijai darba tirgū un nepieciešamības gadījumā ierosināt IZM un PIA pilnveidot to saturu;
 - perspektīvo nozaru asociācijām deleģēt savus pārstāvjus profesijas standarta izstrādes darba grupās. Ņemot vērā, ka pirms apstiprināšanas IZM vai PIA profesijas standarta projekts jāsaskaņo ar PINTSA, svarīgi būtu, lai LDDK deleģē dalībai PINTSA ne tikai MASOC, bet arī LETERA un LIKTA pārstāvjus;
 - palielināt RPINTSP lomu un iesaisti profesiju standartu un studiju programmu ekspertēšanā un novērtēšanā.

- **Attīstīt sadarbību starp augstskolām un perspektīvo nozaru asociācijām studiju programmu akreditācijas jomā**

Būtu nepieciešams nodibināt ciešāku sadarbību starp tām augstskolām, kurās ir vai tiek plānotas studiju programmas inženierzinātnēs, un perspektīvo nozaru asociācijām. Saskaņā ar 2006.gada 3.oktobrī pieņemtajiem MK noteikumiem Nr.821 „Augstskolu, koledžu un augstākās izglītības programmu akreditācijas kārtība” profesionālo augstākās izglītības programmu novērtēšanas komisijas darbā bez balsstiesībām iesaista augstākās izglītības programmas absolventu potenciālo darba devēju pārstāvjus novērotāju statusā. Šos pārstāvjus iesaka augstskola vai koledža, saskaņojot ar attiecīgās nozares darba devējiem.

Lai akreditācijas procesā nozaru intereses tiktu pienācīgi pārstāvētas, novērtēšanas komisijas darbā atbilstoši katrai konkrētajai studiju programmai būtu nepieciešams deleģēt MASOC, LETERA, LIKTA vai citu informācijas tehnoloģiju asociāciju pārstāvjus.

- **Paplašināt un intensificēt perspektīvo nozaru un inženiertehniskās izglītības popularizēšanu**

Rekomendējamie pasākumi:

- visām trim pusēm sadarbojoties, īstenot perspektīvo nozaru un inženiertehniskās izglītības popularizēšanas metodes, kurām ir nepieciešami lielāki finanšu resursi un kurām ir nozares mēroga ietekme (sižeti TV, karjeras dienas, atbalsts tehniskās jaunrades centru izveidei/pilnveidei u.c.);

- uz sadarbības projektu bāzes plašāk izmantot tādas iespējas, kā skolēnu tikšanās ar asociāciju pārstāvjiem, ekskursijas uz uzņēmumiem, specializēto tehnisko olimpiāžu organizēšana, karjeras informēšana un konsultācijas par nozarēm, pulciņi u.c.;

- īstenot speciālās kampaņas masu medijos, lai ar informēšanas kampaņām, karjeras konsultācijām un skolu infrastruktūras modernizēšanu mainītu jauniešu izvēli par labu inženiertehniskajai izglītībai;

- darba devējiem sniegt informāciju skolām un karjeras attīstības atbalsta iestādēm par tehniskajām nozarēm mūsdienās;

- skolēnu vecāku informēšana par perspektīvajām nozarēm un to priekšrocībām;

- katrai nozaru asociācijai būtu jāizveido bukletu par perspektīvajām nozarēm, kas tiktu izplatīts skolās; jāinformē sabiedrība, jāsniedz plaša un pareiza informācija par perspektīvajām nozarēm;

- apgādāt jaunizveidojamos karjeras centrus ar darba devēju informāciju.

- **Sadarbībā ar nozaru uzņēmēju asociācijām plānot un ieviest vidēja termiņa (vairāku gadu) NVA pasūtījumus izglītības iestādēm bezdarbnieku apmācībām**

Lai uzlabotu NVA sadarbību ar izglītības iestādēm un nozaru uzņēmēju asociācijām, nepieciešams:

- ieviest vidēja termiņa (vairāku gadu) NVA pasūtījumus izglītības iestādēm bezdarbnieku pārkvalifikācijai un kvalifikācijas uzlabošanai perspektīvajās nozarēs, kas ļautu izglītības iestādēm plānot resursus un izveidot modernas tehniskās izglītības mācību klases;

- darba devējiem plašāk skaidrot NVA veikto uzņēmumu aptauju nozīmi un lomu bezdarbnieku apmācības līdzekļu sadalē.

- **Organizēt kopīgus izglītības iestāžu, karjeras attīstības atbalsta iestāžu un nozaru uzņēmumu asociāciju projektus stereotipu mazināšanā**

Rekomendējamie pasākumi:

- izmantot visu trīs pušu resursus stereotipu mazināšanā (profesiju segregācijas mazināšanā), informējot sabiedrību;

- masu saziņas līdzekļos rādīt piemērus, ka arī sievietes var būt ļoti veiksmīgas tehniskajās nozarēs;

- tehnisko nozaru popularizēšanai meiteņu auditorijā – pilnveidot darbmācības programmas, sabalansēti iesaistīt meitenes un zēnus dažādos tehniskajos interešu pulciņos, tehniskajās olimpiādēs, sacensībās un citos pasākumos, kas var mazināt stereotipus un aizspriedumus pret tehniskajās nozarēm.

- **Ar nozaru uzņēmēju asociāciju palīdzību informēt darba devējus par CSP un NVA apsekojumu nozīmi darba tirgus prognozēšanā un iegūtajiem prognožu rezultātiem**

Lai iegūtu kvalitatīvus datus un augstāku atbilstoši aizpildītu anketu īpatsvaru, ko var izmantot Darba tirgus prognozēšanā, nepieciešams veikt plašu izskaidrošanas kampaņu darba devēju vidū par CSP un NVA apsekojumu nozīmi un lomu darba tirgus prognozēšanā un vēlāk arī politikas lēmumu pieņemšanā. Šādu informatīvo kampaņu, piesaistot atbilstošus resursus, var veikt ar nozaru uzņēmēju asociāciju palīdzību.

Nozaru uzņēmēju asociācijas un darba devējus būtu nepieciešams informēt arī par iegūtajiem prognožu rezultātiem - par perspektīviem darba tirgus attīstības virzieniem, kā arī prognozēm nozaru un profesiju grupu griezumā. Šīs funkcijas būtu jāveic EM un Latvijas Statistikas un darba tirgus prognozēšanas institūtam.

3.4. Rekomendāciju kopsavilkums

Rekomendācijas sagrupētas pa to nozīmīgākajiem adresātiem:

- **Rekomendācijas IZM un izglītības iestādēm:**
 - straujāk palielināt studiju budžeta vietu skaitu inženierzinātnēs un informāciju tehnoloģijās;
 - palielināt audzēkņu plūsmu uz vidējās profesionālās izglītības iestādēm, īpaši uz reģionālajām skolām;
 - palielināt skolnieku īpatsvaru, kas labā līmenī apgūst fiziku, ķīmiju un citus dabaszinību priekšmetus, vienlaikus pilnveidojot izglītības normatīvo bāzi;
 - izstrādāt normatīvo aktu, kas noteiktu kārtību par uzņēmumu pārstāvju mācību darbu skolās;
 - normatīvajos dokumentos noteikt pieaugušo izglītības finansējuma kārtību no valsts budžeta;
 - uzlabot izglītības saturu un mācību infrastruktūru perspektīvajās nozarēs, nosakot to par vienu no valsts budžeta prioritātēm;
 - palielināt pieaugušo izglītības piedāvājumu perspektīvajās nozarēs, izmantojot IZM valsts budžeta līdzekļus;
 - palielināt atalgojumu skolotājiem, kā prioritāti nosakot profesionālās izglītības iestāžu skolotājus;
 - popularizēt karjeras attīstības atbalsta iestāžu sniegtos pakalpojumus un jaunieviešamo sistēmu;
 - veikt Latvijā ieviestā kompleksā koordinācijas mehānisma sadarbībai starp izglītības iestādēm, karjeras attīstības atbalsta iestādēm un darba devējiem (t.sk. nozaru asociācijām) izskaidrošanu;
 - atkārtoti veikt analīzi par jaunu koordinējošo organizāciju izveides pamatotību un novērst iestāžu funkciju dublēšanos;
 - veikt izmaiņas normatīvajos aktos, nosakot, ka uzņēmumu maksātās stipendijas studentiem netiek apliktas ar nodokļiem;
 - izveidot finansiālu modeli, kas stimulētu darba devējus uzņemties rūpes par topošo speciālistu prakses vietām.

- **Rekomendācijas karjeras attīstības atbalsta iestādēm:**
 - racionāli izmantot PKIVA kvalificēto personālu, daļai no tā piedāvājot darbu jaunveidojamajos karjeras centros;
 - organizēt papildus kursus skolotājiem karjeras attīstības atbalsta sniegšanā;
 - ieviest darba tirgus prognozēšanas sistēmu, kas regulāri sniegtu aktuālāko informāciju profesiju grupu un nozaru griezumā; organizēt regulārus seminārus karjeras konsultantiem par darba tirgus prognozēm;
 - iestrādāt darba tirgus prognozēšanas modelī prognožu iegūšanas iespējas perspektīvo nozaru griezumā;
 - organizēt seminārus karjeras konsultantiem un skolotājiem par inženiertehniskajām nozarēm;
 - organizēt seminārus karjeras konsultantiem un skolotājiem stereotipu par dzimumu lomu mazināšanā;
 - noteikt papildus funkcijas jaunveidojamiem karjeras centriem, kas veicinātu izglītības iestāžu un darba devēju sadarbību topošo speciālistu prakses jomā;
 - ar nozaru uzņēmēju asociāciju palīdzību informēt darba devējus par CSP un NVA apsekojumu nozīmi darba tirgus prognozēšanā un iegūtajiem prognožu rezultātiem.

- **Rekomendācijas LM:**
 - sadarbībā ar nozaru uzņēmēju asociācijām plānot un ieviest vidēja termiņa (vairāku gadu) NVA pasūtījumus izglītības iestādēm bezdarbnieku apmācībām;
 - organizēt kopīgus izglītības iestāžu, karjeras attīstības atbalsta iestāžu un nozaru uzņēmumu asociāciju projektus stereotipu par dzimumu lomu mazināšanā.

- **Rekomendācijas EM:**
 - aktīvāk iesaistīt sievietes perspektīvajās nozarēs;
 - modelēt demogrāfisko tendenču un ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita strauja samazinājuma ietekmi uz dažādiem ekonomiskās un sociālās politikas jautājumiem;
 - ieviest vienotu pieeju prioritāro nozaru definēšanā valsts politikā. Izstrādāt un MK iesniegt koncepciju „Par vienotas pieejas izveidi perspektīvo un prioritāro nozaru definēšanai valsts politikā”;
 - ar ES un valsts budžeta resuru piešķiršanas kārtību veicināt Latvijas uzņēmumu iesaisti nozaru uzņēmēju asociācijās;
 - atkārtoti veikt analīzi par jaunu koordinējošo organizāciju izveides pamatotību un novērst iestāžu funkciju dublēšanos.

- **Rekomendācijas nozaru uzņēmumu asociācijām:**
 - nodrošināt perspektīvo nozaru asociāciju pārstāvju dalību sadarbību koordinējošās organizācijās, tai skaitā NTSP, PINTSA, RPINTSP un NVA konsultatīvajās padomēs;
 - uzlabot perspektīvo nozaru uzņēmēju asociāciju iesaisti izglītības iestāžu infrastruktūras un studiju programmu attīstības plānošanā, kā arī izglītības procesā;
 - attīstīt sadarbību starp PIA, PINTSA un perspektīvo nozaru uzņēmēju asociācijām profesiju standartu izstrādē;
 - attīstīt sadarbību starp augstskolām un perspektīvo nozaru asociācijām studiju programmu akreditācijas jomā;
 - paplašināt un pastiprināt perspektīvo nozaru un inženiertehniskās izglītības popularizēšanu.

4. Literatūras saraksts (Atsauces)

Grāmatas un brošūras

Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra. (2007). *Plānotās valsts atbalsta programmas 2007. - 2013.gadam*. Rīga.

Pētījumi un ziņojumi

Baltijas Konsultācijas. (2007). *Apstrādes rūpniecības perspektīvas nozaru griezumā, prognozējamā nozaru restrukturizācija līdz 2020.gadam*. Rīga.

Balkonsults. (2005). *Cilvēkresursu potenciāla noteikšana Latvijas mašīnbūves un metālapstrādes nozarē, un stratēģijas izstrāde jauno speciālistu piesaistei šajā nozarē, pielietojot reklāmas pasākumus un motivēšanas shēmas*. Rīga.

Centrālā Statistikas pārvalde. (2004). *Latvijas statistikas gadagrāmata*. Rīga.

Department for Education and Skills. (2006). *The Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) Programme Report*.

Gago J. M., Ziman J., Caro P, Constantinou C., Davies G., Parchmann I., Rannikmäe M., Sjøberg S. (2004). *Increasing Human Resources for Science and Technology in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Investīciju ideju centrs. (2005). *Rekomendācijas un darbības plāns augsti kvalificētu cilvēkresursu trūkuma novēršanai Latvijas elektronikas un elektrotehnikas nozarē*. Rīga.

Investīciju ideju centrs. (2006). *Apstrādes rūpniecības darba tirgus izpēte un ieteikumu izstrāde speciālistu skaita palielināšanai Ventspilī*. Ventspils.

Kūlupa A., un Bāliņa S. (2006). *Profesiju segregācijas pētījums Latvijas IKT nozarē*. Rīga: Latvijas Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas asociācija.

Latvijas Elektrotehnikas un elektronikas rūpniecības asociācija. (2006). *Statistiskie dati un to analīze par dzimumu lomu situāciju Latvijas elektrotehnikas un elektronikas nozares ražošanas uzņēmumos*. Rīga.

Latvijas Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju asociācija. (2006). *Pētījums par Latvijas Informāciju un Komunikāciju tehnoloģiju nozares turpmākās attīstības iespējām*. Rīga.

Latvijas Organiskās sintēzes institūts. (2005). *Pētījums par Latvijas ķīmijas un farmācijas nozares turpmākās attīstības iespējām*. Rīga.

Latvijas Universitāte, Attīstības projektu institūts. (2007). *Darba tirgus pieprasījuma ilgtermiņa prognozēšanas sistēmas izpēte un pilnveidošanas iespēju analīze*. Rīga.

Mašīnbūves un Metālapstrādes Rūpniecības Uzņēmēju asociācija. (2006). *Pētījums par dzimumu lomu Mašīnbūves un metālapstrādes nozarē Latvijā*. Rīga.

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra. (2006). *Pētījums par 8. un 11.klašu skolēnu profesionālajiem nodomiem un priekšstatiem par profesijām*. Rīga.

Roberts G. (2002). *SET for success: The supply of people with science, technology, engineering and mathematics skills*.

Politikas dokumenti

Eiropas Komisija. (2004.gada 17.jūnija lēmums C(2004) 2121). *Vienotais programmdokuments ES struktūrfondu Mērķa 1 programmai 2004 - 2006 Latvijai*.

Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2000.gada 15.augusta noteikumi Nr.276). *Mācību prakses organizēšanas kārtība*.

Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2001.gada 17.jūlija oktobra rīkojums). *Latvijas ilgtermiņa ekonomiskā stratēģija*.

Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2004a). (2004.gada 24.februāra rīkojums). *Latvijas rūpniecības attīstības pamatnostādnes*.

Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2004b). (2004.gada 12.oktobra noteikumi Nr.850). *Noteikumi par profesionālās izglītības programmu īstenošanas izmaksu minimumu uz vienu izglītojamo*.

Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2005.gada 19.oktobra rīkojums nr.684). *Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.–2008.gadam*.

Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2006a). (2006.gada 29.marta rīkojums Nr.214). *Koncepcija „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana”*.

Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2006b). (2006.gada 6.jūnija rīkojums Nr.412). *Par prioritārajiem zinātnes virzieniem fundamentālo un lietišķo pētījumu finansēšanai 2006. - 2009.gadā*.

Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2006c). (2006.gada 4.jūlija noteikumi Nr.564). *Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2007. - 2013.gadam*.

Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2006d). (2006.gada 27.septembra rīkojums Nr.742). *Izglītības attīstības pamatnostādnes 2007. – 2013.gadam*

Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2006e). (2006.gada 3.oktobra rīkojums). *Valsts stratēģiskā ietvardokumenta 2007.-2013.gada periodam projekts*.

Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2006f). (2006.gada 3.oktobra rīkojums). *Darbības programma "Cilvēkresursi un nodarbinātība" (ESF)*.

Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2006g). (2006.gada 3.oktobra rīkojums). *Darbības programma "Uzņēmējdarbība un inovācijas" (ERAF)*.

Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2006h). (2006.gada 3.oktobra rīkojums). *Darbības programma "Infrastruktūra un pakalpojumi" (KF un ERAF)*.

Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2006i). (2006.gada 3.oktobra noteikumi Nr.821). *Augstskolu, koledžu un augstākās izglītības programmu akreditācijas kārtība.*

Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2007a). (2007.gada 23.februāra rīkojums Nr.111). *Mūziklītības politikas pamatnostādnes 2007. – 2013.gadam.*

Latvijas Republikas Ministru kabinets. (2007b). (2007.gada 27.februāra noteikumi Nr.149). *Profesiju standartu izstrādes kārtība.*

Latvijas Republikas Saeima. (1998.gada 29.oktobra likums). *Izglītības likums.*

Latvijas Republikas Saeima. (1999.gada 10.jūnija likums). *Profesionālās izglītības likums.*

Darba materiāli

Interviju pārskati. (2007). Intervētie eksperti: Jūlija Gončarova, Ieva Simanoviča, Ineta Tāre, Solveiga Rozīte, Ineta Žilvinska, Ilze Brante, Eridiana Oļehnoviča, Ilona Kiukucāne, Gunārs Krusts, Aleksandra Joma, Gitāna Dāvidsone, Inita Juhņēviča, Kaspars Vārtukapteinis, Dace Štefenberga, Raita Rollande, Agnese Gaile, Gundega Rupenheite, Ingrida Jegorova, Irina Arhipova, Astrīda Burka.

Interneta avoti

Augstākās izglītības padomes mājas lapa. Skatīts 08.08.2007, <http://www.aip.lv/index.htm>

Centrālās Statistikas pārvaldes mājas lapa. *Personu skaits, kuras mācījās dažādās mācību iestādēs.* Skatīts 20.06.2007, <http://www.csb.gov.lv/csp/content/?cat=2300>

Centrālās Statistikas pārvaldes datu bāze. *Izglītība un zinātne.* Skatīts 30.07.2007, <http://data.csb.gov.lv/DATABASE/Iedzsoc/Ikgad%C4%93jie%20statistikas%20dati/Izgl%C4%ABt%C4%ABba%20un%20zin%C4%81tne/Izgl%C4%ABt%C4%ABba%20un%20zin%C4%81tne.asp>

DEAC mājas lapa. *Gudele: Latvijā trūkst ap 8000 IT speciālistu.* Skatīts 30.05.2007, http://www.deac.lv/?object_id=779

EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” mājas lapa. Skatīts 30.05.2007, <http://equal.lsif.lv/>

E-vēstnesis. *LM paredzējusi reorganizēt Profesionālās karjeras izvēles aģentūru.* Skatīts 30.05.2007.

http://lv.lv/index.php?menu_left=PR&mode=DOC&id=157072&PHPSESSID=70be8d576c90

Izglītības un zinātnes ministrijas mājas lapa. *Apstiprina Profesionālās izglītības attīstības aģentūras nosaukuma maiņu uz Valsts izglītības attīstības aģentūru.* Skatīts 30.05.2007. <http://web2.izm.gov.lv/default.aspx?tabID=2&id=3156>

Izglītības un zinātnes ministrijas mājas lapa. *Latvijas Republikas izglītības sistēma.* Skatīts 30.05.2007. <http://web2.izm.gov.lv/default.aspx?tabID=20&lang=1&id=550>

Latvijas Datortehnoloģiju asociācijas mājas lapa. *Latvijas Datortehnoloģiju asociācija*. Skatīts 01.08.2007, <http://www.itnet.lv/>

Latvijas Darba devēju konfederācijas mājas lapa. *Par LDDK*. Skatīts 01.08.2007, <http://www.lddk.lv/index.php?main=72&lang=1>

Latvijas Elektrotehnikas un elektronikas rūpniecības asociācijas mājas lapa. *Par asociāciju*. Skatīts 01.08.2007, <http://www.letera.lv/about.html?l=1>

Latvijas Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju asociācijas mājas lapa. *Par mums. Biedri*. Skatīts 01.08.2007, <http://www.likta.lv/lv/about/biedri/>

Latvijas Interneta Asociācijas mājas lapa. *LIA biedri*. Skatīts 01.08.2007, <http://www.lia.lv/members.htm>

Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras mājas lapa. *Par mums*. Skatīts 01.08.2007. <http://www.chamber.lv/pub/index.php?id=52>

Latvijas Republikas Ministru kabineta mājas lapa. *Nacionālā Trīspusējā sadarbības padome*. Skatīts 08.08.2007. <http://www.mk.gov.lv/mp/vaditas-padomes/ntsp/>

SIA „Lursoft” mājas lapa. *Lursoft statistika*. Skatīts 01.08.2007, <http://www.lursoft.lv/stat/>

Mašīnbūves un Metālapstrādes Rūpniecības Uzņēmēju asociācijas mājas lapa. Skatīts 01.08.2007, <http://www.masoc.lv>

Nacionālās programmas "Darba tirgus pētījumi" mājas lapa. Skatīts 30.05.2007, <http://www.darbatirgus.gov.lv/?id=80&sa=80&top=0>

Nodarbinātības Valsts aģentūras mājas lapa. *Nodarbinātības Valsts aģentūra - 2006.gada publiskais pārskats*. Skatīts 08.08.2007, http://www.nva.lv/docs/11_465bddcd383d83.60918899.doc

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras mājas lapa. *Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras 2006. gada publiskais pārskats*. Skatīts 30.05.2007, <http://www.karjerascentrs.lv/UserFiles/File/Publiskais%20parskats%202006.doc>

Valsts izglītības attīstības aģentūras mājas lapa. *ESF projekts „Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā”*. Skatīts 23.07.2007, <http://www.viaa.gov.lv/Euroguidance/kipnis/index.htm>

Valsts izglītības attīstības aģentūras mājas lapa. *Profesionālās izglītības attīstības aģentūra maina nosaukumu*. Skatīts 23.07.2007, http://viaa.gov.lv/index.php?option=com_content&task=view&id=259&Itemid=88

Pielikumi

1. pielikums. Ekspertu interviju plāns

1. Lūdzu, mazliet iepazīstiniet ar Jūsu darbības sfēru, galvenajiem tās virzieniem un uzdevumiem.
2. papildjautājums LR EM pārstāvim: lūdzu, raksturojiet Jūsu pārstāvētā departamenta kompetenci attiecībā uz darba tirgus ilgtermiņa prognozēšanas sistēmu Latvijā.
3. Kuras, Jūsaprāt, ir perspektīvākās nozares Latvijā?
4. Kā Jūs vērtējat šī brīža situāciju valstī attiecībā uz perspektīvajām nozarēm?
 - 4.1. Kādas, Jūsaprāt, problēmas pastāv potenciālo darbinieku piesaistē perspektīvajās nozarēs?
 - 4.2. Vai ir būtiska atšķirība starp problēmām potenciālo darbinieku piesaistē, kuras attiecas uz speciālistiem ar augstāko izglītību (inženieri) un speciālistiem ar vidējo profesionālo izglītību (tehniķi, meistari) (piemēram, speciālistu trūkums, prasmju un iemaņu neatbilstība darba tirgus prasībām)?
5. Statistika un pētījumi liecina, ka šobrīd perspektīvajās nozarēs trūkst kvalificētu darbinieku (Latvijā 90.gadu sākumā darbinieku skaits elektronikas un elektrotehnikas nozarē saruka no 64 000 cilvēku līdz 6 000 cilvēku). Kā Jūs raksturotu šo situāciju Jūsu pārstāvētajā nozarē?
6. Kā Jūs vērtējat sadarbību starp izglītības iestādēm, profesionālās orientācijas iestādēm un nozaru uzņēmumu asociācijām potenciālo darba ņēmēju piesaistīšanai perspektīvajās nozarēs Latvijā. Kādi, Jūsaprāt, ir efektīvi minētās sadarbības veidi?
7. Vai, Jūsaprāt, pēdējo divu gadu laikā situācija sadarbības jomā ir uzlabojusies vai pasliktinājusies? Ko, Jūsaprāt, būtu nepieciešams uzlabot šajā jomā?
8. Vai varat minēt kādus (no Jūsu pieredzes) pozitīvus – labās prakses – piemērus sadarbības jomā starp iepriekšminētajām institūcijām Latvijas vai ārvalstu mērogā?
9. Vai, Jūsaprāt, būtu vērts noteikt kādu konkrētu institūciju, kura būtu atbildīga par sadarbības veicināšanu/pilnveidi un ar to saistīto pasākumu koordinēšanu? Kura institūcija šo funkciju veikšanai, pēc Jūsu domām, būtu visatbilstošākā?
10. Kādi būtu Jūsu ieteikumi sieviešu īpatsvara palielināšanai perspektīvajās nozarēs?
11. Papildjautājumi Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” sadarbības partneriem:
 - 11.1. Kā Jūs vērtējat sadarbību projekta ietvaros (starp projektā iesaistītajām institūcijām)? Kāda ir Jūsu pieredze?
 - 11.2. Vai Jums ir priekšlikumi sadarbības uzlabošanai?
 - 11.3. 2005.gadā atbilstoši projektam tika izstrādātas divas ieteikumu paketes ESF finansētās aktivitātes „Atbalsts darba tirgus pētījumu veikšanai” ietvaros kvalificētu cilvēkresursu trūkuma novēršanai, respektīvi, nozaru attīstībai mašīnbūves un metālapstrādes un elektronikas un elektrotehnikas nozarēs. Dažas no tām attiecas arī uz sadarbības uzlabošanu, cik efektīvas tās bija? Kuras no tām netika ieviestas, kāpēc?

2. pielikums. Interviju pārskats

Intervētie eksperti

Nr.p.k	Vārds, Uzvārds	Institūcija	Intervijas datums
1.	Jūlija Gončarova	LETERA	01.03.2007.
2.	Ieva Simanoviča	LR IZM Profesionālās izglītības un tālākizglītības departaments	02.03.2007.
3.	Ineta Tāre	LR LM Darba departaments	05.03.2007.
4.	Solveiga Rozīte	NVA Nodarbinātības koordinācijas departaments	06.03.2007.
5.	Ineta Žilvinska	PKIVA	06.03.2007.
6.	Ilze Brante	PIA	07.03.2007.
7.	Eridiana Oļehnoviča	DU, Dienvidlatgales reģionālā profesionālās izglītības un nodarbinātības padome	08.03.2007.
8.	Ilona Kiukucāne	LDDK	09.03.2007.
9.	Gunārs Krusts	IZM Profesionālās izglītības un tālākizglītības departaments	12.03.2007.
10.	Aleksandra Joma	PIAA, Profesionālās orientācijas izglītības centrs	13.03.2007.
11.	Gitāna Dāvidsone	LOPB	13.03.2007.
12.	Inita Juhņēviča	LR IZM Vispārējās izglītības departaments	14.03.2007.
13.	Kaspars Vārtukapteinis	LLU Tehniskā fakultāte	21.03.2007.
14.	Dace Štefenberga, Raita Rollande	VeA	22.03.2007.
15.	Agnese Gaile, Gundega Rupenheite	LR LM Eiropas un juridisko lietu departamenta Dzimumu līdztiesības nodaļa	26.03.2007.

Elektroniski intervētie eksperti

Nr.p.k.	Vārds, Uzvārds	Institūcija
16.	Ingrīda Jegorova	MASOC
17.	Irina Arhipova	Latvijas Informācijas tehnoloģiju un telekomunikāciju asociācija
18.	Astrīda Burka	LR EM Uzņēmējdarbības un rūpniecības departaments

Intervijas pārskats nr.1

Rīgā,
2007.gada 1.martā,
LETERA

Intervijā piedalās:

1. Jūlija Gončarova, LETERA projektu vadītāja
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

J.Gončarova par perspektīvākajām nozarēm Latvijā atzīst tās nozares, kurām ir augstāka pievienotā vērtība, un tās, kuras strauji attīstās, piemēram, kokapstrāde, ķīmiskā rūpniecība, metālapstrāde un informāciju tehnoloģijas.

Kā vienu no problēmām, kādas pastāv potenciālo darbinieku piesaistē perspektīvajās nozarēs attiecībā tieši uz elektrotehnikas un elektronikas nozari, J.Gončarova min tehnisko zināšanu sarežģīto apgūšanu, jo lielākā daļa kvalificētās mācību literatūras ir angļu valodā (tas nozīmē, ka tam, kas vēlas apgūt šīs tehniskās zināšanas, labi jāpārvalda angļu valoda). No iepriekš minētā izriet nākamā problēma – tie speciālisti, kuri ir ieguvuši šo vērtīgo izglītību elektrotehnikas un elektronikas nozarēs (jāatzīst, kā šādu speciālistu ir pietiekams skaits), vēlas attiecīgu samaksu par savu darbu, ko ne vienmēr uzņēmumi var piedāvāt, tādējādi potenciālais darbaspēks izvēlas strādāt citās nozarēs, kuras ir labāk apmaksātas. Kā nākamā problēma darbaspēka piesaistē minama darbinieku aizplūšana uz ārzemēm (un viesstrādnieku piesaistīšana nebūtu ilgtermiņa risinājums), kā arī „nedraudzīgā” uzņēmumu darba vide tieši sievietēm. Taču kā galveno problēmu šajā jautājumā J.Gončarova uzskata jauniešu nevēlēšanos studēt elektrotehnikas un elektronikas zinātnes, jo viņi nejūtas pietiekami motivēti ieguldīt materiālos līdzekļus un laiku, lai savu nākotni saistītu tieši ar šo nozari.

Kas attiecas uz šo problēmu risināšanu, jāatzīst, ka ne visiem uzņēmumiem ir vienāda iekšējā politika. Vairākums no tiem par savu prioritāti izvirza tiešās peļņas gūšanu, bet ir arī tādi nedaudzi uzņēmumi, kuri investē savu darbinieku un HR (*Human-Resource*) speciālistu kvalifikācijas celšanā (nodrošinot darbiniekiem komandējumus ārvalstīs), uzņēmuma „draudzīgās” vides uzlabošanā, kā arī studentu piesaistē (prakšu nodrošināšanā). Lai panāktu veiksmīgu praktikantu piesaisti, vispirms būtu jāuzlabo sadarbība starp izglītības iestādēm un darba devējiem (šinī gadījumā – uzņēmumiem), kā arī citām ieinteresētajām pusēm. J.Gončarova atzīst, ka viens no efektīviem sadarbības veidiem ir jau pieminētās skolēnu un studentu prakses vietas (kuru izmaksas ir diezgan augstas) un ekskursijas pie darba devējiem, kā arī uzņēmuma darbinieku lasītās lekcijas augstskolu studentiem, taču ar to (par nožēlu) nodarbojas tikai tie, kam tas ir „hobijs”, vai arī tie uzņēmumi, kuri ir droši, ka šie studenti būs viņu nākamie darbinieki. Kā viens no risinājumiem būtu ar valsts (normatīvo aktu) palīdzību nodrošināt to, ka katram skolēnam un studentam ir brīvi pieejamas prakses vietas uzņēmumos. J.Gončarova uzsver, ka darbinieku piesaistē nozīmīga būtu uzņēmuma popularizēšana, tā tēla veidošana, kā arī skolēnu vecāku informēšana par perspektīvajām nozarēm un to priekšrocībām, jo liela loma ir tam, kāda nostāja valda ģimenē, izvēloties turpmākās bērna - studenta gaitas.

