

LATVIJAS UNIVERSITĀTES EKONOMIKAS UN SOCIĀLO
ZINĀTŅU FAKULTĀTES PRODUKTIVITĀTES ZINĀTNISKAIS
INSTITŪTS

“LATVIJAS UNIVERSITĀTES DOMNĪCA LV PEAK”



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE

EKONOMIKAS UN
SOCIĀLO ZINĀTŅU
FAKULTĀTE

CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBAS POLITIKAS EFEKTIVITĀTES UN PROGRESA NOVĒRTĒŠANA LATVIJĀ

Pētījums
Iepirkuma līgums nr. EM 2024/15

Projekta vadītāja: Inna Šteinbuka

Rīga, 2024.gda decembris

Pētījums "Cilvēkkapitāla attīstības politikas efektivitātes un progresa novērtēšana Latvijā" ir sagatavots atbilstoši iepirkuma līgumam Nr. EM 2024/15 starp Ekonomikas ministriju un Latvijas Universitāti.

Pētījuma ietvaros Latvijas Universitātes Biznesa, vadības un Ekonomikas fakultātes Produktivitātes zinātniskais institūts "Latvijas Universitātes domnīca LV PEAK" pētnieki veica cilvēkkapitāla attīstības teorētisko aspektu analīzi; izstrādāja cilvēkkapitāla attīstības politikas progresa monitoringa sistēmu, identificējot datu avotus un to pieejamību, veica "Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas 2024.-2027. gadam" projektā (turpmāk – Stratēģija) izvirzīto mērķa rādītāju un rīcības virzienu rezultatīvo rādītāju analīzi un validēja to atbilstību Stratēģijas virsmērķim. Balstoties uz veikto analīzi, ir sniegti priekšlikumi rādītāju sistēmas uzlabošanai, izstrādāti mērījumu ietvara (rādītāju sistēma) Stratēģijas galveno rīcības virzienu pasākumu efektivitātes/ietekmes progresa novērtējumam. Ņemot vērā izstrādāto monitoringa sistēmu, sniegti priekšlikumus/ieteikumi rīcībpolitikām. Jāatzīmē, ka cilvēkkapitāla attīstības monitoringa sistēma Latvijā tiek veidota atbilstoši Stratēģijai ar uzsvaru uz nākotnes darba tirgus attīstību.

Pētījuma rezultāti tika prezentēti 2024. gada 25. novembrī seminārā Ekonomikas ministrijā, kurā piedalījās dažādu ministriju un uzņēmēju organizāciju pārstāvji.

Pētījums sastāv no 4 nodaļām. 1. nodaļā ir analizēti cilvēkkapitāla attīstības teorētiskie aspekti. 2. nodaļā ir aprakstītas dažādas cilvēkkapitāla attīstības politikas efektivitātes un progresa monitoringa pieejas. 3. daļā analizēti datu avoti un to pieejamība un 4. daļā ir dots "Latvijas cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas 2024.-2027. gadam" projekta izvērtējums un piedāvāta tā monitoringa metodika. Pētījuma nobeigumā ir doti secinājumi un priekšlikumi.

Ja Jums ir komentāri, jautājumi vai ierosinājumi, lūdzam tos adresēt:

Latvijas Universitātes Biznesa, vadības un Ekonomikas fakultātes Produktivitātes zinātniskais institūts "Latvijas Universitātes domnīca LV PEAK"

Aspazijas bulvāris 5, Rīga, LV-1050

E-pasts: inna.steinbuka@lu.lv

Tīmekļvietne: <https://www.lvpeak.lu.lv/>

© LATVIJAS UNIVERSITĀTES BIZNESA, VADĪBAS UN EKONOMIKAS FAKULTĀTES
PRODUKTIVITĀTES ZINĀTNISKAIS INSTITŪTS "LATVIJAS UNIVERSITĀTES DOMNĪCA
LV PEAK", 2024

Pārpublicēšanas un citēšanas gadījumā atsauce ir obligāta

SATURS

1. CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBAS TEORĒTISKIE ASPEKTI	4
1.1. LITERATŪRAS APSKATS – JĒDZIENA BŪTĪBA, AKTUALITĀTE, VIRZIENI UN PRIORITĀTES	4
1.2. CILVĒKKAPITĀLA NOZĪME EKONOMIKĀ UN TĀ NOVĒRTĒŠANAS IESPĒJAS.....	9
2. CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBAS POLITIKAS EFEKTIVITĀTES UN PROGRESA MONITORINGA METODIKA	11
2.1. MONITORINGA BŪTĪBA UN VEIDOŠANAS PAMATPRINCIPI.....	11
2.2. CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBAS MĒRĪŠANAS UN MONITORINGA PIEEJAS ZINĀTNISKAJĀ LITERATŪRĀ UN PĒTĪJUMOS	15
2.3. CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBAS MONITORINGA SISTĒMAS	17
2.4. CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBAS JAUTĀJUMI LATVIJAS POLITIKAS PLĀNOŠANAS DOKUMENTOS ..	21
2.5. PĀRMAIŅU TEORIJĀ BALSTĪTA VĒRTĒŠANAS METODOLOĢISKĀ PIEEJA.....	30
3. DATU AVOTI UN TO PIEEJAMĪBA.....	33
3.1. KVANTITATĪVIE DATI.....	33
3.2. PĒTĪJUMU DATI	42
4. LATVIJAS CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBAS STRATĒGIJAS IZVĒRTĒJUMS UN MONITORINGA METODIKA	48
4.1. VIRSMĒRĶA UN PRIORITĀRO VIRZIENU VISPĀRĒJS IZVĒRTĒJUMS	48
4.2. UZRAUDZĪBAS UN MĒRĪJUMU IETVARŠ CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBAS POLITIKAS EFEKTIVITĀTES UN PROGRESA MONITORINGAM LATVIJĀ	49
4.3. CILVĒKKAPITĀLA POLITIKAS VIRZIENI DARBA TIRGUS KONTEKSTĀ UN TO RAKSTUROJOŠIE RĀDĪTĀJI	50
4.4. STRATĒGIJAS MONITORINGA MĒRĪJUMU IETVARŠ	62
4.5. DARBA RESURSU PĀRDALES IETEKME UZ KOPĒJO PRODUKTIVITĀTES DINAMIKU	69
SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI	73



1. CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBAS TEORĒTISKIE ASPEKTI

1.1. LITERATŪRAS APSKATS – JĒDZIENA BŪTĪBA, AKTUALITĀTE, VIRZIENI UN PRIORITĀTES

Cilvēkkapitāls pēdējos gados tiek apzināts kā viens no galvenajiem ekonomikas virzītājspēkiem un konkurētspējas noteicējiem. Neskatoties uz tēmas aktualitāti, pētnieku vidū joprojām nav vienota viedokļa par cilvēkkapitāla jēdziena interpretāciju. Dažādi autori pievērš uzmanību atšķirīgām cilvēkkapitālu veidojošām komponentēm un aspektiem, sākot no indivīda iedzimtām fiziskām spējām, viņa zināšanām un prasmēm, kuras tiek iegūtas apmācības procesā vai praktiskās pieredzes rezultātā, līdz motivācijai, kultūras u.c. vērtībām.

Cilvēkkapitāla jēdziens

Cilvēkkapitāls (*human capital*) bieži tiek definēts kā daļa no intelektuālā kapitāla (skat., piemēram, A. Brooking¹, L. Edvinsson², B. Marr³, J. Ross⁴ u.c.) un ar to saprot cilvēka spēju un iemaņu kopumu, no kura atkarīgs viņa ekonomiskās un sociālās aktivitātes potenciāls⁵. Tas ietver tādus aktīvus kā izglītība, apmācība, intelekts, prasmes, veselība un citas lietas (talants, inteliģence, spriestspēja, gudrība, punktualitāte), kas piemīt indivīdam un palielina viņa darbības produktivitāti.

Uzņēmējdarbībā cilvēkkapitāls tiek skatīts kā viens no uzņēmuma nemateriālajiem resursiem, tās ir zināšanas, prasmes un indivīda pieredze, kā arī tā vēlme dalīt šo bagāžu ar uzņēmumu, lai radītu vērtības⁶. Vadības teorijas aspektā cilvēkkapitāls tiek traktēts kā zināšanas kādas organizācijas indivīdu smadzenēs, kas var palīdzēt uzņēmumam iegūt konkurences priekšrocības un pievienoto vērtību⁷. Darbinieki var veidot prognozes dažādos organizācijas līmeņos, definēt vērtības, misijas un mērķus, izstrādāt stratēģiskos plānus un īstenot šos plānus atbilstoši vērtībām. Var teikt, ka cilvēkkapitāls ir jebkas, gan nav ne fiziskais, ne finanšu kapitāls⁸. Citi cilvēkkapitāla jēdzienu saista ar

¹ Brooking A. Intellectual Capital: Core Asset for the third Millennium. – London: Thomson Business Press, 1996.

² Edvinsson L., Malone M. Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. – New York: Harper Business, 1997.

³ Marr B. Perspectives on intellectual capital. Multidisciplinary Insights into Management, Measurement and Reporting. Elsevier, Oxford, 2005.

⁴ Roos J., Roos G., Dragonetti N.C., Edvinsson L. Intellectual capital. – London: Macmillan Press Ltd., 1997.

⁵ Latvija. Pārskats par tautas attīstību 2006/2007. Cilvēkkapitāls: mans zelts ir mana tauta? Galv.red. Aija Zobena. Rīga: LU Sociālo un politisko pētījumu institūts, 2007.

⁶ Baron A. Measuring human capital. Strategic HR Review, Vol. 10 No. 2, 2011.

⁷ Lapiņa I. Cilvēkkapitāla attīstība un izglītības sistēma Latvijā. Promocijas darba kopsavilkums. Rīga. RTU. 2010.

⁸ Pasban M., Nojedgeh S.H. A Review of the Role of Human Capital in the Organization, Procedia - Social and Behavioral Sciences 230. 2016, pieejams: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816311338?via%3Dihub>

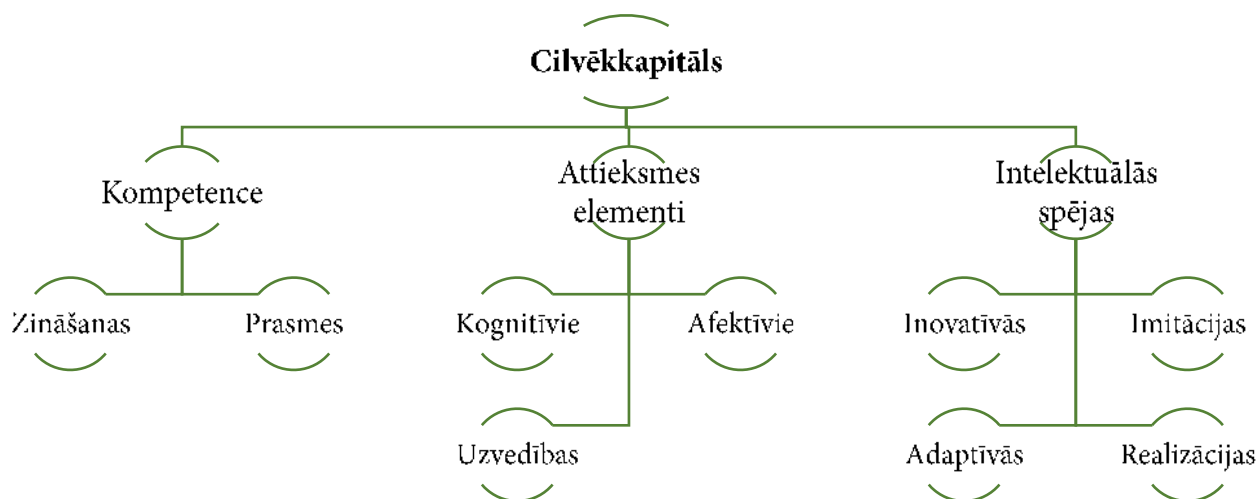
investīcijām cilvēkresursos, lai uzlabotu to produktivitāti⁹. Tas ir uzkrātais līdzekļu kopums, produktīva bagātība, kas ieguldīta darbinieka apmācībā, ražīgumā un nākotnē¹⁰. Saskaņā ar McKinsey pētījumu cilvēkkapitāls veido divas trešdaļas no vidusmēra indivīda bagātības, un darba pieredze dod gandrīz pusi no šīs vērtības¹¹.

Cilvēkkapitāls tiek izmantots kā resurss lai radītu materiālas vērtības uzņēmumā un vairotu sabiedrības labklājību. Būdam vispārējā kapitāla daļa, cilvēkkapitāls pārstāv sakrātās izmaksas no vispārējās izglītības, speciālās sagatavošanas, veselības aprūpes un darbaspēka pārvietošanas. Daži pētnieki uzskata, ka cilvēku kapitāls ietver sevī vairākas kapitāla formas, kas ietekmē konkrēto cilvēku un investīcijas tajā, piemēram, fiziskais jeb bioloģiskais kapitāls (fiziskā veselība un veselīga uzvedība), emocionālais kapitāls (psiholoģiskā un garīgā veselība), individuālais kapitāls (cilvēka raksturs, vērtību sistēma u.c.) sociālais kapitāls (labumi no komunikācijas grupā, ko iegūst pats cilvēks), intelektuālais kapitāls (pelnīšanas spējas, u.c.). Tādējādi cilvēkkapitāla jēdziens ir saistīts ar indivīdu ekonomisko uzvedību, it īpaši to, kādā veidā viņu akumulētās zināšanas un iemaņas palielina viņu produktivitāti un ienākumus, kas savukārt palielina arī visas sabiedrības produktivitāti un ienākumus.

Cilvēkkapitālu veido sarežģīts un plašs cilvēka kā sabiedrības daļas īpašību (komponenšu) komplekss, kurā ietilpst daudzi indivīdu raksturojošie parametri. Tie var būt: iedzimtas spējas, talants, izglītība, iegūtā kvalifikācija u.tml.¹² T.Šulcs atzīmē, ka visas cilvēka spējas ir vai nu iedzimtas, vai iegūtas. Iedzimtās spējas nosaka cilvēka individuālais gēnu komplekss, savukārt iegūtās vērtīgās īpašības, kas var tikt pastiprinātas ar atbilstošajiem ieguldījumiem, sauc par cilvēkkapitālu¹³.

Raksturojot cilvēkkapitālu var izdalīt vairākus elementus. Šveices vadībzinību profesors J.Rüss un viņa līdzautori izdala kompetenci, kas ietver indivīda zināšanas un prasmes, attieksmes elementus un intelektuālās spējas (skat.1.1.attēlu).

1.1.attēls. Cilvēkkapitāla struktūra



Avots: Roos J., Roos G., Dragonetti N.C., Edvinsson L. Intellectual capital. – London: Macmillan Press Ltd., 1997.

Kompetence ir viens no būtiskākajam cilvēkkapitāla elementiem, kas ļauj darbiniekiem radīt pievienoto vērtību, pateicoties savām zināšanām, prasmēm un talantam. Savukārt attieksmi veido trīs

⁹ Pearce D.W., The MIT dictionary of modern economics, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1995.

¹⁰ Garleja R., Cilvēkpotenciāls sociālā vidē, Izdevniecība RAKA, 2006.

¹¹ Human capital at work: The value of experience, Report, McKinsey, June2, 2022.

¹² Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca. Autoru kolektīvs (R.Grēviņa, V.Kaža, K.Kroders, K.Krūzs, R.Škapars). Rīga, Izdevniecība „Zinātne”, 2000

¹³ Shultz T.W. Capital formation by education. Journal of Political Economy. 1960. Vol.68, pieejams: <https://www.jstor.org/stable/1829945>

savstarpēji saistīti elementi –kognitīvie (domas, pārliecība un informācija par attieksmes objektu, pārliecība par personiskajām spējām, darba satura pārzināšana), afektīvie (emocijas, piemēram, patika vai nepatika pret veicamo darbu) un uzvedības (piemēram, ja darbs nepatīk, viens darbinieks regulāri kavēs darbu, bet cits būs nelaipns pret vadību vai kolēģiem). Attieksmes elementi ir svarīgi, jo jebkuram uzņēmumam ir nepieciešami darbinieki, kas var un vēlas savas prasmes un spējas lietot organizācijas labā un kuri spēj motivēt arī citus organizācijas darbiniekus sasniegt noteiktos mērķus. Bez tam nozīmīgs elements ir intelektuālās spējas, ko raksturo spēja pārnest zināšanas no vienas situācijas uz otru, saskatīt likumsakarības un uzlabot gan organizācijas zināšanas, gan darbības rezultātus pateicoties jauniem, inovatīviem risinājumiem.

Citi autori raksturojot cilvēkkapitālu papildus izdala arī veselību, vērtības, kā arī motivāciju, pieredzi un citas īpašības, ko cilvēks izmanto aktīvā darbībā, ekonomikā un sociālā attīstībā. Nosacīti var nodalīt cilvēkkapitāla «specifiskos» un «vispārīgos» aspektus. Specifiskie aspekti attiecas uz profesionālajām zināšanām un iemaņām, kas lietderīgas tikai darba devējam (un par ko tas ir gatavs maksāt), savukārt vispārīgie cilvēkkapitāla aspekti (piemēram, lasīt- un rakstītprasme) ir daudzveidīgi izmantojumi dažādās sabiedrības dzīves jomās un ietekmē indivīda personisko un sociālo labklājību. Vēsturiski cilvēkkapitāla jēdziens ir veidojies ilgā laika periodā un tam savos darbos pievērsa uzmanību jau Ā.Smīts, D.Rikardo, A.Maršals un citi 19.gs. vadošie zinātnieki. 19.gs. beigās un 20.gs. sākumā daudzi ekonomisti (U.Bedžhots, F. Lists, V.Rošers, G.Sidžuks, Dž. S.Uolss u.c.) aizstāvēja pozīciju, ka kapitāls ir nevis pats cilvēks, bet gan cilvēka darba spējas un tādas īpašības kā izglītība un kvalifikācija, kuras ir mantotas vai iegūtas (skat. 1. ielikumu).

1. ielikums

CILVĒKKAPITĀLA TEORIJAS VĒSTURISKĀ ATTĪSTĪBA

20.gs. 50-to gadu beigās ekonomikas zinātnē radās nacionālās bagātības un kapitāla paplašinātā definīcija un sāka attīstīties visaptverošā kapitāla koncepcija, kas lika pamatus arī cilvēkkapitāla teorijas attīstībai. 60.gadu sākumā cilvēkkapitāla teorija iekļāvās neoklasiskās ekonomiskās teorijas saturā un īsā laikā ieņēma spēcīgu pozīciju. Par cilvēkkapitāla teorijas pamatlicēju uzskata ASV ekonomistu, Čikāgas ekonomikas skolas pārstāvi Teodoru Šulcu (*T.Schultz*), kurš 1960.gadā publicēja rakstu „Kapitāla veidošana par pamatu izmantojot izglītību” (*Capital Formation by Education*), kurā izvirzīja ideju par izglītības kapitālu, kā cilvēkkapitāla sastāvdaļu¹⁴. Pierādot, ka ienākumi no cilvēkkapitāla ASV ekonomikā ir lielāki, nekā ienākumi no fiziskā kapitāla, T.Šulcs aicināja attīstības valstis investēt izglītībā, veselības aprūpē un zinātnē. Tālāk viņš attīstīja šos jautājumus publikācijā „Investīcijas cilvēkkapitālā”, kur tika atzīmēts, ka cilvēkkapitāls ir pārdomātu investīciju produkts, kurš dod ieņēmumus¹⁵. Gandrīz vienlaicīgi ar T.Šulcu cilvēkkapitāla koncepciju attīstīja ASV ekonomists, Čikāgas ekonomikas skolas pārstāvis Gerijs Bekers (*G.Becker*). 1962.gadā viņš publicēja savu rakstu „Investīcijas cilvēkkapitālā” (*Investment in Human Capital*), bet 1964.gadā iznāca viņa grāmata „Cilvēkkapitāls: teorētiskā un empīriskā analīze” (*Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*), kas kļuva par pamatu visiem nākamajiem pētījumiem dotajā jomā. Tajā viņš definēja, ka cilvēkkapitāls ir zināšanu, talantu, spēju, izglītības, inteliģences, veselības, enerģijas potenciāls, kas piemīt cilvēkam, ietekmējot viņa uzvedību un darbu, radošu domāšanu, aktivitātes un pielāgošanās spējas¹⁶. Savās turpmākajās publikācijās T.Bekers uzsvēra, ka investīcijas izglītībā, kā arī apmācības darbavietā pozitīvi ietekmē darbinieka produktivitāti un algas pieaugumu un veicina ekonomisko izaugsmi kopumā. Saskaņā Bekaera izvirzīto koncepciju, cilvēkkapitāla veidošanās sākas ar to brīdi, kad indivīds izvēlas apmācības, profesionālo sagatavošanu, medicīnas aprūpi un citus ar šīm jomām saistītus jautājumus, izvērtējot priekšrocības, kas sevī ietver ieguvumus, kuri ir saistīti ar ieņēmumu un profesionālās darbības uzlabošanu un izmaksas, kas ir atkarīgas galvenokārt no patērētā laika vērtības. Racionāls ieguldītājs veiks investīcijas cilvēkkapitālā, kamēr tiks sasniegts tāds izglītības (sagatavotības) līmenis, kad izglītības sniegtais kopējais maksimālais labums (robežderīgums un robežieņēmumi) segs visus ar to saistītos izdevumus (robežizmaksas).

Laika gaitā notika jēdziena „cilvēkkapitāls” transformācija un tā sākotnējās komponentes (izglītība, veselības uzturēšana, profesionālā mobilitāte) tika papildinātas ar motīviem, pienākumiem, darbinieka uzvedības īpatnībām un mūsdienās cilvēkkapitāls tiek aplūkots kā pamats konkurences priekšrocībām ekonomikā un galvenais ekonomikas izaugsmes faktors¹⁷.

¹⁴ Shultz T.W. Capital formation by education. Journal of Political Economy. 1960. Vol.68.

¹⁵ Shultz, T.W. Investment in human capital. The American Review, Vol. 51. No 1, Mar., 1961.

¹⁶ Becker G.S. Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education. University of Chicago Press, Chicago, 1964

¹⁷ Znotiņa B. Cilvēkkapitāla teorētiskie aspekti un tā nozīme uz zināšanām balstītas ekonomikas kontekstā, Latgales tautsaimniecības pētījumi, Rēzeknes augstskola, Nr.1 (5), 2013

Izvērtējot cilvēkkapitāla teorijas attīstību un cilvēkkapitāla jēdziena interpretācijas, var izdalīt trīs posmus:

1.POSMS (20.GS 60-TO GADU SĀKUMS), kad parādās jēdziens cilvēkkapitāls, ko pētnieki (T.Šulcu, G.Bekers) interpretēja kā personības atšķirīgas zināšanas, iemaņas un spējas;

2.POSMS (20.GS 70-TIE LĪDZ 90-TIE GADI), kad cilvēkkapitāla struktūrā tika ņemtas vērā tādas komponentes, kas tiek izmantotas profesionālā darbībā jaunu produktu radīšanai (pētnieki-L.Turous, H.Bovens, J.Kolemans, E.Dolans, D.Lindsejs, S.Djatlovs, T. Davenports, L.Prusaks);

3.POSMS (20.GS BEIGAS UN 21.GS SĀKUMS), kad pētnieki (N.Bontis, N.Dragonetti, K.Džeikobsens, G.Roos) pievērš uzmanību ne tikai cilvēkkapitāla lielumam, bet arī tam, kāds rezultāts uzņēmumā, sabiedrībā un valsts sociālekonomiskajā attīstībā tiek radīts tā izmantošanas laikā.

Tāpat, attīstoties izpratnei par cilvēkkapitāla jēdzienu, ir notikušas izmaiņas tā vērtības noteikšanas virzienos. Sākotnēji pastāvēja tikai indikatori, kuri ietvēra finanšu aspektus, kas saistīti ar cilvēkkapitāla veidošanu (ieguldījumi izglītībā, veselības nodrošināšanā un tml.), vēlāk tie tika papildināti ar rādītājiem, kuri raksturoja cilvēkkapitāla nemateriālo pusi un sāka mērīt ne tikai cilvēkkapitāla lielumu, bet arī tā veidoto pievienoto vērtību¹⁸.

Cilvēkkapitāla vērtību raksturo tā zināšanu, spēju un talantu bāze, izmantošana un produktivitāte¹⁹. Cilvēkkapitāls nav atdalāms no tā turētāja – paša cilvēka un tā izmantošanas atdeves pakāpi nosaka indivīda brīvas gribas izpausmes, individuālās intereses, materiālā un morālā ieinteresētība, atbildība, pasaules skatījums un vispārīgais kultūras līmenis. Cilvēkkapitāla rentabilitāte tiek aprēķināta tā radītos ienākumus attiecinot pret tā izmaksām. Šis rādītājs ir ieguvis nosaukumu “atdeves norma” (*human capital ROI*) un ar to tiek mērīts investīciju cilvēkkapitālā efektivitātes līmenis²⁰. Piemēram, ja cilvēkkapitāla atdeves norma ir 2,5, tad ir sagaidāms, ka par katru darbaspēkā papildus ieguldīto eiro tiks radīti 2,5 eiro lieli papildus ieņēmumi. Pēc neoklasiku domām tā pilda tās pašas funkcijas, ko ienākumu norma attiecībā pret fizisko kapitālu. Bez tam cilvēkkapitāla atdeves normu var izmantot, lai novērtētu investīciju atdevi no darbā pieņemšanas, apmācības un talantu audzināšanas salīdzinājumā ar citiem ieguldījumu veidiem.

Cilvēkkapitāls var uzkrāties un ekonomiski mainīt savu vērtību- gan palielinoties, gan samazinoties, jo tas, tāpat kā fiziskais kapitāls, ar laiku nolietojas- pasliktinās cilvēka veselība, noveco zināšanas, samazinās darbaspējas. Tāpēc svarīga ir ne tikai cilvēkkapitāla veidošana, bet arī tā atražošana. Jāņem vērā arī tas, ka šajā procesā nozīmīgas ir visas cilvēkkapitāla sastāvdaļas un jebkuras sastāvdaļas zema kvalitāte strauji samazina kopējo cilvēkkapitāla kvalitāti, jo darbojas cilvēkkapitāla efektivitātes vājināšanas negatīvie sinerģiskie (nelineārie) un multiplikatīvie efekti. Šim nolūkam ir nepieciešamas nepārtrauktas investīcijas darbinieku apmācībā, t.sk. kvalifikācijas celšanai, pārkvalifikācijai un profesionālās mobilitātes veicināšanai strukturālo izmaiņu gadījumos, kā arī veselības uzturēšanā un nostiprināšanā, pilnvērtīga uztura nodrošināšanā un daudzu citu dzīves kvalitāšu attīstībā.

Cilvēkkapitāla attīstības virzieni un prioritātes

Izpratne par cilvēkkapitāla jēdzienu kopš pagājušā gadsimta 60.tajiem gadiem, kad tas parādījās, līdz mūsdienām ir paplašinājusies no vienas pamatsastāvdaļas (izglītības) līdz veselības, kultūras un dažādām ekonomiskajām komponentēm. To analīzei un vērtēšanai lietderīgi vispirms izdalīt tās komponentes, kas attiecas uz cilvēku kā fizisku indivīdu, piemēram, veselība un tās, kas attiecas un

¹⁸ Cesnyiene R., Stankeviciene A. The role of human capital in value creation: theoretical insights. Ekonomika. Vol. 90(4). 2001

¹⁹ Kristapsone S. Cilvēkkapitāls un tautas attīstība. Tautas ataudze Latvijā un sabiedrības atjaunošanas izaicinājumi. Monogrāfija, Rīga, LU Akadēmiskais apgāds, 2019

²⁰ Human Capital ROI, pieejams: <https://www.hcmi.co/human-capital-roi>

cilvēku kā garīgu indivīdu un skar viņa zināšanas, domāšanu, spējas darboties noteiktā veidā un konkrētā sfērā. Piemēram, M.Posbans un S.H.Nojedehs izdala šādas cilvēkkapitāla iezīmes: kreativitāte un inovācijas, zināšanas un prasmes, pievienotā vērtība, konkurences priekšrocības²¹. Tomēr jāatzīmē, ka pētnieku vidū joprojām nav vienota viedokļa par cilvēkkapitāla jēdziena interpretāciju, jo cilvēkkapitāls un to ietekmējošo faktoru sistēma aptver plašu pētāmo jautājumu un problēmu loku. Cilvēkkapitāla jēdziena saturs mainās atkarībā no teorētiskās skolas, ekonomiskās attīstības perioda, dažādu autoru teorētiskām nostādnēm un uzskatiem. Ir sastopams arī kritisks skatījums uz cilvēkkapitāla jēdzienu un ne visi ekonomisti to atzīst. Piemēram, A.Maršals apgalvo, ka, tā kā cilvēks nav prece, visa cilvēkkapitāla teorija ir zinātniski nepamatota²². Arī Hārvardas ekonomists R.Frīmens atzīmē, ka cilvēkkapitāls darbojas tikai kā signāls par talantu un spējām, tāpēc cilvēkkapitālu nevajadzētu uzskatīt par ražošanas faktoru²³.

Jāņem vērā arī tas, ka cilvēkkapitāls veidojas pakāpeniski, kā arī mainās laika gaitā un tā attīstībai ir nepieciešami nepārtraukti ieguldījumi gan no paša cilvēka, gan sabiedrības (ģimenes, darba devēja, valsts u.c.). Ieguldījumi izglītībā, veselības nodrošināšanā, migrācijā un citi līdzīga veida izdevumi tiek izdarīti ar mērķi, nodrošināt papildus ienākumus nākotnē. Lai saņemtu augstāku darba samaksu, strādājošie uzkrāj cilvēkkapitālu – zināšanas un prasmes, ko iegūst izglītojoties un no darba pieredzes. Saskaņā ar Džordžtaunas universitātes 2021.gadā veikto pētījumu, persona ar bakalaura grādu var nopelnīt par 75% lielāku vidējo algu nekā tā pati persona, kurai ir tikai vidusskolas diploms²⁴. Savukārt K.Goldina atzīmē, ka optimālas cilvēkkapitāla investīcijas ir atkarīgas no dažādiem faktoriem, piemēram, no tā, cik labi darbojas kapitāla tirgi, un no noteiktības līmeņa ekonomikā un politikā²⁵.

Mūsdienās cilvēkkapitāls ir viens no būtiskākajiem ražošanas faktoriem, kas ietverts darbaspēka resursos, ir vērtīgs un izmantojams, nodrošinot progresīvu sabiedrības un valsts sociāli ekonomisko attīstību. Personas, kuras var efektīvi pielietot savas zināšanas, lai radītu vērtīgus produktus, pakalpojumus vai risinājumus, veicina ne tikai viņu personīgos panākumus, bet arī vispārējo sabiedrības attīstību.

Cilvēkkapitāls ir atkarīgs no cilvēka spējām mobilizēt citus ražošanas faktorus, kombinēt tos specifiskos veidos ar nolūku sasniegt vēlamo rezultātu. Cilvēkkapitāla veidošanās ir sarežģīts atražošanas process, kas ietver darbības, lai celtu indivīdu spējas efektīvi strādāt un izkopt savas kompetences un iemaņas, tā palielinot viņu darba ražīgumu, karjeras iespējas un nodarbinātības potenciālu. Šis process skar cilvēkresursu kvalitatīvo un profesionālo piemērotību darbam dinamiskā attīstībā esošā darba tirgus pieprasījuma apstākļos, kā arī saistīts ar nepieciešamību veidot un nodrošināt darba resursu kvantitatīvo un strukturālo atbilstību tautsaimniecības vajadzībām²⁶. Taču cilvēkkapitāls pats par sevi nevar radīt vērtības, nevar nodrošināt sociālo un ekonomisko attīstību, jo cilvēki nedarbojas izolēti no sabiedrības. Tāpēc būtisks ir arī sociālais konteksts vai tas, kādas zināšanas un prasmes konkrētajā attīstības etapā ir pieprasītas. Tieši sociālie un ekonomiskie apstākļi nosaka, kā cilvēkkapitāls tiks attīstīts un izmantots, lai radītu labumus un pakalpojumus, ko var realizēt. Cilvēkkapitāla ekonomisko vērtību un iespējas šo kapitālu attīstīt un izmantot, lai radītu materiālus un nemateriālus labumus nosaka sociālie institūti un tīkli²⁷. Sadarbības tīkli ir būtiski zināšanu ekonomikas apstākļos, jo tie sniedz iesaistītajām pusēm ātrāku pieeju informācijai, kā arī lielākas iespējas jauninājumu ieviešanai nepieciešamo resursu iegūšanā.

Galvenie secinājumi

²¹ Pasban M., Nojeder S.H. A Review of the Role of Human Capital in the Organization, *Procedia - Social And Behavioral Sciences* 230. 2016, pieejams: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816311338?via%3Dihub>

²² Lapiņa I. Cilvēkkapitāla attīstība un izglītības sistēma Latvijā. Promocijas darba kopsavilkums. Rīga. RTU. 2010.

²³ Freeman R.B. The Overeducated American. Academic Press, 1976.

²⁴ The College Payoff. Georgetown University Center on Education and the Workforce, pieejams: <https://cew.georgetown.edu/cew-reports/collegepayoff2021/>

²⁵ Goldin C. Human Capital. In: *Handbook of Cliometrics*. Heidelberg, Germany: Springer Verlag. 2016.

²⁶ Lapiņa I. Cilvēkkapitāla attīstība un izglītības sistēma Latvijā. Promocijas darba kopsavilkums. Rīga. RTU. 2010.

²⁷ Latvija. Pārskats par tautas attīstību 2006/2007. Cilvēkkapitāls: mans zelts ir mana tauta? Galv.red. Aija Zobenā. Rīga: LU Sociālo un politisko pētījumu institūts, 2007.

Apkopojot cilvēkkapitāļa jēdzienu un teorijas attīstību, var secināt, ka ar cilvēkkapitālu saprot cilvēka spēju un iemaņu kopumu, no kura atkarīgs viņa ekonomiskās un sociālās aktivitātes potenciāls. Tas ietver tādus aktīvus kā izglītība, apmācība, intelekts, prasmes, veselība un citas lietas, kas piemīt indivīdam un palielina viņa darbības produktivitāti. Cilvēkkapitāls nav atdalāms no tā turētāja – paša cilvēka un tas var uzkrāties, kā arī ekonomiski mainīt savu vērtību.

Cilvēkkapitāļa teorija radās 20.gs. 60.tajos gados un par tās pamatlicējiem uzskata ASV ekonomistu Teodoru Šulcu. Nozīmīgu ieguldījumu cilvēkkapitāļa izpētē un teorijas attīstībā sniedza arī Gerijs Bekers, kura 1964.gadā publicētā grāmata par cilvēkkapitālu noteica galvenos virzienus tālākai šīs jomas izpētei pasaulē.

Laika gaitā ir notikusi jēdziena „cilvēkkapitāls” transformācija un tā sākotnējās komponentes (izglītība, veselības uzturēšana, profesionālā mobilitāte) ir papildinātas ar motīviem, pienākumiem, darbinieka uzvedības īpatnībām. Tomēr pētnieku vidū joprojām nav vienota viedokļa par cilvēkkapitāļa jēdziena interpretāciju, jo cilvēkkapitāls un to ietekmējošo faktoru sistēma aptver plašu pētāmo jautājumu un problēmu loku.

1.2. CILVĒKKAPITĀLA NOZĪME EKONOMIKĀ UN TĀ NOVĒRTĒŠANAS IESPĒJAS

Cilvēkkapitāla nozīme ekonomikā

Cilvēkkapitāļa teorijā tiek pieņemts, ka ieguldījumi cilvēkos, piemēram, izglītībā, palielina darbinieku produktivitāti un prasmju kopumu²⁸. Izglītoti darbinieki rada inovācijas, izstrādā jaunus produktus, pakalpojumus un tehnoloģiskus risinājumus, kas palīdz attīstīties ne tikai jau esošiem uzņēmumiem, bet rodas arī jauni uzņēmumi, kas veicina ekonomikas attīstību un sabiedrības labklājību. Tādējādi investīcijas cilvēkkapitālā - izglītībā, veselības aprūpē, profesionālā sagatavotībā un citās aktivitātes padara cilvēkus ekonomiski ražīgākus un nodrošina tehnoloģisko zināšanu progresu, kas ir valsts ekonomiskās izaugsmes pamatā. Zināšanu pielietošana veicina produktivitāti un efektivitāti uzņēmumos, kas palīdz to ekonomiskajai izaugsmei un konkurētspējai tirgū.

Latvijā netiek apkopoti oficiāli dati par cilvēkkapitālu, taču ir pieejama informācija par dažādiem saistītiem mainīgiem lielumiem, kas varētu raksturot cilvēkkapitāla akumulēšanas, kvalitātes izmaiņu un attīstības procesu, piemēram, apmācībās pavadīto gadu skaits, nodarbināto ar vidējo un augstāko izglītību īpatsvars, sagatavoto jauno zinātnieku un pētnieku skaits dažādās jomās, produkcijas vienības darbaspēka izmaksas u.c.

Vairākos pētījumos (kā, Barro&Lee²⁹, Korres³⁰) ir pierādīts, ka izglītības sasniegumi un valsts izdevumi izglītībai pozitīvi korelē ar ekonomikas izaugsmi. Tomēr jāņem vērā, ka cilvēkkapitāla izaugsme ir ne tikai ekonomiskās izaugsmes nosacījums, bet arī tās sekas³¹. Darba resursu kvalitāti un produktivitāti ietekmē virkne dažādu faktoru, no kuriem veidojas cilvēkkapitāls: cilvēka spējas un veselība, motivācija un attīstība, zināšanas, prasmes un izglītība, pieredze, profesionālā kvalifikācija un kompetence.

Cilvēkkapitāls ietekmē ekonomikas izaugsmi divos veidos: pirmkārt, cilvēkkapitāls tieši piedalās ražošanā kā produktivitātes faktors, otrkārt, cilvēkkapitāls var veicināt tehnoloģisko progresu, ieviešot inovācijas, izplatot tās un veicinot jauno tehnoloģiju adaptāciju. Caur šo netiešo ietekmi cilvēkkapitāls

²⁸ Goldin C. Human Capital. In: Handbook of Cliometrics. Heidelberg, Germany: Springer Verlag. 2016.

