EPALE Latvijas vēstnesis 2026.gada #10 informē par aktualitātēm Eiropas darba tirgū, ko spēcīgi ietekmē tehnoloģiju attīstība, novecošanās un pieaugošā prasmju neatbilstība darba devēju vajadzībām. OECD pētījumi norāda uz to, ka risinājums ir ciešāka sadarbība starp uzņēmumiem, pieaugušo izglītotājiem un reģionālajām iestādēm, kā arī darba vietu pielāgošana neformālai mācīšanās un prasmju veicināšanas videi.

Šī informācija Latvijas Senioru kopienu apvienības ieskatā ir noderīga arī Latvijas darba devējiem un vecāka gada gājuma darba ņēmējiem.

Eiropai ir nepieciešamas ciešākas saiknes starp pieaugušo izglītību un darba devējiem.

Eiropas darba tirgus raida šķietami pretrunīgus signālus. Nodarbinātības līmenis joprojām ir vēsturiski augsts: OECD valstīs nodarbinātības rādītājs 2026. gada pirmajā ceturksnī sasniedza 72,1 %.

Tomēr joprojām pastāv strukturāls darbaspēka trūkums, tehnoloģiskās pārmaiņas turpina pārveidot profesijas, un darba devējiem bieži vien ir grūti atrast vajadzīgās prasmes esošajā darba tirgū.

Līdz 2035. gadam nodarbinātība IKT profesijās un vairākās nozarēs, kas saistītas ar pāreju uz zaļo ekonomiku, paredzams ievērojami pieaugs, kamēr citās nozarēs tā samazināsies. Demogrāfiskās pārmaiņas radīs papildu spiedienu, jo Eiropas darbaspēks noveco.

Pieaugušo izglītības jomā uzdevums vairs nav vienkārši apmācīt vairāk cilvēku. Tas ir nodrošināt, lai izglītības piedāvājums ietu līdzi pārmaiņām, kas notiek darba vietās, un lai tajā varētu piedalīties tie darbinieki, kurus šīs pārmaiņas ietekmē visvairāk. Tāpēc arvien būtiskāka un ciešāka kļūst sadarbība starp uzņēmumiem un izglītības un apmācības sniedzējiem.

Prasmju neatbilstība jau ir kļuvusi par realitāti

OECD valstīs 22 % pieaugušo ir pārāk augsti kvalificēti savam darbam (t. i., viņi ir ieguvuši kvalifikāciju, kas ir augstāka nekā nepieciešams), savukārt vēl 10 % ir nepietiekami kvalificēti. Šādas neatbilstības ietekmē darbinieku algas, darba ražīgumu un darbinieku apmierinātību ar darbu.

OECD kā daļu no risinājuma skaidri norāda uz ciešāku sadarbību starp izglītības un apmācības iestādēm un darba tirgus dalībniekiem. Tajā pašā laikā iespējas attīstīt prasmes joprojām ir nevienmērīgi sadalītas. Atšķirība apmācību līdzdalībā starp augsti izglītotiem darbiniekiem un tiem, kuri nav ieguvuši vidējo izglītību, ir 35%

Līdzīga plaisa pastāv starp darbiniekiem augsti kvalificētās un zemas kvalifikācijas profesijās. Tādejādi tie, kuru stāvoklis mainīgajā darba tirgū var būt visneaizsargātākais, arī ievērojami retāk piedalās apmācībās.

Prasmes un izglītība joprojām ir saistītas ar nodarbinātību un ienākumiem, taču pieaugušajiem mācīšanās ieguvumi ir atkarīgi arī no tā, kas notiek darba tirgū. Vecāka gada gājuma cilvēkiem patstāvība darba uzdevumu veikšanā un sadarbība ir svarīgi faktori. Šie faktori saistās ar nepieciešamību pēc augstākām algām.

Arī neformālā apmācība ir pozitīvi saistīta ar algām, jo īpaši tad, ja tā attīsta tādus aspektus kā komandas darbs, līderība un projektu vadība un tiek nodrošināta elastīgi. Tas liecina, ka mācīšanos un darbu ne vienmēr var uzskatīt par diviem secīgiem posmiem — vispirms apgūstot prasmes un pēc tam tās izmantojot. Saikne starp šiem diviem posmiem kļūst daudz dinamiskāka.

