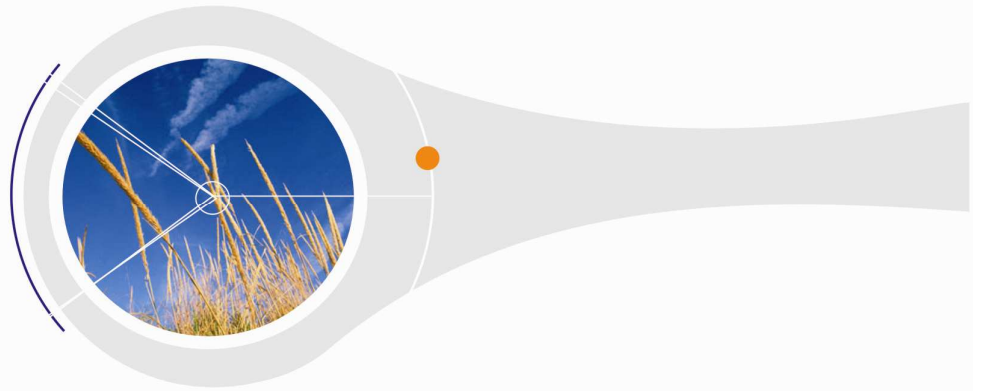




PĒTĪJUMS

Kvalificētu cilvēkresursu
pieprasījuma analīze
kokapstrādes nozarē:
pašreizējā situācija un
nākotnes prognozes

Gala ziņojums

2007. gada februāris

Pētnieku grupa



Pētījuma “Kvalificētu cilvēkresursu pieprasījuma analīze kokapstrādes nozarē: pašreizējā situācija un nākotnes prognozes” izstrādi koordinēja Zita Bindare (SIA “Baltijas Konsultācijas”), kas vadījusi un piedalījusies dažādu projektu un pētījumu izstrādē un vadībā gan privātajā, gan publiskajā sektorā.

Pētījuma izstrādē piedalījās darba grupa, kuras sastāvā bija:

- Aija Budreiko – LR Zemkopības ministrijas Meža resursu departamenta Meža nozares informācijas nodaļas vadītāja un meža nozares eksperte ar pieredzi dažādu nozares pētījumu izstrādē, t.sk.: “Latvijas mēbeļu ražotāju konkurētspējas novērtējums” (2003, pasūtītāji LIAA, asociācija “Latvijas mēbeles”), “Koka būvju industrija Latvijā” (2005, pasūtītāji LIAA, “Latvijas kokapstrādes uzņēmēju un eksportētāju asociācija”). Pētījuma ietvaros izstrādāja pašreizējās situācijas raksturojumu korrūpcniecības nozarē.
- Andris Ziemelis – meža nozares eksperts ar pieredzi dažādu nozares pētījumu izstrādē, t.sk.: “Mīksto mēbeļu iekšzemes tirgus” (2006), “Latvijas amatniecības koka izstrādājumu produkcijas noieta tirgus paplašināšanas iespēju izpēte” (2006), “Latvijas mēbeļu ražotāju konkurētspējas novērtējums” (2003). Pētījuma ietvaros izstrādāja pašreizējās situācijas raksturojumu korrūpcniecības nozarē.
- Juris Emsiņš – Galdniecības mācību un eksaminācijas centra vadītājs un profesionālās izglītības eksperts. Kopš 2006. gada pavasara piedalās arī ESF līdzfinansēta projekta „Izglītības programmu aktualizācija kokapstrādes speciālistu sagatavojošās izglītības iestādēs Latvijā”, kuru plānots pabeigt 2008. gadā. Pētījuma ietvaros veica profesionālās izglītības iestāžu apsekojumu un novērtējumu.
- Sandris Mūriņš – LU Sociālo zinātņu fakultātes lektors. Pētījuma ietvaros konsultēja ar metodoloģiju saistītajos jautājumos.
- Edijs Dancis – Latvijas Korrūpcniecības federācijas Meža nozares informācijas centra projektu vadītājs. Pētījuma ietvaros veica intervijas ar uzņēmējiem.
- Daniels Jeļisejevs, Arnis Kadakovskis – ekonomikas eksperti-analītiķi. Pētījuma ietvaros konsultēja ekonomikas jautājumos.
- SIA “Baltijas konsultācijas” darbinieki:
 - o analītiķi – Zane Loža, Kārlis Sproģis;
 - o projekta asistenti – Andra Pastalojāne, Anete Cīrule, Ēriks Reņģītis.

