



PROJEKTU UN KVALITĀTES VADĪBA

NVA APMĀCĪBU PASĀKUMU NOVĒRTĒJUMS

PĒTĪJUMS



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Rīga 2012

Eiropas Sociālā fonda darbības programmas „Cilvēkresursi un nodarbinātības” projekta „Nodarbinātības valsts aģentūras darba tirgus prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība” (Nr.1DP/1.3.1.7.0./09/IPIA/NVA/001) papildinājuma 1.3.1.7. aktivitātes „Darba tirgus pieprasījuma īstermiņa un ilgtermiņa prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība” projekta „Darba tirgus pētījumu metodikas izstrāde un pilnveide pētījumu sagatavošanai” (Nr. NVA 2011/5_ESF) pētījumu „NVA apmācību pasākumu novērtējums” veica personu apvienības, kuru veido SIA „Projektu un kvalitātes vadība” un SIA „Attīstības projektu institūts”, pētnieku grupa:

Pētījuma galvenais pētnieks – Māris Brants

Pētījuma izstrādē piedalījās – Irina Čurkina, Edgars Brēķis, Anna Jankevica, Juris Osis, Ilze Lukstiņa

Projekta vadības komanda – Evija Eglīte (projekta vadītāja), Andris Avotiņš (projekta koordinators)

Pētījuma lauka darba veikšanu, pamatojoties uz Nodarbinātības valsts aģentūras atklātā konkursa „Datu ieguves pakalpojumi”, (iepirkuma identifikācijas numurs NVA 2011/65_ESF) rezultātiem, nodrošināja SIA „Factum”.

Pētījums „NVA apmācību pasākumu novērtējums” ir īstenots ar 85% Eiropas Savienības finansiālu atbalstu no Eiropas Sociālā fonda un 15% Latvijas valsts budžeta finansiālu atbalstu. Šajā pārskatā ir pausts pētnieku grupas viedoklis, un tāpēc tas nekādā gadījumā nav uzskatāms par Eiropas Kopienas vai Latvijas valsts viedokļa atspoguļojumu.

Pētījumā „NVA apmācību pasākumu novērtējums” ir veikta NVA organizēto apmācību pasākumu izpēte ar mērķi sniegt novērtējumu NVA apmācību pasākumiem, kā arī priekšlikumus to pilnveidei. Pētījuma ietvaros novērtēta apmācību pasākumu atbilstība darba tirgus vajadzībām; apmācību efektivitāte; klientu apmierinātība un informētība par apmācību pasākumiem; kuponu metode. Pētījuma rezultāti ir atspoguļoti tematiski pa sadaļām. Katrā tematiskajā sadaļā ir sniegti piemērotākie dati, kas liecina par galvenajām konstatētajām likumsakarībām un secinājumiem, kuru avots var būt jebkura no izmantotajām metodēm. Pētījuma secinājumi izmantojami operatīvajā politikas plānošanā. Ieteikumi sniegti vairākos līmeņos, tomēr uzsvars likts uz tādiem, kas realizējami nosacīti īsā laika periodā un kuru ieviešana neskar visu valsts politiku.

Atslēgas vārdi: bezdarbs, bezdarbnieks, darba tirgus, NVA apmācību pasākumi, apmācību efektivitāte.

TABULU RĀDĪTĀJS

1. Tabula. Apmācības pabeigūšo darbā iekārtošanās dinamika (2010.g.I- 2011.g.XII)
2. Tabula. Varbūtība palikt bezdarbnieka statusā 2010.gadā
3. Tabula. Varbūtība palikt bezdarbnieka statusā 2011. gadā
4. Tabula. Bezdarbnieku bezdarba risks saglabāt statusu ilgāk nekā 5 mēnešus pēc konkurētspējas paaugstināšanas pasākuma 2010. gadā
5. Tabula. Bezdarbnieku bezdarba risks saglabāt statusu ilgāk nekā 5 mēnešus pēc konkurētspējas paaugstināšanas pasākuma 2011. gadā
6. Tabula. Citu personu īpatsvars, kuri nav zaudējuši darbu 5 mēnešu laikā un ilgāk 2010. un 2011. gadā pēc dalības apmācību programmās
7. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Apmācība pie darba devēja” bezdarbniekiem 2010. gadā
8. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums „Apmācība pie darba devēja” programmā bezdarbniekiem 2011. gadā
9. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Neformālā izglītība” bezdarbniekiem 2010. gadā
10. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Neformālā izglītība” bezdarbniekiem 2011. gadā
11. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Profesionālā pilnveide” bezdarbniekiem 2010. gadā
12. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Profesionālā pilnveide” bezdarbniekiem 2011. gadā
13. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Profesionālā tālākizglītība” bezdarbniekiem 2010. gadā
14. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Profesionālā tālākizglītība” bezdarbniekiem 2011. gadā
15. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Neformālā izglītība” Darba meklētājiem 2010. gadā
16. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Neformālā izglītība” Darba meklētājiem 2011. gadā
17. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Profesionālā pilnveide” Citām personām 2010. gadā
18. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Profesionālā tālākizglītība” Dīkstāves projektā Citām personām 2010. gadā
19. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Mūžizglītības profesionālā pilnveide” Citām personām 2010. gadā
20. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Neformālā mūžizglītība” Citām personām 2010. gadā
21. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Neformālā mūžizglītība” Citām personām 2011. gadā
22. Tabula. Apmācību pārtraukšanas iemesli visās apmācību programmās bezdarbniekiem 2010. gadā
23. Tabula. Apmācību pārtraukšanas iemesli visās apmācību programmās bezdarbniekiem 2011. gadā
24. Tabula. Apmācību pārtraukšanas iemesli visās programmās darba meklētājiem 2010. un 2011. gadā
25. Tabula. Karjeras konsultāciju rezultātā izvēlēto moduļu biežums

26. Tabula. Bezdarba risks bezdarbniekiem pa programmām atkarībā no karjeras konsultāciju apmeklējuma 2010. un 2011. gadā
27. Tabula. Bezdarba risks pa programmām darba meklētājiem atkarībā no karjeras konsultāciju apmeklējuma 2010. un 2011. gadā
28. Tabula. Risks mainīt NVA statusu no „Cita persona” uz „Bezdarbnieks” vai „Darba meklētājs” pa programmām citām personām atkarībā no karjeras konsultāciju apmeklējuma 2010. gadā
29. Tabula. Risks mainīt NVA statusu no „Cita persona” uz „Bezdarbnieks” vai „Darba meklētājs” pa programmām citām personām atkarībā no karjeras konsultāciju apmeklējuma 2011. gadā
30. Tabula. Kuponu metodes novērtējums bezdarbniekiem 2010. gadā
31. Tabula. Kuponu metodes novērtējums bezdarbniekiem 2011. gadā
32. Tabula. Kuponu metodes novērtējums darba meklētājiem 2011. gadā

ATTĒLU RĀDĪTĀJS

- 1.att. Nodarbināto skaita dinamika Latvijā 2005.g.1.c–2012.g.1.c. (tūkstošos)
- 2.att. Aizņemto darba vietu dinamika Latvijā 2005.g.1.c–2012.g.1.c. (tūkstošos)
- 3.att. Aizņemto darba vietu, pievienotās vērtības un nodarbināto skaita dinamika, 2005. – 2012.g.1.c.
- 4.att. Aizņemtās darba vietas pa profesiju grupām, 2005. – 2011.g., %
- 5.att. Brīvo darba vietu dinamika Latvijā 2005.g.1.c–2012.g.1.c. (tūkstošos)
- 6.att. Darba meklētāju skaits ar bezdarbnieka statusu, uz mēneša 1.datumu, 2010. – 2011.g.
- 7.att. Bezdarbnieku sadalījums pa vecuma grupām, 2010.jan.–2011.dec.
- 8.att. Bezdarbnieku sadalījums pēc izglītības līmeņa, 2010. – 2011.g, %
- 9.att. Apmācības pabeigušo skaits 2010.I–2011.XII
- 10.att. Darbā iekārtošanās dinamika, 6 mēnešu intervāls, 2010.g.I–VI–2011.g.XII
- 11.att. Darbā iekārtošanās un apmācību rādītāju dinamika
- 12.att. Darbaspēka pieprasījums un piedāvājums, 2010. – 2011.g.
- 13.att. Brīvo darba vietu skaita dinamika profesiju griezumā, 2010. – 2011.g.
- 14.att. NVA piedāvāto apmācību pasākumu atpazīstamība apmācību pasākumus apmeklējušo un neapmeklējušo vidū
- 15.att. NVA piedāvāto apmācību pasākumu atpazīstamība KPP apmeklējušo respondentu vidū
- 16.att. . NVA piedāvāto apmācību pasākumu atpazīstamība KPP apmeklējušo vidū pēc apmeklēto pasākumu skaita
- 17.att. NVA piedāvāto apmācību pasākumu atpazīstamība atkarībā no intervijas valodas

- 18.att. Nozīmīgākie informācijas avoti
- 19.att. Nozīmīgākie informācijas avoti karjeras konsultantu apmeklējušo vidū
- 20.att. Nozīmīgākie informācijas avoti pa vecuma grupām
- 21.att. Nozīmīgākie informācijas avoti pa bezdarba perioda ilgumiem
- 22.att. Nozīmīgākie informācijas avoti pa izglītības līmeņiem
- 23.att. Nozīmīgākie informācijas avoti pēc latviešu valodas prasmēm
- 24.att. NVA apmācību pasākumu novērtējums apmācībās piedalījušos vidū
25. att. NVA apmācību pasākumu novērtējums apmācībās nepiedalījušos vidū
- 26.att. NVA apmācību pasākumu vidējais novērtējums apmācībās piedalījušos un nepiedalījušos vidū
- 27.att. NVA apmācību pasākumu novērtējums pa apmācību pasākumu dalības veidiem
- 28.att. NVA apmācību pasākumu novērtējums profesionālās tālākizglītības un pilnveides apmācību apmeklējušo vidū
- 29.att. NVA apmācību pasākumu novērtējums neformālās apmācības apmeklējušo vidū
- 30.att. NVA apmācību pasākumu novērtējums KPP dalībnieku vidū
- 31.att. Iekļaušanās darba tirgū aspektu novērtējums
- 32.att. Iekļaušanās darba tirgū aspektu novērtējums – latviešu valodas apguve
- 33.att. Iekļaušanās darba tirgū aspektu novērtējums – krievu valodas apguve
- 34.att. Iekļaušanās darba tirgū aspektu novērtējums – angļu valodas apguve
- 35.att. Sekmīgai darba atrašanai galvenās trūkstošās un nepieciešamās zināšanas
- 36.att. Zināšanu, prasmju un iespējamās darbības nozares savstarpējā piemērotība pa vecuma grupām
- 37.att. NVA sniegto apmācību iespēju izmantošana zināšanu vai prasmju apguvei pa bezdarba periodu ilgumiem
- 38.att. NVA sniegto apmācību iespēju izmantošana zināšanu vai prasmju apguvei pa izglītības līmeņiem
- 39.att. NVA karjeras konsultanta apmeklēšanas pieredze
- 40.att. 40.att. NVA karjeras konsultanta neapmeklēšanas iemesli
- 41.att. NVA karjeras konsultanta apmeklēšanas mērķis
- 42.att. Karjeras konsultāciju lietderības novērtējums
43. att. Bezdarba riska izvērtējums pēc apmācību beigšanas laika dinamikā 2010. un 2011. gadā

IZMANTOTIE SAĪSINĀJUMI

BD – bezdarbnieks

DD – darba devējs

IDMP – individuālais darba meklēšanas plāns

KPP – konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi

LM – Labklājības ministrija

NI – neformālā izglītība

NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra

TERMINU DEFINĪCIJAS

Bezdarbnieks – persona, kas pēc reģistrēšanās Nodarbinātības valsts aģentūrā atbilstoši Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma nosacījumiem ir ieguvusi bezdarbnieka statusu.

Fokusgrupas diskusija – viena no kvalitatīvo pētījumu metodēm, kur vienlaicīgi par kādu tēmu vai jautājumu tiek intervēti vairāki cilvēki, notiek komunikācija ne tikai starp moderatoru (diskusijas vadītāju) un respondentiem, bet arī pašu diskusijas grupas dalībnieku savstarpēja mijiedarbība. Iepriekš netiek sagatavoti detalizēti jautājumi, bet tiek noteikts tēmu loks, kas jāpārrunā (t.s. diskusijas vadlīnijas), lai noskaidrotu dalībnieku viedokļus katrā no jautājumiem. Vienas fokusgrupas diskusijas garums parasti ir aptuveni viena stunda, vienā diskusijā piedalās 8–12 cilvēki. Tās laikā parasti tiek veikts video un audio ieraksts, lai pēc diskusijas beigām varētu to detalizēti analizēt.

Respondents – cilvēks, kas aptaujā vai intervijā sniedz atbildi uz uzdotajiem jautājumiem.

Nodarbinātības valsts aģentūra – labklājības ministra pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kas izveidota, lai īstenotu valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku,

darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu atbalsta jomā. Ministrs aģentūras pārraudzību īsteno ar Labklājības ministrijas starpniecību.

NVA nodarbinātības aģents – NVA darbinieks, kurš konsultē bezdarbniekus, darba meklētājus par aģentūras pakalpojumiem, izvērtē klienta vajadzības un nosūta uz aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem, iesaista bezdarbniekus, darba meklētājus pasākumos, pieņem lēmumu par bezdarbnieka un darba meklētāja statusa piešķiršanu un zaudēšanu, apstrādā iesniegumu un dokumentu datus informācijas sistēmās.

Karjeras konsultants – speciālists, kurš informē klientu par profesijām, tām raksturīgiem darba uzdevumiem, darba vidi, izglītības prasībām u.c., raksturo profesiju pieprasījumu darba tirgū, tā tendences, darba devēju prasību un atalgojuma līmeņa pārmaiņas, palīdz izvēlēties atbilstīgu studiju programmu, izskaidro pieteikšanās kārtību, palīdz klientam pašam apgūt darba meklēšanas prasmes.

NVA apmācību pasākumi – NVA organizēti pasākumi konkurētspējas paaugstināšanai (KPP), neformālās izglītības ieguvei ar kuponu metodi, profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmas bezdarbniekiem ar kuponu metodi, praktiskā apmācība (pie darba devēja), profesionālās augstākās izglītības ieguve bezdarbniekiem ar kuponu metodi, pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai.

Profesionālā tālākizglītība – profesionālās izglītības īpašs veids, kas pieaugušajiem ar iepriekšēju izglītību un profesionālo pieredzi dod iespēju iegūt noteikta līmeņa profesionālo kvalifikāciju.

Profesionālā pilnveide — profesionālās izglītības īpašs veids, kas personām neatkarīgi no vecuma un iepriekšējās izglītības vai profesionālās kvalifikācijas dod iespēju apgūt darba tirgus prasībām atbilstošas sistematizētas profesionālās zināšanas un prasmes.

Neformālā izglītība — ārpus formālās izglītības organizēta interesēm un pieprasījumam atbilstoša izglītojoša darbība.

Profesionālā augstākā izglītība — augstākās pakāpes profesionālā izglītība, kas dod iespēju iegūt ceturta vai piektā līmeņa profesionālo kvalifikāciju.

Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi (KPP) – konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi (KPP) ir vērsti uz bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu konkurētspējas veicināšanu darba tirgū. KPP ietver individuālas konsultācijas un grupu nodarbības (kursi, semināri, lekcijas) darba meklēšanas metožu apguvei, psiholoģiskam atbalstam un darba tirgum nepieciešamo pamatprasmju un iemaņu apguvei.

Praktiskā apmācība (pie darba devēja) – bezdarbnieka praktiskā apmācība, kas darba devējam pašam ļauj sagatavot vajadzīgo speciālistu, kura profesionālajai darbībai nav nepieciešams valsts atzīts izglītības dokuments vai ja apmācāmais bezdarbnieks ir zaudējis kādreiz iegūtās darba iemaņas un profesionālas prasmes. Apmācība pie darba devēja ietver darba iemaņu un profesionālo prasmju atjaunošanu, kas ilgst ne vairāk kā trīs mēnešus, kā arī jaunas profesijas apguvi, kuras kopējais ilgums nepārsniedz sešus mēnešus.

Pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai – NVA organizēti pasākumi ar mērķi sniegt konsultatīvus un finanšu atbalsta pasākumus, kas palīdz bezdarbniekiem ar iepriekšēju sagatavotību un ievirzi komercdarbības veikšanā uzsākt komercdarbību vai pašnodarbinātību un veiksmīgi darboties izvēlētajā jomā ne mazāk kā divus gadus.

Kvantitatīvās metodes – pētījumu metodes, ar kuru palīdzību iegūst kvantitatīvu, skaitlisku informāciju par kādas parādības izplatību, meklē atbildes uz jautājumiem – cik daudz? cik bieži? cik liela daļa no..? Biežāk izmantotās kvantitatīvo pētījumu metodes ir tiešā intervija, telefonintervija, anketēšana un interneta aptauja.

Kvalitatīvās metodes – pētījumu metodes, ar kuru palīdzību iegūst informāciju par kādas parādības būtību un dažādiem aspektiem, pēta viedokļu dažādību, meklē atbildes uz jautājumiem – kāpēc? kā? Biežāk izmantotās kvalitatīvo pētījumu metodes ir dziļās intervijas, fokusgrupu diskusijas, novērošana un dokumentu analīze.

Kuponu metode – metode, pēc kuras bezdarbnieks apmaksā apmācības LM apstiprinātajās profesionālās tālākizglītības vai profesionālās pilnveides izglītības programmās ar NVA izsniegtu kuponu. Apmācību programmas un izglītības iestādi no NVA piedāvātā saraksta izvēlas bezdarbnieks.

1. KOPSAVILKUMS

NVA 2011. gadā ir uzsākusi konceptuālu virzību no īstermiņa krīzes laika pieejas pasākumiem uz ilgtermiņa darba tirgus politikas pasākumiem, kas ietver arī izmaiņas apmācību pasākumu klāstā un organizācijā. Tomēr nav pārliecības, ka drīz nesekos krīzes otrais vilnis. Šobrīd Latvijā ekonomiskā situācija uzlabojas, tomēr apkārtējās valstīs notiekošais neliecina, ka varam būt droši par tādu pat situācijas uzlabojumu arī turpmāk. Ņemot vērā, ka krīze pie mums pārvarēta galvenokārt pateicoties eksportam, nevis iekšējam patēriņam, situācija Latvijā ir ļoti atkarīga no situācijas ārvalstīs. Un tās ekonomikas jomas, kuras šo izaugsmi nodrošināja un izveda Latviju no krīzes, var izrādīties pirmās, kurās nāksies strauji samazināt darbaspēku, ja pieprasījums pēc Latvijas produkcijas mazināsies. Tas liecina, ka NVA loma pieaug un vienlaikus tai jākļūst elastīgākai – jāspēj ar ne pārāk lielu nobīdi laikā reaģēt gan uz tālāku ekonomiskās situācijas uzlabošanu, gan uz pasliktināšanu, jo abi scenāriji ir pietiekami reāli.

Neskatoties uz NVA centieniem nodrošināt tirgū pieprasīto speciālistu sagatavošanu, izstrādājot apmācību programmu sarakstus un organizējot apmācību pasākumus, apmācību piedāvājumu nosaka apmācību sniedzēju iespēja piedāvāt tirgū pieprasīto speciālistu sagatavošanu. Šī pētījuma mērķis ir sniegt NVA apmācību pasākumu atbilstības darba tirgus vajadzībām novērtējumu un priekšlikumus to pilnveidei.

Pētījumā analizēta apmācību pasākumu atbilstība darba tirgus vajadzībām, NVA klientu informētība un apmierinātība ar apmācību pasākumiem, vēlmes attiecībā uz apmācību pasākumiem, sniegts karjeras konsultantu lomas un ietekmes izvērtējums, kā arī kuponu metodes novērtējums. Pētījuma gaitā veikts arī apmācību pasākumu izvērtējums, atsevišķi izvērtējot laika ekonomijas un finanšu ekonomijas aspektus, kā arī apmācību pārtraukšanas problēmas.

Pētījuma rezultāti ir atspoguļoti tematiski pa sadaļām. Pētījuma secinājumi izmantojami operatīvajā politikas plānošanā. Ieteikumi sniegti vairākos līmeņos, tomēr uzsvars likts uz tādiem, kas realizējami nosacīti īsā laika periodā un kuru ieviešana neskar visu valsts politiku.

Pētījuma mērķa sasniegšanai ir izmantotas daudzveidīgas datu vākšanas un analīzes metodes: politikas dokumentu analīze, statistisko datu analīze, sekundārā iepriekš veikto pētījumu analīze, datubāzu analīze, telefonaptauja, fokusgrupu diskusijas un ekspertu diskusijas.

2. IEVADS

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

Lai pildītu piedāvājuma pielāgošanas funkciju darba tirgus pieprasījumam, izmantojot apmācības, NVA ir jābūt informētai par darba tirgus vajadzībām, jāspēj atbilstoši un operatīvi reaģēt, kā arī jāpiesaista tādi partneri apmācību nodrošināšanai, kas iespējami kvalitatīvi un darba devēju prasībām atbilstoši sagatavo nākamo personālu.

Tādējādi kā primārais rādītājs, kas liecina, vai NVA spēj pildīt šīs funkcijas, būtu darbā iekārtošanās rādītājs apmācības pabeigušo vidū. Tomēr jāapzinās, ka NVA ne tikai nodrošina valsts politiku, maksimāli efektīvi investē izglītību indivīdos, bet vienlaikus arī strādā ar cilvēkiem. Un šo cilvēku apmierinātība ar saņemtajiem apmācību pakalpojumiem tāpat ir pietiekami nozīmīgs rādītājs, kas liecina par NVA pakalpojumiem, lai arī nebūt nav galvenais.

Viens no nozīmīgākajiem pēdējo gadu jauninājumiem NVA apmācību pasākumos ir kuponu metodes ieviešana. Tā, no vienas puses, padara caurspīdīgāku apmācību pasākumu nodrošināšanas procesu, no otras – motivē klientus aktīvāk pašiem piedalīties procesā, veicot apmācību sniedzēja izvēli. Tomēr kuponu metodei piemīt arī trūkumi, piemēram, tā apgrūtina plānošanu un grupu komplektēšanu.

Ņemot vērā visu iepriekšminēto, tiek veikta plaša NVA organizēto apmācību pasākumu izpēte ar mērķi sniegt novērtējumu NVA apmācību pasākumiem, kā arī priekšlikumus to pilnveidei. Pētījuma ietvaros novērtēta:

- 1) apmācību pasākumu atbilstība darba tirgus vajadzībām;
- 2) apmācību efektivitāte;
- 3) klientu apmierinātība un informētība par apmācību pasākumiem;
- 4) kuponu metode.

Novērtējums balstās:

- 1) dokumentu analīzē;
- 2) NVA datubāzes analīzē;
- 3) klientu aptaujās:
 - a. bezdarbnieku;
 - b. apmācību pasākumos piedalījušos;

- 4) fokusgrupu diskusijās:
 - a. ar bezdarbniekiem;
 - b. ar mūžizglītības pasākumu dalībniekiem;
 - c. ar apmācību pakalpojumu sniedzējiem;
 - d. ar karjeras konsultantiem.
- 5) ekspertu diskusijā.

Pētījuma rezultāti ir atspoguļoti tematiski pa sadaļām. Katrā tematiskajā sadaļā ir sniegti atbilstoši dati, kas liecina par galvenajām konstatētajām likumsakarībām un secinājumiem, kuru avots var būt jebkura no izmantotajām metodēm.

Pētījuma secinājumi ir izmantojami operatīvajā politikas plānošanā. Ieteikumi sniegti vairākos līmeņos, tomēr uzsvars likts uz tādiem, kas realizējami nosacīti īsā laika periodā un kuru ieviešana neskar visu valsts politiku.

Šobrīd pētījumā apskatīti tikai 2010. un 2011.gada dati, vēlākajā laikā tas tiks papildināts ar 2012.gada datiem, sniedzot plašākas salīdzinājuma iespējas. Turklāt pētījuma aptauju sadaļa tiks atkārtota 2014. gadā, lai pārbaudītu, kā izmainījies pakalpojumu novērtējums pēc to vai citu ieteikumu ieviešanas praksē.

3. METODEDES

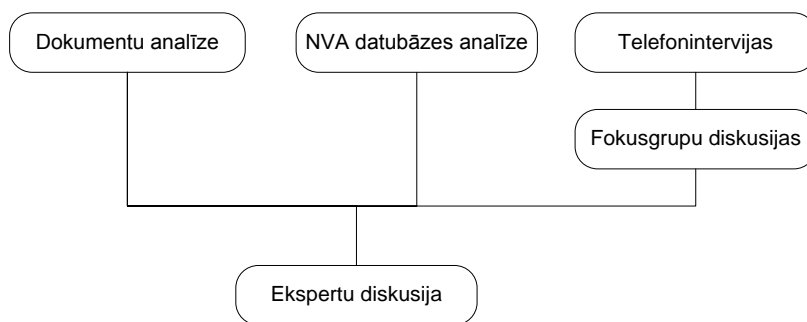
Lai iespējami vispusīgi izvērtētu NVA apmācību pasākumus, tika pielietotas šādas metodes:

- 1) dokumentu analīze;
- 2) NVA datubāzu analīze;
- 3) telefonintervijas;
- 4) fokusgrupu diskusijas;
- 5) ekspertu diskusija.

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

- 1) klientu viedoklis;
- 2) citu iesaistīto pušu – apmācību sniedzēju, darba devēju, politikas veidotāju, karjeras konsultantu – skatījums;
- 3) politikas dokumenti un statistikas dati par pētāmo tēmu;
- 4) objektīvā informācija, kas pieejama NVA datubāzē.

Sākotnēji iecerētā pētījuma struktūra paredzēja veikt paralēli dokumentu analīzi, NVA datubāzes analīzi, kā arī telefonintervijas. Fokusgrupu diskusijas bija iecerētas kā metode, ar kuras palīdzību precizēt jautājumus, kas palikuši neskaidri pēc telefonintervijām, kā arī papildināt klientu viedokli ar divu citu iesaistīto grupu – apmācību sniedzēju un karjeras konsultantu – viedokļiem. Visbeidzot, bija iecerēts visu iepriekšminēto informāciju apkopot un neskaidros jautājumus precizēt ekspertu diskusijā, izvērtējot alternatīvas un izstrādājot priekšlikumus.



Dokumentu un datubāzu analīzes posmā tika veikti uz nodarbinātību attiecināmu ekonomikas un sociālās politikas dokumentu (LR Ekonomikas ministrijas 2012. gada „Informatīvais ziņojums Par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm”, „Mūžizglītības politikas pamatnostādnes 2007.–2013.gadam”, „Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam”, NVA publiskie pārskati), kā arī atbilstošo iepriekš veikto pētījumu analīze. Paralēli tikai veikta NVA datubāzes BURVIS un grāmatvedības sistēmas Horizon datu analīze.

Pētījuma gaitā tika veiktas divu veidu **telefonintervijas** – ar bezdarbniekiem kopumā un atsevišķi ar tiem bezdarbniekiem, kas piedalījušies NVA apmācību pasākumos.

Bezdarbnieku telefonintervijas tika veiktas ar mērķi noskaidrot un precizēt viņu vēlmes attiecībā uz programmu izvēli un šo vēlmju atbilstību reāli apgūtajam. No 2440 atlasītiem kontaktiem mērķgrupai bija derīgi 2219. Kopumā tika sazvānīti 1663 respondenti, veiktas 1102 intervijas, no kurām derīgas (pabeigtas) – 1038.

NVA apmācībās piedalījušos bezdarbnieku telefonintervijās tika noskaidroti klientu viedokļi par karjeras konsultanta pakalpojuma ietekmi, kuponu metodi, kā arī apmierinātība un informētība attiecībā uz apmācību pasākumiem. No 1448 atlasītiem kontaktiem mērķgrupai bija derīgi 1252. Kopumā tika sazvānīti 814 respondenti, veiktas 490 intervijas, no kurām derīgas (pabeigtas) – 436.

Fokusgrupu diskusijas tika organizētas detalizētai kvalitatīvās informācijas ieguvei par tiem jautājumiem, kuri nesniedza pietiekami daudz informācijas aptaujas rezultātā. Līdz ar to sākotnējās fokusgrupu diskusiju vadlīnijas, kas pasūtītājam iesniegtas, pētījumu uzsākot, vēlāk tika precizētas¹. Precizējumi skāra gan grupu atlasī, gan diskusiju saturu.

Tika veiktas fokusa grupu diskusijas šādās mērķa grupās:

1. Bezdarbnieki un darba meklētāji, kas apmeklējuši apmācības gan ar kuponu metodi, gan pirms tās ieviešanas Rīgā un Pierīgā.
2. Bezdarbnieki un darba meklētāji, kas apmeklējuši apmācības gan ar kuponu metodi, gan pirms tās ieviešanas Limbažos un to apkārtnē.
3. Bezdarbnieki un darba meklētāji, kas apmeklējuši apmācības gan ar kuponu metodi, gan pirms tās ieviešanas Rēzeknē un tās apkārtnē.
4. Mūžizglītības apmācības programmu dalībnieki.
5. Karjeras konsultanti.
6. Apmācības procesu nodrošinošo iestāžu vadītāji (iestādes ar filiālēm visā Latvijā, t.sk. iestādes, kurām bijuši apmācību pasākumu līgumi ar NVA arī pirms kuponu metodes ieviešanas, kā arī nosacīti nelielas iestādes, kuras piedāvā šauru apmācību klāstu un/vai piedāvā apmācības nedaudzās filiālēs reģionos).

¹ Kvantitatīvajā aptaujā iegūto datu sākotnējā analīze ļāva secināt, ka nepieciešams pievērst pastiprinātu uzmanību apmācību pasākumu, kuponu metodes un karjeras konsultāciju novērtējuma padziļinātai izpētei NVA klientu vidū, tādēļ iepriekš plānoto divu diskusiju ar bezdarbniekiem un darba meklētājiem vietā tika organizētas trīs diskusijas, uzsvāru liekot uz reģionālajām atšķirībām.

Netika veidotas atsevišķas fokusgrupas ar tādiem NVA klientiem, kuri nav saskārušies ar kuponu metodi, šos klientus iekļaujot grupās kopā ar kuponu metodi izmantojušajiem, tā palielinot grupu dinamiku, kas veicināja diskusiju grupas iekšienē un ļāva aplūkot novērtējumus salīdzinošā perspektīvā.

Tādu pašu apsvērumu dēļ atsevišķās fokusgrupās netika izdalīti apmācību nodrošinošo iestāžu pārstāvji. Šīs pārgrupēšanas rezultātā iepriekš plānoto divu diskusiju ar apmācību iestāžu pārstāvjiem vietā tika organizēta viena diskusija. Līdz ar to radās iespēja iepriekš plānoto divu diskusiju vietā organizēt trīs diskusijas ar bezdarbniekiem.

Fokusgrupu diskusijas notika no 2012.gada 29.maija līdz 2012.gada 15.jūnijam ar NVA saskaņotās diskusiju norises vietās – Rīgā, Limbažos un Rēzeknē.

Ekspertu diskusija tika veidota kā pētījuma par NVA apmācību pasākumiem noslēdzošā stadija, kuras mērķis bija galveno pētījumā konstatēto problēmu precizēšana, kā arī eventuālo priekšlikumu apkopošana.

Diskusija tika sadalīta četros tematiskos blokos:

- Apmācību pasākumu pašreizējā atbilstība darba tirgus vajadzībām; priekšlikumi uzlabojumiem.
- Apmācību pasākumu līdzšinējā efektivitāte, priekšlikumi tās uzlabošanai.
- Kuponu metodes izvērtējums, priekšlikumi uzlabošanai.
- Klientu informētība par apmācību pasākumiem, priekšlikumi uzlabošanai.

Ekspertu diskusijas dalībnieki tika atlasīti trīs viļņos:

1. Balstoties izstrādātajās diskusijas vadlīnijās, tika identificēti nepieciešamie pārstāvji (darba tirgus politikas veidotāji no LM un EM, apmācību pasākumu organizētāji no NVA, apmācību pasākumu nodrošinātāji, darba devēju pārstāvji, akadēmisko institūciju pārstāvji, kas saistīti ar pētāmo tēmu, par izglītības saturu atbildīgie).
2. Apzinot kritērijiem atbilstošo speciālistu vēlmes un iespējas piedalīties diskusijā, tika izveidots potenciālo dalībnieku saraksts; paralēli tika identificētas tēmas, kuru ietvaros neveidojas diskusija, jo pārstāvēts tikai vienas puses viedoklis; līdz ar to tika piesaistīti speciālisti, kas varētu paplašināt diskusijas spektru.
3. Neilgi pirms diskusijas iespēju robežās tika veiktas operatīvas izmaiņas dalībnieku sastāvā, kas izrietēja no dažu potenciālo dalībnieku atteikumiem.

Ekspertu diskusijas notika 2012. gada 26. un 27. jūnijā Rīgā.

4. APMĀCĪBU PASĀKUMU ATBILSTĪBA DARBA TIRGUS VAJADZĪBĀM

Darba tirgus vajadzības

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

Darba tirgus no preču un pakalpojumu tirgus atšķiras ar to, ka piedāvājuma un pieprasījuma attiecības mazākā mērā ietekmē cenu (respektīvi, darba algu). Bez pieprasījuma un piedāvājuma attiecībām darba algu būtiskā mērā ietekmē arī tādi faktori kā:

1. institucionālie spēki:
 - a. valsts politika – valsts rīcībā ir instrumenti darba tirgus regulēšanai;
 - b. uzņēmumu iekšējā darba tirgus situācijas atšķirības no ārējā darba tirgus situācijas – piemēram, aizpildāmās vakances algu var lielākā mērā noteikt esošo darbinieku algas, nekā potenciālo darbinieku prasības;
 - c. arodbiedrību ietekme – arodbiedrības, aizstāvot darba ņēmēju tiesības, ierobežo brīvas pieprasījuma–piedāvājuma attiecības;
2. darba līgumu ilgtermiņa raksturs – slēdzot darba līgumu abas puses daudz lielākā mērā rēķinās ar perspektīvu, nekā preču un pakalpojumu tirgū.;
3. atsevišķu darbinieku un darbavietu unikalitāte, aizstāšanas problēmas;
4. darba tirgus segmentācija:
 - a. pēc reģionālās pazīmes – tas, ka kāds darbinieks ir pieejams vienā reģionā, nenozīmē, ka viņš būs gatavs pārcelties uz citu;
 - b. darba ņēmēju grūtības un, iespējams, nevēlēšanās pārkvalificēties no vienas nozares uz citu, no vienas profesijas uz citu².

Tā kā valsts rīcībā esošie resursi ir ievērojami, tā ir spēcīgākais no institucionālajiem spēkiem, kas regulē darba tirgu. Līdz ar to ir būtiski, lai realizētā politika būtu efektīva un mērķtiecīga. Un šai nolūkā politikas realizētājiem ir nozīmīgi apzināt un apkopot darba tirgus vajadzības, tālāk jau izvērtējot, kā tās saskaņot ar politikas prioritātēm – ko atbalstīt, ko ierobežot, bet kam ļaut ritēt savu gaitu.

² Adaptēts pēc: Guide to Using Labour Market Information in Ontario. Labour Market Information and Research Unit, Ministry of Training, Colleges and Universities, August, 2005.

Latvijā darba tirgus vajadzību apzināšanai ir salīdzinoši nesena vēsture – par to liecina ES finansiāli atbalstītie LR Labklājības ministrijas pētījumi kā darba tirgus izpētē tautsaimniecības un tās attīstības mērogā, tā nozaru līmenī gan darba tirgus izpētē tautsaimniecības un tās attīstības mērogā, gan nozaru līmenī.

Darbspēku raksturojošie procesi Latvijā akadēmiskā līmenī ļoti intensīvi tika pētīti ekonomiskās izaugsmes laikā – periodā no 2005. līdz 2008.gadam. Var izcelt LM pētījumu ciklu sadarbībā ar Latvijas Universitātes (LU) pētnieku grupām – *Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros* (vad. E.Dubra) (pētījuma ietvaros, balstoties uz laika rindām profesiju grupu griezumā, izstrādātas darba tirgus prognozes dažādiem laika periodiem), *Darbspēka profesionālā mobilitāte* (vad. Ē.Šumilo), *Darbspēka ģeogrāfiskā mobilitāte* (vad. Z.Krišjāne).

Savukārt pasaulē jau pagājušā gadsimta beigās notika intensīvas zinātniskās diskusijas par iespējamām metodēm, kas jāizmanto darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma prognozēšanā. Tam cēlonis ir uzskats, ka neatbilstību starp pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū var atrisināt, ietekmējot darbaspēka piedāvājuma faktoros. Līdz ar to prognozēšanā sāka izmantot modificēto darbaspēka nepieciešamības metodi:³

1. izmantojot darba ņēmēju un darba devēju aptauju rezultātus, novērtē darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu;
2. prognozē darbaspēka pieprasījumu nozaru griezumā, balstoties uz nozaru iekšzemes kopprodukta un produktivitātes prognozēm;
3. balstoties uz darbaspēka pieprasījuma prognozēm nozaru griezumā, prognozē darbaspēka pieprasījumu atsevišķās profesijās;
4. prognozē darbaspēka piedāvājumu, balstoties uz demogrāfiskajām un darbaspēka ekonomiskās aktivitātes līmeņa prognozēm vecumu un dzimumu griezumā;
5. prognozē darbaspēka piedāvājumu profesiju griezumā, pieņemot, ka to nosaka darbinieku skaits, kas konkrētajā brīdī strādā kādā profesijā.

Arī šodien pasaules valstīs izmanto iepriekšminēto darbaspēka nepieciešamības metodi. Darba tirgus vajadzības jeb darbaspēka pieprasījumu izzina ar pirmajiem trim šeit minētajiem soļiem, pārējie divi attiecas uz piedāvājuma izzināšanu.

Protams, šeit piedāvātajai metodei ir nozīmīgi ierobežojumi, ar kuriem jārēķinās. Aptaujas dati savā būtībā nereti ir minēšana, kas pārlikta uz darba devēju pleciem, jo darba devēji nereti nespēj izdarīt ticamas prognozes par savu uzņēmumu nākotni. Tā Latvijā, atbildot uz šādas aptaujas jautājumiem, lielākā daļa darba devēju uz jautājumiem par konkrētu darbinieku piesaisti vai atlaišanu nākamajā pusgadā, kā arī par ilgstošām vakancēm nespēj sniegt atbildes.

³ Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros. – Rīga, 2007. –32.lpp.

Savukārt prognozes, kas balstās iekšzemes kopprodukta un produktivitātes pieauguma datos pa nozarēm ne vienmēr precīzi pārvēršamas profesiju līmeņa informācijā. Tur, kur ir pieejams nodarbinātības reģistrs, tas ir salīdzinoši viegli paveicams, jo ir precīza informācija par katrā nozarē pārstāvētajām profesijām, bet Latvijā, izmantojot CSP Darbaspēka apsekojuma datus, jāreķinās ar to, ka informācija būs agregēta lielās profesiju grupās, kas ietekmēs prognozes precizitāti.

Kā piemērs šādi prognozei ir pētījumā sniegtā W1.tabula. Rezultāti iegūti, izmantojot šeit minēto metožu kopumu – darba devēju aptaujas, kā arī statistikas datus par iekšzemes kopprodukta un produktivitātes pieauguma prognozēm. Tabulā sniegts to profesiju uzskaitījums, kurām 2012.gada 2.pusgadā Latvijā tiek prognozēts vislielākais pieprasījuma pieaugums un samazinājums, salīdzinot ar 1.pusgadu. Kā redzams, lielākais pieprasījuma palielinājums tiek prognozēts veikalu pārdevēju un pārdevēju palīgu (profesiju grupas kods 5223) profesiju grupā. Tam par iemeslu ir gan darbinieku mainība šajā jomā, gan ekonomikas izaugsme valstī. Šai profesiju grupai visos reģionos tiek prognozēts vislielākais pieprasījuma pieaugums.

1.tabula. Profesiju grupas, kurām nākamo 12 mēnešu laikā visvairāk palielināsies/samazināsies pieprasījums Latvijā visās nozarēs kopā.

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

Šī tabula ir darba tirgus vajadzību apkopojums tīrā veidā, kas tomēr nebūtu izmantojams apmācību pasākumu plānošanā bez korekcijām. Ja valstij ir skaidras politiskās vadlīnijas, kādā veidā nepieciešams ietekmēt darba tirgu, tad galvenokārt vērtējama nevis atbilstība darba tirgus vajadzībām, bet tieši šīm vadlīnijām. Un uz darba tirgus vajadzībām šādā analīzē vajadzētu skatīties caur politikas plānošanas prizmu.

Latvijā ilgtermiņa vīzija, kurā ieskicēta iespējamā tautsaimniecības sociālekonomiskā (un tātad arī darba tirgus) attīstība, ir *Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam*⁴. Lai arī cilvēkkapitāla izmantošanas ziņā Latvija ir viena no vadošajām valstīm Centrālajā un Austrumeiropā, diemžēl Latvijas gadījumā augsta nodarbinātība nenozīmē augstāku cilvēkkapitāla produktivitāti (cilvēkkapitāla produktivitāti mēra kā to iekšzemes kopprodukta daļu, kas ir patēriņš pret investīcijām cilvēkkapitālā – tā ir nozīmīgākā daļa no darba produktivitātes). Kā uzsvērts šajā plānošanas dokumentā, ja tuvākajos gados

⁴ Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam // http://www.latvija2030.lv/upload/latvija2030_saeima.pdf

netiks būtiski uzlabota cilvēkkapitāla produktivitāte, turpmāki ieguldījumi cilvēkkapitāla pamata vērtībā un izmantošanā būs nelietderīgi tēriņi. Vienlaikus norādīts, ka ir vairāki iemesli, kāpēc darba produktivitāte un arī cilvēkkapitāla produktivitāte Latvijā ir salīdzinoši zemā līmenī⁵:

- īstermiņa orientācijas dēļ uzņēmumi un indivīdi nepietiekami investē cilvēkkapitāla kompetenču un iemaņu attīstībā, bet nozīmīgi ieguldījumi cilvēkkapitāla atdevi sasniedz ilgākā laika posmā;
- uzņēmumi un pašvaldības baidās no spējīgu un apmācītu darbinieku pārvilināšanas un atturas investēt viņu attīstībā;
- cilvēkkapitāla izmantošanas intensitāte un citas barjeras (laiks, nauda) nesekmē nopietnas investīcijas izglītošanā ne no darba ņēmēju, ne no darba devēju puses;
- valsts īstenotās atbalsta programmas nereti ir pārāk sarežģītas un bieži mainās, bet interesentiem nav adekvātas informācijas un konsultatīva atbalsta, lai pieņemtu pamatotus lēmumus.

Tāpat ilgtermiņa redzējums un stratēģiskā līmeņa plāni atspoguļoti „Latvijas nacionālo reformu programmā „ES 2020” stratēģijas īstenošanai”⁶, kas paredz šādus reformu virzienus:

- pārmērīgā budžeta deficīta samazināšana;
- labi funkcionējoša un stabila finanšu sektora nodrošināšana, ņemot vērā augstās privātā sektora pārdausaitības;
- sabalansētas tautsaimniecības attīstības nodrošināšana, veicinot tirgojamo nozaru attīstību un ceļot produktivitāti;
- strukturālā bezdarba mazināšana, nodrošinot labāku kvalifikācijas un prasmju atbilstību darba tirgus prasībām;
- uzņēmējdarbības vides uzlabošana, efektīva ES fondu izmantošana, uzņēmumu pieejas finansēm nodrošināšana ar mērķi atbalstīt produktīvās investīcijas.

Norādes uz darba tirgus vajadzībām ir atrodamas arī dokumentā „*Deklarācija par V.Dombrovska vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību*”⁷. Tās ir iedzīvotāju skaita palielināšana un Latvijas valstspiederīgo imigrācijas veicināšana kontekstā ar reģionu attīstību. Nodarbinātības politikas kontekstā Deklarācija uzsver nepieciešamību izstrādāt pasākumu plānu vispārējās nodarbinātības veicināšanai, kas ir saistīts ar darbaspējas vecuma paaugstināšanos, kā arī konkrēti nenosauktus pasākumus attiecībā uz profesionālo un reģionālo mobilitāti.

Tādējādi, lai arī darba tirgus prognoze rāda, ka darba devējiem nākamajā pusgadā visnepieciešamākie būs mazumtirdzniecības veikalu pārdevēji, tomēr šī informācija jāvērtē plašākā kontekstā. Labklājības ministrijas Informatīvajā ziņojumā „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2012.gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem” minēts, ka lielo pieprasījumu pēc šīs profesijas var skaidrot ar „lielo darbinieku mainību nepievilcīgu darba apstākļu dēļ (garas darba stundas, atbildība par

⁵ Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam // http://www.latvija2030.lv/upload/latvija2030_saeima.pdf

⁶ Latvijas nacionālā reformu programma „ES 2020” stratēģijas īstenošanai // www.em.gov.lv/images/modules/items/LV_NRP_lat.pdf

⁷ Deklarācija par Valda Dombrovska vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību // <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/darbibu-reglamentejosie-dokumenti/valdibasdek/>

naudu, salīdzinoši mazs atalgojums vai tas ir atkarīgs no veikala apgrozījuma u.c.)”⁸. Pieprasījums pēc darbiniekiem te vispirms skaidrojams ar kadru mainību, mazāk ar ekonomikas izaugsmi. Līdz ar to šī nebūtu specialitāte, kuras apgūšanā nepieciešams ieguldīt valsts līdzekļus, atstājot to darba devēju ziņā. Darba devējiem, protams, būtu izdevīgs valsts atbalsts, dodot viņiem arvien jaunus speciālistus to vietā, kurus viņi tādu vai citādu iemeslu dēļ atlaiž, tomēr šādā veidā valsts veicinātu tieši īstermiņa risinājumus un būtībā deformētu darba tirgu. Līdzīga situācija ir arī virknē citu darba devēju pieprasītu profesiju.