Izvērtējot ProfEQUAL projekta ietvaros veidoto sadarbību starp tā partneriem, var droši teikt, ka tā bijusi ļoti veiksmīga un gūta noderīga pieredze, tikai aktuāls ir jautājums, kā šī sadarbība tiks pilnvērtīgi turpināta pēc projekta īstenošanas.

Sieviešu īpatsvara palielināšanai perspektīvajās nozarēs būtu nepieciešams radīt „draudzīgu” vidi sievietēm.

LETERA plāno turpināt sadarbību ar IZM, izglītības iestādēm un karjeras izvēles centriem (turpinot palīdzēt izstrādāt un izvērtēt profesionālos standartus). Attiecībā uz

projektu īstenošanu, var pieminēt LETERA projektu uzņēmumu darbinieku kvalifikācijas celšanai, kura ietvaros daļēji tiek apmaksātas apmācības jau pieminētajiem darbiniekiem.

Intervijas pārskats nr. 2

Rīgā,
2007.gada 2.martā,
LR IZM

Intervijā piedalās:

1. Ieva Simanoviča, LR IZM Profesionālās izglītības un tālākizglītības departamenta direktora vietniece
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

I.Simanoviča informē, ka viņas pārstāvētā departamenta darbības sfēra saistās ar profesionālo izglītību un tālākizglītību, bet profesionālās izglītības karjeras izvēles funkcija deleģēta PIAA Profesionālās orientācijas informācijas centram (kā IZM padotības iestādei). IZM Profesionālās izglītības un tālākizglītības departamenta pakļautībā ir 62 profesionālās izglītības iestādes un 13 koledžas, un tā tiešā funkcija ir šo iestāžu pārraudzība. Jāatzīst, ka katra no minētajām izglītības iestādēm pati nodarbojas ar profesionālo orientāciju un ir ieinteresēta uzņemt noteiktu skaitu audzēkņu (ko nosaka valsts pēc katra reģiona nepieciešamības), piesaistot Eiropas Struktūrfondu līdzekļus un veicot dažādus potenciālo audzēkņu piesaistes pasākumus.

Prioritārās nozares Latvijā ir nosauktas Nacionālajā stratēģiskajā ietvardokumentā, pēc kura arī vadās Profesionālās izglītības un tālākizglītības departaments. Kā vienu no šādām nozarēm var minēt arī lauksaimniecību.

Ļoti nozīmīga ir sadarbība starp IZM, Zemkopības ministriju, Lauksaimnieku organizāciju sadarbības padomi, Latvijas pārtikas uzņēmumu federāciju, Latvijas Lauku konsultāciju un izglītības centru, Jauno Zemnieku klubu un a/s „Latvijas Valsts Meži” pasākumu plāna 2007.gadam izpildē, kas saistīts ar lauksaimniecības un ar to saistīto nozaru (pārtikas pārstrāde, mežsaimniecība, zivsaimniecība) nodrošināšanu ar kvalificētu darbaspēku. Tuvākajā nākotnē plānota sadarbība arī ar LM par invalīdu integrācijas iespējām izglītības iestādēs.

Kā nākamais veiksmīgais sadarbības piemērs jāmin NTSP un PINTSA darbs, kurā aktīvi ir iesaistījusies IZM un citu institūciju pārstāvji, kā arī darba devēji, kuri ir nākuši pie secinājuma, ka, lai rosinātu viņu potenciālos darbiniekus mācīties profesionālajās izglītības iestādēs, nepieciešams šo skolu audzēkņus papildus finansiāli atbalstīt ar stipendijām. Šajā ziņā ir vērts pieminēt MK noteikumus par valsts atbalstu lauksaimniecībai 2007.gadā un tā piešķiršanas kārtību, kuras ietvaros Zemkopības ministrija ir noteikusi papildus stipendijas audzēkņiem, kuri apgūst lauksaimniecības un pārtikas ražošanas vidējās izglītības programmas.

Jāatzīst, ka sadarbība ar ārvalstu partneriem norit veiksmīgi, profesionālās izglītības iestādēm iesaistoties Leonardo da Vinči programmās, kuru mērķis ir uzlabot profesionālās izglītības kvalitāti Eiropā un veicināt inovācijas ar starptautiskās sadarbības palīdzību.

Attiecībā uz sieviešu īpatsvaru perspektīvajās nozarēs, valstī joprojām valda stereotipi par „sievieti šajās nozarēs”, kaut gan apgūt visas piedāvātās profesionālās izglītības programmas ir iespēja arī meitenēm. Kā piemēru var minēt Mālpils profesionālo vidusskolu, kur par galdniekiem mācās arī meitenes.

I.Simanoviča par galvenajām problēmām potenciālo darbinieku piesaistē perspektīvajās nozarēs Latvijā atzīst:

- zemo profesionālās izglītības prestižu;
- disproporciju starp vispārējās izglītības un profesionālās izglītības izvēli pēc pamatskolas;
- lielo audzēkņu īpatsvaru, kuri nāk no disfunkcionālām ģimenēm;

- salīdzinoši lielo audzēkņu skaitu (īpaši reģionos), kuri dodas „peļņā” uz ārzemēm;
- lielo no skolām atskaitīto audzēkņu (īpaši reģionos) īpatsvaru;
- valstī valdošos stereotipus par profesionālajām izglītības iestādēm;
- darba devēju nespēju prognozēt, kādi darbinieki visvairāk būs nepieciešami nākotnē;
- jauniešu iesaistīšanos darba tirgū ar nepabeigtu pamata vai vidējo profesionālo izglītību.

Lai iepriekšminētās problēmas veiksmīgi risinātu, visai sabiedrībai „jāstrādā” kopā. Nepieciešams vairāk popularizēt profesionālās izglītības iegūšanas iespējas presē, nepārtraukti rādīt „labo praksi”, jāturpina piesaistīt Eiropas Struktūrfondu līdzekļus situācijas uzlabošanai, arī pašiem darba devējiem būtu lietderīgi rosināt savus nākamos darbiniekus izglītoties tieši profesionālajās izglītības iestādēs, tādējādi, iegūstot gan vidējo, gan profesionālo izglītību ar iespēju strādāt un papildus studēt kādā no augstākajām izglītības iestādēm.

Intervijas pārskats nr. 3

Rīgā,
2007.gada 5.martā,
LR LM

Intervijā piedalās:

1. Ineta Tāre, LR LM Darba departamenta vadītāja
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

I.Tāre informē, ka LM atbild par Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL ieviešanu Latvijā. LM Darba departaments ir viens no politikas departamentiem, kurš nodarbojas ar tādiem jautājumiem kā darba attiecības un sociālais dialogs, darba aizsardzība, nodarbinātība (bezdarba samazināšana). Departaments sadarbojas ar Starptautisko darba organizāciju, uzrauga starptautisko saistību izpildi, aktīvi strādā pie Darba likuma, dzimumu līdztiesības un diskriminācijas aizlieguma jautājumiem. Notiek arī diskusijas Saeimā par grozījumiem bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā, kā arī nopietns darbs pie Mūžizglītības politikas pamatnostādņem 2007. – 2013.gadam.

Kas attiecas uz perspektīvajām nozarēm Latvijā, Darba departaments pamatojas uz ESF Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” rezultātiem (pētījumu ietvaros diskusijās arvien vairāk tiek iesaistīti darba devēji). Vienā no šiem pētījumiem LM pārstāvji mēģinājuši identificēt, kāda ir pieprasījuma un piedāvājuma attiecības atbilstība darba tirgum, kā arī nedaudz prognozēt, kāda šī situācija būs nākotnē (jāatzīst, ka tas sasaucas tieši ar mašīnbūves un apstrādes rūpniecību, kā arī informācijas un komunikācijas tehnoloģijām).

I.Tāre piekrīt, ka lielākās problēmas potenciālo darbinieku piesaistē perspektīvajās nozarēs ir vājā sadarbība starp institūcijām, sabiedrībā valdošie stereotipi, dzimumu segregācija, darbaspēka migrācija (darbaspēka aizplūšana uz ārzemēm), darba prakšu neefektivitāte, studentu neieinteresētība studiju programmu apgūšanā pilnā apmērā, darba devēju nevēlēšanās piesaistīt kvalificētu darbaspēku (savu ieguldījumu skolēnu un studentu izglītības iegūšanā, kā arī savu darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanā dod tikai tie uzņēmumi, kuri izprot šo vajadzību pēc kvalificēta darbaspēka savā uzņēmumā), kā arī finansiālo līdzekļu trūkums. Kā vienu no ieteikumiem Darba departaments piedāvā EQUAL projekta īstenošanas gaitā gūtos rezultātus un ieteikumus „iestrādāt” MK apstiprinātajās Mūžizglītības politikas pamatnostādņēs 2007.-2013.gadam, jo šobrīd tiek formēta darba grupa, kuras uzdevums būs veidot mūžizglītības pasākumu programmu (plānu) šo minēto pamatnostādņu ieviešanai.

Var apgalvot, ka augstāk minēto problēmu risināšanai tiek veikti visdažādākie pasākumi, tikai to rezultāti vēl nav redzami, vai arī trūkst finanšu līdzekļu to veiksmīgai pabeigšanai. Kā vienu no veiksmīgiem labās prakses piemēriem var minēt NVA īstenoto programmu par vasaras darba iespējām skolēniem. Viens no atziniem problēmu risināšanā – arvien vairāk profesiju standartu izstrādē nepieciešams iesaistīt darba devējus, paaugstināt stipendijas skolēniem, piemērot studiju kredītu atvieglojumus un, lai vairāk iesaistītu sievietes perspektīvajās nozarēs, nepieciešams realizēt elastīgu darba laiku, piedāvāt „pievilcīgu” bonusu sistēmu šo nozaru uzņēmumos.

Atbildīgo (virzošo) institūciju sadarbības pasākumu koordinēšanu varētu uzticēt EM vai arī IZM Karjeras attīstības atbalsta padomei.

Intervijas pārskats nr. 4

Rīgā,
2007.gada 6.martā,
NVA

Intervijā piedalās:

1. Solveiga Rozīte, NVA Nodarbinātības koordinācijas departamenta direktore
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

S.Rozīte informē, ka Nodarbinātības koordinācijas departaments koordinē to profesiju apgūšanu bezdarbniekiem, kuras pieprasa darba devēji. Attiecīgi pieprasītajām profesijām PIAA piemeklē vai izstrādā profesijas standartus un izglītības iestādes piesakās NVA šajās pieprasītajās profesijās apmācīt bezdarbniekus. Aģentūra īsteno arī lielu skaitu Eiropas struktūrfondu piedāvātos projektus, kā arī sadarbojas ar tām skolām, kuras pašas piesakās pasniegt savas mācību programmas bezdarbniekiem.

S.Rozīte atzīst, ka ir ļoti grūti pateikt, kuras šobrīd Latvijā ir perspektīvākās nozares, jo nav ilgtermiņa prognožu, ir tikai īstermiņa, kas pats par sevi nav rādītājs.

Aktuālākās problēmas darba tirgū kopumā ir liels skaits iedzīvotāju, kuri dodas strādāt uz ārzemēm, nemobilais Latvijas darbspēks, fakts, ka izglītību iegūst maz vīriešu un dara to neveiksmīgāk kā sievietes, liels īpatsvars bezdarbnieku, kuriem vispār nav izglītības vai arī tās līmenis ir ļoti zems (taču, lai sagatavotu, piemēram, inženierus, jābūt jau kādam „pamatam”), tehniskās profesijas pārstāvji ir pārkvalificējušies un tagad strādā citās nozarēs, sievietes neizvēlas tehniskās profesijas, arī jaunieši neizvēlas mācīties šīs tehniskās nozares (liela nozīme būtu jauniešu motivēšanai), lielu īpatsvaru bezdarbnieku veido arī personas, kuras iepriekšējā gadā beigušas augstskolas vai profesionālās izglītības iestādes, kvalifikācijas prakse neatkarīgi no mācību programmas ilguma sastāda 240 stundas, kas pēc S.Rozītes domām ir neloģiski, kā arī tā ir nekvalitatīva, jo nav, kas finansiāli atlīdzinātu par prakses vadīšanu uzņēmumam, kaut arī ir izdoti MK noteikumi, kas to nosaka.

Kā vienu labās prakses piemēru var minēt NVA īstenoto pilotprojektu, kura ietvaros bezdarbniekiem bija iespēja 3 mēnešus iejusties trīs profesiju pārstāvju lomās, kas atviegloja nākamās darba vietas izvēli. Liela problēma darba tirgū ir tā, ka darba devēji nevēlas pieņemt darbā darbiniekus bez praktiskās pieredzes, tādēļ, lai šo situāciju uzlabotu, Aģentūra nodrošina praksi bezdarbniekiem viena gada garumā, maksājot minimālo algu (vērojams, ka 70% šo personu izvēlas palikt strādāt savas prakses uzņēmumā).

Turpmāk darba devēji tiks iesaistīti profesiju standartu izstrādē. Patreiz sadarbībā ar IZM top jauns profesionālās izglītības likums, kas paredzēs, ka izglītību varēs iegūt arī pie darba devēja. Nākamā iecere saistīta ar prakses reģistru izveidi. Tiks īstenots arī pilotprojekts ar trīs novirzieniem: 1) e-apmācība invalīdiem; 2) jaunajām māmiņām pēc 6 mēnešu bērna kopšanas atvaļinājuma bērnu pieskatīšanas rotaļu istabās; 3) neatkarīgas eksaminācijas nodrošinājums.

Intervijas pārskats nr. 5

Rīgā,
2007.gada 1.martā,
PKIVA

Intervijā piedalās:

1. Ineta Žilvinska PKIVA EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” aktivitāšu vadītāja
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

I.Žilvinska PKIVA darbību raksturo kā „strādāšanu ar cēloni”, strādāšanu ar pašu jauniešu (konsultēšanu) un viņa vajadzībām, kā arī pašu PKIVA kā bezmaksas informācijas izplatīšanas līdzekli tieši uzņēmumiem.

Lai noteiktu, kuras ir perspektīvās nozares Latvijā, nepieciešama ilgtermiņa prognoze, taču tās nav. Būtiski ir arī tas, ka katrā valsts reģionā ir „savas” perspektīvās nozares.

Galvenās problēmas potenciālo darba ņēmēju piesaistīšanā perspektīvajās nozarēs ir:

- kvalificēta darbaspēka trūkums;
- jauniešu motivācijas trūkums un neinteresēšanās, kādas priekšrocības ir darbiniekiem, kuri ir ieguvuši profesionālo izglītību;
- trūkst informācijas, kura būtu aktīvi orientēta tieši uz jauniešiem;
- darbinieki pamet mazos uzņēmumus un aiziet uz „lielajiem”, jo tur tiek piedāvātas lielākas izaugsmes iespējas;
- nav plašas prakses iespējas un, kad skolēns uzsāk praksi, viņam netiek izskaidrota uzņēmuma struktūra, kas ir ļoti svarīgi viņa turpmākajam priekšstatam par nozari;
- darba sludinājumos masu saziņas līdzekļos nav vērojams pieprasījums pēc tehnisko nozaru speciālistiem;
- ne katrs, kam ir augstskolas diploms, to izmanto lietderīgi savas karjeras augšupejai;
- trūkst finansējuma perspektīvo nozaru informēšanas pasākumiem.