Projekta izstrādes gaitā notika trīs vadības grupas sanāksmes, kurās piedalījās eksperti no Latvijas Korrūpcniecības federācijas un meža nozares uzņēmumu pārstāvji

Kopsavilkums

Pētījums “Kvalificētu cilvēkresursu pieprasījuma analīze kokapstrādes nozarē: pašreizējā situācija un nākotnes prognozes” galvenais uzdevums ir apzināt nākotnes pieprasījumu korrūpcniecības nozarē darbaspēka resursu jomā un sekmēt kvalificētu speciālistu īpatsvara palielināšanos nozares uzņēmumos.



Pētījuma ietvaros ir identificētas profesijas, kuras šobrīd netiek pienācīgi sagatavotas izglītības iestādēs, bet kurām ir būtiska loma uzņēmumu darbībā, kā arī sagatavotas rekomendācijas profesionālās izglītības iestāžu darba uzlabošanai un uzņēmumu darbības plānošanai, lai tuvākajā nākotnē risinātu darbaspēka pieejamības jautājumus.

Ņemot vērā pašreizējo situāciju gan profesionālās izglītības sistēmā, gan darba algu pieaugumu, darbinieku deficīta dēļ uzņēmumiem nopietni jāapsver ražošanas automatizācijas iespējas. Pretējā gadījumā sagaidāms, ka pieejamo darbinieku skaita samazināšanās un darba algu pieauguma dēļ uzņēmumi nevarēs atļauties piesaistīt papildus darbiniekus.

Pētījumā tika noskaidrots, ka šobrīd uzņēmējiem galvenokārt nepieciešami darbinieki, kuriem būtu labas tehniskās zināšanas par iekārtu darbību, kā arī meža tehnikas vadītāji. Darba tirgus piedāvājums neatbilst identificētajam pieprasījumam, jo 95% profesionālās izglītības iestāžu absolventi iegūst ar galdniecību saistītu profesiju izglītību.

Pētījuma ietvaros tika veikta korrūpcniecības statistikas datu analīze, ekspertu izvērtējums par profesionālo izglītības iestāžu darbību un kvalitāti, intervijas ar uzņēmumiem par nākotnes attīstības plāniem un darbinieku pieprasījumu. Pamatojoties uz iegūtajiem statistikas, uzņēmēju interviju un skolu apsekojuma datiem, izstrādātas darbinieku skaita un algu pieauguma prognozes laika posmam no 2007. līdz 2011. gadam. Prognožu ietvaros tika noteikts, vai uzņēmēju vēlmes pēc papildus darbiniekiem sakrīt ar prognozēto darbinieku skaita pieaugumu, kā arī identificētas profesijas, kuru apgūšana profesionālajās izglītības iestādēs ir īpaši nozīmīga korrūpcniecības uzņēmumiem Latvijā.



Pētnieku grupa.....	1
Kopsavilkums.....	1
Saturs	3
Attēlu saraksts	4
Tabulu saraksts.....	5
Saīsinājumi.....	6
Terminu definīcijas.....	7
1. Ievads	10
2. Galvenie secinājumi un rekomendācijas.....	14
2.1. Nozares un uzņēmumu attīstība	14
2.2. Darbaspēka pieprasījums un nākotnes prognoze	15
2.3. Profesionālā izglītība.....	17
3. Informācijas avotu apskats.....	20
3.1. Pašreizējā situācija kokrūpniecības nozarē – statistikas dati.....	20
3.2. Likumdošanas un politikas dokumenti.....	36
3.3. Profesionālā izglītība.....	40
3.4. Līdzšinējie pētījumi.....	42
4. Pētījuma metodoloģija	48
4.1. Profesionālā izglītība.....	48
4.2. Uzņēmumu attīstība un darbaspēka pieprasījums.....	50
4.3. Darbaspēka prognoze	52
5. Pētījuma rezultāti.....	55
5.1. Profesionālā izglītība.....	55
5.2. Uzņēmumu attīstība	76
5.3. Darbaspēka pieprasījums.....	83
5.4. Nākotnes darbaspēka pieprasījuma un pieejamības prognozes	95
5.5. Uzņēmumu veiksmes faktori	109
6. Secinājumi un rekomendācijas.....	122
6.1. Nozares un uzņēmumu attīstība	122
6.2. Darbaspēka pieprasījums un nākotnes prognozes	127
6.3. Profesionālā izglītība.....	130