Tāpat, izvērtējot apmācību atbilstību darba tirgus vajadzībām, jāņem vērā, ka valstij definējot prioritāras nozares, ir tikai dabiski vispirms apmierināt darba devēju vajadzības šajās nozarēs. Tādējādi arī šeit nevajadzētu izvērtēt veikto pasākumu atbilstību darba tirgus vajadzībām tīrā veidā, bet gan tām vajadzībām, kas saskan ar valsts stratēģiskās virzības redzējumu.

Visbeidzot, izvērtējot NVA organizēto apmācību pasākumu atbilstību darba tirgus vajadzībām, jāņem vērā, kādas vispār ir tieši šī instrumenta iespējas nodrošināt realizētās politikas atbilstību darba tirgus vajadzībām.

Vispirms jāmin, ka NVA rīkotie apmācību pasākumi tiek organizēti aktīvo nodarbinātības pasākumu ietvaros un ir vērsti uz īstermiņa korekcijām darba tirgū. Ilgākā termiņā atbilstība darba tirgus vajadzībām jānodrošina izglītības sistēmai.

Aktīvo nodarbinātības pasākumu mērķis saskaņā ar Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumu⁹ ir īstenot darba tirgus politiku, lai samazinātu bezdarbu un veicinātu iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes pieaugumu, jo īpaši, lai:

1. motivētu bezdarbniekus, darba meklētājus un ekonomiski neaktīvos iedzīvotājus aktīvāk meklēt darbu;
2. veicinātu darba tirgus apstākļiem piemēroties spējīga un apmācīta darbaspēka veidošanu;
3. veicinātu indivīda konkurētspējas paaugstināšanu;
4. veicinātu vienlīdzīgu iespēju radīšanu personām, kuras vēlas iekļūt darba tirgū.

Ja izvērtējam šos mērķus no darba tirgus vajadzību viedokļa, tad jāsaprot, ka motivēšana aktīvi meklēt darbu ir vērsta uz piedāvājuma palielināšanu darba tirgū, sniedzot darba devējiem plašākas izvēles iespējas. Tomēr apmācību pasākumi to veicina netieši. Pat ja pētītu sakarību starp apmācību pasākumos iesaistīto skaita izmaiņām un, piemēram, ilgstošo bezdarbnieku skaita izmaiņām, jāreķinās, ka ir citi ietekmējošie faktori, kas atstāj daudz lielāku ietekmi – tie ir gan kopējo ekonomisko situāciju raksturojošie rādītāji, gan citi NVA pasākumi (apmeklējumi pie nodarbinātības aģentiem, karjeras konsultācijas). Tādējādi apmācību pasākumu ietekme uz bezdarbnieku, darba meklētāju un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju motivāciju aktīvāk meklēt darbu tālāk netiks apskatīta.

⁸ Informatīvais ziņojums „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2012.gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem”. LR Labklājības ministrija, 2012 // http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/lmzino_080312-1.pdf

⁹ Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums // <http://www.likumi.lv/doc.php?id=62539>

Darba tirgus apstākļiem piemēroties spējīga un apmācīta, kā arī konkurētspējīga darbaspēka sagatavošana šīs nodaļas ietvaros tiks analizēta pēc šādiem kritērijiem:

1. darbā iekārtošanās rādītāji pēc apmācību pasākumu beigām;
2. sniegto apmācību atbilstība atrastā darba specifikai – darbu atradušo pašvērtējums;
3. apmācībās gūto zināšanu un prasmju izmantošanas iespējas atrastajā darbā – darbu atradušo pašvērtējums.

Vienlīdzīgu iespēju radīšana personām, kas vēlas iekļūt darba tirgū, ir mērķis, ko valsts realizē nevis darba tirgus vajadzību apmierināšanai, bet gan kā politiskas prioritātes, kas var dot ieguvumus ilgtermiņā. Līdz ar to šis aktīvo nodarbinātības pasākumu mērķis nebūtu analizējams darba tirgus vajadzību kontekstā.

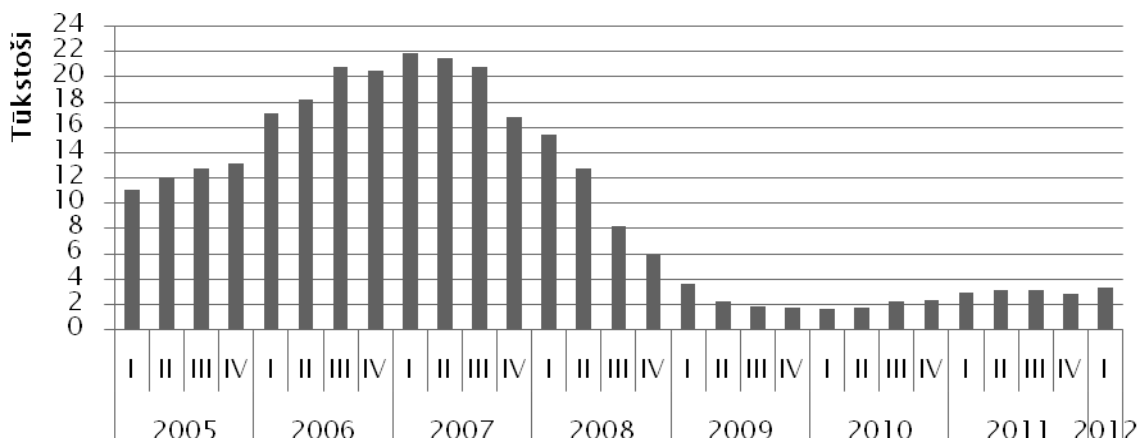
Darba tirgus vajadzību un bezdarbnieku sadalījuma izmaiņas

Analizējot darba tirgus vajadzību dinamiku, vispirms pievērsīsimies brīvo darbavietu skaitam. Tas raksturo situāciju ekonomikā kopumā, un, vērtējot apmācību pasākumu efektivitāti, jāreķinās, ka darbā iekārtošanās rādītāji ekonomiskās krīzes vai augšupejas periodos ievērojami atšķirsies.

Brīvo darbavietu skaita dinamika atspoguļota 1.attēlā. Ekonomikas attīstības periodā vērojams vēsturiski augstāks pieprasījums pēc darbaspēka – par to liecina brīvo darbavietu dinamika no 2005. līdz 2007.gada pirmajai pusei.

Laika periodā no 2005.līdz 2008.gadam brīvo darbavietu skaits bija 15 tūkstoši vienību gadā, 2009. – 2011.gadā – vidēji mazāk par 2.5 tūkstošiem darbavietu. Brīvo darbavietu skaita samazinājums attiecināms uz visām profesiju grupām.

1.att. Brīvo darbavietu dinamika Latvijā 2005.g.1.c–2012.g.1.c. (tūkstošos)

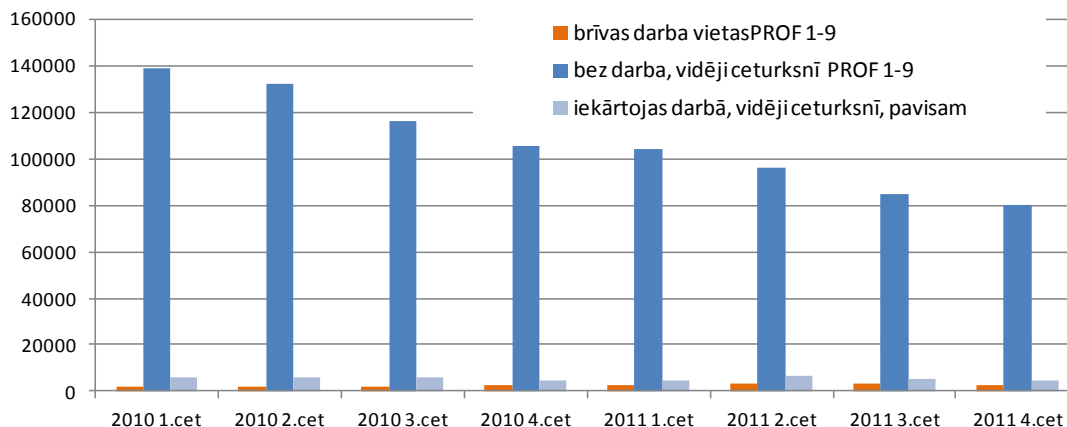


Avots: LR CSP

Izvērtējot darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu (sk.2.att.), var secināt, ka būtiskākā problēma šobrīd ir tautsaimniecības nepietiekama kapacitāte atražot darbaspēka piedāvājuma resursu.

Pieņemot par atskaites punktu bez darba palikušo skaitu vidēji ceturksnī, tam pakārtotu brīvo darbavietu skaitu un darbā iekārtošanās dinamiku visās profesiju grupās, var secināt, ka radīto darbavietu skaits ir nepietiekams, lai absorbētu esošo brīvo darba roku resursu.

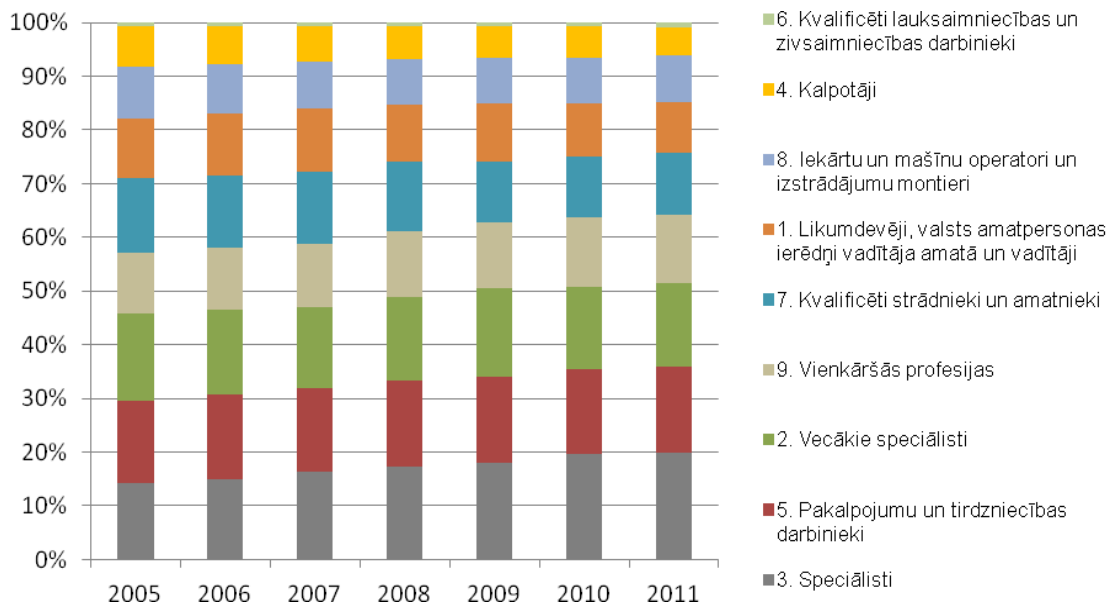
2.att. Darbaspēka pieprasījums un piedāvājums¹⁰, 2010. – 2011.g.



Avots: aprēķins pēc NVA datubāzes un CSP datiem

Strukturālās atšķirības pieprasījumā pēc darbaspēka netiešā veidā raksturo izmaiņas aizņemto darbavietu sastāvā, kas atspoguļotas X3.attēlā.

3.att. Aizņemtās darbavietas pa profesiju grupām, 2005. – 2011.g., %



¹⁰ Brīvās darbavietas un bezdarba esošie ietver profesiju klasifikatora 1.līdz 9.grupu (respektīvi, tur nav ietvertas armijas profesijas) – grafika leģendā tās apzīmētas ar ‘PROF 1–9’.

Attēlā redzams, ka ir pieaudzis aizņemto darbavietu skaits, kas paredzēts kvalificētiem speciālistiem, bet samazinājies visu pārējo darbavietu skaits. Arī Labklājības ministrijas Informatīvajā ziņojumā „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2012.gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem” norādīts, ka darba tirgū pieprasīti ir plaša profila kvalificēti speciālisti, elastīgi un kompetenti darbinieki, kuri gatavi vienlaicīgi veikt vairākus amata pienākumus, kuriem papildus profesijas specifiskajām nepieciešamajām zināšanām piemīt arī kāda no pamata kompetencēm, piemēram, svešvalodu zināšanas¹¹. Taču, kā liecina šis pats ziņojums, NVA pēdējo trīs gadu laikā visaktīvāk tiek meklēti zemas kvalifikācijas darbinieki profesijās, kur ir problēmas ar atalgojumu un slodzi¹². Tomēr apmācību piedāvāšana ar uzsvāru uz šo, zemākās kvalifikācijas, segmentu atbilstoši darba tirgus pieprasījumam var radīt deformāciju darba tirgū (piedāvājums pārsniedz pieprasījumu, ļaujot mākslīgi noturēt zemas darba algas).

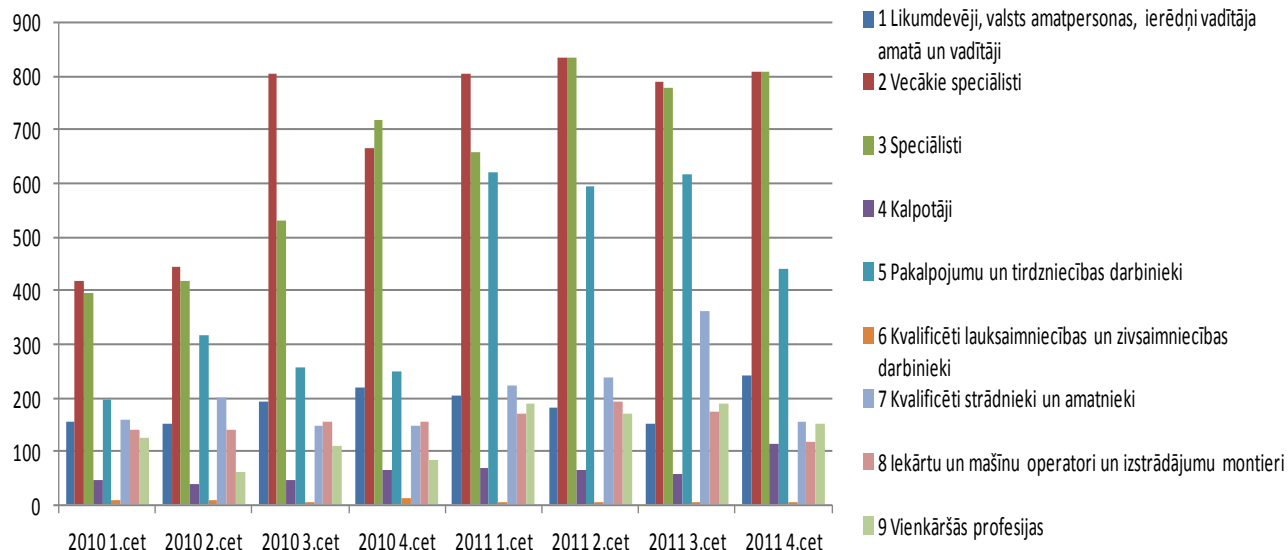
Lielākā daļa aizņemto darbavietu šobrīd ir raksturojamas šādi: 2011.gadā 75% darbavietu bija veidotas attiecīgas kvalifikācijas speciālistiem, pakalpojumu un tirdzniecības darbiniekiem, vecākiem speciālistiem, kvalificētiem strādniekiem un vienkāršo profesiju veicējiem.

Sadalījumā pa reģioniem lielākais aizņemto darbavietu skaits koncentrējas Rīgas plānošanas reģionā (67%) un pārējās 7–9% īpatsvaru diapazonā atrodas pārējos reģionos (kopā 33%).

4.att. Brīvo darbavietu skaita dinamika profesiju griezumā, 2010. – 2011.g.

¹¹Informatīvais ziņojums „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2012.gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem”. LR Labklājības ministrija, 2012 // http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/lmzino_080312-1.pdf

¹² Informatīvais ziņojums „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2012.gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem”. LR Labklājības ministrija, 2012 // http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/lmzino_080312-1.pdf



Avots: LR CSP

Brīvo darbavietu skaita dinamika profesiju griezumā (sk. 4.att.) rāda, ka darba devējiem ir grūtības aizpildīt speciālistiem paredzētas vakances, kur nepieciešamas konkrētas augstāka līmeņa prasmes.

Vērtējot apmācību pasākumu piemērotību, jāņem vērā arī bezdarbnieku skaits un struktūra, viņu gatavība un spēja piemēroties darba tirgus vajadzībām.

Izmantojot par atskaites periodu katra mēneša pirmo datumu, datu analīze par darba meklētāju skaitu ar bezdarbnieka statusu liecina, ka šāda statusa īpašnieku skaits salīdzinājumā ar 2010.gada sākumu ir mazinājies: 2011.gada decembrī par 19% mazāk nekā 2010.gada decembrī un par 27% mazāk nekā 2010.gada janvārī (sk. 5.att.).

5.att. Darba meklētāju skaits ar bezdarbnieka statusu, uz mēneša 1.datumu, 2010. – 2011.g.



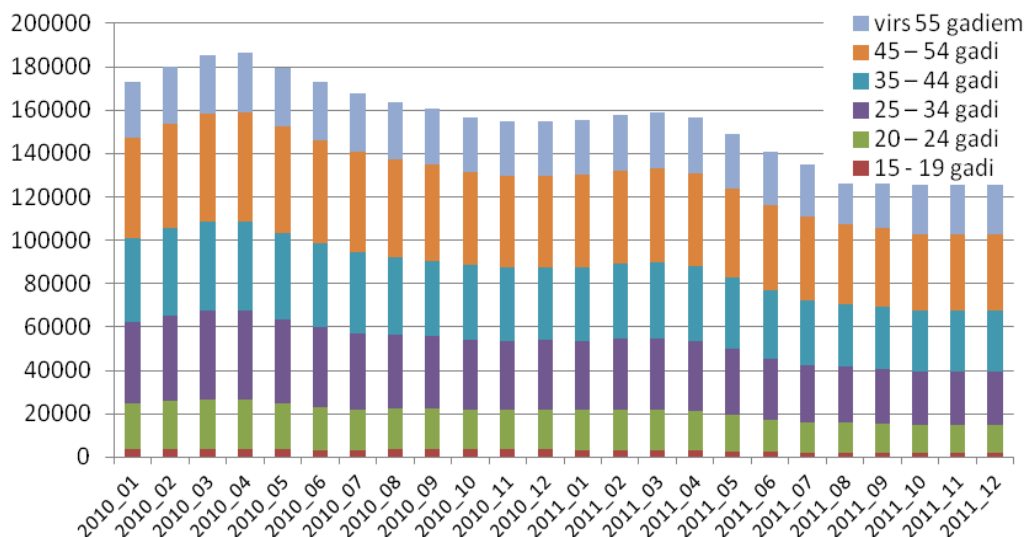
Avots: NVA datubāze

Sadalījumā pēc dzimuma sievietes bezdarbnieku vidū ir vairāk, turklāt 2011.gadā to īpatsvars ir pieaudzis: 2010.gada 12 mēnešos vīriešu īpatsvars ar bezdarbnieka statusu vidēji bija 47%, bet 2011.gadā – vidēji 44%.

Sadalījumā pa vecuma grupām straujāk samazinājies bezdarbnieku skaits vecuma grupā no 15 līdz 34 gadiem: 2011.gada decembrī to īpatsvars kopējā bezdarbnieku skaitā bija 32%, 2010.gada janvārī – 36%. Līdz ar to ir pieaudzis bezdarbnieku īpatsvars vecuma grupā virs 35 gadiem. Bezdarbnieku skaits vecuma grupā no 15 līdz 34 gadiem kopš 2010.gada janvāra (divu gadu laikā) ir samazinājies par 23 tūkstošiem jeb 36.4%. Iepriekšminētajā laika periodā bezdarbnieku skaits vecuma grupā no 35 līdz 44 gadiem ir samazinājies par 11 tūkstošiem jeb 28% (sk. 6.att.).

Vecuma grupā no 45 līdz 54 gadiem bezdarbnieku skaits samazinājies par 11 tūkstošiem jeb 24% (2011.gada decembris/2010.gada janvāris), bet vecuma grupā virs 55 gadiem – par 10% jeb 2.5 tūkstošiem. Kopumā ar statusu bezdarbnieks 2011.gada decembrī bija par 47.3 tūkstošiem mazāk nekā 2010.gada janvārī.

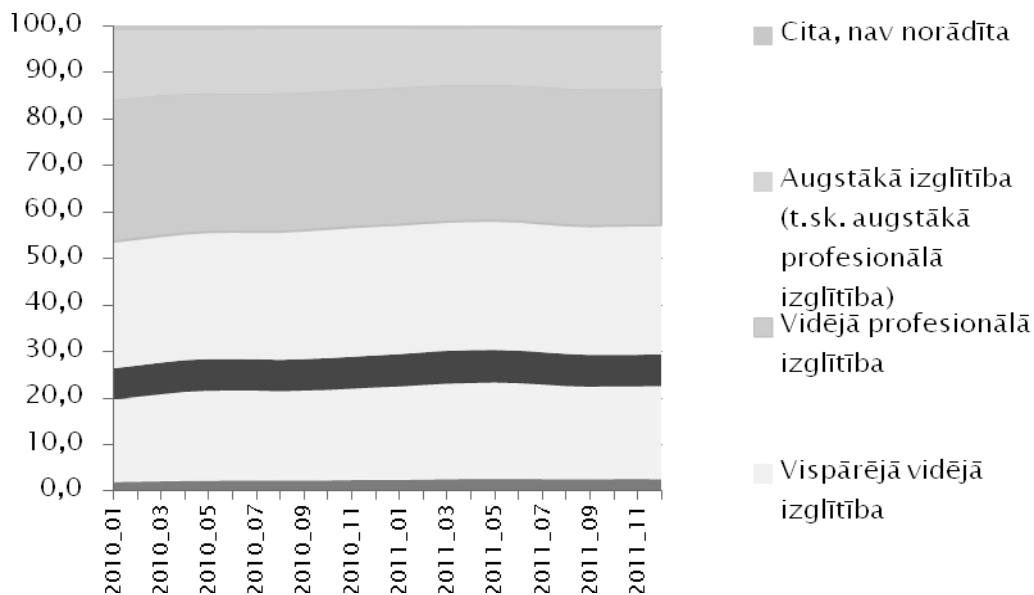
6.att. Bezdarbnieku sadalījums pa vecuma grupām, 2010.jan.–2011.dec.



Avots: NVA datubāze

Sadalījumā pēc iegūtās izglītības vidēji 13% bezdarbnieku ieguvuši augstāko izglītību. Bezdarbnieku skaits ar profesionālo izglītību (vidējā profesionālā un bez vidējās) ir ap 37% 2010. –2011.gadā, mēnešu griezumā (sk. 7.att.).

7.att. Bezdarbnieku sadalījums pēc izglītības līmeņa, 2010. – 2011.g, %



Avots: NVA datubāze

Bezdarbnieku skaits profesiju griezumā rāda, ka lielākais to īpatsvars šobrīd attiecas uz tādiem darba meklētājiem, kas atbilst grupai „nav profesijas”. Šādu bezdarbnieku īpatsvars 2010. –2011.gadā ir ap 30%. Pārējie bezdarbnieki ir strādājuši ražošanā, būvniecībā, rūpniecībā un transporta sektorā (vidēji 9%), tirdzniecībā (7%), vienkāršo profesiju pārstāvji (3.5%). Vienkāršo profesiju pārstāvju skaitam ar bezdarbnieka statusu ir tendence atsevišķos mēnešos pieaugt, vai arī – ja mazināties, tad nebūtiski (ielu strādnieki, apkopēji u.tml.). Bezdarbnieka statusu ātrāk zaudē kvalificēti speciālisti – vadītāji (profesiju grupa likumdevēji, amatpersonas un vadītāji, ražošanas un specializēto pakalpojumu jomas vadītāji – šo profesiju pārstāvju skaits ar bezdarbnieka statusu samazinājies par vidēji 60% analizētajā periodā), speciālisti, profesionāļi (piemēram, būvnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki (izņemot elektrikus), metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki, montieri. Statistikas dati liecina, ka visās profesiju grupās 2 ciparu līmenī bezdarbnieku skaitam 2010.–2011.gadā mēnešu griezumā ir tendence mazināties.

Visbeidzot jāmin, ka 2010. –2011.gadā mēnešu griezumā vidēji 11% bezdarbnieku nav veikta latviešu valodas atestācija, vidēji 12% latviešu valodu pārvalda zemākās pakāpes līmenī. Vidēji 6% bezdarbnieku konkrētā mēnesī latviešu valodu pārvalda augstākā līmenī. Savukārt vidēji 56% bezdarbnieku izglītību ieguvuši latviešu valodā. Uz valodas zināšanu problēmu ekspertu diskusijā un fokusgrupu diskusijā norādīja arī apmācību sniedzēji. Tā kā apmācības šobrīd tiek organizētas tikai valsts valodā, tas rada problēmu sniegt darba tirgus vajadzībām atbilstošu izglītību, jo daļa apmācību kursu dalībnieku tos nespēj sekmīgi pabeigt latviešu valodas pamatzināšanu trūkuma dēļ.

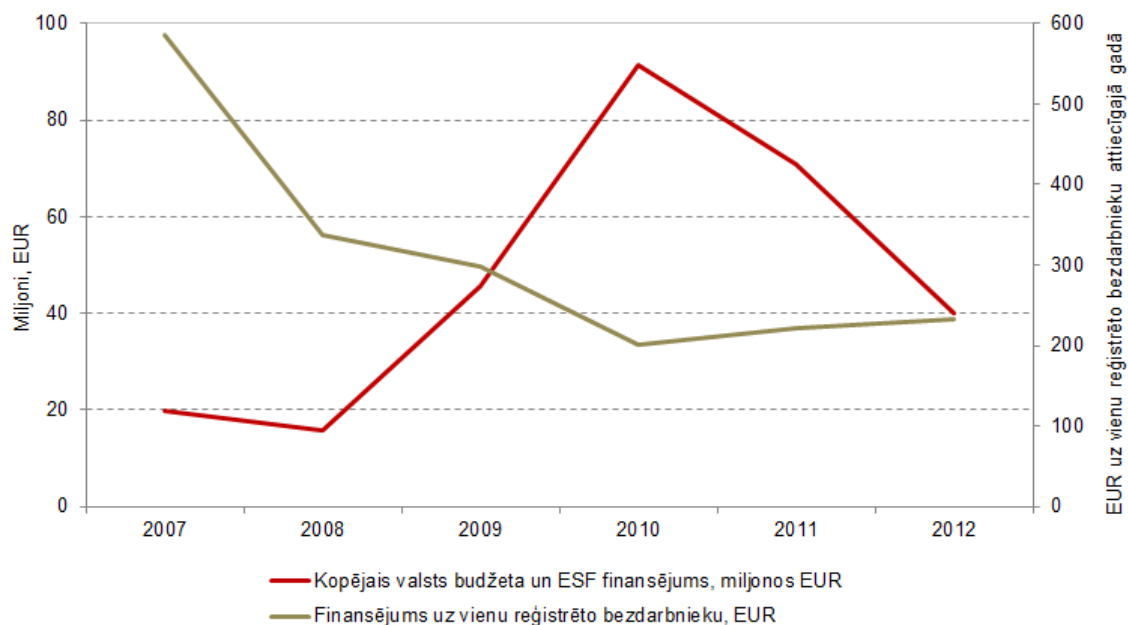
Apmācību pasākumu ietekme uz darba tirgu

Apmācību pasākumi veido lielāko daļu NVA organizēto aktīvo nodarbinātības pasākumu. Līdz ar to kopēja finansējuma dinamika aktīvajiem darba tirgus pasākumiem ievērojami neatšķiras no apmācību pasākumu finansējuma dinamikas, kas atspoguļota X8.attēlā.

Kopējais finansējums aktīvajiem darba tirgus pasākumiem krīzes periodā – no 2008.līdz 2010.gadam – pieaudzis vairākas reizes, tomēr to nevar sacīt par izdevumiem uz vienu reģistrētu bezdarbnieku. Tādējādi pie liela bezdarbnieku skaita tika realizēta politika sniegt pakalpojumus iespējami daudziem.

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

8.att. Aktīvo nodarbinātības pasākumu finansējuma dinamika



Avots: Freivalds N. Active Labor Market Policy Measures in Latvia, 07.12.2012.¹³

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

¹³ <http://www.iawponline.org/imagevault/f1343701486.pdf>, 4.lpp.

Parasti darbā iekārtošanās tiek mērīta 6 mēnešu laikā pēc pasākuma beigām. Šoreiz analizē izmantots 5 mēnešu termiņš, jo datu iegūšanai par 6 mēnešiem būtu nepieciešams papildu mēnesis informācijas ievākšanai, ko nepieļāva pētījuma termiņi. Dati par 5 mēnešiem ir salīdzināmi savā starpā, ļaujot novērtēt izmaiņu dinamiku, kā arī atšķirības starp profesionālās un neformālās izglītības pasākumiem, tomēr nav salīdzināmi ar citu valstu datiem.

Informācija analīzei ņemta no NVA datubāzes, izsekojot bezdarbnieku darbā iekārtošanās rādītājiem 5 mēnešu laikā pēc mēneša, kad viņi pabeiguši vai pārtraukuši profesionālās vai neformālās izglītības.

Apmācības pabeigušo darbā iekārtošanās dinamikas rādītāji (sk. 2.tabulu) ļauj saskatīt divas lietas:

- 1) darbā iekārtošanās pēc profesionālo apmācību pasākumiem ir konsekventi augstāka par darbā iekārtošanos pēc neformālās izglītības pasākumiem – tā nav atkarīga no konkrētajiem pasākumiem, kas beigušies konkrētajā mēnesī (piemēram, konditoru vai grāmatvežu apmācības), bet atbilst apmeklēto pasākumu tipam (profesionālā vai neformālā);
- 2) apmācību pabeigušo skaits ir nevienmērīgs, ko ietekmē tādi faktori, kā, piemēram, iepirkumi.

2.tabula. Apmācību pabeigušo darbā iekārtošanās dinamika¹⁴

¹⁴ Sadalot Apmācību pabeigušos pa mēnešiem, ņemts vērā Apmācību pasākuma beigšanas/ pārtraukšanas datums attiecīgā mēneša ietvaros. Darbā iekārtošanās rādītājs attiecīgā mēneša ietvaros, ja bezdarbnieks 5 astronomisko mēnešu laikā pēc apmācības pabeigšanas/ pārtraukšanas ir iekārtojies darbā vai uzsācis komerc-/uzņēmējdarbību attiecīgā mēneša laikā.

Apmācību pabeigšanas/pārtraukšanas un darbā iekārtošanas laiks	Kopā apmācības bezdarbniekiem (izņemot KPP pasākumus, Apmācību pie darba devēja, Augstāko profesionālo izglītību)		Profesionālā tālākizglītība un pilnveide bezdarbniekiem		Neformālā izglītība bezdarbniekiem	
	Kopā apmācības (izņemot KPP pasākumus, Apmācību pie darba devēja, Augstāko profesionālo izglītību) pabeigušo/ pārtraukušo skaits	Darbā iekārtošanās 5 astronomisko mēnešu laikā pēc apmācības pabeigšanas/ pārtraukšanas mēneša, (%)	Kopā apmācības (izņemot Apmācību pie darba devēja, Augstāko profesionālo izglītību) pabeigušo/ pārtraukušo skaits	Darbā iekārtošanās 5 astronomisko mēnešu laikā pēc apmācības pabeigšanas/ pārtraukšanas mēneša, (%)	Kopā apmācības (izņemot KPP pasākumus) pabeigušo/ pārtraukušo skaits	Darbā iekārtošanās 5 astronomisko mēnešu laikā pēc apmācības pabeigšanas/ pārtraukušo mēneša, (%)
Apmācība 2010.gada janvāris (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2010.gada jūnijs)	2577	25%	1146	27%	1431	23%
Apmācība 2010.gada februāris (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2010.gada jūlijs)	1666	26%	1252	27%	415	23%
Apmācība 2010.gada marts (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2010.gada augusts)	2008	28%	917	29%	1091	28%
Apmācība 2010.gada aprīlis (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2010.gada septembris)	2950	28%	742	33%	2208	26%
Apmācība 2010.gada maijs (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācības pabeigšanas, t.i. 2010.gada oktobris)	2665	28%	535	28%	2131	27%
Apmācība 2010.gada jūnijs (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2010.gada novembris)	4843	25%	482	31%	4361	24%
Apmācība 2010.gada jūlijs (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2010.gada decembris)	4836	22%	108	23%	4728	22%
Apmācība 2010.gada augusts (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2011.gada janvāris)	2989	23%	288	29%	2702	22%
Apmācība 2010.gada septembris (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2011.gada februāris)	5328	20%	408	28%	4921	19%
Apmācība 2010.gada oktobris (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2011.gada marts)	5707	21%	929	24%	4778	20%
Apmācība 2010.gada novembris (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2011.gada aprīlis)	8218	20%	2651	24%	5569	18%
Apmācība 2010.gada decembris (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2011.gada maijs)	7412	22%	2047	25%	5380	21%
Apmācība 2011.gada janvāris (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2011.gada jūnijs)	4049	24%	14	79%	4035	23%
Apmācība 2011.gada februāris (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2011.gada jūlijs)	3590	24%	1	100%	3589	24%
Apmācība 2011.gada marts (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2011.gada augusts)	7565	23%	11	100%	7554	23%
Apmācība 2011.gada aprīlis (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2011.gada septembris)	1438	21%	13	92%	1425	21%
Apmācība 2011.gada maijs (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2011.gada oktobris)	12	92%	12	92%	0	-
Apmācība 2011.gada jūnijs (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2011.gada novembris)	56	59%	56	59%	0	-
Apmācība 2011.gada jūlijs (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2011.gada decembris)	106	29%	106	29%	0	-
Apmācība 2011.gada augusts (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2012.gada janvāris)	148	27%	144	28%	4	0%
Apmācība 2011.gada septembris (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2012.gada februāris)	1701	24%	1316	24%	385	22%
Apmācība 2011.gada oktobris (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2012.gada marts)	4206	18%	1270	23%	2936	16%
Apmācība 2011.gada novembris (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2012.gada aprīlis)	3870	17%	882	25%	2989	15%
Apmācība 2011.gada decembris (darbā iekārtošanās 5 mēnešu laikā pēc apmācībām, t.i. 2012.gada maijs)	5744	20%	1808	27%	3937	16%

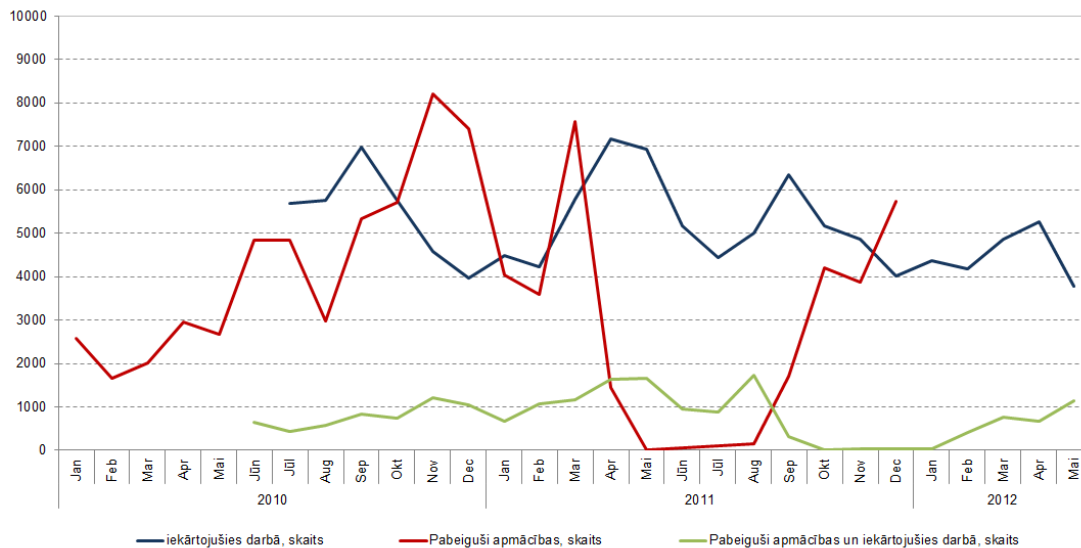
Avots: NVA datubāze

Ja pirmais no šiem secinājumiem liecina par minēto pasākumu atbilstību to mērķiem un vērtējams atzinīgi, tad otrs norāda uz zināmām problēmām. NVA apmācību pasākumi tiek organizēti kampaņveidīgi, kamēr darba tirgus vajadzības ir daudz lineārākas (sk. arī X9.attēlu). Nobīdes no linearitātes NVA apmācību pasākumu organizēšanā nosaka gan iepirkumu īpatnības (vai savlaicīgi un ar rezultātu noslēdzies iepirkums), gan kuponu metodes īpatnības (kuponu tiek izdalīti lielās porcijās, lai izdotos nokomplektēt apmācību grupas), gan apmācību iestāžu darba režīms (tradicionālajās mācību iestādēs vasara ir mācību un nodarbību pārtraukums). Tādējādi apmācību pasākumi operatīvā līmenī nespēj reaģēt uz darba tirgū notiekošo un pastāv risks, ka apmācības tiek sniegtas brīdī, kad vajadzība pēc tām vairs nepastāv. Šāds risks nevarētu pastāvēt to neformālo apmācību gadījumā, kur pieprasījums pēc prasmēm tuvāko gadu laikā saglabāsies nemainīgi (galvenokārt valsts valodas prasmes un datorprasmes), taču daudz lielāks tas ir specifisku profesionālo apmācību gadījumā.

9.attēls daudz uzskatāmākā veidā atspoguļo apmācības pabeigušo skaita dinamiku pa mēnešiem, kontekstā parādot arī to apmācības pabeigušo skaitu, kas 5 mēnešu laikā pēc apmācību pabeigšanas vai

pārtraukšanas iekārtojušies darbā (atspoguļots darbā iekārtošanās mēnesis), kā arī kopējo darbā iekārtojušos bezdarbnieku skaitu pa mēnešiem.

9.att. Darbā iekārtošanās un apmācību rādītāju dinamika



Avots: NVA datubāze

Attēls uzskatāmi demonstrē, ka 5 mēnešu laikā pēc tam, kad bijis ievērojams apmācības pabeigušo skaita pieaugums, darbā iekārtošanās rādītāji apmācības pabeigušo vidū tikpat strauji nepieaug. Kāpumi un kritumi apmācības pabeigušo darbā iekārtojušos līknē precīzāk saskan ar kāpumiem un kritumiem kopējā bezdarbnieku darbā iekārtošanās līknē, nevis ar kāpumiem un kritumiem apmācības pabeigušo līknē 5 mēnešus iepriekš.

Līdz ar to nākas secināt, ka tiešā veidā apmācību daudzuma palielināšana neveicina darbā iekārtošanos – ir citi faktori, vispirms jau brīvo darbavietu skaits un sezonālitate, kas atstāj būtiskāku ietekmi.

Tomēr darba atrašana pēc apmācību pabeigšanas tikai netieši norāda uz apmācību efektivitāti. Tā neliecina par gūto apmācību saistību ar atrasto darbu. Šīs informācijas iegūšana ir problemātiska, jo pat profesiju kodi ne vienmēr precīzi atspoguļo saistību starp apmācību un atrasto darbu. Līdz ar to viens no iespējamajiem risinājumiem ir subjektīvs novērtējums – vai darbu atradušais pats saskata saistību starp atrasto darbu un tām zināšanām un prasmēm, kas apgūtas NVA apmācību pasākumos. Šādu iespēju sniedz NVA apmācību pasākumu monitoringa rīks, kurā pasākumu dalībnieki pēc to pabeigšanas un pēc darbā iekārtošanās sniedz savus vērtējumus. Tā kā rīks ir jauns instruments, šobrīd analizē iekļauti visi darbu atradušo sniegtie novērtējumi. Tie apmācību pasākumi (ar konkrētiem pasākumu kodiem), par kuru noderību darbā atbildes snieguši vairāk cilvēku, 3. un 4.tabulā apskatīti atsevišķi, bet pārējie kopā, nodalot vienīgi neformālo izglītību no profesionālās.

3.tabula. Atrastā darba atbilstības apgūtajām zināšanām un prasmēm novērtējums

Apmācības, kurās bezdarbnieks piedalījies:	Vai atrastais darbs saistīts ar zināšanām un prasmēm, ko apgūvāt apmācībās?					
	Nē	Drīzāk nē	Drīzāk jā	Jā	Grūti pateikt	N
NEFORMĀLĀ: 67K mod. Angļu valoda bez priekšzināšanām	39%	20%	8%	12%	20%	84
NEFORMĀLĀ: 68K mod. Angļu valoda ar priekšzināšanām (Elementary)	22%	27%	16%	24%	12%	51
NEFORMĀLĀ: 100K mod. Datorzinības bez priekšzināšanām	46%	16%	13%	18%	7%	56
NEFORMĀLĀ: 101K mod. Datorzinības ar priekšzināšanām	39%	21%	7%	21%	11%	28
NEFORMĀLĀ: 2K mod. Valsts valodas apguve vidējā līmenī	20%	7%	27%	33%	13%	30
Cita NEFORMĀLĀ programma	30%	18%	25%	18%	9%	216
PROFESIONĀLĀ: Konditors	30%	4%	11%	52%	2%	46
PROFESIONĀLĀ: Grāmatvedis	23%	14%	23%	37%	3%	65
Cita PROFESIONĀLĀ programma	20%	14%	19%	44%	3%	242
KOPĀ	28%	16%	18%	29%	8%	818

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

Avots: NVA apmācību pasākumu monitoringa rezultāti

Rezultāti rāda ievērojamas atšķirības starp profesionālās un neformālās izglītības pasākumu novērtējumiem, kas liecina par visai precīzu šo pasākumu mērķējumu – atrastais darbs tiek novērtēts kā ciešāk saistīts ar zināšanām un prasmēm, kas apgūtas profesionālajās apmācībās, jo šāda saistība arī precīzāk atbilst profesionālo apmācību mērķiem. Atsevišķi izdalītas divas profesionālo apmācību programmas, par kurām saņemts visvairāk darbā iekārtojušos personu anketu.

Konditoru programma uz kopējā profesionālo apmācību fona izceļas ar galējām atbildēm – vairāk bijis gan tādu, kas apgalvo, ka atrastais darbs bijis saistīts ar apmācībām, gan tādu, kas norāda, ka nē. Interpretējot šos rezultātus, jāņem vērā, ka konditoru darbs saistīts ar smagiem darba apstākļiem un salīdzinoši zemu atalgojumu, un tas veicina ievērojamu darbinieku rotāciju. Līdz ar to, apmācības pabeidzot, ir lielākas darbā iekārtošanās iespējas specialitātē, tomēr piedāvātie nosacījumi, salīdzinot ar virkni citu profesiju, potenciālos darba ņēmējus neapmierina visvairāk. Tātad no vienas puses apmācības ir precīzi atbildušas darba tirgus vajadzībām, no otras – to sniegšana ir pretimnākšana darba devējiem, kas, nespējot noturēt iepriekšējos darbiniekus, piedāvāt viņiem piemērotus darba nosacījumus, vēlas arvien jaunu darbinieku apmācīšanu šai specialitātē.

Savukārt grāmatvežu apmācību dalībnieki uz jautājumu par saistību ar atrasto darbu atbildi „jā” ir snieguši salīdzinoši retāk. Biežāka, savukārt, ir atbilde „drīzāk jā”, kas visticamāk liecina par to, ka zināšanas un prasmes ir pietiekami universālas, tās ir izmantojamas atrastajā darbā, tomēr nevar sacīt, ka apmācības pabeigušie strādā tieši grāmatveža amatā.

Pārējās apmācību programmas apskatītas kopā, jo vēlāk darbu atradušie klienti tās izvēlējušies daudz retāk, tomēr rādītāji kopumā pozitīvi izceļas uz neformālās apmācības fona, kas liecina, ka gadījumos, kad darbs atrasts, tas daudzos gadījumos bijis cieši saistīts ar saņemto apmācību.

Neformālo apmācību gadījumā kā noderīgas saistībā ar atrasto darbu biežāk tiek vērtētas augstāka līmeņa apmācības (vairāk tas sakāms par angļu valodu, mazāk par datorapmācību). No tā secināms, ka pamatzināšanu sniegšanai nepieciešams salīdzinoši drīzs turpinājums – angļu valoda un datorzināšanas bez priekšzināšanām parasti vienīgi spēj sagatavot bāzi, uz kuras tālāk konstruēt jau nākamo zināšanu līmeni.

Valsts valodas zināšanu apguve saņēmusi augstāku novērtējumu par citiem neformālās izglītības pasākumiem. Te gan jāņem vērā, ka atsevišķi izdalīts tikai vidējais līmenis – citur bija mazāk aizpildīto anketu – un, piemēram, angļu valodas apguvē arī līmenis ar priekšzināšanām ir darbā noderīgāks par zemāko līmeni – tas jau parasti sniedz iespēju sarunāties.

Citu neformālās izglītības pasākumu novērtējums, salīdzinot ar atsevišķi izdalītajiem, pārāk neizceļas, kas liecina, ka kopumā situācija pasākumos ir līdzīga iepriekš aprakstītajai – pasākumi atbilstoši neformālās izglītības mērķiem sniedz tās vai citas prasmes, tomēr salīdzinoši reti atrastais darbs ir tieši ar tām saistīts.