Lai risinātu samilzušās problēmas, noteikti „jārunā” ar jauniešiem, uzņēmumiem jādomā par saviem darbiniekiem, tie jāmotivē un jāpiedāvā dažādi atvieglojumi, uzņēmumiem ar augstskolu studentiem vajadzētu slēgt līgumus, kuri noteiktu zināmu laiku strādāt prakses vietas uzņēmumā, visās studentu uzņemšanas komisijās vajadzētu pieaicināt PKIVA darbiniekus, īstenojot Eiropas struktūrfondu projektus, to realizēšanā vajadzētu pieaicināt PKIVA speciālistus, PKIVA darbiniekiem būtu jāstrādā arī skolās, lietderīgi būtu nodokļu atvieglojumi tiem uzņēmumiem, kuri nodrošina praktikantus ar darba pieredzi savā uzņēmumā, svarīgi būtu dot iespēju jauniešiem iespēju „pamēģināt” vairākas profesijas, lai saprastu, kas viņus patiesi interesē, sekojot ārvalstu piemēriem, varētu katru gadu organizēt tādu dienu, kad bērni dodas līdzīgi vecākiem uz darbu, kā arī katra nozaru asociācija varētu izveidot bukletu par perspektīvajām nozarēm, tādējādi to popularizējot.

Runājot par profEQUAL projektu, tikšanās ar skolēniem bija izdevušās, tikai paši mērķauditorijas pārstāvji vēlējās runāt ne tikai ar tehnisko nozaru, bet arī ar citu nozaru pārstāvjiem, daudzi skolēni atzina, ka viņu domas par tehniskajām nozarēm ir mainījušās. Uzņēmumiem ņemot praksē skolniekus, bija svarīga publicitāte, samaksa palika otrajā plānā.

Kā labās prakses piemērus var minēt uzņēmumu „Grindex”, kurš savu darbību popularizē visā Latvijā, arī uzņēmumu „TOYOTA”, kurš neaizmirst arī savu klientu bērnus, uzņēmumu „Siemens”, kura princips kapacitātes veidošanā ir attiecība 30%/30%/30% - vienkāršie strādnieki, zemākā līmeņa vadītāji un augstākā līmeņa vadītāji.

Intervijas pārskats nr. 6

Rīgā,
2007.gada 7.martā,
LR IZM PIA

Intervijā piedalās:

1. Ilze Brante, LR IZM PIA vadītāja
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

I.Brante informē, ka PIA pamatā rūpējas par profesionālās izglītības: 1) saturu – profesiju standartu izstrāde, izglītības programmu novērtēšana, profesionālās izglītības pedagogu tālākizglītība, profesionālās meistarības konkursi gan audzēkņiem, gan pasniedzējiem; 2) kvalitāti – organizē profesionālās izglītības programmu licencēšanu, organizē profesionālās izglītības programmu un iestāžu akreditāciju, kā arī organizē centralizētos profesionālās izglītības kvalifikācijas eksāmenus.

PIA sadarbojas arī ar darba devējiem un to asociācijām, iesaistot minētās puses gan profesiju standartu izstrādē, gan to ekspertēšanā un izvērtēšanā un kvalifikācijas eksāmenu pieņemšanā. Darba devēji tiek iesaistīti arī pedagogu tālākizglītībā. Kā vienus no atsaucīgākajiem sadarbības partneriem var minēt SIA „Robert BOSCH” un SIA „KNAUF”, kuri veic ievērojamas investīcijas izglītībā.

I.Brante atzīst, ka metālapstrāde kā profesija nepavisam nav populāra. Šajā sakarā tiek īstenots Nacionālās programmas projekts, kura ietvaros tiks izstrādāts mehānisms, kā veiksmīgi iesaistīt darba devējus profesionālās izglītības procesos, kā viens no galvenajiem projekta partneriem ir MASOC. PIA aktīvu dalību ņem arī Leonardo da Vinči programmas projektu īstenošanā, kā arī sadarbībā ar Vācijas profesionālās izglītības un tālākizglītības inovāciju ieviešanas zinātnes pētniecisko institūtu piedalās ikgadējās profesionālās izglītības dienās.

Patlaban PIA īsteno ideju veiksmīgai darba devēju piesaistei profesionālai izglītībai, noslēdzot ar nozaru asociācijām līgumus, uz kuru pamata asociācijas iesaistās izglītības procesos. PIA ir cieša sadarbība arī ar RPINTSP, NVA un PIAA.

Kā vienu no galvenajām perspektīvo nozaru problēmām var nosaukt darbaspēka trūkumu, kā arī tāda mehānisma neesamību, kas varētu regulēt to, ka praktikants paliek strādāt kādu laiku savā prakses uzņēmumā. Noteikti jāpiemin arī skolotāju zemais atalgojums, kā arī papildus slodze, „pieskatot” audzēkņus, jo lielākais vairums no viņiem nāk no lauku skolām.

Lai uzlabotu situāciju, jābūt atsaucīgām gan izglītības iestādēm, gan darba devējiem. Pamatīgi tiek strādāts pie tādas sistēmas izveidošanas (top metodika), kas ļautu iegūt kvalifikāciju personai ar darba pieredzi, apgūstot dažādu moduļu programmas un tālākizglītības programmas, kuru pamatā būtu bāzes programma.

Nakotnē PIA vēlas izstrādāt standartus un metodisko nodrošinājumu jaunajām profesijām, kā arī atbilstoši izglītēt pedagogus. Viens no uzdevumiem ir piedalīties profesionālās meistarības konkursos Eiropas un pasaules mērogā (*Euroskill, Worldskill*). Viens no PIA nodomiem ir tādas mācību metodes izstrāde, kura liktu lielāku akcentu uz pašu audzēkni, dotu tam lielāku „brīvību”.

Intervijas pārskats nr. 7

Rīgā,
2007.gada 8.martā,
DU

Intervijā piedalās:

1. Eridiana Oļehnoviča, Dienvidlatgales RPINTSP vadītāja un DU pasniedzēja
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

E.Oļehnoviča atzīst, ka visvairāk trūkst darbinieku ar 2. un 3.kvalifikācijas līmeni, kā arī apstiprina, ka nav iespējams salīdzināt atalgojumu inženiertehniskajās nozarēs reģionu griezumā. Dienvidlatgalē trūkst darbaspēka nozarēs, kur ir viszemākais atalgojums. Viena no problēmām ir tā, ka liels skaits audzēkņu izglītības iestādes beidz ar 2.kvalifikācijas līmeni, jo vērojama tendence, ka, strādājot praksē, darba devējs mēģina skolēnu „aizvilināt” no mācībām (nepietiekama sadarbība starp izglītības iestādi un darba devēju). E.Oļehnoviča informē, ka ar nākamo mācību gadu DU tiks uzsākta inženiertehnisko speciālistu sagatavošana, taču pastāv liels risks, ka studenti nelabprāt izvēlēties apgūt šīs programmas vai arī, ja izvēlēties, tad tikai, lai iegūtu augstāko izglītību, bet neturpinātu strādāt specialitātē. Nākamā problēma pastāv ar pedagoģiskajiem kadriem, jo vairums no tiem ir pēcpensionēšanās vecumā un „jaunie” nav motivēti iet strādāt par skolotājiem (galvenokārt prestiža, atalgojuma un lielā izglītības iegūšanas ilguma dēļ). Labu piemēru var minēt saistībā ar Baltkrievijas modeli, kur jau koledžā var apgūt pedagoģisko izglītību. Problēmu rada arī izvēles mācību priekšmetu apgūšana, kad skolēniem netiek piedāvāta iespēja apgūt visus, arī eksaktos priekšmetus, jo pēc statistikas datiem lielākais vairums izvēlas humanitāro programmu (iet vieglāko ceļu). Vēl darba devēju iesaisti izglītības procesā attur izglītības iestāžu reglamentējošo dokumentu lielais skaits, kopumā valsts sistēma ir pārāk birokrātiska, neelastīga, nemobila un neefektīga (pilnīgi pretēji Amerikas modelim). Kā piemēru var minēt to, ka pedagogiem nav iespējas pilnvērtīgi darboties Eiropas projektos, jo šie pedagogi ir neaizvietojami speciālisti, kā arī likumdošana izglītības iestādei neļauj pieņemt aizvietotāju. Šī situācija ir vērojama arī uzņēmumos, kad trūkst darbaspēka un jau esošiem darbiniekiem nav „laika” doties stažēties uz ārzemēm (to visu pastiprina arī darba devēja šaubas, vai darbinieks nepametīs uzņēmumu).

Sadarbības veicināšanai tiks „atļauts” meistariem no uzņēmumiem noteiktu laiku pasniegt skolā, arī bez pedagoģiskās izglītības. Kā labu piemēru var minēt Rēzeknes uzņēmumu „Rebir”, kas īsteno Vācijas duālo modeli – skolēni mācās gan skolā, gan uzņēmumā.

E.Oļehnoviča atzīst, ka būtu nepieciešams pagarināt tālākizglītības programmu stundu skaitu, jo liels ir to jauniešu īpatsvars, kuri neizvēlas izglītību iegūt profesionālajās mācību iestādēs, bet gan īsākā laika posmā apgūst nepieciešamās prasmes un iemaņas ar NVA tālākizglītības programmu palīdzību.

Liels darbs šobrīd notiek karjeras konsultantu sagatavošanai, ir jau izstrādāts šīs profesijas standarts un mācību programma (kura paredz arī budžeta vietas), kura tiek īstenota Liepājas pedagoģijas universitātē un ar nākamo mācību gadu tiks īstenota citās Latvijas augstskolās. Paredzēts izveidot arī atsevišķus 38 karjeras centrus (izglītības pārvalžu padotībā) un 10 šādus centrus profesionālās izglītības iestādēs (kuru galvenais uzdevums būs nodrošināt ciešu sadarbību ar darba devējiem). Taču attiecībā uz augstskolām šādi centri nav paredzēti (šāds centrs ir tikai Latvijas Universitātē, kura to finansiāli var atļauties).

Intervijas pārskats nr. 8

Rīgā,
2007.gada 9.martā,
LDDK

Intervijā piedalās:

1. Ilona Kiukucāne, LDDK izglītības un nodarbinātības eksperte
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

I.Kiukucāne informē, ka LDDK ir definējusi galveno problēmu – izglītības sistēma ir ļoti atrauta no darba tirgus. Kā vienu no LDDK prioritārajiem darba virzieniem I.Kiukucāne min izglītības sistēmas elastīguma veidošanās ietekmēšanu (šī sistēma pašreizējā brīdī ir ļoti konservatīva un neelastīga). Profesionālo izglītību, profesijas iegūšanu, tālākizglītību un pārkvalifikāciju šobrīd neviens nesaskata kā vienu kopēju sistēmu, tāpēc ir grūti skatīties uz izglītības procesu kā kopēju veselumu, tas šobrīd ir sadrumstalots.

I.Kiukucāne uzsver vairākus nosacījumus, kādu LDDK vēlas redzēt jauno darbinieku: ar motivāciju strādāt, spēju mācīties, spēju patstāvīgi pieņemt lēmumus un analītiski domāt, būt lojālam, ar prasmi strādāt komandā. Galvenais šajā kontekstā būtu, lai jau pieminētais jaunais darbinieks spētu veiksmīgi pielietot savas teorētiskās zināšanas praksē. Šīs visas minētās prasmes un zināšanas būtu skolēnam jānostiprina jau pamatzglītības klasēs (ne vairs mācoties profesionālajā izglītības iestādē).

Kā nākamo problēmu I.Kiukucāne min zemu profesionālās izglītības prestižu. Uz šīm profesionālās izglītības iestādēm mācīties iet skolēni ar zemu pašnovērtējumu – zemu motivāciju. Līdz ar to, skaidri iezīmējas nākamā problēma – darba tirgū trūkst 3. un 4.kvalifikācijas līmeņa grupu darba vadītāju.

Noteikti būtu jāatzīmē, ka izglītības iestāžu starpā notiek sīva konkurence, lai piesaistītu jaunus audzēkņus, jo vairums pēc pamatskolas tomēr izvēlas vispārējo vidusskolu. Šajā sakarā būtu nepieciešams attīstīt infrastruktūru reģionālā līmenī, lai potenciālie audzēkņi nevērtētu izglītības iestādi pēc transporta un dzīvesvietas iespējām.

I.Kiukucāne atzīst, ka noteikti jāturpina jau iesāktais darbs pie uzņēmumu apvienošanās asociācijās, tādējādi paaugstinot kapacitāti, kas nozīmē to, ka asociācija ir tiesīga pārstāvēt visas nozares intereses. Labs piemērs ir biedrība „MASOC”, šeit vērojama teicama sadarbība ar izglītības iestādēm, taču tas ne vienmēr ir veiksmīgi, jo sabiedrībā valda stereotipi, kas ir nākamā nopietnā problēma darbinieku piesaistē tehniskajās nozarēs.

Lai veicinātu sadarbību starp institūcijām un darba devējiem, nepieciešama motivācija un mehānisms, kā to veiksmīgi īstenot. Sadarbība tomēr sākumā jānostiprina valstiskas nozīmes dokumentos, jo tās stiprināšanai noteikti nepieciešami gan līdzekļi, gan kapacitāte.

Jāatzīst, ka RPINTSP katra strādā atšķirīgi, jo ne visas tur iesaistītās personas ir ieinteresētas šajā darbā.

Lai kādu noteiktu par atbildīgo sadarbības koordinēšanā, vispirms būtu jāprecizē katras konkrētās institūcijas uzdevumus šajā kontekstā, kā arī nepieciešams izstrādāt sadarbības mehānismu.

Attiecībā uz sieviešu piesaisti tehniskajām nozarēm, atkārtoti jāmin stereotipi, kas valda valstī, kā arī pamatzglītības iestādes vide, tās ietvaros radītā izpratne par dzīvi kopumā. Lielu lomu šinī kontekstā spēlē piedāvātie izvēles mācību priekšmeti, kas nenoliedzami liek skolēniem nosliekties par labu vai pretēji tehniskajām nozarēm un iespējām ar tām nākotnē saistīt savu dzīvi.

Intervijas pārskats nr. 9

Rīgā,
2007.gada 12.martā,
LR IZM Profesionālās un tālākizglītības departaments

Intervijā piedalās:

1. Gunārs Krusts, LR IZM Profesionālās un tālākizglītības departamenta direktors
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

G.Krusts par perspektīvajām nozarēm Latvijā atzīst tās, kuras nosaka darba tirgus pārstāvji (tās ir visas „ražojošās sfēras” – metālapstrāde, mašīnbūve, elektrotehnika u.t.t.). Profesionālajā izglītībā tiek izdalīti trīs galvenie programmu tipi: 1) komerczinību, 2) ražošanas (šeit vērojams ļoti liels īpatsvars zēnu – apmēram 90%) un 3) pakalpojumu. Tā kā ražošanas sfērā trūkst darbaspēka, tiek domāts, kā piesaistīt meitenes izvēlēties ražošanas programmas, viens no risinājumiem būtu pārdalīt minētās programmas, otrs – pēc pamatizglītības iegūšanas nodrošināt lielāku audzēkņu plūsmu uz profesionālās izglītības iestādēm (jo tie, kuri pabeidz vispārējās vidusskolas, tālākajā savas dzīves ceļā neizvēlas ražošanas jomu). Pēc G.Krusta domām, liels darbs būtu jāiegulda karjeras orientācijas uzlabošanā, kā arī pedagogu piesaistīšanā izglītības iestādēm. Skolēniem būtu „jāmāca strādāt” arī skolas laikā, ne tikai vasaras brīvdienās.

Lai noritētu veiksmīga sadarbība, jābūt ieinteresētām abām pusēm - profesionālās izglītības iestādei un uzņēmumam. IZM jābūt tai institūcijai, kura palīdz uzņēmumiem iesaistīties izglītības sistēmā (tuvākajā laikā plānots slēgt līgumus starp izglītības iestādēm un uzņēmējiem audzēkņu prakses vietu veiksmīgai nodrošināšanai). Kas attiecas uz sadarbību reģionālā līmenī, uzņēmumu pārstāvji tiek iesaistīti arī RPINTSP un galvenais uzsvara punkts tiek likts uz to, lai audzēkņi būtu piesaistīti „savam” reģionam. Savukārt nozaru uzņēmumu asociācijas piedalās PINTSA darbā.