²⁹ Barro R. J., Lee Jong-Wha. International Comparisons of Educational Attainment. Journal of Monetary Economics, Elsevier, vol. 32 (3), December 1993.

³⁰ Korres D. Technical change and economic growth: Inside the knowledge based economy. Routledge, 2008.

³¹ Mincer J. Human capital and economic growth. Economics of Education Review, Vo. 3, No. 3, 1984.

ietekmē produktivitātes pieaugumu un līdz ar to ekonomisko izaugsmi³². Tāpat lielākā daļa sociālo ieguvumu, kas gūti no cilvēkkapitāla uzkrāšanas, piemēram, laba veselība, augstāks nodarbinātības līmenis, noziedzības samazināšanās un sociālās korelācijas palielināšanās, ilgtermiņā ietekmēs ekonomikas izaugsmi³³.

Cilvēkkapitāla ietekmes uz ekonomisko izaugsmi novērtēšana

Lai novērtētu cilvēkkapitāla ietekmi uz ekonomisko izaugsmi vairākos ekonometriskajos pētījumos izmanto Koba-Duglasa ražošanas funkciju, paplašinot to ar cilvēkkapitāla aproksimāciju, kas ir no izglītības rādītājiem mākslīgi konstruēts mainīgais³⁴. Arī EASO atzīmē, ka izglītības rādītāji labi darbojas regresijas analīzē, kas izskaidro produktivitāti dažādās valstīs un laika gaitā³⁵. Tomēr rezultāti, kas iegūti papildinot ražošanas funkciju ar cilvēkkapitālu nav viennozīmīgi un lielā mērā atkarīgi no rādītāja, ko izmanto cilvēkkapitāla raksturošanai, jo statistikā nav pieejams viens objektīvs un neatkarīgs cilvēkkapitāla rādītājs. Tā kā cilvēkkapitālu, atšķirībā no fiziskā kapitāla, ir grūti novērtēt skaitliskā formā, pētnieki ekonometriskos modeļos to aizvieto ar kādu no izglītības rādītājiem, piemēram, personu ar augstāko izglītību skaitu vai vīriešu vidējās izglītības līmeni, jo dati liecina, ka tam ir būtiskāka ietekme uz IKP izaugsmi nekā sievietes izglītības līmenim³⁶. Izglītības atdeves rādītāju kā cilvēkkapitāla centrālo komponenti ieviesa G.Bekers un tālāk J.Mincers attīstīja modeli, kurš zināms kā Mincera ienākumu funkcija³⁷. 1992.gadā Hārvarda Universitātes profesors G.Mankivs lai izmērītu cilvēkkapitālu izmantoja vidējo skološanās gadu skaitu un pierādīja tā ciešo korelāciju ar ienākumiem uz vienu iedzīvotāju³⁸.

Bez ražošanas funkcijas cilvēkkapitāla novērtēšanai var izmantot arī dažādus pētnieciskās aktivitātes rādītājus, piemēram, kopējos izdevumus pētījumiem un attīstībai vai patentēšanas datus, kas liecina par zinātniskās darbības rezultātu³⁹. Citi pētnieki par galveno cilvēkkapitāla rādītāju uzskata izglītībai iztērēto izdevumu daļu attiecībā pret IKP⁴⁰ vai pētnieku skaitu⁴¹. Tāpat cilvēkkapitāla novērtēšanai plaši tiek izmantoti izglītības kvalitātes testu (piemēram, PISA) rādītāji, novērtējot skolēnu zināšanas matemātikā, lasīšanā utt. Tā EASO eksperti savā jaunākajā pētījumā apraksta jauna cilvēkkapitāla mēra izveidi, kas aptver gan izglītības kvantitātes, gan kvalitātes dimensijas. Jaunais cilvēkkapitāla rādītājs tiek noteikts kā vidējais svērtais lielums no darbaspējīgā vecuma iedzīvotāju iepriekšējiem PISA rādītājiem (kas atspoguļo izglītības kvalitāti) un atbilstošiem vidējiem mācību gadiem (kas atspoguļo izglītības kvantitāti). To var izmantot starpvalstu laikrindu produktivitātes regresijā, un tas nodrošina jaunus ceļus, lai pētītu izglītības politikas makroekonomisko ietekmi uz produktivitāti un ienākumiem uz vienu iedzīvotāju⁴².

Savukārt Pasaules Banka aprēķina Cilvēkkapitāla indeksu (*The Human Capital Index*), kas mēra veselības un izglītības ieguldījumu darba ražīgumā⁴³. Tā aprēķināšana izmanto 27 dažādus izglītības un veselības indikatorus, kas ļauj novērtēt kā pašreizējo veselības un izglītības rezultātu uzlabojumi ietekmē nākamās paaudzes darbinieku produktivitāti.

³² Fougere M., Harvey S., Mercenie R J., Merette M. Population ageing, time allocation and human capital: A general equilibrium analysis for Canada. *Economic Modelling*, Vol.26, Issue 1, 2009.

³³ Carmeli, A., Schaubroeck, J. How leveraging human resource capital with its competitive distinctiveness enhances the performance of commercial and public organizations. *Human Resource Management*, 44(4), 2005.

³⁴ Meljohvs A., Dāvidsons G. Ražošanas progresa un cilvēkkapitāla nozīme Latvijas tautsaimniecības izaugsmes nodrošināšanā, Pētījums, Latvijas Banka, 2006.

³⁵ Productivity, human capital and educational policies. OECD, pieejams: <https://www.oecd.org/economy/human-capital/>

³⁶ Barro, R., Lee, J. W. International comparisons of Educational Attainment. *Journal of Monetary Economics*, Elsevier, Vol. 32 (3), 1993.

³⁷ Mincer J. Schooling, experience and earnings. Columbia University Press, New York. 1974.

³⁸ Mankiw, G. N., Romer, D., Weil, D. N. A contribution to the empirics of economic growth. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 2. 1992.

³⁹ Meljohvs A., Dāvidsons G. Ražošanas progresa un cilvēkkapitāla nozīme Latvijas tautsaimniecības izaugsmes nodrošināšanā, Pētījums, Latvijas Banka, 2006.

⁴⁰ Wolff E.N. Human Capital Investment and Economic Growth: Macro-Economic Perspectives and Evidence from Industrialized Countries. International Conference on Human Capital Investments and Economic Performance. Santa Barbara, California, 1994.

⁴¹ Eaton J.K., Samuel S. Trade in Ideas: Patenting and Productivity in the OECD. *Journal of International Economics*, No. 40, May 1996.

⁴² Egert B., etc. A new macroeconomic measure of human capital exploiting PISA and PIAAC: Linking education policies to productivity. OECD Economics Department Working Papers No. 1709, 2022.

⁴³ Human Capital Index (HCI), World Bank, pieejams: <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>



2. CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBAS POLITIKAS EFEKTIVITĀTES UN PROGRESA MONITORINGA METODIKA

2.1. MONITORINGA BŪTĪBA UN VEIDOŠANAS PAMATPRINCIPI

Šajā nodaļā, balstoties uz zinātnisko un pētniecisko literatūru, ir analizēta monitoringa būtība, tā atšķirība no tādiem jēdzieniem kā novērtēšana un audits. Tāpat ir raksturota ar monitoringu cieši saistītā valsts intervences (politikas) izstrādes risināmo problēmu identificēšana, progressa izsekošana attiecībā uz iepriekš noteiktajiem mērķiem vai uzdevumiem un rezultatīvajiem rādītājiem.

Monitoringa jēdziens

Zinātniskā un pētnieciskā literatūrā nav vienas vispāratzītas monitoringa jēdziena definīcijas, kaut arī monitoringa būtība un tā veidošanās pamatprincipi tiek traktēti visai līdzīgi.

Eiropas Komisijas dokumentos monitorings tiek definēts kā nepārtraukts un organizēts sistemātiskas datu vākšanas (vai piekļuves) process visā valsts politiskās iniciatīvas (intervences) dzīves ciklā, lai pārraudzītu tās progresu⁴⁴.

Līdzīgi tas tiek traktēts arī OECD dokumentos, norādot, ka monitorings ir nepārtraukta funkcija, kas izmanto sistemātisku datu vākšanu par noteiktiem rādītājiem, lai sniegtu vadībai un galvenajām ieinteresētajām pusēm, norādes par sasniegto izvirzīto mērķu progresu un piešķirto līdzekļu izlietojuma gaitu⁴⁵.

Apkopojot vairākus literatūras avotus, jāsecina, ka monitorings (uzraudzība) ir politikas procesa plānošanas un īstenošanas neatņemama sastāvdaļa, kas nodrošina valsts iejaukšanās pārraudzību, vadību un ietekmes uz sociāli ekonomiskiem procesiem izvērtēšanu. Sākotnējā latīņu nozīmē vārds “*monitors*” attiecas uz uzraugu vai kaut ko, kas atgādina vai brīdina. Tas nozīmē, ka monitoringam (uzraudzībai) ir jākalpo kā agrīnās brīdināšanas sistēmai, kas sniedz informāciju par to, vai notikumi attīstās pareizā vai negaidītā virzienā. Tādējādi ļaujot savlaicīgi veikt pretpasākumus, lai virzītu procesus uz iepriekš definēto mērķi.

⁴⁴ European Commission. ‘Better regulation’ toolbox.— July 2023 edition https://commission.europa.eu/law/law-making-process/planning-and-proposing-law/better-regulation_en

⁴⁵ OECD Glossary of Key Terms in Evaluation and Results-Based Management (2002) Paris: OECD/ DAC. Pieejams: <https://www.oecd.org/dac/evaluation/glossaryofkeytermsinevaluationandresultsbasedmanagement.htm>

Monitorings, novērtēšana, audits

Nereti monitorings tiek jaukts ar novērtēšanu un auditu.

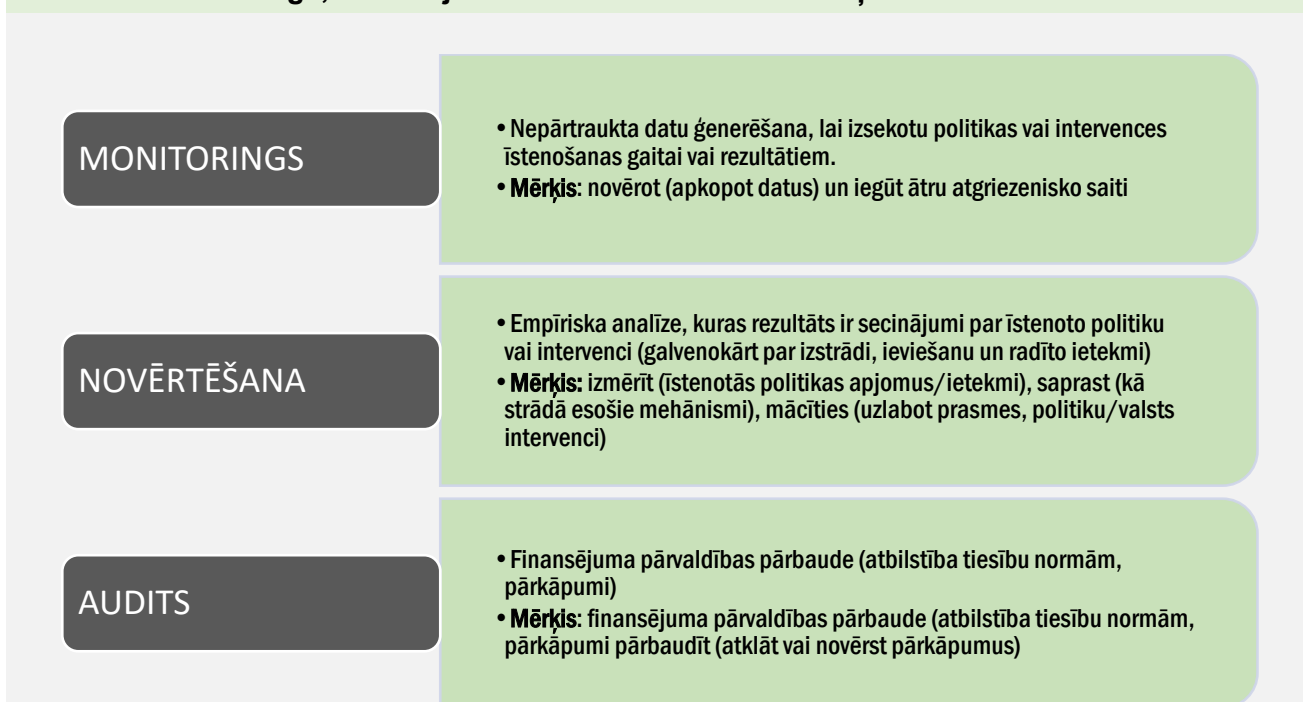
Saskaņā ar OECD Novērtēšanas un uz rezultātiem balstītas pārvaldības galveno terminu vārdnīcu novērtēšana ir Novērtēšana ir sistemātisks un objektīvs notiekoša vai pabeigta projekta, programmas vai politikas novērtējums, tostarp tā izstrādes, īstenošanas un rezultātu izvērtējums. Novērtēšanas mērķis ir noteikt mērķu atbilstību un izpildi, attīstības efektivitāti, ietekmi un ilgtspējību. Novērtējumā jāsniedz ticama un noderīga informācija, kas ļauj izmantot gūto pieredzi lēmumu pieņemšanas procesā gan saņēmējiem, gan donoriem⁴⁶.

Jāatzīmē, lai arī monitorings ir novērtēšanas neatņemama sastāvdaļa (piemēram, novērtēšanā tiek izmantoti monitoringa dati), to darbības un mērķi ir atšķirīgi (skatīt 1. attēlu).

Monitorings ir nepieciešams, lai iegūtu informāciju un nodrošinātu pārliecinošu pierādījumu bāzi politikas veidošanai. Monitoringa galvenās funkcijas ir:

- sniegt izpratni par politikas iniciatīvu (valsts iejaukšanās sociāli ekonomiskajos procesos) norisi un kalpot kā agrīnās brīdināšanas sistēmai;
- veidot uz pierādījumiem balstītu politiku, izsekojot un ziņojot par politikas īstenošanas progresu attiecībā pret mērķiem un uzdevumiem un uzlabojot atbildību;
- nodrošināt īstenotās politikas iniciatīvu pārredzamību un izskaidrot virzību uz politikas mērķiem.

2.1. attēls. Monitoringa, novērtējuma un audita būtība un mērķi



Avots: Autoru veidots, izmantojot "Praktiski ieteikumi Eiropas Savienības investīciju izvērtēšanai"⁴⁷

⁴⁶ OECD Glossary of Key Terms in Evaluation and Results-Based Management (2002) Paris: OECD/ DAC. Pieejams: <https://www.oecd.org/dac/evaluation/glossaryofkeytermsinevaluationandresultsbasedmanagement.htm>

⁴⁷ Praktiski ieteikumi Eiropas Savienības investīciju izvērtēšanai. Pieejams: <https://m.esfondi.lv/upload/praktiskie-izvertesanas-ieteikumi-.pdf>

Monitoringa rādītāji

Parasti monitorings ietver progresa izsekošanu attiecībā uz iepriekš noteiktajiem mērķiem vai uzdevumiem.

Monitorings nav iespējams bez noteiktiem rādītājiem, kuru izvēle ir cieši saistīta ar valsts intervences (politikas) izstrādes risināmās problēmas identificēšanu. Pārdomāta politikas lēmuma (izstrādātas stratēģijas) nozīmīga sastāvdaļa – definēt vēlamu izmaiņu virzienu un dažreiz vēlamu situāciju, pie kuras būtu jānonāk (mērķis). Turklāt valsts iejaukšanās bieži vien ir vērsta uz vairāk nekā vienu rezultātu (apakš mērķi). Mērķi un apakšmērķu sasniegšana ir jāatspoguļo ar atbilstošiem pasākumiem, nosakot vienu vai vairākus rezultāta rādītājus.

Eiropas Komisijas dokumentos rādītājs (*indicator*) tiek definēts kā mainīgais, kas sniedz kvantitatīvu vai kvalitatīvu informāciju par parādību. Tas parasti ietver vērtību un mērvienību⁴⁸.

Rezultātu rādītāji ir mainīgie, kas sniedz informāciju par dažiem konkrētiem rezultātu aspektiem, kurus var izmērīt. Skaidru rezultātu rādītāju izvēle atvieglo izpratni par problēmu un politikas nepieciešamību, kā arī atvieglo lēmumu pieņemšanu par to, vai mērķi ir sasniegti. Tāpēc lietderīgi ir noteikt mērķus rezultātu rādītājiem⁴⁹.

Rādītāji ir galvenā monitoringa sistēmas sastāvdaļa. Rezultātu monitorings nozīmē novērot, vai paredzētie vai īstenošana norit pareizi. Tā kā politikas īstenošanā ir iesaistīti vairāki dalībnieki, kas atšķiras pēc informācijas pieejamības un detalizācijas pakāpes, svarīgi ir nodrošināt datu apkopošanu par visiem darbības veidiem izvirzītā mērķa sasniegšanai. Monitoringā tiek novērotas arī izmaiņas rezultāta rādītājos (politikas monitorings). Tātad, monitoringa rādītājiem ir jānodrošina pārraudzību attiecībā uz ieguldījumu (*inputs*), iznākumu (*outputs*), rezultātiem (*results*) un ietekmi (*impacts*), kas ir jāsaskaņo ar īstenotās politikas (valsts intervences) loģiku.

Rezultātu rādītāju vērtību izsekošana ļauj spriest par to, vai īstenotā politika virzās vēlamajā virzienā. Ja tas tā nav, tas var rosināt pārdomas par intervences pasākumu piemērotību un efektivitāti, kā arī par izvēlēto rezultātu rādītāju atbilstību. Politikas monitorings nozīmē visu potenciālo saņēmēju, ne tikai faktisko labuma guvēju, attīstības izsekošanu. Rezultātu rādītāju vērtības gan bāzes līnijām, gan vēlākos laika posmos dažos gadījumos var iegūt no valsts vai reģionālās statistikas. Citos gadījumos var būt nepieciešams veikt apsekojumus vai izmantot administratīvos datus.

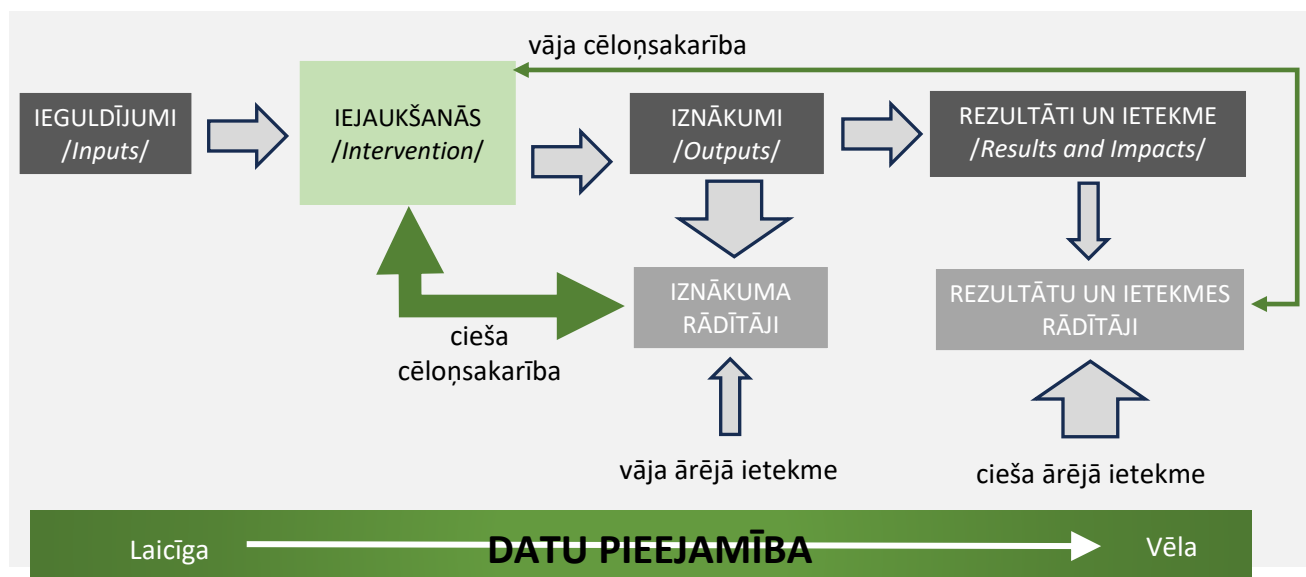
Jāatzīmē, ka dažādi faktori var virzīt iecerēto rezultātu uz vēlamajām izmaiņām vai novirzīt no tām. Tāpēc ir jāanalizē šādi faktori un jāizlemj, kuri no tiem būs valsts politikas objekts, t.i. jāizveido iejaukšanās ar noteiktu iejaukšanās loģiku. Viens no monitoringa ierobežojumiem ir tas, ka rādītāji ne vienmēr spēj atspoguļot politikas ietekmi. Tas ir gadījumos, kad ir nepieciešams ilgs laiks, pirms sāk īstenoties veikto pasākumu sekas, vai arī, ja izmaiņas politikā nevar attiecināt tikai uz konkrētu pasākumu. Šādos gadījumos var būt noderīgi diferencēt rezultātu rādītājus pēc ietekmētajām grupām un laika horizontiem.

Valsts intervences procesa izstrāde, monitorings un novērtēšanas process ir parādīts 2. un 3. attēlos. Tas atspoguļo, ka iejaukšanās var novest pie vairākiem rezultātiem un ka vairāki rezultāti var izraisīt šīs izmaiņas.

⁴⁸ Guidance dokument on Monitoring and Evaluation European Cohesion Fund European Regional Development Fund. Concepts and Recommendations. European Union, 2015. Pieejams: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0466859a-d08a-11e5-a4b5-01aa75ed71a1/language-en>

⁴⁹ Guidance dokument on Monitoring and Evaluation European Cohesion Fund European Regional Development Fund. Concepts and Recommendations. European Union, 2015. Pieejams: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0466859a-d08a-11e5-a4b5-01aa75ed71a1/language-en>

2.2. attēls. Sistēmiskais skatījums uz politikas iniciatīvu



Avots: Guidance document on Monitoring and Evaluation European Cohesion Fund European Regional Development Fund. Concepts and Recommendations⁵⁰.

Publikācijās par vadlīnijām monitoringa veidošanai nav skaidru noteikumu par monitoringa rādītāju detalizācijas pakāpi. Tāpēc monitoringa rādītāju izvēle lielā mērā ir atkarīga no valsts politiskās iniciatīvas veida, intervences loģikas sarežģītības un konkrētai iniciatīvai izveidotās mērķu hierarhijas. Turklāt monitoringa rādītājam ir jāatbilst noteiktiem kritērijiem un tiem jābūt:

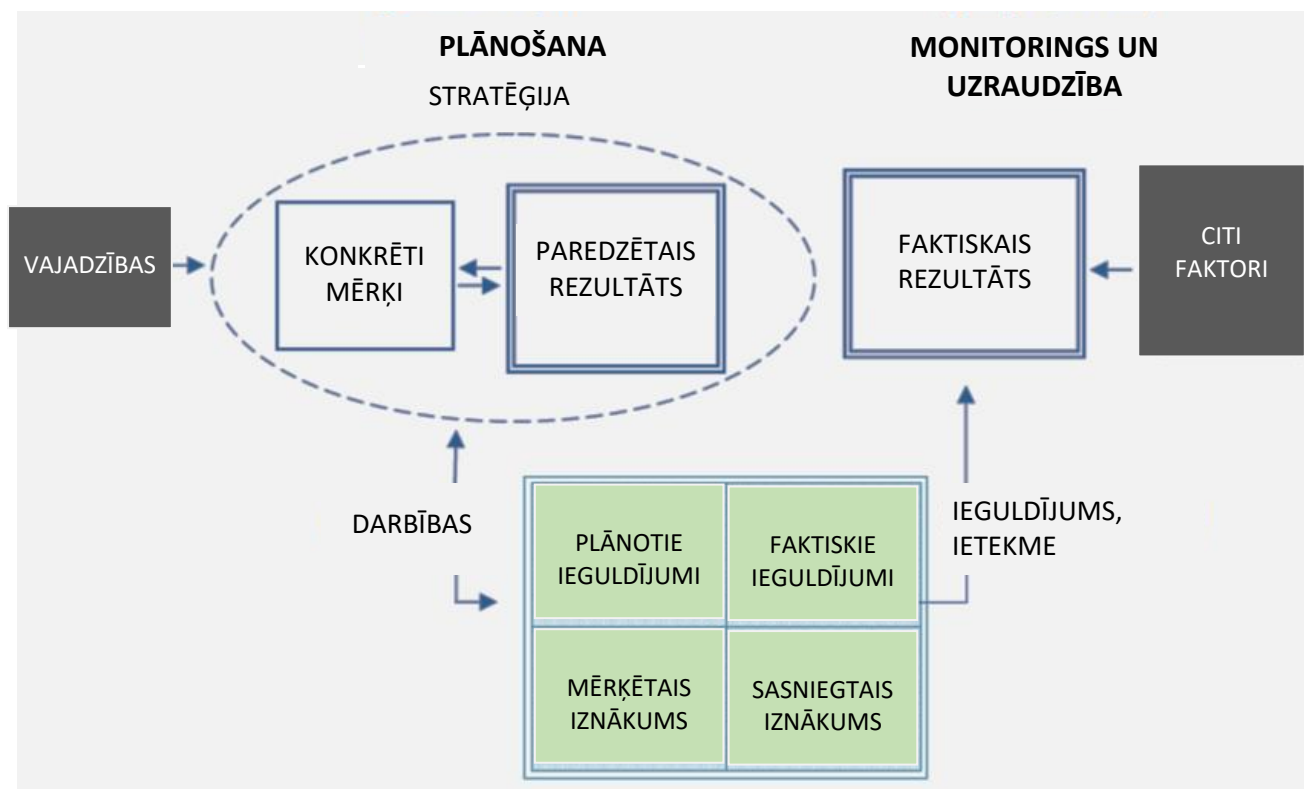
- atbilstošiem, t.i. cieši saistītiem ar sasniedzamajiem mērķiem;
- nepārprotamiem un viegli interpretējamiem;
- viegli uzraugāmiem (piemēram, ar zemām izmaksām un pieņemamu administratīvo slogu);
- noturīgiem pret manipulācijām;
- datiem jābūt viegli pieejamiem un labas kvalitātes;
- savlaicīgi pieejamiem, t.i. jāaptver politikas iniciatīvas radītā ietekme saprātīgā laika posmā, ņemot vērā arī rādītāja tveršanas (vai mērīšanas) biežumu.

Bez tam, lai uzraudzītu progresu, ir svarīgi precizēt saikni ar attiecīgo politikas mērķi, iegūt bāzes vērtību (sākuma punktu) un izskaidrotas mērķa vērtības. Rādītāju definīcijai jābūt kopā ar mērvienību, datu avotu, datu vākšanas biežumu un jebkuru citu būtisku informāciju, lai atvieglotu datu koplietošanu, izmantošanu un atkārtotu izmantošanu, kā arī apkopošanu⁵¹.

⁵⁰ European Commission. 'Better regulation' toolbox.— July 2023 edition https://commission.europa.eu/law/law-making-process/planning-and-proposing-law/better-regulation_en

⁵¹ European Commission. 'Better regulation' toolbox.— July 2023 edition https://commission.europa.eu/law/law-making-process/planning-and-proposing-law/better-regulation_en

2.3. attēls. Monitorings un novērtēšana: pārvaldības atbalstīšana un efektu uztveršana



Avots: "Praktiski ieteikumi Eiropas Savienības investīciju izvērtēšanai"⁵²

2.2. CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBAS MĒRĪŠANAS UN MONITORINGA PIEEJAS ZINĀTNISKAJĀ LITERATŪRĀ UN PĒTĪJUMOS

Zinātniskajā literatūrā nav vienotas pieejas cilvēkkapitāla attīstības mērīšanas rādītājiem. Cilvēkkapitāla attīstības esošā stāvokļa un attīstības analīzei visbiežāk tiek izmantotas trīs pieejas: indikatoru pieeja (*the indicator approach*), izmaksu pieeja (*the cost approach*) un ienākumu pieeja (*the income approach*).

Indikatoru pieejā cilvēkkapitāla attīstības monitoringam un novērtēšanai izmanto tādus rādītājus kā, piemēram, uzņemšana skolās, vidējie mācību gadi, pieaugušo lasītprasme u.c. Izmaksu pieeja ir balstīta uz rādītājiem, kas atspoguļo ar izglītību saistītus izdevumus cilvēkkapitāla attīstībai. Savukārt ienākumu pieeja galvenokārt vērtē sagaidāmo ienākumu pieaugumu nākotnē, kas ir sekas ieguldījumiem cilvēkkapitālā.

Cilvēkkapitāla attīstības monitoringa indikatoru pieeja

No trim iepriekš minētām pieejām cilvēkkapitāla attīstības novērtēšanai, indikatoru pieeja ir visbiežāk pielietojama. Tā atspoguļo gan rādītājus, kas raksturo investīcijas cilvēkkapitālā (izglītības jomā, piemēram, vidēji skolā pavadītie gadi), gan arī cilvēkkapitāla vērtības rādītājus, kā, piemēram,

⁵² Guidance document on Monitoring and Evaluation European Cohesion Fund European Regional Development Fund. Concepts and Recommendations. European Union, 2015. Pieejams: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0466859a-d08a-11e5-a4b5-01aa75ed71a1/language-en>

pieaugušo (t.sk. darbaspēka) izglītības līmenis, prasmes (piemēram, lasītprasmes). Indikatoru pieeja nodrošina cilvēkkapitāla raksturojošo rādītāju starptautisko salīdzināmību.

Citi visbiežāk pielietotie indikatoru pieejas rādītāji ir svērtie indeksi, kuru aprēķināšanai tiek apkopoti dati par vairākām (ne tikai formālā izglītība) cilvēkkapitāla attīstības dimensijām. Pasaules Bankas cilvēkkapitāla indeksa reitings aptver 174 valstis⁵³. Šajā indeksā iekļautās dimensijas ietver izdzīvošanas varbūtību līdz piecu gadu vecumam; paredzamie skolas gadi; saskaņoti pārbaužu rezultāti; bērnu skaits, kas jaunāki par pieciem gadiem, kuru augšana nav panākusi; un pieaugušo izdzīvošanas rādītājus.

Pasaules ekonomikas foruma globālais cilvēkkapitāla indekss⁵⁴, kas pēdējo reizi publicēts 2017. gadā par 130 valstīm, ietver plašāku rādītāju kopu. Tie atspoguļo ne tikai attīstību raksturojošos rādītājus (piemēram, nākamās paaudzes darbaspēka formālā izglītība un pašreizējā darbaspēka kvalifikācijas paaugstināšana), kapacitāti (piemēram, formālās izglītības līmenis, kas izriet no pagātnes ieguldījumiem), kā arī zināšanas (speciālo prasmju plašums un dziļums) un izvietošana (prasmju pielietošana un uzkrāšana pieaugušo iedzīvotāju vidū).

Pētījuma autori uzskata, lai arī cilvēkkapitāla indeksi ļauj novērtēt cilvēkkapitāla attīstības līmeni valstī un zināmā mērā atklāj nepilnības cilvēkkapitāla attīstības politikā, tomēr indeksus (saliktos rādītājus) nebūtu lietderīgi iekļaut monitoringa rādītāju kopā. Pirmkārt, tie neatbilst datu savlaicīgas pieejamības kritērijam un, otrkārt, starptautisko organizāciju indeksu metodoloģiskā pieeja nereti tiek mainīta, kas ierobežo iespējas analizēt tendences. Tomēr cilvēkkapitāla attīstības monitoringā var būt izmantoti rādītāji, kas raksturo dažādus cilvēkkapitāla attīstības aspektus un tie ir minēto indeksu sastāvdaļas.

Cilvēkkapitāla attīstības monitoringa izmaksu pieeja

Salīdzinoši mazāk cilvēkkapitāla mērīšanai tiek pielietota izmaksu pieeja. Tā galvenie iemesli var būt saistīti ar ierobežotu datu pieejamību. Tā, piemēram, pētnieki⁵⁵ atzīmē, ka ir grūtības nominālos izdevumus izglītībai pārvērtēt reālajās vērtībās un tālāk izmantot šos datus, lai aprēķinātu kapitāla nolietojuma un izglītības kapitāla uzkrāto vērtību.

Kā viens no ierobežojumiem izmaksu pieejas pielietojumam cilvēkkapitāla mērīšanai ir arī tas, ka izglītības kapitāla aplēses pārsvarā ir balstītas uz iepriekšējiem izglītības izdevumiem un neņem vērā imigrācijas un emigrācijas ietekmi. Tas ir īpaši nozīmīgs iebildums pret dotās pieejas pielietojumu valstīs ar lielu migrācijas plūsmu. Salīdzinoši liela daļa imigrantu ir pieaugušie cilvēki ar zināšanām un prasmēm, kas tika iegūtas to izcelsmes valstī. Tāpēc, lai pilnīgāk novērtētu cilvēkkapitāla attīstības līmeni un tā pienesumu ekonomikas izaugsmei būtu jāņem vērā imigrācijas devums un zaudējumi emigrācijas dēļ⁵⁶.

Cilvēkkapitāla attīstības monitoringa ienākumu pieeja

Cilvēkkapitāla mērīšanas ienākumu pieejai ir drīzāk teorētisks raksturs un tās pielietošanas iespējas monitoringam ir ierobežotas. Tās izstrādē liels ieguldījums ir zinātniekiem Deilam Jorgensonam un Barbarai M. Fraumeni (*D.Jorgensons un B.Fraumeni*)⁵⁷. Cilvēkkapitāla vērtības mērīšanai tika novērtēti nākotnes ienākumi, ko darbinieki spēs radīt, ņemot vērā ieguldījumus izglītībā un novecošanos. Šīs pieejas pamatā ir hipotēze, ka tirgū, kas darbojās bez traucējumiem, tirgojamo aktīvu cena ir līdzvērtīga dotā aktīva nākotnes ienākumu pašreizējai (diskontētai) vērtībai.

⁵³ World Bank. *The Human Capital Index 2022 Update: Human Capital in the Time of COVID-19*. Washington, DC: World Bank Group.

⁵⁴ Samans, Richard, Saadia Zahidi, Till Alexander Leopold, and Vesselina Ratcheva. *The Global Human Capital Report 2017: Preparing People for the Future of Work*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum. Pieejams: <https://www.weforum.org/publications/the-global-human-capital-report-2017/>

⁵⁵ Katharine G. Abraham and Justine Mallatt, Measuring Human Capital. *Journal of Economic Perspectives*—Volume 36, Number 3—Summer 2022—Pages 103–130

⁵⁶ Turpat

⁵⁷ Jorgenson, Dale W., and Barbara M. Fraumeni. 1992. "Investment in Education and U.S. Economic Growth." *Scandinavian Journal of Economics*.

Tirgū bez traucējumiem, kas darbojas ar pilnīgu informāciju, cena, ko kāds ir gatavs maksāt par tirgojamo aktīvu, ir vienāda ar šī aktīva nākotnes peļņas pašreizējo vērtību. Pētnieki Jorgensons un Fraumeni savos pētījumos pielāgo šīs pieejas garu, lai novērtētu ieguldījumus formālajā izglītībā (un citos cilvēkkapitāla attīstības veidos). Lai aprēķinātu cilvēkkapitāla attīstības līmeni (uzkrāto cilvēkkapitālu), novērtējot darba ņēmēju nākotnes pienesuma (ienākumu) pašreizējo vērtību. Ņemot vērā to, ka cilvēkkapitāla vērtības dati atbilstoši ienākumu pieejai tiek iegūti veicot vairākus aprēķinus ar daudziem pieņēmumiem, cilvēkkapitāla monitoringam tos nav vēlams izmantot.

Galvenie secinājumi

Kopumā var secināt, ka cilvēkkapitāla attīstības līmenis un tā ietekme uz ekonomikas izaugsmi ir aktuāls jautājums. Lai arī tas ir plaši diskutēts, tomēr zinātniskajā literatūrā un empīriskajos pētījumos nav vienotās pieejas tam, kā izmērīt (novērtēt) cilvēkkapitāla attīstības līmeni un tā ietekmi uz ekonomiku. Praksē visbiežāk tiek lietota rādītāju (indikatoru) pieeja, kā pamatā ir oficiālās statistikas dati, veidoti pēc vienotās starptautiski saskaņotās metodoloģijas.

2.3. CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBAS MONITORINGA SISTĒMAS

Šajā nodaļā ir analizētas vairākas Eiropas Savienības un citu starptautisko organizāciju cilvēkkapitāla attīstības monitoringa sistēmas un tajās izmantotie rādītāji, kurus visbiežāk izmanto cilvēkkapitāla (t.sk. darba resursu) attīstības monitoringam.

ES vienotais novērtēšanas ietvars cilvēkkapitāla attīstības monitoringam

Lai atbalstītu uz pierādījumiem balstītas politikas veidošanu, ES līmenī ir izstrādāts vienots novērtēšanas ietvars (*Joint Assessment Framework (JAF)*)⁵⁸. JAF ir uz rādītājiem balstīts analītisks rīks, ko kopīgi izstrādājusi Padomes Nodarbinātības komiteja (EMCO), Padomes Sociālās aizsardzības komiteja un Eiropas Komisija un kas aptver vispārīgas un konkrētas politikas jomas, kas ir saistītas ar cilvēkkapitāla attīstības problēmām.

JAF pamatā ir trīspakāpju pieeja:

- kvantitatīvs novērtējums - balstīts uz rādītājiem;
- kvalitatīvs novērtējums, kā pamatā ir kvantitatīvo rādītāju analīze, veiktie tematiskie pētījumi un papildus aptaujas rezultātu apkopojums un secinājumi;
- galveno izaicinājumu un prioritāšu noteikšana.