4.tabulā atspoguļotas to pašu respondentu atbildes uz cita līmeņa jautājumu – par to, vai sniegtās zināšanas principā noderējušas darbā. Šai gadījumā atbildei „nē” jau jāpievērš vairāk uzmanības nekā iepriekšējā jautājumā – tā liecina, ka iegūtās zināšanas un prasmes tūlītēju pielietojumu nav guvušas, un zinot, ka tām ir tendence novecot, pastāv ievērojams risks, ka arī negūs. Ja pirmais jautājums bija iecerēts profesionālās apmācības atbilstības mērīšanai, tad šī galvenais mērķis ir neformālās izglītības pasākumu noderīguma noteikšana.

4.tabula. Apmācībās apgūtā noderīguma darbā novērtējums

Apmācības, kurās bezdarbnieks piedalījies:	Vai apmācībās apgūtais ir noderīgs šajā darbā?					
	Nē	Drīzāk nē	Drīzāk jā	Jā	Grūti pateikt	N
NEFORMĀLĀ: 67K mod. Angļu valoda bez priekšzināšanām	19%	21%	13%	31%	15%	84
NEFORMĀLĀ: 68K mod. Angļu valoda ar priekšzināšanām (Elementary)	6%	8%	25%	51%	10%	51
NEFORMĀLĀ: 100K mod. Datorzinības bez priekšzināšanām	29%	23%	14%	29%	5%	56
NEFORMĀLĀ: 101K mod. Datorzinības ar priekšzināšanām	11%	18%	25%	39%	7%	28
NEFORMĀLĀ: 2K mod. Valsts valodas apguve vidējā līmenī	13%	3%	20%	60%	3%	30
Cita NEFORMĀLĀ programma	14%	15%	25%	37%	9%	216
PROFESIONĀLĀ: Konditors	28%	4%	11%	54%	2%	46
PROFESIONĀLĀ: Grāmatvedis	9%	8%	23%	58%	2%	65
Cita PROFESIONĀLĀ programma	11%	11%	20%	55%	3%	242
KOPĀ	14%	13%	21%	45%	6%	818

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

Avots: NVA apmācību pasākumu monitoringa rezultāti

Lielos vilcienos šeit saņemtās atbildes ļauj secināt to, par ko rakstīts jau iepriekš, taču atšķirības iezīmējas spilgtāk. Īpaši izceļas valsts valodas apmācību programma, kuru par noderīgu darbavietā atzīst 60% – tas ir vairāk, nekā profesionālās izglītības programmām. Salīdzinoši augsti rādītāji ir visām profesionālās izglītības programmām, tomēr šeit jo īpaši izceļas tas, ka ievērojama daļa šo programmu apmeklējušo atrod darbu, kur konditora zināšanas un prasmes nekādi nav izmantojamas. Tāpat spilgtāk nekā iepriekšējā tabulā iezīmējas atšķirības starp apmācību bez priekšzināšanām un ar priekšzināšanām novērtējumos – bāzes zināšanu pielietojums darba tirgū ir ierobežots, tāpēc būtu ieteicams nodrošināt iespējas kursu pēctecībai ar nelieliem starplaikiem.

Vērtējot apmācību pasākumu atbilstību darba tirgus vajadzībām, būtiski ņemt vērā, ka izvēli piedalīties tai vai citā apmācību pasākumā izdara klients, vadoties pēc saviem priekšstatiem par to, kāds ir iegūstamo zināšanu iespējamais pielietojums. Šī klientu izvēle nosaka apmācību pasākumus, kuri tiks organizēti biežāk, tādējādi nodrošinot lielāku to beidzēju īpatsvaru apmācīto bezdarbnieku vidū. Līdz ar to ir nozīmīga šo priekšstatu atbilstība darba tirgus vajadzībām.

Šie priekšstati sniegti 31.attēlā, kur atspoguļots bezdarbnieku novērtējums par to, kādu zināšanu un prasmju apgūšana vairāk palīdz iekļauties darba tirgū. Kā visatbilstošākās tiek vērtētas valsts valodas prasmes, datorprasmes un angļu valodas prasmes. Tādējādi iespējams secināt, ka šo – visbiežāk izvēlēto prasmju – noderīgums darba tirgū ir skaidri apzināts arī bezdarbnieku vidū, to nav nepieciešams papildus veicināt, bet drīzāk izrādīt pretimnākšanu šo vēlmju apmierināšanā.

Tomēr tas nepavisam nenozīmē, ka līdzīga situācija ir arī ar retāku prasmju un profesiju apguvi. Fokusgrupu diskusiju rezultāti parādīja to, ka dziļākā līmenī bezdarbniekiem trūkst skaidrības par darba tirgus vajadzībām. Tādējādi šeit NVA būtu jāiejaucas, virzot bezdarbniekus uz specifiskāku zināšanu un prasmju apguvi un veidojot viņu izpratni par darba tirgus vajadzībām, sniedzot informāciju par situāciju darba tirgū un kopīgi ar klientiem analizējot viņu iespējas tai pielāgoties.

Bez jau minētajiem atbilstības aspektiem, kur lielos vilcienos NVA organizētie pasākumi vērtējami kā darba tirgus vajadzībām atbilstoši, pētījuma gaitā izkristalizējās teritoriālais aspekts, kur tika konstatētas neatbilstības. Darba tirgū situācijās, kad nepastāv darbaspēka deficīts, līdzīgi kā tirgū vispār ir izplatīta centrālie – proti, darbaspēks dodas turp, kur ir alga, bet alga ir ekonomiskās aktivitātes centros, lielākajās pilsētās. Protams, valstis mēdz realizēt citu reģionu atbalsta politiku, šādi ietekmējot ekonomiskos procesus. Tomēr tad tam ir jāsaistās ar jaunu darbavietu radīšanu, ne ar plaša apmācību sniegšanas tīkla veidošanu, neņemot vērā, kādas apmācītajiem tajās vietās, kur sniegtas apmācības, pēc tam ir darba atrašanas iespējas, liekot lietā apgūtās prasmes un zināšanas.

Taču šobrīd, apmācību iestādes, kā fokusgrupu diskusijā atzīst paši to pārstāvji, veido no centriem attālinātus apmācību sniegšanas tīklus, lai iesaistītu iespējami plašu klientu loku. Šāda pieeja nemazina bezdarbnieku vidū, jo īpaši reģionos vērojamo salīdzinoši vājo mobilitāti un neveicina viņu vēlmi meklēt darbu ārpus savas apdzīvotās vietas, ja tajā apsīkusi ekonomiskā aktivitāte. Tāpēc nav nozīmes to risināt tikai apmācību pasākumu ietvaros, jo apmācību pasākumu mērķis ir nodarbinātība.

SECINĀJUMI

Ja, reaģējot uz straujā bezdarba pieauguma apstākļiem, NVA 2009.gadā bija spiesta piedāvāt aktīvos nodarbinātības pasākumus pārorientēt krīzes apstākļiem, tad 2011. gadā ir uzsākta konceptuāla virzība no šīs īstermiņa krīzes laika pieejas atpakaļ pie ilgtermiņa darba tirgus politikas pasākumiem (apmācības, pārkvalifikācija un citi aktivizēšanas pasākumi)¹⁵. Tas ietver arī izmaiņas apmācību pasākumu klāstā un organizācijā.

Tomēr nav pārlicības, ka drīz nesekos krīzes otrais vilnis. Šobrīd Latvijā ekonomiskā situācija uzlabojas, taču apkārtējās valstīs notiekošais neliecina, ka varam būt droši par tādu pat situācijas uzlabojumu arī turpmāk – eirozona pagaidām netiek galā ar krīzes cēloņiem, cīnoties vienīgi ar sekām. Un ņemot vērā, ka

¹⁵ Stratēģija pārejai no īstermiņa krīzes sekas mazinošiem aktīvās darba tirgus politikas pasākumiem uz tradicionālajiem aktīvās darba tirgus politikas pasākumiem. LR Labklājības ministrija, 2011. http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/lmstrat_0501111.pdf

krīze pie mums pārvarēta galvenokārt pateicoties eksportam, nevis iekšējam patēriņam, situācija Latvijā ir ļoti atkarīga no situācijas ārvalstīs. Ekonomikas jomas, kuras šo izaugsmi nodrošināja un izveda Latviju no krīzes, var izrādīties pirmās, kurās nāksies strauji samazināt darbaspēku, ja pieprasījums pēc Latvijas produkcijas mazināsies.

Uzlabojoties ekonomiskajai situācijai, NVA loma mainās. Palielinoties pieejamajam darbavietu skaitam un samazinoties bezdarbnieku skaitam, paveras daudz plašākas iespējas bezdarbnieku un vakanču savietošanai, un tad apmācību pasākumiem būtu jāatvirzās otrajā plānā, vienlaikus kļūstot precīzāk mērķētākiem.

Vērtējot pamatos un vispārīgi, NVA organizētie apmācību pasākumi atbilst darba tirgus vajadzībām. Profesionālās un neformālās apmācības pasākumi pilda savas pamatfunkcijas, ir identificēti nozīmīgākie apmācību virzieni un tajās notiek apmācības, sagatavojot darba tirgum piemērotu darbaspēku.

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

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

Augstāki profesionālās izglītības gadījumā ir ne tikai darbā iekārtošanās rādītāji, bet arī apmācību atbilstības novērtējumi atrastā darba saturam – arī tas liecina par precīzu šo pasākumu mērķējumu – atrastais darbs tiek novērtēts kā ciešāk saistīts ar zināšanām un prasmēm, kas apgūtas profesionālajās apmācībās, jo šāda saistība arī precīzāk atbilst profesionālo apmācību mērķiem.

Neformālo apmācību gadījumā kā noderīgas saistībā ar atrasto darbu biežāk tiek vērtētas augstāka līmeņa apmācības. No tā secināms, ka pamatzināšanu sniegšanai nepieciešams salīdzinoši drīzs turpinājums – angļu valoda un datorzināšanas bez priekšzināšanām parasti vienīgi spēj sagatavot bāzi, uz kuras tālāk konstruēt jau nākamo zināšanu līmeni.

Kā īpaši noderīga saistībā ar atrasto darbu tiek minēta valsts valodas apmācību programma, vidējā līmeņa apmācības par noderīgām darbavietā atzīst 60% – tas ir vairāk nekā profesionālās izglītības programmām. Turklāt tā kā visas citas apmācības tiek nodrošinātas valsts valodā, bez tās zināšanām rodas problēmas pārējo apmācību nodrošināšanā.

Visbiežāk apgūto prasmju – valodu un datorprasmju – noderīgums darba tirgū ir skaidri apzināts arī bezdarbnieku vidū. Tomēr tas nepavisam nenozīmē, ka līdzīga situācija ir arī ar retāku prasmju un profesiju apguvi.

Krīzes laikā daļai ilgstošo bezdarbnieku apziņā ir iesakņojusies uztvere par apmācību pasākumiem kā sociālā atbalsta pasākumiem, kas papildus zināšanu ieguvei nodrošina arī materiālu atbalstu (stipendiju), kā arī iespēju iziet no mājas, socializēties.

Cita problēma saistās ar apmācību iestāžu šobrīd realizēto praksi, veidojot no centriem attālinātus apmācību sniegšanas tīklus, lai iesaistītu iespējami plašu klientu loku. Šāda pieeja nemazina bezdarbnieku vidū vērojamo salīdzinoši vājo mobilitāti un neveicina viņu vēlmi meklēt darbu ārpus savas apdzīvotās vietas, ja tajā apsīkusi ekonomiskā aktivitāte. Tā kā apmācību mērķis ir nodarbinātība, tad, apgūstot specialitāti, kas dzīvesvietā nebūs pieejama, bezdarbniekam jābūt gatavam arī uz mācībām doties ārpus savas dzīvesvietas – optimāli uz vietu, kur konkrētajā specialitātē ir pieejamas darbavietas.

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

5. KLIENTU UN PAKALPOJUMA SNIEGŠANAS PROCESĀ IESAISTĪTO SPECIĀLISTU VIEDOKLIS PAR APMĀCĪBU PASĀKUMIEM

Lai noskaidrotu NVA klientu viedokli un informētības līmeni par NVA organizētajiem apmācību pasākumiem, vispirms tika organizētas NVA klientu telefonintervijas jeb apmierinātības aptaujas.

Pēc aptauju noslēgšanās un primārās datu analīzes jautājumi, uz kuriem aptauju dati nespēja sniegt pilnīgas atbildes vai kurus padziļināti izpētīt ļauj kvalitatīvās metodes, tika precizēti fokusgrupu diskusijās. Lai gūtu plašāku priekšstatu par apmācību organizēšanas un sniegšanas procesu, tika organizētas atsevišķas diskusijas arī ar apmācību nodrošināšanas procesā iesaistītajiem speciālistiem – karjeras konsultantiem un izglītības iestāžu pārstāvjiem. Sīkāks pielietoto metožu izklāsts pieejams šī dokumenta sadaļā „Metodes”.

Lasītāju ērtībai norādām, ka šajā nodaļā ir atspoguļoti divu atšķirīgu aptauju rezultāti. Aptaujas „Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros” izlasē tika proporcionāli iekļauti tādi NVA klienti, kuri ir piedalījušies NVA apmācību pasākumos un tādi, kuri nav. Padziļinātas analīzes veikšanai ar mērķi nodrošināt pietiekamu datu kopumu aptaujā „Apmācībās piedalījušos personu telefonintervijas apmācību pasākuma novērtējuma ietvaros” tika intervēti tikai apmācību pasākumos piedalījušies NVA klienti.

5.1. KLIENTU INFORMĒTĪBA PAR APMĀCĪBU PASĀKUMIEM

Klientu informētība par NVA piedāvātajiem apmācību pasākumiem tika noskaidrota NVA klientu apmierinātības aptaujās, kur, atsevišķi raksturojot katru pasākumu, tika jautāts, vai klientam ir zināms un vai viņš ir dzirdējis par katru nosaukto apmācību pasākumu (skat. pielikumu Anketa).

No apmācības nesauņēmušajiem NVA klientiem katru apmācību pasākumu atpazīst ne vairāk kā 45% respondentu (attēls 5.1.1.). Visvairāk respondentu kā apmācību pasākumus apmeklējušo, tā neapmeklējušo NVA klientu vidū zina profesionālās tālākizglītības un pilnveides programmas, bet visretāk tiek atpazīta profesionālās augstākās izglītības ieguve bezdarbniekiem. Lai arī konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos katru gadu tiek iesaistīts proporcionāli lielāks klientu skaits, tomēr šos pasākumus klienti aptaujā atpazīnuši salīdzinoši retāk – 40% apmācību pasākumus neapmeklējušo respondentu un 50% apmācības apmeklējušo respondentu.

14.att. NVA piedāvāto apmācību pasākumu atpazīstamība apmācību pasākumus apmeklējušo un neapmeklējušo vidū

B01a. Vai Jūs zināt vai esat dzirdējis par NVA piedāvāto apmācības pasākumu - ...?



Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros un

Apmācībās piedalījušos personu telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

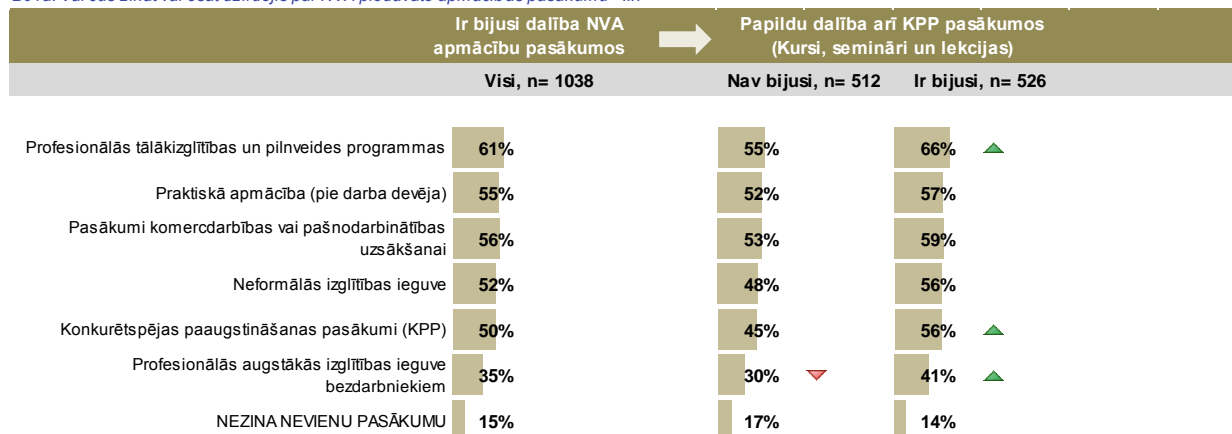
Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki, ("n" = " sk. attēlā).

NVA apmācību pasākumus apmeklējušo klientu vidū apmācību pasākumu atpazīstamība kopumā ir vidēji par aptuveni 15% augstāka, bet 15% apmācības apmeklējušo respondentu aptaujā nav atpazinuši nevienu no nosauktajiem pasākumiem.

Aptaujas dati parāda, ka labāk apmācību pasākumus atpazīst klienti, kuri ir piedalījušies KPP (attēls 14.), turklāt, jo vairāk KPP klienti ir apmeklējuši, jo labāk atpazīst arī citus NVA apmācību pasākumus (attēls 15.).

15.att. NVA piedāvāto apmācību pasākumu atpazīstamība KPP apmeklējušo respondentu vidū

B01a. Vai Jūs zināt vai esat dzirdējis par NVA piedāvāto apmācības pasākumu - ...?



Apmācībās piedalījušos personu telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

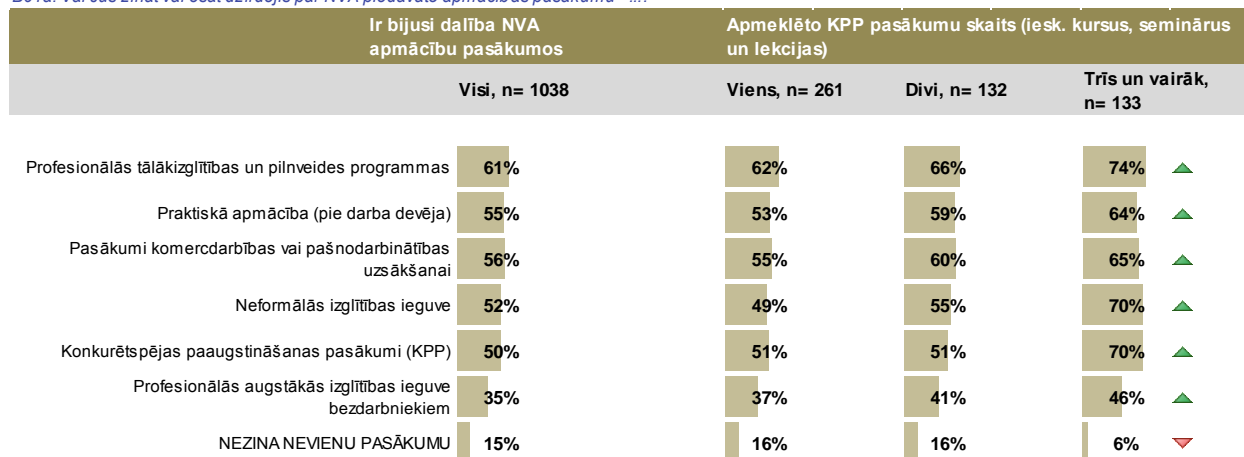
Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos un KPP apmācību pasākumos piedalījušies bezdarbnieki, ("n=" sk. attēlā).

Piezīme: Iezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▲

Iezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▼

16.att. NVA piedāvāto apmācību pasākumu atpazīstamība KPP apmeklējušo vidū pēc apmeklēto pasākumu skaita

B01a. Vai Jūs zināt vai esat dzirdējis par NVA piedāvāto apmācības pasākumu - ...?



Apmācībās piedalījušos personu telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos un KPP apmācību pasākumos piedalījušies bezdarbnieki, ("n=" sk. attēlā).

Piezīme: Iezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▲

Iezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▼

Vērtējot KPP ietekmi uz klientu informētību, jāņem vērā arī tendence, ka apmācību pasākumi klientu vidū tiek atpazīti labāk reizē ar bezdarba perioda pagarināšanos. Līdz ar to attēlā 16. redzamā tendence varētu būt saistīta ne vien ar KPP kā informācijas avotu, bet arī ar faktu, ka, ilgāk atrodoties NVA uzskaitē, klients pagūst apmeklēt vairāk KPP. Salīdzinot abus grafikus, redzams arī, ka KPP apmeklējušo vidū, līdz ar apmeklēto KPP skaita pieaugumu, spēja atpazīt apmācību pasākumus pieaug straujāk nekā visiem respondentiem kopumā jebkurā no bezdarba periodiem. Šeit tomēr jāņem vērā iespēja, ka KPP biežāk apmeklē tie klienti, kuri paši par sevi ir aktīvāki un motivētāki NVA pasākumu apmeklēšanā un informācijas meklēšanā, tomēr KPP iezīmējas kā potenciāla papildu informācijas sniegšanas iespēja.

Sliktāk par latviski runājošajiem respondentiem apmācību pasākumus atpazīst krievvalodīgie aptaujas dalībnieki (attēls 17.), kuri arī biežāk min, ka informācija par NVA piedāvātajiem apmācību pasākumiem tiek meklēta arī ar personisko kontaktu palīdzību un plašsaziņas līdzekļos.

17.att. NVA piedāvāto apmācību pasākumu atpazīstamība atkarībā no intervijas valodas

B01a. Vai Jūs zināt vai esat dzirdējis par NVA piedāvāto apmācības pasākumu - ...?

	Ir bijusi dalība NVA apmācību pasākumos		Intervijas valoda	
	Visi, n= 1038	Latviešu, n= 613	Krievu, n= 425	
Profesionālās tālākizglītības un pilnveides programmas	61%	66% ▲	53% ▼	
Pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai	56%	63% ▲	46% ▼	
Praktiskā apmācība (pie darba devēja)	55%	62% ▲	45% ▼	
Neformālās izglītības ieguve	52%	59% ▲	42% ▼	
Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi (KPP)	50%	57% ▲	41% ▼	
Profesionālās augstākās izglītības ieguve bezdarbniekiem	35%	41% ▲	28% ▼	
NEZINA NEVIENU PASĀKUMU	15%	11% ▼	20% ▲	

Apmācībās piedalījušos personu telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto profesionālo un neformālo apmācību pasākumos piedalījušies bezdarbnieki, n= 1038.

Piezīme: Iezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▲
Iezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▼

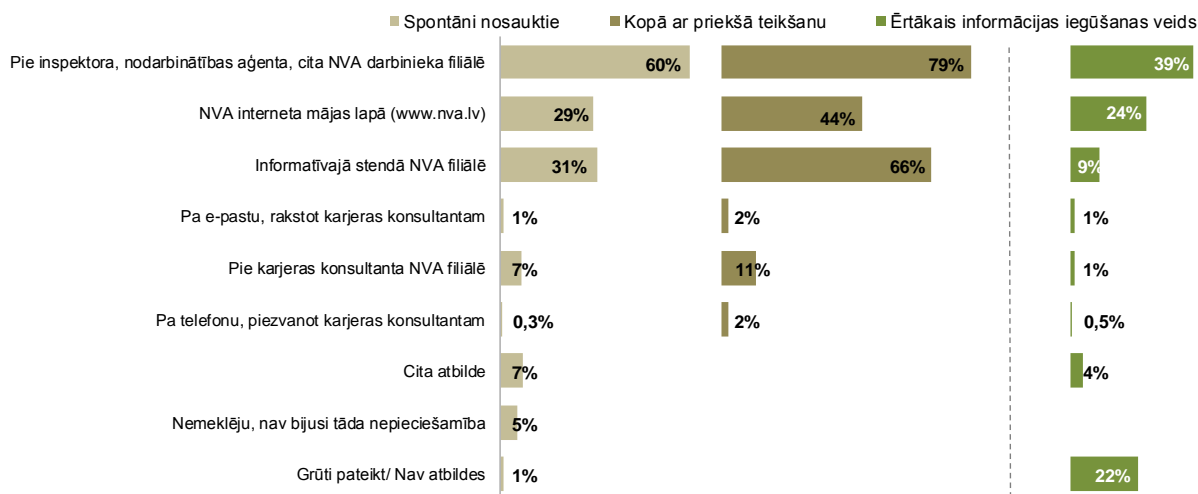
Vērtējot informācijas avotus par NVA pasākumiem, telefonintervijās vispirms tika fiksēti respondentu spontāni nosauktie informācijas avoti, bet pēc tam respondentiem tika lūgts atbildēt, vai informācija tiek meklēta arī veidos, kurus nosauca intervētājs. Kā nozīmīgākais informācijas avots tika nosaukts nodarbinātības aģents (attēls 18.), kuru spontāni nosauca 60%, bet kopumā to minējuši 79% respondenti. NVA informatīvo stendu, kā izmantotu informācijas avotu, uzsvēruši 66%, bet NVA tīmekļa vietni – 44% respondentu. Lai gan NVA tīmekļa vietne informācijas meklēšanai kopumā tiek izmantota retāk nekā NVA informatīvais stends – mājas lapa pārlicinoši tiek atzīta par ērtāku informācijas iegūšanas veidu. Fokusgrupu diskusijās NVA klienti vērsa uzmanību, ka mājas lapā informācijas ir daudz, taču tā ir grūti atrodamā un nereti pasniegta sarežģītā formā. Diskusiju dalībnieki šo piezīmi visbiežāk attiecināja uz NVA mājas lapā publicētajiem kritērijiem, lai pieteiktos apmācību pasākumiem, – nosacījumus reizēm esot grūti izprast, turklāt nevar paļauties, ka mājas lapā publicēti visi noteikumi, tāpēc klienti izvēlas uzreiz iet pie nodarbinātības inspektora un mājas lapā informāciju nemaz nemeklēt.

18.att. Nozīmīgākie informācijas avoti

I01. Kur Jūs meklējāt informāciju par NVA piedāvātajām apmācības iespējām?

I02. Vai informāciju par NVA piedāvātajām apmācības iespējām Jūs meklējāt arī ...?

I03. Kurš informācijas veids Jums ir visērtākais, lai iegūtu informāciju par NVA piedāvātajām apmācības iespējām?



Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki, n= 436.

Karjeras konsultantu kā informācijas avotu par NVA apmācību pasākumiem minējuši 11% respondentu, taču tikai 1% šo speciālistu nosaucis kā ērtāko avotu. Aplūkojot atsevišķi karjeras konsultantu apmeklējušo respondentu sniegtās atbildes (attēls 19.), redzams, ka šie respondenti biežāk kā informācijas avotu par apmācību pasākumiem nosauc gan karjeras konsultantu, gan NVA mājas lapu.

19.att. Nozīmīgākie informācijas avoti karjeras konsultantu apmeklējušo vidū

B01a. Vai Jūs zināt vai esat dzirdējis par NVA piedāvāto apmācības pasākumu - ...?



Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki, ("n= " sk. attēlā).

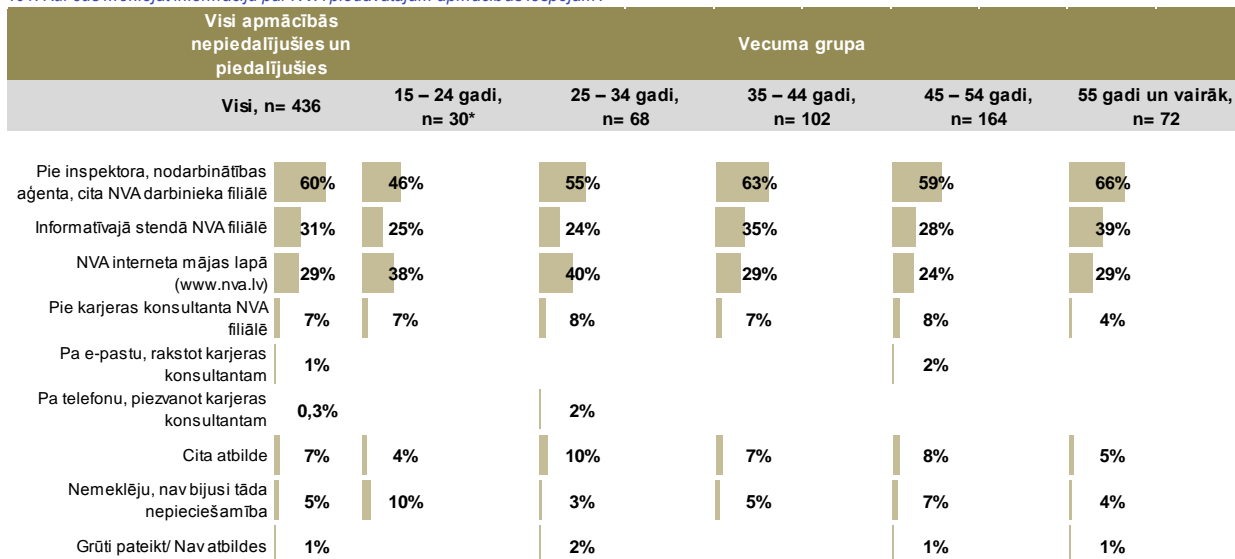
Piezīme: Iezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▲

Iezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▼

NVA nodarbinātības aģents kā nozīmīgs informācijas avots vairāk tiek minēts klientiem pirmspensijas vecumā (attēls 20.) un tiem, kuri NVA klienta statusā atrodas ilgāk par trim gadiem (attēls 21.).

20.att. Nozīmīgākie informācijas avoti pa vecuma grupām

101. Kur Jūs meklējāt informāciju par NVA piedāvātajām apmācības iespējām?



Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki, n= 436.

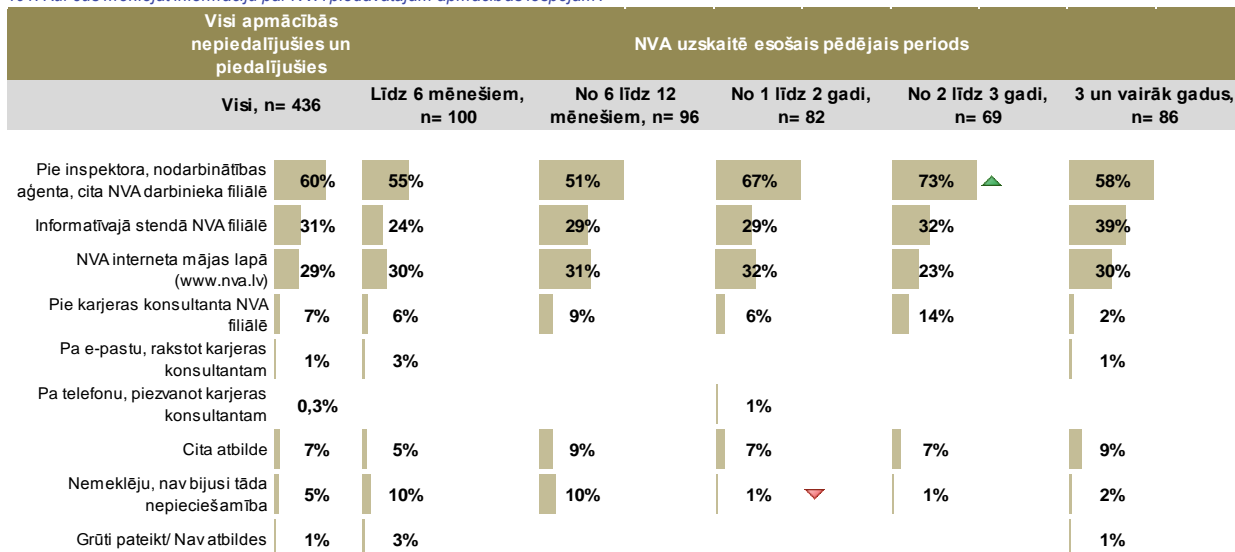
Piezīmes: lezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▲

lezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▼

* Respondentu skaits ir mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.

21.att. Nozīmīgākie informācijas avoti pa bezdarba perioda ilgumiem

101. Kur Jūs meklējāt informāciju par NVA piedāvātajām apmācības iespējām?



Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki, n= 436.

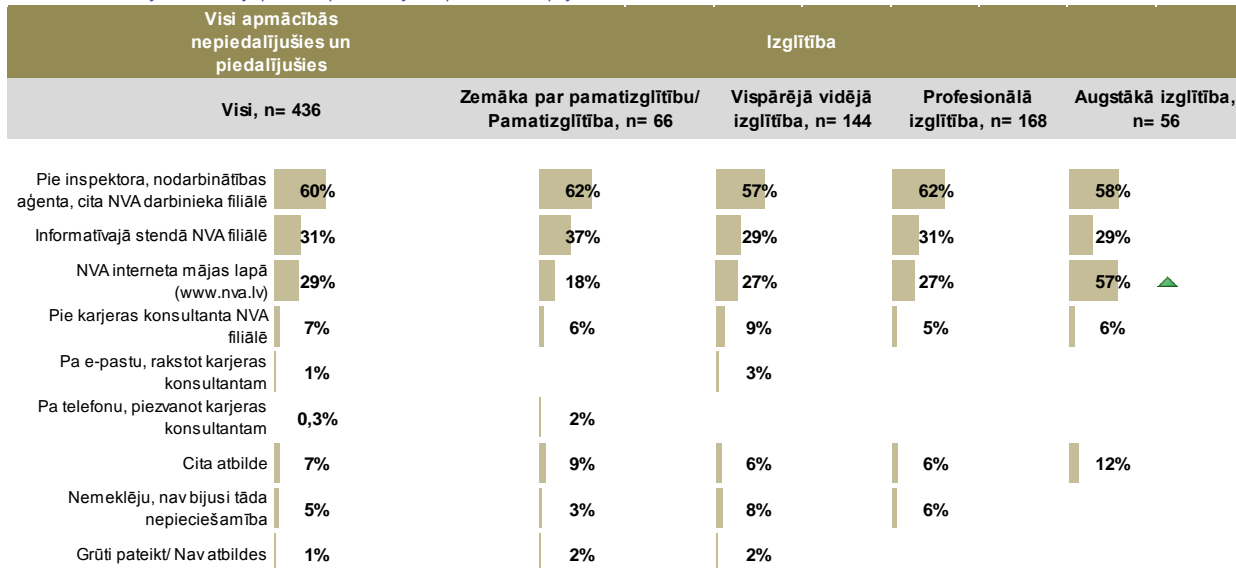
Piezīme: lezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▲

lezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▼

NVA informatīvais stends ir nozīmīgs informācijas avots ilgstošajiem bezdarbniekiem (attēls 21.), savukārt klienti vecumā līdz 30 gadiem (attēls 20.) un klienti ar vispārējo vidējo vai augstāko izglītību (attēls 22.) kā galveno informācijas avotu min NVA interneta mājas lapu.

22.att. Nozīmīgākie informācijas avoti pa izglītības līmeņiem

101. Kur Jūs meklējāt informāciju par NVA piedāvātajām apmācības iespējām?



Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki, n= 436.

Piezīme: Iezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▲

Iezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▼

Respondenti, kuriem latviešu valoda nav dzimtā, retāk kā informācijas avotu izmanto NVA mājas lapu un karjeras konsultantu, bet biežāk pēc informācijas vēršas pie nodarbinātības aģenta, kā arī biežāk min, ka informāciju par NVA apmācību pasākumiem meklē bukletos, plašsaziņas līdzekļos vai izmantojot personīgos kontaktus (attēls 23.).

23.att. Nozīmīgākie informācijas avoti pēc latviešu valodas prasmēm

101. Kur Jūs meklējat informāciju par NVA piedāvātajām apmācības iespējām?

	Ir bijusi dalība NVA apmācību pasākumos		Latviešu valodas zināšanas (pašnovērtējums)				
	Visi, n= 1038	Dzimtā valoda, n= 540	Pārvaldu pilnībā (brīvi lasu, runāju, rakstu), n= 66	Labi zinu (lasu, runāju, rakstu), n= 88	Viduvēji (ir problēmas lasot, runājot vai rakstot), n= 230	Slikti (saprotu un runāju ar grūtībām), n= 87	Zinu vāji/ nezinu vispār, n= 26*
Pie inspektora, nodarbinātības aģenta, cita NVA darbinieka filiālē	62%	59%	59%	70%	66%	68%	64%
NVA interneta mājas lapā (www.nva.lv)	29%	35%	▲ 31%	24%	27%	11%	▼ 9%
Informatīvajā stendā NVA filiālē	28%	29%	26%	27%	30%	24%	30%
Pie karjeras konsultanta NVA filiālē	11%	14%	▲ 3%	▼ 6%	8%	7%	13%
Pa telefonu, piezvanot karjeras konsultantam	1%	1%			0,5%	3%	
Pa e-pastu, rakstot karjeras konsultantam	1%	1%			1%	1%	
Cita atbilde	10%	5%	▼ 14%	10%	12%	24%	▲ 3%
Nemeklēju, nav bijusi tāda nepieciešamība	1%	0,2%			1%		3%
Grūti pateikt/ Nav atbildes	0,2%				0,4%		3%

Apmācības piedalījušos personu telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto profesionālo un neformālo apmācību pasākumos piedalījušies bezdarbnieki, n= 1038.

Piezīmes: Iezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izī ▲

Iezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izī ▼

* Respondentu skaits ir mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.

Apkopojot analīzi par NVA klientu informētību, varam secināt, ka par nozīmīgāko informācijas avotu pārlicinoši kalpo nodarbinātības aģents. Šāda situācija ir normāla, tomēr, ņemot vērā nodarbinātības aģentu noslodzi un viena klienta pieņemšanai atvēlēto laiku¹⁶, būtu vēlams paralēli veicināt arī citu informācijas kanālu izmantošanu, kas ļautu nodarbinātības aģentam vairāk pievērsties darbam ar augstāku pievienoto vērtību – konsultēt klientus par to rīcībā jau esošu informāciju, nevis sniegt to. Kā viens no šādiem kanāliem minams internets un jo īpaši NVA mājas lapa. Tāpat aptaujas dati liecina, ka no visiem aptaujātajiem NVA klientiem, katru apmācību pasākumu atpazīst ne vairāk kā puse respondentu. Arī NVA apmācību pasākumus apmeklējušo klientu vidū apmācību pasākumu atpazīstamība ir vidēji tikai par aptuveni 15% augstāka. Šī iezīme rada nozīmīgus jautājumus par to, cik mērķtiecīgi un līdzdalīgi NVA klienti iesaistās sadarbības procesā ar aģentūru, kā arī norāda uz vajadzību informāciju kārtot un sniegt

¹⁶ Vienam klientam nodarbinātības aģents velta 15 līdz 20 minūtes, bet klients pie nodarbinātības aģenta uz tikšanos ierodas vidēji reizi divos mēnešos.

tematiski, piemēram, atbilstoši mērķa grupām. Nākamajā apakšnodaļā izvērtēsim klientu apmierinātību ar NVA apmācību pasākumiem.

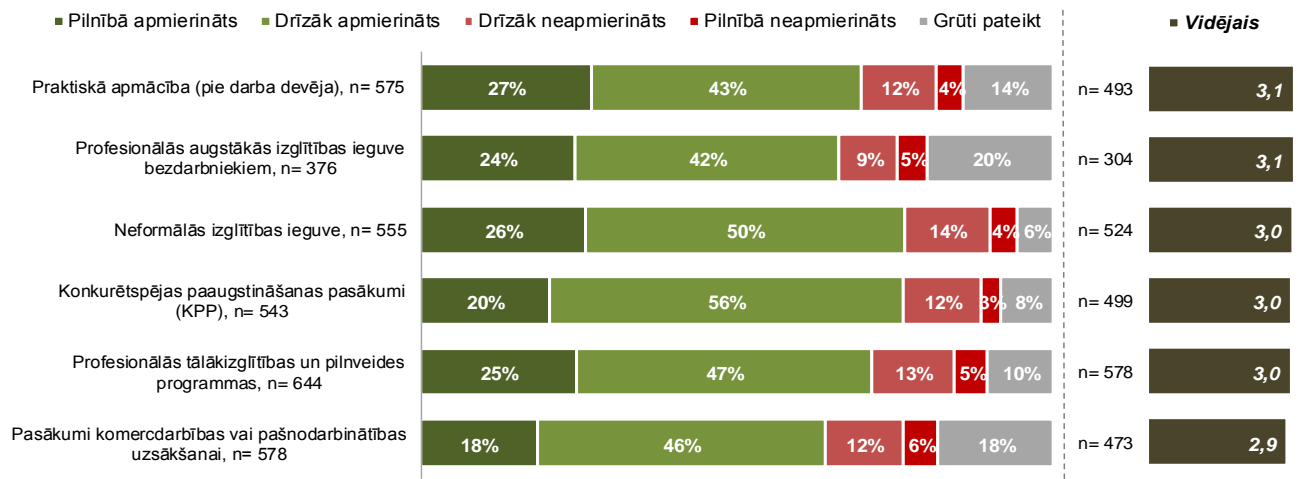
5.2. APMIERINĀTĪBA AR APMĀCĪBU PASĀKUMIEM

Vērtējot NVA klientu apmierinātību ar NVA apmācību pasākumiem, respondentiem tika lūgts novērtēt gan pasākumus, kuros tie ir piedalījušies, gan tos, kurus tie nav izmantojuši, bet ir nosaukuši kā zināmus.

Kā redzams attēlā 24. un attēlā 25., nav vērā ņemamu atšķirību apmācību pasākumu vidējo novērtējumu rādītājos – visi pasākumi vidēji novērtēti kā „drīzāk apmierinoši”¹⁷ kā apmācību pasākumus apmeklējušo, tā neapmeklējušo bezdarbnieku vidū.

24.att. NVA apmācību pasākumu novērtējums apmācībās piedalījušos vidū

B01b. Vai Jūs ar ... un to piedāvājumu esat pilnībā apmierināts/-a, drīzāk apmierināts/-a, drīzāk neapmierināts/-a vai pilnībā neapmierināts/-a?



Apmācībās piedalījušos personu telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos piedalījušies bezdarbnieki, kuri zina attiecīgo NVA apmācību pasākumu ("n= " sk. attēlā);

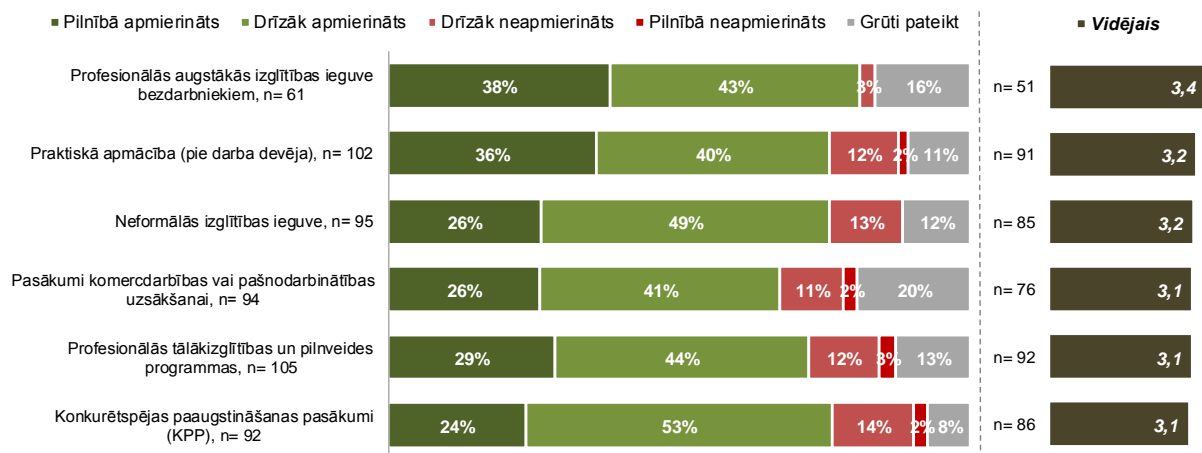
Bāze (vidējais): Aptaujas dalībnieki, kuri snieguši noteiktu vērtējumu, ("n= " sk. attēlā);

Piezīme: Vidējais skalā no 1 (Pilnībā neapmierināts) līdz 4 (Pilnībā apmierināts).

¹⁷ Apmierinātības vērtējumā izmantota četru ballu skala, kur 1 nozīmē „pilnībā neapmierināts”, 2 – „drīzāk neapmierināts”, 3 – „drīzāk apmierināts”, bet 4 – „pilnībā apmierināts”. Šeit un turpmāk tekstā un attēlos norādītais vidējais rādītājs rēķināts šajā četru ballu skalā.

25. att. NVA apmācību pasākumu novērtējums apmācībās nepiedalījušos vidū

B01b. Vai Jūs ar ... un to piedāvājumu esat pilnībā apmierināts/-a, drīzāk apmierināts/-a, drīzāk neapmierināts/-a vai pilnībā neapmierināts/-a?



Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies bezdarbnieki, kuri zina attiecīgo NVA apmācību pasākumu ("n=" sk. attēlā);

Bāze (vidējais): Aptaujas dalībnieki, kuri snieguši noteiktu vērtējumu, ("n=" sk. attēlā);

Piezīme: Vidējais skalā no 1 (Pilnībā neapmierināts) līdz 4 (Pilnībā apmierināts).

Salīdzinot apmācību pasākumus apmeklējušo un neapmeklējušo respondentu vidējo novērtējumu rādītājus (attēls 26.), redzams, ka, lai arī apmācību pasākumus vēl neapmeklējušie klienti tiecas pasākumus novērtēt pozitīvāk, tomēr atšķirības starp novērtējumiem ir nenozīmīgas. Kā statistiski nozīmīga vērtējama vienīgi profesionālās augstākās izglītības ieguves novērtējumu atšķirība.

26.att. NVA apmācību pasākumu vidējais novērtējums apmācībās piedalījušos un nepiedalījušos vidū

B01b. Vai Jūs ar ... un to piedāvājumu esat pilnībā apmierināts/-a, drīzāk apmierināts/-a, drīzāk neapmierināts/-a vai pilnībā neapmierināts/-a?



Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros un

Apmācībās piedalījušos personu telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze (vidējais): Aptaujas dalībnieki, kuri snieguši noteiktu vērtējumu, ("n=" sk. attēlā);

Piezīme: Vidējais skalā no 1 (Pilnībā neapmierināts) līdz 4 (Pilnībā apmierināts).

27., 28., 29. un 30. attēlā redzams, ka vidējie novērtējumi neuzrāda nozīmīgas atšķirības arī atkarībā no tā, kāda veida pasākumus respondenti apmeklējuši, piemēram, neformālo izglītību vienlīdz pozitīvi novērtē gan tie respondenti, kuri pasākumu ir apmeklējuši, gan tie, kuri šo iespēju nav izmantojuši.

27.att. NVA apmācību pasākumu novērtējums pa apmācību pasākumu dalības veidiem

B01b. Vai Jūs ar ... un to piedāvājumu esat pilnībā apmierināts/-a, drīzāk apmierināts/-a, drīzāk neapmierināts/-a vai pilnībā neapmierināts/-a?

	Ir bijusi dalība NVA apmācību pasākumos	Profesionālā tālākizglītība un pilnveide	Neformālā izglītība	Dalība KPP pasākumos (kursi, semināri un lekcijas)
	Visi	Ir bijusi dalība	Ir bijusi dalība	Ir bijusi dalība
Praktiskā apmācība (pie darba devēja), n= 493	3,1	n= 223 3,1	n= 394 3,1	n= 267 3,1
Profesionālās augstākās izglītības ieguve bezdarbniekiem, n= 304	3,1	n= 129 3,0	n= 251 3,1	n= 170 3,1
Neformālās izglītības ieguve, n= 524	3,0	n= 231 3,1	n= 426 3,1	n= 284 3,1
Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi (KPP), n= 499	3,0	n= 209 3,1	n= 408 3,0	n= 275 3,1
Profesionālās tālākizglītības un pilnveides programmas, n= 578	3,0	n= 255 3,1	n= 472 3,0	n= 315 3,0
Pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai, n= 473	2,9	n= 199 3,0	n= 393 2,9	n= 255 3,0

Apmācībās piedalījušos personu telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze (vidējais): Aptaujas dalībnieki, kuri snieguši noteiktu vērtējumu, ("n" = sk. attēlā);

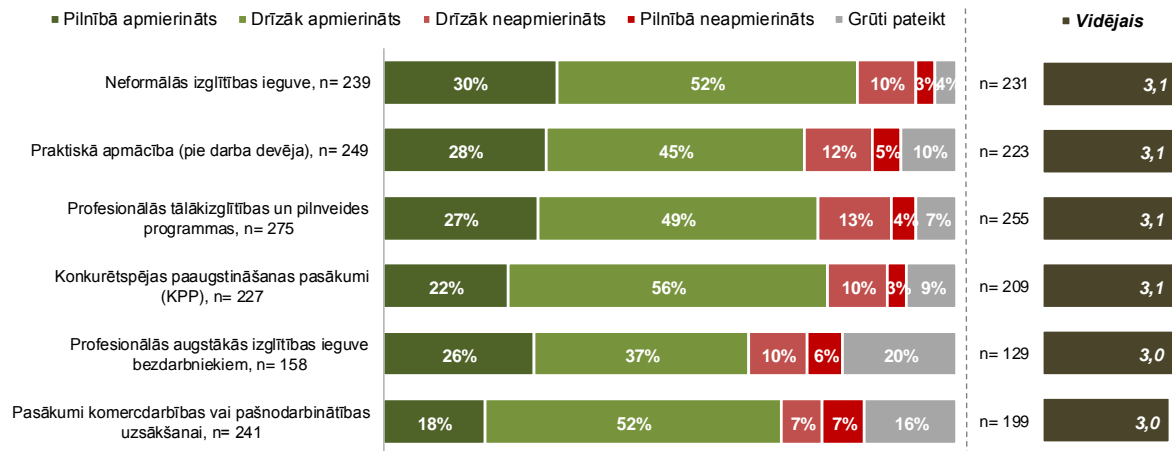
Piezīme: Vidējais skalā no 1 (Pilnībā neapmierināts) līdz 4 (Pilnībā apmierināts).

NVA klientu apmierinātības novērtējumi ir augsti – ne zemāki par 2,9 četrus ballu skalā – un vienlaikus ļoti līdzīgi visu pasākumu starpā. Izteikti nelielās atšķirības novērtējumu starpā liek šos datus interpretēt uzmanīgi. Ņemot vērā, ka sniegtie novērtējumi būtiski neatšķiras konkrētu pasākumu apmeklējušo un neapmeklējušo starpā, proti, profesionālās tālākizglītības vai pilnveides programmas apguvušie šo pasākumu nenovērtē nedz labāk, nedz sliktāk kā pārējie, tas liek domāt, ka kopējo respondentu novērtējumu drīzāk varētu ietekmēt kādi citi apstākļi. Viens no šiem apstākļiem varētu būt tas, ka apmierinātības aptaujās respondenti bezmaksas pasākumus un produktus tiecas vērtēt pozitīvāk un mazāk kritiski, nekā tādus, par kuriem ir bijis vai varētu būt jāmaksā. Papildus daļā pasākumam tiek nodrošināta stipendija, līdz ar to šis apstāklis varētu būt vēl vairāk ietekmējis respondentu izjūtas, sniedzot vērtējumus.

Šādā situācijā ir vērts lielāku uzmanību pievērst tam, vai attiecībā uz kādu pasākumu izteikti neiezīmējas negatīva novērtējuma pārsvars. Salīdzinot 24. un 25. attēlu, redzam, ka apmācības saņēmušie respondenti vērtējumu „drīzāk neapmierināts” sniedz vienlīdz bieži kā apmācības neizmantojušie respondenti, savukārt biežāk sniedz atbildi „pilnībā neapmierināts”. Tomēr galēji negatīvu novērtējumu proporcionāli ir maz – ne vairāk kā 6% novērtējumu sniegušie, līdz ar to varam secināt, ka apmācību pasākumu organizēšanā visticamāk nav plaši izplatītu problēmu, kuras pavērstu kopējo novērtējumu negatīvā virzienā.

28.att. NVA apmācību pasākumu novērtējums profesionālās tālākizglītības un pilnveides apmācību apmeklējušo vidū

B01b. Vai Jūs ar ... un to piedāvājumu esat pilnībā apmierināts/-a, drīzāk apmierināts/-a, drīzāk neapmierināts/-a vai pilnībā neapmierināts/-a?



Apmācībās piedalījušos personu telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

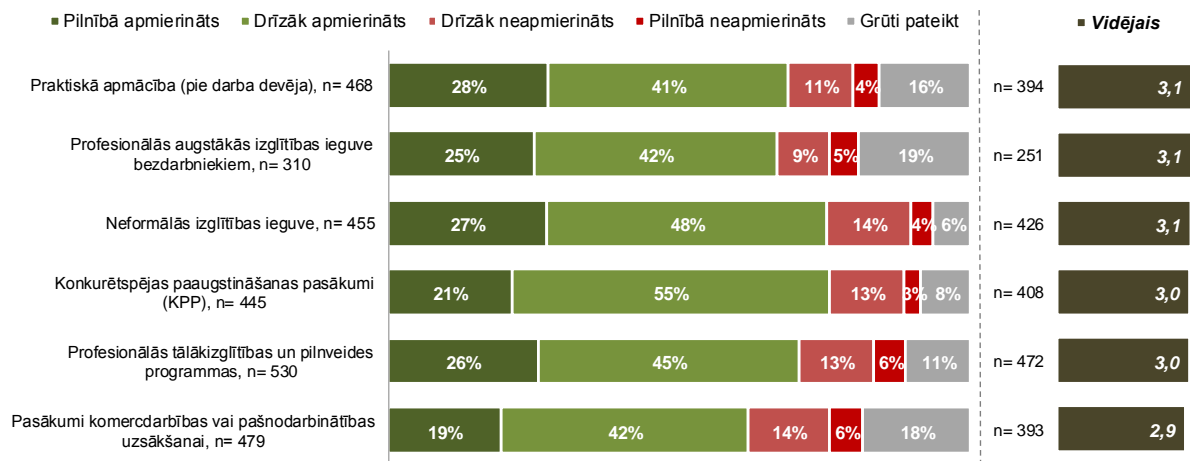
Bāze: NVA profesionālās tālākizglītības un pilnveides pasākumos piedalījušies bezdarbnieki, kuri zina attiecīgo NVA apmācību pasākumu ("n=" sk. attēlā);

Bāze (vidējais): Aptaujas dalībnieki, kuri snieguši noteiktu vērtējumu, ("n=" sk. attēlā);

Piezīme: Vidējais skalā no 1 (Pilnībā neapmierināts) līdz 4 (Pilnībā apmierināts).

29.att. NVA apmācību pasākumu novērtējums neformālās apmācības apmeklējušo vidū

B01b. Vai Jūs ar ... un to piedāvājumu esat pilnībā apmierināts/-a, drīzāk apmierināts/-a, drīzāk neapmierināts/-a vai pilnībā neapmierināts/-a?



Apmācībās piedalījušos personu telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

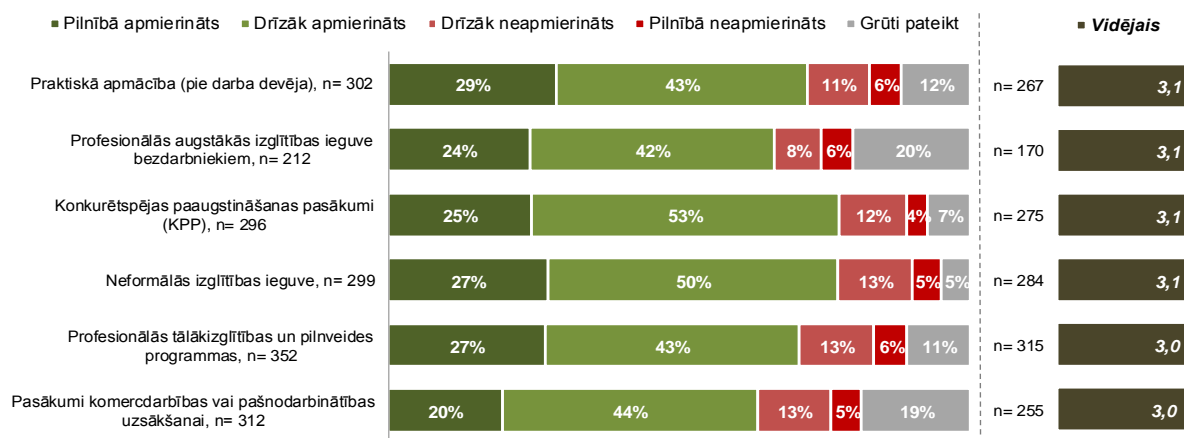
Bāze: NVA neformālās izglītības pasākumos piedalījušies bezdarbnieki, kuri zina attiecīgo NVA apmācību pasākumu ("n=" sk. attēlā);

Bāze (vidējais): Aptaujas dalībnieki, kuri snieguši noteiktu vērtējumu, ("n=" sk. attēlā);

Piezīme: Vidējais skalā no 1 (Pilnībā neapmierināts) līdz 4 (Pilnībā apmierināts).

30.att. NVA apmācību pasākumu novērtējums KPP dalībnieku vidū

B01b. Vai Jūs ar ... un to piedāvājumu esat pilnībā apmierināts/-a, drīzāk apmierināts/-a, drīzāk neapmierināts/-a vai pilnībā neapmierināts/-a?



Apmācībās piedalījušos personu telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA KPP (kursi, semināri, lekcijas) pasākumos piedalījušies bezdarbnieki, kuri zina attiecīgo NVA apmācību pasākumu ("n" = " sk. attēlā);

Bāze (vidējais): Aptaujas dalībnieki, kuri snieguši noteiktu vērtējumu, ("n" = " sk. attēlā);

Piezīme: Vidējais skalā no 1 (Pilnībā neapmierināts) līdz 4 (Pilnībā apmierināts).

Apmeklēt NVA piedāvātos apmācību pasākumus, kuros paši ir piedalījušies, draugiem un radiem biežāk ieteiktu tie klienti, kuri bijuši pie karjeras konsultanta, lauku iedzīvotāji un respondenti ar pamata un zemāku par pamata izglītību. Savukārt rīdnieki biežāk tādus pašus pasākumus draugiem un radiem neieteiktu.

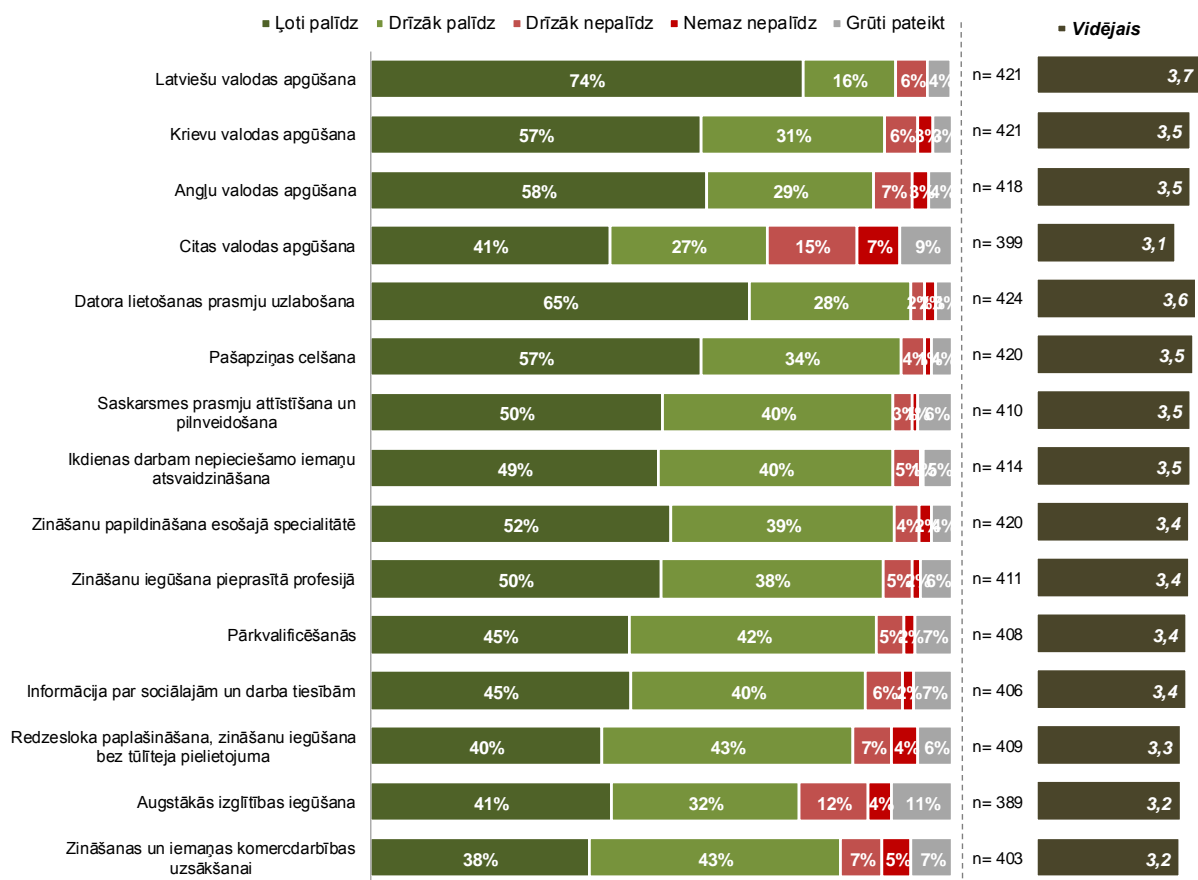
Vērtējot dažādu apmācību aspektu ietekmi uz iespējām iekļauties darba tirgū, respondenti visbiežāk izsaka vērtējumu „ļoti palīdz iekļauties darba tirgū” vai „drīzāk palīdz iekļauties darba tirgū”¹⁸. Kā redzams attēlā 31, kā nozīmīgākos aspektus klienti kopumā vērtē latviešu valodas un datorprasmju, arī angļu valodas apguvi. Viszemāk novērtēta citas valodas (ne latviešu, angļu vai krievu) apguve, kā arī augstākās izglītības iegūšanas un komercdarbības uzsākšanai vajadzīgo zināšanu un iemaņu apguves ietekme uz iespējām darba tirgū.

Gan latviešu, gan krievu valodas apguves ietekmes uz iespējām darba tirgū tiek vērtētas kā vienlīdz nozīmīgas gan to respondentu vidū, kuriem latviešu valodas nav dzimtā, gan arī to vidū, kam tā ir dzimtā valoda (attēls 32. un 33.). Savukārt angļu valodu kā nozīmīgāku vērtē respondenti, kuriem latviešu valoda ir dzimtā valoda un tie respondenti, kuriem ir augstākā izglītība (attēls 34.).

¹⁸ Šim vērtējumam izmantota četru ballu skala, kur 1 nozīmē „nemaz nepalīdz iekļauties darba tirgū”, 2 – „drīzāk nepalīdz iekļauties darba tirgū”, 3 – „drīzāk palīdz iekļauties darba tirgū”, bet 4 – „ļoti palīdz iekļauties darba tirgū”.

31.att. Iekļaušanās darba tirgū aspektu novērtējums

K19. Vai, Jūsaprāt, ... ļoti palīdz, drīzāk palīdz, drīzāk nepalīdz vai nemaz nepalīdz iekļauties darba tirgū?



Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki, n= 436;

Bāze (vidējais): Aptaujas dalībnieki, kuri snieguši noteiktu vērtējumu, ("n" = sk. attēlā);

Piezīme: Vidējais skalā no 1 (Pilnībā neapmierināts) līdz 4 (Pilnībā apmierināts).

32.att. Iekļaušanās darba tirgū aspektu novērtējums – latviešu valodas apguve

K19. Vai, Jūsaprāt, ... [oti palīdz, drīzāk palīdz, drīzāk nepalīdz vai nemaz nepalīdz iekļauties darba tirgū?

Latviešu valodas apgušana						
	Ļoti palīdz	Drīzāk palīdz	Drīzāk nepalīdz	Nemaz nepalīdz	Grūti pateikt	Vid
Visi apmācībās nepiedalījušies un piedalījušies, n=436	74%	16%	6%		4%	3,7
NVA uzskaitē esošais pēdējais periods						
Līdz 6 mēnešiem, n= 100	71%	19%	6%		3%	3,7
No 6 līdz 12 mēnešiem, n= 96	78%	14%	5%	1%	2%	3,7
No 1 līdz 2 gadi, n= 82	69%	18%	7%	1%	4%	3,6
No 2 līdz 3 gadi, n= 69	73%	16%	5%		5%	3,7
3 un vairāk gadus, n= 86	78%	13%	4%		5%	3,8
Vecuma grupa						
15 – 24 gadi, n= 30*	77%	21%	2%			3,7
25 – 34 gadi, n= 68	73%	15%	6%	2%	5%	3,7
35 – 44 gadi, n= 102	70%	20%	2%	1%	7%	3,7
45 – 54 gadi, n= 164	75%	14%	7%		4%	3,7
55 gadi un vairāk, n= 72	77%	14%	9%			3,7
Izglītība						
Zemāka par/ Pamatizglītība, n= 66	74%	16%	3%	2%	6%	3,7
Vispārējā vidējā izglītība, n= 144	71%	17%	7%		5%	3,7
Profesionālā izglītība, n= 168	77%	13%	6%	0,3%	3%	3,7
Augstākā izglītība, n= 56	74%	19%	5%		1%	3,7
Tautība						
Latviešu, n= 229	73%	15%	6%	0,3%	6%	3,7
Krievu, n= 129	75%	18%	6%	1%	1%	3,7
Cita, n= 53	80%	16%	1%		2%	3,8
Latviešu valodas zināšanas (pašnovērtējums)						
Dzimtā valoda, n= 227	74%	14%	6%		6%	3,7
Pārvaldu pilnībā (brīvi lasu, runāju, rakstu), n= 37*	72%	14%	11%		4%	3,6
Labi zinu (lasu, runāju, rakstu), n= 24*	66%	27%	4%	2%		3,6
Viduvēji (ir problēmas lasot, runājot vai rakstot), n= 96	74%	18%	7%	1%		3,7
Slikti (saprotu un runāju ar grūtībām), n= 37*	83%	17%				3,8
Zinu vāji/ nezinu vispār, n= 14*	72%	13%			15%	3,9

Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki attiecīgajā mērķa grupā, ("n" = sk. attēlā);

Bāze (vidējais): Aptaujas dalībnieki, kuri snieguši noteiktu vērtējumu;

Piezīmes: Vidējais skalā no 1 (Nemaz nepalīdz) līdz 4 (Ļoti palīdz);

Iezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▲

Iezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▼

* Respondentu skaits ir mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.

33.att. Iekļaušanās darba tirgū aspektu novērtējums – krievu valodas apguve

K19. Vai, Jūsaprāt, ... ļoti palīdz, drīzāk palīdz, drīzāk nepalīdz vai nemaz nepalīdz iekļauties darba tirgū?

	Krievu valodas apgušana					Vid
	Ļoti palīdz	Drīzāk palīdz	Drīzāk nepalīdz	Nemaz nepalīdz	Grūti pateikt	
Visi apmācībās nepiedalījušies un piedalījušies, n=436	57%	31%	6%	3%	3%	3,5
NVA uzskaitē esošais pēdējais periods						
Līdz 6 mēnešiem, n= 100	54%	32%	9%	1%	4%	3,4
No 6 līdz 12 mēnešiem, n= 96	58%	28%	7%	5%	2%	3,4
No 1 līdz 2 gadi, n= 82	52%	36%	5%	4%	3%	3,4
No 2 līdz 3 gadi, n= 69	61%	33%	1%	1%	4%	3,6
3 un vairāk gadus, n= 86	59%	30%	5%	2%	4%	3,5
Vecuma grupa						
15 – 24 gadi, n= 30*	52%	29%	13%	6%		3,3
25 – 34 gadi, n= 68	68%	21%	4%	3%	3%	3,6
35 – 44 gadi, n= 102	53%	36%	6%		5%	3,5
45 – 54 gadi, n= 164	55%	33%	6%	3%	3%	3,4
55 gadi un vairāk, n= 72	58%	31%	5%	3%	3%	3,5
Izglītība						
Zemāka par/ Pamatizglītība, n= 66	56%	23%	8%	6%	6%	3,4
Vispārējā vidējā izglītība, n= 144	51%	37%	4%	3%	5%	3,4
Profesionālā izglītība, n= 168	58%	31%	7%	1%	2%	3,5
Augstākā izglītība, n= 56	69%	23%	4%	4%		3,6
Tautība						
Latviešu, n= 229	57%	33%	5%	2%	3%	3,5
Krievu, n= 129	55%	29%	8%	5%	2%	3,4
Cita, n= 53	57%	32%	5%	2%	4%	3,5
Latviešu valodas zināšanas (pašnovērtējums)						
Dzimtā valoda, n= 227	58%	33%	4%	2%	4%	3,5
Pārvaldu pilnībā (brīvi lasu, runāju, rakstu), n= 37*	53%	30%	14%	3%		3,3
Labi zinu (lasu, runāju, rakstu), n= 24*	62%	27%	2%	3%	6%	3,6
Viduvēji (ir problēmas lasot, runājot vai rakstot), n= 96	57%	30%	7%	4%	2%	3,4
Slikti (saprotu un runāju ar grūtībām), n= 37*	51%	43%	3%		3%	3,5
Zinu vāji/ nezinu vispār, n= 14*	59%	6%	13%	6%	15%	3,4

Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki attiecīgajā mērķa grupā, ("n=" sk. attēlā);

Bāze (vidējais): Aptaujas dalībnieki, kuri snieguši noteiktu vērtējumu;

Piezīmes: Vidējais skaitlis no 1 (Nemaz nepalīdz) līdz 4 (Ļoti palīdz);

lezmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▲

lezmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▼

* Respondentu skaits ir mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.

34.att. Iekļaušanās darba tirgū aspektu novērtējums – angļu valodas apguve

K19. Vai, Jūsuprāt, ... [oti palīdz, drīzāk palīdz, drīzāk nepalīdz vai nemaz nepalīdz iekļauties darba tirgū?

Angļu valodas apgušana						
	Ļoti palīdz	Drīzāk palīdz	Drīzāk nepalīdz	Nemaz nepalīdz	Grūti pateikt	Vid
Visi apmācībās nepiedalījušies un piedalījušies, n=436	58%	29%	7%	3%	4%	3,5
NVA uzskaitē esošais pēdējais periods						
Līdz 6 mēnešiem, n= 100	58%	30%	9%	1%	3%	3,5
No 6 līdz 12 mēnešiem, n= 96	62%	23%	10%	2%	2%	3,5
No 1 līdz 2 gadi, n= 82	53%	29%	5%	6%	7%	3,4
No 2 līdz 3 gadi, n= 69	58%	37%	1%	1%	4%	3,6
3 un vairāk gadus, n= 86	57%	29%	5%	4%	5%	3,5
Vecuma grupa						
15 – 24 gadi, n= 30*	59%	30%	7%	3%		3,5
25 – 34 gadi, n= 68	69%	18%	9%	3%	2%	3,6
35 – 44 gadi, n= 102	59%	30%	7%	2%	2%	3,5
45 – 54 gadi, n= 164	51%	32%	7%	4%	7%	3,4
55 gadi un vairāk, n= 72	62%	29%	4%	2%	3%	3,5
Izglītība						
Zemāka par/ Pamatizglītība, n= 66	52%	27%	12%	4%	4%	3,3
Vispārējā vidējā izglītība, n= 144	54%	31%	7%	4%	4%	3,4
Profesionālā izglītība, n= 168	58%	29%	6%	3%	4%	3,5
Augstākā izglītība, n= 56	71% ▲	22%	4%		3%	3,7 ▲
Tautība						
Latviešu, n= 229	63%	29%	4%	1%	3%	3,6
Krievu, n= 129	51%	29%	8%	7%	5%	3,3
Cita, n= 53	51%	29%	11%	4%	5%	3,3
Latviešu valodas zināšanas (pašnovērtējums)						
Dzimtā valoda, n= 227	64%	28%	5%	0,4% ▼	3%	3,6
Pārvaldu pilnībā (brīvi lasu, runāju, rakstu), n= 37*	52%	34%	7%	3%	4%	3,4
Labi zinu (lasu, runāju, rakstu), n= 24*	47%	36%	9%	8%		3,2
Viduvēji (ir problēmas lasot, runājot vai rakstot), n= 96	55%	26%	10%	5%	6%	3,4
Slikti (saprotu un runāju ar grūtībām), n= 37*	46%	39%	5%	8%	3%	3,3
Zinu vāji/ nezinu vispār, n= 14*	47%	6% ▼	13%	6%	27% ▲	3,3

Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki attiecīgajā mērķa grupā, ("n" = sk. attēlā);

Bāze (vidējais): Aptaujas dalībnieki, kuri snieguši noteiktu vērtējumu;

Piezīmes: Vidējais skalā no 1 (Nemaz nepalīdz) līdz 4 (Ļoti palīdz);

Iezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▲

Iezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▼

* Respondentu skaits ir mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.

Pirmspensijas vecuma (55 gadi un vairāk) apmācību pasākumus apmeklējušie respondenti par nozīmīgākajiem apmācību aspektiem, kuri palīdzētu iekļauties darba tirgū, min datora prasmju uzlabošanu (vid. vērtējums – 3,7¹⁹), pašapziņas celšanu (vid. vērtējums – 3,6) un informāciju par sociālajām un darba tiesībām (vid. vērtējums – 3,5). Savukārt respondenti vecumā no 25 līdz 34 gadiem par nozīmīgāko atzīst iespēju papildināt zināšanas esošajā profesijā (vid. vērtējums – 3,5).

Kopumā aptaujas dati neuzrāda nozīmīgas problēmas nevienā no NVA apmācību pasākumiem – klientu apmierinātības aptaujas dati uzrāda ārkārtīgi līdzīgu, turklāt nemainīgi augstu, klientu apmierinātību ar visiem apmācību pasākumiem.

Tāpat vērojams, ka pozitīvāk klienti tiecas vērtēt tos apmācību pasākumus, kurus zina, bet paši nav apmeklējuši, kā arī labākus novērtējumu sniegšana izteikti vērojama nesenāko (uzskaitē līdz 6 mēnešiem) klientu vidū.

Tajā pašā laikā vērojams, ka ļoti bieži apmācību pasākumi tiek novērtēti drīzāk kā iespēja socializēties, nevis iegūt zināšanas. Šeit nozīmīga loma ir arī iespējai saņemt stipendiju, un liels apmācības nepabeigušo respondentu skaits kā nepabeigšanas iemeslu norāda nespēju izpildīt kursa prasības. Līdz ar to svarīgi paturēt prātā, ka daļa klientu, iespējams, savu apmierinātību par apmācību pasākumu izteikuši drīzāk kā par socializācijas iespēju, ne tik daudz vērtējuši apmācību kvalitāti.

5.3. VĒLMES ATTIECĪBĀ UZ APMĀCĪBU PASĀKUMIEM, TO ATBILSTĪBA APGŪTAJAM

Lai noskaidrotu NVA organizēto apmācību pasākumu atbilstību klientu vēlmēm un vajadzībām, NVA klientu telefonintervijās tika iekļauts jautājumu bloks par vēlmēm un vajadzībām attiecībā uz apmācību pasākumiem kopumā, kā arī lūgts novērtēt katra respondenta apmeklētos pasākumus. Padziļināti pasākumu piedāvājuma atbilstība klientu vēlmēm, kā arī apmeklēto pasākumu atbilstība gaidītajam un klientu vajadzībām tika pārspriesta fokusgrupu diskusijās.

Telefonintervijās, nosaucot galvenās zināšanas un prasmes, kuras nepieciešamas sekmīgai darba atrašanai (attēls 14.), respondenti visbiežāk minējuši angļu valodas (40% respondentu), datora lietošanas (31% respondentu) un latviešu valodas (26% respondentu) prasmes.

Jaunieši biežāk minējuši, ka viņiem nepieciešamas zināšanas un prasmes, nekonkretizējot precīzi, kādas tieši prasmes vajadzīgas. Tāpat jauniešiem nozīmīgas būtu angļu valodas prasmes, profesionālā kvalifikācija, kā arī prakses iespējas. Savukārt datora lietošanas un latviešu valodas prasmes īpaši aktuālas ir respondentiem, kuri vecāki par 45 gadiem.

¹⁹ Apmācību aspektu vērtējumā izmantota četru ballu novērtējuma skala, kur 1 nozīmē „nemaz nepalīdz iekļauties darba tirgū”, 2 – „drīzāk nepalīdz iekļauties darba tirgū”, 3 – „drīzāk palīdz iekļauties darba tirgū”, bet 4 – „ļoti palīdz iekļauties darba tirgū”.

Precizējot, kāda tieši izglītība nepieciešama, respondenti lielākoties to dara vispārīgā līmenī, sakot, ka nepieciešama augstākā, vidējā vai profesionālā izglītība. Savukārt precizējot nepieciešamās zināšanas un prasmes, respondenti biežāk min profesijas vai darba jomas, piemēram, metālapstrāde, juridiskie jautājumi, finanses u.c. Lai gan vienlaikus respondenti atzīst, ka veiksmīgai darba atrašanai nozīmīgas ir konkrētas, kādā noteiktā profesijā pielietojamas prasmes, aptaujas rezultāti liecina, ka viņiem tomēr drīzāk nav skaidras, kādas tieši prasmes pašiem nepieciešamas. Līdz ar to ievērojami biežāk tiek minētas vispārīgas un plaši pielietojamas pamatprasmes.

35.att. Sekmīgai darba atrašanai galvenās trūkstošās un nepieciešamās zināšanas

A03. Nosauciet, lūdzu, TRĪS GALVENĀS zināšanas vai iemaņas, kādas Jums šobrīd pietrūkst un būtu nepieciešamas sekmīgai darba atrašanai?

	Apmācībās nepiedalījušies un piedalījušies					
	Visi, n= 315	15 – 24 gadi, n= 25*	25 – 34 gadi, n= 45*	35 – 44 gadi, n= 83	45 – 54 gadi, n= 111	55 gadi un vairāk, n= 51
Angļu valodas prasmes	40%	52%	54%	47%	32%	29%
Datora lietošanas prasmes	31%	13% ▼	22%	28%	35%	42%
Latviešu valodas prasmes	26%	13%	17%	25%	31%	30%
Zināšanas un prasmes	14%	20%	12%	14%	15%	12%
Autovadīšanas prasmes	11%	6%	3%	13%	13%	14%
Profesionālā kvalifikācija, izglītība	7%	15%	14%	8%	7%	
Uzņēmējdarbības pamati	7%	11%	8%	6%	6%	9%
Komunikācijas un saskarsmes prasmes	6%	4%	9%	7%	6%	5%
Vācu valodas prasmes	4%	4%	5%	4%	1%	7%
Krievu valodas prasmes	3%	7%	3%	4%	3%	2%
Prakse un pieredze	3%	13%	8%	2%	3%	
Pārdošanas prasmes	3%		3%	3%	5%	
Citas valodas prasmes	1%		2%	1%		1%
Personības īpašības	1%				1%	2%
Grūti pateikt/NA	20%	10%	19%	18%	23%	22%

Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros, ("n= " sk. attēlā);

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki, kuriem pietrūkst zināšanas vai iemaņas sekmīgai darba atrašanai;

Piezīmes: Iezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▲

Iezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▼

* Respondentu skaits ir mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.

Vērtējot, kurās nozarēs vai jomās nosauktās prasmes palīdzētu atrast darbu (attēls 36.), visbiežāk tiek minēta tirdzniecība (24%), grāmatvedības, audita un revīzijas pakalpojumi (12%), ēdināšanas pakalpojumi (11%) un rūpniecība, ražošana (10%). Savukārt 24% respondentu nespēj atbildēt, kādā jomā pašu nosauktās prasmes varētu palīdzēt atrast darbu – īpaši izteikta šī tendence ir pirmspensijas vecuma respondentu vidū.

36.att. Zināšanu, prasmju un iespējamās darbības nozares savstarpējā piemērotība pa vecuma grupām

A04. Kādā tautsaimniecības nozarē/jomā, visdrīzāk, šīs zināšanas vai prasmes Jums palīdzētu atrast darbu?

	Apmācībās nepiedalījušies un piedalījušies					
	Visi, n= 315	15 – 24 gadi, n= 25*	25 – 34 gadi, n= 45*	35 – 44 gadi, n= 83	45 – 54 gadi, n= 111	55 gadi un vairāk, n= 51
Tirdzniecība	24%	8% ▼	19%	29%	22%	29%
Grāmatvedības, audita un revīzijas pakalpojumi	12%		11%	18%	12%	11%
Ēdināšanas pakalpojumi	11%	9%	11%	14%	12%	4%
Rūpniecība, ražošana	10%		3%	13%	11%	12%
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un Viesnīcu darbība	9%	8%	4%	13%	12%	5%
Transporta	9%	9%	3%	4%	12%	12%
Būvniecība un arhitektūra	5%	8%	6%	9%	4%	2%
Telekomunikāciju, IT pakalpojumi	4%	9%	4%	4%	5%	
Enerģētika un ūdens apgāde	4%			3%	5%	7%
Veselības aprūpe	3%	5%		8%	3%	
Valsts pārvalde	3%		6%	4%	3%	
Ceļojumu biroju, tūrisma operatoru pakalpojumi	3%		3%	4%	2%	4%
Finanšu un apdrošināšanas pakalpojumu nozare	3%	4%	2%	2%	4%	
Reklāmas pakalpojumi	2%	17% ▲	5%			2%
Prese, Radio, TV nozare	2%	13% ▲			3%	
Izglītība	1%		2%	1%		4%
Juridiskie pakalpojumi	1%		1%	2%	1%	
Izdevējdarbība, poligrāfija	1%			1%	2%	
Operācijas ar nekustamo īpašumu	1%			1%	1%	
Cita atbilde	11%	12%	15%	11%	11%	10%
Grūti pateikt/Nav atbildes	24%	19%	20%	21%	24%	31%

Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros, ("n= " sk. attēlā);

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki, kuriem pietrūkst zināšanas vai iemaņas sekmīgai darba atrašanai;

Piezīmes: Iezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▲

Iezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▼

* Respondentu skaits ir mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.

Sniedzot novērtējumu, cik lietderīgs ir bijis konkrēts respondenta apmeklēts apmācību pasākums²⁰, respondenti visus pasākumus novērtējuši kā „drīzāk lietderīgs”, un vidējais vērtējums visiem apmācību pasākumiem – 3,4²¹. Kā lietderīgākus saņemtos apmācību pasākumus vērtē klienti, kuri saņēmuši karjeras konsultācijas (vidējais vērtējums visiem apmācību pasākumiem – 3,7).

²⁰ Aptaujā, lai sasniegtu mērķi iegūt pieredzē, nevis priekšstatos balstītu novērtējumu, respondenti vērtēja konkrēto programmu, kuru respondents apguvis. Savukārt analīze veikta apmācību pasākumu līmenī.

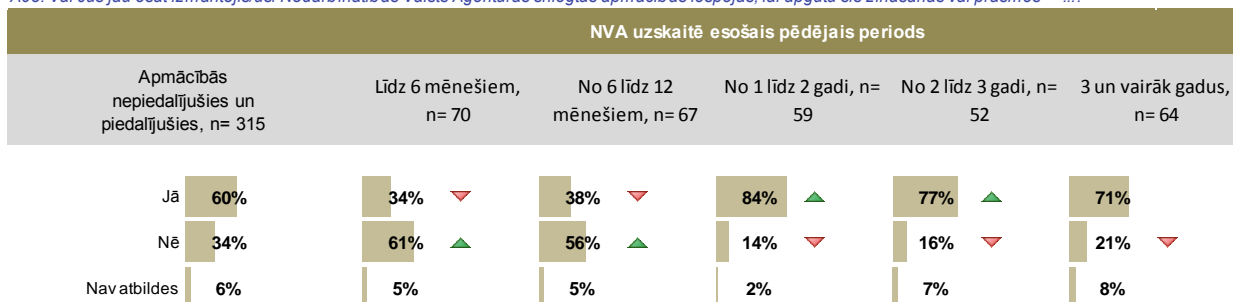
²¹ Lietderīguma vērtējumā izmantota četru ballu skala, kur 1 nozīmē „pilnībā nelietderīgs”, 2 – „drīzāk nelietderīgs”, 3 – „drīzāk lietderīgs”, bet 4 – „pilnībā lietderīgs”.

Vērtējot, kurā bezdarba perioda brīdī NVA klienti visbiežāk saņem sev nepieciešamās prasmes (attēls 37.), iezīmējas visai skaidra robeža – ja to klientu vidū, kuri NVA uzskaitē ir līdz 12 mēnešiem, NVA apmācības nepieciešamo prasmju apgūšanai ir izmantojuši 38% respondentu, tad posmā no viena līdz diviem gadiem šo iespēju ir izmantojuši 84% respondentu. Šo rādītāju varētu būt iespaidojis gan fakts, ka uz NVA piedāvāto apmācību saņemšanu parasti jāgaida rindā, gan pašam klientam, iespējams, paiet samērā ilgs laiks, lai saprastu, kāda veida apmācības tam nepieciešamas. Tomēr, esot NVA uzskaitē ilgāk par vienu gadu, risks neatrast darbu palielinās, jo cilvēks pakāpeniski zaudē kā darbam nepieciešamās iemaņas, tā arī motivāciju darbam, pašapziņu.

Tajā pašā laikā to, ka darba atrašanai tiem pietrūkst vai drīzāk pietrūkst kādas zināšanas vai iemaņas, atzinuši 65,4% apmācību pasākumos piedalījušos un nepiedalījušos respondentu. Griezumā pa bezdarba periodiem uz prasmju trūkumu norādījuši 61,4% respondentu, kuri uzskaitē ir mazāk par 6 mēnešiem, 57,2% respondentu, kuri uzskaitē ir līdz 1 gadam, 71,8% respondentu, kuri uzskaitē ir līdz 3 gadiem, un 65,6% respondentu, kuri uzskaitē ir ilgāk par 3 gadiem. Redzams, ka šie rādītāji savā starpā būtiski neatšķiras – daļā gadījumu noteicošais faktors bezdarba riska pieaugumam tiešām varētu būt laiks, kuru cilvēks pavadījis bez darba, tomēr bieži vien bezdarbniekus darbu atrast traucē no bezdarbnieka statusā pavadītā laika neatkarīgi faktori, piemēram, prasmju un iemaņu, pieredzes, arī motivācijas trūkums. Līdz ar to 37.attēls parāda, ka NVA apmācības klientiem ar augstu bezdarba risku jau pašā bezdarba sākumā varētu būt jāpadara pieejamas ātrāk. To, ka vajadzīgo prasmju iegūšanai NVA pakalpojumi vēl nav izmantoti, biežāk norāda jaunieši vecumā līdz 24 gadiem, līdz ar to varam izteikt pieņēmumu, ka viena no klientu grupām, kuru virzīt uz ātrāku pakalpojuma saņemšanu, ir jaunieši. Kā rīks, ar kura palīdzību identificēt klientus, kuriem apmācības piedāvāt pēc iespējas ātrāk, var kalpot izstrādes stadijā esošā bezdarbnieku profilēšanas metode. Savukārt, lai nodrošinātu, ka šīs identificētās klientu grupas apmācības tiešām saņem ātrāk, nepieciešams samazināt vai reorganizēt rindas uz apmācību pasākumiem.

37.att. NVA sniegto apmācību iespēju izmantošana zināšanu vai prasmju apguvei pa bezdarba periodu ilgumiem

A05. Vai Jūs jau esat izmantojis/usi Nodarbinātības Valsts Aģentūras sniegtās apmācības iespējas, lai apgūtu šīs zināšanas vai prasmes – ...?



Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros, ("n= " sk. attēlā):

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki, kuriem pietrūkst zināšanas vai iemaņas sekmīgai darba atrašanai.

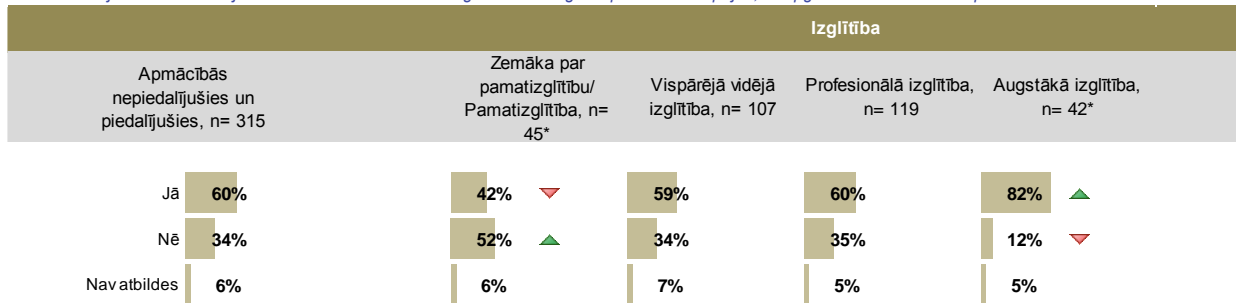
Piezīmes: Iezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▲

Iezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▼

Tāpat redzams, ka aktīvāk NVA sniegtās apmācību iespējas sev nepieciešamo prasmju apgūšanai izmanto respondenti ar augstāku izglītību (attēls 38.).

38.att. NVA sniegto apmācību iespēju izmantošana zināšanu vai prasmju apguvei pa izglītības līmeņiem

A05. Vai Jūs jau esat izmantojis/usi Nodarbinātības Valsts Aģentūras sniegtās apmācības iespējas, lai apgūtu šīs zināšanas vai prasmes – ...?



Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros, ("n" = sk. attēlā);

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki, kuriem pietrūkst zināšanas vai iemaņas sekmīgai darba atrašanai;

Piezīmes: Iezīmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▲

Iezīmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▼

* Respondentu skaits ir mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.

Fokusgrupu diskusijās atklājas cits apmācību pasākumu izmantošanas motivācijas aspekts – diskusiju dalībnieki atzīst, ka apmācībās ne mazāk svarīga par zināšanu ieguvu ir iespēja socializēties – „iziet sabiedrībā”, „iziet ārpus mājas”, „uzturēt sevi ritmā”. Fokusgrupu dalībnieki runā arī par stipendijas nozīmi apmācības pasākumu izvēlē. Kopumā diskusijās tiek norādīti trīs galvenie iemesli apmācību uzsākšanai – vēlme mācīties, vēlme socializēties un vēlme saņemt stipendiju. Tomēr, ņemot vērā NVA klientu bieži vien vājo izpratni, kas ir „darba tirgū pieprasīta profesija”²² vai kādas prasmes pašam būtu vairāk nepieciešamas veiksmīgai darba atrašanai, pastāv risks, ka vēlme pēc socializācijas un vēlme pēc stipendijas mazinās NVA klientu motivāciju meklēt piemērotākās un sev atbilstošākās apmācības, tā vietā izvēloties pieejamākās.

Runājot par apmācību pasākumu atbilstību gaidītajam, fokusgrupu dalībnieki vērtē, ka apmācībās lielākoties ir ieguvuši vērtīgas zināšanas, tomēr bieži piemin, ka ir pietrūcis apmācību prakses daļas – tā bijusi par īsu vai tā bijusi visai formāla. Tajā pašā laikā aptaujās sniegtie allaž tik pozitīvie apmācību vērtējumi liek domāt, ka, iespējams, NVA klienti neizvirza šīm apmācībām augstas prasības vai nezina, ko konkrēti vēlas saņemt no apmācībām, līdz ar to vērtē tās mazāk kritiski.