Lai tehniskajām nozarēm piesaistītu sievietes, viņas būtu vairāk jāinformē par minētajām nozarēm.

Intervijas pārskats nr. 10

Rīgā,
2007.gada 13.martā,
PIAA, Profesionālās orientācijas informācijas centrs

Intervijā piedalās:

1. Aleksandra Joma, PIAA Karjeras atbalsta departamenta direktore un PIAA Profesionālās orientācijas informācijas centra vadītāja
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

A.Joma uzsver, ka PIAA nevar parādīt jauniešiem perspektīvos virzienus, kur labāk būtu iet mācīties, aģentūra vadās pēc pieņēmumiem.

Galvenais, kas būtu jādara – jāinformē sabiedrība, jāsniedz plaša, pareiza informācija par perspektīvajām nozarēm. Svarīgi piedāvāt cilvēkam mūžizglītības iespējas. Sievietēm un vīriešiem noteikti ir vienādas izglītības iespējas, bet trūkst kvalitatīvas un plašas informācijas par nozarēm. Izglītības iestāžu uzdevums būtu popularizēt (veidot) tādas studiju programmas tehniskajās nozarēs, lai tās būtu orientētas uz abiem dzimumiem, kā arī profesiju standartu izstrādē noteikti jāpiedalās darba devējiem. A.Joma uzskata, ka „pirmajam signālam” jānāk no darba vides (tā nav bīstama, ir tīra, interesanta, perspektīva, ir iespēja iegūt dažādas papildus kvalifikācijas, ir savienojama ar ģimeni). Svarīgi ir arī rādīt veiksmīgos piemērus – par tādu A.Joma uzskata televīzijas raidījumu „Kurz dodies”. Noteikti būtu jāstrādā pie tā, lai skolēni masveidā nedotos mācīties uz Rīgu, jo tad ir ļoti maza varbūtība, ka viņi atgriezīsies reģionos, vajadzētu arī izpētīt problēmu, kāpēc daudziem jauniešiem nepieciešama „otrās iespējas izglītība”.

Kā lielu problēmu A.Joma uzskata izvēles mācību priekšmetus vidusskolā. To jau var nosaukt par segregāciju. Jauniešos ir jāmaina attieksme pret darbu, jālauž stereotipi, kuri pastāv attiecībā pret tehniskajām nozarēm.

A.Joma izdala trīs svarīgas sfēras, kuras attiecas uz karjeras atbalstu: 1) informācija – pamatinformācija par perspektīvajām darba tirgus attīstības virzieniem, kā arī informācija profesiju griezumā; 2) karjeras izglītība – par to pilnībā atbildību jāuzņemas izglītības sektoram, šī izglītība jāsāk realizēt jau no pamatskolas; 3) karjeras konsultācija – individuāls darbs. Situācija tiks uzlabota, realizējot pilotprojektu par karjeras centru izveidi.

Sadarbība nevar notikt, ja kāda no pusēm – skola vai uzņēmums - ir neatsaucīga. Arī karjeras centri nevarēs veiksmīgi strādāt, ja darba devēji nedos informāciju.

A.Joma norāda, ka sieviešu iesaistīšana tehniskajās nozarēs ir ilgstošs process, vispirms sievietes ir jāinformē, ka arī šajā sektorā viņas var nopelnīt.

Intervijas pārskats nr. 11

Rīgā,
2007.gada 13.martā,
LOPB

Intervijā piedalās:

1. Gitāna Dāvidsone, LOPB biedre
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

G.Dāvidsone par perspektīvām nozarēm atzīst tehniskās nozares, mehānikas specialitātes, ķīmiju, bioķīmiju un arī vides dizainu.

Lielākā problēma, kāda pastāv darbinieku piesaistīšanai tehniskajās nozarēs ir tā, ka trūkst kvalificēta darbaspēka, jo šie speciālisti valstī nav sagatavoti pietiekamā skaitā – nav bijusi ilgtermiņa plānošana, kas to noteiktu. Šo plānošanu varētu nodrošināt, pirmkārt, kaut vai ar demogrāfiskās situācijas izpēti.

Jāpiecējas, ka ir daži uzņēmumi, kuri skatās perspektīvā un iegulda gan materiālos, gan finansiālos līdzekļus nozares, līdz ar to, izglītības un audzēkņu attīstībā. Tomēr nevar aizmirst, ka tehniskajām nozarēm ir salīdzinoši zems prestižs, kas ir stereotipisks pieņēmums. Izbrīna fakts, ka izglītības pārkvalifikācijas programmās ļoti maz tiek piedāvātas iespējas tehnisko nozaru apgūšanai (ko pieprasa darba tirgus), pamatojoties uz to, ka nozaru apgūšana ir „dārga”.

Noteikti būtu nepieciešama kāda institūcija, kura varētu koordinēt sadarbību valstiskā līmenī, tam būtu jābūt kādam jaunam atsevišķam veidojumam, kurš būtu pakļauts tikai valsts prezidentam. Kā veiksmīgu piemēru sadarbības jomā var minēt a/s „Pasažieru vilciens” un VAS „Latvijas pasta”, kuri sadarbojas ar izglītības iestādēm.

Lai tehniskajām nozarēm vairāk piesaistītu sievietes, izglītības iestādēs nepieciešams lielā apjomā sniegt informatīvi izglītojošu materiālu, parādīt, ko nozīmē strādāt šajās nozarēs, un „nekultivēt” sieviešu un vīriešu profesijas, parādīt, ka ir ļoti niecīgs skaits to profesiju, kur ir liela loma dzimumam. Darba devējiem, ņemot darbā jaunu darbinieku, nevajadzētu kā galveno kritēriju izvirzīt dzimumu, tātad, jāmaina arī darba devēju attieksme.

Intervijas pārskats nr. 12

Rīgā,
2007.gada 14.martā,
LR IZM Vispārējās izglītības departaments

Intervijā piedalās:

1. Inita Juhņēviča, LR IZM Vispārējās izglītības departamenta direktore
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

I.Juhņēviča informē, ka IZM piedāvā izglītības pakalpojumus atbilstoši darba tirgus pieprasījumam un uzsver, ka IZM kompetencē nav pētīt pašu darba tirgu, tas būtu jādara EM. Latvijā ekonomiku virza mazie un vidējie uzņēmumi, tādēļ ir grūti plānot ilgtermiņa tirgus pieprasījumu. Bet IZM ir svarīgi zināt, ka pēc noteikta laika posma būs nepieciešami konkrēti speciālisti, lai savlaicīgi varētu tos sagatavot.

Šobrīd ir izstrādāti daudzi plānošanas dokumenti (sākot ar NAP, kas ir visu valstī esošo ministriju kompetencē). Visos šajos dokumentos par prioritārajām tiek noteiktas dabaszinātnes – tās ir jomas, kurās IZM pašlaik virza izglītības sistēmu jau no pamatskolas.

I.Juhņēviča iepazīstina ar IZM nodomiem attiecībā uz Eiropas Struktūrfondu atbalstu nākamajā plānošanas periodā no 2007.-2013.gadam. Dabaszinātņu apguvei un skolēnu motivācijas veicināšanai, lai viņi izvēlētos šos tehniskos priekšmetus, ir paredzēts veikt lielus ieguldījumus dabaszinātņu kabinetu iekārtošanā apmēram 230 Latvijas vidusskolās (katrā skolā pa četriem kabinetiem – ķīmijas, fizikas, matemātikas un bioloģijas). Tādējādi, skolēnos tiks radīta interese par dabaszinātnēm, skolēniem tiks parādīts, ka šie dabaszinātņu mācību priekšmeti nav tikai „sausī”, no grāmatām apgūstami priekšmeti, tiks piesaistīti arī jauni dabaszinātņu skolotāji.

I.Juhņēviča atgādina, ka pirms diviem gadiem stājās spēkā jaunais pamatizglītības standarts, kur akcents tika likts uz teorētisko zināšanu praktisku apguvi, pašlaik top arī jaunais vidējās izglītības standarts, kurā arī tiks uzsvērti praktisko iemaņu nostiprināšanas nepieciešamība. I.Juhņēviča informē, ka sākot ar 2009.gadu vidusskolās par obligātu centralizēto eksāmenu noteikts eksāmens matemātikā.

Skolās tiek veikts liels darbs saistībā ar skolēnu profesionālo orientāciju. Skolu bibliotēkās tiek nodrošinātas brošūras un informatīvie materiāli, klases audzinātāji stāsta skolēniem par dažādām profesijām, kā arī aicina šo profesiju pārstāvjus uz skolu vai dodas uz uzņēmumiem, notiek „ēnu” dienas, taču tam visas trūkst valstiska redzējuma un atbalsta. Valstiski nav skaidrs, kur ir valsts loma šajā kontekstā – nav sistēmas, līdz ar to organizētas sadarbības.

Lai stiprinātu sadarbību, IZM ir paredzējusi lielu daļu ESF līdzekļu virzīt karjeras atbalstam un izglītībai, jo sadarbība ir vairāk kā nepietiekama. Kā vienu no veiksmīgiem politikas dokumentiem, kas šo situāciju varētu uzlabot, I.Juhņēviča min Mūžizglītības politikas pamatnostādnes (IZM ir galvenā koordinējošā institūcija), kuru ieviešanai ir izveidota darba grupa, kas nodarbojas ar konkrētu pasākumu plāna veidošanu. Viens no uzdevumiem ir paplašināt arī „otrās iespējas izglītību”.

Intervijas pārskats nr. 13

Jelgavā,
2007.gada 21.martā,
LLU Tehniskā fakultāte

Intervijā piedalās:

1. Kaspars Vārtukapeinis, LLU Tehniskās fakultātes dekāns
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

K.Vārtukapeinis par perspektīvajām nozarēm Latvijā atzīst ražošanas nozares (tradicionālās – kokapstrāde, metālapstrāde, mašīnbūve un netradicionālās – informāciju tehnoloģijas, kuras strauji attīstās u.t.t.). Taču jāatzīst, ka starta kapitāls šo nozaru attīstībai, kas bija 90.gadu sākumā, jau ir zaudēts, jo tajā laikā tika uzskatīts, ka Latvija būs finanšu metropole – kā krustpunkts un „starpnieks” starp austrumu un rietumu valstīm. Šobrīd valstiskā līmenī ir nākusi atskārsme, ka lielāka vērtība būtu jāpievērš tieši ražošanas attīstībai.

Lai veicinātu ražošanas attīstību, darba devējiem būtu aktīvāk jāsadarbjas ar izglītības iestādēm, tādējādi ieguldot savu potenciālo darbinieku izglītībā. Šajā ziņā pēdējo divu gadu laikā ir vērojamas pozitīvas pārmaiņas, jo uzņēmumi, kuriem steidzami nepieciešams darbspēks, ir sākuši aktīvi darboties tā nodrošināšanai. Noteikti būtu jāpastāv arī noteiktai darba tirgus prognozēšanai.

K.Vārtukapeinis informē, ka LLU fakultātēs tiek strādāts ar uzņēmumu dāvinātām iekārtām, šeit var minēt uzņēmumu SIA „Cemex”, kurš bieži viesojas universitātē, kā arī studenti no tā saņem stipendijas. 1992.gadā projekta ietvaros ar Pasaules brīvo latviešu apvienības atbalstu universitātes pārstāvjiem tika rīkota ekskursija uz Vācijas izglītības iestādēm un uzņēmumiem, atzinīgi tika novērtēta tur pastāvošā „Duālā mācību sistēma”. Liela nozīme ir arī Eiropas Struktūrfondu atbalstam – ar tā palīdzību šobrīd tiek īstenots projekts, kura ietvaros (sadarbojoties ar MASOC), tika izveidota jauna studiju programma, un radīta iespēja universitātes mācībspēkiem paaugstināt savu kvalifikāciju, kā arī noslēgti sadarbības līgumi ar 12 uzņēmumiem (tiek rīkotas regulāras ekskursijas uz iesaistītajiem uzņēmumiem). Kāda cita projekta ietvaros tika izveidota filma par iespējām studēt LLU, pēc kuras noskatīšanās universitāte saņēma daudzus zvanus ar jautājumiem par iespējām skolēniem ekskursiju veidā apmeklēt universitāti. Nākamais pozitīvas sadarbības piemērs ir Jelgavas domes atbalsts studentu braucienam uz Hannoveres izstādi saistībā ar tehniskajām nozarēm un uzņēmumiem.

Par veiksmīgu jāatzīst reģionālo profesionālās izglītības un nodarbinātības padomju koordinējošo darbu. Ļoti lietderīga ir sadarbība ar uzņēmumiem profesiju standartu un studiju programmu izstrādē un licencēšanā, kā arī ekspertēšanā un novērtēšanā.

Attiecībā uz sieviešu iesaisti tehnisko nozaru apgūvē sabiedrībā pastāv stereotipi - šajās nozarēs ir smags, grūts un netīrs darbs. Lai situāciju uzlabotu, būtu nepieciešams sadarboties ar darba devējiem, uzņēmēju asociācijām, izglītības iestādēm, veidojot mūsdienīgu priekšstatu par tehniskajām nozarēm – popularizēt tās masu saziņas līdzekļos, kā arī rādīt „labos” piemērus, kur sievietes veiksmīgi strādā šajā jomā. Arī LLU Tehniskās fakultātes bukletā redzamas sievietes.

Intervijas pārskats nr. 14

Rīgā,
2007.gada 22.martā,
VeA

Intervijā piedalās:

1. Dace Štefenberga, Raita Rollande, VeA
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

VeA pārstāves uzskata, ka pie perspektīvām nozarēm Latvijā var minēt datorzinātņi (speciālistus sagatavo arī VeA), dabaszinātnes, elektronikas nozari, inovatīvo uzņēmējdarbību (ražošanu), būvniecību (atkarībā no reģionu īpatnībām), kā arī satelītapstrādi (VeA apgūstama satelītapstrādes tehnoloģijas maģistra programma).

Galvenā problēma tehniskajās nozarēs ir nepietiekamā darba devēju sadarbība ar izglītības iestādēm un neatsaucība, kā arī profesionālās izglītības (arī augstākās) zema prestižs, jo vairums studentu izvēlas studēt akadēmiskajās programmās. Arī darba devējiem nav skaidrs, kuri darbinieki viņiem būtu vairāk nepieciešami – ar akadēmisko bakalaura grādu vai profesionālo kvalifikāciju. Kā pozitīvu piemēru var minēt VeA Inženierpētniecības centru, kur tiek piesaistīti veiksmīgākie studenti, arī Ventspils pilsētas pašvaldības iestādi "Ventspils Digitālais centrs" u.c., kur studentiem ir lieliskas prakses un turpmākā darba iespējas, līdz ar to lielākā daļa studentu paliek Ventspilī. Ļoti atsaucīgs ir uzņēmums SIA "Komerccentrs DATI grupa", kas studentiem piedāvā gan prakses, gan pastāvīga darba iespējas, studentam sastādot savu individuālo darba grafiku. Ar minētajiem uzņēmumiem VeA slēdz līgumus par studentu prakses vietu nodrošināšanu. Pozitīva ir arī tendence, ka bijušie VeA studenti aicina tagadējos studentus uz viņu pārstāvētajiem uzņēmumiem gan ekskursijās, gan praksē (piemēram, Valsts ieņēmumu dienesta Ventspils nodaļā visi IT nodaļā strādājošie ir VeA absolventi). Tātad, ļoti svarīga ir sadarbības nodrošināšana starp darba devējiem un izglītības iestādēm arī profesiju standartu, mācību un studiju programmu izstrādē, kas nodrošina precīzāku sagatavoto speciālistu atbilstību darba tirgus prasībām. Kā viena no problēmām saistībā ar profesiju standartiem minama standartuniecīgais skaits, nepilnīgais saturs, kā arī aktuālo profesiju standartu trūkums.

VeA profesionālo orientāciju veic, augstskolā rīkojot atvērto durvju dienas, studentiem nodrošinot iespēju doties ekskursijās uz uzņēmumiem, augstskolas pārstāvjiem - uz vidusskolām, lai informētu skolēnus par iespējām studēt VeA.