Saskaņā ar JAF konceptu cilvēkkapitāla monitoringam ir jābalstās pēc vienotās metodoloģijas veidotas rādītāju kopas, kas nodrošina starpvalstu salīdzināmību. Tas ļauj noteikt problēmas esamību un novērtēt tās dziļumu. Tādejādi JAF var uzskatīt par instrumentu, kas nodrošina daudzpusēju cilvēkkapitāla monitoringu un sniedz atbalstu esošās situācijas, attīstības tendenču un īstenotas politikas ietekmes novērtējumam konkrētajā valstī un kopumā ES.

Cilvēkkapitāla monitoringa rādītāju izvēlei tika izveidota EMCO indikatoru darba grupa (*Indicators Group (IG)*), kuras mērķis sniegt priekšlikumus par metodoloģisko pieeju attiecībā uz progresu valsts mērķu sasniegšanā. Jāatzīmē, ka rādītāju izvēlē viens no būtiskākajiem kritērijiem ir datu pieejamība.

Balstoties uz JAF monitoringa rādītājiem ir publicēts ziņojums “*Employment Performance Monitor (EPM)*”⁵⁹. EPM mērķis ir atspoguļot izmaiņas darba tirgū, kas ir īstenotās politikas rezultāts, noteikt galvenās nodarbinātības problēmas (tai skaitā cilvēkkapitāla attīstības jomā), kā arī novērtēt ietekmi

⁵⁸ Monitoring and benchmarking frameworks. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1538&langId=en>

⁵⁹ Employment Performance Monitor 2023, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13307-2023-ADD-2/en/pdf>

uz ekonomiku kopumā. Monitorings tiek nepārtraukti pilnveidots, lai uzlabotu darba tirgus attīstības tendenču uzraudzību un pārvaldību.

Eiropas izglītības fonda cilvēkkapitāla attīstības monitoringa sistēma

Lai novērtētu cilvēkkapitāla attīstību, Eiropas Izglītības fonds (the European Training Foundation (ETF)) ir izveidojis statistikas datu apkopojumu - "Izglītības prasmju un nodarbinātības pamatrādītāji" (*Key Indicators on Education, Skills, and Employment – KIESE*)

KIESE iekļautie galvenie izglītības, prasmju un nodarbinātības rādītāji ir statistikas dati, kas ir daļa no plašāka rādītāju kopuma, ko ierosinājis ETF, lai novērtētu partnervalstu cilvēkkapitāla attīstību. KIESE rādītāji ietver datus par profesionālo izglītību un apmācību (PIA), prasmēm, nodarbinātību un darba tirgus rezultātiem.

KIESE rādītāju dati tiek iegūti gan no starptautiskajiem, gan valsts repozitorijiem (piemēram EUROSTAT, OECD, ILO u.c.). Tāpēc cilvēkkapitāla attīstības monitoringa rādītāju izveidei ir nepieciešama visu ieinteresēto personu (stratēģijas īstenošanas dalībnieku) ciešā sadarbība.

Turklāt ir jāatzīmē, ka kvantitatīvie statistikas rādītāji (tai skaitā arī KIESE) tikai fiksē esošo stāvokli un norises cilvēkkapitāla attīstībā atbilstoši izvēlētajām rādītāju kopumam. Tomēr tie nav pietiekami, lai padziļināti vērtētu cilvēkkapitāla attīstības līmeni vai politikas veiktspēju. Turklāt statistikai ir savi ierobežojumi, jo tā nereti pārāk vienkāršoti atspoguļo sarežģītus darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma saskaņotības aspektus. Tāpēc, cilvēkkapitāla attīstības rādītāju kopas korektai interpretācijai, ir nepieciešama datu kontekstualizācija (*contextualised*)⁶⁰, t.i. sasaiste un integrēšana informatīvajā vidē, kas nodrošina kontekstu notikumiem, tādējādi iegūstot lielāku vērtību no cilvēkkapitālu raksturojošiem datiem.

Bez jau iepriekš minētiem rādītājiem, cilvēkkapitāla attīstības novērtēšanai var būt izmantoti indeksi (*System Performance index (SPI)*), kas raksturo profesionālā izglītība un apmācības (*vocational education and training*) sistēmas darbību formālās un neformālās izglītības vidē jauniešiem un pieaugušajiem, ilgstošiem bezdarbniekiem darba meklētājiem, ekonomiski neaktīviem iedzīvotājiem un citām izglītojamo grupām. Indeksi ļauj novērtēt sistēmas "veiktspēju", t.i. apraksta cik lielā mērā skolu un pieaugušo izglītības sistēma, nodrošina mērķtiecīgu valsts atlasī šīm izglītojamo grupām, lai atbalstītu mācīšanos mūža garumā.

ETF dati nodrošina iespēju cilvēkkapitāla attīstību uzraudzīt daudzpusīgās dimensijās. Tā, piemēram, 2023.gadā cilvēkkapitāla attīstības monitoringā (*Education, Skills and Employment - Trends and Development 2023*)⁶¹ lielāks uzsvars tika likts uz izglītības jautājumiem, vērtējot sakarību starp izglītības līmeni un stāvokli darba tirgū. Šī procesa novērtēšanai monitoringa sistēmas rādītāji tika grupēti divās grupās:

- "jaunieši" (vecumā līdz 24 gadiem), kuri parasti ir iesaistīti izglītībā – no agras bērnības līdz augstākās izglītības posmiem – un pāriet uz darba tirgu;
- "pieaugušie" (vecumā virs 25 gadiem), kuri, iespējams, ir pabeiguši formālo izglītību, bet darba tirgus pastāvīgi prasa prasmju atjaunināšanu, lai saglabātu savu konkurētspēju dinamiskajā darba tirgū. Šāda pieeja monitoringam ļauj novērtēt izglītības un apmācības patieso ietekmi uz indivīdiem.

Vecums ir vissvarīgākais gan izglītības sistēmās, gan darba tirgus dinamikā. Izglītībā dažāda vecuma audzēkņiem ir unikālas vajadzības, spējas un izaicinājumi. Lai nodrošinātu optimālus mācību un apmācības rezultātus, var būt nepieciešama vecumam pielāgota politika. Ekonomiski dažādas vecuma grupas nozīmē dažādus darba un dzīves posmus: no jaunekļiem jauninājumiem un

⁶⁰ Key Indicators on Education, Skills and Employment, European Training Foundation, 2022. Pieejams: <https://south.euneighbours.eu/wp-content/uploads/2022/11/KIESE-2022-Final.pdf>

⁶¹ Education, Skills and Employment - Trends and Development 2023 <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2023-11/ETF%20CrossCountry%20Monitoring%20Report%202023%20FINAL%20%20%281%29.pdf>

pielāgošanās spējām līdz gados vecāku profesionāļu pieredzējušām zināšanām. Pārsvārā jauni iedzīvotāji var liecināt par sīvu konkurenci par iesācēju darba vietām, savukārt novecojoša demogrāfija var liecināt par darbaspēka trūkumu un lielāku pensiju slogu. Abās jomās ar vecumu saistītu tendenču izpratne ir ļoti svarīga uz pierādījumiem balstītas politikas veidošanai.

Eiropas sociālo tiesību pīlārs

Eiropas sociālo tiesību pīlārs (*the European Pillar of Social Rights (EPSR)*) atspoguļo pašreizējos apstākļus, kā arī notikumus sociālo tiesību jomā, lai visā Eiropā panāktu labākus darba un dzīves apstākļus. EPSR monitoringam izmantotā sistēma paredz politikas rezultātu apkopojumu. Lai arī sociālā politika dažādās dalībvalstīs atšķiras saistībā ar vēsturiskajām saknēm un pieredzi, progresa sasniegšana tiek uzskatīta par ES dalībvalstu kopīgu politisko apņemšanos un atbildību. Turklāt Eiropas semestris nodrošina sistēmu katras valsts politikas monitoringam, kas atspoguļo atšķirības starp valstīm, vienlaikus strukturējot kolektīvos centienus. Visā Eiropas semestra laikā tiek veikti pasākumi politikas ieteikumu projektu apspriešanai un grozīšanai gan ES, gan dalībvalstu līmenī, aktīvi iesaistoties Eiropadomei, kas galu galā izdod valstij specifiskus ieteikumus.

Viens no galvenajiem EPSR īstenošanas monitoringa elementiem ir sociālo rezultātu pārskats (*Social Scoreboard*).⁶² Tā pamatā ir 94 rādītāji, kas sagrupēti trīs galvenajās kategorijās:

- vienlīdzīgas iespējas un piekļuvi darba tirgum;
- darba tirgus dinamiskumu un darba apstākļu godīgums;
- sociālā aizsardzība un iekļaujošā politika.

Rādītāji aptver vairākas jomas un tiek iegūti no sekojošiem avotiem:

- digitālā ekonomika un sabiedrība;
- izglītības līmenis un pāreja no izglītības uz darbu;
- nodarbinātība un bezdarbs;
- Eiropas sektoru konti;
- valsts finanšu statistika;
- veselības aprūpes izdevumi;
- ienākumi un dzīves apstākļi
- Darba tirgus politika
- Nacionālie konti
- Dalība izglītībā un apmācībā

Sociālo rezultātu pārskats ļauj analizēt katras valsts tendences laika gaitā, kā arī atšķirības dažādās valstīs. Tādējādi tiek atklātas esošās nepilnības uz kā pamata tiek izstrādāti ieteikumi politikas pilnveidošanai. Sociālo rādītāju rezultāti (*Social Scoreboard*) ne tikai nodrošina atsevišķo rādītāju izmaiņu monitoringu, bet arī kalpo par informatīvo bāzi tendenču analīzei un sakarību noteikšanai starp dažādiem rādītājiem.

⁶² <https://ec.europa.eu/EUROSTAT/web/european-pillar-of-social-rights/scoreboard>

Makroekonomiskās nelīdzsvarotības novēršanas procedūra

Makroekonomiskās nelīdzsvarotības novēršanas procedūra (*The Macroeconomic Imbalance Procedure (MIP)*) ir monitoringa mehānisms, kura mērķis ir savlaicīgi identificēt iespējamās makroekonomiskās riskus, novērst tās rašanos un koriģēt jau pastāvošo nelīdzsvarotību.

Lai atklātu nelīdzsvarotību un konkurētspējas zudumu agrīnā to rašanās stadijā, ir izveidots makroekonomiskās nelīdzsvarotības rezultātu pārskats (*Macroeconomic Imbalance Procedure Scoreboard*)⁶³. MIP pārskats ir rādītāju kopums, kas ļauj novērtēt dalībvalstu pozīcijas vairākos aspektos, kas ir svarīgi makroekonomisko risku novērtēšanai. Tā pamatā ir 14 indikatori (pamatsaraksts) un 28 papildus rādītājiem, kas kopumā raksturo iekšējo un ārējo nelīdzsvarotību, kā arī sociālās un darba tirgus norises. MIP pamatsaraksta 14 rādītāji ir sagrupēti trīs kategorijās:

- ārējā nelīdzsvarotība un konkurētspēja;
- iekšējā nelīdzsvarotība;
- nodarbinātība.

Savukārt 28 palīgrādītāju saraksts sniedz papildu informāciju par aspektiem, kas saistīti ar vispārējo makroekonomisko situāciju, nominālo un reālo konvergenci Eiropas Savienībā. Palīgrādītāji uzlabo informācijas bāzi iespējamās nelīdzsvarotības izpratnei, kā arī ekonomikas pielāgošanās spēju. Rādītāji sastāv no krājumu un plūsmas rādītāju kombinācijas, kas var atspoguļot gan īstermiņa strauju pasliktināšanos, gan ilgtermiņa pakāpenisku nelīdzsvarotības uzkrāšanos.

Rādītāji aptver vairākas jomas un tiek iegūti no sekojošiem avotiem:

- maksājumu balance un starptautisko investīciju pozīcija;
- nacionālie konti;
- mājokļu cenu statistika;
- darbaspēka apsekojums;
- valsts finanšu statistika.

Pamatojoties uz makroekonomiskās nelīdzsvarotības rādītāju rezultātiem tiek publicēts Brīdinājuma mehānisma ziņojums (*Alert Mechanism Report*), kurā Eiropas semestra ietvaros ir novērtēta dalībvalstu makroekonomiskā nelīdzsvarotība un sniegtas rekomendācijas tās novēršanai.

Citas sistēmas

Līdzīgas pieejas, balstītas uz rezultatīvo rādītāju apkopojumu un analīzi, ir pielietotas Apvienoto Nāciju Organizācijas Ilgtspējīgas attīstības mērķu īstenošanas (*the Sustainable Development Goals*), kā arī Pasaules Tirdzniecības organizācijas Tirdzniecības politikas (*World Trade Organization's Trade Policy Review*) monitoringa mehānismiem.

Galvenie monitoringa sistēmas uzdevumi

Monitoringa sistēmai ir jābūt pielāgotai atbilstoši stratēģijas īstenošanas prasībām un laika grafikam.

Monitoringa sistēma ir pamats politikas ietekmes novērtējumiem (*impact assessments*), kas balstās uz daudzveidīgiem pierādījumiem, lai noteiktu īstenotas politikas veiktspēju.

Monitoringa galvenais uzdevums ir nodrošināt politikas veidotājiem pierādījumu bāzi lēmumu pieņemšanai. Tāpēc monitoringa mehānismam jāatspoguļo politikas pasākumu (intervences) mērķi. Viens no izaicinājumiem ir saprast kādi pierādījumi ir nepieciešami, lai izsekotu tās norisei un izpildei, t.i. izprast intervences loģiku. Jāņem vērā datu pieejamību, publicēšanas biežumu un datu ievākšanas metodi. Viens no lielākiem monitoringa sistēmas izveides izaicinājumiem ir atjauninātu datu pieejamība, salīdzināmība un detalizācijas (dezagregēšanas) pakāpe. Ierobežota, novecojusi un nepietiekami dezagregēta informācija ierobežo detalizētas analīzes līmeni jebkuram politikas

⁶³ <https://ec.europa.eu/EUROSTAT/web/macroeconomic-imbalance-procedure/data/scoreboard>

jautājumam un tas var vājināt lēmumu pieņemšanas procesu un politikas efektivitāti. Tāpēc monitoringa rādītāju analīzei un interpretācijai ir jāizmanto arī citi pierādījumu avoti, kā, piemēram, zinātniskās publikācijas un pētījumi, tematiskās aptaujas un ekspertu atziņas.

Galvenie jautājumi, kas jārisina monitoringa sistēmai

Kādi pierādījumi būtu jāievāc?

Kādi pierādījumi ir nepieciešami, lai sistemātiski izsekotu konkrētā pasākuma (valsts intervences) gaitai attiecībā pret tās mērķiem. Kas ir informācijas avoti īstenota pasākuma ietekmes novērtējumam.

Kad un kā būtu jāievāc pierādījumi?

Informācijas iegūšanas laiks un process, ņemot vērā esošās (oficiālās) datu bāzes un monitoringa sistēmas. Izveidot skaidru saikni starp mērķiem un rādītājiem. Novērtēt laiku nepieciešamo papildus datu ievākšanai.

Kas un no kā vāks pierādījumus?

Atbildīga institūcija par datu vākšanu un to sniegšanu. Pierādījumi ir jāvāc atbilstošā līmenī, ņemot vērā šī procesa kumulatīvo slogu.

Monitoringa sistēmas dati ir pamats ietekmes novērtējuma ziņojumam. Ziņojumā ir jāsniedz pārskats par politikas galvenajiem darbības virzieniem un panākumiem politikas mērķu sasniegšanā, ņemot vērā izmantotos resursus.

Secinājumi

Monitoringa sistēmas (mehānisma) pamatā ir dati (rādītāju kopums), kas vispusīgi raksturo pētāmās jomas (objekta) esošo stāvokli un attīstības tendences. Tie kalpo par pamatu turpmākai analīzei un politikas pasākumu (valsts intervences) īstenošanas efektivitātes novērtēšanai konkrētajā politikas plānošanas dokumenta (t.sk. stratēģijā) noteiktajā virzienā un jomā. Jāatzīmē, ka monitoringa rādītāji ir tikai viens no kopējās monitoringa sistēmas elementiem. Monitoringa sistēmai ir jābūt pielāgotai atbilstoši stratēģijas īstenošanas prasībām un laika grafikam. Vispusīgam monitoringam ir jānodrošina institucionālais ietvars. Tā veidošanas svarīgs aspekts ir sadarbība starp visām stratēģijas īstenošanas atbildīgām institūcijām un sadarbības partneriem citām ieinteresētām personām.

2.4. CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBAS JAUTĀJUMI LATVIJAS POLITIKAS PLĀNOŠANAS DOKUMENTOS

Cilvēkkapitāla attīstības jautājumi ir atspoguļoti vairākos Latvijas politikas plānošanas dokumentos, kuros ir definēti cilvēkkapitāla attīstības izaicinājumi, galvenie virzieni to novēršanai un mērķa rādītāji:

- **Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam.**⁶⁴ Noteikts rīcības virziens - Ilgtērmiņa ieguldījumi cilvēkkapitālā. Mērķis - saglabāt Latvijas cilvēkkapitāla bāzes vērtību un kāpināt tā ražīgumu līdz ES vidējam līmenim, attīstot prasmes, kas sekmē jaunradi, elastību un līdzdalību darba tirgū;

⁶⁴ <https://www.mk.gov.lv/lv/media/15129/download?attachment>

- **Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam**⁶⁵. Noteikts rīcības virziens – paaugstināt nodarbinātības līmeni personām 20–64 gadu vecuma grupā līdz 78 % 2027. gadā;
- **Nacionālās industriālās politikas pamatnostādnes 2021. -2027. gadam**⁶⁶. Viens no rīcības virzieniem ir noteikta cilvēkkapitāla stiprināšana, sekmējot jaunu prasmju un zināšanu apgūšanu, veicot izmaiņas izglītības sistēmā, panākot nākotnē darba tirgū nepieciešamu zināšanu apguvi t.sk. pieaugušo. Tas ietver mērķtiecīgu sabiedrības izpratnes maiņu par nākotnē pieprasītām un labklājību nodrošinošām zināšanām un prasmēm.
- **Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021. -2027. gadam**⁶⁷. Noteikts sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas mērķis - sekmēt iedzīvotāju sociālo iekļaušanu, mazinot ienākumu nevienlīdzību un nabadzību, attīstot pieejamu un individuālajām vajadzībām atbilstošu sociālo pakalpojumu un juridiskā atbalsta sistēmu, kā arī veicinot augstu nodarbinātības līmeni kvalitatīvā darba vidē;
- **Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.-2027. gadam**⁶⁸. Pamatnostādnes ir vidēja termiņa politikas plānošanas dokuments, kas nosaka vienotu valsts politiku un attīstības stratēģiju izglītībā no 2021. gada līdz 2027. gadam. Pamatnostādnēs norādīts izglītības politikas virsmērķis un mērķi, galvenie rīcības virzieni un uzdevumi izvirzīto mērķu sasniegšanai, politikas rezultāti un rezultatīvie rādītājus. Pamatnostādnes aptver visus izglītības veidus un pakāpes;
- **Mājokļu pieejamības pamatnostādnes 2023.–2027. gadam**⁶⁹. Pamatnostādnes ietver rīcības virzienus, politikas rādītājus un uzdevumu kopumu, piedāvājot risinājumus mājokļu pieejamības nodrošināšanai dažādu ienākumu līmeņu mājsaimniecībām, tostarp mājsaimniecībām ar viszemākajiem ienākumiem, kā arī veicot ieguldījumus esošā dzīvojamā fonda uzlabošanā un veicinot investīcijas jauna dzīvojamā fonda attīstībā.
- **Vides politikas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam**⁷⁰. Pamatnostādnes ir vidēja termiņa politikas plānošanas dokuments, kas nosaka valsts politiku un attīstības stratēģiju virzībā uz klimatneitralitāti un klimatnoturīgumu; iltpējīgu resursu izmantošanu un pāreju uz aprites ekonomiku, kā ekosistēmas un bioloģiskās daudzveidības saglabāšanu.
- **Digitālās transformācijas pamatnostādnes 2021.-2027. gadam**⁷¹. Pamatnostādnēm noteikts virsmērķis- izveidota tāda sabiedrība, tautsaimniecība un valsts pārvalde, kas mērķtiecīgi izmanto esošās un veido jaunas digitālo tehnoloģiju iespējas, kā arī to radīto vidi, uzlabojot dzīves kvalitāti ikvienam indivīdam un sabiedrībai kopumā, ceļot valsts un tautsaimniecības konkurētspēju.
- **Zinātnes, tehnoloģijas attīstības un inovācijas pamatnostādnēm 2021.-2027. gadam**⁷² politikas plānošanas dokuments, kas definē zinātnes un tehnoloģiju attīstības politiku laika periodam no 2021.-2027. gadam, nosakot pamatprincipus, mērķi, prioritātes, rīcības virzienus un veicamos uzdevumus un nodrošinot šo politiku pēctecību.

⁶⁵ <https://likumi.lv/ta/id/315879-par-latvijas-nacionalo-attistibas-planu-20212027-gadam-nap2027>

⁶⁶ <https://likumi.lv/ta/id/321037-par-nacionalas-industrialas-politikas-pamatnostadnem-20212027-gadam>

⁶⁷ <https://likumi.lv/ta/id/325828-bpar-socialas-aizsardzibas-un-darba-tirgus-politikas-pamatnostadnem-2021bb2027b-bgadamb?&search=on>

⁶⁸ <https://likumi.lv/ta/id/324332-par-izglitibas-attistibas-pamatnostadnem-20212027-gadam>

⁶⁹ https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/d9854ae6-6adb-4f67-aff5-69e04e04e14c1

⁷⁰ <https://likumi.lv/ta/id/335137-par-vides-politikas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>

⁷¹ <https://likumi.lv/ta/id/324715-par-digitalas-transformācijas-pamatnostadnem-20212027-gadam>

⁷² <https://likumi.lv/ta/id/322468-par-zinatnes-tehnoloģijas-attistibas-un-inovācijas-pamatnostadnem-20212027-gadam>

- **Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021.-2027. gadam**⁷³ Pamatnostādnes ir vidēja termiņa politikas plānošanas dokuments, kas nosaka valsts politiku un attīstības stratēģiju virzībā Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas mērķis ir sekmēt iedzīvotāju sociālo iekļaušanu, mazinot ienākumu nevienlīdzību un nabadzību, attīstot pieejamu un individuālajām vajadzībām atbilstošu sociālo pakalpojumu un juridiskā atbalsta sistēmu, kā arī veicinot augstu nodarbinātības līmeni kvalitatīvā darba vidē.
- **Transporta attīstības pamatnostādnes 2021.-2027. gadam**⁷⁴ Pamatnostādnes ir vidēja termiņa politikas plānošanas dokuments transporta nozares attīstībai, un tajā izvirzītais mērķis ir vērsts uz ilgtspējīgu cilvēka mobilitātes vajadzību apmierināšanu sniedzot ieguldījumu valsts ekonomiskajā izaugsmē, t.sk. uzņēmējdarbības vides attīstībā un pieejamībā.

Cilvēkkapitāla attīstības monitoringa rīki un novērtējuma ziņojumi:

- **Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm**⁷⁵. Ekonomikas ministrijas izdevums, pēdējā publikācija 2022. gads. periodiskums – 1 reizi divos gados. Ziņojumā ir raksturota esošā situācija darba tirgū, kā arī vidēja termiņa darba tirgus prognozes laika periodam līdz 2030. gadam un ilgtermiņa darba tirgus prognozes līdz 2040. gadam;
- **Interaktīva darba tirgus (īstermiņa) prognožu platforma**⁷⁶. Platformā ir apkopota informācija par esošo situāciju darba tirgū un NVA īstermiņa darbaspēka pieprasījuma prognozes;
- **Interaktīva darba tirgus (vidēja un ilgtermiņa) prognožu platforma**⁷⁷. Platformā pieejamas vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozes, ekonomikas izaugsmes scenāriji, demogrāfijas prognozes;
- **Valsts izglītības informācijas sistēma**⁷⁸. Monitoringa sistēmas mērķis - nodrošināt informācijas pieejamību par augstākās izglītības ieguvušo personu nodarbinātību, ienākumiem un bezdarba līmeni 10 gadus pēc absolventa eksmatrikulācijas no augstākās izglītības iestādes;
- **Latvijas produktivitātes ziņojums**⁷⁹. Latvijas Universitātes Biznesa, vadības un Ekonomikas fakultātes Produktivitātes zinātniskā institūta "Latvijas Universitātes domnīca LV PEAK" ikgadējs izdevums. Tajā ir analizēti produktivitātes faktori un dinamika pamatnozaru griezumā, iezīmēti galvenie izaicinājumi un sniegtas rekomendācijas politikas veidotājiem, kā arī katru gadu padziļināti pētīta kāda joma. Piemēram, 2022. gada ziņojumā - investīcijas un kapitāla atdeve Latvijā.

Bez tam, Latvijas cilvēkkapitāla attīstība tiek analizēta arī vairākos ES dokumentos. Piemēram, **Employment Performance Monitor 2023**⁸⁰. Ziņojumā ir definētas galvenās nodarbinātības problēmas kopumā ES un katrai dalībvalstij un sniegtas rekomendācijas to novēršanai. **Employment and Social Developments in Europe 2023**⁸¹, Ziņojumā ir raksturotas darba tirgus attīstības

⁷³ <https://likumi.lv/ta/id/325828-par-socialas-aizsardzibas-un-darba-tirgus-politikas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>

⁷⁴ <https://likumi.lv/ta/id/327053-par-transporta-attistibas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>

⁷⁵ <https://www.em.gov.lv/lv/darba-tirgus-zinojums>

⁷⁶ <https://prognozes.nva.gov.lv/lv>

⁷⁷ <https://prognozes.em.gov.lv/lv>

⁷⁸ <https://www.viis.gov.lv/monitoringa-riki>

⁷⁹ <https://www.lvpeak.lv/latvijas-produktivitates-padome/latvijas-produktivitates-zinojums>

⁸⁰ https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=emplperfmonit&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0#navItem-1

⁸¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8641>

tendences, kā arī analizētas prasmju trūkuma problēmas. Sniegtas rekomendācijas politikas virzieniem, kas varētu risināt darbaspēka trūkuma un prasmju neatbilstības mazināšanu. Ieskats darba tirgus attīstības tendencēs ir sniegts OECD pētījumā **Employment Outlook**⁸², 2024. gada izdevumā ir aplūkotas iespējamās izmaiņas darba tirgū, ekonomikai virzoties uz klimata neitrālo modeli. Savukārt Starptautiskās Darba Organizācijas 2024.gada publicētajā ziņojumā **World employment and social outlook**⁸³ sniegts visaptverošs novērtējums par jaunākajām darba tirgus tendencēm pasaulē, kā arī to ietekmi uz sociālajiem rezultātiem.

2.1. tabula. Cilvēkkapitāla attīstības monitoringa rādītāji Latvijas politikas plānošanas dokumentos

Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.-2027. gadam

	Bāze	2024	Mērķis 2027
1. Politikas rezultāts: Kvalitatīva un kvantitatīva pedagogu un akadēmiskā personāla ataudze.			
Pieaudzis akadēmiskā personāla, kuri nodarbināti pilna laika slodzē augstākās izglītības institūcijās, īpatsvars (pēc ISCED, 5-8. izglītības pakāpes līmenis)	17.8%	25%	50%
Pedagogu noturība: izmaiņas pedagogu ar optimālu darba stāžu proporcijā:			
1) pedagogu, kuri pedagoģisko izglītību un/vai skolotāja kvalifikāciju ieguvuši pēdējo 5 gadu laikā, īpatsvars;	8.9	10	15
2) pedagogu, kuru darba stāžs ir 6-10 gadi, īpatsvars.	6.5	8	10
Pedagogu un augstākās izglītības institūciju akadēmiskā personāla vidējās bruto darba samaksas sabiedriskajā sektorā attiecība pret vidējo bruto darba samaksu sabiedriskajā sektorā - pedagogiem pret strādājošajiem ar vismaz bakalaura grādu, akadēmiskajam personālam – attiecībā pret strādājošajiem ar doktora grādu (euro mēnesī):			
1) pirmsskolas izglītības pedagogi,	59	72	10
2) pamatzglītības pedagogi	69	109	128
3) vidējās izglītības pedagogi,	105	118	139
4) profesionālās izglītības pedagogi,	115	130	153
5) universitāšu un citu augstākās izglītības institūciju akadēmiskais personāls.	107	121	142
2. Politikas rezultāts: Kvalitatīva un mūsdienīga izglītība.			
Bērnu no 1 gada vecuma līdz 4 gadu vecumam, kuri apgūst pirmsskolas izglītības programmu, īpatsvars.	68	70	73
Skolēni (15. gadu vecumā) ar augstiem mācību rezultātiem (pēc PISA – 5. un 6. kompetences līmenis):			
1) lasīšanā,	1) 4.8	1) 6	1) 9
2) matemātikā,	2) 8.5	2) 9	2) 11
3) dabaszinātnēs.	3) 3.8	3) 5	3) 7
Iedzīvotāji (15-74 gadu vecumā), kas ieguvuši tikai vispārējo vidējo izglītību).	26.2	25.5	24.5

⁸² https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2024_ac8b3538-en.html

⁸³ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/publication/wcms_908142.pdf

Iedzīvotāji, kas pabeiguši pamatskolu un turpina izglītību.			
1) Vidusskolā	1) 60.1	1) 56	1) 52
2) Profesionālajā izglītībā	2) 34.5	2) 39	2) 45
3) Mācības neturpina	3) 5.4	3) 5	3) 3
3. Iedzīvotāji, kas pabeiguši vidusskolu un turpina izglītību:			
1) Augstākajā izglītībā un koledžās	1) 62.6	1) 68	1) 73
2) Profesionālās izglītības iestādēs	2) 5.7	2) 6	2) 7
3) Mācības neturpina	3) 31.7	3) 26	3) 2
Pieaugušo (25-64 gadi), kuri iesaistīti pieaugušo izglītībā pēdējo četru nedēļu laikā pirms aptaujas, īpatsvars.	7.4	8	12
Digitālo prasmju apguve un pilnveide (16-74 gadus veciem iedzīvotājiem) – vismaz pamata līmeņa digitālās prasmes.	43	54	70
Augstākās izglītības absolventu nodarbinātība 0. līdz 3. profesiju pamatgrupā (vadītāji, vecākie speciālisti un speciālisti), salīdzinot ar kopējo augstāko izglītību ieguvušo nodarbināto skaitu).	78	80	80
3. Politikas rezultāts: Ikvienam pieejams atbalsts izaugsmei.			
Vērtējuma labi, ļoti labi, teicami un izcili īpatsvars profesionālās kvalifikācijas eksāmenos. (9 un 10 balles)/(7 un 8 balles)	24.5/49.3	25/50	27/52
Skolēni, kas piedzīvojuši dažāda (emocionālus, fiziskus u. c.) veida pāridarījumus skolā.	35	27	23
Profesionālās un profesionālās vidējās izglītības programmās un augstākās izglītības programmās uzņemto un absolvējušo skaita attiecība (intervāls: teorētiskais studiju laiks plus 2 gadi).	54/44	60/50	70/60
Jaunieši (18-24 gadus veci), kas neturpina izglītību, (1) koprādītājs/ 2) rādītājs grupā ar lielāko jauniešu proporciju, kas neturpina izglītību (vīrieši, kas dzīvo laukos). %	8.7/16.6	7/12	5/10
Izglītojamo, kas apguvuši jaunas prasmes, mācoties darbavietā, īpatsvars.	16.6	20	25
Nodarbināto (25-64 gadus vecu), kuri piedalījušies izglītības procesā apmaksātu darba stundu laikā, īpatsvars, salīdzinot ar šīs vecumgrupas nodarbinātajiem, kuri piedalījušies izglītības procesā jebkādā veidā un laikā.	35.6	47	55
Skolēnu proporcija, kuru pilsoniskā kompetence (kognitīvie un uzvedību ietekmējošie mācīšanās rezultāti) atbilst augstākajam līmenim.	19.5	26	33
Jauniešu (15-29 gadus vecu), kas nav iesaistīti izglītībā, nestrādā (nav nodarbinātie) vai neapgūst arodu (NEET), īpatsvars.	10.3	7	5
Bērnu un jauniešu ar speciālām vajadzībām, kas turpina izglītību pēc obligātās izglītības iegūšanas, īpatsvars.	28	33	38
4. Politikas rezultāts: Ilgtspējīga un efektīva izglītības sistēmas un resursu pārvaldība.			
Izglītības programmu, kas ir akreditētas uz noteikto akreditācijas periodu bez papildu nosacījumiem, īpatsvars.	0	50	75
Finansējums uz vienu pilna laika ekvivalenta studējošo (% no OECD vidējā rādītāja).	48	60	80

Avots: <https://likumi.lv/ta/id/324332-par-izglitibas-attistibas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>

Reģionālās politikas pamatnostādnes 2021.-2027. gadam

	Bāze	2024	Mērķis 2027
Mērķis - visu reģionu potenciāla attīstība un ekonomisko atšķirību mazināšana, stiprinot to iekšējo un ārējo konkurētspēju, kā arī nodrošinot teritoriju specifiskai atbilstošus risinājumus apdzīvotuma un kvalitatīvas dzīves vides attīstībai			
Reģionālā IKP starpība - četru mazāk attīstīto plānošanas reģionu vidējais IKP uz vienu iedzīvotāju līmenis pret augstāk attīstīto plānošanas reģionu, %	47%		55%
1. Apakšmērķis - uzņēmējdarbības vides uzlabošana reģionos			
Darba algas plānošanas reģionos - četru mazāk attīstīto plānošanas reģionu vidējais līmenis pret augstāk attīstīto plānošanas reģionu, %	73%		89%
Privāto investīciju piesaiste plānošanas reģionos - četru mazāk attīstīto plānošanas reģionu vidējais līmenis pret augstāk attīstīto plānošanas reģionu, %	31%		45%
2. Apakšmērķis - pakalpojumu efektivitātes uzlabošana reģionos			
Pašvaldību pakalpojumu efektivitāte - izmaksas uz klientu - % izmaksu samazinājums pašvaldības sniegtajam pakalpojumam	0%		10%
Pašvaldības pakalpojumu pieejamība - klientu skaits - % klientu pieaugums pašvaldības pakalpojumam	0%		10%

Avots: <https://likumi.lv/ta/id/310954-par-reģionalas-politikas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>

Vides politikas pamatnostādnes 2021.-2027. gadam

	Bāze	2024	Mērķis 2027
Mērķis – Uzlabot profesionālo kompetenci vides jautājumos			
Valsts budžeta finansētās studiju vietas izglītības vides aizsardzības tematiskajā jomā, studiju vietu skaits augstskolās	51013		Palielinājums par 10%
Sagatavot mācību programmu par vides jautājumiem, t.sk. par dabas resursu apsaimniekošanu un nodarījumiem pret vidi, ierēdņiem un amatpersonām Valsts administrācijās skolā, apmācīto ierēdņu un amatpersonu skaits	n/a		300
Informācijas sagatavošana dažādu nozaru profesionāliem lietotājiem par vides aizsardzības, t.sk. dabas, Informatīvo un vides izglītības pasākumu skaits	1850	1850	1850
Attīstīta vides izglītība un pētniecība vides jautājumos			
VARAM izstrādāt un ieviest Vides/ dabas izglītības stratēģiju un pilnveidot nacionālās nozīmes dabas un vides informācijas centru infrastruktūru, stratēģijas izpilde	0	1	20% stratēģijas pasākumu ieviesti
Veicināt datu ieguves un analīzes pasākumus vides politikas prioritāro jautājumu risināšanai, pasākumu skaits	6	7	8

Avots: <https://likumi.lv/ta/id/335137-par-vides-politikas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>

Mājokļu pieejamības pamatnostādnes 2023.-2027. gadam

	Bāze	2024	Mērķis 2027
Mērķis - veicināt kvalitatīvu mājokļu pieejamību visām iedzīvotāju grupām, veicot ieguldījumus gan esošā dzīvojamā fonda uzlabošanā, gan veicinot investīcijas jauna dzīvojamā fonda attīstībā			
Politikas rezultāts: Sniegts atbalsts mājokļu pieejamības problēmu risināšanai			
Personas, kas reģistrētas pašvaldības palīdzības reģistrā mājokļa jautājuma risināšanai, personas	7215	5200	3200
Mājsaimniecību īpatsvars, kurām kopējie ar mājokli saistītie izdevumi sagādā finansiālas grūtības (ļoti apgrūtināši/nedaudz apgrūtināši), %	75,6	73,2	69,2
Mājsaimniecību skaits, kurām izīrēti cenas ziņā pieejami īres mājokļi	-	-	467
Ģimenes ar bērniem, kas saņēmušas atbalstu garantijas formā mājokļa iegādei vai būvniecībai, skaits	10365	25300	32800
Daudz bērnu ģimenes, kas saņēmušas atbalstu granta formā mājokļa iegādei vai būvniecībai, skaits	-	1200	2400

Jaunie speciālisti un NBS karavīri, kas saņēmuši atbalstu garantijas formā mājokļa iegādei vai būvniecībai, skaits	885	6000	9000
Politikas rezultāts: Sniegtais atbalsts uzlabo mājokļu kvalitātes un labiekārtošanas situāciju			
Mājsaimniecību īpatsvars, kuras norādīja uz neapmierinošiem mājokļa apstākļiem, %	31	25	22
Mājokļu (ēku) skaits, kur uzlabota vides pieejamība	-	250	340
Politikas rezultāts: Atbalsts veicina ieguldījumus jauna dzīvojamā fonda izveidei			
Ekspluatācijā pieņemto jauno dzīvokļu skaits gadā, skaits	2966	7000	10000

Avots: <https://likumi.lv/ta/id/347211-par-majoklu-pieejamibas-pamatnostadnem-2023-2027-gadam>