Aptaujas ietvaros izteikto NVA klientu vēlmju analīze ļauj secināt, ka respondenti visbiežāk ir gatavi izteikt tādas vispārīgas vēlmes kā datora un valodu apmācība. Lai gan klienti atzīst, ka darba atrašanai tiem pietrūkst zināšanas un prasmes, viņi nespēj identificēt, kādas apmācības ir nepieciešamas, lai šo trūkumu novērstu. Orientēties NVA piedāvātajās apmācību programmās nereti palīdz karjeras konsultants. Nākamā sadaļa sniegs ieskatu karjeras konsultanta lomas analīzē un ietekmes izvērtējumā.

²² Šāds vārdu savienojums tiek lietots gan aptaujā, gan fokusgrupu diskusijā, taču netiek precizēts.

5.4. VIEDOKLIS PAR KARJERAS KONSULTANTU PAKALPOJUMIEM

Lai izvērtētu karjeras konsultanta lomu NVA apmācību pasākumu organizēšanā, tika pielietotas gan kvantitatīvās, gan kvalitatīvās metodes. NVA klientu apmierinātības aptaujā tika iekļauts atsevišķs jautājumu bloks par karjeras konsultācijām, organizēta fokusgrupas diskusija ar karjeras konsultantiem, kā arī jautājumi par karjeras konsultācijām diskutēti NVA klientu fokusgrupu diskusijās. Tāpat karjeras konsultāciju tēma tika uzsvērta ekspertu diskusijās.

Telefoninterviju laikā respondentiem tika uzdots jautājums, vai klients apmeklējis karjeras konsultācijas. Klientu sniegtās atbildes pēc tam tika salīdzinātas ar NVA datubāzē pieejamo informāciju par reģistrētajām karjeras konsultācijām. Kā redzams attēlā 39, 34% gadījumu klientu atbildes nesakrīta ar datubāzē atrodamo informāciju. 11% respondentu apgalvoja, ka ir apmeklējuši karjeras konsultantu, lai gan datubāzē šādas atzīmes nebija. Ņemot vērā, ka NVA datubāze ir dinamiska, pastāv iespēja, ka daļa šo respondentu paguvuši apmeklēt karjeras konsultantu pēc tam, kad pētnieki jau bija apstrādājuši datubāzē pieejamo informāciju.

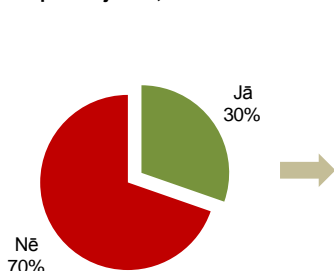
Savukārt tie respondenti, kuri apgalvoja, ka nav apmeklējuši karjeras konsultantu, lai gan datubāzē šāda atzīme ir, iespējams, neatpazīst notikušo kā karjeras konsultāciju vai ir par to aizmirsuši. Šie respondenti biežāk bija apmeklējuši grupu karjeras konsultācijas. Līdzīga tendence atklājas arī fokusgrupu diskusijās – tautāti, vai ir saņēmuši karjeras konsultācijas, daļa dalībnieku sākotnēji pagalvo, ka ne, taču sarunas gaitā, uzzinot par dažādiem konsultāciju veidiem un klausoties citu pieredzē, tomēr atceras, ka ir saņēmuši grupu konsultāciju, taču atzīst, ka nesaista to ar karjeras konsultāciju. Šāds viedoklis no klientu puses tika izteikts tieši attiecībā uz grupu karjeras konsultācijām, kuras klienti atzina par nelietderīgām un nevajadzīgām.

Ņemot vērā, ka šajā nodaļā tiek aplūkots klientu viedoklis, turpmākajā analizē par karjeras konsultācijas saņēmušiem uzskatām tos respondentus, kuri aptaujā atbildējuši, ka karjeras konsultantu ir apmeklējuši.

39.att. NVA karjeras konsultanta apmeklēšanas pieredze

C01. Vai Jūs esat apmeklējis/-usi karjeras konsultantu NVA?

Visi apmācībās nepiedalījušies un piedalījušies, n= 436



Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

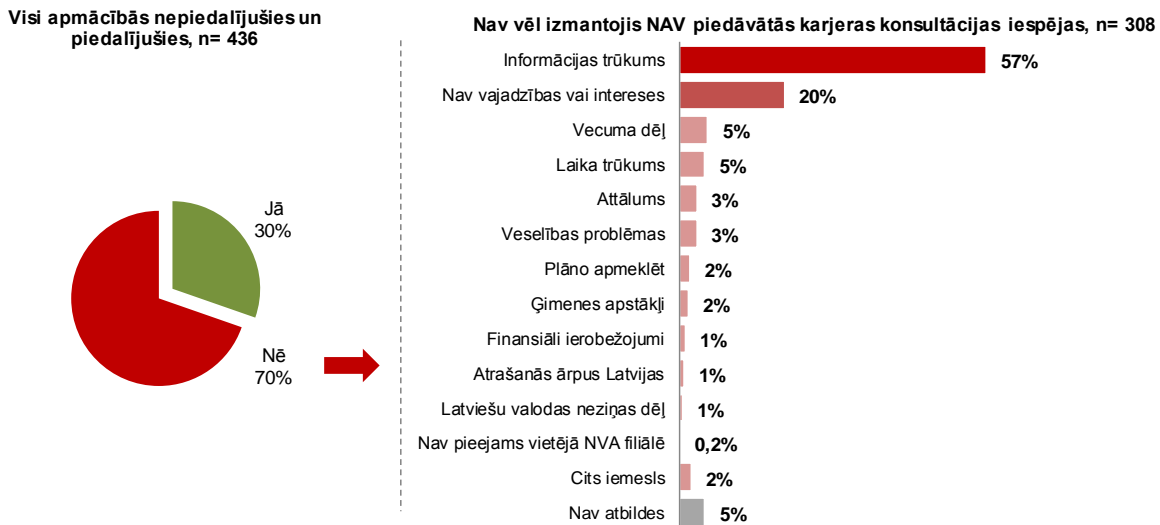
Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki, n= 436.

Atbildot uz jautājumu, kāpēc karjeras konsultācija vēl nav apmeklēta (attēls 40), 57% konsultāciju neapmeklējušo respondentu norāda uz informācijas trūkumu par šādu iespēju.

40.att. NVA karjeras konsultanta neapmeklēšanas iemesli

C01. Vai Jūs esat apmeklējis/-usi karjeras konsultantu NVA?

C02. Kāpēc Jūs šobrīd vēl neesat izmantojis/-usi NVA piedāvātās karjeras konsultācijas iespējas?



Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki, ("n=" sk. attēlā).

Gan telefoninterviju, gan fokusgrupu rezultāti parāda, ka NVA klientu vidū pastāv dažādi stereotipi par karjeras konsultācijām un par to, kas vispār tiek saprasts ar jēdzienu karjera. Piemēram, aptaujas laikā intervētāji uz šo pašu jautājumu fiksējuši šādas klientu atbildes – „*nesanāk, jo nav pietiekamu zināšanu, lai vispār veidotu karjeru – nav beigta vidusskola*”, „*šobrīd neesmu piesaistīts kursiem, lai grieztos pie konsultanta*”, „*nav komandēšanas dotību*”, „*bija pieraksts, bet beigās nolēmu apmeklēt inspektoru*” un „*nepiedāvāja, mana specialitāte aviācijas inženieris, nav tādas karjeras iespējas*”. Fokusgrupu dalībnieku vidū karjeras konsultācijas tiek saistītas galvenokārt ar testu pildīšanu un līdz ar to vērtētas kā samērā nenozīmīgas. Par noderīgākām tie fokusgrupu dalībnieki, kuriem tādas bijušas, atzīst individuālās konsultācijas, taču kopumā valda uzskats, ka karjeras konsultācijas varētu būt patiesi noderīgas vien jauniešiem un cilvēkiem, kuri nezina, kādu darbu vēlas darīt, tātad – kā atbalsts profesijas izvēlē. Tāpat atklājas, ka NVA klienti nesaskata atšķirību starp nodarbinātības aģentu un karjeras konsultantu un neizprot, kādu no aģenta iespējām atšķirīgu atbalstu karjeras konsultants varētu sniegt.

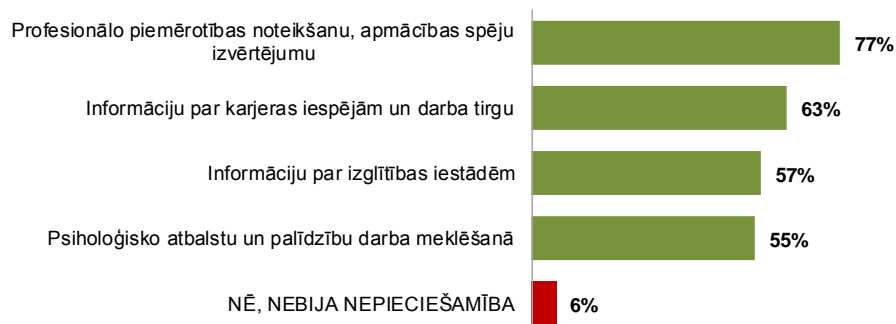
Savukārt karjeras konsultanti diskusijās uzsver, ka ideālā situācijā karjeras konsultācija būtu vajadzīga jebkuram – arī strādājošam – NVA klientam, taču īpaši lielu sava darba lomu karjeras konsultanti saskata attiecībā uz noteiktām grupām – ilgstošajiem bezdarbniekiem, jauniešiem, pirmspensijas vecuma cilvēkiem un „svārstīgajiem” klientiem (tādiem, kuri bieži maina savas vēlmes attiecībā uz apmācībām).

Lai gan paši karjeras konsultanti fokusgrupu diskusijās izteica viedokli, ka viņu spējas sniegt pilnvērtīgu un precīzu informāciju par aktuālo situāciju darba tirgū ir ierobežotas galvenokārt informācijas trūkuma dēļ. 63% aptaujāto NVA klientu norāda, ka karjeras konsultācijās ir saņēmuši informāciju par karjeras iespējām

un darba tirgu (attēls 41). Visvairāk respondentu norāda, ka konsultācijas laikā saņēmuši apmācības spēju izvērtējumu un noteikta viņu profesionālā piemērotība.

41.att. NVA karjeras konsultanta apmeklēšanas mērķis

C04a. Vai karjeras konsultācijas/-u laikā Jūs saņēmat ...?



Bezdarbnieku telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos nepiedalījušies un piedalījušies bezdarbnieki, kuri ir apmeklējuši karjeras konsultantu, n= 128.

Kopumā, apmācību pasākumus apmeklējušie un karjeras konsultāciju saņēmušie respondenti karjeras konsultāciju lietderību vērtē kā „drīzāk lietderīgu” (attēls 42). Pozitīvāk karjeras konsultāciju lietderīgumu vērtē klienti, kuri NVA uzskaitē nav ilgāk par sešiem mēnešiem, kā arī tie, kuri saņēmuši trīs un vairāk konsultāciju.

42.att. Karjeras konsultāciju lietderības novērtējums

C05. Vai karjeras konsultācijas ir ļoti lietderīgas, drīzāk lietderīgas, drīzāk nelietderīgas vai pilnībā nelietderīgas?

	Karjeras konsultāciju lietderība					Vid
	Ļoti lietderīgas	Drīzāk lietderīgas	Drīzāk nelietderīgas	Pilnībā nelietderīgas	Grūti pateikt/ Nav atbildes	
Apmācībās piedalījušies, kuri ir apmeklējuši karjeras konsultantu, n= 395	29%	50%	11%	6%	3%	3,1
NVA uzskaitē esošais pēdējais periods						
Līdz 6 mēnešiem, n= 16*	58% ▲	33%	4%		6%	3,6
No 6 līdz 12 mēnešiem, n= 38*	24%	56%	10%	6%	4%	3,0
No 1 līdz 2 gadiem, n= 106	28%	47%	19% ▲	4%	3%	3,0
No 2 līdz 3 gadiem, n= 105	23%	56%	9%	7%	4%	3,0
3 un vairāk gadus, n= 125	31%	50%	8%	8%	3%	3,1
Karjeras konsultāciju pieredze						
IR APMEKLĒJIS karjeras konsultantu un NVA datu bāzē esošā informācija liecina, ka ...						
... IR BIJUSI VIENA Karjeras konsultācija, n= 154	27%	53%	11%	8%	2%	3,0
... IR BIJUŠAS DIVAS Karjeras konsultācijas, n= 84	20%	53%	14%	10%	3%	2,9
... IR BIJUŠAS TRĪS UN VAIRĀK Karjeras konsultācijas, n= 64	37%	54%	4% ▼	4%	2%	3,3

Apmācībās piedalījušos personu telefonintervijas apmācību pasākumu novērtējuma ietvaros;

Bāze: NVA piedāvāto apmācību pasākumos piedalījušies bezdarbnieki, kuri ir apmeklējuši karjeras konsultantu, ("n" = sk. attēlā);

Bāze (vidējais): Aptaujas dalībnieki, kuri snieguši noteiktu vērtējumu;

Piezīmes: Vidējais skalā no 1 (Pilnībā nelietderīgas) līdz 4 (Ļoti lietderīgas);

lezmējas statistiski nozīmīgas augstākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▲

lezmējas statistiski nozīmīgas zemākas atšķirības nekā izlasē kopumā ▼

* Respondentu skaits ir mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.

Karjeras konsultanti fokusgrupas diskusijās izsaka nepieciešamību pēc regulārākas un sakārtotākas informācijas apmaiņas, uzsverot, ka konsultāciju sniegšanai būtu nepieciešams skaidrāks un vienots priekšstats par situāciju darba tirgū, kā arī izpratne par izmaiņām NVA apmācību programmu sarakstos un šo izmaiņu pamatojumam.

Vērtējot savu lomu apmācību pasākumu izvēlē, karjeras konsultanti sava darba stiprās puses saskata tieši individuālā darbā ar klientiem. Viņuprāt, tieši individuālā konsultācija ļauj apmācības piedāvāt ievērojami mērķtiecīgāk, jo karjeras konsultantam ir iespēja pārrunāt ar klientu dažādus viņa dzīves aspektus, sniegt klientam iespēju pašam reflektēt par savām vēlmēm un iespējām, kopīgi izvērtēt noteiktu profesiju priekšrocības un trūkumus, kā arī nonākt pie skaidrības, vai pirms apmācību uzsākšanas nav jāatrisina citas problēmas. No šī izriet karjeras konsultantu vēlme pēc elastīgāka sadalījuma pa konsultāciju veidiem – konsultanti vērtē, ka pašlaik nākas sniegt pārlietu daudz grupu, bet pārāk maz – individuālo konsultāciju.

Diskusijas dalībnieki uzsver, ka, ņemot vērā lielo klientu skaitu, nodarbinātības aģentiem pašlaik ir ārkārtīgi grūti nodrošināt individuālu pieeju klientiem, tāpēc tieši karjeras konsultants ir tas speciālists, kurš ir spējīgs un ir pietiekami kompetents individuālo konsultāciju sniegšanā. Diskusijas dalībnieki vēlētos lielāku brīvību, lai izvērtētu, kāda veida konsultācija ir nepieciešama katram klientam – pašlaik tam traucē no NVA puses drīzāk formālā pieeja konsultantu darbam un rezultatīvo rādītāju uzliktie ierobežojumi.

Lai gan grupu karjeras konsultācijas pašlaik gan no klientu, gan karjeras konsultantu puses tiek vērtētas negatīvi, tās ir viens no instrumentiem, ar kuru palīdzību sniegt karjeras atbalstu liela interesentu skaitam. Tomēr, lai grupu konsultācijas sasniegtu tām paredzēto mērķi, ir jāuzlabo šī konsultāciju veida kvalitāte, pievēršot lielāku uzmanību grupu organizēšanai un konsultāciju saturam. Grupu konsultācijas ir efektīvs karjeras atbalsta instruments, jo ļauj cilvēkiem līdzīgā dzīves situācijā, ar līdzīgām problēmām prasmīgā speciālista vadībā dalīties pieredzē un, savā starpā komunicējot, meklēt iespējamus risinājumus. Tāpēc grupas būtu ieteicams veidot homogēnas, piemēram, jauniešiem bez vidējās izglītības, pirmspensijas vecuma klientiem utt.

Darba devēji karjeras konsultantu ekspertu diskusijā raksturo kā starpnieku klientu vēlmju un darba tirgus vajadzību saskaņošanai, kas diezgan precīzi atbilst karjeras konsultāciju galvenajam uzdevumam. Tomēr fokusgrupu diskusiju rezultāti parāda, ka pašlaik karjeras konsultanti pārsvarā labi tiek galā ar uzdevumu sniegt klientam psiholoģisko atbalstu, veicināt motivāciju, saprast savas vēlmes un vajadzības u.tml., tomēr šo individuālo vēlmju un vajadzību saskaņošana ar darba tirgus iespējām notiek diezgan vājā līmenī.

Kopumā pētījuma dati liecina, ka, lai gan karjeras konsultants minēts kā viens no ieteicamajiem informācijas avotiem par apmācību pasākumiem tieši individuālā līmenī, tomēr šis speciālists par nozīmīgu informācijas avotu kļūst tikai to klientu izpratnē, kuri to jau ir apmeklējuši. Tāpat redzams, ka NVA klienti par karjeras konsultantiem un to piedāvātajiem pakalpojumiem ir vāji informēti.

5.5. KUPONU METODES NOVĒRTĒJUMS

Kuponu metode ir daļa no procesa, ar kura palīdzību NVA klienti nonāk līdz NVA nodrošināto apmācību saņemšanai. Kuponu metode ir šī procesa noslēdzošais posms, un tās izmantošana ietekmē iepriekšējo posmu, piemēram, klientu konsultēšanas, vēlmes pēc apmācību pasākumiem izteikšanas, apmācību programmu saraksta sastādīšanas organizācija, kamēr pašas kuponu metodes uzdevums ir sniegt klientam veikt patstāvīgu izglītības iestādes izvēli. Metode ieviesta nesen, tāpēc pagaidām trūkst datu, lai izvērtētu šīs pieejas ietekmi uz finansiālo apmācību pasākumu efektivitāti, taču ir iespējams novērtēt metodes darbību no organizatoriskā viedokļa.

Ņemot vērā, ka kuponu metode bez padziļināta tās raksturojuma, NVA klientiem bieži vien ir grūti atpazīstama, kuponu metodes novērtējuma jautājumi netika iekļauti NVA klientu telefoninterviju jautājumos, tāpēc kuponu metodes novērtējumam tika pievērsta pastiprināta uzmanība fokusgrupu un ekspertu diskusijās.

Fokusgrupu diskusijās gan karjeras konsultanti, gan apmācību sniedzēji visai kritiski vērtē atsevišķus kuponu metodes aspektus, kā galvenos trūkumus minot grūtības sava darba plānošanā, kopējās apmācību kvalitātes krišanos un grūtības grupu komplektēšanā, kuras īpaši asi jūtamas reģionos. Savukārt NVA klienti kuponu metodi vērtē drīzāk pozitīvi, kā galveno priekšrocību minot iespēju izvēlēties izglītības iestādi. Tajā pašā laikā klienti atzīst, ka lielākoties apmācībām izvēlējušies tuvāko, nevis labāko izglītības

iestādi un ka izvērtēt izglītības iestāžu pakalpojumu kvalitāti pirms apmācību uzsākšanas patstāvīgi ir grūti. NVA klientu fokusgrupu dalībnieki atzīst, ka bieži vien izglītības iestāde apmācībām tiek izvēlēta arī pēc kritērija, vai tajā ir iespēja savākt pilnu grupu, lai bez grūtībām uzsāktu apmācības.

Tāpat, kā iepriekš minēts 5.3. sadaļā, fokusgrupu dalībnieki neslēpj, ka arī stipendija ir spēcīga motivācija, lai uzsāktu apmācības. Savukārt izglītības iestāžu pārstāvji norāda, ka iespēja saņemt stipendiju veicina tādu klientu pieteikšanos apmācībām, kuri nebūt nav ieinteresēti programmas apgūvē, kas savukārt apgrūtina mācību procesu. Izglītības iestāžu pārstāvji diskusijās arī atklāti stāsta, ka bieži vien mācībām nemotivēti vai tādi klienti, kuriem trūkst pamatzināšanu, lai pilnvērtīgi apgūtu mācību vielu, tiek dažādos veidos „vilkti” līdz apmācību beigām, taču noslēguma eksāmenus tik un tā tie nenokārto.

No organizatoriskā viedokļa klienti kuponu sistēmu vērtē kā diezgan ērtu; sarežģītāk ar to strādāt ir izglītības iestāžu pārstāvjiem, kuri gan vienlaikus atzīst, ka konkurences veicināšana izglītības iestāžu starpā ir pozitīvs kuponu metodes aspekts. Viena no izglītības iestāžu pārstāvju minētajām problēmām, kura tika attiecināta galvenokārt uz profesionālo apmācību, ir potenciālo studentu atlases vājināšanās. Iepriekšējā kārtība ļāva pirms apmācību uzsākšanas veikt individuālas pārrunas ar katru, kurš ir vēlējies mācīties, jo NVA 12 cilvēku lielai grupai lielākoties piedāvāja ap 20 pretendentu, no kuriem varēja izvēlēties piemērotākos. Tādā veidā jau pirms apmācību uzsākšanas bija izdevies saprast gan potenciālā studenta motivāciju, gan arī noskaidrot, kādas problēmas viņam varētu rasties mācību laikā (piemēram, nepietiekamas valsts valodas zināšanas vai kādas citas grūtības). Pašlaik izglītības iestādes nevar prognozēt, cik kuponu saņēmušo NVA klientu ieradīsies, tāpēc nav ieinteresētas atteikt nevienam klientam, līdz ar to studentu atlase bieži vien vispār netiek veikta. Arī NVA klientu telefonaptaujuās respondenti kā apmācību nepabeigšanas iemeslu min nespēju nokārtot noslēguma eksāmenus.

Reģionos kuponu metode no NVA klientu puses biežāk tiek vērtēta kā nevajadzīga, jo nelielā apmācību piedāvājuma dēļ iespējas izvēlēties starp vairākām izglītības iestādēm nav. Savukārt kuponu metodes piedāvāto iespēju izvēlēties izglītības iestādi kādā attālākā pilsētā fokusgrupu dalībnieki atzīst par ierobežotu, jo pieejamā stipendija nenosdz ceļa un ēšanas izdevumus. Savukārt izglītības iestāžu pārstāvji norāda, ka grūtības ar grupu komplektēšanu pēc kuponu metodes ieviešanas un konkurences palielināšanās mēdz būt arī lielajās pilsētās, pat Rīgā. Īpaši problemātiska grupu komplektēšana ir bezdarbnieku profesionālajā apmācībā, jo šajā pasākumā mācības var notikt tikai laikā no 8.00 līdz 18.00, līdz ar to citiem klientiem tās nav pieejamas. Nedaudz vieglāk grupu komplektāciju ir risināt neformālajā izglītībā, jo tur pastāv iespēja vienā grupā apvienot gan NVA klientus, gan komerc klientus.

Mūžizglītības pasākumu dalībnieki diskusijās pauž neapmierinātību, ka kupona saņemšanai jāvelta vairākas darba dienas, kas strādājošiem cilvēkiem ir apgrūtinājoši. Vairāki diskusijas dalībnieki norādīja, ka nav bijis iespējams vienas dienas laikā apmeklēt gan nodarbinātības aģentu, gan karjeras konsultantu un uzreiz saņemt kuponu, un NVA bijis jāierodas divas vai trīs reizes. Vēl kā nepilnība tiek minēts informācijas trūkums par izglītības iestādēm, kas apgrūtina iestādes izvēli, bet ierobežotais laiks kupona izmantošanai rada lieku stresu pieteikšanās procesā.

Arī pēc kuponu sistēmas ieviešanas joprojām tiek aktualizēts jautājums par garajām rindām uz apmācībām. Bezdarbnieku fokusgrupu dalībnieki norāda, ka ir ļoti grūti prognozēt, kad varētu pienākt rinda uz gaidīto apmācību, apmācību nākas gaidīt līdz pat gadam, un šajā laikā nereti ir mainījušās gan cilvēka vajadzības attiecībā uz apmācībām, gan iespējas tās apgūt un izvēlētajās apmācībās apgūto

pielietot darba tirgū. Tāpat vairāki diskusiju dalībnieki izsaka nožēlu, ka jāgaida ilgs laiks, lai apmācībās iegūtās zināšanas papildinātu nākamā līmeņaursos. Mācību iestāžu pārstāvji uzskata, ka rindu problēmu ar kuponu metodes palīdzību ir izdevies novērst tikai daļēji – gaidīšanas laiks, iespējams, ir samazinājies par 1 – 2 mēnešiem, taču pieredze rāda, ja cilvēks ir saņēmis kuponu un atradis mācību iestādi, bieži vien mēneša laikā uzsākt apmācību neizdodas, jo nav nokomplektēta grupa. Šādos gadījumos klientam nākas atgriezties NVA un atkal „stāties rindā”, lai saņemtu jaunu kuponu. Rezultātā līdz brīdim, kad cilvēks tiešām reāli var uzsākt mācības pāiet tas pats laiks – kādi 8 mēneši vai pat ilgāk. Visu fokusgrupu dalībnieki kā risinājumu saskata iespējā dalīt rindas – bezdarbnieku fokusgrupās izskanēja viedoklis, ka būtu nepieciešamas atsevišķas rindas pieprasītākām apmācībām, kurās iespējams ātrāk nokomplektēt grupas.

Spontāni izglītības iestāžu pārstāvji uzsāka diskusiju par kupona bāzes cenu. Diskusijas dalībnieki norādīja, ka programmās, kurās nepieciešami darba materiāli un instrumenti, dažādas iekārtas (elektriķi, namdari utt.), bāzes cena ir nepietiekama, lai varētu pilnvērtīgi nodrošināt mācību procesu. Tāpat izglītības iestāžu pārstāvji vēlētos saņemt vairāk informācijas par izdalīšanai plānoto kuponu skaitu, veidiem un izdalīšanas laikiem un vietām. Apmācību sniedzēji norāda, ka NVA klienti ir nozīmīga klientu daļa, tāpēc ir svarīgi kaut aptuveni prognozēt potenciālo klientu skaitu – arī no tāda viedokļa, lai laicīgi sagatavotu nepieciešamos mācību materiālus un ātrāk spētu uzsākt mācības gadījumā, ja grupa tiek nokomplektēta.

Uz NVA lēno un bieži vien sarežģīto sadarbības procesu norāda arī darba devēji. Latvijas Darba devēju konfederācijas pārstāvji norāda, ka, lai gan NVA pasākumi ir vērtīgi un daudziem darba devējiem interesanti, ilgā sagatavošanās līdz mācību uzsākšanai, precīzas un savlaicīgas informācijas trūkums, kā arī lielais nepieciešamo dokumentu daudzums, kavē daudzus darba devējus uzsākt sadarbību ar NVA. Kā lielākā problēma tiek atzīmēts procesa lēnīgums, jo bieži vien līdz brīdim, kamēr nepieciešamie darbinieki ir apmācīti, iespēja paplašināt ražošanu vai saņemt pasūtījumu var būt jau zaudēta. No vienas puses šis „procesa lēnīgums” gan varētu atstāt pozitīvu iespaidu, nošķirot tos darba devējus, kuri darbiniekus spēj sagatavot pašu spēkiem, taču no otras puses tas kavē tos darba devējus izmantot NVA pakalpojumus, kuriem akūti nepieciešami darbinieki, bet iespējas tos apmācīt pašiem ir mazas.

Jāņem vērā, ka kuponu metode ir tikusi ieviesta brīdī, kad NVA apmācību sistēma vēl darbojās šī dokumenta 4. nodaļā raksturotā ekonomiskās krīzes perioda pieeja. Tāpat tās veiksmīgu darbību ietekmē ar pašu kuponu metodi tieši nesaistīti, taču to ietekmējoši apstākļi – apguvei piedāvātās izglītības programmas un to pieejamība, vēlmes pēc apmācībām izteikšanas kārtība, rindas pēc apmācībām organizēšana un konkrētu apmācību izvēles virzīšana no NVA speciālistu puses. Tāpat arī izglītības iestāžu piedāvājums un spēja pielāgoties klientu skaita izmaiņām, apmācību vietu ģeogrāfiskais izvietojums un pašu NVA klientu ģeogrāfiskā mobilitāte, kā arī vadošā motivācija, pieņemot lēmumu izmantot NVA piedāvātās mācību iespējas.

Šo apstākļu nesakārtotība mazina metodes efektu un pasliktina metodes novērtējumu no pakalpojuma sniedzēju puses, taču objektīvi nav uzskatāmi par šīs metodes kvalitātes rādītājiem. Tajā pašā laikā fokusgrupu diskusijas uzrāda organizatoriskas nepilnības, kuras ir tieši attiecināmas uz pašu kuponu metodes pielietošanu kā tādu, un tās ir:

- Nesakārtots informācijas sniegšanas un atgriezeniskās saites saņemšanas process starp NVA un izglītības iestādēm, klientiem un karjeras konsultantiem:

- Karjeras konsultanti norāda, ka viņiem trūkst informācijas par darba tirgus prognozēm, kā arī NVA pieņemtajiem lēmumiem attiecībā uz apmācību organizēšanu. Šīs informācijas trūkums kavē virzīt klientus uz darba tirgū potenciāli pieprasītāko zināšanu apguvi, kā arī karjeras konsultanti norāda, ka bieži vien viņiem trūkst pamatojuma, kāpēc programma, uz kuru klients ir gaidījis rindā, vairs netiek īstenota.
- Izglītības iestādes vēlētos vairāk informācijas par plānoto kuponu izdalīšanu. Šāda informācija ļautu aptuveni aplēst potenciālo klientu skaitu, kā arī izvērtēt, kuras programmas ir pieprasītākās un tādējādi plānot savu piedāvājumu.
- NVA klienti pauž neizpratni par izmaiņām NVA piedāvāto apmācību sarakstos.
- Sarežģīts sadarbības process NVA un izglītības iestāžu starpā, kas prasa daudz laika un papīra darbu – līgumu slēgšanu izglītības iestādes vērtē kā sarežģītu, jo līgums jāparaksta gan izglītības iestādēs, gan NVA, līdz ar to līgumu slēgšanas process rit lēnāk, līgumi mēdz nokļīst, rodas vairāk neskaidrību.
- Ilgs gaidīšanas laiks līdz kupona saņemšanai.

6. APMĀCĪBU PASĀKUMU EFEKTIVĪTĀTES IZVĒRTĒJUMS

Apmācību pasākumu efektivitātes izvērtējums ietver analīzi par darbā iekārtošanās un nonākšanas bezdarbnieka vai darba meklētāja statusā izvērtējumu pēc laika no apmācību pabeigšanas brīža, apmācību izmaksām, apmācību pārtraukšanas iemesliem, karjeras konsultanta apmeklēšanas fakta. Analizēti neformālās apmācības, profesionālās apmācības un konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi, kā arī atsevišķa sadaļa veltīta kuponu metodes novērtējumam.

Indivīda atrašanos bezdarbnieka statusā, nosaka personai piemītošais raksturojošo īpašību kopums. Bezdarbniekam saņemot apmācību pakalpojumus, vajadzētu izmainīties piemītošam raksturojošo īpašumu kopumam tā, lai palielinātos varbūtība, ka noteikta laika perioda ietvaros (mēneša, ceturkšņa, gada), varētu nomainīties bezdarbnieka statuss. Ar *risku* šajā gadījumā saprot mazu varbūtību indivīdam noteiktā laika intervālā pārtraukt bezdarba periodu.

Ekonomikā, lai analizētu mainīgos, kas raksturo patērēto laiku, līdz realizējas kāds notikums, parasti tiek izmantoti ilguma (angl. *duration*) modeļi²³. Ilguma analīzi sāk, nosakot izlases sadalījuma veidu, atkarībā no dažu izskaidrojošo mainīgo vērtībām gaidāmo notikumu ievadošā perioda sākumā. Šī pētījuma ietvaros tas nozīmētu, ka tiem indivīdiem, kuri apskatāmā laika intervālā iegūst bezdarbnieka statusu vai jau ir bezdarbnieki, jāizanalizē personu raksturojošie rādītāji, tāds kā izglītības līmenis, iepriekšējā darba pieredze, invaliditāte, dzīvesvieta u.tml. rādītāji. Ņemot vērā lielās bezdarbnieku plūsmas viena gada ietvaros, *apriori* sagaidāms, ka pēc kādas pazīmes līdzīgo indivīdu grupu skaits būs ļoti liels, kas nākamajā analīzes solī rada ekonometrijas metodoloģijas problēmas. Ja izmantotu pieejamo NVA datubāzi ekonometrisko modeļu (*logit* vai *probit*) novērtēšanā, bezdarbnieku plūsmas nevienādīgums radītu heterosceditātes problēmu, t.i., varam gandrīz droši noraidīt hipotēzi, ka gadījuma rakstura apakšizlases dispersijas ir vienādas. Tas savukārt traucē iegūt labākos nenobīdītos modeļu parametru novērtējumus, līdz ar to šādu modeļu izmantošanā veidojas liela iespējamība pieļaut kļūdas secinājumus.²⁴

Lai novērtētu apmācību ietekmi uz risku nemainīt bezdarbnieka statusu, sākotnēji bija iecerēts izmantot notikuma iespējamības metodi (angl. *propensity scores*)^{25,26}. Šajā pētījumā notikuma iespējamība $p(x)$ būtu varbūtība nepārtraukt bezdarba periodu pārskata periodā. Metodes izmantošanas gaitā tika iecerēts salīdzināt varbūtību nemainīt bezdarbnieka statusu tām NVA klientu grupām, kuras ir piedalījušās apmācību pasākumos, ar tām grupām, kuras apmācību pasākumos nebija piedalījušās. Pamatā ir pieņēmums, ka, ja diviem novērojumiem ir līdzīgi raksturojošie rādītāji x , tad arī notikuma varbūtībām jābūt līdzīgām. Ja tā nav, tad šo starpību attiecina uz ietekmes efektu (šajā gadījumā dalību apmācību pasākumos).

²³ Cameron, A.C.; Trivedi, P.K. (2005) Microeconometrics: Methods and Applications. Cambridge University Press

²⁴ Greene, W.H. (2008) Econometric Analysis, 6th Ed. Pearson International Edition

²⁵ Dehejia, R., Wahba, S. Propensity score matching methods for nonexperimental causal studies. // Review of Economics and Statistics. 2002.- 84 (1), pp.151–161

²⁶ Greene, W.H. (2008) Econometric Analysis, 6th Ed. Pearson International Edition

Lai pētījumā varētu izmantot sākotnēji iepiānoto *Score Matching* metodi, nepieciešama divu priekšnosacījumu izpilde, kuru pārbaude nebija iespējama:

- (1) pārklāšanās jeb atbilstības nosacījuma izpildīšanās;
- (2) izskaidrojošo mainīgo un salīdzināmo grupu apjoms ir pietiekami liels.

Lai izmantotu metodi, jāizpildās pārklāšanās (jeb atbilstības) nosacījumam, kas nozīmē, ka noteiktai NVA klientu grupai var piekārtot pozitīvu varbūtību, ka šī persona nav saņēmusi apmācības pakalpojumus. Izveidot labas atbilstības nozīmē pārliecināties, ka izpildās pārklāšanās nosacījums: salīdzinājuma (nav saņēmuši apmācības) un ietekmēto (ir saņēmuši apmācības) izlasēm ir līdzīgi izskaidrojošie mainīgie. Turklāt jāizpildās pieņemumam, ka nenovērojami mainīgie neiespaido gala rezultātu (piem., indivīdi nesaņem apmācību, kurā būtu ieinteresēti tikai tāpēc, ka noteiktā laika periodā beigušās kvotas, vai arī iziet apmācības tikai tāpēc, ka ir brīvas vietas un nav citu piedāvājumu. Izanalizējot pieejamo NVA datubāzi, tika secināts, ka ir iespējams identificēt tos klientus, kas saņem noteiktu apmācības veidu, bet nav nepārprotami identificējami klienti, kas varētu būt (bija) ieinteresēti apmācībā, bet to nesaņēma (tika atteikts), vai arī atbilst apmācības priekšnosacījumiem, bet nav ieinteresēti to izmantot. Līdz ar to, izmantojot pieejamo datubāzi, nevar skaidri atdalīt to NVA klientu grupu, uz kuru varētu tikt attiecināti noteikti apmācības veidi.

Atbilstību noteikšana ir piemērota metode pie nosacījumiem, ja (1) izskaidrojošo mainīgo skaits ir pietiekami liels un ja (2) salīdzināmās grupas ir ar pietiekami lielu apjomu. Izmantojot pieejamo NVA datubāzi, iespējams atdalīt grupas, kurās iekļauti tie klienti, kas atbilst apmācību saņemšanas priekšnosacījumiem. Tomēr datubāzes analīze parādīja, ka klientu raksturojošo rādītāju izmantošana ir problemātiska. Datubāzē ir pieejami primārie klientu raksturojošie rādītāji, kas ir ievadīti visiem – dzimums, vecums, iegūtā izglītība, pēdējā profesija, dzīves vieta un vēl daži, bet tie rādītāji, kas varētu raksturot personas gatavību pēc iespējas ātrāk atgriezties darba tirgū, ir nepietiekami vai nesistemātiski (piemēram, svešvalodu prasmju vai autovadītāja apliecības esamības norādīšana ir klienta brīva izvēle). Turklāt tādi raksturojošie lielumi, kas būtu vēlamī (piem., ģimenes stāvoklis, apgādājamo bērnu skaits, vai ģimenē ir vēl kāds ar regulāriem ienākumiem u.tml.), datubāzē nav iekļauti. Līdz ar to mainīgo skaits, kas raksturotu personas un būtu norādīts visiem klientiem, ir salīdzinoši neliels.

Tika secināts, ka šajā pētījumā metode nav izmantojama, jo nepietiekamās informācijas dēļ no 2012. gada sākumā pieejamās datubāzes nav iespējams atlasīt individuus kontroles grupām, kas aptvertu personas, kurām varētu būt piemērots konkrētais apmācību veids, bet nav piedāvāts vai netika izmantots, kā arī ne katram apmācību veidam ir pietiekams novērojumu skaits (apmācību dalībnieki). Ņemot vērā minētos ekonometrisko metožu izmantošanas ierobežojumus, tika izvēlēta pieeja, kurā tika salīdzināta apmācību efektivitāte starp apmācību veidiem, izmantojot biznesa analīzes metodes efektivitātes novērtēšanai^{27,28}. Tas ļauj ņemt vērā apmācību veidu dažādību, pat ar mazu novērojumu skaitu ir iespējams statistiski salīdzināt grupas, un nav nepieciešamas kontroles grupas.

²⁷ Heizer, J., and B. Render. *Operations Management with MyOMLab: Global Edition*. 10/E. Pearson Higher Education, 2011

²⁸ Vose, D., *Risk Analysis: A Quantitative Guide*, 2nd ed., John Wiley & Sons, 2000

6.1. LAIKA EKONOMIJAS IZVĒRTĒJUMS

Bāze, pēc kuras ir veikti aprēķini, ir datne „Apmac-izmaksas-KOPA-FINAL-05-jun-2012”, kurā atbilstoši kartes numuram ir datne:

- (1) ar datiem par statusa noņemšanu „statusa nonemsana_2012_5” un „Zaudets_bd_status”, pievienotas datu kolonnas ar:
 - (a) BD Statusa izmaiņas lēmuma datums; BD Statusa zaudēšanas datums; BD Statusa Izm lemesls;
 - (b) DM Statusa izmaiņas lēmuma datums; DM Statusa zaudēšanas datums; DM Statusa Izm lemesls,
 - (c) CP Statusa zaudēšanas datums.
- (2) „00_NVA_DB_Bezdarb-pedejas-kartes-info” tiek piekārtoti NVA datubāzē piešķirtie statusi – bezdarbnieks, darba meklētājs vai cita persona. Tiek iegūts šādu apmācības pasākumos iesaistīto personu sadalījumu:

Statuss	Skaits
Nezināms statuss	3458
Bezdarbnieks	81647
Darba meklētājs	150
Cita persona	17057

- (3) No datnes „Klienti” tiek pārbaudīta esošā statusa atbilstība, kā arī, cik iespējams, noteikts personām statuss, kurām tas iepriekšējā punktā nebija zināms. Pēc pārbaudes apmācības pasākumos iesaistīto personu sadalījums ir šāds:

Statuss	Skaits	2010.g.	2011.g.
Nezināms statuss	3017	-	-
Bezdarbnieks	82088	50081	32007
Darba meklētājs	150	73	77
Cita persona	17057	6240	10817

No tālākās analīzes personas ar nezināmu statusu tiek izslēgtas. Personu sadalījums pēc statusa un gadiem, kad statuss tiek zaudēts, norādīts tajā pašā tabulā.

- (4) Tiek aprēķināts laiks no apmācību beigu datuma līdz statusa izmaiņu datumam, ņemot vērā, ka laika vienība „diena” ir pakļauta dažādu blakus faktoru ietekmei, piemēram, brīvdienas, tad kā laika vienība tiek pieņemta nedēļa. Tiek iegūtas trīs datu kolonnas – laiks nedēļās pēc apmācībām līdz statusa izmaiņām (1) bezdarbnieks, (2) darba ņēmējs, (3) cita persona.
- (5) Nelielā skaitā gadījumu laika periods ir negatīvs, kas varētu liecināt, ka statuss ir mainījies pirms apmācību beigām. Tā kā uzdevums ir izvērtēt apmācību efektivitāti, tad negatīvie laika periodi tiek izslēgti, kā rezultātā personu statusu sadalījums ir šāds:

Statuss	2010.g.	2011.g.
Bezdarbnieks	49302	31614
Darba meklētājs	70	77
Cita persona	6076	10562

(6) Pieņemot, ka gadā ir 50 nedēļu un mēnesī vidēji 4 nedēļas, tad 10 mēnešos vidēji ir 42 nedēļas. No tā izriet, ka 5 mēnešos vidēji ir 21 nedēļa. Tā kā uzdevums ir novērot personu 5 mēnešus pēc apmācībām, tad, lai rezultātus būtu iespējams salīdzināt, dati tiek pārbaudīti, t.i., netiek kontrolēts, vai persona pēc 21. nedēļas ir mainījusi statusu vai nav. Datnē tas tiek atspoguļots kā ieraksts „Cens.”.

Statuss: Bezdarbnieks.

Statusa maiņa: Nav mainīts statuss; Kļuvis par darba ņēmēju, pašnodarbināto; Uzsāk vai atsāk komercdarbību.

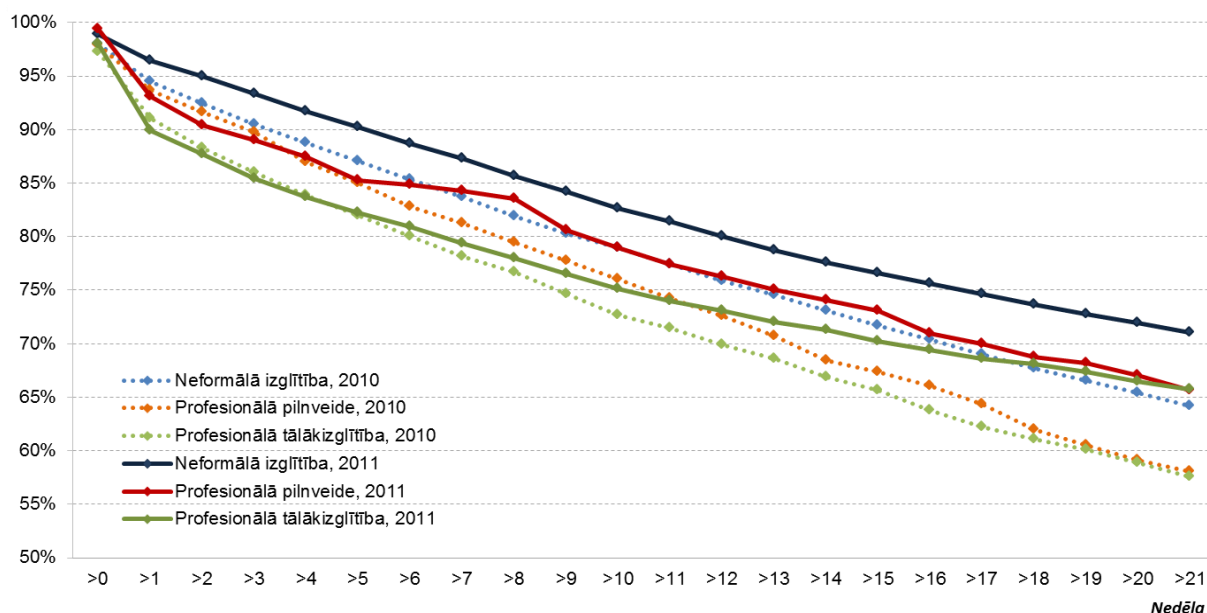
Skaits: 2010.gadā – 28568; 2011.gadā – 22072.

Lai novērtētu risku, ka klients 5 mēnešu laikā pēc apmācībām neatrod darbu, empīriski tiek novērtētas varbūtības, ka bezdarba periods būs ilgāks par 1, 2, 3, ..., 20, 21 nedēļu. Aplūkojot varbūtības norādītajā laika periodā, var novērtēt arī šo varbūtību dinamiku, kas ļauj iegūt vispārēju priekšstatu par konkrētā apmācību pasākuma efektivitāti. Katrai n -tai nedēļai pēc apmācībām tiek aprēķinātas varbūtības palikt bezdarbnieka statusā arī šādos periodos – nedēļā $n+1$ bezdarbnieka statusā esošo personu attiecība pret kopējo skaitu. Kā redzams attēlos, visos trīs apmācību veidos risku dinamika ir līdzīga, tomēr lielāks risks pēc 21 nedēļas kopš apmācību pasākuma beigām saglabāt bezdarbnieka statusu ir neformālās izglītības apmācību pasākumu beidzējiem. Šāda tendence saglabājas kā 2010. gadā, tā 2011. gadā.