Lai tehnisko profesiju apgūvē veiksmīgāk iesaistītu sievietes, uzņēmumos nepieciešams mainīt darba vidi, kā arī lauzt sadarbībā pastāvošos stereotipus par nozari. Būtu nepieciešams vairāk informēt sabiedrību, masu saziņas līdzekļos jārāda piemēri, ka arī sievietes var būt ļoti veiksmīgas tehniskajās nozarēs.

Intervijas pārskats nr. 15

Rīgā,
2007.gada 26.martā,
LR LM

Intervijā piedalās:

1. Agnese Gaile, LR LM Eiropas un juridisko lietu departamenta Dzimumu līdztiesības nodaļas vadītāja
2. Gundega Rupenheite, LR LM Eiropas un juridisko lietu departamenta Dzimumu līdztiesības nodaļas vecākā referente
3. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

Dzimumu līdztiesības nodaļas pārstāves par perspektīvajām nozarēm Latvijā uzskata tās nozares, kurām ir augsta pievienotā vērtība, piemēram, informāciju tehnoloģijas.

Par ļoti aktuālu problēmu perspektīvo nozaru attīstībā var izvirzīt neesošo ilgtermiņa darba tirgus prognozēšanu, kā arī faktu, ka Baltijas valstu vidū Latvijā ir viszemākais tehnisko zinātņu apguves līmenis.

Lai sievietes vēlētos strādāt tehniskajās nozarēs, bērnos (arī meitenēs) jau bērnudārza apmeklēšanas vecumā nepieciešams radīt interesi par tehniskajām nozarēm, jo šobrīd vairums no sievietēm, kuras ir ieguvušas augstāko izglītību inženierzinātnēs, strādā citās nozarēs, un zināmā mērā to veicina „nedraudzīgā” darba vide šajos uzņēmumos. Šo problēmu saprot arī bērnu vecāki (tiesa – nedaudzi), kuri informē bērnus bērnudārzos par dažādām tehniskām profesijām, tādējādi, bērni gūst priekšstatu par nozarēm jau agrā vecumā, kas atvieglo nākamās profesijas izvēli „pusaudža” gados.

Kā nākamā problēma jāmin daudzu uzņēmumu pārstāvju neizpratne par dzimumlīdztiesību. Latvijā ne katrs uzņēmums saprot, ka būt ģimenei „draudzīgam” komersantam ir ļoti „pozitīvi”, kā tas ir Vācijā.

Ļoti lietderīgi būtu uzņēmumiem sadarboties ar izglītības iestādēm un nozaru asociācijām, kurām būtu nenoliedzama nozīme sabiedrības informēšanā par tehniskajām nozarēm.

Intervijas pārskats nr. 16

Rīgā,
2007.gada martā,
MASOC

Intervijā piedalās:

1. Ingrīda Jegorova, MASOC
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

I.Jegorova par perspektīvajām nozarēm Latvijā atzīst informāciju tehnoloģijas, loģistiku, finanšu pakalpojumus, mašīnbūvi un metālapstrādi, ķīmiju un farmāciju un elektroenerģijas nozares.

Pēc I.Jegorovas domām kā lielākās problēmas potenciālo darbinieku piesaistē tehniskajās nozarēs jāmin:

- jauno speciālistu skaits un kvalifikācija neatbilst darba tirgus prasībām;
- jaunie studenti nav pietiekami sagatavoti studijām perspektīvajās nozarēs;
- sabiedrībā trūkst informācijas par šīm nozarēm;
- nepilnīga profesionālas orientācijas sistēma;
- darbaspēka aizplūšana uz ārvalstīm/citām nozarēm;
- nepietiekama sadarbība un komunikācija starp izglītības iestādēm un darba devējiem, kā arī citām ieinteresētām pusēm.

Jāpiebilst, ka nav būtiskas atšķirības starp problēmām potenciālo darbinieku piesaistē, kuras attiecas uz speciālistiem ar augstāko izglītību (inženieri) un speciālistiem ar vidējo profesionālo izglītību (tehniki, meistari) – gan vieni, gan otri nav atbilstoši sagatavoti, jo izglītības iestādēs bieži vien nav piemērotas materiālās bāzes, kā arī nav vienotas sistēmas starp izglītības iestādēm un uzņēmumiem. Būtu nepieciešams saskaņot uzņēmumu vajadzības ar izglītības iestāžu mācību programmām, lai uzņēmumiem nebūtu jāiegulda papildus līdzekļi apmācībā.

Lai uzlabotu situāciju sadarbības jomā starp izglītības iestādēm, profesionālās orientācijas iestādēm un nozaru uzņēmumu asociācijām potenciālo darba ņēmēju piesaistīšanai perspektīvajās nozarēs, ir jābūt vienotai programmai, lai visas institūcijas darbotos vienoti, viens otru papildinot, nevis atsevišķi, kopā apzinātu problēmas un rastu kopēju risinājumu. Pēc I.Jegorovas domām, efektīvākie sadarbības veidi varētu būt:

- augstākās izglītības programmu licencēšanas komisijā kā eksperti jāpieaicina vairāki (nevis viens vai divi) nozaru speciālisti ar objektīvu viedokli;
- profesiju standartu izstrādē, profesionālo studiju programmu īstenošanā jāsadarbojas profesionālās izglītības sadarbības padomēm, IZM Profesionālās izglītības centriem, RPINTSA (valsts, pašvaldības, komersanti, arodbiedrības) un eksaminācijas centriem;
- vispārējās vidējās izglītības skolotāji jāinformē par uzņēmumiem;
- uzņēmumiem izglītības iestādēm jāsniedz finansiālais atbalsts (pēc uzņēmuma ieskatiem sekmīgākajiem studentiem izmaksājot stipendijas, aprīkojot mācību klases ar iekārtām, nodrošinot izglītības iestādes ar mācību materiāliem (grāmatām, žurnāliem, cita veida atbalsts);
- uzņēmējiem jāsniedz atbalsts izglītības iestādēm, piedāvājot savus darbiniekus kā pasniedzējus (vieslektorus), nodrošinot tiem arī stažēšanās iespējas;
- uzņēmumiem jāpiedāvā izglītības iestādēm prakses vietas;
- lai popularizētu nozares (veiktu profesionālo orientāciju), jānodrošina ekskursijas uz uzņēmumiem, „ēnu” prakses, skolēnu tikšanās ar asociāciju pārstāvjiem, projektu dienas, olimpiādes, pulciņi.

Lai palielinātu sieviešu īpatsvaru perspektīvajās nozarēs, nepieciešams informēt sabiedrību par nozares attīstību, reālo situāciju nozarēs, darba vidi, gan finansiālām, gan izaugsmes iespējām. Perspektīvajās nozarēs jāiesaista arī augstskolu studenti.

Kā pozitīvu piemēru var minēt igauņu īstenoto projektu, kas bija vērstas uz uzņēmēju iesaisti izglītības satura pilnveidošanā, lai tas atbilstu tirgus (ekonomikas) prasībām, tādējādi nodrošinot uzņēmumus ar vajadzīgiem speciālistiem. Galvenais projekta un datubāzes kā instrumenta mērķis bija, lai izglītības iestādes pievērstu lielāku uzmanību uzņēmējdarbības (tirgus) vajadzībām un saskaņā ar tām pilnveidotu profesionālo skolu (arodskolu) un augstskolu mācību programmas, kas veicinātu speciālistu iesaisti darba tirgū.

ProfEQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” veiktajām aktivitātēm var izvērtēt gan to plusus, gan mīnusos sadarbības jomā šādi:

- aktivitāte „Skolēnu tikšanās ar profesionālo asociāciju un nozaru pārstāvjiem”:

plusi – šīs tikšanās bija būtiskas no informētības viedokļa. Skolēni ieguva informāciju, kas viņiem nebija zināma, iespējams, mainīja izpratni par mašīnbūvi, lauza viņu stereotipus un kļūdījās neskaidrību par šo nozari - pārliecināja, ka tā nav šaura nozare, kas saistīta tikai ar mašīnbūvi, lauza uzskatu, ka Latvijā tā vairs nepastāv, uzzināja, ka iespējas ir plašas un daudzveidīgas, ne tikai darbs rūpnīcā un ka arī meitenēm ir iespējas izpausties šajā nozarē;

mīnusi – tikšanās reizēm bija pārāk ilgas, pārblīvētas ar informāciju un skolēni sāka garlaikoties. Tām jābūt īsām un atraktīvām ar aktīvu skolēnu līdzdalību;

- aktivitāte „Vasaras un „ēnu” prakses pie projektā pārstāvēto tehnisko nozaru darba devējiem – prakses vietas”:

plusi – darba devēji labprāt ņem praksē studentus;

mīnusi – šādas aktivitātes nepieciešams veikt rudenī;

- aktivitāte „Mācību kursu un studiju programmu izpēte – sadarbībā ar asociācijām”:

plusi – skolēni iegūst informāciju, kur ko var apgūt, apzina atšķirības, plusus un mīnusos studiju programmās. Zinot šo informāciju, var veikt tālākos darbus saistībā ar uzņēmēju viedokli šajā jomā un veicināt sadarbību starp izglītības iestādēm un uzņēmējiem;

mīnusi – būtisku mīnusu nav;

- aktivitāte „Profesiju segregācijas mazināšana”:

plusi – pēc sarunām ar uzņēmējiem var secināt, ka viņiem nav būtiski, vai strādā sievietes vai vīrietis, galvenais, lai būtu kvalificēts speciālists;

mīnusi – vienlaikus uzņēmēji neuzskata, ka sievietēm būtu piemērota vieta ražošanā (darbs cehos).

Intervijas pārskats nr. 17

Rīgā,
2007.gada martā,
Latvijas Informācijas tehnoloģiju un telekomunikāciju asociācija

Intervijā piedalās:

1. Irina Arhipova, Latvijas Informācijas tehnoloģiju un telekomunikāciju asociācija
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

I.Arhipova par perspektīvajām nozarēm Latvijā uzskata mašīnbūves, metālapstrādes, elektrotehnikas, elektronikas, informācijas un komunikāciju tehnoloģiju nozares.

Pēc I.Arhipovas domām pie galvenajām problēmām potenciālo darbinieku piesaistē tehniskajās nozarēs jāmin:

- jauno speciālistu skaits un kvalifikācija neatbilst darba tirgus prasībām (nepietiekams studējošo skaits dabas zinātnēs, inženierzinātnēs, kā arī informāciju tehnoloģijās, studiju un pētniecības materiālās bāzes nepietiekamība, nepietiekams profesionāli orientētas mūžizglītības piedāvājums inženierzinātnēs);

- jaunie studenti nav pietiekami sagatavoti studijām perspektīvajās nozarēs (zemas jauniešu sekmes tehniskajos un eksaktajos mācību priekšmetos).

Jāpiebilst, ka pastāv būtiska atšķirība starp problēmām potenciālo darbinieku piesaistē, kuras attiecas uz speciālistiem ar augstāko izglītību (inženieri) un speciālistiem ar vidējo profesionālo izglītību (tehniķi, meistari) – viņiem nepieciešamas atšķirīgas prasmes: jāveic ne tikai konkrēto darbu pasūtījums, bet arī radošais darbs.

Lai uzlabotu situāciju sadarbības jomā starp izglītības iestādēm, profesionālās orientācijas iestādēm un nozaru uzņēmumu asociācijām potenciālo darba ņēmēju piesaistīšanai perspektīvajās nozarēs, jau augstskolā jānodrošina uzņēmumu programmas izstrāde studentu piesaistei darbam, kā arī zinātniski – pētniecisko pasūtījumu veikšana augstskolās uzņēmumu vajadzībām. Pēc I.Arhipovas domām efektīvākie sadarbības veidi varētu būt:

- augstākās izglītības programmu licencēšanas komisijā kā eksperti jāpieaicina vairāki (nevis viens vai divi) nozaru speciālisti ar objektīvu viedokli;

- profesiju standartu izstrādē, profesionālo studiju programmu īstenošanā jāsadarbojas profesionālās izglītības sadarbības padomēm, IZM Profesionālās izglītības centriem, RPINTSA (valsts, pašvaldības, komersanti, arodbiedrības) un eksaminācijas centriem;

- vidējās vispārējās izglītības skolotāji jāinformē par uzņēmumiem;

- uzņēmumiem izglītības iestādēm jāsniedz finansiālais atbalsts (pēc uzņēmuma ieskatiem sekmīgākajiem studentiem izmaksājot stipendijas, aprīkojot mācību klases ar iekārtām, nodrošinot izglītības iestādes ar mācību materiāliem (grāmatām, žurnāliem, cita veida atbalsts);

- uzņēmējiem jāsniedz atbalsts izglītības iestādēm, piedāvājot savus darbiniekus kā pasniedzējus (vieslektorus), nodrošinot tiem arī stažēšanās iespējas;

- uzņēmumiem jāpiedāvā izglītības iestādēm prakses vietas;

- lai popularizētu nozares (veiktu profesionālo orientāciju), jānodrošina ekskursijas uz uzņēmumiem, „ēnu” prakses, skolēnu tikšanās ar asociāciju pārstāvjiem, projektu dienas, olimpiādes, pulciņi.

Lai palielinātu sieviešu īpatsvaru perspektīvajās nozarēs, nepieciešams padomāt par sociālajām garantijām.

ProfEQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” veiktajām aktivitātēm var izvērtēt gan to plusus, gan mīnus sadarbības jomā šādi:

- **aktivāte „Skolēnu tikšanās ar profesionālo asociāciju un nozaru pārstāvjiem”:**

plusi – tika gūts priekšstats par nozari;
mīnusi – priekšstats ir nepilnīgs, trūkst laika iepazīšanai;
- aktivitāte „Vasaras un „ēnu” prakses pie projektā pārstāvēto tehnisko nozaru darba devējiem – prakses vietas”:
plusi – tika gūts priekšstats par nozares specifiku;
mīnusi – radās problēmas ar materiāli tehnisko nodrošinājumu;
- aktivitāte „mācību kursu un studiju programmu izpēte – sadarbībā ar asociācijām”:
plusi – asociācijas atbalsta akreditācijas procesu;
mīnusi – liels uzsvars tiek likts uz profesionāliem priekšmetiem, pazūd fundamentālā bāze.

Intervijas pārskats nr. 18

Rīgā,
2007.gada martā,
LR EM

Intervijā piedalās:

1. Astrīda Burka, LR EM Uzņēmējdarbības un rūpniecības departamenta direktore
2. Jolana Nováková, LSIF EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” starptautiskā eksperte dzimumu līdztiesības jautājumos

A.Burkas viedoklis par perspektīvajām nozarēm Latvijā ir šāds – svarīgāk ir orientēties uz augstas pievienotās vērtības produktu (t.sk. pakalpojumu) ražošanu katras konkrētas nozares ietvaros, nevis noteikt par prioritārām konkrētas tautsaimniecības nozares. Orientējoties tikai uz augstas tehnoloģijas produktiem, kas patreiz sastāda ap 4-6% no pievienotās vērtības, pat ļoti strauja šo nozaru izaugsme nespēs aizstāt tradicionālās nozares, tādas kā kokapstrāde, metālapstrāde, pārtikas rūpniecība u.c. Tajā pat laikā jāņem vērā un efektīvi jāizmanto zinātnes sasniegumi tradicionālajās nozarēs ar MK rīkojumu noteiktajos prioritārajos zinātnes sektoros, lai paaugstinātu šo nozaru pievienoto vērtību un konkurētspēju gan vietējā, gan pasaules tirgū.