Transporta attīstības pamatnostādnes 2021.-2027. gadam

	Bāze	2024	Mērķis 2027
Mērķis - sekmēt inovācijas un augsti kvalificētu nozares profesionāļu sagatavošanu			
Absolventu skaits ar transporta un loģistikas nozari saistītajās izglītības un studiju programmās, t.sk. apmācību izgājušo gaisa kuģu pilotu skaits	1394	1500	1600
Profesionālo kvalifikāciju ieguvušo personu, kuras strādā nozarē, īpatsvars, %	*	*	*
Latvijas jūrnieku profesionālās sagatavošanas un sertificēšanas sistēma atbilst kritērijiem, kas nodrošina valsts atrašanos IMO Baltajā sarakstā	atbilst	atbilst	atbilst
Kuģu virsnieku īpatsvars nodarbināto jūrnieku resursā, %	51	53	54

Avots: <https://likumi.lv/ta/id/327053-par-transporta-attistibas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>

Digitālās transformācijas pamatnostādnes 2021.-2027. gadam

	Bāze	2024	Mērķis 2027
1. Mērķis - palielināts iedzīvotāju skaits, kam ir digitālās prasmes			
Iedzīvotāji, kam digitālās prasmes ir vismaz pamatlīmenī, %	43	54	70
Iedzīvotāji, kam digitālās prasmes ir virs pamatlīmeņa, %	24	35	45
2. Mērķis - palielināts IKT speciālistu kopumā un IKT speciālistu - sievietes skaits			
IKT speciālistu īpatsvars, %	2,3	2,9	3
IKT speciālistu - sievietes īpatsvars, %	0,5	1,0	1,5
3. Paaugstināta Latvijas tautsaimniecības inovētspēja IKT jomā.			
Pētniecībā un inovācijā nodarbināto īpatsvars Latvijas IKT uzņēmējdarbības sektorā, %	Nav mērīts	1	2
Progresīvo tehnoloģiju valsts pārvaldes iepirkums, vērtējums skalā no 1-7	2,87	3,00	3,50

Avots: <https://likumi.lv/ta/id/324715-par-digitalas-transformacijas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>

Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021.-2027. gadam

	Bāze	2024	Mērķis 2027
1. Politikas rezultāts: Nodrošināta adekvāta un ilgtspējīga iedzīvotāju sociālā aizsardzība			
Sociālo transfertu ietekme uz nabadzības riska mazināšanu, %			
KOPĀ	16,8	18	20
vecuma grupā 0-17 gadi	12,2	18	20
vecuma grupā 65+gadi	37,3	33,5	35
Nabadzības riska indekss, %			
KOPĀ	21,6	21	19
vecuma grupā 0-17 gadi	15,8	13,5	11,5
vecuma grupā 65+gadi	40,9	43	40
Nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto cilvēku skaits, tūkst. iedzīvotāju	489	-	Samazinās
Personu īpatsvars zem trūcīgas mājsaimniecības ienākumu sliekšņa, %	13,2	12	11
Garantētā minimālā ienākuma (GMI) pabalsta saņēmēju īpatsvars, kuri saņem dzīvokļa pabalstu, % no kopējā GMI pabalsta saņēmēju skaita	73	90	99
Izdevumi sociālajai aizsardzībai, % no IKP (pēc ESSPROS metodoloģijas)	15,7	16,5	18

Sociāli apdrošināto personu īpatsvars no kopējā valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju skaita, kuru valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu objekts ir zem minimālās mēneša algas, %	32,7	27	24
Jaunpiešķirtās vecuma pensijas vidējais atvietošanas līmenis, % no vidējās apdrošināšanas iemaksu algas valstī	44,0	40	40
Vecuma pensiju teorētiskais atvietošanas līmenis (pie 40 gadu nepārtrauktas karjeras)	61	-	51
Sociālās apdrošināšanas budžeta uzkrātais atlikums gada beigās, % no IKP	3,7	4	4
Bērnu īpatsvars zem minimālā ienākumu līmeņa (40% no mediānas, ekvivalences skala 1, 0.7), %	8,7	7	5
2.Politikas rezultāts: Nodrošināti iedzīvotāju vajadzībām atbilstoši, kvalitatīvi un efektīvi sociālie pakalpojumi			
Sabiedrībā balstītu sociālo pakalpojumu saņēmēju skaits, īpatsvars no kopējā pašvaldības sociālajā dienestā reģistrēto sociālo pakalpojumu saņēmēju skaita	87	-	90
Sabiedrībā balstītu sociālo pakalpojumu saņēmēju skaits uz 10 000 iedzīvotāju (gada sākumā)	205	223	230
Pilngadīgo personu skaits, kuras saņem pašvaldības ilgstošas sociālās aprūpes pakalpojumu institūcijās uz 10 000 pilngadīgo iedzīvotāju (gada beigās)	45	46	47
Personu ar garīga rakstura traucējumiem, kuras dzīvo ārpus institūcijas un kurām pieejami sabiedrībā balstīti sociālie pakalpojumi, īpatsvars pret ilgstošas sociālās aprūpes institūcijās esošām personām ar garīga rakstura traucējumiem (%)	26	39	45
Aizbildnībā un audžuģimenēs (ģimeniskā vidē) dzīvojošu bērnu īpatsvars no visu ārpusģimenes aprūpē esošo bērnu skaita, %	88,7	91	93
Bērnu īpatsvars, kuri ilgstošas sociālās aprūpes pakalpojumu saņem ģimeniskai videi pietuvinātā formā (%)	57	97	100
Pilngadīgo personu īpatsvars, kuras saņem ģimeniskai videi pietuvinātu pakalpojumu pašvaldības ilgstošas sociālās aprūpes institūcijā, % no kopējā ilgstošas sociālās aprūpes institūcijās pašvaldībā esošā pilngadīgo personu skaita	0	2,5	16
Personu vecuma grupā 65 un vairāk gadu, kuras dzīvo privātās māsaimniecībās un kurām ir nopietnas grūtības ar personīgo aprūpi vai aktivitātēm māsaimniecībā, īpatsvars no attiecīgajā vecuma grupā esošo personu kopējā skaita, %	38,8	-	Palielinās
Iedzīvotāju īpatsvars, kuru vajadzības pēc aprūpes mājās pakalpojumiem nav apmierinātas, %	39	-	25
Aprūpes mājās pakalpojumu saņēmēju skaits (uz 10 000 iedzīvotāju)	90	92	100
Personu īpatsvars, kuras nodrošina neformālo aprūpi vismaz vienu reizi nedēļā, %	17	-	Palielinās
Tehniskos palīgīdzekļus saņēmušo skaits pret pieprasījušo skaitu, %	67	70	75
Iedzīvotāju īpatsvars, kuri aprūpes pienākumu dēļ ir ekonomiski neaktīvi, % no ekonomiski neaktīvajiem (sadalījumā pēc dzimuma)	22,3	17,4	16,4
Personu ar invaliditāti īpatsvars, kuriem invaliditāte noteikta pēc funkcionēšanas spēju izvērtējuma, % no kopējā personu ar invaliditāti skaita	0	-	35
Sabiedrības uzticēšanās pašvaldību sociālajiem dienestiem	-	-	Palielinās
Sociālo darbinieku darba apstākļu un atalgojuma pozitīvais novērtējums	-	-	Palielinās pozitīvais novērtējums
Pašvaldību sociālo dienestu rīcībā esošā finansējuma apmēra uz vienu iedzīvotāju (EUR) atšķirību amplitūda	-	-	Amplitūda samazinās
Aktīvo lietu skaits uz vienu pašvaldību sociālo dienestu sociālo darbinieku	30	20-30	15-20
3.Politikas rezultāts: Veicināta iekļaujoša, līdztiesīga un kvalitatīva darba tirgus attīstība			
Nodarbinātības līmenis (vecuma grupā 20-64 gadi), % no kopējā iedzīvotāju skaita attiecīgajā vecuma grupā	77,4	78	80

Nodarbinātības līmenis personām ar invaliditāti (vecuma grupā 20-64 gadi), % no kopējā personu ar invaliditāti skaita attiecīgajā vecuma grupā, gada beigās	38,5	45	50
Ilgstošā bezdarba līmenis (vecuma grupā 15-74 gadi), % no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem	2,4	2,2	2,0
Ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars, % no reģistrētajiem bezdarbniekiem	21,1	17	15
Nabadzības riska indekss strādājošajiem vecuma grupā no 18 līdz 64 gadiem, %	8,4	8,2	7,7
Smagos nelaimes gadījumos darbā cietušo un letālos nelaimes gadījumos darbā bojā gājušo kopējais skaits uz 100 000 nodarbinātajiem	31,7	29	28,5
15-24 gadus vecu personu īpatsvars, kuras nav iesaistītas izglītībā vai darba tirgū (NEET). %	7,9	7,0	6,0
5.Politikas rezultāts: Nodrošināta efektīva sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pārvaldība			
Dzimumu līdztiesības indekss	59,7	Ne mazāk kā 60	Ne mazāk kā 60
Valsts un pašvaldību materiālā atbalsta novērtējums:			
iedzīvotāju palaušanās uz valsts sociālās apdrošināšanas sistēmu (% gadījumu)	39	-	Ne mazāk kā 45
iedzīvotāju palaušanās uz pašvaldību sniegto atbalstu (% gadījumu)	13,4	-	Ne mazāk kā 20
Pakalpojumu sniegšanai izmantoto papīra dokumentu īpatsvars (%) no kopējā procesā izmantoto dokumentu veidu skaita	55	-	10
Elektroniski iesniegto klientu iesniegumu īpatsvars no kopējā klientu iesniegumu kopskaita, %	61	-	80
Klientiem elektroniski nosūtīto lēmumu īpatsvars no kopējā klientiem nosūtīto lēmumu kopskaita, %	62	-	80
Sociālās aizsardzības un darba tirgus pakalpojumus administrējošo institūciju nodarbināto īpatsvars, kuriem ir profesionālās izdegšanas pazīmes, %	10-20%	-	Ne vairāk kā 20
Sociālās aizsardzības un darba tirgus pakalpojumus administrējošo institūciju nodarbināto vidējā atalgojuma apmērs, % no maksimālās algu skalas	82-96	-	100

Avots: <https://likumi.lv/ta/id/325828-par-socialas-aizsardzibas-un-darba-tirgus-politikas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>

Zinātnes, tehnoloģijas attīstības un inovācijas pamatnostādņem 2021.-2027. gadam

	Bāze	2024	Mērķis 2027
1.Politikas rezultāts: Attīstīta pētniecības izcilība, kapacitāte un starptautiskā sadarbība			
Nodarbināto zinātnisko darbinieku īpatsvars (%) kopējā nodarbināto skaitā (PLE izteiksmē)	0,67	0,8	1
Nodarbināto zinātnisko darbinieku vidējā slodze, PLE izteiksmē	0,48	0,58	0,66
Jauno doktora grādu ieguvēju īpatsvars (%) no 25-34 gadus veciem iedzīvotājiem	0,21	0,35	0,5
Starptautiskās citējamības datubāzēs iekļauto Latvijas zinātnisko publikāciju skaits gadā (SCOPUS)	2387	2688	3000
Starptautiskās citējamības datubāzēs iekļauto Latvijas zinātnisko publikāciju skaits gadā (Web of Science)	2135	2390	2700
Latvijas zinātnisko publikāciju īpatsvars (%) Q1 (top 25%) zinātniskajos žurnālos (CiteScore)	35	43	50
2. Politikas rezultāts: Palielināta inovācijas kapacitāte, zināšanu un pētniecības sociālā un ekonomiskā vērtība			
Nominālā darbaspēka produktivitāte faktiskajās cenās, % no ES-27 vidējā rādītāja	68,3	71	75
Latvijas pozīcija Eiropas inovāciju rādītājā (EIS)	24	22	22
Uzņēmumu finansējums P&A aktivitātēm valsts sektorā un augstākās izglītības sektorā, % no visa valsts un augstākās izglītības P&A finansējuma	6,1	8	10

Atvērtās piekļuves zinātnisko publikāciju īpatsvars, % no kopējā Latvijas zinātnisko publikāciju skaita	46	52	60
Ieguldījumi P&A uz 1 zinātnisko darbinieku PLE izteiksmē, % no vidējā ES-27 rādītāja	30	40	50

Avots: <https://likumi.lv/ta/id/322468-par-zinatnes-tehnologijas-attistibas-un-inovacijas-pamatnostadnem-20212027-gadam>

Aplūkojot Latvijas vidējā termiņa politikas plānošanas dokumentus jāsecina, ka tajos ir iekļauti pasākumi, ka tiešā un netiešā veidā ietekmē cilvēkkapitāla attīstību, kā arī noteikti rādītāji paredzēto pasākumu efektivitātes monitoringam. Tāpēc autori uzskata, ka cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas monitoringa sistēma un politikas efektivitātes novērtējums ir jāsasaista ar politikas plānošanas dokumentiem un to īstenošanas starpposma un gala novērtējumiem.

2.5. PĀRMAIŅU TEORIJĀ BALSTĪTA VĒRTĒŠANAS METODOLOĢISKĀ PIEEJA

“Latvijas cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas 2024. -2027. gadam” definētais virsmērķis ir nodrošināt koordinētu cilvēkkapitāla jautājumu pārvaldību, sekmējot darbaspēka piedāvājuma pielāgošanos nākotnes darba tirgus vajadzībām.

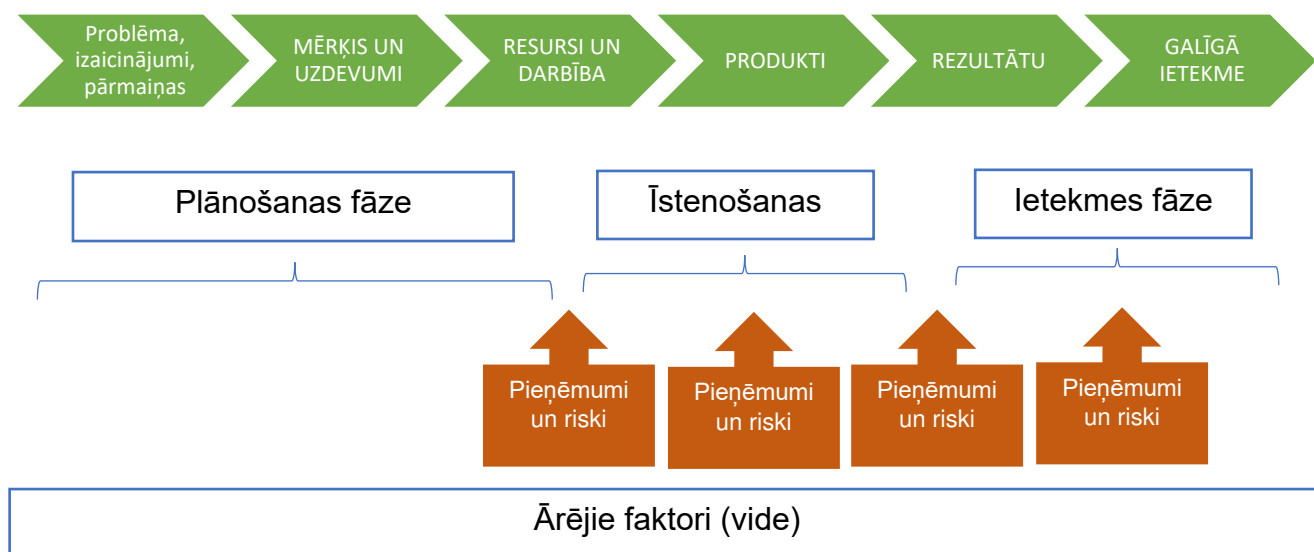
Cilvēkkapitāla attīstības monitoringa un novērtējuma sistēma ir nozīmīgs rīks Stratēģijas virsmērķa sasniegšanai. Koordinēta cilvēkkapitāla attīstības jautājumu pārvaldība un īstenotās politikas veiktspējas analīzei būtu jāpiemēro pārmaiņu teorijā balstīta vērtēšanas metodoloģiskā pieeja. Pārmaiņu teorijā balstīta metodes struktūra ir atspoguļota 2.4. attēlā.

Pārmaiņu teorija (*Theory of change*) tiek pielietota, lai identificētu paredzamās izmaiņas no sākotnējās situācijas līdz vēlamajam stāvoklim. Tas nozīmē, ka tiek noteikta rīcība, kas būtu jārada, lai panāktu izvirzīto mērķi. Vienlaikus tiek identificētas cēloņsakarība, kas pamato piemērotās intervences lietderīgumu plānoto izmaiņu sasniegšanu.

Citiem vārdiem sakot, Stratēģijas novērtējuma kontekstā pārmaiņu teorijā balstītā analīze ļauj izvērtēt paredzēto pasākumu ieviešanas loģiku (piemēram, vai plānotās aktivitātes, produkti, rezultāti un sekas ir saistītas ar skaidru cēloņsakarību). Starptautiskās (piemēram, Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD⁸⁴)) politikas izvērtēšanas labās prakses pamatnostādnēs ir noteikti seši kompleksā un padziļinātā politikas izvērtēšanā izmantotie kritēriji: atbilstība, savietojamība, veiktspēja (efektivitāte), efektivitāte, ietekme, ilgtspēja. Analīze, kuras pamatā ir pārmaiņu teorija, parasti pārbauda visus intervences posmus: plānošanu, ieviešanu un sekas. Plānošanas fāze sastāv no trim būtiskiem elementiem: problēmas noteikšana, mērķu noteikšana un resursu un aktivitāšu plānošana. Īstenošanas fāze ietver darbību pārvēršanu produktos. Savukārt seku fāze parasti izdala rezultātu un ietekmes elementus, kas atbilst īstermiņa-vidēja un ilgtermiņa ietekmei. Tā kā pārmaiņu teorija ir izstrādāta, lai novērtētu cēloņsakarības starp ieviešanas un tās radītajām izmaiņām sākotnējā stāvoklī, pieņēmumi par cēloņsakarību tiek identificēti katrā konkrētajā posmā starp ieviešanas un ietekmi.

⁸⁴ OECD (2021), Applying Evaluation Criteria Thoughtfully, OECD Publishing, Paris, Prieiga per internetu: <https://doi.org/10.1787/543e84ed-en>.

2.4. attēls. Pārmaiņu teorijā balstītā vērtēšanas metodoloģiskā pieeja



Avots: *Center for Theory of Change*, autoru veidots zīmējums

Plānošanas fāze

Problēma: Darbaspēka un prasmju trūkums. Darbaspēka un prasmju trūkumam var būt ilgstoši negatīvas sekas. Tas mazina valsts pievilcību investīcijām, vājina inovācijas spējas un konkurētspēju, kavē ekonomikas strukturālo transformāciju (tai skaitā digitālo un zaļo pāreju) un ilgtspējīgu izaugsmi. Pastāv arī risks, ka pieaugs nevienlīdzība un sociālā spriedze. Darbaspēka trūkums palielina konkurenci starp darba devējiem, kas var motivēt uzlabot darba apstākļus, tomēr tas var palielināt arī darba intensitāti un darba spriedzi strādājošajiem.

Iemesli (Problēmas rašanās padziļinātā analīze). Darbaspēka trūkuma iemesli var būtiski atšķirties atkarībā no nozares un profesijas. Latvijai nozīmīgs ir arī darbaspēka trūkuma reģionālais aspekts. Tāpēc politikas plānošanas posmā ir jāidentificē esošās problēmas iemesli un nozīmīgie šķēršļi, kuru pārvarēšanai būtu jāpievērš īpaša uzmanība. Tādējādi tiek identificētas cēloņsakarības, kas pamato izvēlēto pasākumu (valsts intervences) atbilstību un lietderīgumu plānoto pārmaiņu sasniegšanai.

Darbaspēka trūkumam var būt visdažādākie iemesli gan pieprasījuma, gan arī piedāvājuma pusē. Eiropas Komisijas 2023.gada ziņojumā “Employment and Social Developments in Europe” atzīmēts, ka darbaspēka trūkuma pieprasījuma puses galvenie iemesli ir saistīti ar sliktiem darba apstākļiem, neatbilstošo atalgojumu un vājo personāla pārvalstīšanas praksi. Īpaši tas ir raksturīgs zemākās kvalifikācijas profesijām.

Savukārt, darbaspēka trūkuma piedāvājuma puses iemesli lielā mērā ir saistīti ar demogrāfiskiem faktoriem, kā arī izglītības līmeņa un kvalifikāciju faktoriem. Zema ekonomiskā aktivitāte ir gados vecākā gājuma cilvēkiem, sievietēm, imigrantiem, cilvēkiem ar zemu izglītības līmeni. Turklāt kvalificētā darbaspēka trūkums lielā mērā ir skaidrojams ar speciālistu ierobežoto skaitu (piedāvājumu), kā, piemēram, tādās jomās kā STEM profesijās, tai skaitā IKT specialisti, izglītības un veselības nozares speciālisti. Vienlaikus ir jāatzīmē, ka kvalificētā darbaspēka trūkuma iemesli ir arī neapmierinātība ar piedāvātajiem darba apstākļiem un atalgojumu (t.i. piedāvājuma puses faktori).

Resursi un rīki (plānotās aktivitātes problēmas pārvarēšanai). Veicot cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas īstenošanas progresa monitoringu ir jānovērtē izvēlēto aktivitāšu atbilstību mērķim un uzdevumiem. Izvērtēšanas laikā ir jāatbild uz jautājumu, vai atvēlētie līdzekļi (finansiālie, cilvēkresursi, analītiskie u.c.) un to īstenošanai plānotās aktivitātes (piemēram, nepieciešamas infrastruktūras izveide, tiesiskā regulējuma pārskatīšana u.c.) ir piemērotas un pietiekamas uzdevumu īstenošanai un izvirzītā mērķa sasniegšanai. Jāatzīmē, ka lai arī Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijā vairākiem

pasākumiem ir norādīti finansēšanas avoti, bet nav norādīts finansējuma apjoms. Savukārt vairāku pasākumu īstenošanas iespējas ir atkarīgas no pieejamā valsts budžeta finansējuma.

Īstenošanas fāze

Pamatojoties uz pārmaiņu teorijas metodoloģiju Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas monitorings tā īstenošanas fāzē ir jānovērtē ieplānoto un īstenoto pasākumu rezultāti, t.i. produktu rādītāji, piemēram, sniegtie pakalpojumi, pieņemtie tiesību akti, organizētie pasākumi utt. Šajā posmā tiek vērtēts, vai plānotā darbība (un ietekme), produkta un rezultāta rādītāji ir būtiski piemēroti, lai veicinātu uzdevuma rādītāju (kas ir svarīgi mērķa sasniegšanai) sasniegšanu, ņemot vērā to loģisko saiti. Šajā posmā ir jāidentificē arī riski, kas varētu negatīvi ietekmēt plānoto pasākumu īstenošanas iespējas, kā arī vēlamo produktu (produktu rādītāju) radīšanas varbūtība pēc plānoto pasākumu īstenošanas un vēlamo rezultātu sasniegšanas varbūtība. Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijā ir jāpapildina ar iespējamo risku identificēšanas un vēlamo rezultātu sasniegšanas varbūtību īstenojot paredzētos pasākumus. Nosakot produktu rezultātu cēloņsakarību ar gala ietekmes rezultātiem svarīgi ir atzīmēt, ka pēdējo izmaiņas var būt atkarīgas no daudziem citiem apstākļiem, kas būtu jāņem vērā.

Ietekmes fāze

Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas īstenošanas monitorings sniedz gala ietekmes mērķa rādītāju analīzi. Gala ietekme tiek novērtēta intervences plānošanas posmā, norādot mērķa rādītāju sasniedzamās (vēlamās) vērtības, saistībā ar uzdevumu un pasākumu rādītājiem. Turklāt īstenoto pasākumu ietekmes rādītājiem ir jāatspoguļo gan vidējā, gan ilgtermiņa galīgā ietekme tiek novērtēta pēc intervences īstenošanās beigām. Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas pasākumu īstenošanas virsmērķis būtu jāsaista ar ekonomikas konkurētspējas līmeņa rādītājiem, kā produktivitātes līmenis un dinamika, izmaksu konkurētspēja, inovatīvā kapacitāte u.c.

Mūsdienā laikmetā cilvēkkapitāla attīstības līmenis spēlē arvien lielāku lomu produktivitātes kāpināšanā un ekonomiskās izaugsmes veicināšanā. Turklāt palielinās arī starptautiskā konkurence par cilvēkkapitāla piesaisti, kas, pateicoties digitalizācijas tehnoloģijām saasinās. Tāpēc cilvēkkapitāla attīstības politikai būtu jāaptver vairāki aspekti, kas nodrošinātu kvalitatīvās izmaiņas ne tikai cilvēkkapitāla veidošanās jomās, bet arī kāpinātu valsts konkurētspēju starptautiskajos darba tirgos.

Raksturojot cilvēkkapitālu parasti tiek vērtēti tādi aspekti kā daudzums, cena (darbaspēka izmaksas), struktūra (nozaru, profesiju, vecuma, izglītības, dzimuma, teritorijas u.c. griezumos). Visiem šiem aspektiem var būt nozīmīga ietekme uz produktivitāti. Cilvēkkapitāla attīstības monitoringam būtu jāseko līdzi visiem iepriekš minētiem rādītājiem, kas var padarīt monitoringa sistēmu sarežģītu un necaurskatāmu. Tāpēc ir svarīga ir mērķa rādītāju strukturēšana, sagrupējot tos pēc noteiktiem kritērijiem, veidojot cilvēkkapitāla attīstības vērtēšanas ietvaru.

Latvijā šobrīd oficiāli nav veidots vienots cilvēkkapitāla attīstības līmeni raksturojošais ietvars. Tomēr jāatzīmē, ka ir pieejama informācija par dažādiem saistītiem mainīgiem lielumiem, kas varētu raksturot cilvēkkapitāla akumulēšanas, kvalitātes izmaiņu un attīstības procesu, piemēram, apmācībās pavadīto gadu skaits, nodarbināto ar vidējo un augstāko izglītību īpatsvars, sagatavoto jauno zinātnieku un pētnieku skaits dažādās jomās, darbaspēka izmaksas u.c. Tas rada nepieciešamību izveidot vienotu un visaptverošu cilvēkkapitāla monitoringa sistēmu, lai pārraudzītu valsts politiskās iniciatīvas (intervences) procesus un vērtētu to rezultātus un ietekmi uz ekonomiku.

3.DATU AVOTI UN TO PIEEJAMĪBA

Datu avotiem un to pieejamībai ir izšķiroša nozīme cilvēkkapitāla attīstības monitoringa sistēmas izveidē. Tos var iedalīt 2 daļās: kvantitatīvie dati un pētījumu dati, ko veikušas dažādas organizācijas, t.sk. starptautiskās, par cilvēkkapitāla attīstības tematiku.

3.1. KVANTITATĪVIE DATI

Statistikas datu izmantošana

Cilvēkkapitāla attīstību raksturojošo statistikas datu galvenais avots ir darbaspēka apsekojumi (*Labour Force Survey* (LFS)), kas ES valstīs tiek veikti pēc vienotās metodoloģijas. Tie nodrošina informāciju par indivīdu stāvokli (statusu) darba tirgū kopsakarībā ar tā izglītības līmeni un profesiju.

Kā datu avotus par nodarbinātību pēc izglītības sasniegumiem varētu izmantot arī cita veida mājāsaimniecību aptaujas un tautas skaitīšanas datus. Tomēr no šādiem avotiem iegūtā informācija var būt mazāk ticama, jo tie parasti neļauj detalizēti izpētīt respondentu aktivitātes darba tirgū.

Starptautiskā darba organizācijas (*International labor organisation* (ILO)) analītiķi atzīmē, ka nepārtrauktās ekonomiskās un tehnoloģiskās pārmaiņas nozīmē, ka lielākā daļa cilvēkkapitāla pilnveidošana arvien vairāk notiek ārpus formālās izglītības, t.i. pieaugušo izglītības un uzņēmumu vai individuālo darbinieku apmācībā mūžizglītības un karjeras vadības perspektīvā⁸⁵. Diemžēl kvantitatīvie dati par mūžizglītību un rādītāji, kas uzrauga attīstību zināšanu un prasmju apguvē ārpus formālās izglītības, ir maz. Tāpēc statistika par izglītības līmeni joprojām ir labākie pieejamie darbaspēka prasmes raksturojošie rādītāji. Tie ir svarīgi faktori, kas nosaka valsts spēju veiksmīgi un ilgtspējīgi konkurēt pasaules tirgos un efektīvi izmantot tehnoloģiskos sasniegumus, kā arī iedzīvotāju augstāku mobilitāti un konkurētspēju darba tirgū.

Izglītības līmeņu izpēte saistībā ar nodarbinātību ir noderīga arī politikas formulēšanai, kā arī plaša spektra ekonomikas, sociālajai un darba tirgus analīzei. Statistika par nodarbināto izglītības līmeni un tendencēm ir nozīmīgs cilvēkkapitāla mērs, kas⁸⁶:

- raksturo valstu spēju sasniegt svarīgus sociālos un ekonomiskos mērķus;
- raksturo nodarbināto iedzīvotāju prasmju struktūru;
- norāda uz nepieciešamību veicināt ieguldījumus dažādu iedzīvotāju grupu izglītībā;

⁸⁵ The Education and Mismatch Indicators (EMI) database. Pieejams: <https://ilostat ilo org/resources/concepts-and-definitions/description-education-and-mismatch-indicators/>

⁸⁶ Turpat

- nodrošina informāciju, kas atbalsta analīzi par prasmju līmeņu ietekmi uz ekonomiskajiem rezultātiem un dažādu politiku panākumiem darbaspēka izglītības līmeņa paaugstināšanā;
- norāda uz nevienlīdzības pakāpi izglītības resursu sadalē starp iedzīvotāju grupām
- sniedz informāciju par esošo nodarbināto iedzīvotāju prasmēm, lai atklātu neizmantoto potenciālu.

Jāatzīmē, ka vairāki faktori var ierobežot nodarbinātības statistikas salīdzināmību pēc izglītības līmeņa starp valstīm vai laika gaitā. Problēma, kas skar vairākas Eiropas Savienības valstis, ir saistīta ar to, kā tiek klasificēti tie, kuri ir ieguvuši augstāko izglītības līmeni profesionālās izglītības sistēmās. Audzēkņa prakses klasifikācija “vidējā” līmenī – neskatoties uz to, ka tas ietver vienu vai vairākus mācību un apmācības gadus, kas pārsniedz parasto vidusskolas izglītības ilgumu citās valstīs – var samazināt ziņoto darbaspēka vai iedzīvotāju ar augstāko izglītību īpatsvaru, salīdzinot ar valstīm, kurās profesionālā apmācība tiek organizēta atšķirīgi. Šī klasifikācijas problēma būtiski samazina augstākās izglītības līmeni, kā, piemēram, Austrijā un Vācijā, kur jauniešu līdzdalība profesionālās izglītības iestādēs ir plaši izplatīta⁸⁷.

Pastāv arī neskaidrības par to, kā jādefinē personas izglītības līmenis. Ideālā gadījumā, veicot starpvalstu salīdzinājumus, visiem datiem jāattiecas uz augstāko pabeigtās izglītības līmeni, nevis līmeni, kurā persona pašlaik ir uzņemta, vai līmeni, kas ir sācies, bet nav sekmīgi pabeigts. Tomēr, tā kā dati parasti tiek iegūti no mājsaimniecību aptaujām, faktiskā izmantotā definīcija neizbēgami būs atkarīga no katra respondenta paša interpretācijas.

Statistikā migrācija nav pietiekami labi atspoguļota. CSP būtu jāievelo regulāra datu plūsma, kas ļautu noteikt migrantu pienesums cilvēkkapitāla attīstībā un ekonomikas izaugsmei. Ņemot vērā darbaspēka ierobežoto pieejamību, arvien aktuālāk kļūst jautājums par darbaspēka piesaisti no ārējās pasaules. Turklāt salīdzinoši liela daļa imigrantu ir pieaugušie cilvēki ar zināšanām un prasmēm, kas tika iegūtas to izcelsmes valstī. Tāpēc, lai pilnīgāk novērtētu imigrantu ietekmi uz cilvēkkapitāla attīstības līmeni un pienesumu ekonomikas izaugsmei, ir nepieciešami detalizētāki dati par viesstrādniekiem, to izglītības līmeni un prasmēm.

Svarīgs jautājums, kas būtu jāiekļauj cilvēkkapitāla attīstības monitoringa sistēmā ir iedzīvotāju veselības stāvokli raksturojošie rādītāji. Vairāki pētījumi liecina par to, ka ne tikai izglītības līmenis, bet arī veselības stāvoklis ir nozīmīgs cilvēkkapitāla attīstības faktors un tam ir būtiska ietekme uz produktivitāti. Tā, piemēram, pēc Pasaules bankas novērtējuma cilvēkkapitāla indeksa projektā (*Human Capital Index* 2020) ietvaros bērns, kurš šodien piedzimst Latvijā, sasniedzot darbaspējas vecumu sasniegs 71% no produktivitātes līmeņa salīdzinājumā, ja indivīds iegūtu pilnīgu izglītību un pilnvērtīgu veselību. Tas ir augstāks par vidējo rādītāju Eiropā, bet nedaudz zemāks par vidējo rādītāju valstīs ar augstu ienākumu līmeni⁸⁸.

Slimības prombūtnes fakts ir viegli izmērāms darbības rādītājs, kas ir pētīts empīriskajos pētījumos cilvēkkapitāla jomā. Tomēr pētījumos par slimības prombūtnes cēloņiem salīdzinoši maz uzmanības ir pievērsta veselības stāvokļa nozīmei. Darbs šajā jomā liecina, ka hroniski un akūti fiziski un garīgi stāvokļi, kā arī ar veselību saistīta uzvedība lielā mērā ir saistīta ar indivīda veselības stāvokli. Šie atklājumi atbalsta veselības veicināšanas iniciatīvas kā līdzekli slimības prombūtni samazināšanai un produktivitātes palielināšanai.

Empīriskie pētījumi, kuros novērtētas veselības veicināšanas programmas darbavietā, liecina, ka tās efektīvi samazina darba kavējumus un veselības aprūpes izmaksas, lai gan šie samazinājumi ir nelieli un programmu ietekmes ilgums nav zināms. Tomēr prombūtnes tiešās izmaksas ir tikai zemākā robeža ar to saistītajiem produktivitātes zaudējumiem; Produktivitātes pieaugums, kas tiks sasniegts, samazinot slimības kavējumus, var būt ievērojami lielāks. Turpmākajos pētījumos šajā jomā būtu

⁸⁷ The Education and Mismatch Indicators (EMI) database. Pieejams: <https://ilostat ilo org/resources/concepts-and-definitions/description-education-and-mismatch-indicators/>

⁸⁸ <https://thedocs worldbank org/en/doc/64e578cbeaa522631f08f0cafa8960e-0140062023/related/HCI-AM23-LVA.pdf>

jākoncentrējas uz instrumentu izstrādi, lai kvantitatīvi noteiktu dažādas ar slimības prombūtni saistītās netiešās izmaksas, kā arī jāpalielina intervences pētījumu metodoloģiskā stingrība.

Monitoringam ir nepieciešama informācija par veselības stāvokli raksturojošiem rādītājiem atbilstoši starptautiski pieņemtajām metodoloģijām. CSP sadarbībā ar Veselības ministriju būtu jāizvērtē iespēja un nākotnē jānodrošina šādas datu bāzes veidošanai.

Prasmju un to pieprasījuma novērtēšana

Cilvēkkapitāla mērīšanas viens no lielākiem izaicinājumiem ir prasmju un to pieprasījuma novērtēšana. Daudzās ES valstīs tiek regulāri veikta prasmju vajadzību vidēja termiņa un ilgtermiņa prognozēšanā un tā nolūkam izveidota darba tirgus informācijas sistēmas.

Īstermiņa vakanču uzraudzība joprojām nodrošina vislielāko ieguldījumu izglītības politikas plānošanā, tādējādi ierobežojot prognozes horizontu un zaudējot prasmju ilgtermiņa atbilstību. Savukārt mikro un mazo uzņēmumu pieprasījuma apmierināšana pēc kvalificēta personāla ir ļoti dārga, tāpēc analītika un pētījumi šajā ekonomikas pusē ir drīzāk *ad hoc*⁸⁹ analīzes tipa. Dažādu administratīvo datu avotu (piemēram, izglītības, nodokļu, nodarbinātības/bezdarba un sociālo pabalstu) sasaiste un iztaujāšana var nodrošināt pieejamu līdzekli piedāvājuma un pieprasījuma aspektu risināšanai. Zinātnieki pēta šādus risinājumus. Lielo datu potenciāls var tikt pētīts nākotnē, jo straujās darbavietu un dažādu nozaru profesiju profilu izmaiņas ierobežo klasisko pētījumu metožu lietderību.

2022. gadā visās ES valstīs tika veikts darbaspēka apsekojuma modulis par darba prasmēm, lai iegūtu informāciju par iedzīvotāju darba uzdevumu veikšanai izmantotajām prasmēm. Moduļa ietvaros tika pētītas kognitīvās, fiziskās un komunikācijas prasmes, kā arī darba uzdevumu veikšanas veidi un nodarbināto spēja tos ietekmēt⁹⁰.

Nepieciešams izstrādāt ES līmenī vienotu metodoloģiju prasmju novērtēšanai, kas būtu veicama vismaz 1 reizi gadā. Pašlaik iztrūkst noteiktas prasmju klasifikācijas, bez kuras nav iespējams salīdzināt prasmju statistiku starp valstīm un veikt prasmju attīstības monitoringu.

Datu bāzes

Cilvēkkapitāla monitoringa sistēmas objekts ir dati par valsts iedzīvotājiem (rezidentiem un nerezidentiem). Tāpēc svarīgi ir apzināt kādas patreiz Latvijā un starptautiskās organizācijās ir publiski pieejamas datu bāzes, monitoringa sistēmas un analīzes rīki (skatīt 3.1.tabulu).