2011. gadā varbūtība saglabāt bezdarbnieka statusu pēc apmācību pasākuma beigšanas salīdzinājumā ar 2010. gadu ir palielinājusies.

Varbūtību aprēķinos nav iekļautas apmācības pie darba devēja, jo saskaņā ar vienošanos starp darba devēju un NVA darba devējs uzņemas pienākumu pēc apmācības pabeigšanas pieņemt bezdarbnieku darbā un nodarbināt viņu attiecīgajā profesijā vismaz trīs mēnešus, līdz ar to izmantotais bezdarba varbūtību aprēķins šim apmācību veidam nav piemērojams.

43. att. Riska izvērtējums nemainīt bezdarbnieka statusu pēc apmācību beigšanas laika dinamikā 2010. un 2011. gadā



Lai raksturotu, cik atšķirīgi ir apmācību programmu riski ilgāk nekā 21 nedēļu pēc apmācību beigšanas saglabāt bezdarbnieka statusu, papildus riska aprēķinam pēc noteiktas formulas tiek aprēķināts bezdarba ietekmei pakļauto skaits:

$$\text{Ietekmei pakļauto skaits} = \frac{1}{(\text{Atskaites grupas risks} - \text{Salīdzināmās grupas risks})}$$

$$\text{Ietekmei pakļauto skaits} = \frac{1}{(\text{Atskaites grupas risks} - \text{Salīdzināmās grupas risks})}$$

2.Tabula. Variācija palikt bezdarbnieka statusā 2010. gadā

2010.gads	RISKS (variācija palikt BD statusā ilgāk par 21 nedēļu pēc apmācību beigām)			
	Ietekmei pakļauto skaits			
Apmācība pie Darba Devēja	0,049	<-bāze		
Neformālā izglītība	0,642	-2	<- bāze	
Profesionālā pilnveide	0,580	-2	16	<-bāze
Profesionālā tālākizglītība	0,575	-2	15	204
KOPĀ	0,619			

Katra nākamā grupa tiek salīdzināta ar iepriekšējo, tas ir, *neformālās izglītības* grupa tiek salīdzināta ar grupu *apmācība pie darba devēja*, *profesionālās pilnveides* grupa tiek salīdzināta pret *neformālās izglītības* grupu utt.

Ietekmei pakļauto skaita aprēķini par 2010.gadu parāda, ka katram otrajam, kas beidz neformālās izglītības apmācības, profesionālo pilnveidi vai profesionālo tālākizglītību, risks nemainīt statusu pēc 21 nedēļas būs augstāks nekā tiem, kas beidz apmācību pie darba devēja. Katram piecpadsmitajam profesionālās pilnveides vai sešpadsmitajam profesionālās tālākizglītības programmu beidzējam aplūkotais risks būs mazāks nekā neformālās izglītības programmas beidzējam.

No katriem 204, kas beidz profesionālo tālākizglītību, vienam risks nemainīt bezdarbnieka statusu būs mazāks nekā tiem, kas beidz profesionālās pilnveides programmu, t.i., pastāv ļoti maza atšķirība starp programmu beidzēju riskiem saglabāt statusu ilgāk par 5 mēnešiem pēc apmācībām. Ja ietekmei pakļauto skaits ir pozitīvs lielums, tad bāzes grupai risks ir lielāks. Jo lielāks ietekmei pakļauto skaits, jo mazāka atšķirība starp bāzes un salīdzināmo grupu.

Kā redzams nākamajā tabulā, šādas atšķirības starp apmācību programmu riskiem bezdarbniekiem saglabājas arī 2011.gadā. Tomēr 2011. gadā risks kopumā ir pieaudzis visās programmās, izņemot apmācību pie darba devēja.

3. Tabula. *Varbūtība palikt bezdarbnieka statusā 2011. gadā*

2011.gads	RISKS (varbūtība palikt BD statusā ilgāk par 21 nedēļu pēc apmācību beigām)			
Apmācība pie Darba Devēja	0,026	<-bāze		
Neformālā izglītība	0,710	-1	<- bāze	
Profesionālā pilnveide	0,656	-2	18	<-bāze
Profesionālā tālākizglītība	0,658	-2	19	-728
KOPĀ	0,667			

Status: darba meklētājs.

Statusa izmaiņu iemesls: Nav mainīts statuss; Kļuvis par darba ņēmēju, Pašnodarbinātais.

Skaits: 2010.gadā – 14; 2011.gadā – 32.

Darba meklētāji izmantojuši tikai neformālās izglītības apmācību kursus. Tā kā šādu personu skaits ir neliels, secinājumu vispārinājums ir ar zemu ticamības līmeni. Pamata statistika ir šāda:

2010. gadā 11 no 14 personām statusu nemainīja 21 nedēļu laikā, savukārt 2011. gadā šādā pat laika posmā statusu nemainīja 28 no 32 personām.

Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi

Datubāzē kopumā bija pieejami 161919 ierakstu par konkurētspējas paaugstināšanas pasākumiem (turpmāk tekstā KPP) dažādām personām ar atkārtojumiem 2010. un 2011.gadā. Tabulā norādīts to personu skaits, kas ir izmantojušas KPP 1, 2, 3, utt. reizi. Maksimālais KPP skaits, ko 1 persona ir izmantojusi, ir 7 KPP.

Reize	Personu skaits	Kumulāta, % no visiem
1	91158	56
2	30552	75
3	13924	84
4	7491	88
5	4590	91
6	3053	93
7	2196	94

Kumulatīvais ierakstu skaits starp 4. un 5. ierakstu palielinās par mazāk nekā 3%, kas nozīmē, ka personu skaits, kas izmantojis 5 un vairāk KPP, ir relatīvi mazs salīdzinājumā ar tiem, kas izmantojuši 1 līdz 4 KPP. Līdz ar to tiek izlemts analizēt KPP tikai līdz 4. pasākumam (ieskaitot), ko izmanto kāda persona. Neaplūkojot pasākumus, kas ir ar kārtas numuru 5 vai vairāk, ierakstu skaits samazinās no 161919 līdz 143125.

Datiem par KPP tiek pievienota informācija par klienta tipu un statusa maiņas datumu. Tiek aprēķināts nedēļu skaits pēc apmācību beigām līdz statusa maiņas datumam, ja tas ir lielāks par 21, tad atbilstoši uzdevumam, tiek pārtraukts novērot personas statusu, un dati tiek pārbaudīti. Rezultātā, analizējot KPP, tiek ņemti vērā tikai tie ieraksti, kuri atbilst šādiem kritērijiem:

- (1) KPP kārtas numurs nepārsniedz 4;
- (2) apmācības beigušās 2010. vai 2011. gadā;
- (3) datubāzē konstatējams personas statuss – bezdarbnieks, darba meklētājs vai cita persona;
- (4) statusa maiņa notikusi pēc KPP beigšanas datuma.

Datubāze satur 117920 ierakstu, kas atbilst visiem 4 kritērijiem vienlaikus; šie ieraksti tiek ņemti par pamatu KPP izvērtējumam.

4.Tabula. Bezdarbnieku risks saglabāt bezdarbnieka statusu ilgāk nekā 5 mēnešus pēc konkurētspējas paaugstināšanas pasākuma 2010. gadā

KPP Nr.	Rindu etiķetes	Individuālās konsultācijas (1 akadēmiskā stunda)	Kursi	Lekcijas (5 akadēmiskās stundas)	Semināri (8 akadēmiskās stundas)	Gala summa
1	Cens. (jeb >21ned. nemaina statusu)	3307	4254	15135	8766	31462
1	Kopējais klientu skaits	4495	5901	20997	12363	43756
1	RISKS saglabāt statusu vairāk kā 5 mēnešus pēc KPP	0,736	0,721	0,721	0,709	0,719
2	Cens. (jeb >21ned. nemaina statusu)	1474	1920	2571	3002	8967
2	Kopējais klientu skaits	2011	2678	3517	4171	12377
2	RISKS saglabāt statusu vairāk kā 5 mēnešus pēc KPP	0,733	0,717	0,731	0,720	0,724
3	Cens. (jeb >21ned. nemaina statusu)	621	938	864	1358	3781
3	Kopējais klientu skaits	853	1308	1199	1885	5245
3	RISKS saglabāt statusu vairāk kā 5 mēnešus pēc KPP	0,728	0,717	0,721	0,720	0,721
4	Cens. (jeb >21ned. nemaina statusu)	359	507	433	720	2019
4	Kopējais klientu skaits	505	711	564	1005	2785
4	RISKS saglabāt statusu vairāk kā 5 mēnešus pēc KPP	0,711	0,713	0,768	0,716	0,725

5. Tabula. Bezdarbnieku risks saglabāt bezdarbnieka statusu ilgāk nekā 5 mēnešus pēc konkurētspējas paaugstināšanas pasākuma 2011. gadā

KPP Nr.	Rindu etiķetes	Individuālās konsultācijas (1 akadēmiskā stunda)	Kursi	Lekcijas (5 akadēmiskās stundas)	Semināri (8 akadēmiskās stundas)	Gala summa
1	Cens. (jeb >21ned. nemaina statusu)	1872	3701	8004	8874	22451
1	Kopējais klientu skaits	2658	5499	11497	13283	32937
1	RISKS saglabāt statusu vairāk kā 5 mēnešus pēc KPP	0,704	0,673	0,696	0,668	0,682
2	Cens. (jeb >21ned. nemaina statusu)	1313	1758	1823	3491	8385
2	Kopējais klientu skaits	1780	2593	2492	4946	11811
2	RISKS saglabāt statusu vairāk kā 5 mēnešus pēc KPP	0,738	0,678	0,732	0,706	0,710
3	Cens. (jeb >21ned. nemaina statusu)	1474	1920	2571	3002	8967
3	Kopējais klientu skaits	2011	2678	3517	4171	12377
3	RISKS saglabāt statusu vairāk kā 5 mēnešus pēc KPP	0,733	0,717	0,731	0,720	0,724
4	Cens. (jeb >21ned. nemaina statusu)	574	920	747	1643	3884
4	Kopējais klientu skaits	785	1344	980	2323	5432
4	RISKS saglabāt statusu vairāk kā 5 mēnešus pēc KPP	0,731	0,685	0,762	0,707	0,715

2010.gadā situācija attiecībā uz darba meklētājiem ir nedaudz cita. Kā pirmais no 1. KPP ar mazāko empīrisko varbūtību (risku) nemainīt statusu ir individuālās konsultācijas (risks 0,063), lielākā – kursiem (0,463). Attiecībā uz kursiem tāda pati tendence saglabājas arī 2011. gadā, attiecīgi 1. KPP ar lielāko empīrisko varbūtību (risku) nemainīt statusu ir kursiem (risks 0,361), savukārt mazākā varbūtība nemainīt statusu ir lekcijām (0,083).

Kopumā 2010. gadā vērojams, ka individuālās konsultācijas ir ar vismazāko risku neatkarīgi no KPP kārtas numura, taču 2011. gadā situācija nav tik nepārprotama. Jāņem vērā, ka absolūtos skaitļos darba meklētāju skaits ar katru nākamo KPP samazinās, kas ļauj pieņemt, ka lekcijas kā KPP ir visefektīvākais KPP darba meklētājiem.

Citu personu KPP kopējais apmeklētības skaits ir tik neliels, ka neļauj veikt vispārīgus secinājumus attiecībā uz KPP un risku nemainīt statusu ilgāk nekā 5 mēnešus pēc KPP beigām.

6. Tabula. Citu personu īpatsvars, kuri nav zaudējuši darbu 5 mēnešu laikā un ilgāk 2010. un 2011. gadā pēc dalības apmācību programmās

Apmācības beigšanas gads Klienta tips	2010						2011				
	Cita Persona										
	Skaitis	Apmācību tips				Gala summa	Gala Procenti	Mūžizglītības profesionālā pilnveide	Neformālā mūžizglītība	Gala summa	Gala Procenti
Profesionālā pilnveide		Profesionālā tālākizglītība	Mūžizglītības profesionālā pilnveide	Neformālā mūžizglītība							
0	248	232	42	4	526	8,7%	298	492	790	7,5%	
1	2503	1511	232	5	4251	78,6%	2898	4225	7123	74,7%	
2	610	152	57	28	847	92,6%	674	1010	1684	90,6%	
3	134	92	17	4	247	96,6%	97	209	306	93,5%	
4	50	13	11	2	76	97,9%	75	284	359	96,9%	
5	14	7	1	2	24	98,3%	39	105	144	98,2%	
6	24	2	7	3	36	98,9%	23	30	53	98,7%	
7	2		1		3	98,9%	6	2	8	98,8%	
8	2				2	98,9%	5	6	11	98,9%	
9	6	3	1	1	11	99,1%		1	1	98,9%	
10			4		4	99,2%	1		1	98,9%	
11			1	1	2	99,2%		2	2	99,0%	
12	1	1	1		3	99,3%		4	4	99,0%	
13		2			2	99,3%	-	-	-	-	
17	1				1	99,3%		2	2	99,0%	
18		2			2	99,4%	-	-	-	-	
19	-	-	-	-	-	-	1	1	2	99,0%	
20		11			11	99,5%	-	-	-	-	
Pātraukuši apmācības		13	7	8	28	100,0%	26	76	102	100,0%	
Gala summa	3595	2041	382	58	6076		4143	6449	10592		

Tā kā nav pieejami dati par citu personu statusa izmaiņu iemesliem, tad nevar aprēķināt arī riskus konkrētiem notikumiem, bet var aplūkot kopējās izmaiņu tendences.

Kā liecina dati 6. tabulā, 2010.gadā statusa izmaiņas no nodarbinātas personas uz bezdarbnieku vai darba meklētāju vairāk nekā 95% gadījumu notiek 3 nedēļu laikā pēc apmācību beigām. Turpretī 2011. gadā šis līmenis tiek sasniegts par vienu nedēļu ilgākā laika periodā.

Kopumā izvērtējot apmācību pasākumus no laika ekonomijas aspekta, jāsecina, ka:

Visos trīs apmācību veidos – neformālā izglītība, profesionālā apmācība un profesionālā tālākizglītība – risku nemainīt bezdarbnieka statusu dinamika ir līdzīga, tomēr lielāks risks saglabāt bezdarbnieka statusu pēc 21 nedēļas kopš apmācību pasākuma beigām ir neformālās izglītības apmācību pasākumu beidzējiem. Šāda tendence saglabājas kā 2010. gadā, tā 2011. gadā.

2011. gadā risks saglabāt bezdarbnieka statusu kopumā ir pieaudzis visās programmās, izņemot apmācību pie darba devēja.

Kopumā 2010. gadā vērojams, ka individuālās konsultācijas ir ar vismazāko risku neatkarīgi no KPP kārtas numura.

Visefektīvākais KPP darba meklētājiem ir lekcijas.

6.2. FINANŠU EKONOMIJAS IZVĒRTĒJUMS

Izvērtējot apmācību izmaksas:

(1) Tiek aprēķināts risks (varbūtība), ka, beidzot konkrētu apmācību veidu, varētu palikt bezdarbnieka statusā ilgāk nekā 5 mēnešus pēc apmācību pabeigšanas (kolonna = Risks).

(2) Lai novērtētu, kuru apmācību novirzes no apmācību tipa vidējā ir būtiskas, tiek izmantotas kontroles diagrammas (ang. *control charts*), un precīzāk, tā kā riski ir definēti kā neizdošanās mainīt NVA klienta statusu varbūtības, tiek izmantotas p–diagrammas (ang. *p-charts*). Pašas diagrammas netiek konstruētas, jo apmācību veidu skaits ir liels un grafiski rezultāti nebūtu pārskatāmi, tiek izmantota tikai to būtība – noteikt tos elementus, kas atrodas pie augšējās vai apakšējās robežas (augstākā vai zemākā varbūtība nemainīt NVA klienta statusu), un izcelt tabulā ar krāsām. Robežas tiek novilkas 3 standartnoviržu attālumā no apmācību veida vidējās riska vērtības – 6 sigmu princips, t.i., ja kādas konkrētās apmācības risks ir lielāks (mazāks) par dabisko, tad kļūdaini pieņem, ka tas tā nav, lai varbūtība nav lielāka par 1%.

(3) Lai konstruētu p–diagrammas, jāaprēķina izlases vidējais risks neatrast darbu pēc apmācībām 5 mēnešu laikā, un jānosaka zemākā un augstākā robeža (atbilstoši, Augš.R un Apakš.R) starp kurām individuālo apmācību veidu risku svārstības var uzskatīt par „dabiskām”. Ja kāda apmācību veida risks ir tuvu zemākai robežai vai zem zemākās robežas, tad šī apmācību veida risks ir zemāks nekā vidēji aplūkojamā apmācību tipā. Turpretī, ja kāda apmācību veida risks ir tuvu vai virs augšējās robežas, tad šī

apmācību veida risks ir augstāks nekā vidēji aplūkojamā apmācību tipā. Tomēr abos gadījumos tas, ka apmācības riska vērtība ir tuvu robežām vai ārpus šo robežu koridora, var liecināt arī par nepietiekamu datu apjomu, lai izdarītu vispārinātu secinājumu par konkrēto apmācību.

(4) Vidējās izmaksas uz vienu 5 mēnešu laikā pēc apmācībām darbu atradušo tiek rēķinātas neņemot vērā tos, kas darbu atraduši pirms apmācību beigām.

(5) Izmantojot aprēķinātos riskus nemainīt NVA klienta statusu, tiek aprēķināts vidējās apmācību izmaksas uz vienu darbu atradušo 5 mēnešu laikā pēc apmācībām; sareizinot minētos divus lielumus, tiek aprēķinātas apmācību vidējās sagaidāmās izmaksas.

Ja apmācībā X vidējās izmaksas ir LVL 600 un Y arī tās ir LVL 600, bet riski ir dažādi – X risks ir 0.8 un Y risks ir 0.4, tad X vidējās sagaidāmās izmaksas ir $0.8 \cdot 600 = \text{LVL } 480$, Y – $0.4 \cdot 600 = 240$. Ja vēl ir kāda apmācība Z ar tādām pašām izmaksām kā X un Y, bet visi klienti pēc apmācībām 5 mēnešu laikā ir iekārtojušies darbā, tad risks neiekārtoties darbā piecu mēnešu laikā ir 0, tātad šo apmācību Z vidējās sagaidāmās izmaksas ir $600 \cdot 0 = \text{LVL } 0$ (sagaidāmais ieguvums pilnībā attaisno izmaksas). No iepriekš minētā var secināt, ka jo mazākas vidējās sagaidāmās izmaksas, jo rezultāts tuvāks mērķim – veicināt klientu atgriešanos darbā (neskatoties uz faktiskām vidējām izmaksām).

Apriori ļoti dārgām apmācībām vajadzētu būt tām, kas būtiski uzlabo personas konkurētspēju darba tirgū un riskam nemainīt bezdarbnieka statusu vajadzētu būtiski samazināties. Par piemēru ņemot trīs apmācības A: LVL 1200, B: LVL 400, C: LVL 1000, pēc A apmācību pasākuma beigšanas risks piecu mēnešu laikā neatrast darbu ir 0.3, pēc B – 0.9, C – 0.7. Gan A, gan B apmācību pasākumu sagaidāmās izmaksas būtu LVL 360, savukārt C – LVL 700. C apmācības pasākuma izmaksu efektivitāte ir salīdzinoši zemāka. Lai C apmācības pasākuma izmaksu efektivitāte pieaugtu, nepietiek tikai ar programmas kvalitātes uzlabojumiem, jo pastāv risks, ka pēc apmācību pasākuma neizdosies iekārtoties darbā. Šajā kontekstā jāņem vērā arī ekonomikas vide kopumā, jo pastāv iespēja, ka šīs apmācības pasākuma beidzēji pašreiz nav pieprasīti darba tirgū. Apkopjot iepriekš minēto, var secināt, ka šādu apmācību pasākuma izmaksas ir lielas, bet rezultativitāte maza, t.i., sagaidāmās izmaksas ir lielas.

Gadījumos, kad mācības uzsākušo skaits ir neliels, risks nemainīt NVA klienta statusu ir liels, tāpat kā apmācību pasākumu izmaksas. Vidējās izmaksas uz vienu 5 mēnešos bezdarbnieka statusu zaudējušu klientu ir augstas, kā arī vidējās sagaidāmās izmaksas ir nesamērīgi augstas un tās tiek apzīmētas kā bezgalība (∞). Lasītāju ērtības labad, tabulās augstākas vidējās un sagaidāmās izmaksas iekrāsotas ar intensīvāku krāsojumu, kā arī atspoguļotas tikai programmas ar augstākajām un zemākajām izmaksām.

7. Tabula. *Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Apmācība pie darba devēja” bezdarbniekiem 2010. gadā*

Apmācības beigšanas gads	2010
Klienta tips	Bezdarbnieka statuss
Bezdarbnieka statusa izmaiņu iemesls	Nav mainīts statuss; Kļuvis par darba ņēmēju, pašnodarbināto; Uzsāk/ atsāk komercdarbību
Apmācības tips	Apmācība pie Darba Devēja

NPK	Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Apmācības kopējās izmaksas	Risks	Vid. izmaksas uz vienu 5 mēnešos BD statusu zaudējušo	Vid. sagaidāmās izmaksas
6	Aprūpētājs (PI)	20	21037	0,050	1107	55
25	Dārzeņu konservētājs (PI)	3	1191	0,333	596	199
37	Ēku celtnieks(PI)	3	2925	0,333	1462	487
41	Frizieris (PA)	2	826	0,500	826	413
69	Kokapstrādes operators (PI)	25	18441	0,200	922	184
98	Mazumtirzniecības veikala pārdevējs (PI)	13	14572	0,077	1214	93
102	Miesnieks (PI)	17	11619	0,412	1162	478
120	Projekta vadītājs (PI)	8	9930	0,125	1419	177

Lai arī ir tikai viena apmācību programma „Frizieris”, kurā risks nemainīt bezdarbnieka statusu ilgāk par 21 nedēļu pēc apmācībām ir lielāks par augšējo riska robežu šim apmācību tipam, tās vidējās izmaksas ir salīdzinoši zemas. Tomēr riska nemainīt statusu dēļ sagaidāmās izmaksas ir vienas no lielākajām, kas norāda uz šī apmācību pasākuma neefektivitāti. Vairākām apmācībām, lai arī risks ir zem augšējās robežas, sagaidāmās izmaksas ir relatīvi augstas – ēku celtnieks, miesnieks.

Vairumā gadījumu novērojams, ka pirmo nedēļu pēc apmācībām, tās beidzēji maina statusu no bezdarbnieka uz darba ņēmēju.

8. Tabula. *Finansiālās efektivitātes novērtējums „Apmācība pie darba devēja” programmā bezdarbniekiem 2011. gadā*

Apmācības beigšanas gads	2011
Klienta tips	Bezdarbnieka statuss
Bezdarbnieka statusa izmaiņu iemesls	Nav mainīts statuss; Kļuvis par darba ņēmēju, pašnodarbināto; Uzsāk/ atsāk komercdarbību
Apmācības tips	Apmācība pie Darba Devēja

NPK	Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Apmācības kopējās izmaksas	Risks	Vid. izmaksas uz vienu 5 mēnešos BD statusu zaudējušo	Vid. sagaidāmās izmaksas
10	Apģērbu šuvējs (PI)	12	4081	0,417	583	243
67	Floristikas speciālists (PI)	3	3655	0,333	1828	609
134	Lauku strādnieks lopkopībā (PI)	9	10211	0,333	1702	567
178	Pavārs (PA)	2	1337	0,500	1337	668
191	Produkta dizaina speciālists (PI)	2	1978	0,500	1978	989
201	Ražošanas iekārtas operators (PI)	5	2269	0,400	756	303
209	Remontdarbu dispečers (PI)	1	1320	1,000	o0	o0
240	Tūrisma informācijas konsultants (PI)	1	718	1,000	o0	o0

2011.gadā piedāvājis to apmācību pasākumu pie darba devēja skaits, kurās riska vērtība ir lielāka par augšējo robežu. Šādi apmācību pasākumi ir: apģērbu šuvējs, floristikas speciālists, lauku strādnieks lopkopībā, pavārs, produkta dizaina speciālists, ražošanas iekārtu operators, remontdarbu dispečers, tūrisma informācijas konsultants. Tomēr, ņemot vērā vidējās izmaksas uz vienu kursu beidzēju, nevar apgalvot, ka apģērbu šuvējs un ražošanas iekārtu operators nebūtu efektīvi apmācību pasākumi, jo zemo

vidējo izmaksu dēļ to sagaidāmās izmaksas arī ir salīdzinoši zemas, neskatoties uz augsto risku nemainīt savu NVA klienta statusu.

9. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Neformālā izglītība” bezdarbniekiem 2010. gadā

Apmācības beigšanas gads	2010
Klienta tips	Bezdarbnieka statuss
Bezdarbnieka statusa izmaiņu iemesls	Nav mainīts statuss; Kļuvis par darba ņēmēju, pašnodarbināto; Uzsāk/ atsāk komercdarbību
Apmācības tips	Neformālā izglītība

NPK	Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Apmācības kopējās izmaksas	Risks	Vid. izmaksas uz vienu 5 mēnešos BD statusu zaudējušo	Vid. sagaidāmās izmaksas
1	1.mod. - Valsts valodas sagatavošana zemāk	1906	549099	0,783	1326	1038
12	2.mod. - Valsts valodas sagatavošana vidējā	1548	444621	0,743	1117	830
16	23.mod. - Saimniecības vadīšana	71	24380	0,845	2216	1873
17	26.mod. - Virtuves strādnieka darbs	24	8922	0,917	4461	4089
19	28.mod. - Aukles darbs	230	76471	0,739	1275	942
22	30.mod. - Klientu, pacientu reģistrēšana	87	28113	0,747	1278	955
23	31.mod. - Mājskolotāja darbs	7	2507	0,857	2507	2148
36	41.mod. - PCSchematic (elektroinstalācija inženiertīkli - AutoCAD mērķa ekvivalents)	7	2942	0,714	1471	1051
41	46.mod. - Adobe Acrobat 6.0 Professional	11	2535	0,727	845	615
44	49.mod. B kat autovadītājs personām ar dzirdes invaliditāti	3	2434	1,000	0	0
52	7.mod. - Datorzinības (bez priekšzināšanām)	3005	836883	0,714	975	697

Tās apmācības, kas riska dēļ ilgāk par 21 nedēļu palikt bezdarba statusā ir ar augstām vidējām izmaksām un ar zemu izmaksu efektivitāti: 23.mod. – saimniecības vadīšana, 26.mod. – virtuves strādnieka darbs, 31.mod. – mājskolotāja darbs, 49.mod. B kat autovadītājs personām ar dzirdes invaliditāti.

10. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Neformālā izglītība” bezdarbniekiem 2011. gadā

Apmācības beigšanas gads	2011
Klienta tips	Bezdarbnieka statuss
Bezdarbnieka statusa izmaiņu iemesls	Nav mainīts statuss; Kļuvis par darba ņēmēju, pašnodarbināto; Uzsāk/ atsāk komercdarbību
Apmācības tips	Neformālā izglītība

NPK	Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Apmācības kopējās izmaksas	Risks	Vid. izmaksas uz vienu 5 mēnešos BD statusu zaudējušo	Vid. sagaidāmās izmaksas
3	100K mod. - Datorzinības (bez priekšzināšanām)	1950	671144	0,823	1945	1601
4	101K mod. - Datorzinības (ar priekšzināšanām)	650	223628	0,834	2071	1727
10	117K mod. - Personālo datoru operētājsistēmu un lietojumprogrammu instalēšana, konfigurēšana un uzturēšana	4	1397	1,000	o0	o0
11	119K mod. - Datorprasmes grāmatvedībā (programma Zalktis)	2	486	1,000	o0	o0
19	131K mod. - Mikrouzņēmējdarbības uzsākšana un attīstība	7	2179	1,000	o0	o0
23	135K mod. - Saimniecības vadīšana	29	8687	0,862	2172	1872
28	142K mod. - Autopacēlāja vadītājs	18	3713	0,833	1238	1031
35	1K mod. - Valsts valodas apguve zemākā līmenī	466	158394	0,865	2514	2174
69	72K mod. - Angļu valoda pakalpojuma sfēras darbiniekiem (bez priekšzināšanām)	2	748	1,000	o0	o0
74	82K mod. - Lietišķā angļu valoda sekretariāta un biroja darbā (ar priekšzināšanām) (Intermediate)	1	281	1,000	o0	o0
78	90K mod. - Vācu valodas pamati pakalpojumu sfēras darbiniekiem (ar priekšzināšanām)	2	666	1,000	o0	o0
79	91K mod. - Vācu valoda (bez priekšzināšanām)	427	156312	0,857	2562	2196
81	93K mod. - Krievu valoda (bez priekšzināšanām)	11	4111	0,818	2055	1682
82	94K mod. - Krievu valoda (ar priekšzināšanām)	8	2909	1,000	o0	o0
84	96K mod. - Zviedru valoda (bez priekšzināšanām)	4	747	1,000	o0	o0
85	97K mod. - Norvēģu valoda (bez priekšzināšanām)	18	6729	0,833	2243	1869

Apmācības, kas riska dēļ ilgāk par 21 nedēļu palikt bezdarbnieka statusā vai ir ar augstām vidējām izmaksām, ir ar zemu izmaksu efektivitāti:

100K mod. – Datorzinības (bez priekšzināšanām)

101K mod. – Datorzinības (ar priekšzināšanām)

117K mod. – Personālo datoru operētājsistēmu un lietojumprogrammu instalēšana, konfigurēšana un uzturēšana

119K mod. – Datorprasmes grāmatvedībā (programma Zalktis)

131K mod. – Mikrouzņēmējdarbības uzsākšana un attīstība

135K mod. – Saimniecības vadīšana

1K mod. – Valsts valodas apguve zemākā līmenī

72K mod. – Angļu valoda pakalpojuma sfēras darbiniekiem (bez priekšzināšanām)

82K mod. – Lietišķā angļu valoda sekretariāta un biroja darbā (ar priekšzināšanām) (Intermediate)

90K mod. – Vācu valodas pamati pakalpojumu sfēras darbiniekiem (ar priekšzināšanām)

91K mod. – Vācu valoda (bez priekšzināšanām)

93K mod. – Krievu valoda (bez priekšzināšanām)

94K mod. – Krievu valoda (ar priekšzināšanām)

96K mod. – Zviedru valoda (bez priekšzināšanām)

97K mod. – Norvēģu valoda (bez priekšzināšanām)

11. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Profesionālā pilnveide” bezdarbniekiem 2010. gadā

Apmācības beigšanas gads		2010			
Klienta tips		Bezdarbnieka statuss			
Bezdarbnieka statusa izmaiņu iemesls		Nav mainīts statuss; Kļuvis par darba ņēmēju, pašnodarbināto; Uzsāk/ atsāk komercdarbību			
Apmācības tips		Profesionālā pilnveide			

NPK	Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Apmācības kopējās izmaksas	Risks	Vid. izmaksas uz vienu 5 mēnešos BD statusu zaudējušo	Vid. sagaidāmās izmaksas
7	Pārdošanas darba organizācija	178	64296	0,730	1339	978
8	Preču iesaiņošana	17	9619	0,765	2405	1839

Apmācības, kas riska dēļ ilgāk par 21 nedēļu palikt bezdarbnieka statusā vai ir ar augstām vidējām izmaksām, ir ar zemu izmaksu efektivitāti: Preču iesaiņošana.

12. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Profesionālā pilnveide” bezdarbniekiem 2011. gadā

Apmācības beigšanas gads		2011			
Klienta tips		Bezdarbnieka statuss			
Bezdarbnieka statusa izmaiņu iemesls		Nav mainīts statuss; Kļuvis par darba ņēmēju, pašnodarbināto; Uzsāk/ atsāk komercdarbību			
Apmācības tips		Profesionālā pilnveide			

NPK	Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Apmācības kopējās izmaksas	Risks	Vid. izmaksas uz vienu 5 mēnešos BD statusu zaudējušo	Vid. sagaidāmās izmaksas
9	Grāmatvedība un nodokļi (BD kuponi)	3	942	1,000	o0	o0
10	Grāmatvedības novitātes (BD kuponi)	2	634	1,000	o0	o0
13	Jaunākie materiāli un tehnoloģijas friziera darbā (BD kuponi)	1	567	1,000	o0	o0
15	Mūsdienīgas tehnikas matu krāsas dizainā (BD kuponi)	1	542	1,000	o0	o0
16	Nekustamā īpašuma apsaimniekošana (BD kuponi)	15	5693	0,933	5693	5313
23	Siltumiekārtu (siltumtīklu) apkalpošana (BD kuponi)	8	3584	0,875	3584	3136
25	Šūšanas operācijas (BD kuponi)	2	648	1,000	o0	o0

Apmācības, kas riska dēļ ilgāk par 21 nedēļu palikt bezdarbnieka statusā vai ir ar augstām vidējām izmaksām, ir ar zemu izmaksu efektivitāti: Grāmatvedība un nodokļi (BD kuponi), Grāmatvedības novitātes (BD kuponi), Jaunākie materiāli un tehnoloģijas friziera darbā (BD kuponi), Mūsdienīgas tehnikas matu krāsas dizainā (BD kuponi), Nekustamā īpašuma apsaimniekošana (BD kuponi), Siltumiekārtu (siltumtīklu) apkalpošana (BD kuponi), Šūšanas operācijas (BD kuponi).

13. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Profesionālā tālākizglītība” bezdarbniekiem 2010. gadā

Apmācības beigšanas gads	2010
Klienta tips	Bezdarbnieka statuss
Bezdarbnieka statusa izmaiņu iemesls	Nav mainīts statuss; Kļuvis par darba ņēmēju, pašnodarbināto; Uzsāk/ atsāk komercdarbību
Apmācības tips	Profesionālā tālākizglītība

NPK	Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Apmācības kopējās izmaksas	Risks	Vid. izmaksas uz vienu 5 mēnešos BD statusu zaudējušo	Vid. sagaidāmās izmaksas
6	Automehāniķis	26	62434	0,538	5203	2802
10	Ēku celtnieks	6	9047	0,833	9047	7539
14	Galdnieks	89	109970	0,697	4073	2837
17	Guļbūves ēku celtnieks	7	11533	0,714	5767	4119
19	Istabene	14	15180	0,786	5060	3976
27	Mēbeļu galdnieks	25	36931	0,720	5276	3799
33	Sekretārs	65	88273	0,662	4012	2654

Apmācības, kas riska dēļ ilgāk par 21 nedēļu palikt bezdarba statusā vai ir ar augstām vidējām izmaksām, ir ar zemu izmaksu efektivitāti: Automehāniķis, Ēku celtnieks, Galdnieks, Guļbūves ēku celtnieks, Istabene, Mēbeļu galdnieks un Sekretārs.

14. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Profesionālā tālākizglītība” bezdarbniekiem 2011. gadā

Apmācības beigšanas gads	2010
Klienta tips	Bezdarbnieka statuss
Bezdarbnieka statusa izmaiņu iemesls	Nav mainīts statuss; Kļuvis par darba ņēmēju, pašnodarbināto; Uzsāk/ atsāk komercdarbību
Apmācības tips	Profesionālā tālākizglītība

NPK	Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Apmācības kopējās izmaksas	Risks	Vid. izmaksas uz vienu 5 mēnešos BD statusu zaudējušo	Vid. sagaidāmās izmaksas
3	Apģērbu šuvējs (BD kuponi)	10	5837	0,900	5837	5253
5	Atslēdznieks (BD kuponi)	4	2780	1,000	o0	o0
6	Auklis (BD kuponi)	66	106940	0,742	6291	4670
8	Autoelektriķis (BD kuponi)	25	32792	0,800	6558	5247
12	Dārznieks (BD kuponi)	31	43407	0,839	8681	7281
16	Galdnieks (BD kuponi)	27	25780	0,778	4297	3342
17	Gāzmetinātājs (BD kuponi)	5	6418	1,000	o0	o0
20	Informācijas ievadišanas operators (BD kuponi)	312	206438	0,734	2487	1826
21	Informācijas ievadišanas operators E apm. (BD kuponi)	7	4667	0,857	4667	4000
33	Mēbeļu galdnieks (BD kuponi)	7	10236	1,000	o0	o0
34	Mūrnieks (BD kuponi)	7	4706	0,857	4706	4034
35	Namdaris (BD kuponi)	1	1344	1,000	o0	o0

Apmācības, kas riska dēļ ilgāk par 21 nedēļu palikt bezdarba statusā vai ir ar augstām vidējām izmaksām, ir ar zemu izmaksu efektivitāti: Apģērbu šuvējs (BD kuponi), Atslēdznieks (BD kuponi), Auklis (BD kuponi), Autoelektriķis (BD kuponi), Dārznieks (BD kuponi), Galdnieks (BD kuponi), Gāzmetinātājs (BD kuponi), Informācijas ievadišanas operators E apm. (BD kuponi), Mēbeļu galdnieks (BD kuponi), Mūrnieks (BD kuponi), Namdaris (BD kuponi).

15. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Neformālā izglītība” Darba meklētājiem 2010. gadā

Apmācības beigšanas gads	2010
Klienta tips	Darba meklētāja statuss
Bezdarbnieka statusa izmaiņu iemesls	Nav mainīts statuss; Kļuvis par darba ņēmēju, pašnodarbināto
Apmācības tips	Neformālā izglītība

NPK	Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Apmācības kopējās izmaksas	Risks	Vid. izmaksas uz vienu 5 mēnešos BD statusu zaudējušo	Vid. sagaidāmās izmaksas
2	2.mod. - Valsts valodas sagatavošana vidējā līmenī	1	270	1,000	00	00
3	30.mod. - Klientu, pacientu reģistrēšana	1	336	1,000	00	00
4	5.mod. - Angļu valoda (bez priekšzināšanām)	4	840	1,000	00	00
7	7.mod. - Datorzinības (bez priekšzināšanām)	2	682	1,000	00	00

Apmācības, kas riska dēļ ilgāk par 21 nedēļu palikt bezdarba statusā vai ir ar augstām vidējām izmaksām, ir ar zemu izmaksu efektivitāti:

2.mod. – Valsts valodas sagatavošana vidējā līmenī

30.mod. – Klientu, pacientu reģistrēšana

5.mod. – Angļu valoda (bez priekšzināšanām)

7.mod. – Datorzinības (bez priekšzināšanām)

16. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Neformālā izglītība” Darba meklētājiem 2011. gadā

Apmācības beigšanas gads	2011
Klienta tips	Darba meklētāja statuss
Bezdarbnieka statusa izmaiņu iemesls	Nav mainīts statuss; Kļuvis par darba ņēmēju, pašnodarbināto
Apmācības tips	Neformālā izglītība

NPK	Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Apmācības kopējās izmaksas	Risks	Vid. izmaksas uz vienu 5 mēnešos BD statusu zaudējušo	Vid. sagaidāmās izmaksas
4	17.mod. - Vācu valoda (bez priekšzināšanām)	2	298	0,500	298	149
5	18.mod. - Vācu valoda (ar priekšzināšanām)	1	356	0,000	356	0
13	8.mod. - Datorzinības (ar priekšzināšanām, specifisku programmu apguve)	1	276	0,000	276	0

Visas neformālās izglītības programmas ir ar zemu izmaksu efektivitāti, izņemot:

17.mod. – Vācu valoda (bez priekšzināšanām)

18.mod. – Vācu valoda (ar priekšzināšanām)

8.mod. – Datorzinības (ar priekšzināšanām, specifisku programmu apguve).

Izmaksu izvērtējums – Cita persona

Klientiem ar NVA datubāzē piešķirto statusu *cita persona* riski netiek rēķināti, tāpēc apmācības tiek izvērtētas tikai pēc NVA datubāzē pieejamām vidējām izmaksām uz vienu apmācības pasākumu uzsākušo. Izmaksas tiek rēķinātas katrai apmācību programmai kopumā neatkarīgi no apmācību programmas ilguma stundās.

17. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Profesionālā pilnveide” Citām personām 2010. gadā

Apmācības beigšanas gads		2010		
Klienta tips		Citas personas statuss		
Apmācības tips		Profesionālā pilnveide		
NPK	Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Apmācības kopējās izmaksas	Vidējās izmaksas
27	Datordizainers PV	15	10364	691
45	Ēdināšanas uzņēmumu organizācija un vadība PV	40	28265	707
50	Grāmatvedis - kvalifikācijas paaugstināšana PV	53	36101	681
51	Grāmatvedība - kvalifikācijas paaugstināšana (420 st.)PV	4	2871	718
58	Interjera dizains PV	59	40724	690
59	Komercdarbība un pašnodarbinātības uzsākšana (neklāt.)PV	40	27079	677
64	Komerczinības. Mazā biznesa organizēšana PV	82	56867	693
79	Ķīmisko procesu tehniķis PV	6	5408	901
108	Prof. izgl. pedagogu pedagog. pamatizgl. progr. (404 st.) PV	2	1336	668
109	Prof. izgl. pedagogu pedagog. pamatizgl. progr. PV	8	5645	706
112	Projektu vadība. Projektu vadīšana PV	29	19922	687
119	Šūto izstrādājumu ražošanas tehnoloģija PV	12	8125	677
129	Vides dizaina pamati PV	1	720	720

2010. gadā apmācību pasākumi personām ar statusu *cita persona* profesionālās pilnveides apmācību programmās ar lielākajām vidējām izmaksām ir bijuši šādi: Ķīmisko procesu tehniķis PV, Vides dizaina pamati PV, Grāmatvedība – kvalifikācijas paaugstināšana (420 st.) PV, Ēdināšanas uzņēmumu organizācija un vadība PV, Prof. izgl. pedagogu pamatizglītības programma PV, Komerczinības, Mazā biznesa organizēšana PV, Datordizainers PV, Interjera dizains PV, Projektu vadība, Projektu vadīšana PV, Grāmatvedis – kvalifikācijas paaugstināšana PV, Šūto izstrādājumu ražošanas tehnoloģija PV, Komercdarbība un pašnodarbinātības uzsākšana (neklāt.) PV, Prof. izgl. pedagogu pamatizglītības programma (404 st.) PV.

18. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Profesionālā tālākizglītība” Profesionālā apmācība dīkstāves darbiniekiem projektā Citām personām 2010. gadā

Apmācības beigšanas gads		2010		
Klienta tips		Citas personas statuss		
Apmācības tips		Dīkstāves projekts – Profesionālā tālākizglītība		
NPK	Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Apmācības kopējās izmaksas	Vidējās izmaksas
43	Rokas lokmet. (MMA) un lokmet. metin. ar volf. elektrodu iner. gāzes vidē	11	18355	1669
44	Rokas lokmet. (MMA) un lokmetin. metin. ar meh.iek. aktīv. gāzes vidē (M)	26	22492	865

2010. gadā apmācību pasākumi personām ar statusu *cita persona* profesionālās pilnveides apmācību programmās ar lielākajām vidējām izmaksām ir bijuši šādi: Rokas lokmetinātājs (MMA) un lokmetinātājs metināšanai ar volframa elektrodu inertā gāzes vidē (TIG) PT.

19. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Mūžizglītības profesionālā pilnveide” Citām personām 2010. gadā

Apmācības beigšanas gads		2010		
Klienta tips		Citas personas statuss		
Apmācības tips		Mūžizglītības profesionālā pilnveide		
NPK	Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Apmācības kopējās izmaksas	Vidējās izmaksas
50	Vides dizaina pamati MI	1		00
51	Vispār. franču val. publiskā telpā strādājošiem (zem. vid. līm.) MI	1		00

2010. gadā apmācību pasākumi personām ar statusu *cita persona* mūžizglītības profesionālās pilnveides apmācību programmās ar lielākajām vidējām izmaksām ir bijuši šādi: Vides dizaina pamati MI, Vispār. franču val. publiskā telpā strādājošiem (zem. vid. līm.) MI.

2011. gadā izteikti augstu izmaksu apmācību pasākumos personām ar statusu *cita persona* mūžizglītības profesionālās pilnveides apmācību programmās nav bijis.

20. Tabula. Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Neformālā mūžizglītība” Citām personām 2010. gadā

Apmācības beigšanas gads		2010		
Klienta tips		Citas personas statuss		
Apmācības tips		Neformālā mūžizglītība		
NPK	Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Apmācības kopējās izmaksas	Vidējās izmaksas
5	Angļu valoda ar vidējām zināšanām (100 st.) NPM MI	1		00
7	Angļu valoda C1, augstākais līmenis 1. pakāpe (96 st.) NPM MI	1		00
10	Angļu valoda, A1 pamata līmenis 1. pak. (60 st.) NPM MI	1		00

2010. gadā personām ar statusu *cita persona* neformālās mūžizglītības apmācību programmās ar lielākajām vidējām izmaksām ir bijušas šādas apmācības: Angļu valoda ar vidējām zināšanām (100 st.) NPM MI, Angļu valoda C1, augstākais līmenis 1. pakāpe (96 st.) NPM MI, Angļu valoda, A1 pamata līmenis 1. pak. (60 st.) NPM MI.

21. Tabula. *Finansiālās efektivitātes novērtējums programmā „Neformālā mūžizglītība” Citām personām 2011. gadā*

Apmācības beigšanas gads		2011		
Klienta tips		Citas personas statuss		
Apmācības tips		Neformālā mūžizglītība		
NPK	Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Apmācības kopējās izmaksas	Vidējās izmaksas
6	Angļu valoda B2 līmenim NPM MI	7	1965	281
61	Angļu valoda C1, augstākais līmenis 1. pakāpe (96 st.) NPM MI	3	855	285
226	Saziņa angļu valodā (bez priekšzin.) (83 st.) NPM MI	154	32713	348

2011. gadā personām ar statusu *cita persona* neformālās mūžizglītības apmācību programmās ar lielākajām vidējām izmaksām ir bijušas šādas apmācības: Saziņa angļu valodā (bez priekšzin.) (83 st.) NPM MI, Angļu valoda C1, augstākais līmenis 1. pakāpe (96 st.) NPM MI, Angļu valoda B2 līmenim NPM MI. Apmācību vidējās izmaksas pārsniedz viena apmācību kupona vērtību, jo tās iespaido apmācības uzsākušo, bet nepabeigušo dalībnieku skaits.