Pēc A.Burkas domām lielākās problēmas potenciālo darbinieku piesaistē tehniskajās nozarēs ir:

- joprojām vērojams kvalificētu inženiertehnisko speciālistu trūkums visās nozarēs;
- profesionālās orientācijas trūkums pamatizglītības posmā un nepietiekama informētība par izglītības un tālākizglītības iespējām;
- jaunieši nelabprāt izvēlas apgūt dabaszinības un studēt tehnoloģiju studiju programmas;
- jauno speciālistu kvalifikācija neatbilst darba tirgus prasībām (tehnisko speciālistu sagatavošanu kavē gan zemās jauniešu sekmes tehniskajos un eksaktajos priekšmetos, gan profesionālās izglītības satura, iestāžu materiāltehniskās bāzes un mācību aprīkojuma neatbilstība).

Lai uzlabotu situāciju sadarbības jomā starp izglītības iestādēm, profesionālās orientācijas iestādēm un nozaru uzņēmumu asociācijām potenciālo darba ņēmēju piesaistīšanai perspektīvajās nozarēs, vairāk būtu jāizvērs konkrēta sadarbība tieši reģionos, jāstiprina saites starp vietējiem uzņēmējiem un izglītības iestādēm, arī profesionālajām skolām. Nepieciešams komercsabiedrību un nozaru asociāciju vadību (pārstāvjus) vairāk iesaistīt profesijas standartu izstrādē un eksaminācijas komisijās. Nepieciešams stimulēt uzņēmējus maksāt stipendijas studentiem, kas mācās dabaszinātņu vai inženiertehnisko zinātņu studiju programmās, nepiemērojot tām nodokļus. EM ir izteikusi šādu priekšlikumu iestrādāt Augstākās izglītības likumprojektā. Pēc A.Burkas domām efektīvākie sadarbības veidi varētu būt:

- profesiju standartu izstrādē, profesionālo studiju programmu īstenošanā aktīvi jādarbojas RPINTSP;
- uzņēmumiem izglītības iestādēm jāsniedz finansiālais atbalsts (pēc uzņēmuma ieskatiem sekmīgākajiem studentiem izmaksājot stipendijas, aprīkojot mācību klases ar iekārtām, nodrošinot izglītības iestādes ar mācību materiāliem (grāmatām, žurnāliem, cita veida atbalsts);
- uzņēmējiem jāsniedz atbalsts izglītības iestādēm, piedāvājot savus darbiniekus kā pasniedzējus (vieslektorus), nodrošinot tiem arī stažēšanās iespējas;
- uzņēmumiem jāpiedāvā izglītības iestādēm prakses vietas;

- lai popularizētu nozares (veiktu profesionālo orientāciju) jānodrošina ekskursijas uz uzņēmumiem, „ēnu” prakses, skolēnu tikšanās ar asociāciju pārstāvjiem, projektu dienas, olimpiādes, pulciņi;

- jāinformē skolotāji par uzņēmumiem.

Atbildot uz jautājumu, vai būtu ieteicams noteikt kādu institūciju, kura būtu atbildīga par sadarbības veicināšanu/pilnveidi, jāatzīst, ka katra ministrija risina tās kompetencē esošās funkcijas, kas arī izveido iekļautas Latvijas nacionālajā Lisabonas programmā 2005.-2008.gadam. Minētās programmas īstenošanas uzraudzībai un koordinācijai ir izveidota Lisabonas stratēģijas Konsultatīvā darba grupa, kurā iesaistīti ministriju valsts sekretāri un viņu vietnieki, un Lisabonas stratēģijas uzraudzības padome, kurā iekļauti ministri, deputāti, sociālie partneri. Par Latvijas nacionālās Lisabonas programmas izstrādi un uzraudzību atbild EM.

Kā pozitīvu piemēru var minēt MASOC, kas nodrošina profesionālās izglītības pasniedzēju stažēšanos ārvalstīs, rīkojot nozares izstādes, nodrošina standus arī zinātniski pētnieciskajiem institūtiem un profesionālās izglītības iestādēm, piedalās eksaminācijas komisijās, nodrošina ar prakses vietām u.c.

Ilgtermiņa darba tirgus prognozēšanai EM ir noteikusi darba tirgus prognozēšanas institucionālo risinājumu. Izvērtējot situāciju, ir paredzēts papildināt valsts aģentūras „Latvijas Statistikas institūts” funkcijas ar darba tirgus prognozēšanu. Šajā jomā nepieciešams stiprināt valsts aģentūras administratīvo un zinātnisko kapacitāti. Ir sagatavoti nepieciešamie normatīvo aktu projekti, kas šobrīd tiek saskaņoti ar citām ministrijām.

3. pielikums. Labās prakses piemēri izglītības iestāžu, karjeras attīstības atbalsta iestāžu un nozares uzņēmumu sadarbībai

Mūsdienās daudzi uzņēmumi augstu vērtē darbinieku lomu uzņēmuma attīstībā un kvalitatīvā darbībā, tādēļ aktīvi domā par labāko darbinieku piesaisti, esošo darbinieku izaugsmes iespējām, jaunu zināšanu apguvi un priekšrocībām, ko sniedz darbs konkrētajā uzņēmumā. Šo mērķi sasniegt palīdz ne tikai ieinteresēto uzņēmumu vadība, bet arī nozaru uzņēmumu asociācijas un izglītības iestādes.

Šajā pielikumā apkopoti atsevišķi kopējā darba veiksmīgi piemēri Latvijā un pasaulē.

• Sadarbības piemēri Latvijā

1. Biedrība „MASOC” aktīvi strādā pie uzņēmumu apvienošanās šīnī asociācijā, tādējādi, palielinot tās kapacitāti, kas, savukārt, asociācijai dod tiesības pārstāvēt visas nozares intereses. Asociācijai ir veiksmīga sadarbība ar EM, IZM, Latvijas Investīciju un Attīstības aģentūru, Latvijas tirdzniecības un rūpniecības kameru, Latvijas Zinātņu akadēmiju, Rīgas Tehnisko universitāti, Inovāciju Rosināšanas centru, Organiskās sintēzes institūtu un citām izglītības iestādēm. Tā kā sabiedrībā vēl joprojām valda stereotipi attiecībā par tehniskajām nozarēm, līdz ar to, ne vienmēr sadarbībai ir veiksmīgi rezultāti, taču būtiski, ka sadarbība ir uzsākta un pastāv gan līdzdarbojoties komisijās, sapulcēs un projektos, gan plānojot nākotnes aktivitātes un pasākumus.

Ar nozari saistītu profesionālo vidējo izglītību Latvijā var iegūt 21 Latvijas mācību iestādē, bet augstāko izglītību piedāvā Rīgas Tehniskā universitāte, Latvijas Lauksaimniecības universitāte un Rīgas Tehniskā koledža

MASOC dienas kārtībā ir tādi jautājumu kā:

- pamatskolas un vidusskolas mācību programmu pilnveidošana;
- profesionālo un augstskolu mācību programmu aktualizēšana un modernizēšana;
- darbs eksaminācijas komisijās;
- pasniedzēju darba kvalitātes paaugstināšana (piemēram, stažēšanās ārvalstīs);
- stipendiju fonda izveide;
- vasaras darbs ar NVA atbalstu;
- prakses sadarbībā ar mācību iestādēm;
- ilgtermiņa sadarbības pilnveidošana starp uzņēmumiem un mācību iestādēm;
- apmācību centru pilnveidošana Latgales reģionā;
- stendu nodrošināšana zinātniski pētnieciskajiem institūtiem un profesionālās izglītības iestādēm nozaru izstādēs;
- kvalifikācijas celšanas kursu izveide un izmantošana u.c.

MASOC iesaistās arī dažādos ar izglītību saistītos projektos, tai skaitā starptautiskos. Piemēram, 2005.gada septembrī MASOC iesaistījās starptautiskā projektā „METAL BALTIC” (Latvija, Lietuva, Igaunija, Vācijas Mašīnbūves un metālapstrādes nozares uzņēmēju asociācijas un CEEMET) kas tika finansēts no ES budžeta. Projekta ietvaros līdzās citām aktivitātēm, tika realizētas aktivitātes sociālo partneru izglītošanai un izskatīti profesionālās izglītības jautājumi. Viens no projekta rezultātiem bija - asociācijas pārstāvju dalība izglītības darba grupās un iesaistīšanās izglītības kvalitātes pilnveidošanā; kā arī nozares speciālistu izglītības padomes izveide asociācijas ietvaros.

Izglītības sistēmas trūkumu rezultātā ne vienmēr uzņēmēju pieprasītās kvalifikācijas un prasmju līmenis atbilst absolventu iegūtajam izglītības iestādēs, tāpēc jaunie speciālisti pēc darba uzsākšanas tiek papildus izglītoti gan praktiskajās, gan teorētiskās iemaņās. Populārākais atbalsta veids, ko uzņēmumi piedāvā izglītības iestādēm, ir prakses vietu izveidošana – to sniedz vairāk nekā 70% aptaujāto uzņēmumu; gandrīz 40% organizē mācību ekskursijas savos uzņēmumos, nedaudz virs 20% dāvina izglītības iestādēm pašiem

piejerošās iekārtas. Tomēr tikai 11% no uzņēmumiem piedalās padomēs, kas apstiprina mācību programmu saturu, tikai 7% lasa lekcijas mācībuursos un tikai 4% piedalās jaunu mācību programmu izstrādes finansēšanā. Tādējādi, uzņēmumi vairāk izvēlas atbalsta metodes, kas efektīvi darbojas viena uzņēmuma ietvaros, savukārt, tādus pasākumus kā karjeras dienas vai līdzdalību augstskolu atvērto durvju dienās vairāk saista ar nozares kopējā prestiža paaugstināšanu.

2. Latvijā ir uzņēmumi, kuri, savu darbību popularizējot visā valstī, teicami un veiksmīgi sadarbojas ar izglītības iestādēm potenciālo darba ņēmēju piesaistei. Šai sakarā var minēt **uzņēmumus a/s „Pasažieru vilciens”, VAS „Latvijas pasta”, a/s „Grindex”, SIA „Toyota”, un SIA „Siemens”**. Piemēram, SIA „Siemens”, raugoties nākotnē, atbalsta Latvijas augstskolu, jo īpaši, tehnisko specialitāšu studentus viņu centienos gūt viskvalitatīvākās profesionālās zināšanas, kā arī nākotnes darbam tik nepieciešamo praksi. Sadarbībā ar Rīgas Tehnisko universitāti, ik gadu uzņēmums piešķir stipendijas vairākiem šīs augstskolas studentiem studijām Brēmenē. SIA „Siemens” izsludina arī diplomdarbu konkursus.

Katru gadu uzņēmums piedalās lielāko augstskolu studentu karjeras dienās, kā rezultātā labākajiem no interesentiem tiek piedāvāta vasaras prakses iespēja uzņēmumā. Piemēram, 2007.gada 4.jūnijā SIA „Siemens” studentu dienā piedalījās vairāk nekā 40 studentu no Rīgas Tehniskās Universitātes, Latvijas Universitātes un Zviedrijas Ekonomikas Augstskolas. Pasākuma laikā studenti tika iepazīstināti ar uzņēmumu Latvijā un katru konkrēti interesējošajām nodaļām. SIA „Siemens” pārstāvji, savukārt, iepazīna studentus, lai varētu izvēlēties tos, kas vasaras laikā strādās uzņēmumā. Turklāt, šī prakse var pāraugt arī pastāvīga darba iespējās. Ja rodas atbilstoša vakance, vienmēr tiek dota priekšroka jauniešiem, kas jau pierādījuši praksē savu lojalitāti, zināšanas un darbaspējas. To pierāda fakts, ka jau vairāki bijušie „praktikanti” kļuvuši par SIA „Siemens” pastāvīgajiem darbiniekiem.

3. 2006.gada 13.septembrī **IZM** un a/s „Grindeks” noslēdza sadarbības līgumu par apņemšanos savstarpēji sadarboties, lai izstrādātu metodiskus un informatīvus materiālus izglītības iestādēm par dažādiem ar farmāciju un a/s „Grindeks” saistītiem jautājumiem, kā arī lai organizētu savstarpēji koordinētus pasākumus a/s „Grindeks” un izglītības iestādēs. IZM uzsver, ka līdzšinējā ministrijas sadarbība ar uzņēmumu ir bijusi ļoti auglīga, norādot uz uzņēmuma atbalstu dabaszinātņu studentiem, mācību spēkiem un mācību iestādēm. IZM viens no galvenajiem mērķiem ir uzlabot dabaszinātņu apguvi skolās, kā arī sagatavot zinošus un radošus jauniešus darba tirgum. Sadarbība ar minēto uzņēmumu paver iespēju šo mērķi sasniegt kvalitatīvāk. A/s „Grindeks” ir pirmais lielais Latvijas uzņēmums, kas uzsāka izglītības atbalsta politiku. Uzņēmuma vadība uzskata, ka vienīgais veids, kādā šobrīd sagatavot profesionālus jaunus speciālistus dabaszinātņu jomās, ir izmantot uzņēmumu radīto rūpniecisko bāzi, ļaujot topošajiem speciālistiem apgūt jaunās tehnoloģijas jau mācību procesa laikā. Sadarbība ar a/s „Grindeks” ir ļoti nozīmīga jo tā veicina jauniešu augstvērtīgu sagatavošanu studijām un veiksmīgai dalībai darba tirgū.

Pasākumu plāna 2007.gadam izpildē, kas saistīts ar lauksaimniecības un ar to saistīto nozaru (pārtikas pārstrāde, mežsaimniecība, zivsaimniecība) nodrošināšanu ar kvalificētu darbaspēku, **IZM** ir nozīmīga sadarbība ar Zemkopības ministriju, Lauksaimnieku organizāciju sadarbības padomi, Latvijas pārtikas uzņēmumu federāciju, Latvijas Lauku konsultāciju un izglītības centru, Jauno Zemnieku klubu un a/s „Latvijas Valsts Meži”.

IZM un citu institūciju pārstāvji, kā arī darba devēji, kuri ir nākuši pie secinājuma, ka, lai rosinātu viņu potenciālos darbiniekus mācīties profesionālajās izglītības iestādēs, nepieciešams šos skolu audzēkņus papildus finansiāli atbalstīt ar stipendijām, ir aktīvi iesaistījušies NTSP PINTSA darbā. Šajā ziņā ir vērts pieminēt MK noteikumus par valsts atbalstu lauksaimniecībai 2007.gadā un tā piešķiršanas kārtību, kuras ietvaros Zemkopības

ministrija ir noteikusi papildus stipendijas audzēkņiem, kuri apgūst lauksaimniecības un pārtikas ražošanas vidējās izglītības programmas.

Tuvākajā nākotnē IZM ir plānota sadarbība arī ar LM par invalīdu integrācijas iespējām izglītības iestādēs.

4. PIA sadarbojas arī ar darba devējiem un to asociācijām, iesaistot minētās puses gan profesiju standartu izstrādē, gan to ekspertēšanā un izvērtēšanā un kvalifikācijas eksāmenu pieņemšanā. Darba devēji tiek iesaistīti arī pedagogu tālākizglītībā. Kā vienus no atsaucīgākajiem sadarbības partneriem var minēt **SIA „Robert BOSCH”** un **SIA „KNAUF”**, kuri nodrošina ievērojamas investīcijas izglītībā.

Patlaban PIA īsteno ideju veiksmīgai darba devēju piesaistei profesionālajai izglītībai, noslēdzot ar nozaru asociācijām līgumus, uz kuru pamata asociācijas iesaistās izglītības procesos. Cieša sadarbība PIA ir arī ar RPINTSP, NVA un PIAA.

Sadarbībā ar Vācijas profesionālās izglītības un tālākizglītības inovāciju ieviešanas zinātnes pētniecisko institūtu PIA ik gadu piedalās ikgadējās profesionālās izglītības dienās, gūstot pieredzi un jaunas idejas, kuras varētu pielāgot Latvijas izglītības sistēmai.