⁸⁹ datu izvērtēšana pēc pieprasījuma, lai atbildētu uz konkrētiem jautājumiem, kas nav ietverti standarta pārskatos

⁹⁰ [https://admin.stat.gov.lv/system/files/publication/2024-](https://admin.stat.gov.lv/system/files/publication/2024-05/Nr_09_Darbaspeka_apsekojuma_galvenie_raditaji_2023_gada_%2824_00%29_LV.pdf)

[05/Nr_09_Darbaspeka_apsekojuma_galvenie_raditaji_2023_gada_%2824_00%29_LV.pdf](https://admin.stat.gov.lv/system/files/publication/2024-05/Nr_09_Darbaspeka_apsekojuma_galvenie_raditaji_2023_gada_%2824_00%29_LV.pdf)

3.1.tabula. Izmantojamie datu avoti cilvēkkapitāla monitoringam

IZMANTOJAMIE DATI UN PAR TO UZTURĒŠANU ATBILDĪGĀ INSTITŪCIJA	AVOTS
Centrālā statistikas pārvalde	https://www.csp.gov.lv/lv
Valsts izglītības informācijas sistēma	https://www.viis.gov.lv/dati
Izglītības un zinātnes ministrija	https://www.izm.gov.lv/lv/izglitiba-kvalitates-monitoringa-sistema
Nodarbinātības valsts aģentūra	https://prognozes.nva.gov.lv/lv/par-platformu
Ekonomikas ministrija	https://prognozes.em.gov.lv/lv
CEDEFOP Datu bāze par darbaspēka nākotnes vajadzībām (nozares, prasmes, izglītība, profesijas)	https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/datasets#cedefop-skills-forecast
EUROSTAT (<i>Employment performance monitor</i>)	https://ec.europa.eu/EUROSTAT/web/main/data/database
EUROSTAT (<i>European pillar of social rights</i> (EPSR))	https://ec.europa.eu/EUROSTAT/web/main/data/database

Jāatzīmē, ka (situācija 2024.gada vidū) publiski pieejamajiem datiem un monitoringa sistēmām ir vairāki trūkumi un nepilnības:

- ir salīdzinoši liela laika nobīde. Piemēram, Valsts izglītības monitoringa sistēmā šobrīd aktuālākie dati ir par 2022.gadu;
- nacionālo kontu dati gada griezumā ir par 2023.gadu, bet augstākas detalizācijas pakāpes dati (piemēram, nozaru griezumā, profesiju griezumā, reģionu griezumā u.c.) pēdējie pieejamie ir par 2022.gadu;
- dati par darbaspēka piesaisti no ārējās pasaules (imigrācijas) ir nepietiekamā detalizācijā, kas ierobežo iespējas analizēt imigrantu piesaistes ietekmi uz cilvēkkapitāla attīstību;
- darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstības rādītāji tiek publicēti vienreiz divos gados;
- esošās datu bāzes pārsvarā ir autonomās un netiek nodrošināta to savstarpējā savienojamība;
- administratīvo datu, t.sk. dažādu aktuālo (operatīvo) datu pieejamība ir ierobežota.

Lai veicinātu cilvēkkapitāla monitoringa sistēmas operativitāti (nodrošinot informācijas pieejamību reālā laika režīmā, ir nepieciešams izpētīt primāro datu ieguves iespējas no dažādām valsts informācijas sistēmām, kā, piemēram, Valsts ieņēmumu dienests, Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, Nodarbinātības valsts aģentūra, Vienotā pašvaldību sistēma (ZZ Dats) u.c.

Diemžēl ir jāatzīmē, ka starpresoru sadarbība datu apmaiņas jomā ir nepietiekama. OECD veiktajā pētījumā “*Evaluating Latvia's Active Labour Market Policies*”⁹¹ ir atzīmēts, ka Latvijā pastāv

⁹¹ https://www.oecd-ilibrary.org/employment/evaluating-latvia-s-active-labour-market-policies_6037200a-en

ievērojama administratīvo datu sistēma, kas ļauj sasaistīt individuāla līmeņa datus no dažādiem avotiem un tādējādi analizēt svarīgus darba tirgus politikas jautājumus, kā arī daudzus citus sociāli ekonomiskās pētniecības un politikas jautājumus. Daudzveidīgu administratīvo datu pieejamība dod iespēju veikt cilvēkkapitāla attīstības monitoringu un padziļinātu analīzi, kā arī īstenotas politikas efektivitātes izvērtējumu.

Cilvēkkapitāla monitoringa rādītāji stratēģijas kontekstā

Monitoringa sistēmas mērķis ir apkopot datus, kas ļauj novērtēt cilvēkkapitāla esošo stāvokli, attīstības tendences, lai atklātu problēmas un pieņemtu uz pierādījumiem balstītus lēmumus. Tāpēc monitoringa rādītājiem ir jāatspoguļo svarīgākie cilvēkkapitāla veidošanas un izmantošanas aspekti, piemēram (skatīt 3.2.tabulu):

- cilvēkkapitāla esošais stāvoklis (galvenokārt tie ir rādītāji, kas raksturo esošo stāvokli darba tirgū);
- cilvēkkapitāla izmantošana (rādītāji raksturo darbaspēka izglītības līmeni);
- cilvēkkapitāla veidošana (rādītāji raksturo darba resursu pilnveidošanas un attīstības tendences, kā arī neizmantoto potenciālu).

3.2.tabula. Cilvēkkapitāla monitoringa rādītāji

RĀDĪTĀJS	SKAIDROJUMS	AVOTS
CILVĒKKAPITĀLS (darba tirgus stāvokli raksturojošie pamatrādītāji)		
Darbaspēks vecumā no 15 līdz 64 gadiem	Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits vecumā no 15 līdz 64 gadiem (tūkst. cilvēki). Nodarbināto iedzīvotāju un bezdarbnieku skaits vecumā no 15-64 gadiem (tūkst.)	CSP https://data.stat.gov.lv/p_xweb/lv/OSP_PUB/START_EMP_NBB_NBA/EKA011
Augstāko izglītību ieguvušo 25-64 gadus veco iedzīvotāju īpatsvars kopējā iedzīvotāju skaitā	25-64 gadu vecuma iedzīvotāju īpatsvars ar augstāko izglītību (ISCED 5, 6, 7, 8 līmenis) (% no kopējā iedzīvotāju skaita)	CSP https://data.stat.gov.lv/p_xweb/lv/OSP_PUB/START_EMP_NBB_NBA/NBA060
Iedzīvotāju vidējais paredzamais mūža ilgums	Varbūtības rādītājs, kas parāda, cik gadus vidēji nodzīvos katrs dzimis vai noteiktu vecumu sasniegušais, ja mirstības rādītājs katrā iedzīvotāju vecuma grupā nemainās visā pētāmās paaudzes turpmākajā mūžā (gados)	EUROSTAT https://ec.europa.eu/EUROSTAT/databrowser/view/demo_mlexpec_custo12258586/default/table?lang=en
Nodarbināto skaits vecumā no 15-64 gadiem	Pārskata gadā nodarbinātie un/vai pašnodarbinātie vecumā no 15 līdz 64 gadiem (tūkst.)	CSP https://data.stat.gov.lv/p_xweb/lv/OSP_PUB/START_EMP_NBB_NBA/EKA011

Nodarbināto vecumā no 55 gadiem īpatsvars kopējā nodarbināto valsts pilsoņu skaitā	Nodarbināto 55 gadus vecumā un vecāku valsts iedzīvotāju daļa % no kopējā valsts iedzīvotāju skaita	CSP https://data.stat.gov.lv/p_xweb/lv/OSP_PUB/START_EMP_NBB_NBA/EKA011
Pašnodarbināto īpatsvars kopējā nodarbināto skaitā	Pašnodarbinātās personas vecumā no 15 līdz 64 gadiem tās pašas vecuma grupas īpatsvars (% no visiem nodarbinātajiem vecuma grupā)	CSP https://data.stat.gov.lv/p_xweb/lv/OSP_PUB/START_VEK_IK_IKP/IKP110
Viesstrādnieku īpatsvars kopējā nodarbināto skatā	Algotie darbinieki un/vai pašnodarbinātie ārzemnieki (viesstrādnieki) (%no kopējā nodarbināto iedzīvotāju skaita)	n/a
CILVĒKKAPITĀLA IZMANTOŠANA (nodarbinātības līmenis, cilvēkkapitāla (un tā izmantošanas) kvalitatīvie rādītāji)		
Nodarbinātības līmenis vecumā no 15-64 gadiem	Nodarbināto iedzīvotāju vecumā no 15-64 gadiem attiecība pret kopējo iedzīvotāju skaitu dotajā iedzīvotāju vecuma grupā (procentos)	CSP https://data.stat.gov.lv/p_xweb/lv/OSP_PUB/START_EMP_NB_NBLB/NBL030
Nodarbināto struktūra atbilstoši profesiju grupu kvalifikācijas (PK) līmeņiem	Nodarbināto procentuālais sadalījums pēc PK līmeņa: augsts (PK 1–3)// vidējais (PK 4-8)// zems (PK 9) (procentos)	CSP https://data.stat.gov.lv/p_xweb/lv/OSP_PUB/START_EMP_NB_NBLA/NBL080c
Nodarbināto viesstrādnieku (ārvalstu pilsoņu) struktūra atbilstoši profesiju grupu kvalifikācijas (PK) līmeņiem	Nodarbināto viesstrādnieku procentuālais sadalījums pēc PK līmeņa: augsts (PK 1–3)// vidējais (PK 4-8)// zems (PK 9) (procentos)	n/a
Nodarbināto viesstrādnieku (ārvalstu pilsoņu) īpatsvars augsti kvalificētās profesiju grupās no kopējā nodarbināto skaita šajās profesiju grupā	Augsti kvalificētās profesiju grupās (PK 1-3) nodarbināto ārzemnieku īpatsvars no visiem šajā profesiju grupā nodarbinātajiem (procentos)	n/a
Prasmju neatbilstība augstskolu (maģistrantūras) absolventiem	Augstskolu absolventi (ISCED 6-7), kuri absolvējuši pārskata gadā un kuri strādāja algoto darbu PK 4-9 profesiju grupās (% no visiem tā paša gada augstskolu absolventiem (ISCED 6-7) strādājošiem algotu darbu)	n/a
Prasmju neatbilstība profesionālo skolu (arodskolu) absolventiem	Profesionālo skolu absolventi, kuri pārskata gadā ir pabeiguši profesionālo skolu programmas (ISCED 2-4) un strādāja algoto	n/a

	darbu PK 1– vai PK 9 profesiju grupās (% no visiem algotajiem profesionālo skolu absolventiem tajā pašā gadā (ISCED 2–4))	
CILVĒKAPITĀLA VEIDOŠANĀS (rādītāji raksturo cilvēkkapitāla pilnveidošanas un attīstību, kā arī neizmantoto potenciālu)		
25-64 gadus veco iedzīvotāju mūžizglītības līmenis	Iedzīvotāju daļa vecuma grupā no 25-64 gadiem, kuri četru nedēļu laikā piedalījās formālajā vai neformālajā izglītībā (% no kopējā iedzīvotāju skaita dotajā vecuma grupā)	CSP, EUROSTAT https://ec.europa.eu/EUROSTAT/databrowser/view/trng_lfs_01_custom_12252881/default/table?lang=en
To jauniešu daļa vecumā no 15 līdz 24 gadiem, kuri nestrādā, nemācās un nepiedalās apmācībās	15-24 gadus vecie iedzīvotāji, kuri atbilst diviem nosacījumiem: nestrādā un nepiedalījās formālajā vai neformālajā izglītībā pēdējo četru nedēļu laikā (% no visiem šīs vecuma grupas iedzīvotājiem)	EUROSTAT https://ec.europa.eu/EUROSTAT/databrowser/view/tesem150_custom_12257977/default/table?lang=en
Ārvalstnieku īpatsvars augstākās izglītības iestādēs kopējā studentu skaitā	Pārskata gadā augstskolās studējošo ārvalstu pilsoņu īpatsvars (% no visiem dotajā gadā augstskolu studentiem visos studiju līmeņos)	CSP https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/STAT_IZG_IG_IGA/IGA070/table/tableViewLayout1/
Profesionālo skolu un augstskolu absolventu skaits	Profesionālo skolu programmu (ISCED 2-4) un augstskolu pirmā līmeņa (ISCED 6) absolventu skaits pārskata gadā	IZM VIIS https://www.viis.gov.lv/monitoringa-riki
Augstskolu un profesionālo skolu absolventu sadalījums pēc kvalifikācijas	Maģistratūras (ISCED 6) un arodskolas (ISCED 2-4) absolventu sadalījums pārskata gadā pēc kvalifikācijas līmeņiem: augsts (ISCED 6); arodskolas ar vidējo līmeni (ISCED 3–4) arodskolas bez vidusskolas (zem vidusskolas) (ISCED 2)	IZM VIIS https://www.viis.gov.lv/monitoringa-riki

Protams, tabulā sniegtie rādītāji neatspoguļo vairākus cilvēkkapitālu raksturojošos aspektus un lielākoties raksturo darba tirgus stāvokli un tendences. Tomēr cilvēkkapitāla veidošanai nozīmīgi ir sociālās aizsardzības un sociālās drošības jautājumi, kam ir arī būtiska ietekme uz produktivitātes rādītājiem.

Bez oficiālās statistikas, informācija par dažādiem cilvēkkapitāla attīstības aspektiem ir pieejami arī Latvijas atvērto datu portālā (skat. 3.3.tabulu).

3.3.tabula. Latvijas atvērto datu portālā pieejamā informācija par cilvēkkapitāla jautājumiem

DATU KOPAS NOSAUKUMS	DATU AVOTS, SAITE
Migrācija/demogrāfiskie dati	
Iedzīvotāju iekšzemes migrācija starp statistiskajiem reģioniem, novadiem, pilsētām, pagastiem (atbilstoši robežām 2024. gada sākumā), apkaimēm un blīvi apdzīvotām teritorijām salīdzinot stāvokli divos datumos	CSP https://data.gov.lv/dati/lv/dataset/iekaszemes-migracija
Iepriekšējā gadā dzimušo skaits	RAIM, PMLP https://data.gov.lv/dati/lv/dataset/pmlp-raim-dzimuso-skaits
Uz/no citām teritorijām pārcēlušos iedzīvotāju īpatsvars statistiskajos reģionos, novados, pilsētās, pagastos (atbilstoši robežām 2024. gada sākumā), apkaimēs un blīvi apdzīvotās teritorijās salīdzinot stāvokli divos datumos	CSP https://data.gov.lv/dati/lv/dataset/iedzivotaju-ipatsvars-citas-teritorijas
Iepriekšējā gadā mirušo skaits	RAIM, PMLP https://data.gov.lv/dati/lv/dataset/pmlp-raim-miruso-skaits
Iedzīvotāju skaits kārtējā gada 1. janvārī	RAIM, PMLP https://data.gov.lv/dati/lv/dataset/pmlp-raim-iedzivotaju-skaits
Latvijas valstspiederīgo personu skaits ārvalstīs	PMLP https://data.gov.lv/dati/lv/dataset/latvijas-valstspiederigo-personu-skaits-arvalstis
Iedzīvotāju skaits pašvaldībās pa dzimumiem	PMLP https://data.gov.lv/dati/lv/dataset/iedzivotaju-skaits-pasvaldibas-pa-dzimumiem
Latvijas iedzīvotāju sadalījums pēc dzimšanas gada un valstiskās piederības	PMLP https://data.gov.lv/dati/lv/dataset/latvijas-iedzivotaju-sadalijums-pec-dzimšanas-gada-un-valstiskas-piederibas
Teritoriju ekonomiskie rādītāji reģionos, novados, pilsētās, pagastos (atbilstoši robežām 2023. gada sākumā), apkaimēs un blīvi apdzīvotās teritorijās (eksperimentālā statistika)	CSP https://data.gov.lv/dati/dataset/tea
Darbspējas vecuma un dzimuma struktūra pašvaldībās	PMLP https://data.gov.lv/dati/lv/dataset/darbspejas-vecuma-un-dzimuma-struktura-pasvaldibas
Izglītība	
Izglītojamo skaits profesionālās izglītības programmās	VIIS, IZM https://data.gov.lv/dati/dataset/izglitojamo-skaits-profesionalas-izglitibas-programmas
Pa pašvaldībām izglītojamo skaits vispārējās izglītības programmās un profesionālās pamatzglītības programmās pie speciālās izglītības iestādēm	VIIS, IZM https://data.gov.lv/dati/dataset/izgl-sk-visp-izgl-progr-un-prof-pamatizgl-progr-pie-spec-iest-sadalijuma-pa-pasvaldibam

Izglītojamo skaits vispārējās izglītības programmās un profesionālās pamatizglītības programmās pie speciālās izglītības iestādēm	VIIS, IZM https://data.gov.lv/dati/dataset/izglitojamo-sk-visparejas-izgl-programmas-un-prof-pamatizgl-programmas-pie-spec-iestadem
Akadēmiskā personāla skaits pa amatiem augstākās izglītības iestādēs	VIIS, IZM
Profesionālās izglītības 2018.-2020. gada absolventu monitoringa dati, 2021. gadā	VIIS, IZM https://data.gov.lv/dati/dataset/profesionalas-izglitibas-2018-2020-gada-absolventu-monitoringa-dati-2021-gada
Nodarbinātība/bezdarbs	
Brīvo darba vietu skaits pārskata perioda beigās	NVA analītikas un statistikas nodaļa https://data.gov.lv/dati/dataset/brivo-darba-vietu-skaits-parskata-perioda-beigas
Reģistrēto brīvo darba vietu skaits pārskata periodā	NVA analītikas un statistikas nodaļa https://data.gov.lv/dati/dataset/registreto-brivo-darba-vietu-skaits-parskata-perioda
Reģistrēto bezdarbnieku skaits pārskata perioda beigās	NVA analītikas un statistikas nodaļa https://data.gov.lv/dati/dataset/registreto-bezdarbnieku-skaits-parskata-perioda-beigas
Vakances	NVA analītikas un statistikas nodaļa https://data.gov.lv/dati/dataset/vakances
Reģistrēto bezdarbnieku skaits un reģistrētā bezdarba līmenis statistiskajos reģionos pārskata perioda (mēneša) beigās	NVA analītikas un statistikas nodaļa https://data.gov.lv/dati/dataset/registreto-bezdarbnieku-skaits-un-registreta-bezdarba
Bezdarbnieka pabalsta saņēmēji	VSAA Statistikas daļa https://data.gov.lv/dati/dataset/bezdarbnieka-pabalsta-sanemeji
Bezdarbnieku skaita sadalījums pēc administratīvās teritorijas	Labklājības ministrija ITD https://data.gov.lv/dati/dataset/bezdarbnieku-un-bezdarbnieku-pabalsta-sanemeju-skaita-sadalijums-pec-administrativas-teritorijas
Veselība	
Veselības statistikas datubāze	SPKC (Slimības profilakses un kontroles centrs) https://statistika.spkc.gov.lv/pxweb/lv/Health/
Personu ar invaliditāti, par kurām pieņemts VDEĀVK lēmums īpašas kopšanas nepieciešamībai, transporta pabalsta saņemšanai, pavadona pakalpojuma nepieciešamībai skaita sadalījums pēc vecuma un dzimuma	VDEAVK https://data.gov.lv/dati/dataset/personu-ar-invaliditati-skaita-sadalijums-pec-vecuma-un-dzimuma

Galvenie secinājumi

Monitoringa rādītāji lielākoties tiek veidoti balstoties uz oficiālās statistikas datiem. Tomēr tie ne vienmēr atbilst monitoringa rādītāju sistēmas veidošanas kritērijiem. Tāpēc ir jāizvērtē arī iespējas datu ieguvei no mijiedarbības ar ieinteresētajām pusēm, kam ir bieži vien detalizētāka un ātrāk pieejama informācija par to, kā situācija mainās konkrētā uzņēmuma līmenī, kam tika sniegts valsts atbalsts. Tādējādi tiek nodrošināts iteratīvais process, ko kurā valsts mudina uzņēmumus izvirzīt mērķus un aktīvi darboties, lai mazinātu neatbilstības cilvēkkapitāla piesaistes un attīstības jomā. Savukārt, ja iestādēm, kas īsteno politikas pasākumus, ir zināma līdzdalība monitoringa izveidē, tas palielina uzticību politikas veidotājiem.

3.2. PĒTĪJUMU DATI

Pētījumu saraksts

Latvijas un starptautisko organizāciju regulāro pētījumu saraksts, kurus var izmantot cilvēkkapitāla attīstības monitoringam ir dots 3.4.tabulā.

3.4.tabula. Cilvēkkapitāla attīstības regulāro pētījumu un monitoringa rīku saraksts

PĒTĪJUMA NOSAUKUMS	SKAIDROJUMS	AVOTS
Latvijas izglītības sistēmas monitoringa un analīzes rīki	Valsts izglītības informācijas sistēma.	https://www.viis.gov.lv/monitoringa-riki
Augstākās izglītības programmu absolventu monitoringa rīks	Monitoringa rīka mērķis ir nodrošināt informācijas pieejamību par augstāko izglītību ieguvušo personu nodarbinātību, ienākumiem un nodarbinātības / bezdarba līmeni 10 gadus pēc augstskolas beigšanas.	https://sap-pub.viis.gov.lv:8443/BOE/OpenDocument/2403121726/OpenDocument/opendoc/openDocument.jsp?loginSuccessful=true&shareId=0
<i>Education and Training Monitor</i>	Izglītības un apmācības monitors (<i>Education and Training Monitor</i>) sniedz Eiropas Komisijas ikgadējo analīzi par izglītības un apmācības sistēmu attīstību ES valstīs.	https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/lv/country-reports/latvia.html#6-adult-learning
<i>EMCO Annual Employment Performance Report</i>	Ikgadējā nodarbinātības snieguma ziņojumā (<i>Annual Employment Performance Report</i>), ir analizēti darba tirgus monitoringa rādītāju rezultāti un identificētas nodarbinātības tendences, kā arī nodarbinātības problēmas visās ES dalībvalstīs. Tas palīdz noteikt galvenās ES prioritātes, kuras ir svarīgi uzraudzīt nākamajos gados.	https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=emcoannualemplperfrep&mode=advancedSubmit&atlId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0#navItem-1
<i>Employment Performance Monitor</i>	Nodarbinātības komitejas (EMCO) sagatavotais "Nodarbinātības snieguma monitorings" (EPM), kur noteiktas galvenās nodarbinātības problēmas katrai ES dalībvalstij un kopumā ES. EPM pamatā ir jaunākie pieejamie gada dati (pārsvarā darbaspēka	Employment Committee - Employment, Social Affairs & Inclusion - European

	apsekojuma dati) EPM tiek nepārtraukti izstrādāts un pārskatīts, lai uzlabotu un nodrošinātu, ka tas tiek atjaunināts atbilstoši jaunākajām vajadzībām un attīstībai.	Commission (europa.eu)
EM darba tirgus ziņojums	Ziņojumā ir raksturota esošā situācija darba tirgū, kā arī iekļautas Ekonomikas ministrijas aktualizētās vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozes. Darba tirgus prognozes balstās uz Ekonomikas ministrijas izstrādātajiem tautsaimniecības attīstības un demogrāfijas scenārijiem.	https://www.em.gov.lv/lv/darba-tirgus-zinojums

Latvijā cilvēkkapitāla jomā ir veikti vairāki valsts finansēti pētījumi. Pēdējo piecu gadu laikā veikto pētījumu saraksts ir apkopots 5.tabulā.

5.tabula. Cilvēkkapitāla attīstības valsts finansēto pētījumu saraksts (no 2019.-2024.gadam)

PĒTĪJUMA NOSAUKUMS	PĒTĪJUMA MĒRĶIS UN POLITIKAS JOMA
Politikas joma: Nodarbinātības un sociālā politika.	
Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021	Pētījuma mērķis - noskaidrot aktuālo situāciju darba attiecību un darba aizsardzības jomā, analizēt iegūtos datus dinamikā un izstrādāt priekšlikumus tiesiskā regulējuma vai tā praktiskās ieviešanas uzlabošanai. Pētījumā ir apkopota informācija par darba apstākļiem dažādās nozarēs un , kas palīdz īstenot kvalitatīvu un uz mērķi orientētu politiku darba attiecību un darba aizsardzības jomā. Pētījuma metode – darba devēju un darba ņēmēju aptauja. https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/06/Petijums_DARL_Gala_zinojums_2019-2021.pdf
Ikgadējs nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanas rīcībpolitikas izvērtējums (t.sk. padziļināts izvērtējums par maznodrošinātām personām)	Pētījuma mērķis- veikt rīcībpolitikas pasākumu ietekmes un iedzīvotāju ienākumu situāciju raksturojošo datu izvērtējamu par 2020. gadu, lai noskaidrotu vai īstenota politika sniedz mērķētu ieguldījumu nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanā. Pētījuma metode – statistikas datu analīze. https://ppdb.mk.gov.lv/datubaze/ikgadejs-nabadzibas-un-socialas-atstumtibas-mazinasanas-ricibpolitikas-izvertejums-t-sk-padzilinats-izvertejums-par-maznodrosinatam-personam/
ES fondu ieguldījumu ilgtspējīgas un kvalitatīvas nodarbinātībā un darbaspēka mobilitātē 2014. – 2020. gada plānošanas periodā lietderības, efektivitātes un ietekmes izvērtējums	Pētījuma mērķis - Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda 2014.-2020.gada plānošanas perioda darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” prioritārā virziena “Nodarbinātība un darbaspēka mobilitāte” ieguldījumu lietderības, efektivitātes un ietekmes uz nodarbinātību un darbaspēka mobilitāti novērtējums. Pētījums tika veikts, izmantojot pārmaiņu teorijā balstītu izvērtēšanas modeli. Pētījuma datu avoti: kvantitatīvie dati (KPVIS, NVA, VID, CSP); kvalitatīvie dati (ekspertu intervijas, aptaujas).

	https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2022/09/Petijums_ES_fondu_ieguld_ilgtspeji_kvalitat_darbas_mobilit_un_lietder_efektiv.pdf
Darba un privātās dzīves līdzsvars Latvijā	Pētījuma mērķis - noteikt labāko pieeju, kas Latvijā var sniegt atbildi uz darbinieku faktiskajām vajadzībām un darba devēju iespējām nodrošināt darba un privātās dzīves līdzsvaru. Pētījuma metode – statistikas datu un aptaujas rezultātu analīze https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2021/05/Darbs_privatadzive_PETIJUMS.pdf
Sociālās atstumtības riskam pakļauto bezdarbnieku iespējas iekļauties darba tirgū (Latvijas aktīvās darba tirgus politikas izvērtējums)	Pētījuma mērķi -izvērtēt darba tirgus politikas ietekmi uz iekļaujoša darba tirgus attīstību Latvijā. (Tas tiek īstenots piecus gadus pēc iepriekšējā izvērtējuma, ko 2012. -2013. gadā veica Pasaules Banka). Pētījumā izmantoti savienoti administratīvie mikrodati (VSAA, NVA, PMLP, pašvaldību sociālās palīdzības datu bāze), lai kvantitatīvi novērtētu aktivizēšanas pasākumu, kas noteikti Latvijas iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādņēs 2015.-2020.gadam, ietekmi. https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/05/OECD_Connecting-People-with-Jobs-Latvian-translation-vers.pdf
Darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēmas izveides iespējas un vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognožu sasaiste ar rīcībpolitiku	Pētījuma mērķi - Izpētīt un pilnveidot esošo darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēmu (DTAPS), lai nodrošinātu savlaicīgāku un saskaņotāku valsts institūciju un nevalstisko organizāciju savstarpējo sadarbību darba tirgus pārmaiņu paredzēšanā un nepieciešamo pārkārtojumu ieviešanā, t.sk., paplašinātu vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognožu izmantošanu rīcībpolitikas veidošanā. https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/06/16058_Galazinojums.pdf
Eiropas Sociālā fonda atbalsta un īpašā piešķiruma Jauniešu nodarbinātības iniciatīvas, tostarp garantijas jauniešiem shēmas īstenošanai, investīciju lietderība, efektivitāte un ietekme	Pētījuma mērķis - novērtēt Eiropas Sociālā fonda ieguldījumu lietderību, efektivitāti un ietekmi uz jauniešu nodarbinātības un bezdarba situācijas uzlabošanu un jauniešu līdzdalību darba tirgū un izglītībā laika periodā no 2014. gada līdz 2018. gada beigām. https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/08/Nosleguma_izvertejums_Jauniesu_garantija.pdf
Politikas joma: Nodarbinātības veicināšana un bezdarba mazināšana. Migrācijas politika	
Ekspresaptauju darba tirgus informācijas iegūšanai – Ziņojums Darba devēju aptauju rezultāti	Pētījuma mērķis - pilnveidot un papildināt darba tirgus prognozēšanas metodoloģiju, kā arī veikt darba devēju aptaujas atbilstoši prognozēšanas metodoloģijai un iepriekš izstrādātam instrumentārijam. Lai apzinātu COVID-19 rezultātā radītās krīzes ietekmi uz darba tirgus situāciju kopumā, kā arī nodrošinātu iespēju operatīvi aktualizēt gan īstermiņa, gan vidējā un ilgtermiņa darba tirgus prognozes, tika veiktas četras ekspresaptaujas. Regulārs pētījums. Pētījuma metode – aptaujas rezultātu analīze. https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/06/Ekspresaptauju-kopejais-Zinojums.pdf

Potenciālo remigrantu profila un sasniedzamības izpēte. Informācijas kanālu attīstība un kontaktu izveide par darba iespējām Latvijā	Pētījuma mērķis -izpētīt potenciālo remigrantu profilus, kuri studē vai ir absolvējuši augstākās izglītības iestādi, sociālajā vietnē LinkedIn un sasniedzamības iespējas, izmantojot vienotu informācijas kanālu. Pētījumu plānots īstenot 2025.gadā https://ppdb.mk.gov.lv/datubaze/potencialo-remigrantu-profila-un-sasniedzamibas-izpete-informacijas-kanalu-attistiba-un-kontaktu-izveide-par-darba-iespejam-latvija/
Diasporas apjoma novērtējums	Pētījuma mērķis - sniegt precīzāko iespējamo aplēsi par kopējo Latvijas diasporas apjomu, kā arī tās emigrāciju/remigrāciju. https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/09/Diasporas_apjoma_novertejums.pdf
Politikas joma: Izglītības un zinātnes politika	
Karjeras atbalsta pieaugušajiem nodrošināšanas prakse Latvijā un tās pilnveides iespējas	Pētījuma mērķis – veidot sistēmisku pārskatu par karjeras atbalsta pieejamību pieaugušajiem, esošās karjeras atbalsta nodrošināšanas praksi un tās efektivitāti, karjeras atbalsta pakalpojuma sniedzēju kapacitāti izvirzīto mērķu sasniegšanai. Izstrādāt priekšlikumus karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidei, lai veicinātu indivīdu kompetenču attīstību un nodarbinātību mainīgajā darba tirgū. https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2024/04/Petijuma_zinojums-1.pdf
Augstākajā izglītībā studējošo kompetenču novērtējums un to attīstības dinamika studiju periodā (2.kārta)	Pētījuma mērķis - Noskaidrot studējošo kompetenču attīstības līmeni augstākās izglītības iestādēs studijas uzsākot un pirms izglītības iestādes absolvēšanas, izstrādāt priekšlikumus digitālo pamata prasmju novērtēšanai, mācību vajadzību identificēšanai un plānošanai, kā arī izstrādāt atbalsta instrumentus augstākās izglītības iestāžu personāla kompetenču pilnveidei par caurviju kompetencēm, to novērtēšanu un iekļaušanu studiju rezultātos un Caurviju kompetenču novērtēšanas instrumenta izmantošanu studiju rezultātu formulēšanā un novērtēšanā. https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2024/04/ZINOJUMS_GALA.pdf
Pētījums un modeļa izstrāde pedagogu pieprasījuma – piedāvājuma prognozēšanai un nodarbinātības modelēšanai vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs	Pētījuma mērķis - izstrādāt analītisko rīku regulārai vispārējās un profesionālās izglītības iestāžu pedagogu pieprasījuma un piedāvājuma prognozēšanai un pedagogu nodarbinātības modelēšanai īstermiņā, vidējā un ilgtermiņā, lai mazinātu piedāvājuma un pieprasījuma neatbilstību. Pētījuma ietvaros veikta datu apstrāde, izstrādāts sistēmdinamikas modelis, kas papildināts ar politikas veidotāju saskarni un rezultātu vizualizāciju SAP BO platformā. https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2024/04/Nosleguma-zinojums.pdf
Privāto izglītības iestāžu ieguldījums vispārējās izglītības nodrošināšanā	Pētījuma mērķis - izvērtēt privāto vispārējās izglītības iestāžu (pamata un vidējās) kā izglītības sistēmas daļas ieguldījumu izglītības attīstības mērķu sasniegšanā un vispārējās izglītības nodrošināšanā. Pētījuma metode – statistikas datu un aptaujas rezultātu analīze. https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/11/Privatskolu_galazinojums_saskanots_190623.pdf

Pētījums risku identificēšanas sistēmas izstrādei un ieviešanai	Pētījuma mērķis - izstrādāt izglītības kvalitātes vadības sistēmas komponentu (izglītības iestādes pašvērtēšana, izglītības iestādes akreditācija un izglītības kvalitātes monitorings) matemātisko modeli un tā prototipu "Izglītības kvalitātes risku identificēšanas sistēma" izglītības kvalitātes nodrošināšanai vispārējā izglītībā (izņemot pirmsskolas) un profesionālajā izglītībā (profesionālajā pamatzglītībā, arodizglītībā, profesionālajā vidējā izglītībā, profesionālajā tālākizglītībā, profesionālajā pilnveidē (izņemot augstskolas un koledžas), profesionālajā ievirzē). https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/11/IZM_RIS_Nosleguma-zinojums_10.03.2023-2.pdf
ES fondu 2014. – 2020.gada plānošanas perioda DP "Izaugsme un nodarbinātība" 8. prioritārā virziena "Izglītība, prasmes un mūžizglītība" noslēguma izvērtējums	Pētījuma mērķis - izvērtēt ES fondu 2014. – 2020.gada plānošanas perioda darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" prioritārā virziena "Izglītība, prasmes un mūžizglītība" ieguldījumu lietderību, efektivitāti, ietekmi un ilgtspēju, ņemot vērā izvirzītos mērķus. https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/07/FM_DP_8PV_nosl_ziv_final.pdf
Pētījums par izglītības piedāvājuma pārklājumu un izglītojamo iesaisti STEM jomā	Pētījuma mērķis - izvērtēt esošo izglītības piedāvājumu, tā teritoriālo pārklājumu, izglītojamo iesaisti, pedagogu resursa un infrastruktūras nodrošinājumu STEM jomā, kontekstā ar vispārējās izglītības valsts standartos paredzēto dabaszinātņu un tehnoloģiju jomu stiprināšanu un sniegt priekšlikumus optimāliem risinājumiem STEM izglītības attīstībai Latvijā. Pētījuma metode - statistikas datu un aptaujas rezultātu analīze, padziļinātās intervijas. https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/09/STEM_petijums_gala_zinojums_PETIJ_UMS_ANOTACIJA.pdf
Augstākās izglītības iestāžu digitalizācijas izvērtējums Latvijā	Pētījuma mērķis - noteikt Latvijas augstākās izglītības iestāžu esošo digitalizācijas līmeni (pārvaldības un studiju procesos) un definēt ar augstākās izglītības digitalizāciju un tās monitoringu saistītos kritērijus. https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2020/12/Digitalizācijas_izvertejums_PETIJUMS.pdf
Izglītības kvalitātes novērtēšanas monitoringa sistēmas un monitoringa rīku apraksta izstrāde	Pētījuma mērķis - Izstrādāt Izglītības kvalitātes monitoringa sistēmas un monitoringa rīku aprakstu, lai izveidotu izglītības kvalitātes monitoringa sistēmu izglītības kvalitātes attīstībai, kas balstās uz statistiskās informācijas, salīdzinošo izglītības pētījumu rezultātu, valsts līmeņa izglītojamo sasniegumu un citu izglītības iestāžu darba rezultātus raksturojošu rādītāju mērīšanu un analīzi, centralizēto eksāmenu rezultātu analīzi un akreditācijas un licencēšanas, kā arī pedagogu darbības kvalitātes novērtēšanas informācijas izmantošanu un analīzi, ievērojot vidējā termiņā un ilgtermiņā sasniedzamos nozares stratēģiskos mērķus un rezultātus. https://ppdb.mk.gov.lv/datubaze/izglitibas-kvalitates-novertesanas-monitoringa-sistemas-un-monitoringa-riku-apraksta-izstrade/

Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju efektīvākās iesaistes mācībās izvērtējums	Pētījuma mērķis - izstrādāt nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju raksturojumu un identificēt to mācību vajadzības un efektīvākās sasniegšanas stratēģijas to iesaistei mācībās. https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2020/05/BISS_zinojums_pieauguso_izglitiba_2020.pdf
Apsekojums “Zinātņu doktoru tālākā karjera”, 2019. gada rezultāti	Apsekojuma mērķis: iegūt kvalitatīvus, starptautiski salīdzināmus statistikas datus par zinātņu doktoru kompetences jomām, nodarbinātību un karjeras attīstību, zināšanu, prasmju un uzvedības pašvērtējumu kvalifikācijas iegūšanas laikā un vajadzīgo kompetenču nozīmīguma novērtējumu savā pamatdarba vietā, ar akadēmisko karjeru saistīto zinātnisko darbību un mobilitāti. https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/09/Zinatnu_doktori_-PETIJUMS.pdf

Analizējot valsts budžeta finansētos pētījumus jāsecina, ka pēdējos piecos gados ir veikti vairāki pētījumi cilvēkkapitāla attīstības jomā, kas liecina par tēmas augsto aktualitāti Latvijā. Liels pētījumu apjoms ir saistīts ar cilvēkkapitāla pilnveidošanas un attīstības problēmām, kas galvenokārt ir izglītības un zinātnes politikas jomas. Pētījumos tiek izmantoti visdažādākie informācijas avoti, kur lielākā daļa ir uzturēta atsevišķu resoru pārvaldībā un nav publiski pieejama.

Jāatzīmē, ka pēdējos gados ir veikti lieli ieguldījumi izglītības sistēmas informatīvās bāzes pilnveidošanā un monitoringa sistēmas izveidē. Tomēr cilvēkkapitāla veidošanas un attīstības konteksta ir vēl daudzi aspekti, kas prasa padziļinātu izpēti, un ko šobrīd būtiski ierobežo informācijas (datu) ierobežota pieejamība, kā, piemēram, kompetenču un prasmju izvērtējums.