Kopumā, izvērtējot apmācību programmu finansiālo efektivitāti, jāsecina, ka 2011. gadā tie apmācību pasākumi pie darba devēja, kuros riska nemainīt bezdarbnieka statusu vērtība ir lielāka par augšējo robežu, ir: apģērbu šuvējs, floristikas speciālists, lauku strādnieks lopkopībā, pavārs, produkta dizaina speciālists, ražošanas iekārtu operators, remontdarbu dispečers, tūrisma informācijas konsultants. Tomēr, ņemot vērā vidējās izmaksas uz vienu kursu beidzēju, nevar apgalvot, ka apģērbu šuvējs un ražošanas iekārtu operators nebūtu efektīvi apmācību pasākumi, jo zemo vidējo izmaksu dēļ, to sagaidāmās izmaksas salīdzinājumā ar citām apmācību programmām ir zemas, neskatoties uz salīdzinoši augsto risku palikt bezdarbnieka statusā (salīdzinot ar citām apmācībām).

Neskatoties uz darba devēju viedokli par neformālās izglītības apmācību pasākumu lietderību, virknei šo pasākumu (piem., datorapmācība, valodas) ir zema izmaksu efektivitāte – augsts risks ilgāk par 21 nedēļu palikt bezdarbnieka statusā vai tām ir augstas vidējās izmaksas. Iespējams, tas skaidrojams ar to, ka šīs prasmes tiešā veidā nenodrošina iekārtošanos darbā, bet ir vērtējamās kā priekšnoteikums tam, lai vispār varētu konkurēt darba tirgū.

Citu apmācību programmu vidū ar zemāku izmaksu efektivitāti jāmin salīdzinoši resursietilpīgākas programmas (piem., jaunākie materiāli un tehnoloģijas friziera darbā, siltumiekārtu (siltumtīklu) apkalpošana, šūšanas operācijas, atslēdznieks, autoelektriķis u.c.), kur īstenošanas izmaksas ir augstākas.

6.3. APMĀCĪBU PĀTRAUKŠANAS PROBLĒMAS IZVĒRTĒJUMS

Trīs galvenie apmācību pārtraukšanas iemesli 2010. gadā ir saglabājušies nemainīgi arī 2011. gadā.

Balstoties uz NVA datubāzē pieejamo informāciju, ir jāsecina, ka 2010. gadā biežākais apmācību pārtraukšanas iemesls (62,9%) ir fakts, ka bezdarbnieks individuālā darba meklēšanas plānā (IDMP)

noteiktā dienā nav ieradies NVA. Šis iemesls arī ir biežākais apmācību pārtraukšanas iemesls 2011. gadā – 60,1% respondentu norāda, ka IDMP noteiktā dienā nav ieradušies NVA.

Kā otrs biežākais iemesls tiek minēts atteikšanās no bezdarbnieka statusa – attiecīgi 11,8% 2010. gadā un 14,0% 2011. gadā. Savukārt kā trešais biežākais iemesls tiek minēta nepiedalīšanās IDMP paredzētajos pasākumos (10,7% – 2010. gadā un 12,3% – 2011. gadā).

22. Tabula. Apmācību pārtraukšanas iemesli visās apmācību programmās bezdarbniekiem 2010. gadā

Apmācības beigšanas gads		2010					
Klienta tips		Bezdarbnieks					
Iemesls / Skaits	Apmācības tips		Neformālā izglītība	Profesionālā pilnveide	Profesionālā tālākizglītība	Gala summa	Gala Procenti
	Apmācība pie Darba Devēja						
Atjaunots darbā ar tiesas spriedumu			7	1	2	10	0,0%
ATTEICIES no b/d statusa	7		1897	111	441	2456	11,8%
Bezdarbnieks miris	1		84	5	13	103	0,5%
IDMP noteiktā dienā nav griezies NVA	27		10307	610	2177	13121	62,9%
Izbraucis no valsts	1		31	3	8	43	0,2%
Neierodas NVA 1d.d.laikā pēc att.iemeslu beigām	1		115	8	21	145	0,7%
Neierodas NVA 3darba dienas pēc izsaukuma			23	1	7	31	0,1%
Nemeklē darbu			1			1	0,0%
Nepiedalās IDMP paredzētajos pasākumos	33		1722	58	411	2224	10,7%
Neziņo par darba līgumu līdz 2mēnešiem			62	3	8	73	0,4%
Neziņo par pārmaiņām stat.zaud.nosacījumos 3 d	7		1079	59	293	1438	6,9%
Neziņo par slimošanu			143	2	25	170	0,8%
Nonāk pilnā valsts apgādībā	1		4		1	6	0,0%
Sasniedzis vecuma pensijas vecumu (līdz 31.12.2011)	2		424	22	65	513	2,5%
Sasniedzis vecuma pensijas vecumu, piešķirta pensija (arī priekšlaicīgi)			99	11	19	129	0,6%
Sāk mācīties klātienē vidusskolā	1		87	7	22	117	0,6%
Sniedzis nepatiesas ziņas			150	5	29	184	0,9%
Uzņemts pamat- vai vidējās izglītības programmā klātienē	1		40	1	8	50	0,2%
Zaudējis 100% darbspēju			31		7	38	0,2%
Gala summa	82		16306	907	3557	20852	100,0%
Gala procenti	0,4%		78,2%	4,3%	17,1%		

23. Tabula. Apmācību pārtraukšanas iemesli visās apmācību programmās bezdarbniekiem 2011. gadā

Apmācības beigšanas gads		2011					
Klienta tips		Bezdarbnieks					
Iemesls / Skaits	Apmācības tips		Neformālā izglītība	Profesionālā pilnveide	Profesionālā tālākizglītība	Gala summa	Gala procenti
	Apmācība pie Darba Devēja						
(85.2.3) Pieņemtā lēmuma par b/d statusa piešķiršanu atcelšana			1		2	3	0,0%
Atjaunots darbā ar tiesas spriedumu			2			2	0,0%
ATTEICIES no b/d statusa	17		1155	17	147	1336	14,0%
Bezdarbnieks miris			56		10	66	0,7%
IDMP noteiktā dienā nav griezies NVA	37		5054	74	587	5752	60,1%
Izbraucis no valsts	2		17			19	0,2%
Neierodas NVA 1d.d.laikā pēc att.iemeslu beigām	3		79	3	15	100	1,0%
Neierodas NVA 3darba dienas pēc izsaukuma	1		9		2	12	0,1%
Nemeklē darbu			1			1	0,0%
Nepiedalās IDMP paredzētajos pasākumos	65		890	6	213	1174	12,3%
Neziņo par darba līgumu līdz 2mēnešiem			28	1	4	33	0,3%
Neziņo par pārmaiņām stat.zaud.nosacījumos 3 d	4		338	7	49	398	4,2%
Neziņo par slimošanu			66	2	7	75	0,8%
Nonāk pilnā valsts apgādībā			1			1	0,0%
Sasniedzis vecuma pensijas vecumu (līdz 31.12.2011)	18		204	5	33	260	2,7%
Sasniedzis vecuma pensijas vecumu, piešķirta pensija (arī priekšlaicīgi)	1		135	2	26	164	1,7%
Sāk mācīties klātienē vidusskolā	7		38	1	10	56	0,6%
Sniedzis nepatiesas ziņas	1		56	3	8	68	0,7%
Uzņemts pamat- vai vidējās izglītības programmā klātienē	2		22		4	28	0,3%
Zaudējis 100% darbspēju	1		16		1	18	0,2%
Gala summa	159		8168	121	1118	9566	100,0%
Gala Procenti	1,7%		85,4%	1,3%	11,7%		

Arī darba meklētājiem, kā viens no biežāk minētajiem iemesliem ir neierašanās NVA noteiktajā laikā (attiecīgi 49,2% – 2010. gadā un 63,6% – 2011. gadā).

24. Tabula. Apmācību pārtraukšanas iemesli visās programmās darba meklētājiem 2010. un 2011. gadā

Apmācības beigšanas gads Klienta tips	2010 Darba meklētājs			2011 Darba meklētājs		
	Apmācības tips					
Iemesls / skaits	Neformālā izglītība	Gala summa	Gala Procenti	Neformālā izglītība	Gala summa	Gala Procenti
Atteikšanās no D/M statusa	4	4	6,8%	9	9	20,5%
Citi	4	4	6,8%	3	3	6,8%
Kļūst par bezdarbnieku	18	18	30,5%	3	3	6,8%
Neierodas NVA noteiktajā laikā	29	29	49,2%	28	28	63,6%
Neziņo par pārmaiņām	4	4	6,8%	-	-	-
Nemeklē darbu	-	-	-	1	1	2,3%
Gala summa	59	59	100,0%	44	44	100,0%

Datubāzes analīze liecina, ka biežākais apmācību pasākumu pārtraukšanas iemesls visās apmācību programmās ir bezdarbnieka neierašanās NVA individuālā darba meklēšanas plānā (IDMP) noteiktajā dienā. Neierašanos noteiktajā laikā varētu mazināt ar atgādinājumu nosūtīšanu NVA klientiem pirms apmācību sākuma, kā arī izstrādājot un ieviešot sankciju sistēmu, kas ļautu samazināt apmācību izmaksas, kā arī motivētu klientus būt apzinīgākiem attiecībā uz apmācībām.

6.4. KARJERAS KONSULTANTU IETEKMES IZVĒRTĒJUMS

Sākotnēji tiek veikta datu bāzes *KKrezults* analīze. Tabulā 25. norādīts, kā tiek sagrupēti karjeras konsultanta apmeklējumi pēc attiecīgā mūžizglītības moduļa izvēles. Redzams, ka datubāzē ir pieejami kopējie dati, bet nav sadalījuma pēc riska grupām. Ar pelēko krāsu tabulā ir iezīmētas rindiņas, kas tika izmantotas, lai analizētu – ja nav ieteikts mūžizglītības modulis, tad vai ir cits ar apmācībām saistīts rezultāts.

Tā kā uzdevums ir izanalizēt karjeras konsultanta apmeklēšanas faktu un laika efektu apmeklētajiem apmācību pasākumiem, tad apmācību izmaksu datnei tiek pievienotas divas jaunas kolonnas: ir/nav izmantots karjeras konsultants un kāds ir rezultāts (no minētiem tabulā, – ja ir apmeklēts karjeras konsultants, bet rezultāts nav norādīts tabulā, tad „Cits”).

Faktiski tādu klientu, kas nav apmeklējuši karjeras konsultantu, ir vairāk nekā norādīts pētījumā; tas skaidrojams ar to, ka analīzes objekts ir klienti, kuri ir iesaistītie apmācībās.

25. Tabula. Karjeras konsultāciju rezultātā izvēlēto moduļu biežums

NPK	Karjeras konsultācija	Biežums
31	Karjeras konsultācijas rezultāts – Profesijas piemērotība (pirms kursiem/ prakses/ apmācības)- Visi	58109
55	Karjeras konsultācijas rezultāts – Attrasta atbilstoša izglītības programma- Visi	1418
63	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa valsts valodā"- Visi	404
64	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa valsts valodā"- Invalidi	0
65	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa valsts valodā"- Māmiņas (bērna vecums līdz 2 gadiem)	0
66	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa valsts valodā"- Pēc ieslodzījuma (līdz 1 gadam)	0
67	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa svešvalodās"- Visi	5000
68	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa svešvalodās"- Invalidi	0
69	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa svešvalodās"- Māmiņas (bērna vecums līdz 2 gadiem)	0
70	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa svešvalodās"- Pēc ieslodzījuma (līdz 1 gadam)	0
71	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās"- Visi	14
72	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās"- Invalidi	0
73	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās"- Māmiņas (bērna vecums līdz 2 gadiem)	0
74	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās"- Pēc ieslodzījuma (līdz 1 gadam)	0
75	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Digitālā prasme"- Visi	440
76	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Digitālā prasme"- Invalidi	0
77	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Digitālā prasme"- Māmiņas (bērna vecums līdz 2 gadiem)	0
78	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Digitālā prasme"- Pēc ieslodzījuma (līdz 1 gadam)	0
79	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Mācīšanās prasme"- Visi	81
80	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Mācīšanās prasme"- Invalidi	0
81	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Mācīšanās prasme"- Māmiņas (bērna vecums līdz 2 gadiem)	0
82	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Mācīšanās prasme"- Pēc ieslodzījuma (līdz 1 gadam)	0
83	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Sociālās un pilsoniskās prasmes"- Visi	156
84	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Sociālās un pilsoniskās prasmes"- Invalidi	0
85	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Sociālās un pilsoniskās prasmes"- Māmiņas (bērna vecums līdz 2 gadiem)	0
86	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Sociālās un pilsoniskās prasmes"- Pēc ieslodzījuma (līdz 1 gadam)	0
87	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Pašiniciatīva un uzņēmējdarbība"- Visi	193
88	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Pašiniciatīva un uzņēmējdarbība"- Invalidi	0
89	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Pašiniciatīva un uzņēmējdarbība"- Māmiņas (bērna vecums līdz 2 gadiem)	0
90	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Pašiniciatīva un uzņēmējdarbība"- Pēc ieslodzījuma (līdz 1 gadam)	0
91	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Kultūras izpratne un izpausme"- Visi	26
92	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Kultūras izpratne un izpausme"- Invalidi	0
93	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Kultūras izpratne un izpausme"- Māmiņas (bērna vecums līdz 2 gadiem)	0
94	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēts mūžizglītības modulis "Kultūras izpratne un izpausme"- Pēc ieslodzījuma (līdz 1 gadam)	0
95	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēta mūžizglītības profesionālās pilnveides programma- Visi	5625
96	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēta mūžizglītības profesionālās pilnveides programma- Invalidi	0
97	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēta mūžizglītības profesionālās pilnveides programma- Māmiņas (bērna vecums līdz 2 gadiem)	0
98	Karjeras konsultācijas rezultāts – Izvēlēta mūžizglītības profesionālās pilnveides programma- Pēc ieslodzījuma (līdz 1 gadam)	0

26. Tabula. Bezdarbnieku risks saglabāt NVA klienta statusu pa programmām atkarībā no karjeras konsultāciju apmeklējuma 2010. un 2011. gadā

Klienta tips Apmācības beigšanas gads	Bezdarbnieks 2010	Bezdarbnieks 2011		
Apmācību tips	Gala summa	Risks saglabāt statusu ilgāk par 5 mēnešiem	Gala summa	Risks saglabāt statusu ilgāk par 5 mēnešiem
Apmācība pie Darba Devēja	448	0,085	1249	0,054
Neapmeklē KK	290	0,072	721	0,036
KK apmeklēja	158	0,108	528	0,078
Izvēlēta mūžizglītības profesionālās pilnveides programma- Visi	-	-	1	-
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa svešvalodās"- Visi	-	-	1	0,000
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa valsts valodā"- Visi	-	-	1	0,000
Cits rezultāts	50	0,040	195	0,077
Profesijas piemērotība (pirms kursiem/ prakses/ apmācības)- Visi	108	0,139	330	0,079
Neformālā izglītība	37891	0,601	25297	0,603
Neapmeklē KK	18156	0,540	11063	0,595
KK apmeklēja	19735	0,656	14234	0,609
Cits rezultāts	5576	0,596	3704	0,631
Izvēlēta mūžizglītības profesionālās pilnveides programma- Visi	10	0,000	23	0,522
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Digitālā prasme"- Visi	-	-	3	1,000
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa svešvalodās"- Visi	7	0,000	20	0,600
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa valsts valodā"- Visi	-	-	2	1,000
Profesijas piemērotība (pirms kursiem/ prakses/ apmācības)- Visi	14141	0,680	10482	0,601
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Pašinicatīva un uzņēmējdarbība"- Visi	1	1,000	-	-
Profesionālā pilnveide	2458	0,568	632	0,574
Neapmeklē KK	525	0,482	181	0,597
KK apmeklēja	1933	0,591	451	0,565
Cits rezultāts	297	0,593	71	0,507
Izvēlēta mūžizglītības profesionālās pilnveides programma- Visi	2	0,000	3	0,000
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Digitālā prasme"- Visi	-	-	1	1,000
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa svešvalodās"- Visi	-	-	4	0,750
Profesijas piemērotība (pirms kursiem/ prakses/ apmācības)- Visi	1634	0,592	372	0,578
Profesionālā tālākizglītība	8505	0,551	4436	0,545
Neapmeklē KK	2454	0,500	383	0,517
KK apmeklēja	6051	0,572	4053	0,547
Cits rezultāts	1221	0,530	238	0,500
Izvēlēta mūžizglītības profesionālās pilnveides programma- Visi	2	0,000	8	0,375
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa svešvalodās"- Visi	1	0,000	7	0,429
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa valsts valodā"- Visi	-	-	1	1,000
Profesijas piemērotība (pirms kursiem/ prakses/ apmācības)- Visi	4827	0,583	3799	0,551
Gala summa	49302	0,586	31614	0,573

Tie bezdarbnieki, kas karjeras konsultantu ir apmeklējuši 2011. gadā, ir ar zemāku risku saglabāt statusu ilgāk par 5 mēnešiem salīdzinot ar tiem, kas konsultantu apmeklējuši 2010.gadā.

27. Tabula. Bezdarba risks pa programmām darba meklētājiem atkarībā no karjeras konsultāciju apmeklējuma 2010. un 2011. gadā

Klienta tips Apmācības beigšanas gads	2010	Darba meklētājs 2011		
Apmācību tips	Gala summa	Risks saglabāt statusu ilgāk par 5 mēnešiem	Gala summa	Risks saglabāt statusu ilgāk par 5 mēnešiem
Neformālā izglītība	70	0,386	77	0,532
Neapmeklē KK	51	0,353	59	0,458
KK apmeklēja	19	0,474	18	0,778
Cits rezultāts	4	0,500	9	0,667
Profesijas piemērotība (pirms kursiem/ prakses/ apmācības)- Visi	15	0,467	9	0,889
Gala summa	70	0,386	77	0,532

Darba meklētāju gadījumā situācija ir pretēja – tie, kas karjeras konsultantu ir apmeklējuši 2011. gadā, salīdzinot ar tiem, kas to paveikuši 2010. gadā, ir ar augstāku risku saglabāt statusu ilgāk par 5 mēnešiem.

28. Tabula. Risks mainīt NVA statusu no „Cita persona” uz „Bezdarbnieks” vai „Darba meklētājs” pa programmām citām personām atkarībā no karjeras konsultāciju apmeklējuma 2010. gadā

Klienta tips Apmācības beigšanas gads	Cita persona 2010	
Apmācību tips	Gala summa	Risks
Profesionālā pilnveide	3595	0,00
Neapmeklē KK	3364	0,00
KK apmeklēja	231	0,00
Cits rezultāts	144	0,00
Izvēlēta mūžizglītības profesionālās pilnveides programma- Visi	3	0,00
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Digitālā prasme"- Visi	1	0,00
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa svešvalodās"- Visi	1	0,00
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa valsts valodā"- Visi	1	0,00
Profesijas piemērotība (pirms kursiem/ prakses/ apmācības)- Visi	81	0,00
Profesionālā tālākizglītība	2041	0,01
Neapmeklē KK	1876	0,01
KK apmeklēja	165	0,00
Cits rezultāts	88	0,00
Profesijas piemērotība (pirms kursiem/ prakses/ apmācības)- Visi	77	0,00
Mūžizglītības profesionālā pilnveide	382	0,02
Neapmeklē KK	14	0,00
KK apmeklēja	368	0,02
Izvēlēta mūžizglītības profesionālās pilnveides programma- Visi	351	0,02
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Digitālā prasme"- Visi	4	0,00
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa svešvalodās"- Visi	4	0,25
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Sociālās un pilsoniskās prasmes"- Visi	2	0,00
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Pašiniciatīva un uzņēmējdarbība"- Visi	3	0,00
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Mācīšanās prasme"- Visi	4	0,00
Neformālā mūžizglītība	58	0,14
Neapmeklē KK	3	1,00
KK apmeklēja	55	0,13
Izvēlēta mūžizglītības profesionālās pilnveides programma- Visi	11	0,00
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Digitālā prasme"- Visi	3	0,00
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa svešvalodās"- Visi	40	0,18
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa valsts valodā"- Visi	1	0,00
Gala summa	6076	0,005

29. Tabula. Risks mainīt NVA statusu no „Cita persona” uz „Bezdarbnieks” vai „Darba meklētājs” pa programmām citām personām atkarībā no karjeras konsultāciju apmeklējuma 2011. gadā

Klienta tips	Cita persona	
Apmācības beigšanas gads	2011	
Apmācību tips	Gala summa	Risks
Mūžizglītības profesionālā pilnveide	4143	0,006
Neapmeklē KK	460	0,035
KK apmeklēja	3683	0,003
Cits rezultāts	32	0,031
Izvēlēta mūžizglītības profesionālās pilnveides programma- Visi	3150	0,003
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Digitālā prasme"- Visi	73	0,000
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa svešvalodās"- Visi	313	0,000
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa valsts valodā"- Visi	29	0,000
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Sociālās un pilsoniskās prasmes"- Visi	18	0,000
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Pašiniciatīva un uzņēmējdarbība"- Visi	50	0,000
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Mācīšanās prasme"- Visi	4	0,000
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Kultūras izpratne un izpausme"- Visi	1	0,000
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās"- Visi	2	0,000
Profesijas piemērotība (pirms kursiem/ prakses/ apmācības)- Visi	11	0,091
Neformālā mūžizglītība	6449	0,012
Neapmeklē KK	985	0,009
KK apmeklēja	5464	0,012
Cits rezultāts	29	0,000
Izvēlēta mūžizglītības profesionālās pilnveides programma- Visi	1003	0,001
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Digitālā prasme"- Visi	253	0,004
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa svešvalodās"- Visi	3594	0,018
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Saziņa valsts valodā"- Visi	284	0,004
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Sociālās un pilsoniskās prasmes"- Visi	116	0,000
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Pašiniciatīva un uzņēmējdarbība"- Visi	80	0,000
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Mācīšanās prasme"- Visi	64	0,000
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Kultūras izpratne un izpausme"- Visi	21	0,000
Izvēlēts mūžizglītības modulis "Matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās"- Visi	5	0,000
Profesijas piemērotība (pirms kursiem/ prakses/ apmācības)- Visi	15	0,000
Gala summa	10592	0,010

Kopumā vērtējot karjeras konsultantu ietekmi uz darbā iekārtošanās rādītājiem jāsecina, ka to ieguldījums nav viennozīmīgi vērtējams. Datu bāzes analīze liecina, ka karjeras konsultantu apmeklējumi palīdz bezdarbniekiem samazināt risku nemainīt bezdarbnieka statusu tiem klientiem, kuri apmeklējuši profesionālās pilnveides programmas, bet darba meklētājiem karjeras konsultantu apmeklējumi nav palīdzējuši samazināt risku nemainīt statusu. Savukārt citām personām risks mainīt NVA statusu no „Cita persona” uz „Bezdarbnieks” vai „Darba meklētājs” samazinās to klientu vidū, kuri pēc karjeras konsultantu apmeklējuma piedalījušies mūžizglītības programmās.

6.5. KUPONU METODES EFEKTIVITĀTES IZVĒRTĒJUMS

NVA datu bāzes datne, pēc kura tiek aprēķināta efektivitāte ir „Kuponi-atgriezto-statistika”, kuram pēc analogijas ar pirmo sadaļu par apmācību efektivitātes izvērtējumu, tiek pievienoti papildu dati par statusu, statusa izmaiņu datumu un kupona atdošanas iemeslu. Tāpat, lai tos varētu salīdzināt, dati tiek pārbaudīti, t.i., aplūkotas statusa izmaiņas 5 mēnešu intervālā, pēc kupona atdošanas atpakaļ, mācības uzsākot.

Aplūkojot datu sadalījumu pēc kupona saņēmēju statusa NVA datubāzē, redzams, ka lielākā daļa ir ar statusu bezdarbnieks vai cita persona:

Statuss	Skaits
Nav norādīts	1984
Bezdarbnieks	29546
Darba meklētājs	73
Cita persona	20326

30. Tabula. Kuponu metodes novērtējums bezdarbniekiem 2010. gadā

Gads	2010	
Klienta tips	Bezdarbnieks	
Statusa zaudēšanas iemesls	Nav izmaiņas; Kļuvis par darba ņēmēju, pašnodarbināto	
Kupona statuss	Atgriezts (apmācību uzsāk)	
Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Risks
Augstākā profesionālā izglītība	328	0,83
BDMA2 - turpina	77	0,82
BDMA2 - uzsāk	251	0,83

31. Tabula. Kuponu metodes novērtējums bezdarbniekiem 2011. gadā

Gads	2011	
Klienta tips	Bezdarbnieks	
Statusa zaudēšanas iemesls	Nav izmaiņas; Kļuvis par darba ņēmēju, pašnodarbināto	
Kupona statuss	Atgriezts (apmācību uzsāk)	
Apmācības nosaukums	Apmācību uzsākušo dalībnieku skaits	Risks
Augstākā profesionālā izglītība	2	0,000
BDMA2 - turpina	2	0,000
BD profesionālās apmācību programmas ar kupona metodi	524	0,884
BD profesionālā apmācība	511	0,883
BD profesionālā apmācība pēc DD pieprasījuma	13	0,923
BD profesionālās pilnveides kupona apmācības	616	0,755
BD profesionālā apmācība	607	0,764
BD profesionālā apmācība pēc DD pieprasījuma	9	0,111
BD profesionālās tālākizglītības kupona apmācības	5364	0,883
BD profesionālā apmācība	5306	0,887
BD profesionālā apmācība pēc DD pieprasījuma	43	0,442
BD profesionālā e-apmācība b/d ar invaliditāti	15	0,933
Neformālā izglītība ar kupona metodi	10675	0,843
NI - neformālā apmācība (transports/traktortehnika) pēc DD pieprasījuma BDMAL-2	4	0,000
NI - neformālā apmācība (valsts valoda)	1806	0,857
NI - neformālā apmācība BDMAL-2	6698	0,846
NI - neformālā apmācība pēc DD pieprasījuma BDMAL-2	4	0,750
NI - neformālā apmācība speciālais budžets	2163	0,824
Kopā	17181	0,854

Viszemākais risks saglabāt NVA klienta statusu kuponu metodei ir attiecībā uz profesionālās pilnveides apmācībām, visaugstākais – bezdarbnieku profesionālās apmācības programmām, savukārt viszemākais risks ir neformālās izglītības programmām pēc darba devēju pieprasījuma.

Darba meklētājiem informācija par kuponiem, kas, uzsākot apmācības, atdoti atpakaļ, ir tikai par 2011. gadu, jo 2010. gadā tādi netiek novēroti.

32. Tabula. Kuponu metodes novērtējums darba meklētājiem 2011. gadā

Gads	2011	
Klienta tips	Darba meklētājs	
Statusa zaudēšanas iemesls	Nav izmaiņas; Kļūst darba ņēmējs, pašnodarbinātais, uzsāk komercdarbību	
Kupona statuss	Atgriezts (apmācību uzsāk)	

Apmācības nosaukums	Vairāk kā 21 nedēļu nav mainījis statuss	Kopā
Neformālā izglītība ar kupona metodi	28	29
NI - neformālā apmācība (valsts valoda)	1	1
NI - neformālā apmācība BD MAL-2	20	21
NI - neformālā apmācība speciālais budžets	7	7

SECINĀJUMI

Rezumējot apmācības pasākumu efektivitātes izvērtējuma rezultātus jānorāda, ka:

Aprēķinot un salīdzinot bezdarbnieku darbā iekārtošanās rādītājus pēc apmācību pabeigšanas pa nedēļām 5 mēnešu laikā, nosakot izlietoto finanšu daļu un aprēķinot bezdarbnieka statusa neatjaunošanas iespēju 9 mēnešu laikā pēc apmācības pie darba devēja beigām, kā efektīvākais apmācību veids ir minama apmācība pie darba devēja – deviņus mēnešus pēc apmācību noslēgšanās²⁹ darba tirgū paliek 75% apmācību pie darba devēja izmantojušo NVA klientu (43. att.).

Neefektīvākie no darbā iekārtošanās viedokļa ir konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi. Nākamā zemākā efektivitāte ir neformālajai apmācībai.

Profesionālā tālākizglītība un profesionālā pilnveide ir efektīvākie no apmācību veidiem un darbā iekārtošanās rādītāji abiem šiem apmācību veidiem ir gandrīz nemainīgi augsti gan 2010., gan 2011.gadā.

Neformālās un profesionālās izglītības finansiālā efektivitāte, salīdzinot 2011.gadu ar 2010.gadu, ir nedaudz mazinājusies.

²⁹ Deviņu mēnešu periods izvēlēts ņemot vērā to, ka darba devējam apmācību dalībnieku paturēt darbā ir pienākums sešus mēnešus pēc apmācību beigām.

Biežākais apmācību pārtraukšanas iemesls ir fakts, ka bezdarbnieks individuālā darba meklēšanas plānā (IDMP) noteiktā dienā nav ieradies NVA. Kā otrs biežākais iemesls tiek minēts atteikšanās no bezdarbnieka statusa, bet kā trešais biežākais iemesls tiek minēta nepiedalīšanās IDMP paredzētajos pasākumos.

Karjeras konsultantu apmeklējumi palīdz bezdarbniekiem samazināt risku nemainīt bezdarbnieka statusu tiem klientiem, kuri apmeklējuši profesionālās pilnveides programmas, bet darba meklētājiem karjeras konsultantu apmeklējumi nav palīdzējuši samazināt risku nemainīt statusu. Savukārt *citām personām* risks mainīt NVA statusu no „Cita persona” uz „Bezdarbnieks” vai „Darba meklētājs” samazinās to klientu vidū, kuri pēc karjeras konsultantu apmeklējuma piedalījušies mūžizglītības programmās.

Viszemākais risks saglabāt bezdarbnieka statusu, izmantojot kuponu metodi ir attiecībā uz profesionālās pilnveides apmācībām, savukārt visaugstākais – bezdarbnieku profesionālās apmācības programmām.

7. SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI APMĀCĪBU PASĀKUMU PILNVEIDEI

7.1. PASĀKUMU ATBILSTĪBA DARBA TIRGUS VAJADZĪBĀM

SECINĀJUMI

Ja straujā bezdarba pieauguma apstākļos 2009.gadā NVA, reaģējot uz to, bija spiesta pārorientēt piedāvātos aktīvos nodarbinātības pasākumus krīzes apstākļiem, tad 2011. gadā ir uzsākta konceptuāla virzība no šīs īstermiņa krīzes laika pieejas atpakaļ pie ilgtermiņa darba tirgus politikas pasākumiem (apmācības, pārkvalifikācija un citi aktivizēšanas pasākumi)³⁰. Tas ietver arī izmaiņas apmācību pasākumu klāstā un organizācijā.

Tomēr nav pārliecības, ka drīz nesekos krīzes otrais vilnis. Latvijā ekonomiskā situācija uzlabojas, taču apkārtējās valstīs notiekošais neliecina, ka varam būt droši par tādu pat situācijas uzlabojumu arī turpmāk – eirozona pagaidām netiek galā ar krīzes cēloņiem, cīnoties vienīgi ar sekām. Ņemot vērā, ka krīze pie mums pārvarēta galvenokārt pateicoties eksportam, nevis iekšējam patēriņam, situācija Latvijā ir ļoti atkarīga no situācijas ārvalstīs. Ekonomikas jomas, kuras šo izaugsmi nodrošināja un izveda Latviju no krīzes, var izrādīties pirmās, kurās nāksies strauji samazināt darbaspēku, ja pieprasījums pēc Latvijas produkcijas mazināsies.

Uzlabojoties ekonomiskajai situācijai, NVA loma mainās. Palielinoties pieejamajam darbavietu skaitam un samazinoties bezdarbnieku skaitam, paveras daudz plašākas iespējas bezdarbnieku un vakanču savietošanai, un tad apmācību pasākumiem būtu jāatvirzās otrajā plānā, vienlaikus kļūstot precīzāk mērķētākiem.

Pētījuma dati liecina, ka NVA organizētie apmācību pasākumi atbilst darba tirgus vajadzībām. Profesionālās un neformālās apmācības pasākumi pilda savas pamatfunkcijas, ir identificēti nozīmīgākie apmācību virzieni un tajās notiek apmācības, sagatavojot darba tirgum piemērotu darbaspēku. Darbā iekārtošanās pēc profesionālo apmācību pasākumiem ir konsekventi augstāka par darbā iekārtošanos pēc neformālās izglītības pasākumiem. Neformālās apmācības gadījumā darbā iekārtošanās rādītāji ir zemāki, bet tas ir gan tāpēc, ka darbā iekārtošanās nav šo pasākumu primārais mērķis, gan arī joprojām nepietiekamā darbavietu skaita dēļ – neformālā apmācība ir veids, kā sagatavot darbaspēku ar pamatprasmēm (valodas, datorprasmes u.c.), kas atražosies, tiklīdz darba devēji spēs radīt jaunas darbavietas. Te jāuzsver, ka apmācību efektivitāte ierobežotas ekonomikas kapacitātes apstākļos ne vienmēr var tikt korekti mērīta ar darbā iekārtošanās skaita dinamiku.

Savukārt neformālās izglītības gadījumā svarīgi ir ņemt vērā, ka apmācībām vajadzētu būt ne tikai kā prasmju radītājiem – būtiska nozīme ir apmācībām kā prasmju uzturētājiem, lai neizveidojas situācija, ka iegūtie pamati, piemēram, datorzinībās vai valodās, tiek ātri aizmirsti, jo tam ikdienā nav pielietojuma, līdz

³⁰ Stratēģija pārejai no īstermiņa krīzes sekas mazinošiem aktīvās darba tirgus politikas pasākumiem uz tradicionālajiem aktīvās darba tirgus politikas pasākumiem. LR Labklājības ministrija, 2011. http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/lmstrat_0501111.pdf

ar to ir problemātiski novērtēt līdzekļu izmantošanas efektivitāti no bezdarbnieku darbā iekārtošanās rādītāja viedokļa.

Augstāki profesionālās izglītības gadījumā ir ne tikai darbā iekārtošanās rādītāji, bet arī apmācību atbilstības novērtējumi atrastā darba saturam – arī tas liecina par precīzu šo pasākumu mērķējumu – atrastais darbs tiek novērtēts kā ciešāk saistīts ar zināšanām un prasmēm, kas apgūtas profesionālajās apmācībās, jo šāda saistība arī precīzāk atbilst profesionālo apmācību mērķiem.

Neformālo apmācību gadījumā kā noderīgas saistībā ar atrasto darbu biežāk tiek vērtētas augstāka līmeņa apmācības. No tā secināms, ka pamatzināšanu sniegšanai nepieciešams salīdzinoši drīzs turpinājums – angļu valoda un datorzināšanas bez priekšzināšanām parasti vienīgi spēj sagatavot bāzi, uz kuras tālāk konstruēt jau nākamo zināšanu līmeni.

Kā īpaši noderīga saistībā ar atrasto darbu tiek minēta valsts valodas apmācību programma, vidējā līmeņa apmācības par noderīgām darbavietā atzīst 60% – tas ir vairāk, nekā profesionālās izglītības programmām. Turklāt tā kā visas citas apmācības tiek nodrošinātas valsts valodā, bez tās zināšanām rodas problēmas pārējo apmācību nodrošināšanā.

Visbiežāk apgūto prasmju – valodu un datorprasmju – noderīgums darba tirgū ir skaidri apzināts arī bezdarbnieku vidū. Tomēr tas nepavisam nenozīmē, ka līdzīga situācija ir arī ar retāku prasmju un profesiju apguvi.

Krīzes laikā daļas ilgstošo bezdarbnieku apziņā ir iesakņojusies uztvere par apmācību pasākumiem kā sociālā atbalsta pasākumiem, kas papildus zināšanu ieguvei nodrošina arī materiālu atbalstu (stipendiju), kā arī iespēju iziet no mājas, socializēties.

Cita problēma saistās ar apmācību iestāžu šobrīd realizēto praksi, veidojot no centriem attālinātus apmācību sniegšanas tīklus, lai iesaistītu iespējami plašu klientu loku. Šāda pieeja nemazina bezdarbnieku vidū vērojamo salīdzinoši vājo mobilitāti un neveicina viņu vēlmi meklēt darbu ārpus savas apdzīvotās vietas, ja tajā apsīkusi ekonomiskā aktivitāte. Tā kā apmācību mērķis ir nodarbinātība, tad, apgūstot specialitāti, kas dzīvesvietā nebūs pieejama, bezdarbniekam jābūt gatavam arī uz mācībām doties ārpus savas dzīvesvietas – optimāli uz vietu, kur konkrētajā specialitātē ir pieejamas darbavietas.

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

IETEIKUMI

Uzlabojoties ekonomiskajai situācijai, būtu atbilstoši jāmainās arī NVA lomai, apmācību pasākumiem atvirzoties otrajā plānā, bet kā būtiskākajai NVA funkcijai kļūstot bezdarbnieku un vakanču savietošanai.

Apmācību pasākumu klāsts būtu jāsašaurina, atstājot no vienas puses tipveida moduļus bāzes vajadzību apmierināšanai neformālajā izglītībā (latviešu, krievu, angļu valoda, datorprasmes), no otras – dodot iespēju pārējās apmācībās variēt daudz plašāk – reģionālā līmenī operatīvi reaģēt uz darba tirgus vajadzībām, kuras apzināmas, izmantojot darba tirgus prognozēšanas metodiku.

Profesionālās apmācības gadījumā jāizvirza konkrēti mērķi, cik konkrētās profesijas pārstāvju ir apmācāmi. Kuponu metodes ietvaros tas nozīmē atbilstošus ierobežojumus kuponu skaita piešķiršanai noteiktām apmācībām.

Lai apmācību pasākumos iesaistītu tiešām piemērotākos NVA klientus, nepieciešams ieviest klientu profilēšanas sistēmu, kā arī plašāk izmantot karjeras konsultantu pakalpojumus.

Specifisku profesionālās apmācības pasākumu gadījumā būtu nepieciešams izveidot sistēmu, kas ļauj reaģēt iespējami ātri, uzsākot nepieciešamo speciālistu sagatavošanu, tikko apzināta nepieciešamība. Pārējo apmācību gadījumā optimāla pieeja būtu linearitāte, nodrošinot, lai apmācību beidzēji tās pabeigtu vienmērīgi (ar izņēmumiem tajos gadījumos, kur darba tirgū pastāv izteikta sezonālitate).

Biežāk būtu nepieciešams piedāvāt valsts valodas apmācības – gan tāpēc, ka tās beidzēju vidū tiek ļoti augstu novērtētas, gan tāpēc, ka paver iespēju citu apmācību uzsākšanai (ņemot vērā, ka visas profesionālās apmācības notiek valodā, tādējādi, nezinot valodu, ir problemātiski apgūt ko citu).

Ja visbiežāk apgūto prasmju – valodu un datorprasmju – noderīgums darba tirgū ir pietiekami apzināts bezdarbnieku vidū, to pašu nevar sacīt par retāku prasmju un profesiju apguvi. Piedāvājot šīs programmas, NVA būtu jāiejaucas, virzot bezdarbniekus uz šādiem pasākumiem un veidojot viņu izpratni par darba tirgus vajadzībām, sniedzot informāciju par situāciju darba tirgū un kopīgi ar klientiem analizējot viņu iespējas tai pielāgoties.

Neformālās izglītības gadījumā svarīgi ir pievērst uzmanību apmācību pasākumiem kā prasmju uzturētājiem, lai neizveidojas situācija, ka iegūtie pamati, piemēram, datorzinībās vai valodās tiek ātri aizmirsti, jo tiem ikdienā nav pielietojuma, līdz ar to ir problemātiski novērtēt līdzekļu izmantošanas efektivitāti no bezdarbnieku darbā iekārtošanās rādītāja viedokļa.

Līdzīgi ir ar situācijām, kad ir iegūtas bāzes zināšanas valodās vai datorapmācībā, kurām pašām par sevi darba tirgū pielietojums ir ierobežots, tomēr tās kalpo kā pamats augstāka līmeņa apmācībām tai pašā jomā. To, lai iegūtās zināšanas strauji nepiemirstos, varētu nodrošināt, piemēram, pamatzināšanas ieguvušajiem dodot priekšroku brīdī, kad viņi piesakās uz nākamā līmeņa apmācībām. Alternatīvs ceļš varētu būt pamatzināšanu ieguves iekļaušana KPP un nākamā līmeņa drīza piedāvāšana neformālo apmācību ietvaros drīz pēc attiecīgā KPP pasākuma pabeigšanas.

Ir paplašināma sadarbība ar tiešajiem darba devējiem, piedāvājot apmācību pie darba devēja un pēc darba devēja pieprasījuma, kur darba devējs piedalās tiešā veidā, tādējādi uzņemoties līdzatbildību par galarezultātu. Apmācība pie darba devēja būtu plašāk organizējama tajos gadījumos, kad tā tiek veikta prioritārajās nozarēs, kuras definējam valsts politikas līmenī un saistītas ar zemākām izmaksām.

Pašreizējā iecere transformēt apmācības pie darba devēja³¹ no apmācību pasākuma par pilnvērtīgu nodarbinātības pasākumu vērtējama kā reālajai situācijai atbilstoša, jo jebkurā gadījumā šis apmācību veids nav īsti salīdzināms ar citiem apmācību pasākumiem ne pēc rezultatīvajiem rādītājiem, ne pēc organizēšanas veida.

Daļa bezdarbnieku NVA apmācību pasākumus ar stipendiju uztver kā sociālo atbalstu. To ir iespējams risināt, izmantojot bezdarbnieku profilēšanas sistēmu un nodrošinot situāciju, kad personas, kuru primārais mērķis apmācību pasākumos ir nevis zināšanu un prasmju apguve, bet gan stipendija un socializācija, nesaņem profesionālās un neformālās izglītības pasākumus, tomēr aktīvāk tiek virzīti uz KPP pasākumiem.

Tā kā profesionālās apmācības mērķis ir nodarbinātība, tos profesionālās apmācības pasākumus, kuriem piemērotas darbavietas atrodamas tikai ekonomiski aktīvākajos centros, būtu jāpiedāvā šajos centros. Tas nodrošinātu, ka šīs apmācības apmeklē klienti, kuri vai nu dzīvo tuvu šiem centriem vai arī ir gatavi uz tiem braukt. Ņemot vērā, ka pieprasījums pēc angļu valodas prasmēm reģionos ārpus Rīgas un Pierīgas ir ievērojami zemāks, līdzīga prakse būtu attiecināma arī uz angļu valodas apmācībām.

7.2. KLIENTU INFORMĒTĪBA PAR APMĀCĪBU PASĀKUMIEM

SECINĀJUMI

Aptaujas dati rāda, ka no visiem aptaujātajiem NVA klientiem, katru apmācību pasākumu atpazīst ne vairāk kā puse respondentu. Arī NVA apmācību pasākumus apmeklējušo klientu vidū apmācību pasākumu atpazīstamība ir vidēji tikai par aptuveni 15% augstāka. Šī iezīme rada nozīmīgus jautājumus par to, cik mērķtiecīgi un līdzdalīgi NVA klienti iesaistās sadarbības procesā ar aģentūru.

Ievērojami sliktāk par latviski runājošajiem apmācību pasākumus atpazīst krievvalodīgie respondenti. Tam par iemeslu visdrīzāk ir joprojām pastāvošā valodas barjera, kā arī, iespējams, NVA lietotais valodas stils, kuru fokusgrupu diskusijās par smagnēju un sarežģītu atzīst arī latviski runājošie klienti.

Apkopojot analīzi par NVA klientu informētību, varam secināt, ka par nozīmīgāko informācijas avotu pārlicinoši kalpo nodarbinātības aģents. Šāda situācija ir normāla, tomēr, ņemot vērā nodarbinātības aģentu noslodzi un viena klienta pieņemšanai atvēlēto laiku³², būtu vēlams paralēli veicināt arī citu informācijas kanālu izmantošanu, kas ļautu nodarbinātības aģentam vairāk pievērsties darbam ar augstāku pievienoto vērtību – konsultēt klientus par to rīcībā jau esošu informāciju, nevis sniegt to. Kā viens no šādiem kanāliem minams internets un jo īpaši NVA mājas lapa.

³¹ Informatīvais ziņojums "Par algu subsīdiju instrumentu efektivitāti un riskiem darba tirgus politikas pasākumos". LR Labklājības ministrija, 2012. http://www.lm.gov.lv/upload/tiesibu_aktu_projekti_2/lmzino_280512.pdf

³² Vienam klientam nodarbinātības aģents velta 15 līdz 20 minūtes, bet klients pie nodarbinātības aģenta uz tikšanos ierodas vidēji reizi divos mēnešos.

Klientu informētībai par NVA apmācību piedāvājumu ir nozīme divos aspektos. Pirmkārt, ar klientu profilēšanas metodes palīdzību identificējot tās klientu grupas, kurām bez īpašu atbalsta pasākumu (apmācību, nodarbinātības pasākumu utt.) īstenošanas ir ļoti mazas iespējas iekārtoties darbā, var uzsākt mērķtiecīgu un uz gadījumu vērstu atbalsta sniegšanu jau bezdarba perioda sākumposmā. Tāpēc svarīgi šīm klientu grupām ātri sniegt konkrētu informāciju. Otrkārt, klientu informētībai un izpratnei par apmācību pasākumiem ir liela nozīme klientu aktīvas un līdzdalīgas sadarbības veicināšanā ar NVA.