5. VeA Inženierpētniecības centrā tiek iesaistīti veiksmīgākie studenti, VeA sadarbojas arī ar Ventspils pilsētas pašvaldības iestādi "**Ventspils Digitālais centrs**", ļoti atsaucīgs ir arī uzņēmums **SIA "Komerccentrs DATI grupa"**, kur studentiem ir lielskas prakses iespējas, kā arī turpmākā darba iespējas Studentam ir iespējas sastādīt savu individuālo darba grafiku, lai tas netraucētu studijām, līdz ar to, lielākā daļa studentu dzīvo un strādāt paliek Ventspilī. Ar minētajiem uzņēmumiem VeA slēdz līgumus par studentu prakses vietu nodrošināšanu. Pozitīva ir arī tendence, ka bijušie VeA studenti aicina tagadējos studentus uz viņu pārstāvētajiem uzņēmumiem gan ekskursijās, gan praksē (piemēram, Valsts ieņēmumu dienesta Ventspils nodaļā visi IT nodaļā strādājošie ir VeA absolventi).

6. LLU fakultātēs tiek strādāts ar uzņēmumu dāvinātām iekārtām - te var minēt uzņēmumu **SIA „Cemex”** (pārvalda cementa ražotni Brocēnos un betona ražotni Rīgā), kurš bieži viesojas universitātē un studenti ar šī uzņēmuma gādību saņem stipendijas.

Liela nozīme ir arī Eiropas Struktūrfondu atbalstam – ar tā palīdzību LLU šobrīd tiek īstenots projekts, kura ietvaros (sadarbojoties ar **MASOC**), tika izveidota jauna studiju programma, un radīta iespēja universitātes mācībspēkiem paaugstināt savu kvalifikāciju, kā arī noslēgti sadarbības līgumi ar 12 uzņēmumiem, uz kuriem tiek rīkotas regulāras ekskursijas.

LLU sadarbojas arī ar **Jelgavas domi**, kura sniedza atbalstu studentu braucienam uz Hannoveres izstādi saistībā ar tehniskajām nozarēm un uzņēmumiem.

- **Sadarbības piemēri ārvalstīs:**

- 1. Vācijas Duālā profesionālās izglītības sistēma**

- Vācijas **Duālās profesionālās izglītības** pamatā ir **Profesionālās izglītības likums** – tiesiskais pamats, lai noteiktu kompetences profesionālajā izglītībā. Likuma pamatprincipi:

- subsidiaritātes princips kā pamatprincips valsts rīcībai profesionālās izglītības jomā – tieši iesaistītās puses un atbildīgie profesionālās izglītības jautājumus pārsvarā risina paši. Valsts pieņem profesionālās izglītības jautājumu risināšanas uzdevumus tikai tajos gadījumos, kur to nav iespējams atrisināt citādi;

- vienprātības princips kā pamatprincips profesionālās izglītības plānošanas, veidošanas un īstenošanas jomā – valsts nepieņem lēmumus par profesionālo izglītību pret sociālo partneru gribu (piemēram, izglītības programmas/ standarti subsidiaritātes principa

ietekmē valsts sociālajiem partneriem dod lielu ietekmi jauno izglītības programmu/standartu izstrādē un veco modernizēšanā).

Minētais likums balstās uz sekojošiem stūrakmeņiem:

- privāti publiska partnerība – nosaka ieinteresēto pušu nozīmi, to tiesības un pienākumus;

- skaidri finansēšanas noteikumi – uzņēmumi paši sedz izmaksas, kas saistītas ar apmācībām (piemēram, audzēkņu atalgojums, darbaudzinātāju atalgojums, materiāli), valsts finansē profesionālās skolas; pētījumi profesionālās izglītības jomā un programmas izglītības veicināšanai;

- kameru īstenota organizatoriskā infrastruktūra – apmācības īstenojošo uzņēmumu akreditācija, mācību un prakses līgumu reģistrācija, kvalifikācijas pārbaudījumi un sertificēšana;

- profesionālās izglītības galvenie elementi – būtiskas profesionālās izglītības standartu sastāvdaļas, noteikumi par mācību līgumiem, noteikumi par iepriekšējo mācību atzīšanu; audzēkņu atalgošanu u.t.t.;

- Vācijas Profesionālās izglītības institūts – platforma lēmumus pieņemošo pušu dialogam, attīstības un pētniecības institūts, īsteno konsultatīvas, pētnieciskas un izstrādes darbības politiskiem un praktiskiem mērķiem.

Profesionālās izglītības ietvaros valsts ministrijas, federālo zemju ministrijas, darba devēju asociācijas un arodbiedrības (lēmēji) reglamentē:

- kvalifikācijas profilu/ izglītības standartus;

- prasības kvalifikācijas eksāmeniem;

- mācību ilgumu un saturu;

- līmeni, beidzot mācības;

- finansiālas vienošanās;

- kvalitātes nodrošināšanu profesionālajā izglītībā.

Vācijas profesionālā izglītība nav iedomājama bez sociālo partneru līdzdalības. Pastāv vairāki sociālo partneru līmeņi profesionālajā izglītībā:

- nacionālā līmenī – darba devēju, arodbiedrību, federālo zemju un valsts valdības pārstāvji BIBB Sadarbības padomes ietveros sadarbojas ar vienādām iespējām. Sociālie partneri aktīvi piedalās profesionālās izglītības programmu/ standartu izstrādē (sniedz ieteikumus visās profesionālās izglītības jomās un aspektos);

- federālo zemju līmenī – katras federālās zemes profesionālās izglītības komitejā ir pārstāvēti darba devēju, darbinieku un attiecīgās federālās zemes valdības pilnvarotie. Tie galvenokārt sadarbojas, lai nodrošinātu skolās un uzņēmumos īstenošanās profesionālās izglītības kooperāciju. Sociālie partneri šajā kontekstā sniedz ieteikumus par visām profesionālās izglītības jomām attiecībā uz koordināciju starp skolām un uzņēmumiem;

- reģionālā līmenī – tas ir kompetento iestāžu līmenis, kurā notiek konsultēšanas pasākumi, tiek uzraudzīta izglītības īstenošanas uzņēmumos, tiek īstenoti kvalifikācijas eksāmeni un izsniegti diplomi/ piešķirta kvalifikācija;

- uzņēmumu līmenī – uzņēmumos, kas īsteno profesionālo izglītību, darbinieku pārstāvniecībai ir līdzlēmšanas tiesības profesionālās izglītības plānošanā un īstenošanā, kā arī darbaudzinātāju pieņemšanā darbā. Sarunās par koplīgumiem parasti notiek arī vienošanās par audzēkņu atalgojumu mācību laikā.

2. ASV tiek praktizēta aktivitāte ar nosaukumu „Bērns darbā” (*Child at work place*).

Tas nozīmē, ka valstiskā līmenī kalendārā tiek noteikta viena diena, kad visā valstī notiek bērnu viesošānās savu vecāku darba vietās. Šajā dienā darbiniekiem ir oficiāli atļauts darbā ierasties kopā ar saviem bērniem un pavadīt kopā veselu darba dienu, rādot savu darba vietu, profesijas specifiku un panākumus tajā. Tādā veidā darba devējiem ir iespēja uzrunāt jauniesus – potenciālos darbiniekus un palielināt sava uzņēmuma popularitāti. Skolēni pēc

vecāku darba vietas apmeklējuma raksta atskaites ziņojumu un prezentē to citiem klases biedriem.

3. Baltkrievijas modelis - jau koledžā ir iespējas apgūt pedagoģisko izglītību, tādējādi potenciālajam darbiniekam papildus tiek nodrošināta iespēja pasniegt izglītības iestādē, ne tikai strādāt kādā noteiktā uzņēmumā.

4. Igaunijā veiksmīgi tika īstenots projekts „INNOMET II”. Tā pamatā bija turpmāka inovatīvās datubāzes pilnveidošana, lai operatīvi pilnveidotu mācību programmas darba tirgus prasībām, ko pieprasa uzņēmēji mašīnbūves un aparātbūves nozarē. Projekts bija vērsts uz uzņēmēju iesaisti izglītības satura pilnveidošanā, lai tas būtu atbilstošs tirgus (ekonomikas) prasībām, tādējādi, nodrošinot uzņēmumus ar vajadzīgiem speciālistiem. Projekts tika uzsākts 2005.gada 1.oktobrī un ilga 18 mēnešus.

Galvenais projekta un datubāzes kā instrumenta mērķis bija, lai izglītības iestādes pievērstu lielāku uzmanību uzņēmējdarbības (tirgus) vajadzībām un, ņemot to vērā, pilnveidotu profesionālo skolu (arodskolu) un augstskolu mācību programmas, kas veicinātu speciālistu iesaisti darba tirgū. Tāpēc tika piedāvāts izveidot integrētu datubāzi, kas parādītu vajadzības nozarē, tas ir, ietvertu pašreiz pieejamās izglītības iespējas (dažādu līmeņu izglītības programmas), kā arī ražotāju vajadzības pēc speciālistiem saskaņā ar profesiju standartiem. Rūpīgi izstrādāta INNOMET datubāze kalpo kā dinamisks un patstāvīgi atjaunināts instruments (pētījums) par darbaspēku sektorā. Uzņēmumi ir motivēti atjaunināt informāciju datubāzē, jo datubāze kā instruments var tikt efektīvi izmantots paša uzņēmuma cilvēkresursu novērtēšanai un izglītošanai (attīstībai). Datubāzes sistēma var kalpot kā instruments, kas attīsta starptautisko prasmju aprakstu (profesiju standartu) arī Eiropā.

Projekta otrajā kārtā piedalījās 8 partneri no 6 valstīm: projekta vadību uzņēmās Igaunijas Mašīnbūves federācija, bet kā partneri tika piesaistīti: Tallinas Tehnoloģijas universitāte, Tallinas uzņēmēju padome (apvienība), Budapeštas tehnoloģijas un ekonomikas universitāte (Ungārija), Piemontes darbinieku apmācības institūts (Itālija), MASOC (Latvija), Pētniecības, inženierijas un konsultācijas uzņēmums (Portugāle) un Stokholmas karaliskais Tehnoloģijas institūts (Zviedrija).

4. pielikums. Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL projekta „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” raksturojums

Profesijai nav dzimuma. Ir tikai arods, darbs, amats un katra cilvēka izvēle par labu tam, kas padodas vislabāk. Stereotipi ierobežo. To dēļ profesijas, nodarbošanās, arodi un darbi tiek dalīti sieviešu un vīriešu darbos, kaut zināms, ka, piemēram, ēst gatavošana bieži vien labāk padodas vīriešiem, bet sievietes var būt augsti kvalificētas inženieres. Svarīgs ir cilvēks, nevis dzimums, un katra cilvēka personiskā izvēle profesionālajā sfērā. Ir profesijas, kurās dominē vīrieši, un tādas, kurās pārsvarā darbojas sievietes – tā ir **profesiju segregācija**.

Profesiju segregācijas sekas Latvijā ir šādas:

- sievietes dominē profesijās, kuras ir zemāk apmaksātas;
- tehniskajās nozarēs trūkst kvalificētu speciālistu, tajās netiek izmantots sieviešu potenciāls;
- trūkst sociālā līdzsvara darba vietās;
- netiek izmantots sieviešu kā iespējamo uzņēmēju potenciāls.

Lai uzlabotu situāciju, tiek īstenots projekts “Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana”, kas atbalstīts Eiropas Kopienas EQUAL programmas ietvaros, kuras ieviešanu Latvijā nodrošina LM.

Projekta vispārīgais mērķis ir nodrošināt vienādas iespējas vīriešiem un sievietēm darba tirgū, mazinot cēloņus profesiju horizontālajai segregācijai.

Projekta mērķi ir arī veicināt jauniešu, īpaši meiteņu, karjeras izvēli par labu tehniskajām nozarēm, mazināt stereotipus par dzimumu lomām darba tirgū dažādos līmeņos, veicināt pašvaldībās no abu dzimumu viedokļa sabalansētu attīstības plānošanu tautsaimniecības, izglītības un sociālajās sfērās, veicināt sieviešu uzņēmējdarbības attīstību tehniskajās jomās.

Kopīga mērķa sasniegšanai apvienojušās ir 20 dažādas organizācijas, kas pārstāv nevalstisko sektoru, darba devēju asociācijas, valsts organizācijas, pašvaldības, universitātes un privātais sektors. Tās ir:

- LSIF – vadošais partneris projektā, kas nodrošina projekta vispārējo koordinēšanas un administrēšanas procesu, kā arī veic informējošo funkciju par projekta norisi un īsteno sabiedrisko attiecību aktivitātes projekta atbalstam;
 - PKIVA, MASOC, LETERA, LIKTA, LOPB, LLU, DU, VeA, TAF, Vidzemes Profesionālās izglītības centrs, Jelgavas reģionālais Pieaugušo izglītības centrs;
 - biedrība „Iespēja: Attīstība un Sadarbība”, biedrība "Lidere";
 - SIA "Baltic Project Consulting";
 - Daugavpils, Gulbenes, Jelgavas, Valmieras un Ventspils pilsētas domes;
- Starptautiskie sadarbības partneri:
- JIVE (Lielbritānija), „Futur@” (Spānija) - veic konsultējošās un atbalsta aktivitātes profesiju segregācijas mazināšanai zinātnes, celtniecības un tehnoloģiju jomā starptautiskā līmenī;
 - AWOPE (Vācija), Alternative (Austrija), WomEqual (Somija) – veic konsultējošās un atbalsta aktivitātes sieviešu uzņēmēju atbalstam un veicina sieviešu interesi tehnoloģiju nozarēs starptautiskā līmenī.

Projekta īstenošanas laiks ir no 2005.gada janvāra līdz 2007.gada novembrim.

Projekts tiek īstenots, balstoties un četriem galvenajiem pamatvirzieniem – programmām:

- **izglītības un karjeras programma, kuras ietvaros tiek:**
 - veikta skolēnu nākotnes plānu izpēte;
 - īstenots pilotprojekts profesionālās izvēles veidošanai;
 - veikti pētījumi par profesijas segregācijas cēloņiem un stereotipiem;
 - īstenots pilotprojekts mācību kursam tehnisko nozaru uzņēmumu personāldaļas vadītājiem;
 - veikta pamatskolas un vidusskolas mācību materiālu izpēte ķīmijā, fizikā un informātikā, lai konstatētu to piemērotību abiem dzimumiem;
 - veikta augstskolu eksakto mācību programmu analīze un pilnveide, integrējot dzimumu līdztiesības principus;
 - veikta mašīnbūves, metālapstrādes un elektronikas nozares attīstības stratēģijas novērtēšana no dzimumu līdztiesības perspektīvas;
- **nodarbinātības programma sievietēm, kuras ietvaros sievietēm, kuras vēlas darboties tehniskajās nozarēs ietvaros, tiek:**
 - rīkoti apmācību kursi informācijas tehnoloģiju, elektronikas, elektrotehnikas un citās ar tehniskām nozarēm saistītās jomās;
 - veidota sadarbība ar tehnisko nozaru darba devējiem, lai kursu beidzējām nodrošinātu darba iespējas;
 - sniegts finansiāls atbalsts un nodrošināti atbalsta pasākumi sievietēm, kuras vēlas uzsākt uzņēmējdarbību tehniskajās nozarēs;
- **pašvaldību stratēģiju analīzes programma, kuras ietvaros:**
 - tiek veikts pašvaldību attīstības stratēģiju novērtējums no dzimumu perspektīvas Ventspilī, Daugavpilī, Jelgavā un Valmierā;
 - izstrādātas rekomendācijas attīstības stratēģiju uzlabošanai, konsultējoties ar starptautiskajiem sadarbības partneriem;
- **stereotipu mazināšana. Lai mazinātu stereotipus par dzimumu lomām darba tirgū, tiek:**
 - izveidotas 5 īsfilmas jauniešiem par tehniskajām profesijām un to aktualitāti mūsdienās;
 - izdotas saistošas publikācijas, informatīvi materiāli;
 - īstenotas sabiedrisko attiecību aktivitātes projekta mērķa atbalstam;
 - organizēti projektā sasniegto rezultātu publicitātes pasākumi;
 - veidotas foto izstādes.