4. LATVIJAS CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBAS STRATĒGIJAS IZVĒRTĒJUMS UN MONITORINGA METODIKA

Šajā nodaļā ir veikta “Latvijas cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas 2024. -2027. gadam” (tālāk tekstā – Stratēģija) izvirzīto mērķa rādītāju un rīcības virzienu rezultatīvo rādītāju analīze un validēta to atbilstību Stratēģijas virsmērķim. Nodaļā ir pamatota un aprakstīta Stratēģijas monitoringa metodika, kas ietver mērījumu ietvaru (rādītāju sistēmu) Stratēģijas galveno rīcības virzienu pasākumu efektivitātes/ietekmes progresa novērtējumam. Balstoties uz veikto analīzi, ir sniegti priekšlikumi rādītāju sistēmas uzlabošanai un doti priekšlikumi/ieteikumi rīcībpolitikām, ja mērķi/rādītāji netiek sasniegti.

4.1. VIRSMĒRĶA UN PRIORITĀRO VIRZIENU VISPĀRĒJS IZVĒRTĒJUMS

Stratēģijas projekts par virsmērķi un prioritārajiem virzieniem

“Latvijas cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas 2024. -2027. gadam” definētais virsmērķis ir nodrošināt koordinētu cilvēkkapitāla jautājumu pārvaldību, sekmējot darbaspēka piedāvājuma pielāgošanos nākotnes darba tirgus vajadzībām.

Stratēģiskais mērķis ir panākt straujāku produktivitātes pieaugumu, lielāku iekšzemes kopproduktu, kvalitatīvas darba vietas un lielākas algas strādājošajiem, vairāk resursu sabiedrības kopīgo vajadzību finansēšanai, straujāku tuvošanos vidējam ES dzīves līmenim.

Virsmērķa rezultatīvie rādītāji ir produktivitāte (% no ES vidējā līmeņa) un vidējā mēneša bruto darba alga eiro. Ir mērķis palielināt Latvijas produktivitātes līmeni attiecībā pret ES vidējo no 60 % 2023. gadā līdz 72 % 2027. gadā, bet vidējo mēneša bruto darba algu paaugstināt no 1537 eiro 2023. gadā līdz 2000 eiro 2027. gadā.

Lai sasniegtu Stratēģijā noteikto virsmērķi, ir noteikti šādi rīcības virzieni:

- STEM un prasmes;
- darba tirgus paplašināšana;
- kvalificētu darbinieku piesaiste;
- pieaugušo izglītības piedāvājums un kvalitāte, prasmes;
- atbalsts uzņēmēju uzņēmīgumam.

Katrā no šiem virzieniem ir definēti sasniedzamie rezultatīvie rādītāji un uzskaitītas plānotās aktivitātes. Stratēģija ir atvērts dokuments, kas tiek papildināts ar jauniem pasākumiem, kas veicina tās mērķu sasniegšanu.

Stratēģijā ir uzsvērtā nepieciešamība (un piedāvāti attiecīgi risinājumi) pēc visu iesaistīto pušu dialoga, lai kopīgi rastu labākos risinājumus cilvēkkapitāla uzlabojumiem un straujākai ekonomikas attīstībai, kā arī pēc datos un pierādījumos balstītu lēmumu pieņemšanas.

Stratēģijas pasākumu plānā iekļauto aktivitāšu īstenošana tiek nodrošināta atbildīgām un līdzatbildīgām institūcijām piešķirto valsts budžeta līdzekļu, ANM investīciju un Eiropas Savienības fondu projektu ietvaros.

LV PEAK izvērtējums

“Latvijas cilvēkkapitāla attīstības stratēģijā 2024. -2027. gadam” ir likts uzsvars uz nākotnes darba tirgus attīstību un tā aptver tikai daļu no cilvēkkapitāla attīstības politikas. Tajā izvirzītie prioritāro virzienu rezultatīvie rādītāji un virsmērķis ir sasniedzami tikai sinerģijā ar kopējo ekonomisko attīstību un citām ar cilvēkkapitālu saistītām politikām.

Tāpēc Stratēģijas izvirzīto mērķa rādītāju un rīcības virzienu rezultatīvo rādītāju monitoringam ir jābūt plašākam par šajā dokumentā definētajām prioritātēm, ņemot vērā arī citas politikas iniciatīvas, piemēram, politikas iniciatīvas izglītības un labklājības jomās, demogrāfijas tendences, u.c. Tāpat būtisks virziens, kurš nav atspoguļots Stratēģijā, ir darba izmaksu un produktivitātes attiecību monitorings. Ja darbaspēka izmaksu pieaugums ilgstoši ir straujāks nekā produktivitātes pieaugums, tad tas var apdraudēt Latvijas uzņēmēju konkurētspēju izmaksu ziņā.

Kā cilvēkkapitāla attīstības un to mērķu sasniegšanai ierobežojošs faktors ir jāmin pieejamais finansējums.

4.2. UZRAUDZĪBAS UN MĒRĪJUMU IETVAROS CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBAS POLITIKAS EFEKTIVITĀTES UN PROGRESA MONITORINGAM LATVIJĀ

Kā tika parādīts iepriekšējās nodaļās, monitoringa galvenais uzdevums ir nodrošināt politikas veidotājiem pierādījumu bāzi lēmumu pieņemšanai. Monitoringa sistēmai ir jābūt pielāgotai atbilstoši stratēģijas īstenošanas prasībām un laika grafikam. Vispusīgam monitoringam ir jānodrošina institucionālais ietvars. Tā veidošanas svarīgs aspekts ir sadarbība starp visām stratēģijas īstenošanas atbildīgām institūcijām un sadarbības partneriem.

Monitoringa sistēmas (mehānisma) pamatā ir jābūt datiem (rādītāju kopumam), kas vispusīgi raksturo pētāmās jomas (objekta) esošo stāvokli un attīstības tendences. Tie kalpo par pamatu turpmākai analīzei un politikas pasākumu (valsts intervences) īstenošanas efektivitātes novērtēšanai konkrētajā politikas plānošanas dokumenta (t.sk. stratēģijā) noteiktajā virzienā un jomā. Tomēr, jāatzīmē, ka monitoringa rādītāji ir tikai viens no kopējās monitoringa sistēmas elementiem.

“Latvijas cilvēkkapitāla attīstības stratēģija 2024. -2027. gadam” neaptver visas ar cilvēkkapitālu saistītās jomas, piemēram, veselību, un nav detalizēti visi pasākumi un pieejamais finansējums to īstenošanai, kuri ir atspoguļoti ar izglītību, pārkvalificēšanu, nodarbinātību u.c. saistītos dokumentos. Stratēģijas mērķis ir veidot iestrādes jaunai cilvēkkapitāla attīstības politikas paradigmai, nodrošināt koordinētu cilvēkkapitāla jautājumu pārvaldību, sekmēt darbaspēka piedāvājuma pielāgošanos nākotnes darba tirgus vajadzībām un tautsaimniecības strukturālām pārmaiņām uz augstākas pievienotās vērtības radīšanu.

Ņemot vērā Stratēģijas uzstādījumus, LV PEAK uzskata, ka cilvēkkapitāla attīstības monitoringa sistēmai jābūt vērstai uz nākotnes darba tirgus vajadzībām. Vienlaikus tai jābūt plašākai nekā Stratēģijā definēto rezultātīvo rādītāju trajektorijas un īstenoto pasākumu uzraudzībai. Līdzīgi, kā tas tiek praktizēts, cilvēkkapitāla attīstības monitoringa sistēmās ES un citās starptautiskajās institūcijās (skatīt 3. nodaļu), monitoringa analīzei un interpretācijai ir jāizmanto arī citi pierādījumu avoti, kā, piemēram, zinātniskās publikācijas un pētījumi, tematiskās aptaujas un ekspertu atziņas.

Latvijas gadījumā Stratēģijas monitoringā būtu jāiekļauj jau esošo cilvēkkapitāla attīstības dokumentu un to novērtējuma ziņojumu (daļa no tiem ir uzskatīta 5. nodaļā), kā arī starptautisko pētījumu rezultātus un iegūtos galvenos secinājumus.

Līdz ar to, uzraudzības un mērījumu ietvars cilvēkkapitāla attīstības politikas efektivitātes un progresu monitoringam Latvijā varētu sastāvēt no trīs pakāpju pieejas:

- kvantitatīva novērtējuma - balstīts uz Stratēģijā definētajiem rezultātīvajiem rādītājiem (to izvērtējumu skatīt 6. nodaļā);
- kvalitatīva novērtējuma, kā pamatā ir Stratēģijā definēto rezultātīvo rādītāju un citos dokumentos un starptautiskajos pētījumos atspoguļoto kvantitatīvo rādītāju analīze, veiktie tematiskie pētījumi un papildus aptaujas rezultātu apkopojums un secinājumi;
- galveno izaicinājumu un prioritāšu noteikšanu.

4.3. CILVĒKKAPITĀLA POLITIKAS VIRZIENI DARBA TIRGUS KONTEKSTĀ UN TO RAKSTUROJOŠIE RĀDĪTĀJI

Monitoringa rādītājiem ir jāatspoguļo svarīgākie cilvēkkapitāla veidošanas un izmantošanas aspekti:

- Piedāvājums: cilvēkkapitāla esošais stāvoklis (galvenokārt tie ir rādītāji, kas raksturo esošo stāvokli darba tirgū)
- Pieprasījums: cilvēkkapitāla izmantošana (rādītāji raksturo darbaspēka izglītības līmeni, prasmes, kā arī tā atbilstību darba tirgus prasībām);
- Cilvēkkapitāla veidošanas process: cilvēkkapitāla veidošana (rādītāji raksturo darba resursu pilnveidošanas un attīstības tendences, kā arī neizmantoto potenciālu).

Piedāvātais monitoringa sistēmas ietvars varētu būt papildināts ar rādītājiem, kas raksturo izmaiņas cilvēkkapitāla struktūrā saistībā ar viedās specializācijas mērķiem, digitalizācijas un ekonomikas dekarbonizācijas mērķiem.

Monitoringa ietvara veidošanā ir piemērojams vienotais novērtēšanas ietvars (*Joint Assessment Framework* (JAF)), kas ietver plašu rādītāju loku. Rādītāji ir grupēti atbilstoši īstenotās politikas virzieniem un dažiem rādītājiem var būt noteiktas mērķa vērtības. Pilnīgs rādītāju saraksts ir pieejams pielikumā.

Tiek piedāvāti šādi cilvēkkapitāla politikas virzieni darba tirgus kontekstā (skatīt 4.1. tabulu):

- līdzdalības darba tirgū palielināšana;
- darba tirgus funkcionēšanas veicināšana;
- adekvātas, uz nodarbinātību orientētas sociālās drošības sistēmas nodrošināšana;
- darba un privātās dzīves līdzsvars;
- darba vietu radīšana, pieprasījuma veicināšana;
- prasmju piedāvājums, produktivitāte, efektīva mūžizglītība un talantu piesaiste;
- izglītības un mācību sistēmu uzlabošana;
- algu noteikšanas mehānismi un darbaspēka izmaksu attīstība;

- nabadzības un sociālās atstumtības novēršana, iekļaujoši darba tirgus pasākumi, kvalitatīvi pakalpojumi.

4.1. attēls. Latvijas cilvēkkapitāla politikas virzieni darba tirgus kontekstā



Tālākajās tabulās līdz šīs nodaļas beigām ir parādīti Latvijas cilvēkkapitāla politikas virzienu darba tirgus kontekstā raksturojošie rādītāji, tai skaitā norādot to avotu (atrašanos vietu).

4.2. tabulā ir parādīti Latvijas cilvēkkapitāla politikas virziena - palielināt līdzdalību darba tirgū, raksturojošie rādītāji.

4.2. tabula. Latvijas cilvēkkapitāla politikas virziens “PALIELINĀT LĪDZDALĪBU DARBA TIRGŪ”

Cilvēkkapitāla attīstības rādītāji (Darba tirgus kontekstā)

Politikas joma /virziens: **PALIELINĀT LĪDZDALĪBU DARBA TIRGŪ**

(dati pieejami gada, ceturkšņu un mēneša griezumā)

RĀDĪTĀJS	DIMENSIJAS	AVOTS
PALIELINĀT KOPEJO NODARBINĀTĪBU		
Nodarbināto skaits (tūkst. cilvēku) un nodarbinātības līmenis (%)	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, data code: lfsi_emp_a
Gados vecāku (55-64)/(65-69) iedzīvotāju nodarbinātības līmenis (%)	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: lfsi_emp_a
Jauniešu (15-19) nodarbinātības līmenis (%)	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: lfsi_emp_a
Nodarbinātības pieaugums (%)	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: lfsi_emp_a
Mazkvalificēto iedzīvotāju nodarbinātības līmenis	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: lfsa_argaed
Nodarbinātības līmenis ārpus ES pilsoņiem vecumā no 20 līdz 64 gadiem – kopā	Kopā Pēc dzimuma	Dati nav pieejami
Bezdarba līmenis 15+	Kopā Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code: lfsq_urgan
Gados vecāku (55-64) // (65-69) iedzīvotāju bezdarba līmenis (%)	Kopā Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code: lfsq_urgan
Jauniešu bezdarba līmenis (vecuma grupā 15-19), %	Kopā Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code: lfsq_urgan
Bezdarba līmenis ārpus ES-27 pilsoņiem (15–64)	Kopā Pēc dzimuma	Dati nav pieejami
Bezdarba līmenis (zemo izglītību ieguvušo iedzīvotāju skaitā)	Kopā Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code: lfsa_urgaed
Bezdarba līmenis (vidējo izglītību ieguvušo iedzīvotāju skaitā)	Kopā Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code: lfsa_urgaed
Bezdarba līmenis (augstāko izglītību ieguvušo skaitā)	Kopā Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code: lfsa_urgaed
Iedzīvotāju aktivitātes līmenis	Kopā Pēc dzimuma Pēc vecuma Pēc izglītības	EUROSTAT, Online data code: lfsa_argaed
Nodarbinātie remigranti 15 un vairāk gadu vecumā	Pēc dzimuma Pēc profesijas	CSP IBR080

STĀVOKĻA UZLABOŠANA JAUNIEŠIEM DARBA TIRGŪ (veicināt jauniešu līdzdalību darba tirgū)		
Jaunieši (15-24), kuri nestrādā un nemācās (NEET) (skaits un īpatsvars % no atbilstošās vecuma grupas)	Pa vecuma grupām Pēc dzīves vietas (lauki, pilsētas) Pēc izglītības	EUROSTAT, Online data code: edat_lfse_20
Jauniešu (15-24) bezdarba līmenis (%)	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: une_rt_a
Attiecība starp jauniešu (15-24) bezdarbnieku un pieaugušo (25-74) bezdarbnieku skaitu (%)		EUROSTAT,
Jauniešu (15-24) nodarbinātības līmenis (%)		EUROSTAT, Online data code: lfsa_ergan
VEICINĀT VECĀKA GADAGĀJUMA IEDZĪVOTĀJU NODARBINĀTĪBU		
Nodarbinātības līmenis iedzīvotāju vecumā 55-64 (un 65-69) (%)	Kopā Pēc dzimuma Pēc iegūtas izglītības	EUROSTAT, Online data code: lfsi_emp_a Online data code: lfsa_ergaedn
Darba mūža ilgums (gadi)	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: lfsi_dwl_a
Dalība izglītībā un apmācībās vecumā no 55-64 gadiem (%)	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: trng_lfs_01
Nodarbinātības līmeņa atšķirības starp vecuma grupām (20-54) un (55-64) (procentu punktos)		EUROSTAT,
Nepilna laika darbs personisku un ģimenes iemeslu dēļ — <i>izglītība vai apmācība, paša slimība vai invaliditāte, bērnu un rīcībnespējīgu pieaugušo aprūpe un citi personīgi un ģimenes pienākumi (55–64)</i>	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: lfsa_igar
Neaktīvie iedzīvotāji (vecumā 55-64) personisku un ģimenes iemeslu dēļ (% no kopējā iedzīvotāju skaita vecuma grupā 55-64)		EUROSTAT, Online data code: lfsa_igar
Veselīgi dzīves gadi 50 gadu vecumā	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: hlth_hlye
Paredzamais mūža ilgums 50 gadu vecumā	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: hlth_hlye
Pašsajūta veselība (ļoti laba + laba) iedzīvotāju vecuma grupā 55-64	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, EU Statistics on Income and Living Conditions
Aktivitātes līmenis iedzīvotāju vecumā 55-64 (%)	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: lfsi_emp_a
Bezdarba līmenis iedzīvotāju vecumā 55-64 (%)	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: lfsq_urgan
Ilgstošā bezdarba līmenis (vecuma grupā 55-64), %	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: lfsq_urgan
Ilgstošie bezdarbnieki (55-64) % pret bezdarbnieku skaitu (55-64)	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: lfsa_upgan

iedzīvotāji (55-64) ar augstāko izglītību	Kopā Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: edat_lfse_03
VIESSTRĀDNIKU (MIGRANTU) NODARBINĀTĪBA		
Trešo valstu pilsoņu (20-64) nodarbinātības līmenis	Kopā Pēc dzimuma Pēc vecuma Pēc izglītības	EUROSTAT, Labour Force Survey Online data code: lfsa_erganedm Online data code lfsa_ergan
Nesen ieceļojušo ES (ārvalstu valsts piederīgo) nodarbinātības līmenis (attiecinīgās vecuma grupas nepilsoņi, kuri ziņotāja valstī ir dzīvojuši 5 gadus vai mazāk)	Kopā Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTA, Online data code: lfst_rimgenga Latvijas dati nav pieejami
Ārpus ES dzimušo personu nodarbinātības līmenis vecumā no 20 līdz 64 gadiem (% no ārpus ES dzimušo skaita)	Kopā Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code: lfsa_ergacob
Nesen ieceļojušo (imigranti) vecumā no 20 līdz 64 gadiem (ārvalstu pilsoņi) (% no iedzīvotāju skaita)	Kopā Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code: lfst_rimgenga
Nesenie imigranti ES vecumā no 20 līdz 64 gadiem (dzimuši ārpus ES) (% no iedzīvotāju skaita)	Kopā Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code: lfst_rimgenga
Bezdarba līmenis trešo valstu valstspiederīgajiem vecumā no 20 līdz 64 gadiem (% no trešo valstu valstspiederīgajiem)	Kopā Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code: lfsa_urgan Online data code: lfsa_urganedm
Bezdarba līmenis cilvēkiem vecumā no 20 līdz 64 gadiem, kas dzimuši ārpus ES	Kopā Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code: lfsa_urgacob

Politikas joma /virziens: **UZLABOT DARBA TIRGUS FUNKCIONĒŠANU**

RĀDĪTĀJS	DIMENSIJAS	AVOTS
DARBA TIRGUS SEGMENTĀCIJAS APKAROŠANA		
Pagaidu darbinieki (nodarbinātie) pēc dzimuma, vecuma un galvenā iemesla (% no nodarbināto skaita)	Pēc dzimuma Pēc vecuma Pēc galvenā iemesla	EUROSTAT, Online data code: lfsa_etgar
Piespiedu pagaidu nodarbinātība % no kopējiem darbiniekiem 15-64 (% no nodarbināto skaita) (iemesls – pastāvīgais darbs netiek piedāvāts)	Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code: lfsa_etgar
Darbinieku (15-64) īpatsvars pagaidu darba līgumos (% no darbinieku skaita)	Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code: lfsa_etpgan
Piespiedu pagaidu nodarbinātības īpatsvars (% no pagaidu darbinieku skaita) pagaidu darbā nodarbināto darbinieku īpatsvars, kuri strādā piespiedu kārtā, t.i. tāpēc, ka nevarēja atrast pastāvīgu darbu	Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code: lfsa_etgar
Pārejas ātrums no pagaidu uz pastāvīgu darbu (% no darbiniekiem ar pagaidu darbu)	Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Statistics on Income and Living Conditions

		Online data code ilc_lvhl32
Pagaidu darbu strādājošie izglītības vai apmācības dēļ (% no pagaidu darbinieku skaita)	Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code lfsa_etgar
Algas sods par pagaidu līgumiem, salīdzinot ar pastāvīgiem līgumiem. Starpība starp pastāvīgo darbinieku un pagaidu darbinieku vidējo bruto stundas izpeļņu procentos no pastāvīgo darbinieku vidējās bruto stundas izpeļņas	Pa nozarēm	EUROSTAT
Darba aizsardzības tiesību akti (darba tirgus regulēšanas likumdošanas kvalitāte) (reitinga pozīcija)		OECD, EPL OECD Indicators of Employment Protection webpage
Iedzīvotāji (15-64) ar zemu izglītības līmeni (% no iedzīvotāju skaita)	Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code edat_lfse_03
Pagaidu darbinieki ar zemu izglītības līmeni (% no kopējā pagaidu darbinieku skaita)	Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code edat_lfse_03
DARBA TIRGUS MOBILITĀTES PALIELINĀŠANA (Darba tirgus mainīgums)		
No jauna nodarbinātie (darbinieki, kuri strādā pašreizējā darbā mazāk nekā 12 mēneši) (% no kopējā nodarbināto skaita)	Pēc vecuma Pēc valsts piederības	EUROSTAT, Online data code:lfsa_ewasrn
No jauna pašnodarbinātie (darbinieki, kuri strādā pašreizējā darbā mazāk nekā 12 mēneši) (% no kopējā pašnodarbināto skaita)	Pēc vecuma Pēc valsts piederības	EUROSTAT, Online data code:lfsa_ewasrn
No jauna nodarbinātie jaunieši (darbinieki (15- 24), kuri strādā pašreizējā darbā mazāk nekā 12 mēneši) (% no kopējā nodarbināto skaita)	Pēc vecuma Pēc valsts piederības	EUROSTAT, Online data code:lfsa_ewasrn
Pāreja no pagaidu uz pastāvīgu darbu (% personām, kas pāriet no pagaidu uz pastāvīgu)	Pēc vecuma Pēc valsts piederības	EUROSTAT, Statistics on Income and Living Conditions Online data code: ilc_lvhl32
Darba pieredze (gados)	Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code lfsa_egasjt
Darbā pieņemšanas ātrums (Hiring rate) (Hirings per employed in %)	Pēc vecuma	EUROSTAT
Atlaišanas no darba ātrums (Separation rate) (Separation per employed in %)	Pēc vecuma	EUROSTAT
Ilgstošā bezdarba līmenis (% pret aktīvo iedzīvotāju skaita)		EUROSTAT, Online data code:une_ltu_a
Ilgstošo bezdarbnieku daļa kopējā bezdarbnieku skaitā (%)		EUROSTAT, Online data code:une_ltu_a
Nodarbinātības līmeņa izmaiņas (pēdējo 3 gadu laikā, %)	Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code:lfsi_emp_a

Politikas joma /virziens: **AKTĪVĀ DARBA TIRGUS POLITIKA**

RĀDĪTĀJS	DIMENSIJAS	AVOTS
AKTĪVAS DARBA TIRGUS POLITIKAS (ADTP) PASĀKUMI		
Ilgstošā bezdarba līmenis (% no aktīvo iedzīvotāju skaita)	Pēc vecuma Pēc dzimuma	EUROSTAT, CSP
Izdevumi aktīvās darba tirgus politikas īstenošanai uz vienu darba meklētāju		EUROSTAT, CSP
Dalībnieku skaits regulārajos darba tirgus aktīvās politikas pasākumos (ADTP pasākumos iesaistīto dalībnieku skaits uz 100 darba meklētājiem)		EUROSTAT, CSP
Izdevumi ADTP % no IKP		EUROSTAT, CSP
Izdevumi ADTP atbalstam uzņēmējdarbības uzsākšanai % no IKP		EUROSTAT, CSP

Politikas joma /virziens: **UZ NODARBINĀTĪBU ORIENTĒTA SOCIĀLĀS DROŠĪBAS SISTĒMA**

RĀDĪTĀJS	DIMENSIJAS	AVOTS
SOCIĀLĀS DROŠĪBAS SISTĒMAS ATTĪSTĪBA		
Nabadzības riska līmenis bezdarbniekiem (% no bezdarbnieku skaita)	Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code ilc_li04
Ilgstošie bezdarbnieki (% no kopējā bezdarbnieku skaita)	Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: une_ltu_a
Bezdarbnieka pabalsts pēc 6 bezdarba mēnešiem (% pret neto algu (viena persona, bez bērniem))		OECD data
Bezdarbnieka pabalsts pēc 12 bezdarba mēnešiem (% pret neto algu (viena persona bez bērniem, 67% no vidējās algas))		OECD data
Izdevumi bezdarbnieku pabalstiem % pret IKP		OECD and European Commission, Benefits and wages
LABI APMAKSĀTS DARBS		
Bezdarba slazds – nodokļu slogs zemo algu saņēmējiem		OECD and European Commission, Benefits and wages Online data code: earn_nt_unemtrp
Nodarbināto nabadzības risks	Pēc vecuma Pēc dzimuma	EUROSTAT, EU Statistics on Income and Living Conditions Online data code: ilc_iw01
Zemo algu slazds – nodokļu likme zemo algu saņēmējiem (% no bruto ienākumu pieauguma) (<i>Single person without children, 33% of AW, increase 33%</i>)		OECD and European Commission, Benefits and wages
Nodarbināto īpatsvars. Kam atalgojums ir vismaz tādā pašā līmenis kā pirms gada) (<i>Transitions by pay level</i>)		EUROSTAT, EU Statistics on Income and Living Conditions

Politikas joma /virziens: **DARBA UN PRIVĀTĀS DZĪVES LĪDZSVARS**

RĀDĪTĀJS	DIMENSIJAS	AVOTS
Neaktivitāte un nepilna laika darbs personisku un ģimenes pienākumu dēļ (% no iedzīvotāju skaita darbaspējas vecumā)	Pēc vecuma Pēc dzimuma	EUROSTAT, EU Labour Force Survey
Neaktivitāte personisku un ģimenes pienākumu dēļ	Pēc vecuma Pēc dzimuma	EUROSTAT, EU Labour Force Survey
Nepilna laika darbs personīgo un ģimenes pienākumu dēļ	Pēc vecuma Pēc dzimuma	EUROSTAT, EU Labour Force Survey
Neaktivitāte un nepilna laika darbs bērnu un citu apgādājamo aprūpes pakalpojumu trūkuma dēļ	Pēc vecuma Pēc dzimuma	EUROSTAT, EU Labour Force Survey
Vecāku statusa ietekme uz nodarbinātību (starpība starp nodarbinātības rādītājiem - vecuma grupā 20-49 - bez bērniem un ar bērniem vecumā līdz 6 gadiem)		EUROSTAT, EU Labour Force Survey
Darbinieki, kuriem virsstundas ir norādītas kā galvenais iemesls, kāpēc pārskata nedēļā faktiski nostrādātās stundas atšķiras no parastā nostrādāto stundu skaita		EUROSTAT, EU Labour Force Survey

Politikas joma /virziens: **DARBA VIETU RADĪŠANAS IESPĒJU IZMANTOŠANA UN PIEPRASĪJUMA VEICINĀŠANA**

RĀDĪTĀJS	DIMENSIJAS	AVOTS
DARBAVIETU RADĪŠANA		
Nodarbināto skaita pieaugums (pēdējos trīs gados, %)	Pēc vecuma Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: lfsi_emp_a
Nodarbināto skaita pieaugums tautsaimniecības nozarēs (pēdējos trīs gados, %)	Pa nozarēm (NACE2) Pa nozarēm dalījumā pēc tehnoloģiju līmeņa	EUROSTAT, National Accounts Online data code: nama_10_a64_e
Nepilna laika nodarbinātības īpatsvara izmaiņas kopējā nodarbinātībā (pēdējo 3 gadu laikā, procentpunktos)		EUROSTAT, Online data code: lfsi_pt_a
Darbinieku ar pagaidu līgumiem īpatsvara izmaiņas kopējā darbinieku skaitā (pēdējo 3 gadu laikā, procentpunktos)		EUROSTAT, Online data code: lfsi_pt_a
Nodarbinātība jaundibinātajos uzņēmumos (% no nodarbināto skaita ekonomiski aktīvajos uzņēmumos)		EUROSTAT, Structural Business Statistics
Pašnodarbināto darbinieku īpatsvars kopējā nodarbināto skaitā (%)		EUROSTAT, EU Labour Force Survey
Nodarbināto īpatsvars tautsaimniecības nozarēs (% no kopējā nodarbināto skaita)	Pa nozarēm (NACE2)	EUROSTAT, National Accounts Online data code: nama_10_a64_e
Darbaspēka rezerve 15-64 (% no iedzīvotājiem)	Pēc vecuma Pēc dzimuma	EUROSTAT, EU Labour Force Survey
Nodarbināto īpatsvars vides preču un pakalpojumu sektorā ("zaļās darbavietas), %		EUROSTAT, EGSS data collection,

		Online data code:env_ac_egss1
PIEPRASĪJUMA VEIDOŠANĀS		
Vakanču līmenis vidēji pēdējos 3 gados (% no kopējām brīvajām un aizņemtajām darba vietām)	Pa nozarēs Pa profesijām	EUROSTAT, EU Job Vacancy Statistics Online data code:jvs_q_nace2
Nodokļa slogs darbaspēka izmaksām (nodokļu likme zemo algu saņēmējiem)		OECD and European Commission, Benefits and wages Online data code:earn_nt_taxwedge
Darba attiecību regulēšanas tiesību akti (likumdošana)		OECD, EPL; OECD Indicators of Employment Protection
Vakances uz 1000 bezdarbniekiem	Pa nozarēs Pa profesijām	EUROSTAT, EU Labour Force Survey and Job Vacancy Statistics; Online data code:jvs_q_nace2 jvs_q_isco_r2
IKP pieaugums (vidēji 3 gadu laikā, %)		EUROSTAT, National Accounts Online data code:nama_10_a64_e
Nominālās vienības darbaspēka izmaksas (pieaugums 3 gadu laikā, %)		EUROSTAT, National Accounts Online data code: nama_10_lp_ulc

Politikas joma /virziens: **PRASMJU PILNVEIDOŠANA, EFEKTĪVA MŪŽIZGLĪTĪBA**

RĀDĪTĀJS	DIMENSIJAS	AVOTS
PRASMES (PIEDĀVĀJUMS)		
Pieaugušo iedzīvotāju (25 – 64) īpatsvars ar vidējo vai augstāko izglītību (% no iedzīvotājiem atbilstošajā vecumā)	Pēc vecuma Pēc dzimuma	EUROSTAT, EU Labour Force Survey Online data code:edat_lfse_03
Pieaugušo iedzīvotāju (25 – 64) daļa ar vidējo izglītības līmeni, %	Pēc vecuma Pēc dzimuma	EUROSTAT, EU Labour Force Survey Online data code:edat_lfse_03
Pieaugušo iedzīvotāju (25 – 64) īpatsvars ar augstāko izglītību - kopā	Pēc vecuma Pēc dzimuma	EUROSTAT, EU Labour Force Survey Online data code:edat_lfse_03
Iedzīvotāju procentuālā daļa vecumā (20-24), kuri ieguvuši vismaz vidējo izglītību, (% no iedzīvotājiem 20-24 gadu vecumā)	Pēc vecuma Pēc dzimuma	EUROSTAT, EU Labour Force Survey Online data code:edat_lfse_03
Absolventi (ISCED 5–6) vecumā no 20 līdz 29 gadiem uz 1000 attiecīgā vecuma iedzīvotājiem		EUROSTAT, Education Statistics Online data code:educ_uoe_grad01
Darba ražīguma (produktivitātes) pieaugums (% , 3 pēdējos gados)	Pa nozarēm	EUROSTAT, National Accounts Online data code:nama_10_lp_ulc
Iedzīvotāju digitālo prasmju līmenis (% no iedzīvotājiem)	Pēc vecuma	EUROSTAT, Digital economy and society

	Pēc digitālo prasmju līmeņiem	Online data code: isoc sk dskl i21 Online data code: tepsr sp410
Vakances uz 1000 bezdarbniekiem	Pa nozarēs Pa profesijām	EUROSTAT, EU Labour Force Survey and Job Vacancy Statistics; Online data code: jvs q nace2 Online data code: jvs q isco r2 Online data code: jvs a rate r2
Vidējais faktiski nostrādāto stundu skaits gadā uz vienu nodarbināto personu (stundas)		EUROSTAT, National Accounts Online data code: nama 10 lp ulc
MŪZIZGLĪTĪBA		
Pieaugušo iedzīvotāju (vecumā no 25 līdz 64 gadiem), kas piedalās izglītībā un apmācībā (% no iedzīvotāju skaita)	Pēc dzimuma	EUROSTAT, EU Labour Force Survey Online data code: trng lfs 01
Bezdarbnieku izglītībā un apmācībās iesaistīto pieaugušo iedzīvotāju (25- 64) daļa (% no bezdarbniekiem (25-64))	Pēc dzimuma	EUROSTAT, EU Labour Force Survey Online data code: trng lfse 02
Nodarbināto izglītībā un apmācībās iesaistīto pieaugušo iedzīvotāju (25- 64) daļa (% no nodarbinātajiem (25-64))	Pēc dzimuma	EUROSTAT, EU Labour Force Survey Online data code: trng lfse 02
Ekonomiski neaktīvo izglītībā un apmācībās iesaistīto pieaugušo iedzīvotāju (25- 64) daļa (% no bezdarbniekiem (25-64))	Pēc dzimuma	EUROSTAT, EU Labour Force Survey Online data code: trng lfse 02
Valsts izdevumi izglītībai (% no IKP)	Pēc izglītības līmeņa Pēc programmām	EUROSTAT, UOE Online data code: educ uoe fine06
Izmaiņas kvalifikācijā. <i>Pārejas (transition) darba statusā un atalgojuma līmenī (% no iedzīvotājiem darbaspējas vecumā). Personu daļa ar tādu pašu vai augstāku kvalifikācijas līmeni (nodarbinātības statuss un atalgojums) kā pirms gadā</i>		EUROSTAT, EU Statistics on Income and Living Conditions Online data code: ilc lvhl35

Politikas joma /virziens: **PRODUKTIVITĀTES UN DARBASPĒKA IZMAKSU ATTĪSTĪBA**

RĀDĪTĀJS	DIMENSIJAS	AVOTS
Nominālās vienības darbaspēka izmaksas (pieaugums 3 gadu laikā, %)	Pa nozarēm	EUROSTAT, National Accounts Online data code: nama 10 lp ulc Online data code: nama 10 lp a21
Atlīdzība (nominālā) uz vienu darbinieku (pieaugums 3 gados)	Pa nozarēm	EUROSTAT, National Accounts Online data code: nama 10 lp a21

Darba ražīgums (produktivitāte) (pieaugums 3 gadu laikā, %)	Pa nozarēm	EUROSTAT, National Accounts Online data code: nama_10_lp_a21
Darbaspēka vienības reālās izmaksas (pieaugums 3 gados)		EUROSTAT, National Accounts Online data code: nama_10_lp_a21

Politikas joma /virziens: **IZGLĪTĪBAS UN APMĀCĪBAS SISTĒMAS PILNVEIDOŠANA**

RĀDĪTĀJS	DIMENSIJAS	AVOTS
Izglītības un apmācības priekšlaicīgi pametušie (18-24) (% no iedzīvotājiem vecumā 18-24)	Pēc dzimuma Pēc ekonomiskās aktivitātes	EUROSTAT, EU Labour Force Survey Online data code: edat_lfse_14 . Online data code: edat_lfse_01
Jaunieši (15-24), kuri nestrādā un nemācās (NEET) (skaits un īpatsvars % no atbilstošās vecuma grupas)	Pa vecuma grupām Pēc dzimuma (lauki, pilsētas) Pēc izglītības	EUROSTAT, Online data code: edat_lfse_20
Starpība starp nodarbinātības līmeni iedzīvotāju ar zemo un vidējo izglītības līmeni (20-64) (procentu punkti)		EUROSTAT, EU Labour Force Survey
Starpība starp nodarbinātības līmeni iedzīvotāju ar vidējo un augstāko izglītības līmeni (20-64) (procentu punkti)		EUROSTAT, EU Labour Force Survey
Ilggadējie izdevumi pamatizglītībā (ISCED 1) un vidējā izglītībā (ISCED 2-4) uz vienu iedzīvotāju vecuma grupā no 6 līdz 18 gadiem (% no IKP)		EUROSTAT, EU Labour Force Survey, National Accounts and Education statistics
Dalība profesionālā izglītībā un apmācībā iedzīvotāju ar vidējo izglītību (% no iedzīvotājiem vecumā no 30 līdz 36 gadiem)		EUROSTAT, Education Statistics
PISA. 15 gadus veco jauniešu īpatsvars ar zemiem sasniegumu rādītājiem matemātikā, lasītprasmes un dabaszinātnē (%)		OECD, Pisa Online data code: educ_outc_pisa
Iedzīvotāju daļa vecumā, kuriem ir vismaz vidējā izglītība (% no iedzīvotājiem)	Pēc dzimuma Pēc dzimuma	EUROSTAT, EU Labour Force Survey Online data code: edat_lfse_03
Augstākās izglītības iestāžu absolventi (zinātnēs un tehnoloģijās) uz 1000 iedzīvotājiem		EUROSTAT, Education Statistics Online data code : educ_uoe_grad02

Politikas joma /virziens: **NABADZĪBAS UN SOCIĀLĀS ATSTUMTĪBAS NOVĒRŠANA**

RĀDĪTĀJS	DIMENSIJAS	AVOTS
Bērni, kas pakļauti nabadzības vai sociālās atstumtības riskam (vecumā no 0 līdz 17 gadiem)	Pēc dzimuma Pēc dzimuma	EUROSTAT, Online data code: ilc_peps01n
Personas, kas dzīvo māsaimniecībā ar ļoti zemu darba intensitāti	Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code: ilc_lvhl11n

Nabadzības riska līmenis pirms sociālajiem transfertiem	pēc mājāsaimniecības veida	EUROSTAT, Online data code: ilc_li09b
Mājokļu izmaksu pārslodzes līmenis	Pēc dzimuma Pēc vecuma Pēc ienākumu līmeņa	EUROSTAT, Online data code: ilc_lvho07a
Nabadzības riskam pakļauto strādājošo īpatsvars	pēc mājāsaimniecības veida Pēc izglītības Pēc darba līguma	EUROSTAT, Online data code: ilc_lvho07a
Izglītības un apmācības priekšlaicīgi pametušie, vecuma grupa 18-24 gadi (%)		EUROSTAT, Online data code: tesem020
Nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļautās personas (%)	Pēc dzimuma Pēc vecuma	EUROSTAT, Online data code: ilc_peps01n
Izglītībā un apmācībā iesaistīto bezdarbnieku skaits (% no kopējā bezdarbnieku skaita)	Pēc dzimuma Pēc vecuma	Online data code trng_lfs_03

Jāatzīmē, ka iepriekš minēti cilvēkkapitāla attīstības kvantitatīvie rādītāji ir nozīmīga monitoringa sastāvdaļa. Lai arī šo rādītāju aprēķināšanas nozīmīgs avots ir ES darbaspēka apsekojumi (mikro līmeņa dati), tomēr tiem ir augsta agregācijas pakāpe, kas neatspoguļo cilvēkkapitāla attīstības daudzveidīgas tendences. Tāpēc Cilvēkkapitāla monitoringa sistēmas sastāvdaļa ir tematiskie pētījumi un to rezultāti. Lielā mērā tas attiecas uz prasmju novērtēšanu.