Attiecībā uz abiem šiem aspektiem kā problēma iezīmējas nodarbinātības aģenta lielā loma informācijas sniegšanā – tieši aģents ir tas speciālists, kurš uztur sadarbību ar klientu, taču, saglabājoties pašreizējam klientu skaitam, bet nesašaurinoties aģentu funkciju lokam, nodarbinātības aģentiem ir ļoti ierobežotas iespējas nodrošināt individuālu pieeju klientiem laika resursu trūkuma dēļ.

Lai gan fokusgrupu un ekspertu diskusijās kā viens no ieteicamajiem informācijas avotiem par apmācību pasākumiem tieši individuālā līmenī tiek minēts karjeras konsultants, aptaujas dati rāda, ka šis speciālists par nozīmīgu informācijas avotu kļūst tikai to klientu izpratnē, kuri to jau apmeklējuši. Tāpat redzams, ka NVA klienti par karjeras konsultantiem un to piedāvātajiem pakalpojumiem ir vāji informēti. Šajā kontekstā būtu jāizvērtē, kāda ir karjeras konsultanta funkcija NVA izpratnē – vai tam būtu jābūt nozīmīgam informācijas avotam, jāsniedz specifiskas konsultācijas ar augstu pievienoto vērtību vai jāveic kontrolējoša funkcija, izvērtējot klientu piemērotību apmācībām. Ņemot vērā, ka karjeras konsultācijas ir ierobežots resurss – pastāv konsultāciju skaita limits – vajadzētu izvērtēt, kuras konsultantu funkcijas ir iespējams ietvert pieejamajā sniedzamo konsultāciju apjomā.

Diemžēl jāsecina arī, ka klienti kā informācijas avotu neuztver NVA informatīvo dienu, – to kā informācijas avotu spontāni nav nosaucis neviens respondents. Tas varētu būt skaidrojams ar grūtībām vienlaikus uztvert lielus informācijas apjomus, kā arī daļēji, iespējams, ar to, ka pasākums ir obligāts un līdz ar to no klientu puses tiek uztverts vairāk kā izpildāms pienākums, nevis iespēja iegūt sev nepieciešamu informāciju.

Tāpat redzams, ka NVA klienti informācijas meklēšanai par piedāvātajiem apmācību pasākumiem aktivizējas lēni – aktīvāko sadarbību ar NVA nodarbinātības aģentu inspektoru, kā arī tendenci biežāk meklēt informāciju uzrāda respondenti, kuri NVA uzskaitē ir no viena līdz trim gadiem, tomēr ir svarīgi klientu aktivitāti veicināt jau pašā bezdarba perioda sākumā.

IETEIKUMI

Tā kā nozīmīga klientu daļa ir izteikusi gatavību meklēt informāciju internetā, viens no risinājumiem nodarbinātības aģenta resursu pārdalīšanai varētu būt dažādu e-pakalpojumu klāsta palielināšana tiem klientiem, kuri spēj tos pielietot, un informācijas dažādošana NVA tīmekļa vietnē. Tāpat ārvalstu pieredze rāda, ka vairākās valstīs tiek veiksmīgi ieviestas arī klientu elektroniskā reģistrēšanās sistēma un e-dienasgrāmatas – šādas sistēmas pašlaik tiek ieviestas Igaunijā un Nīderlandē. Lai arī Latvijas iedzīvotāji vēl nav gatavi uz e-pakalpojumu sistēmu pāriet pilnībā, reģistrēšanās iespēju dažādošana padarītu NVA pakalpojumu klientam pieejamāku, kā arī atslogotu nodarbinātības aģentus, ļaujot pievērst pastiprinātu uzmanību tiem klientiem, kuriem nepieciešams NVA atbalsts, lai atgrieztos darba tirgū.

Lai sasniegtu NVA mērķi katru klientu pēc iespējas ātrāk virzīt uz atgriešanos darba tirgū, ir nepieciešams maksimāli virzīt sadarbību tā, lai klients tiktu informēts ātri, kvalitatīvi un mērķtiecīgi. Klientu vājās informētības iemesls varētu būt neprasme informācijas meklēšanā, kuru lielā informācijas apjoma dēļ

neatrisina arī NVA filiālēs organizētās informatīvās dienas. Mērķtiecīgākai informācijas virzīšanai iesakām informācijas dienās sniegt tikai pašu nozīmīgāko informāciju, kā arī norādes, kur meklēt papildu informāciju. Savukārt jau noteiktas klientu grupas – apmācību pasākumu mērķa grupas vai profilēšanas rezultātiem atbilstošās klientu grupas – interesējošas informācijas sniegšana varētu tikt organizēta kā atsevišķi šīm klientu grupām paredzēti KPP pasākumi. Šādos KPP pasākumos varētu ietilpt arī seminārs, kurā klienti tiek iepazīstināti ar to, kā meklēt informāciju tieši NVA tīmekļa vietnē.

Lai uzlabotu krievvalodīgo un mazizglītoto klientu informētības līmeni, ieteicams strādāt pie klientam viegli saprotama un uztverama valodas izteiksmes stila lietošanas, kā arī padarīt pārskatāmāku informācijas izkārtojumu NVA tīmekļa vietnē.

7.3. PASĀKUMU ATBILSTĪBA KLIENTU VĒLMĒM

SECINĀJUMI

Klientu apmierinātības aptaujas dati uzrāda ārkārtīgi līdzīgu, turklāt nemainīgi augstu, klientu apmierinātību ar visiem apmācību pasākumiem. Jāuzsver, ka šī tendence daļēji skaidrojama ar to, ka bezmaksas pasākumus cilvēki vienmēr tiecas novērtēt pozitīvāk. Tāpat vērojams, ka pozitīvāk klienti tiecas vērtēt tos apmācību pasākumus, kurus zina, bet paši nav apmeklējuši, kā arī labākus novērtējumu sniegšana izteikti vērojama nesenāko (uzskaitē līdz 6 mēnešiem) klientu vidū.

Tajā pašā laikā vērojams, ka ļoti bieži apmācību pasākumi tiek novērtēti drīzāk kā iespēja socializēties, nevis iegūt zināšanas. Šeit nozīmīga loma ir arī iespējai saņemt stipendiju, un liels apmācības nepabeigušo respondentu skaits kā nepabeigšanas iemeslu norāda nespēju izpildīt kursa prasības.

Analizējot klientu izteiktās vēlmes par apmācību pasākumiem, redzams, ka aptaujā klienti biežāk izsaka vēlmes pēc vispārīgām zināšanām – valodu un datorprasmju apmācībām – arī auto vadīšanas apmācībām. Tajā pašā laikā kā noderīgākas darba atrašanai respondentu vidū tiek atzītas tieši specifiskas, kādā konkrētā profesijā noderīgas prasmes un iemaņas.

Ir redzams, ka NVA klientu vidū pastāv stereotipi par noteiktām nozarēm un profesijām, arī priekšstati par sievietēm vai vīriešiem piemērotām profesijām. Tāpat pastāv prakse izteiktās vēlmes par apmācību pasākumiem bieži mainīt gan cerībā ātrāk piekļūt apmācībām (izvēlēties tādas apmācības, par kurām klients ir drošs, ka nokomplektēsies grupa kādā izglītības iestādē), gan balstoties uz saviem priekšstatiem par darba tirgū nepieciešamāko vai labāk atalgoto profesiju.

Galvenais secinājums, kuru ļauj izdarīt pētījuma dati, ir visai fundamentāls – NVA klienti visbiežāk nav spējīgi paši novērtēt ne situāciju darba tirgū un savas iespējas tajā, ne noteiktu apmācību ietekmi uz šo iespēju palielināšanos, līdz ar to klientiem bez mērķtiecīgas un padziļinātas sadarbības ar NVA speciālistiem ir ārkārtīgi grūti pieņemt pareizākos lēmumus apmācību izvēlei.

IETEIKUMI

Nav noliedzams, ka klienta vēlme un interese ir ļoti nozīmīgs aspekts karjeras virzībā, tomēr klientu izteiktās vēlmes bez iepriekšējas sadarbības ar nodarbinātības speciālistiem nedrīkstētu būt vienīgais un noteicošais kritērijs apmācību pasākumu izvēlei. Vēlmēm, kuras tiek reģistrētas rindai uz apmācību pasākumiem, būtu jāizkristalizējas klienta paša vēlmju, profilēšanas, spēju un zināšanu pārbaudes un karjeras konsultācijas rezultātā, kā arī atbilstoši darba tirgus vajadzībām. Tas panākams, ja apmācību piedāvājums tiek veidots, balstoties uz darba tirgus prognozēm, kā arī plānošanā tiek iekļautas kvotas noteikta veida kuponu skaitam.

Šeit atslēgas vārds ir „vēlmes virzība”, kas ir absolūti nepieciešams process darbā ar NVA klientiem. Ņemot vērā, ka NVA atbalsts un NVA atbalstītas apmācības īpaši ir vajadzīgas klientiem, kuriem ir paaugstināts bezdarba risks; ne visi šie klienti ir spējīgi patstāvīgi un adekvāti izvērtēt situāciju darba tirgū un izteikt mērķtiecīgas vēlmes pēc apmācību pasākumiem. Zināšanas par situāciju darba tirgū, izpratne par profesijām un ar to saistītajām prasmēm, savu spēju apzināšanās – tās ir lietas, kas ļauj izdarīt pamatotu apmācību pasākumu izvēli.

Ņemot vērā, ka pašlaik klienti vēlmes pēc apmācību pasākumiem izsaka un maina visai haotiski, profilēšanas metode pielietojama mērķtiecīgai klientu vēlmju virzīšanai uz piemērotāko apmācību izvēli. Klientu grupēšanai pēc nepieciešamo pakalpojumu klāsta (tai skaitā nosakot, vai klientam vispār nepieciešamas apmācības, lai ātrāk atgrieztos darba tirgū) nepieciešama vēl pirms klienta vēlmes izteikšanas. Jāņem tomēr vērā, ka klientu profilēšanas metode vēl atrodas tikai izstrādes stadijā, turklāt arī šī metode paredz speciālista kvalitatīvu darbu ar profilēšanas rezultātu, tāpēc ieteicams klientu vēlmju mērķtiecīgas virzīšanas procesā vairāk un ātrāk iesaistīt karjeras konsultantus vai citus karjeras speciālistus.

Tiecoties sasniegt mērķi par klientu virzīšanu atpakaļ darba tirgū pēc iespējas ātrāk, ir vēlams klientiem jau pašā bezdarba perioda sākumā nodrošināt individuālu pieeju. Sākotnēji šo mērķi palīdzētu sasniegt klientu profilēšanas metodes pielietošana, kas ļautu vēl „neiepazītu” klientu nosacīti klasificēt noteiktā klientu grupā un orientējoši noteikt savstarpējās sadarbības virzienu. Taču turpinājumā nepieciešama operatīva nodarbinātības speciālista iesaistīšanās.

Ņemot vērā pašlaik ierobežotos resursus, šis speciālists varētu būt kā nodarbinātības aģents, tā arī karjeras konsultants, tomēr tiem klientiem, kuriem konstatēta nepieciešamība pēc apmācībām, būtu pēc iespējas ātrāk jānodrošina arī individuālas un padziļinātas karjeras konsultācijas iespējas.

Tāpat klientu apmierinātības aptaujas rezultāti parāda, ka klientu aptaujas kā apmācību kvalitātes kontroles mehānisms jāvērtē uzmanīgi. Aptaujā sniegtie izteikti pozitīvie un līdzīgie apmierinātības vērtējumi būtībā sniedz ļoti maz informācijas – kopumā dalībnieki ar visiem pasākumiem ir vienlīdz apmierināti. Iespējams, tā arī ir, tomēr ar tik homogēnu datu interpretāciju jābūt uzmanīgiem, jo

novērtējuma aptaujās, kuras ļauj klientiem anonīmi vērtēt ļoti konkrētus pakalpojuma sniegšanas aspektus attiecībā uz paša apmeklētajām apmācībām³³ vērojama lielāka vērtējumu dažādība.

7.4. PASĀKUMU EFEKTIVITĀTE

SECINĀJUMI

Kā efektīvākais apmācību veids pēc šiem efektivitātes kritērijiem ir minama apmācība pie darba devēja – deviņus mēnešus pēc apmācību noslēgšanās³⁴ darba tirgū paliek 75% apmācību pie darba devēja izmantojušie NVA klienti. Vienlaikus jāatzīmē, ka šī pasākuma efektivitātes vērtēšanā jārēķinās ar vairākiem riskiem³⁵, kuru apjoms bez atsevišķa audita nav identificējams. Šie riski ir:

- algas aizvietošana ar stipendiju nozarēs, kurās ir zems atalgojuma līmenis,
- apmācības imitēšana pasākuma laikā profesijās, kurās apmācību komersants spētu veikt arī bez valsts atbalsta,
- esoša darbinieka aizvietošana ar darbinieku, kurš saņem valsts atbalstu pasākuma ietvaros.

Noteikti jāmin arī fakts, ka tik augsta efektivitāte ir saistīta arī MK noteikumos Nr.75 "Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenotāju izvēles principiem" iekļauto prasību „darba devējs uzņemas saistības pēc praktiskās apmācības pabeigšanas pieņemt bezdarbnieku darbā un nodarbināt attiecīgajā profesijā vismaz sešus mēnešus”.

Neefektīvākie no darbā iekārtošanās viedokļa ir konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi. Tomēr jāņem vērā, ka, pirmkārt, darbā iekārtošanās nav šo pasākumu tiešais mērķis, tāpēc tos nav īsti korekti pēc šī kritērija vērtēt. Otrkārt, tie ir īslaicīgākie pasākumi no visiem.

Nākamā zemākā efektivitāte ir neformālajai apmācībai. Tas skaidrojams ar to, ka tās neformālās izglītības apmācību programmas, kurām novērota zema efektivitāte (datorzināšanas, valodas), tiešā veidā nenodrošina iekārtošanos darbā, bet gan drīzāk vērtējamas kā pamatprasmju apguves programmas, bez kurām būtu grūti konkurēt darba tirgū. Profesionālā tālākizglītība un profesionālā pilnveide ir efektīvākie no apmācību veidiem, tomēr uzmanību piesaista fakts, ka darbā iekārtošanās abiem šiem apmācību veidiem ir ļoti līdzīga 2010. un 2011.gadā. Ņemot vērā visai atšķirīgās mērķgrupas un apmācību termiņus,

³³ Šāda veida aptauja ieviesta NVA apmācību pasākumu monitoringa nolūkos. <http://monitorings.esynergy.lv/monitorings/>

³⁴ Deviņu mēnešu periods izvēlēts ņemot vērā to, ka darba devējam apmācību dalībnieku paturēt darbā ir pienākums sešus mēnešus pēc apmācību beigām.

³⁵ Informatīvais ziņojums "Par algu subsīdiju instrumentu efektivitāti un riskiem darba tirgus politikas pasākumos". LR Labklājības ministrija, 2012. http://www.lm.gov.lv/upload/tiesibu_aktu_projekti_2/lmzino_280512.pdf

tas ļauj izvirzīt hipotēzi, ka darbā iekārtošanās rādītājus īstenībā nosaka citi faktori, ne tieši saņemtās apmācības daudzums. Tas, piemēram, varētu būt pats dokumenta par profesionālo kvalifikāciju saņemšanas fakts.

Neformālās un profesionālās izglītības finansiālā efektivitāte, salīdzinot 2011.gadu ar 2010.gadu, ir nedaudz mazinājusies. Ticamākais cēlonis ir bezdarbnieku kvalitatīvā sastāva izmaiņas, jo darba tirgum piemērotie jau atraduši darbu, bet no atlikušajiem mazāka daļa ir tādi, kam NVA organizētie apmācību pasākumi spētu palīdzēt darba atrašanā – piemēram, bezdarbnieku ar augstāko izglītību īpatsvars bezdarbnieku vidū samazinājās no 15% 2010.gada janvārī līdz 12% 2010.gada decembrī, bet 2011.gada laikā stabilizējās aptuveni šai līmenī.

Mūžizglītības pasākumu efektivitāte nav noskaidrojama ar vienkāršiem rezultatīvajiem rādītājiem. Darba nezaudēšana būtu atbilstošs mūžizglītības pasākumu rezultāts, ja pasākumus saņemošo NVA klientu profils būtu līdzīgs apmācības saņemošo NVA klientu profilam, īpaši pēc izglītības līmeņa. Taču vērojamas izteiktas atšķirības starp apmācītajiem bezdarbniekiem un citām personām – no 2011.gadā apmācītajiem bezdarbniekiem augstākā izglītība bijusi 19%, bet no citām personām – 63%. Tas liecina, ka apmācītās *citas personas* nav uzskatāmas par personām ar augstāko bezdarba risku. Fakts, ka galvenais informācijas avots par šiem pasākumiem, kā arī par brīdi, kad tiks dalīti kuponi, ir privātie kontakti, uzskatāmi parāda, ka īstā mērķauditorija šiem pakalpojumiem vienkārši nepieklūst. Tie, kam šie pasākumi būtu jāsaņem, daudz zemākā vērtē tur izglītību, tādējādi pat necinās par pasākumiem, kurus saņem cilvēki, kas apzinās šo pasākumu vērtību, taču paši nevēlas par tiem maksāt pilnu cenu.

IETEIKUMI

Lai arī nepieciešams izvērtēt riskus un veikt nepieciešamos preventīvos pasākumus, tomēr jārēķinās ar faktu, ka apmācības pie darba devēja uzrāda augstu darba saglabāšanas rādītāju pēc obligāti nostrādātā laika beigām. Tādējādi šis apmācību pasākums būtu praktizējams, nodrošinot mērķtiecīgu valsts līdzekļu izlietojumu un definējot precīzas mērķgrupas, kā arī ieinteresējot darba devējus sadarbībai ar šīm mērķgrupām.

Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumiem jāsauglabājas kā tiem, kas bez izglītojošās funkcijas pilda socializācijas funkciju. Pēdējo kā nozīmīgu blakus ieguvumu apmācību saturam ne tikai nevajadzētu ierobežot, bet vajadzētu pat veicināt. Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumu plašā pieejamība palīdz cilvēkiem, kam nav citu iespēju paaugstināt savu konkurētspēju, iegūt vismaz minimumu. Šajā kontekstā ir vērts apsvērt iespēju nodrošināt ceļa izdevumu segšanu KPP dalībniekiem. Kopumā KPP pasākumi būtu vairāk orientējami nevis uz to bezdarbnieku daļu, kuriem ir salīdzinoši augstas darba atrašanas iespējas, bet uz pārējiem.

Neformālā izglītība bezdarbniekiem būtu dalāma divos segmentos – pasākumos, kas orientēti uz bāzes prasmju sniegšanu, un pasākumos, kas orientēti uz augsta līmeņa prasmju sniegšanu. Bāzes prasmju programmas, piemēram, latviešu valoda, krievu valoda, angļu valoda, datorprasmes ar un bez

priekšzināšanās³⁶ būtu paplašināmas un sniedzamas visiem bezdarbniekiem, kam tās nepieciešamas, novēršot rindu problēmu. Īpaši tas sakāms par latviešu valodas apmācību, kura nepieciešamības gadījumā būtu jāfinansē papildus no Latvijas valsts budžeta. Kā arī šajās apmācībās būtu ievērojama kontinuitāte, jo, piemēram, angļu valoda bez priekšzināšanās nespēj nodrošināt to, ka, apmācības pabeidzot, cilvēks varētu sazināties angļiski, tādējādi kursi būtu turpināmi nekavējoties nākamajā līmenī, kamēr iepriekš gūtās zināšanas vēl nav aizmirsušas.

Pārējie neformālās izglītības pasākumi pēc darba devēju pieprasījuma un nepieciešamības gadījumā detalizētas gadījuma izpētes no karjeras konsultanta puses būtu organizējami ļoti mērķtiecīgi daudz šaurākam saņēmēju lokam, ko noteiktu bezdarbnieku profilēšana. Specifisku kategoriju vadītāja apliecības, konkrētu datorprogrammu un citas tamlīdzīgas prasmes sniedzamas tiem, kam tās tiešām nepieciešamas un summā ar to, ko cilvēks jau zina un prot, sniedz iespēju nekavējoties iekārtoties darbā. Ja šīs prasmes nedod iespēju nekavējoties iekārtoties darbā, tās jebkurā gadījumā noveco, piemirstas un zaudē aktualitāti, tādējādi to sniegšanai nav racionāli tērēt naudu. Līdzīgi ir tad, ja šīs prasmes mācītas cilvēkam, kura iepriekšējās zināšanas un prasmes nav pietiekamas, lai pilnvērtīgi darba tirgū izmantotu jaunapgūtās.

Tā kā bezdarbnieku lokā lielu īpatsvaru ieņem ilgstošie bezdarbnieki un citi, kas nav gatavi atgriezties darba tirgū ne uzreiz, ne nereti arī pēc apmācību pasākumu pabeigšanas, jārēķinās, ka dārgu profesionālās apmācības pasākumu atdeve, ja tie nebūs skaitliski mazi un precīzi mērķēti, būs zema.

Tāpēc profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides pasākumi sniedzami daudz mazākā skaitā, precīzi identificētās specialitātēs un ciešākā sadarbībā ar konkrētiem darba devējiem, bet optimāli – pēc darba devēju pieprasījuma. Kandidātu atlase apmācībām veicama ar profilēšanas palīdzību, bet piemērotība jāizvērtē karjeras konsultantam. Savukārt apmācību cenai nebūtu jābūt noteicošajam faktoram, ja runa ir par tiešām nepieciešamiem darbiniekiem konkrētiem Latvijas darba devējiem.

Tā kā apmācību pasākums, kas šobrīd vismazākajā mērā sniedz to rezultātu, kādam tas paredzēts, ir mūžizglītība, šeit būtu vēlamas kardinālas pārmaiņas. Būtu jāveic precīzas, daudz striktāk profilētas mērķauditorijas definēšana. Mūžizglītības klientu profilam pēc sociāli demogrāfiskajām pazīmēm būtu jābūt tādām pašām kā to bezdarbnieku profilam, kas saņem izglītības pakalpojumus. Īpaši tas sakāms par izglītības līmeni. Vienīgajai atšķirība starp šīm grupām ir jābūt tai, ka vieni jau ir zaudējuši darbu, bet otri vēl nē. Savukārt savu darbinieku izglītošana darba devējiem jāveic par saviem līdzekļiem.

Tā kā šobrīd mūžizglītības pasākumi nerasniedz savu mērķauditoriju, viens no risinājumiem varētu būt daudz stingrāku formālo robežu noteikšana tai. Primāri, vismaz šobrīd, varētu būt runa par izglītības sliekšņa ieviešanu, neļaujot saņemt mūžizglītības pasākumus par valsts līdzekļiem cilvēkiem, kuri augstāko izglītību ieguvuši pēdējo piecu gadu laikā.

³⁶ Šeit uzskaitītas tās neformālās izglītības programmas, kuras kā pieprasītākās uzrāda NVA klientu aptauju dati. Precīzāk neformālajā izglītībā ieteicamās programmas palīdzētu noteikt darba devēju apsekojumā iegūtā prasmju pieprasījuma analīze.

Papildus tam būtu ieteicams pārskatīt mūžizglītības pasākumu klāstu, lai daudz precīzāk identificētu tās prasmes, kuru neesamība visbiežāk būtu cēlonis darba zaudēšanai. Primāri te būtu runa par neformālo izglītību un bāzes prasmēm (datorprasmes, latviešu, krievu un angļu valoda). Jebkas, kas iziet ārpus šīm robežām, būtu nodrošināms tad, ja saistās ar ekonomikā apdraudētām nozarēm vai izzūdošām profesijām, kurās nodarbinātajiem pastāv augsts darba zaudēšanas risks.

7.5. KARJERAS KONSULTANTA LOMA

SECINĀJUMI

Gan klientu aptaujas dati, gan fokusgrupu rezultāti uzrāda tendenci, ka NVA klienti, arī tie, kuri paši karjeras konsultācijas ir apmeklējuši, karjeras konsultantu nezina un neatpazīst. Īpaši vāji klienti atpazīst grupu konsultācijas, jo nesaista tās ar karjeras konsultācijām. Tāpat daļa klientu neatšķir karjeras konsultantu no nodarbinātības aģenta un nepārzina atšķirības abu speciālistu kompetencēs.

Aptaujas dati neuzrāda pozitīvu obligāto profesionālās piemērotības testu ietekmi uz apmierinātību ar izvēlētajām apmācībām, tāpat arī fokusgrupu diskusijās klienti šos testus vērtē kā nevajadzīgus. Lai gan tiem klientiem, kuri apmeklējuši karjeras konsultantu pirms profesionālās pilnveides programmas, risks saglabāt bezdarbnieka statusu ir nedaudz zemāks, attiecībā uz citām programmām situācija ir pretēja – klientiem, kuri apmeklējuši karjeras konsultantu, risks saglabāt statusu ir augstāks. Šāds rādītājs vērtējams divējādi – no vienas puses tas liek uzdot jautājumu par to, kāpēc karjeras konsultācija kopumā nemazina bezdarba risku. No otras puses jāņem vērā, ka karjeras konsultācijas primāri jāsaņem tieši tiem klientiem, kuriem bezdarba risks ir augstāks. Tā kā pagaidām NVA klienti pēc bezdarba riska grupēti netiek, šajā rādītājā ir grūti nošķirt cēloņus (konsultācijas apmeklējušo salīdzinoši augstāko bezdarba risku) no sekām (karjeras konsultāciju ietekmes uz risku saglabāt bezdarbnieka statusu pēc konsultācijas saņemšanas). Klientu vidū arī izplatīti dažādi savstarpēji atšķirīgi stereotipi par karjeras konsultācijām, piemēram, jaunieši karjeras konsultācijas vairāk saista ar „testu pildīšanu” un vērtē kā sev nevajadzīgas. Pirmspensijas vecuma klienti bieži uzskata, ka karjeras konsultants var palīdzēt tikai jauniešiem, kuriem vēl jāizvēlas sava profesionālā orientācija. Tāpat klientu priekšstatos vērojamas ar vārda „karjera” kļūdainu izpratni saistītas iezīmes, piemēram, „*man nevajag karjeras konsultantu, jo es tāpat nevaru veidot karjeru*” vai „*man nepiemīt komandēšanas talants*”.

Savukārt darba devēji karjeras konsultantu redz kā starpnieku klientu vēlmju un darba tirgus vajadzību saskaņošanai, kas diezgan precīzi atbilst karjeras konsultanta galvenajam uzdevumam. Tomēr fokusgrupu diskusiju rezultāti parāda, ka pašlaik karjeras konsultanti pārsvarā labi tiek galā ar uzdevumu sniegt psiholoģisko atbalstu klientam un veicināt motivāciju, saprast savas vēlmes un vajadzības utt., tomēr šo individuālo vēlmju un vajadzību saskaņošana ar darba tirgus iespējām notiek diezgan vājā līmenī. Tam piekrīt arī paši konsultanti, norādot, ka viņiem trūkst informācijas par darba tirgus vajadzībām, kā arī izpratnes par NVA procesiem kopumā, īpaši – par apmācību piedāvājuma saraksta veidošanu.

IETEIKUMI

Viens no galvenajiem karjeras konsultācijas uzdevumiem ir palīdzēt klientam izprast savas iespējas darba tirgū, vēlmes un galu galā izvēlēties atbilstošāko apmācību veidu. Lai gan karjeras konsultantam nav iespēju apmācību kvalitāti iespaidot tiešā veidā, šī speciālista uzdevums ir uz apmācībām nosūtīt tām atbilstošākos klientus. Jāpiebilst, ka šī funkcijas attiecas arī uz nodarbinātības aģentiem, taču karjeras konsultācija biežāk tiek sniegta tiem cilvēkiem, kuriem ir lielākas grūtības patstāvīgi izvērtēt savas vēlmes un iespējas.

Ņemot vērā, ka karjeras konsultantu un nodarbinātības aģentu funkcijas pašlaik tomēr nav pilnīgi vienādas un NVA tie pastāv kā atšķirīgi amati, būtu ieteicams skaidri definēt katra speciālista funkcijas un izvērtēt tās atbilstoši pieejamajiem laika un cilvēku resursiem, kā arī veicināt klientu izpratni par šīm atšķirībām un katra speciālista kompetencēm. Ja resursi ļauj paplašināt nodarbinātības aģentu funkcijas tādā mērā, ka tie spēj uzņemties arī karjeras konsultantu funkcijas – tas būtu apsveicams risinājums no klienta viedokļa, jo tādā gadījumā viens cilvēks spētu nodrošināt klientam individuālu pieeju, karjeras konsultācijas saņemšana kļūtu ērtāka un, iespējams, arī psiholoģiski patīkamāka, nekā dodoties no viena speciālista pie cita un atkal atpakaļ. Neatkarīgi no tā, kurš speciālists sniedz klientam karjeras konsultāciju, ir nepieciešams pastiprināti informēt klientus par karjeras konsultācijām un skaidrot šo konsultāciju mērķus un iespējas.

Karjeras konsultācijām ir īpaši nozīmīga loma darbā ar tām klientu grupām, kurām prognozējamās lielākās grūtības nonākt darba tirgū, tāpēc noteiktām klientu grupām karjeras konsultanta apmeklējums varētu tikt noteikts kā obligāts. Tāpat svarīgi, lai klients karjeras konsultāciju saņemtu pēc iespējas ātrāk, nevis brīdī, kad viņš jau tuvojas ilgstošā bezdarbnieka statusam – tāpēc apdraudētākajām klientu grupām karjeras konsultāciju būtu vēlams piedāvāt maksimāli ātri.

Karjeras konsultants ir tas NVA speciālists, kuram pašlaik ir lielākā iespēja nodrošināt individuālu pieeju klientam un sniegt padziļinātu konsultāciju. Tāpēc būtu vēlams likt uzsvāru uz individuālo konsultāciju sniegšanu, savukārt grupu konsultācijām grupas veidot pa klientu grupām – pirmspensijas vecuma klientiem, jauniešiem u.tml., kā arī uzlabot grupu konsultāciju sniegšanu, vairāk izmantojot tieši grupas sniegtās priekšrocības.

Ņemot vērā, ka viens karjeras konsultants nevar pārzināt visas jomas un specialitātes, būtu ieteicama lielāka karjeras konsultantu specializācija. Tāpat, lai nodrošinātu karjeras konsultanta kā darba tirgus un klienta starpnieka lomu, konsultantiem jābūt regulāri pieejamai informācijai par situācijas izmaiņām darba tirgū konkrētajā reģionā, kā arī par NVA apmācību plāniem. Tāpat būtu nepieciešams papildus izvērtēt, vai esošās konsultantu kompetences ļauj karjeras konsultantiem pilnvērtīgi šo funkciju pildīt.

7.6. KUPONU METODE

SECINĀJUMI

Kuponu metodes jeb pieejas „nauda seko klientam” ieviešanas mērķis un galvenais uzdevums ir nodrošināt vienlīdzīgu konkurenci apmācību sniedzēju starpā no vienas puses un motivēt klientus pārdomātākai un mērķtiecīgākai apmācību programmas un izglītības iestādes izvēlei no otras, kā arī samazināt gaidīšanas

laiku līdz apmācību pakalpojuma saņemšanai³⁷. Ņemot vērā pētījuma gaitā radušos secinājumus, ka NVA klienti savu statusu uztver nevis kā vienlīdzīgas sadarbības iespējas ar aģentūru, bet gan kā atkarīgu un pasīvu pozīciju, virzība uz klientu līdzdalības un patstāvības veicināšanu ir ļoti apsveicama.

Pētījuma gaitā identificētas šādas ar kuponu metodi tieši un netieši saistītas, taču metodes pielietošanu apmācību organizēšanā ietekmējošas nepilnības:

1. *Sadrumstalots un daudziem procesa dalībniekiem neizprotams apmācību programmu piedāvājuma saraksts*, kurš mazina klientu spēju veikt mērķtiecīgu un pamatotu apmācību programmas izvēli. Izmaiņas sarakstā par neizprotamām atzīst arī karjeras konsultanti, līdz ar to arī šie speciālisti uzskata, ka nespēj pietiekami mērķtiecīgi virzīt klientu izvēli. Saraksta sadrumstalotība vienlaikus arī paaugstina risku pilnu grupu nenokomplektēšanai, jo kuponus saņēmušie klienti izklīdējas ne vien pa izglītības iestādēm, bet arī pa programmām.
2. *Vāja klientu motivācija zināšanu apguvei, un stipendijas negatīvā ietekme apmācību izvēlē*. Kuponu metodes viens no mērķiem ir klienta mērķtiecīgas līdzdalības nodrošināšana izglītības iestādes izvēlē. Taču pašlaik apmācības pasākumu ietvaros piedāvātā stipendija darbojas kā spēcīgs motivācijas avots, lai pieteiktos apmācībām. Tā rezultātā rodas risks, ka savas konkurētspējas paaugstināšana klientu vidū kļūst salīdzinoši nenozīmīgāka, kas noved pie situācijas, kad kuponu metodes galvenie mērķi praksē tiek sasniegti tikai daļēji.
3. *Apmācību dalībnieku atlases jeb izvērtējuma trūkums – katra apmācību kursa dalībnieku nevienmērīgas un bieži vien arī kursa apguvei nepietiekamas zināšanas*. Šis secinājums cieši saistīts ar iepriekšējo, jo tie abi rada līdzīgas problēmas – palielinās risks pieaugt apmācību nepabeigušo skaitam un kristies apmācību kvalitātei, ja kursu apmeklē dalībnieki, kuri nevēlas iesaistīties mācību procesā vai kuri nespēj to apgūt nepietiekamu latviešu valodas vai kursa apguvei nepieciešamo pamatzināšanu trūkuma dēļ. Tajā pašā laikā – līdz ar grūtībām savākt pilnas grupas – izglītības iestādes peļņas veicināšanas nolūkos vairs neveic grupu dalībnieku atlasī, tādā veidā vēl mazinot klientu zināšanu un motivācijas kontroli, kā arī apdraudot sevis sniegtā pakalpojuma kvalitāti.
4. *Sarežģīts, necaurspīdīgs un grūti izprotams kuponu skaits, veids un izdalīšanas laika plānošanas process*, kurš apgrūtina izglītības iestādēm plānot iespējamo klientu skaitu un attiecīgi arī nepieciešamo darba materiālu, telpu nodrošinājuma u.c. resursu daudzumu. Šāda situācija mazina iestāžu spēju ātri pielāgoties NVA klientu pieprasījumam.
5. *Ilgas gaidīšanas laiks līdz kupona saņemšanai*, kas nonāk pretrunā ar NVA pamatmērķi – veicināt klientu maksimāli ātru atgriešanos darba tirgū. Lielā apmācību pieprasījuma dēļ līdz ar kuponu metodes ieviešanu šo problēmu ir izdevies risināt tikai daļēji – joprojām lielākā kritika no klientu puses tiek saņemta tieši par ilgo gaidīšanu līdz kupona saņemšanai.

³⁷ Detalizētāks kuponu metodes mērķu un uzdevumu skaidrojums pieejams LM Informatīvajā ziņojumā „Par darba tirgus īsterniņa prognozēm 2012.gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem”.

http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/lmzino_080312-1.pdf (11.07.2012.)

6. *Grūtības ar pilnu grupu savākšanu* noved pie situācijas, ka kuponu saņēmušam klientam nākas meklēt nevis labāko izglītības iestādi, bet gan tādu, kurā iespējams savākt pilnu grupu. Izglītības iestādes norāda uz situāciju, ka klientam vairākkārt nākas saņemt kuponu atjaunot, jo šādu izglītības iestādi nav izdevies atrast. Tāpat paaugstinās risks, ka klients neilgi pirms kupona saņemšanas nomaina sevis izteikto apmācību vēlmi pret tādu, kura šķiet drošāka no grupas nokomplektēšanas viedokļa. Biežāk šādas problēmas vērojamas lauku reģionos, kā arī attiecībā uz retāk pieprasītām un arī lielākus resursus prasošām apmācību programmām. Šis iezīmes savukārt paaugstina risku, ka izglītības iestādes pakāpeniski atteiksies no sarežģīti organizējamo apmācību piedāvāšanas NVA klientiem.
7. *Nesakārtots informācijas sniegšanas un atgriezeniskās saites saņemšanas process starp NVA un izglītības iestādēm, klientiem un karjeras konsultantiem*, kas veicina dažādus pārpratumus, konfliktus un nesaprašanos, apgrūtina sadarbību un var radīt sabiedrībai negatīvu priekšstatu par kuponu metodi. Sarežģīts un smagnējs sadarbības administrēšanas process NVA un izglītības iestāžu, kā arī NVA un darba devēju starpā, kas apgrūtina izglītības iestāžu darbu, savukārt darba devējus kavē sadarboties ar NVA vispār. Kā galvenais traucēklis – īpaši no darba devēju puses – tiek minēts liels birokrātiskais slogs, lai uzsāktu sadarbību ar NVA, kurš sadarbību padara lēnu un sarežģītu. Administratīvā procesa vienkāršošana sevī ietver risku palielināties nelietderīgas resursu izmantošanas gadījumu skaitam, tāpēc šis secinājums iezīmē problēmu, taču konkrētu ieteikumu izstrādāšanai būtu nepieciešams dokumentu audits. Vienlaikus pastāv iespēja izvērtēt ne tik daudz kādu noteiktu prasību atcelšanu vai dokumentācijas vienkāršošanu, bet paša administratīvā, sadarbības un informācijas procesa sakārtošana.
8. *Savstarpēji nesamērīga kuponu bāzes cena apmācībām, kurās nepieciešami lielāki vai mazāki resursu ieguldījumi*, kas izglītības iestādēm paaugstina biznesa riskus un līdz ar to nemotivē piedāvāt NVA klientiem specifiskas vai resursietilpīgas apmācības, toties padara nesamērīgi pievilcīgas tās apmācības, kurām nepieciešami salīdzinoši nelieli resursu ieguldījumi, piemēram, valodu apguve.
9. *Ierobežotas izglītības iestāžu nodrošināto apmācību kvalitātes kontroles iespējas*. Kvalitātes kontroli no klientu puses ievērojami vājina klientu vājā zināšanu apguves motivācija un grūtības ar grupu komplektēšanu, savukārt nodrošināt pilnvērtīgu apmācību sniegšanas procesa kvalitātes kontroli no NVA puses apgrūtina plašais izglītības iestāžu piedāvājums. Vienlaikus izglītības iestāžu sniegto pakalpojumu kvalitātes kontrole būtībā nav tiešs NVA pienākums, līdz ar to sniegtā pakalpojuma kvalitāte lielā mērā atkarīga no izglītības iestādes un NVA klientu godaprāta.

1. Lai veicinātu kā klientu, tā NVA speciālistu izpratni par NVA piedāvātā apmācību programmu klāsta veidošanos, būtu jāskaidro iemesli, kāpēc kāda noteikta programma ir tikusi iekļauta sarakstā. Ne mazāk svarīgi klientiem saprotami skaidrot, kāpēc apmācības kādā programmā tiek pārtrauktas – īpaši tiem klientiem, kuri gaidījuši rindā tieši uz šīm apmācībām. Sekojot NVA centieniem apmācību piedāvājumu arvien mērķtiecīgāk balstīt darba tirgus vajadzību prognozēs, ierosinām šos skaidrojumus veidot uz darba tirgus prognožu bāzes, kā arī saprotamā veidā grupēt programmas pēc to apguvei nepieciešamo zināšanu bāzes līmeņa.
2. Apmācību pabeigšanai nemotivētu klientu dalību apmācību pasākumos daļēji iespējams novērst ar plānotās klientu profilēšanas metodes pielietošanu un klientu vēlmju atteikšanu, tomēr šādas prakses uzsākšana diez vai būs viegla no pozitīvi noskaņotas sadarbības ar klientiem veidošanas viedokļa. Klientu profilēšanas rezultātu izmantošana apmācībām nemotivēto klientu atlasē joprojām ir risināms un visai sarežģīts jautājums, jo bieža ir situācija, ka klienti, kuriem apmācību uzsākšanai svarīgs ir tikai materiālais labums, vienlaikus ir arī tie, kuriem patiesībā apmācības būtu visvairāk nepieciešamas. Vispārliciecināšāk materiālajā labumā balstītu interesi par apmācību pasākumiem iespējams mazināt tieši novēršot „nepareizās motivācijas” iemeslus. Lai gan ceļa izdevumu atmaksa ir sarežģīti organizējama un var ietvert dažādus papildu riskus, tomēr stipendijas aizvietošana ar ceļa izdevumu atmaksu būtu ievērojami efektīvāks veids, kā risināt nemotivēto klientu problēmu apmācību pasākumos.
3. Tā kā kuponu metode aprūrina klientu atlasī kursam izglītības iestādēs, būtu vēlams klientus pirms vēlmju izteikšanas grupēt arī pēc zināšanu līmeņiem, vai kontrolējot to, kā klientu atlasī veic izglītības iestādes. Īpaši tas sakāms par latviešu valodas zināšanu pārbaudi, lai pārlicinātos, ka klients spēs izvēlēto kursu apgūt latviešu valodā. Klientiem ar sliktām latviešu valodas zināšanām būtu ieteicams valodas apmācību nodrošināt bez gaidīšanas kopējā rindā. Tāpat vienmērīgāku grupu komplektēšanos nodrošinātu jau iepriekš minētā apmācību programmu (īpaši neformālajā pamācībā) grupēšana pa sarežģītības līmeņiem un stingrāku, diferencētāku dalības kritēriju noteikšana katrai programmai.
4. Lai risinātu izglītības iestāžu pārstāvju izceltās grūtības ar apmācību kursu un tiem nepieciešamo resursu plānošanu, pietiktu uzlabot savstarpējo informācijas apmaiņas procesu – informāciju par plānoto kuponu skaita izsniegšanu nodrošināt regulārāk un detalizētāk. Tas ļautu izglītības iestādēm izvērtēt potenciālo klientu skaitu attiecībā pret konkurējošu iestāžu kapacitāti un kaut aptuveni aplēst iespējamo klientu skaitu. Šādā veidā iestādes ne tikai spētu ātrāk mobilizēt savus resursus, bet arī reaģēt uz pieprasījuma palielināšanos un operatīvāk nodrošināt apmācību uzsākšanai nepieciešamos mācību vai praktiskā darba materiālus.
5. Ilgais gaidīšanas laiks līdz kupona saņemšanai būtībā ir ekonomiskās situācijas un bezdarba līmeņa ietekmēts, taču daļēji tas ir arī apmācību pasākumu organizēšanas sistēmas nesakārtotības simptoms, kuram būtu jāpazūd vai katrā ziņā jāsamazinās līdz ar profilēšanas metodes ieviešanu, precīzāku klientu atlasīšanu apmācībām un materiālās klientu motivācijas mazināšanu. Papildu iespēja varētu būt atgriešanās pie dalītu rindu veidošanas, kā arī jau iepriekš minētā uz noteikta veida apmācībām izsniedzamo kuponu skaita kvotēšana, kas balstāma darba tirgus prognožu rezultātos.

6. Grūtības ar pilnu grupu savākšanu, kas rada neērtības kuponu saņēmējiem klientiem un mazina izglītības iestāžu motivāciju studentu atlases veikšanai, ļautu mazināt šīs sadaļas 4. punktā izklāstītās rīcības, kā arī mērķtiecīga klientu vēlmju un vajadzību definēšana un vēlmju mainīšanas iespējas ierobežošana. Atkarībā no tā, kā vēlmes pēc apmācībām izteikšanas process tiks organizēts klientu profilēšanas ietvaros, varētu tikt noteikts ierobežots reižu skaits, cik daudz klients drīkst mainīt savu vēlmi.
7. Veiksmīgas sadarbības pamatā allaž ir abpusēja izpratne par lietu un norišu kārtību. Ja tiek atcelta apmācība kādas programmas apguvei, motivētam un ieinteresētam klientam ir svarīgi uzzināt, kāpēc šāds lēmums ir pieņemts un kas viņam šādā brīdī būtu jādara. Pietiekams informācijas daudzums arī ļautu sadarbības partneriem, piemēram, izglītības iestādēm un darba devējiem veiksmīgāk uzsākt un turpināt sadarbību. Klientu aktivitāte un ieinteresētība vienlīdzīgā sadarbībā ar NVA tiks tikai veicināta, ja apmācību saraksta veidošanās un izmaiņas tiks padarītas caurskatāmas, savukārt darba devēju aktivitāti (piemēram, iesaistīties pasākumā Apmācība pie darba devēja) veicinātu konsultāciju iespējas NVA, kuru laikā tiktu sniegta palīdzība nepieciešamo dokumentu sagatavošanā. No otras puses šādas konsultācijas kalpotu arī kā zināms kontroles mehānisms negodprātīgu darba devēju identificēšanai.
9. Lai līdzsvarotu apmācību piedāvājumu no izglītības iestāžu puses un novērstu risku, ka resursietilpīgas apmācības izglītības iestādes vienkārši nepiedāvā, jo tas ir mazāk izdevīgi, salīdzinot ar, piemēram, valodu apmācībām, ieteicams pārskatīt apmācībām noteiktos bāzes koeficientus. Optimāls risinājums būtu tos pārdalīt dārgāk un lētāk īstenojamo programmu starpā, tātad ne tikai palielinot cenu resursietilpīgām programmām, bet arī samazinot cenu vieglāk īstenojamām programmām.
10. Izglītības iestāžu sniegto pakalpojumu kvalitātes kontrole nav tiešs NVA uzdevums, tomēr šāda kontrole ir nepieciešama. Kā laba iestrādne vērtējams NVA apmācību monitorings³⁸, pēc kura sniegtās informācijas ir iespējams izdarīt secinājumus par noteiktu izglītības iestāžu un apmācību vietu sniegto pakalpojumu kvalitāti. Padarot šādu informāciju pieejamu kuponus saņēmējiem klientiem, tiek veicinātas viņu iespējas veikt apzinātu un mērķtiecīgu izglītības iestādes izvēli.

³⁸ <http://monitorings.esynergy.lv/monitorings/>