Prasmju padome

2026.gada maijā ir izveidota Eiropas Augsta līmeņa prasmju padome. Šī padome ir aicinājusi stiprināt saikni starp uzņēmumiem un izglītības un apmācības sniedzējiem. 2026. gada 15. jūlijā minētā padome ir ierosinājusi veidot reģionālās un nozaru partnerības pieaugušo pārkvalifikācijai. Šīs partnerības jeb ekosistēmas apvienotu uzņēmumus, izglītības un apmācības sniedzējus un reģionālās iestādes, lai prasmju pilnveidošana un pārkvalifikācija notiktu ātrāk un būtu ciešāk saistīta ar vietām, kur ir pieejamas darba vietas. Padome aicina arī uz sociālo partneru aktīvāku iesaistīšanos, pieejamu un individuāli pielāgotu apmācību, jaunām mācīšanās pieejām un plašāku mikrokvalifikāciju izmantošanu.

Prasmju veicināšanai draudzīga organizācija

Esošajā ekonomiskajā situācijā diagnoze – “zems lasītprasmes līmenis” ir ieguvusi citu nozīmi, jo digitalizācijas un mākslīgā intelekta ieviešanas dēļ pieaug prasības pēc labām lasītprasmēm. Lai novērstu šo problēmu, ir nepieciešams radīt iespēju un motivēt pieaugušos pilnveidot savas lasītprasmes, vienlaikus motivējot darba devējus iesaistīties pieaugušo izglītības satura veidošanā. Tieši šajā kontekstā Īrijas Nacionālā pieaugušo lasītprasmes aģentūra ir izveidojusi apzīmējumu - prasmju veicināšanai draudzīga organizācija.

Šādas organizācijas (uzņēmums, kas veicina savu darbinieku pamatprasmju pilnveidošanu) apzina savu darbinieku problēmas un vajadzības attiecībā uz lasītprasmju, rēķināšanas prasmju un digitālo prasmju pilnveidošanu, kā arī izvērtē iespējas kā pēc prasmju pilnveidošanas darbinieks spēs izprast jaunas digitālās sistēmas, ievērot rakstiskāss procedūras, aizpildī veidlapas, interpretēt skaitlisko informāciju vai sazinātie, izmantojot jaunus kanālus.

Īrijas aģentūra ir izveidojusi kvalitātes standartu sarakstu, kurā izklāstīti praktiski soļi un resursi, kas ļauj organizācijām kļūt prasmju veicināšanai draudzīgākām. Aģentūra ir konstatējusi, ka grūtības ar lasītprasmi nav aktuālas tikai tad, kad pieaugušais ierodas prasmju apmācību klasē. Tās var parādīties, kad no darbinieka tiek sagaidīts, ka viņš saprot kā lietojamas digitālās sistēmas, spēj analizēt un interpretēt skaitlisku informāciju vai lietot dokumentu pārvaldības sistēmas.

Prasmju attīstīšanai draudzīga pieeja ietver organizācijas menedžmenta uzmanības loka paplašināšanu no darbinieka kā indivīda apmācīšanu uz iekļaujošas darba vides vides veidošanui. Tā vietā, lai jautātu tikai to, vai darbiniekam ir nepieciešamās prasmes, organizācija cenšas izvērtēt, cik efektīvs ir tās menedžments, cik kvalitatīva ir tās iekšējā komunikācija, vai darbiniekiem ir motivācija un iespējas attīstīt prasmes, kas nepieciešamas mainīgu uzdevumu veikšanai. Tas neatbrīvo indivīdu no atbildības par mācīšanos. Šāda pieeja nozīmē to, ka darba devējs, kas veido un uztur darba vietas pats ietekmē to, vai darbinieku prasmes tiek izmantotas, uzturētas un attīstītas.

No mācību nodrošināšanai līdz kopīgai atbildībai

Darba tirgus informācija var palīdzēt izglītības sniedzējiem prognozēt pieprasījuma izmaiņas un padarīt mācības atbilstošākas. Pieaugušo izglītotāji var palīdzēt darba devējiem izprast līdzdalības šķēršļus un izstrādāt mācību programmas, kas ir piemērotas pieaugušajiem ar atšķirīgu izglītības pieredzi.

Sociālie partneri var palīdzēt identificēt darbiniekus, kuri citādi varētu palikt nepamanīti. Turklāt darba devēju organizācijas var radīt darba vidi, kurā jaiegūtās prasmes tiek faktiski pielietotas.

Darba tirgū, ko raksturo sabiedrības novecošanās, tehnoloģiskās pārmaiņas un pastāvīga prasmju neatbilstība, arvien lielāka nozīme tiek piešķirta nozīmīgām partnerībām starp mācību un darba jomas ieinteresētajām pusēm. To vērtība būs atkarīga no tā, vai tās spēs pārvērst prasmju politiku praktiskā sadarbībā, palīdzot pieaugušajiem mācīties tādā veidā, kas ir saistīts ar reāliem darbiem, reālām darba vietām un reālām izaugsmes iespējām.