Monitoringa sistēmas viens no svarīgākajiem mērķiem ir atspoguļot cilvēkkapitāla izmantošanas efektivitāti, tas ir cilvēkkapitāla piesaistes atbilstību noteiktām prasībām (prasmēm). Prasmju un to atbilstības novērtējuma metodoloģijas nepārtraukti attīstās. Starptautiskā darba organizācijas pētījumos prasmes tiek definētas kā iedzimtas vai apgūtas spējas pielietot zināšanas, kas iegūtas pieredzē, mācībās, praksē vai apmācībā, un veikt uzdevumus un pienākumus, kas nepieciešami konkrētajam darbam. Savukārt, prasmju neatbilstība attiecas uz situāciju, kurā nodarbināto darbinieku un darba meklētāju piedāvātās prasmes neatbilst darba devēju pieprasītajām prasmēm un kad trūkst darbinieku ar noteiktu prasmju kopumu vai to pārpalikums. Šī parādība rada neefektivitāti, jo paši darbinieki vai valsts ir investējusi tādu prasmju attīstīšanā, kuras darba tirgū nav nepieciešamas, bet nepieciešamo prasmju trūkst. Prasmju neatbilstības monitoringam būtu jāizmanto dati un pētījumu rezultāti no tādiem avotiem, kā Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centra (CEDEFOP)⁹² platforma un publikācijas, Valsts nodarbinātības aģentūras darba tirgus prognožu platformas dati (Prasmju prognozes)⁹³, Ekonomikas ministrijas Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidējā un ilgtermiņa prognozēm⁹⁴, OECD pētījumu publikācijas u.c.

⁹² <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/countries?country=LV>

⁹³ <https://prognozes.nva.gov.lv/lv/skills>

⁹⁴ <https://www.em.gov.lv/lv/darba-tirgus-zinojums>

4.4. STRATĒGIJAS MONITORINGA MĒRĪJUMU IETVARS

Kā jau tika atzīmēts iepriekš, monitoringa rādītājiem ir jāatspoguļo svarīgākie cilvēkkapitāla veidošanas un izmantošanas aspekti:

- Piedāvājums: cilvēkkapitāla esošais stāvoklis (galvenokārt tie ir rādītāji, kas raksturo esošo stāvokli darba tirgū)
- Pieprasījums: cilvēkkapitāla izmantošana (rādītāji raksturo darbaspēka izglītības līmeni, prasmes, kā arī tā atbilstību darba tirgus prasībām);
- Cilvēkkapitāla veidošanas process: cilvēkkapitāla veidošana (rādītāji raksturo darba resursu pilnveidošanas un attīstības tendences, kā arī neizmantoto potenciālu).

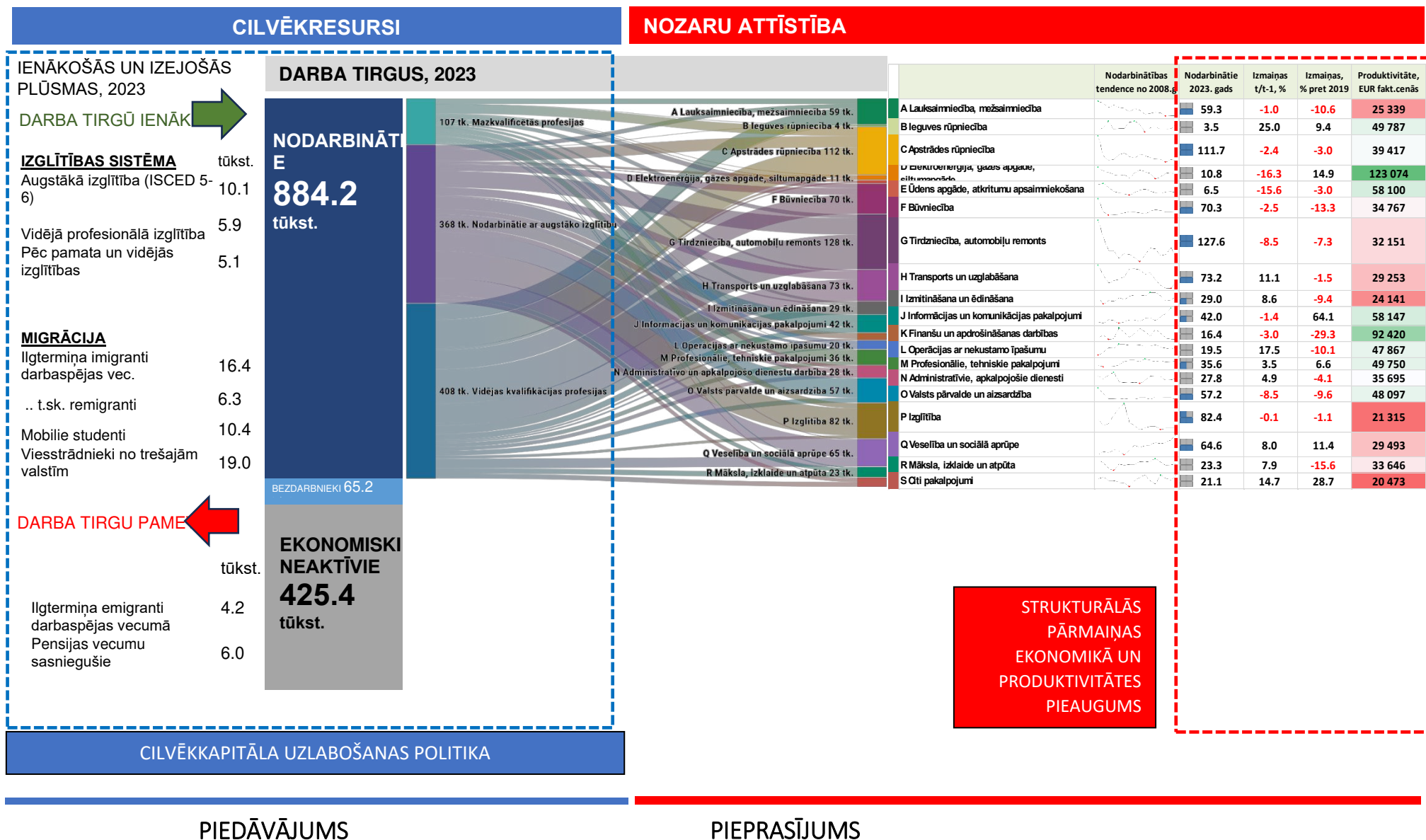
4.2., 4.3., 4.4. attēlos ir parādīts Latvijas cilvēkkapitāla monitoringa ietvars uz 2023.gada datu pamata.

Piedāvājuma pusē svarīgs aspekts ir darba tirgū no jauna ienākošo iedzīvotāju skaits, to izglītības līmenis un prasmes. 4.2.attēlā ir shematiski parādīts kopējais absolventu skaits augstākajā izglītībā (ISCED 5-6), vidējā profesionālā izglītībā un pamata un vidējo izglītību ieguvušie, kas neturpina mācības. Taču veidojot monitoringa ietvaru, jāņem vērā dažādas nianšes, piemēram, studenti augstākajā izglītībā jau studiju laikā strādā. Tāpēc būtiski ir izmantot mikro līmeņa datu analīzi, piemēram, augstskolu absolventu monitoringa rezultātus, kā arī jāapsver iespēja šos monitoringa pētījumus paplašināt ne tikai uz augstskolu absolventiem, bet visiem studentiem, t.sk. arī tiem, kas studijas nepabeidz. Tāpat mikro datu analīze būs nepieciešama arī migrantu vai trešo valstu studentu nodarbinātības analīzē. Līdzīga situācija ir arī ar darba tirgu pametušajiem iedzīvotājiem (pensionēšanās, emigrācija) – precīza skaitliskā informācija ir iegūstama vienīgi veicot padziļinātu mikro līmeņa datu analīzi (t.sk. profesiju un nozaru griezumā).

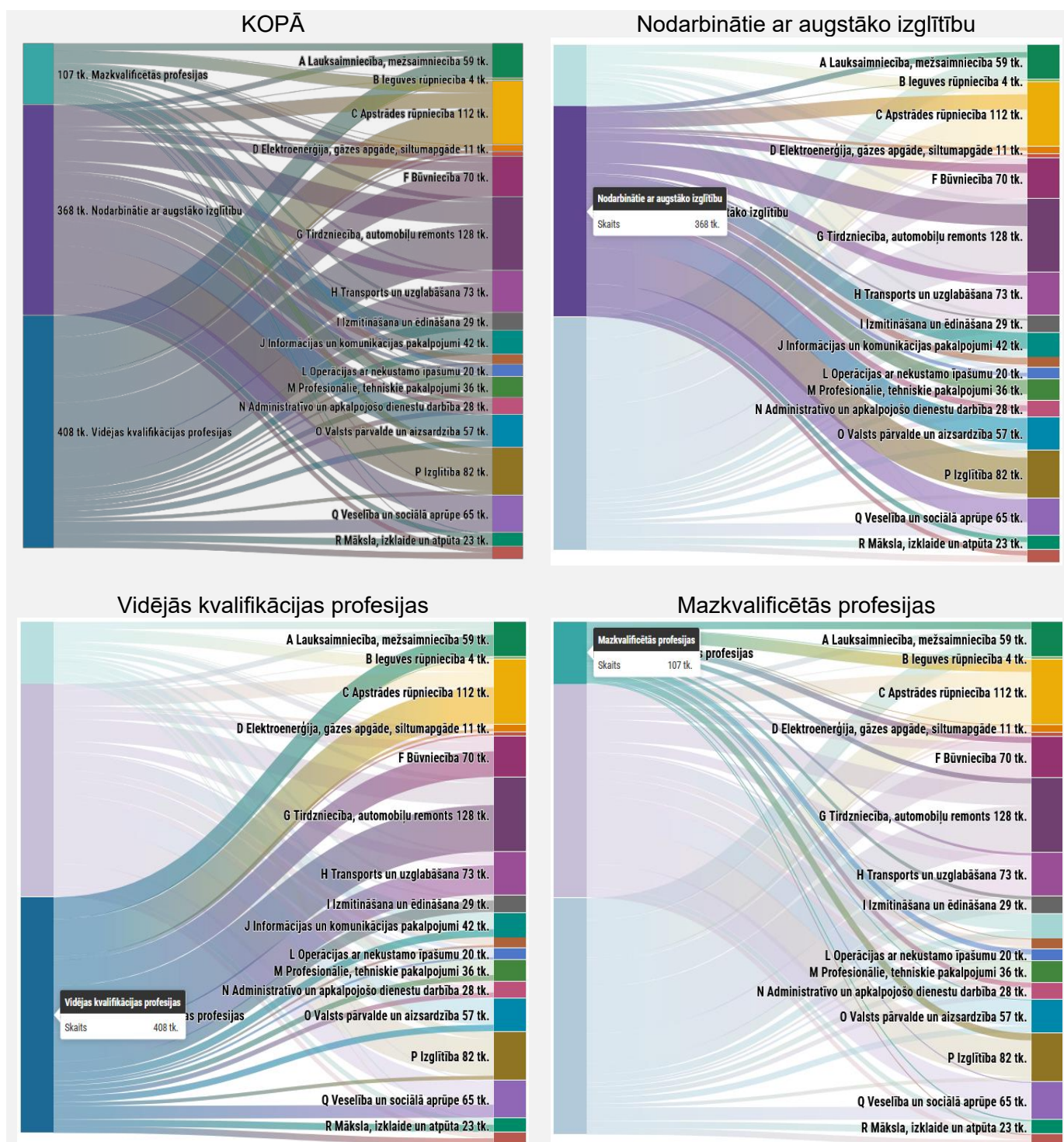
Kopējais iedzīvotāju skaits darbaspējas vecumā sadalās nodarbinātajos, bezdarbniekos un ekonomiski neaktīvajos. Atkarībā no tautsaimniecības nozaru attīstības tendencēm ir svarīgi analizēt nepieciešamo darbaspēku, lai preventīvi aktivizētu ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju daļu, kā arī mērķēti veiktu ieguldījumus un nodrošinātu atbilstošas mācību programmas bezdarbniekiem. Savukārt nozarēs strādājošo analīzē ir svarīgi ņemt vērā ne tikai strādājošo kvantitatīvos aspektus, bet arī nodarbināto prasmes. Tas nozīmē, ka ir jāmeklē veidi, kā regulāri iegūt informāciju par iedzīvotāju mācībām pēc pašu iniciatīvas, uzņēmumu ieguldījumu savu darbinieku prasmju pilnveidē, kā arī apstrādāt kopējo informāciju par mācību rezultātiem, kas tiek finansēti no publiskā finansējuma.

Vienlaikus jāņem vērā, ka cilvēkkapitāla attīstība ir ļoti dinamisks process un kontekstā ar stratēģijas virsmērķi – kopējā produktivitātes līmeņa pieaugumu – ir jāvērtē ne tikai šodienas uzņēmumu darbaspēka vajadzības, bet arī perspektīvās nākotnes izaugsmes nišas, kam savlaicīgi pielāgojot nepieciešamās prasmes var panākt vērā ņemamu nozares attīstību un produktivitātes pieaugumu.

4.2. attēls. Cilvēkkapitāla monitoringa ietvars



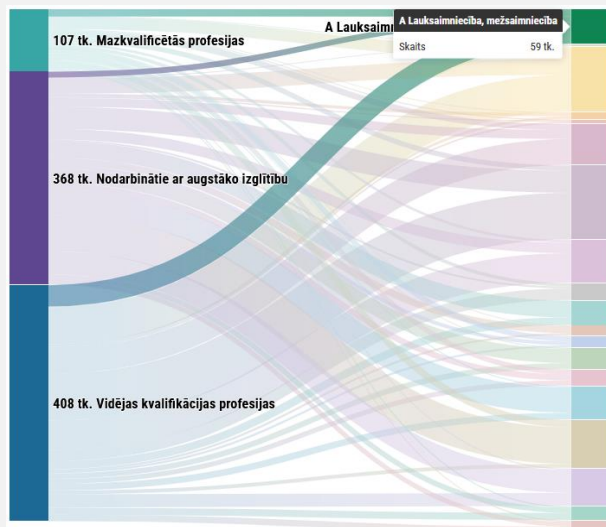
4.3.attēls. Nodarbināto iedzīvotāju skaits pēc izglītības līmeņa pa tautsaimniecības nozarēm



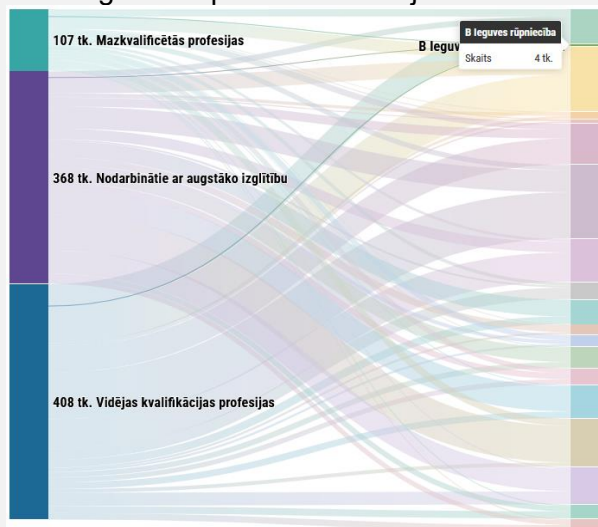
Avots: CSP, autoru aprēķins

4.4.attēls. Nodarbināto iedzīvotāju skaits tautsaimniecības nozarēs pa izglītības līmeņiem

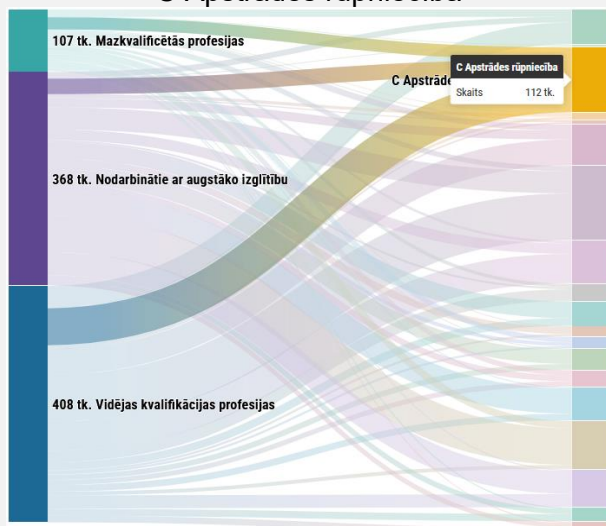
A Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība



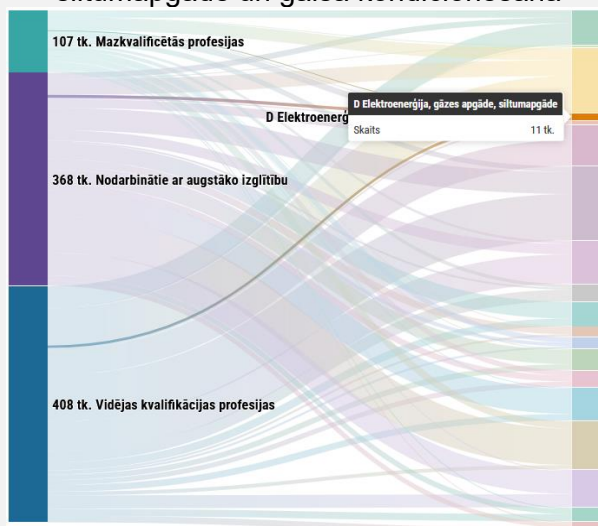
B Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde



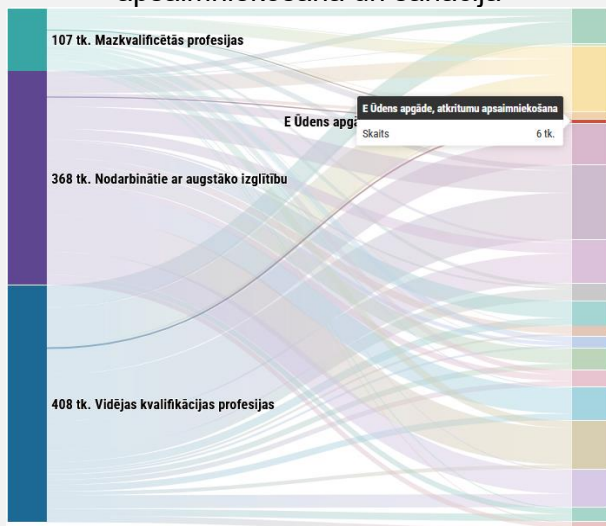
C Apstrādes rūpniecība



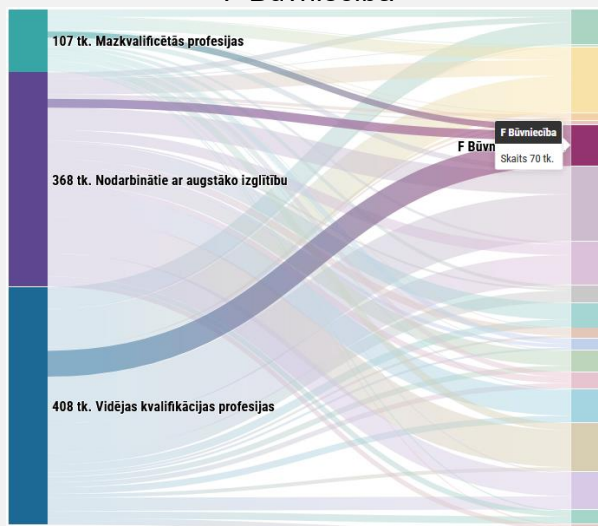
D Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana



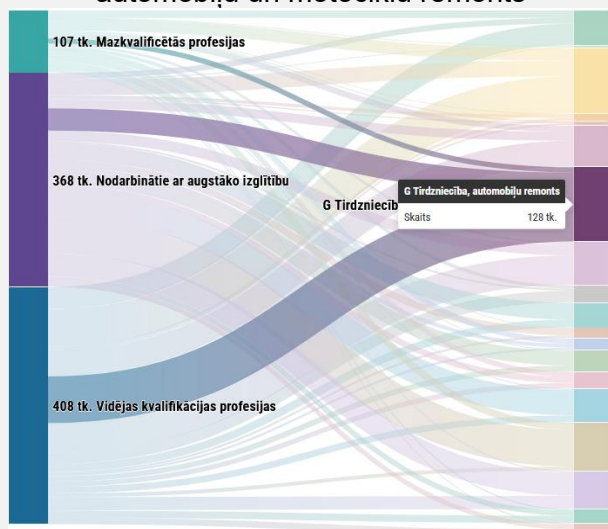
E Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija



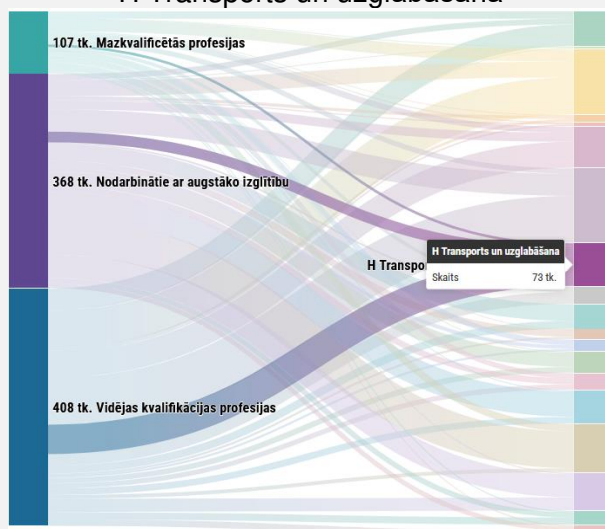
F Būvniecība



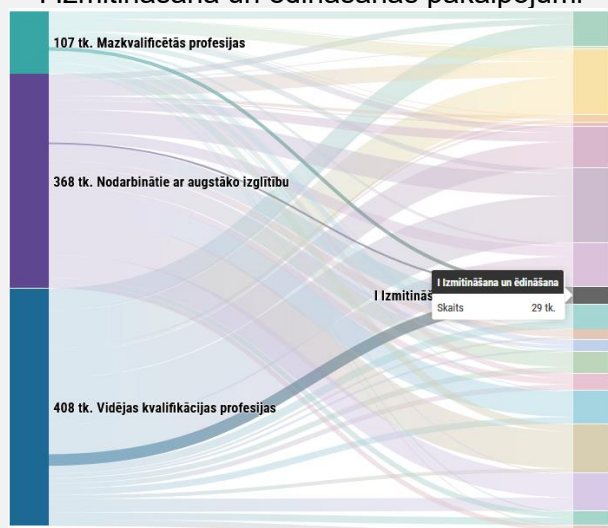
G Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts



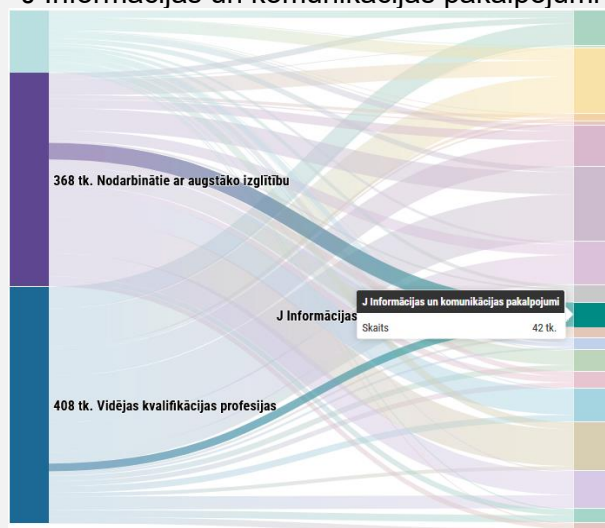
H Transports un uzglabāšana



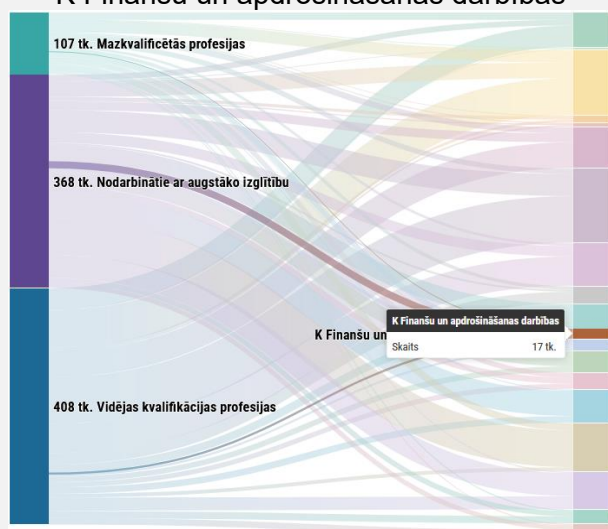
I Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi



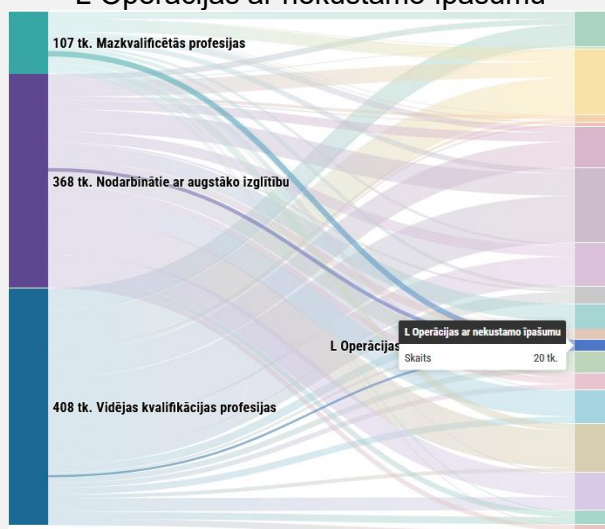
J Informācijas un komunikācijas pakalpojumi



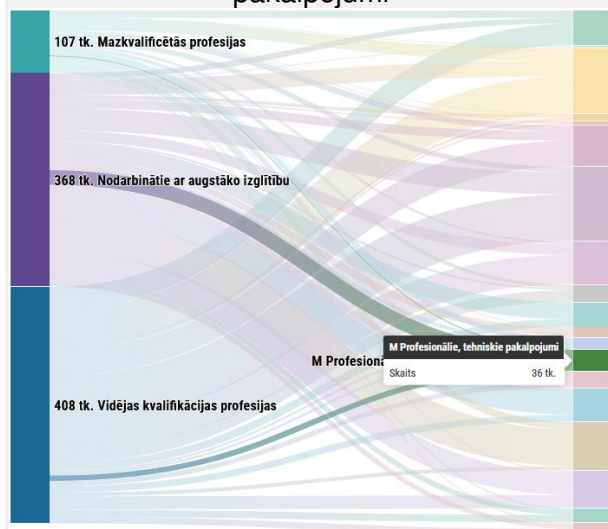
K Finanšu un apdrošināšanas darbības



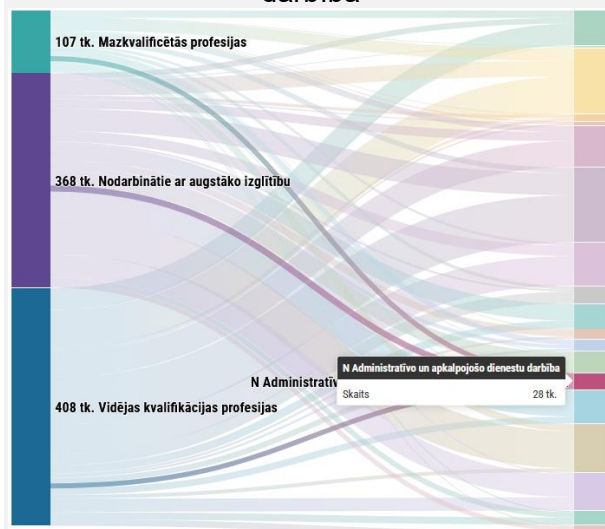
L Operācijas ar nekustamo īpašumu



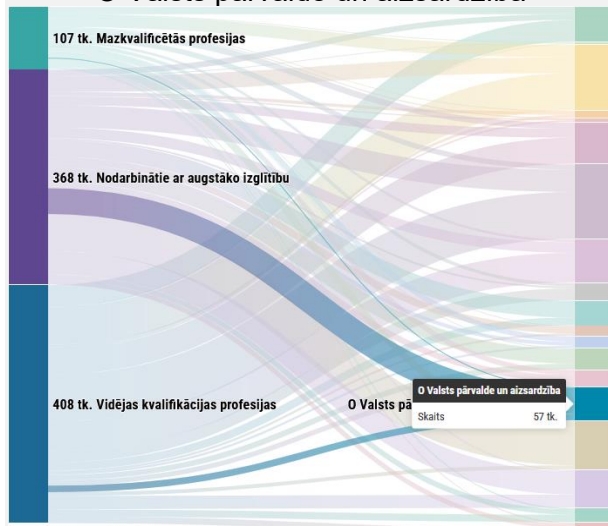
M Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi



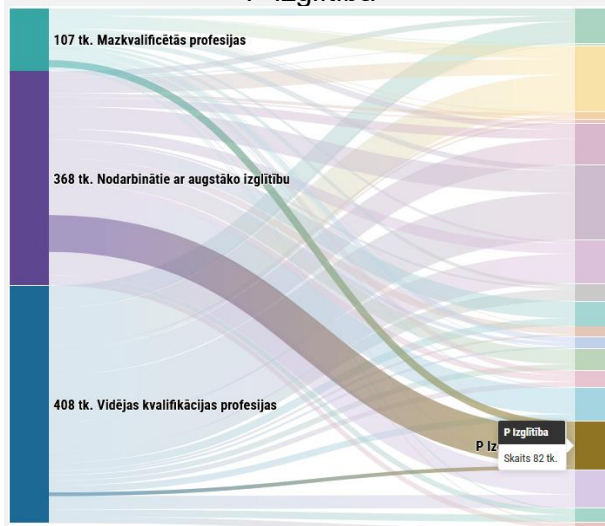
N Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība



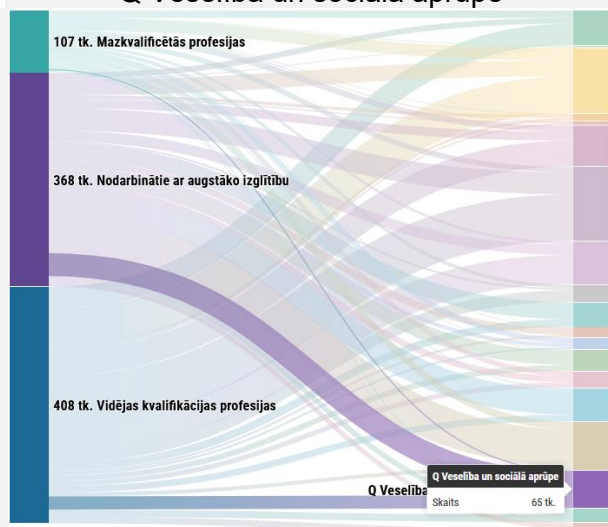
O Valsts pārvalde un aizsardzība



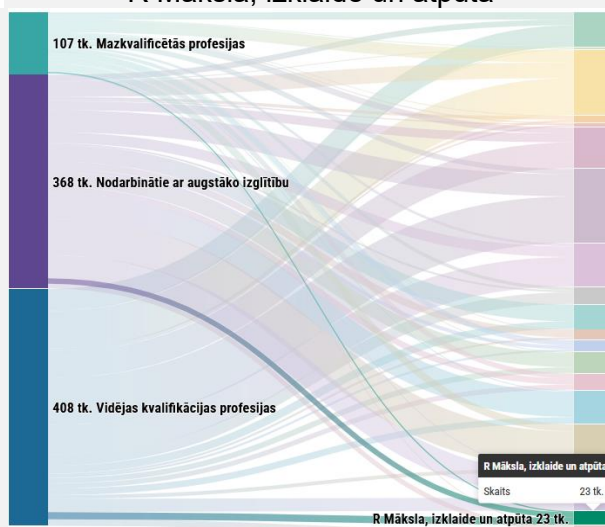
P Izglītība

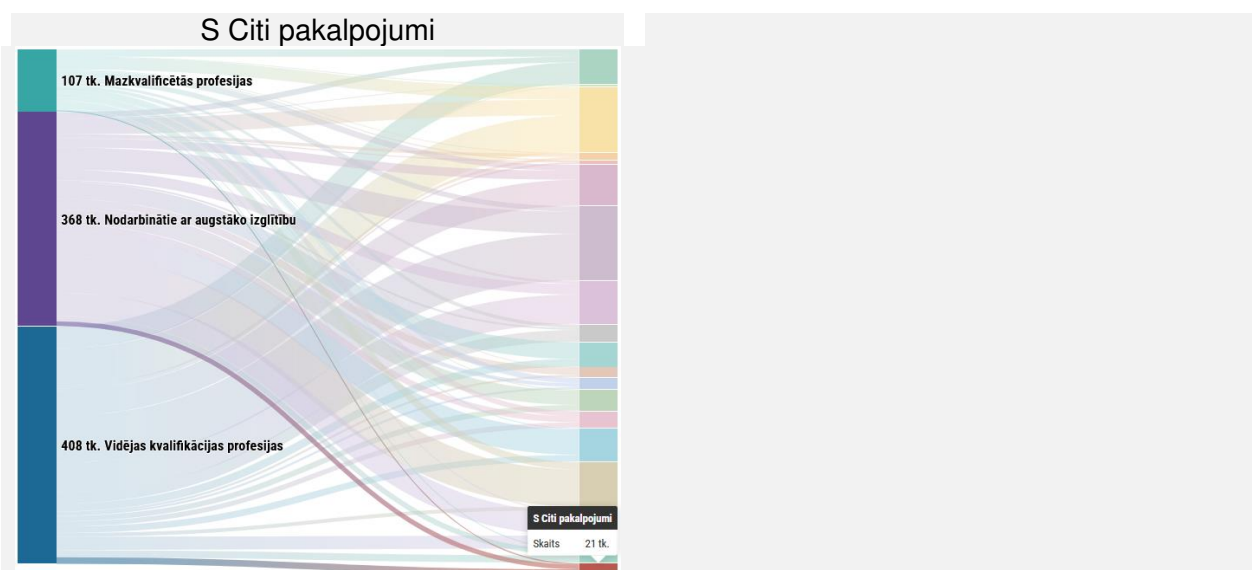


Q Veselība un sociālā aprūpe



R Māksla, izklaide un atpūta

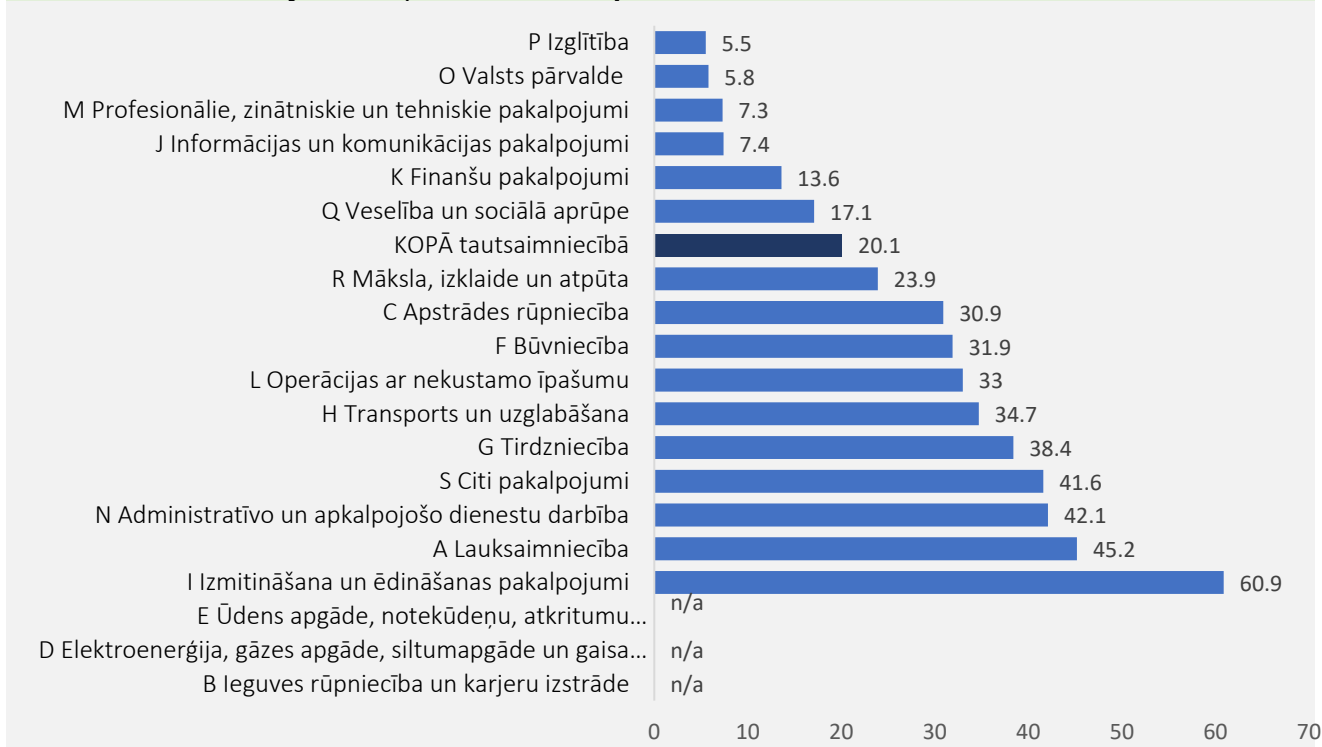




Avots: CSP, autoru aprēķins

Lai arī faktiskajā situācijā ikvienā nozarē strādā dažāda izglītības līmeņa darbinieki, svarīgi ir maksimāli efektīvi izmantot tautsaimniecībā esošo cilvēkkapitālu. Kā liecina statistikas dati, tad ne reti nozarēs strādā darbinieki arī ar pārāk augstām prasmēm konkrētam darbam. Pārkvalifikācijas rādītājs (*Over-qualification*) ir augsti izglītoto darbinieku īpatsvars, kuri strādā darbu, kas profesiju klasifikatorā (ISCO) klasificēts kā zemas vai vidējas kvalifikācijas (ISCO 4-9) līmenis (skat. 4.5. attēlu).

4.5.attēls. Kvalifikācijas līmeņu neatbilstība pa tautsaimniecības nozarēm

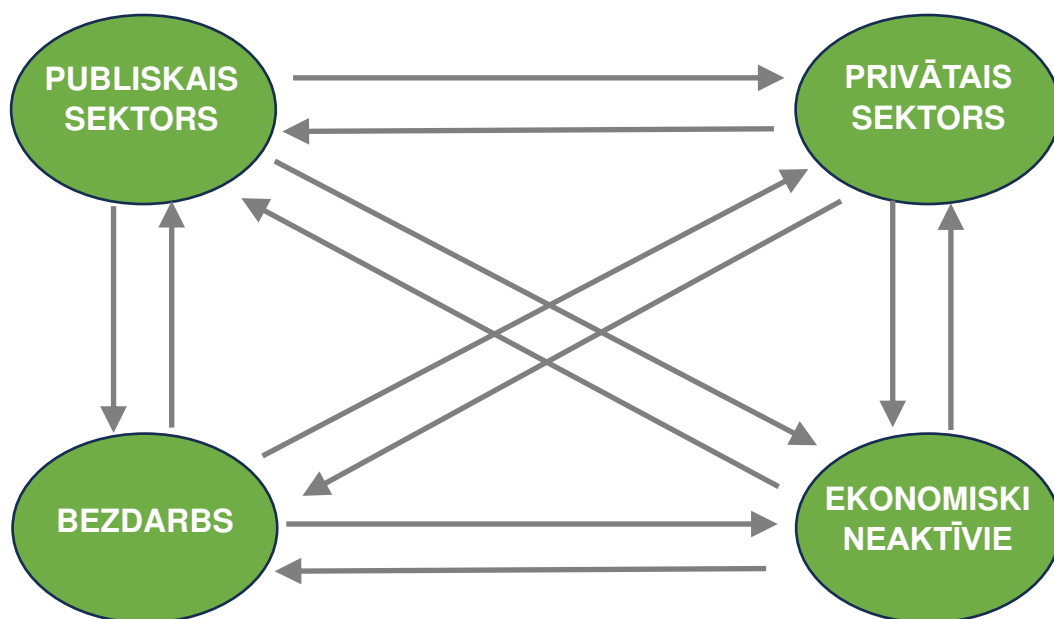


Avots: Eurostat. Piezīme: Dati ir par 2023.gadu, vai pēdējie pieejamie: Finanšu un apdrošināšanas darbības (2017), Operācijas ar nekustamo īpašumu (2018), Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (2018), Māksla, izklaide un atpūta (2019).

4.5. DARBA RESURSU PĀRDALES IETEKME UZ KOPĒJO PRODUKTIVITĀTES DINAMIKU

Nozīmīgs aspekts darba tirgus sabalansētai attīstībai ir arī nodarbināto skaita sadalījums starp publisko un privāto sektoru. Tāpēc cilvēkkapitāla monitoringa ietvaros Ekonomikas ministrijai ir nepieciešams sadarbībā ar Centrālo statistikas pārvaldi izstrādāt regulāru monitoringa rīku, lai analizētu nodarbināto plūsmas starp sektoriem. Ņemot vērā pēdējos gados aizvien skaļākus aicinājumus samazināt publiskajā sektorā nodarbināto skaitu, jāņem vērā, ka galvenais mērķis nav kvantitatīvs strādājošo skaita samazinājums, bet to ātrāka darbinieku pārplūde uz privāto sektoru. Piedāvātā shēma ļauj analizēt darbinieku plūsmas un izsekot – vai pamatot valsts pārvaldi cilvēki nonāk bezdarbniekos vai arī kļūst ekonomiski neaktīvi (piemēram, dodas pensijā un darbu vairs nemeklē). Principiāla shēma darba tirgus monitoringam par darbaspēka pārplūdi uz/no privāto sektoru ir parādīta 4.6.attēlā. Šāda monitoringa pieeja ļauj analizēt gan cilvēku skaita plūsmas, gan nostrādāto stundu skaita izmaiņas.

4.6.attēls. Principiāla shēma darba tirgus monitoringam par darbaspēka pārplūdi uz/no privāto sektoru



Savukārt privātajā sektorā strādājošo skaita izmaiņas ir cieši jāsasaista ar produktivitātes pieaugumu nozarēs. Lai noteiktu darba resursu pārdales ietekmi uz kopējo produktivitātes dinamiku Latvijas ekonomikā, var tikt izmantota strukturālo izmaiņu ietekmes analīze (*shift share analysis*) metode^{95 96}. Šī metode ļauj noteikt, cik lielā mērā kopējās produktivitātes izmaiņas ietekmē atsevišķās nozares, pieņemot, ka nodarbināto skaits nemainās, un cik lielā mērā to ietekmē darba ņēmēju pārvietošanās uz augstākas produktivitātes nozarēm, kā arī uz nozarēm ar straujāku produktivitātes dinamiku.

⁹⁵ Metodes aprakstu skatīt https://www.mti.gov.sg/-/media/MTI/Legislation/Public-Consultations/2018/A-Shift-Share-Decomposition-Analysis-of-Labour-Productivity-Growth-in-Singapore/ba21_aes2017.pdf

⁹⁶ Latvijas produktivitātes ziņojums 2023

https://www.lvpeak.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/lvpeak.lu.lv/LU_domnica_LV_PEAK/Latvijas_produkivitates_zinojums_2020/2023/2023_LPZ.pdf

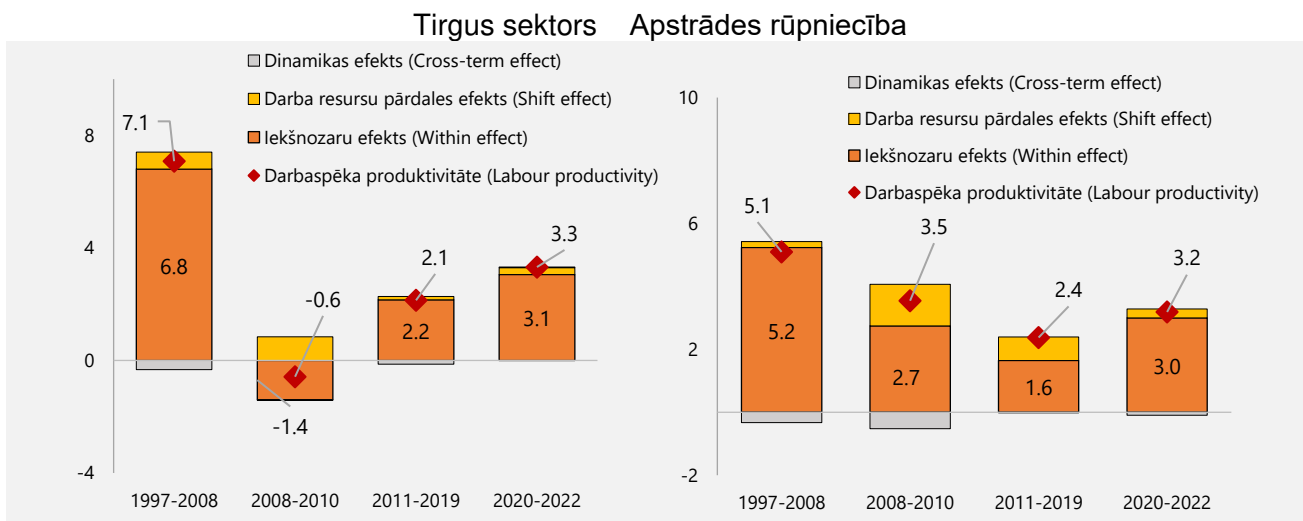
Kā redzams 4.7.attēlā, laika periodā no 1997.-2022. gadam produktivitātes dinamiku Latvijā galvenokārt ietekmēja iekšnozaru efekts (*within-sector effects*)⁹⁷, kas liecina, ka produktivitātes uzlabojumi pārsvarā notiek katrā atsevišķā nozarē, tādu faktoru ietekmē, kā prasmīgāks menedžments, tehnoloģiju pilnveidošana, inovācijas, nodarbināto kvalifikācijas celšana, labvēlīga tirgus konjunktūra un citu nozares specifisko faktoru dēļ.

Darba resursu pārdales efekts (*shift effect*) Latvijā ir salīdzinoši vājš – aptuveni 0,5 procentpunkti no ikgadējā produktivitātes pieauguma (1997.-2022.). Pozitīvais pārdales efekts liecina, ka analizējamā periodā nozares ar augstāku produktivitāti ir piesaistījušas vairāk darbaspēka, nekā nozares ar zemāku produktivitātes līmeni. Tomēr, to devums kopējās produktivitātes pieaugumā bija visai neliels.

Jāatzīmē, ka ekonomikas straujās izaugsmes gados darbaspēka resursu pārdales efekta pozitīvais devums kopējā produktivitātes kāpumā bija vidēji 0,8 procentpunkti gadā, kamēr pēckrīzes gados vairs tikai 0,1 procentpunkts, kas ir mazāks nekā ekonomikas recesijā. Ekonomikas recesijas gados (2008.-2010.) resursu pārdales pozitīvais efekts daļēji kompensēja nozaru produktivitātes līmeņa samazinājuma negatīvo ietekmi uz kopējo produktivitātes dinamiku tirgus sektorā. Arī Covid-19 pandēmijas un enerģētikas krīzē (2020.-2022.) darba resursu pārdales efekts bija pozitīvs, lai gan tā devums kopējā produktivitātes kāpumā ir mazāks nekā iekšnozaru efekts.

Kopš 1996. gada iekšnozaru produktivitātes kāpuma devums ikgadējā produktivitātes pieaugumā tirgus sektorā veidoja gandrīz 4 procentpunktus. Lielākais ieguldījums produktivitātes kopējā pieaugumā bija tirdzniecības, transporta un uzglabāšanas, informāciju un komunikāciju pakalpojumu, kā arī apstrādes rūpniecības nozarēm. Citu saimniecisko darbību ietekme bija mazāka.

4.7. attēls. Strukturālo izmaiņu ietekme uz produktivitāti tirgus sektorā un apstrādes rūpniecībā, vidēji gadā, procentos



Avots: CSP, autoru aprēķins

⁹⁷ *Within-sector effects* – parāda, kā kopējās produktivitātes izmaiņas ietekmē nozaru produktivitātes dinamiku, nodarbināto struktūrai (vai nostrādāto stundu struktūrai) nemainoties. Ja nodarbināto struktūra nemainās, produktivitātes pieaugums valstī ir vienāds ar nozaru produktivitātes svērtu summu, kur svāri tiek aprēķināti, pamatojoties uz pievienotās vērtības (salīdzināmās cenās) nozaru struktūru.

Shift effect – produktivitātes izmaiņas, kas ir saistītas ar darba resursu pārvietošanos starp nozarēm. Šis efekts ir pozitīvs, ja darba resursi tiek vairāk piesaistīti nozarēs, kur produktivitāte ir augstāka nekā vidēji valstī, vai ja tie samazinās nozarēs, kurās produktivitāte ir zemāka nekā vidēji valstī.

Cross-term effect – darba resursu novirzīšanās uz nozarēm ar lielāku produktivitātes pieaugumu. Tas arī parāda darbaspēka pārvietošanās starp nozarēm (ekonomiskām aktivitātēm) ietekmi uz kopējo produktivitātes dinamiku, bet atšķirībā no iepriekš aprakstītā efekta tiek ņemtas vērā produktivitātes pieauguma atšķirības nozarēs. Šis efekts ir pozitīvs, ja nozares gan produktivitātes, gan nodarbināto skaits pieaug ātrāk nekā vidēji valstī vai arī pieaug lēnāk nekā vidēji valstī.

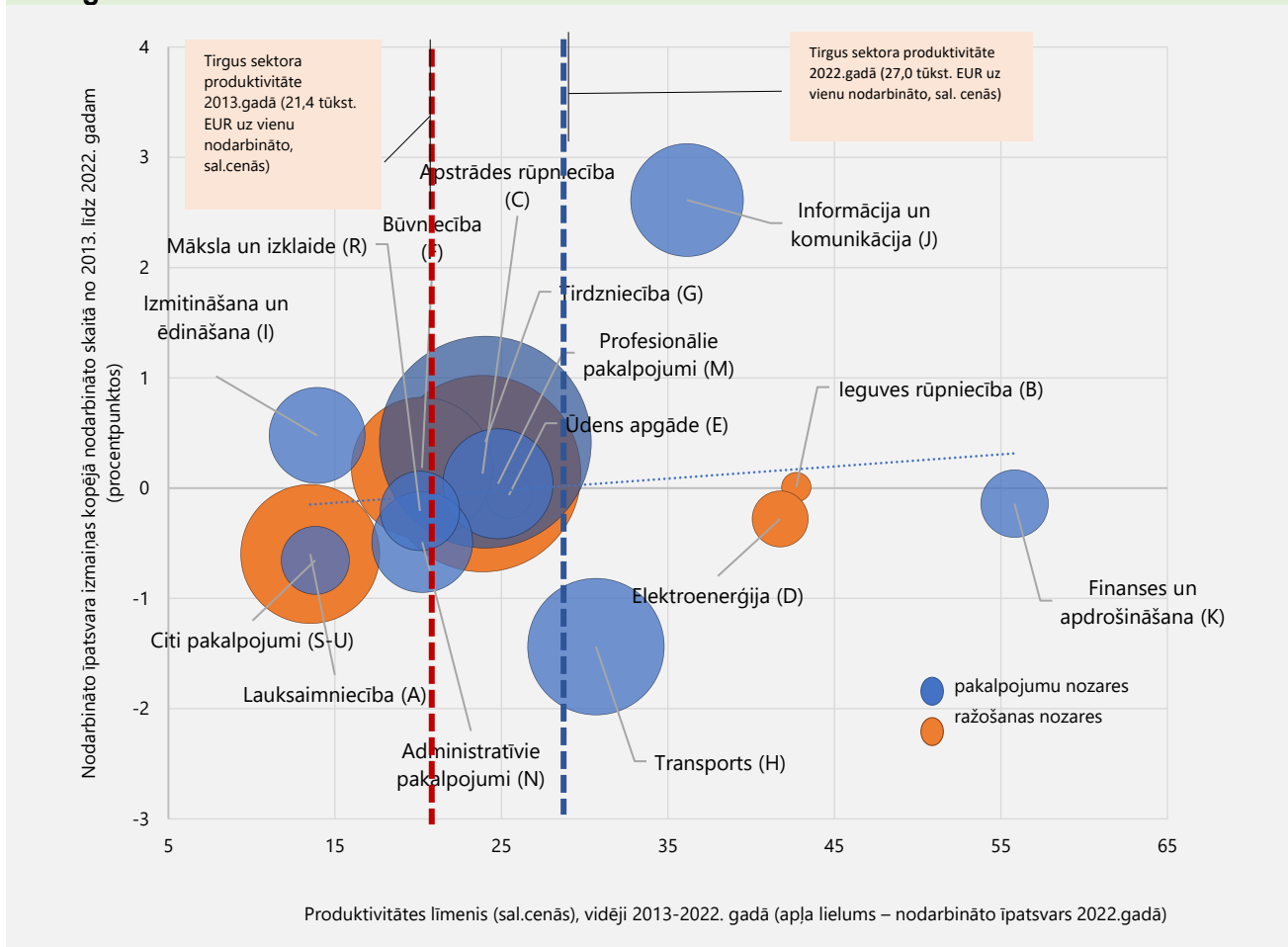
Jāatzīmē, ka pēdējos gados (2020.-2022.) ir palielinājies iekšzaru efekta devums kopējā produktivitātes pieaugumā tirgus sektorā. Tas lielā mērā ir skaidrojams ar nozīmīgiem ieguldījumiem ražošanas digitalizācijā Covid-19 pandēmijas krīzes laikā

2020.-2022. gados, salīdzinājumā ar pirms Covid-19 pandēmijas gadiem, lielāks ir arī resursu pārdales efekta devums kopējā produktivitātes pieauguma. Tas liecina, ka pakāpeniski notiek darba resursu pārdaļē uz nozarēm ar salīdzinoši augstāku produktivitātes līmeni, tomēr šīs tendences ir vēl ir salīdzinoši nenozīmīgas.

Arī apstrādes rūpniecībā produktivitātes kāpums lielākoties skaidrojams ar iekšzaru produktivitātes faktoru uzlabošanu. Kopš 1996. gada iekšzaru produktivitātes pieauguma devums ikgadējā produktivitātes palielināšanā rūpniecībā gandrīz 4 procentpunktus un lielākais devums produktivitātes kāpumā bija zemo un vidēji zemo tehnoloģiju nozarēm – pārtikas rūpniecība un kokapstrāde. Savukārt augsto un vidēji augsto tehnoloģiju devums kopumā bija gandrīz divreiz mazāks.

Lai gan darba resursu pārdales efekts (*shift effect*) apstrādes rūpniecības produktivitātes dinamikā ir neliels – aptuveni 0,5 procentpunkti no ikgadējā produktivitātes pieauguma (1997.-2022.) un lielā mērā tas saistīts ar darba resursu pakāpenisko pārdali par labu augstākas tehnoloģiskās aktivitātes nozarēm. Pēdējos gados augsto un vidēji augsto tehnoloģiju nozare devums apstrādes rūpniecības produktivitātes pieaugumā kļūst arvien lielāks, liecinot par pozitīvām strukturālām izmaiņām nozarē.

4.8. attēls. Izmaiņas nodarbināto struktūrā nozarēs ar dažādu produktivitātes līmeni 2012.-2022.gadā



Avots: EUROSTAT, autoru aprēķins

Kā var redzēt 4.8. attēlā, laikā no 2013. līdz 2022. gadam nodarbināto daļa nozares ar augstāku produktivitāti palielinājās un nozarēs ar zemāko produktivitāti samazinājās. Vienlaikus aplūkojot minētajos attēlos parāda, ka joprojām ir ļoti liela daļa nodarbināto ir zemākās produktivitātes nozarēs. Tas liecina, ka darba resursu izmantojām neefektīvi. Bez tam attēlā var redzēt, ka ir salīdzinoši maza produktivitātes starpība starp augsto tehnoloģiju rūpniecības nozarēm un zemo tehnoloģiju rūpniecības nozarēm. To izskaidrot, balstoties tikai uz makro-līmeņa datiem ir grūti. Jāanalizē nozares strukturālie rādītāji, piemēram, uzņēmumu lielums, eksporta tirgi, inovatīvās aktivitātes, dalība globālajās vērtību ķēdēs u.c. Iespējams, ka nozarē ir liela plaisa starp produktivitātes līderiem un atpalicējiem, kas dažos pētījumos (uzņēmumu līmeņa datus balstītos) atzīmēts, ka nopietns produktivitātes palielināšanas šķērslis.

Nodarbinātība aug nozarēs ar produktivitāti virs tautsaimniecības vidējā līmeņa, kā, piemēram, datoru un elektronisko iekārtu ražošanā un vienlaikus samazinās nodarbināto skaits dažās zemās produktivitātes nozarēs, kā, piemēram, vieglā rūpniecībā. Tomēr, joprojām liels darba vietu skaits tiek radīts nozarēs ar relatīvi zemāku produktivitātes līmeni, piemēram, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarē.

Kopumā darba resursu pārdale par labu produktīvajām nozarēm ir nepietiekama, lai būtiski ietekmētu tautsaimniecības kopējā produktivitātes līmeņa straujāku kāpumu.

Kopumā jāsecina, lai arī pēdējos gados produktivitāte augsto tehnoloģiju un augstākās zināšanu intensitātes nozarēs ir augusi straujāk nekā zemākās tehnoloģiskās un zināšanu intensitātes nozarēs, nodarbinātības struktūra pēc tehnoloģiju līmeņiem praktiski nav mainījusies.

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

CILVĒKKAPITĀLA ATTĪTĪBAS TEORĒTISKIE ASPEKTI UN MONITORINGS

1. Ar cilvēkkapitālu saprot cilvēka spēju un iemaņu kopumu, no kura atkarīgs viņa ekonomiskās un sociālās aktivitātes potenciāls. Tas ietver tādus aktīvus kā izglītība, apmācība, intelekts, prasmes, veselība un citas lietas, kas piemīt indivīdam un palielina viņa darbības produktivitāti. Cilvēkkapitāls nav atdalāms no tā turētāja – paša cilvēka un tas var uzkrāties, kā arī ekonomiski mainīt savu vērtību.
2. Laika gaitā ir notikusi jēdziena „cilvēkkapitāls” transformācija un tā sākotnējās komponentes (izglītība, veselības uzturēšana, profesionālā mobilitāte) ir papildinātas ar motīviem, pienākumiem, darbinieka uzvedības īpatnībām. Tomēr pētnieku vidū joprojām nav vienota viedokļa par cilvēkkapitāla jēdziena interpretāciju, jo cilvēkkapitāls un to ietekmējošo faktoru sistēma aptver plašu pētāmo jautājumu un problēmu loku.
3. Zinātniskā un pētnieciskā literatūrā nav vienas vispāratzītas monitoringa jēdziena definīcijas, kaut arī monitoringa būtība un tā veidošanās pamatprincipi tiek traktēti visai līdzīgi. Apkopojot vairākus literatūras avotus, jāsecina, ka monitorings (uzraudzība) ir politikas procesa plānošanas un īstenošanas neatņemama sastāvdaļa, kas nodrošina valsts iejaukšanās pārraudzību, vadību un ietekmes uz sociāli ekonomiskiem procesiem izvērtēšanu. Monitoringam (uzraudzībai) ir jākalpo kā agrīnās brīdināšanas sistēmai, kas sniedz informāciju par to, vai notikumi attīstās pareizā vai negaidītā virzienā. Tādējādi ļaujot savlaicīgi veikt pretpasākumus, lai virzītu procesus uz iepriekš definēto mērķi.
4. Monitorings ir jābalsta uz noteiktiem rādītājiem, kuru izvēle ir cieši saistīta ar valsts intervences (politikas) izstrādes risināmās problēmas identificēšanu. Pārdomāta politikas lēmuma (izstrādātas stratēģijas) nozīmīga sastāvdaļa – definēt vēlamo izmaiņu virzienu un dažreiz vēlamo situāciju, pie kuras būtu jānonāk (mērķis). Turklāt valsts iejaukšanās bieži vien ir vērsta uz vairāk nekā vienu rezultātu (apakš mērķi). Mērķi un apakšmērķu sasniegšana ir jāatspoguļo ar atbilstošiem pasākumiem, nosakot vienu vai vairākus rezultāta rādītājus.
5. Zinātniskajā literatūrā ir daudzveidīgas pieejas cilvēkkapitāla attīstības mērīšanas rādītājiem. Cilvēkkapitāla attīstības esošā stāvokļa un attīstības analīzei visbiežāk tiek izmantotas trīs pieejas: indikatoru pieeja (*the indicator approach*), izmaksu pieeja (*the cost approach*) un ienākumu pieeja (*the income approach*).
6. Indikatoru pieejā cilvēkkapitāla attīstības monitoringam un novērtēšanai izmanto tādus rādītājus kā, piemēram, uzņemšana skolās, vidējie mācību gadi, pieaugušo lasītprasme u.c. Izmaksu pieeja ir balstīta uz rādītājiem, kas atspoguļo ar izglītību saistītus izdevumus cilvēkkapitāla attīstībai. Savukārt ienākumu pieeja galvenokārt vērtē sagaidāmo ienākumu pieaugumu nākotnē, kas ir sekas ieguldījumiem cilvēkkapitālā.

7. Kopumā var secināt, ka cilvēkkapitāla attīstības līmenis un tā ietekme uz ekonomikas izaugsmi ir aktuāls jautājums. Lai arī tas ir plaši diskutēts, tomēr zinātniskajā literatūrā un empīriskajos pētījumos nav vienotās pieejas tam, kā izmērīt (novērtēt) cilvēkkapitāla attīstības līmeni un tā ietekmi uz ekonomiku. Praksē visbiežāk tiek lietota rādītāju (indikatoru) pieeja, kā pamatā ir oficiālās statistikas dati, veidoti pēc vienotās starptautiski saskaņotās metodoloģijas.
8. Monitoringa sistēmas (mehānisma) pamatā ir dati (rādītāju kopums), kas vispusīgi raksturo pētāmās jomas (objekta) esošo stāvokli un attīstības tendences. Tie kalpo par pamatu turpmākai analīzei un politikas pasākumu (valsts intervences) īstenošanas efektivitātes novērtēšanai konkrētajā politikas plānošanas dokumenta (t.sk. stratēģijā) noteiktajā virzienā un jomā. Jāatzīmē, ka monitoringa rādītāji ir tikai viens no kopējās monitoringa sistēmas elementiem. Monitoringa sistēmai ir jābūt pielāgotai atbilstoši stratēģijas īstenošanas prasībām un laika grafikam. Vispusīgam monitoringam ir jānodrošina institucionālais ietvars. Tā veidošanas svarīgs aspekts ir sadarbība starp visām stratēģijas īstenošanas atbildīgām institūcijām un sadarbības partneriem citām ieinteresētām personām.

DATU AVOTI UN TO PIEEJAMĪBA

9. Datu avotus var iedalīt 2 daļās: kvantitatīvie dati un pētījumu dati, ko veikušas dažādas organizācijas, t.sk. starptautiskās, par cilvēkkapitāla attīstības tematiku.
10. Ņemot vērā Latvijas cilvēkkapitāla attīstības monitoringa sistēmas mērķi, monitoringa rādītājiem ir jāatspoguļo svarīgākie cilvēkkapitāla veidošanas un izmantošanas aspekti 3 virzienos:
 - cilvēkkapitāla esošais stāvoklis (galvenokārt tie ir rādītāji, kas raksturo esošo stāvokli darba tirgū);
 - cilvēkkapitāla izmantošana (rādītāji raksturo darbaspēka izglītības līmeni, prasmes, kā arī tā atbilstību darba tirgus prasībām);
 - cilvēkkapitāla veidošana (rādītāji raksturo darba resursu pilnveidošanas un attīstības tendences, kā arī neizmantoto potenciālu).
11. Monitoringa rādītāji lielākoties tiek veidoti balstoties uz oficiālās statistikas datiem. Tomēr tie ne vienmēr atbilst monitoringa rādītāju sistēmas veidošanas kritērijiem. Tāpēc ir jāizvērtē arī iespējas datu ieguvei no mijiedarbības ar ieinteresētajām pusēm, kam ir bieži vien detalizētāka un ātrāk pieejama informācija par to, kā situācija mainās konkrētā uzņēmuma līmenī, kam tika sniegts valsts atbalsts. Tādējādi tiek nodrošināts iteratīvais process, ko kurā valsts mudina uzņēmumus izvirzīt mērķus un aktīvi darboties, lai mazinātu neatbilstības cilvēkkapitāla piesaistes un attīstības jomā. Savukārt, ja iestādēm, kas īsteno politikas pasākumus, ir zināma līdzdalība monitoringa izveidē, tas palielina uzticību politikas veidotājiem. Bez oficiālās statistikas, informācija par dažādiem cilvēkkapitāla attīstības aspektiem ir pieejami arī Latvijas atvērto datu portālā.
12. Publiski pieejamajiem datiem un monitoringa sistēmām ir vairāki trūkumi un nepilnības:
 - ir salīdzinoši liela laika nobīde, nacionālo kontu dati gada griezumā ir par 2023.gadu, bet augstākas detalizācijas pakāpes dati (piemēram, nozaru griezumā, profesiju griezumā, reģionu griezumā u.c.) pēdējie pieejamie ir par 2022.gadu;
 - dati par darbaspēka piesaisti no ārējās pasaules (imigrācijas) ir nepietiekamā detalizācijā, kas ierobežo iespējas analizēt imigrantu piesaistes ietekmi uz cilvēkkapitāla attīstību;
 - darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstības rādītāji tiek publicēti vienreiz divos gados;
 - esošās datu bāzes pārsvarā ir autonomās un netiek nodrošināta to savstarpējā savienojamība;

- administratīvo datu, t.sk. dažādu aktuālo (operatīvo) datu pieejamība ir ierobežota.

13. Rādītāji, kuri ir nepieciešami Latvijas cilvēkkapitāla attīstības monitoringam un kuri netiek pietiekami atspoguļoti statistikā, ir šādi:

- migrācija nav pietiekami labi atspoguļota. CSP būtu jāieveido regulārās datu plūsmas, kas ļautu noteikt migrantu pienesums cilvēkkapitāla attīstībā un ekonomikas izaugsmei, lai pilnīgāk novērtētu imigrantu ietekmi uz cilvēkkapitāla attīstības līmeni un pienesumu ekonomikas izaugsmei, ir nepieciešami detalizētāki dati par viesstrādniekiem, to izglītības līmeni un prasmēm;
- iedzīvotāju veselības stāvokli raksturojošie rādītāji. Monitoringam ir nepieciešama padziļināta informācija par veselību raksturojošiem rādītājiem, piemēram, darba nespējas lapu izsniegšanas iemesli, gados vecāku iedzīvotāju veselības stāvoklis un potenciāls ilgāk palikt darba tirgū u.c. aspekti;
- nepieciešams izstrādāt ES līmenī vienotu metodoloģiju prasmju novērtēšanai, kas būtu izmantojama regulāro darbaspēka apsekojumu veikšanā, kas veido vispārīgāko informācijas bāzi par darba tirgus procesiem valstī;
- Latvijas kvalifikāciju ietvarstruktūras pilnveidošana. Lai nodrošinātu datus balstītu lēmumu pieņemšanu, attiecībā uz iegūtas profesionālās kvalifikācijas izmantošanu darba tirgū, nepieciešams pilnībā ieviest kvalifikāciju kodu sistēmu.

14. Pēdējos piecos gados ir veikti vairāki valsts budžeta finansētie pētījumi cilvēkkapitāla attīstības jomā, kas liecina par tēmas aktualitāti Latvijā. Liels pētījumu apjoms ir saistīts ar cilvēkkapitāla pilnveidošanas un attīstības problēmām, kas galvenokārt ir izglītības un zinātnes politikas jomas. Pētījumos tiek izmantoti visdažādākie informācijas avoti, kur lielākā daļa ir uzturēta atsevišķu resoru pārvaldībā un nav publiski pieejama. Jāatzīmē, ka pēdējos gados ir veikti lieli ieguldījumi izglītības sistēmas informatīvās bāzes pilnveidošanā un monitoringa sistēmas izveidē. Tomēr cilvēkkapitāla veidošanas un attīstības konteksta ir vēl daudzi aspekti, kas prasa padziļinātu izpēti, un ko šobrīd būtiski ierobežo informācijas (datu) ierobežota pieejamība, kā, piemēram, kompetenču un prasmju izvērtējums.

UZRAUDZĪBAS UN MĒRĪJUMU IETVARŠ CILVĒKKAPITĀLA ATTĪTĪBAS POLITIKAS EFEKTIVITĀTES UN PROGRESA MONITORINGAM LATVIJĀ

15. "Latvijas cilvēkkapitāla attīstības stratēģijā 2024. -2027. gadam" projektā ir likts uzsvars uz nākotnes darba tirgus attīstību un tā aptver tikai daļu no cilvēkkapitāla attīstības politikas. Tajā izvirzītie prioritāro virzienu rezultatīvie rādītāji un virsmērķis ir sasniedzami tikai sinerģijā ar kopējo ekonomisko attīstību un citām ar cilvēkkapitālu saistītām politikām. Tāpēc Stratēģijas izvirzīto mērķa rādītāju un rīcības virzienu rezultatīvo rādītāju monitoringam ir jābūt plašākam par šajā dokumentā definētajām prioritātēm, ņemot vērā arī citas politikas iniciatīvas, piemēram, politikas iniciatīvas izglītības un labklājības jomās, demogrāfijas tendences, u.c.
16. Būtisks virziens, kurš nav atspoguļots Stratēģijā, ir darba izmaksu un produktivitātes attiecību monitorings. Ja darbaspēka izmaksu pieaugums ilgstoši ir straujāks nekā produktivitātes pieaugums, tad tas var apdraudēt Latvijas uzņēmēju konkurētspēju izmaksu ziņā. Kā cilvēkkapitāla attīstības un to mērķu sasniegšanai ierobežojošs faktors ir jāmin pieejamais finansējums.
17. Līdzīgi, kā tas tiek praktizēts, cilvēkkapitāla attīstības monitoringa sistēmās ES un citās starptautiskajās institūcijās, Latvijas cilvēkkapitāla attīstības monitoringa analīzei un interpretācijai ir jāizmanto arī citi pierādījumu avoti, kā, piemēram, zinātniskās publikācijas un pētījumi, tematiskās aptaujas un ekspertu atziņas.

18. Latvijas gadījumā cilvēkkapitāla attīstības monitoringā būtu jāiekļauj jau esošo cilvēkkapitāla attīstības dokumentu un to novērtējuma ziņojumu, kā arī starptautisko pētījumu rezultātus un iegūtos galvenos secinājumus.
19. Izvērtējot dažādas monitoringa pieejas, ir secināts, ka koordinētas cilvēkkapitāla attīstības jautājumu pārvaldības un īstenotās politikas veikspējas analīzei Latvijā, būtu jāpiemēro pārmaiņu teorijā balstīta vērtēšanas metodoloģiskā pieeja, kura tiek pielietota, lai identificētu paredzamās izmaiņas no sākotnējās situācijas līdz vēlamajam stāvoklim. Tas nozīmē, ka tiek noteikta rīcība, kas būtu jārada, lai panāktu izvirzīto mērķi. Vienlaikus tiek identificētas cēloņsakarība, kas pamato piemērotās intervences lietderīgumu plānoto izmaiņu sasniegšanu.
20. Balstoties uz pārmaiņu teorijā balstītās vērtēšanas metodoloģiskā pieejas, tiek piedāvāta trīs pakāpju uzraudzības un mērījumu ietvars cilvēkkapitāla attīstības politikas efektivitātes un progresu monitoringam Latvijā:
 - kvantitatīvais novērtējums - balstīts uz Stratēģijā definētajiem rezultatīvajiem rādītājiem;
 - kvalitatīvais novērtējums, kā pamatā ir Stratēģijā definēto rezultatīvo rādītāju un citos dokumentos un starptautiskajos pētījumos atspoguļoto kvantitatīvo rādītāju analīze, veiktie tematiskie pētījumi un papildus aptaujas rezultātu apkopojums un secinājumi;
 - galveno izaicinājumu un prioritāšu noteikšana.
21. Tiek piedāvāti šādi cilvēkkapitāla politikas virzieni darba tirgus kontekstā un to raksturojošie rādītāji:
 - līdzdalības darba tirgū palielināšana. Kopējais nodarbinātības līmenis, jauniešu līdzdalība darba tirgū, gados vecāku darbinieku nodarbinātība, viesstrādnieku piesaiste;
 - darba tirgus funkcionēšanas veicināšana. Segmentācijas mazināšana, darba tirgus mobilitātes palielināšana, nepilna darba laika nodarbinātie;
 - adekvātas, uz nodarbinātību orientētas sociālās drošības sistēmas nodrošināšana. Nodarbināto un bezdarbnieku sociālā drošība, nabadzības riska līmenis, ilgstošais bezdarbs, labi apmaksātas darba vietas;
 - darba un privātās dzīves līdzsvars. Ekonomikās aktivitātes līmenis, nepilnas slodzes darbs personisko un ģimenes pienākumu dēļ;
 - darba vietu radīšana, pieprasījuma veicināšana. Nodarbinātības līmenis, dinamika nozaru griezumā, nodarbinātie inovatīvajos uzņēmumos, pašnodarbināto skaita izmaiņas, vakances, nodokļu slogs;
 - prasmju piedāvājums, produktivitāte, efektīva mūžizglītība un talantu piesaiste. Nodarbināto struktūru pēc izglītības līmeņa, pieaugušo iedzīvotāju iesaiste mūžizglītības pasākumos, digitālās prasmes;
 - izglītības un mācību sistēmu uzlabošana. Iedzīvotāju iesaiste izglītības un apmācības sistēmā, apmācības priekšlaicīgi pametušo skaits, jaunieši, kuri nestrādā un nemācās;
 - algu noteikšanas mehānismi un darbaspēka izmaksu attīstība. Darbaspēka izmaksu dinamika un tās sabalansētība ar produktivitātes rādītājiem;
 - nabadzības un sociālās atstumtības novēršana, iekļaujoši darba tirgus pasākumi, kvalitatīvi pakalpojumi. Valsts izdevumi sociālajam atbalstam, veselības stāvoklis (mūža ilgums, veselīgi nodzīvotie gadi).