Attēlu saraksts

Attēls Nr. 3-1 Latvijas importa – eksporta bilance sadalījumā pa nozarēm 2005	21
Attēls Nr. 3-2 Meža nozares eksporta īpatsvars Latvijas kopeksportā, %.....	21
Attēls Nr. 3-3 Meža nozares produkcijas importa struktūra, %.....	22
Attēls Nr. 3-4 Pievienotās vērtības īpatsvars koksnes un koksnes produkcijas ražošanā	23
Attēls Nr. 3-5 Pievienotās vērtības produkcijas īpatsvars koksnes un koksnes produkcijas eksporta struktūrā	23
Attēls Nr. 3-6 Produkcijas izlaide uz 1 darbinieku, tūkst. Ls, uzņēmumiem ar darbinieku skaitu virs 20 vai apgrozījumu virs 300 tūkst. Ls	24
Attēls Nr. 3-7 Produkcijas izlaide uz 1 darbinieku, visi uzņēmumi.....	25
Attēls Nr. 3-8 Pievienotā vērtība uz 1 darbinieku.....	25
Attēls Nr. 3-9 Tirgus sektora ekonomiski aktīvo statistikas vienību struktūra, koksnes un koka izstrādājumu ražošanā 2004. gadā.....	26
Attēls Nr. 3-10 Meža nozares uzņēmumu sadalījums.....	27
Attēls Nr. 3-11 Inovatīvo uzņēmumu īpatsvars kokrūpniecībā, 2003.....	28
Attēls Nr. 3-12 Nefinanšu investīcijas, tūkst. LVL.....	29
Attēls Nr. 3-13 Nefinanšu investīcijas 2005. gadā pa apakšnozarēm	29
Attēls Nr. 3-14 Nefinanšu investīcijas 2005. gadā pa apakšnozarēm	31
Attēls Nr. 3-15 Darbspēka sadalījums	32
Attēls Nr. 3-16 Darbinieku struktūra kokrūpniecības nozarē, 2004.	32
Attēls Nr. 3-17 Nodarbināto skaita reģionālais sadalījums	33
Attēls Nr. 3-18 Kokrūpniecības profesionālo izglītības iestāžu izvietojums.....	40
Attēls Nr. 5-1 Vidējais audzēkņu zināšanu līmenis profesionālās izglītības iestādēs.....	57
Attēls Nr. 5-2 Zināšanu līmenis profesionālās izglītības iestādēs 2005./2006. mācību gadā.....	58
Attēls Nr. 5-3 Skolu sistēma Zviedrijā	67
Attēls Nr. 5-4 Absolventu sadalījums Zviedrijā	69
Attēls Nr. 5-5 Skolu sistēma Somijā	70
Attēls Nr. 5-6 Profesionālās izglītības mācību kursi Somijā.....	72
Attēls Nr. 5-7 Ražošanas darbinieku sadalījums kokapstrādē, visi uzņēmumi	83
Attēls Nr. 5-8 Mēbeļu ražotāji – ražošanas darbinieku īpatsvars.....	84
Attēls Nr. 5-9 Mežizstrādes uzņēmumi – ražošanas darbinieku īpatsvars	85
Attēls Nr. 5-10 Darbinieku piedāvājuma prognoze	101
Attēls Nr. 5-11 Vidējā neto alga palīgstrādniekiem kokapstrādes uzņēmumos	101
Attēls Nr. 5-12 Vidējā neto alga standartstrādniekiem kokapstrādes uzņēmumos.....	102



Attēls Nr. 5-13 Vidējā neto alga augsti kvalificētiem operatoriem kokapstrādes uzņēmumos..	102
Attēls Nr. 5-14 Vidējā neto alga mēbeļu ražošanas uzņēmumos.....	102
Attēls Nr. 5-15 Vidējā neto alga mežizstrādē, augsti kvalificēti operatori.....	103
Attēls Nr. 5-16 Darbinieku algu prognozes, 2007-2011.	104
Attēls Nr. 5-17 Darbinieku algu prognoze, Īrijas un Latvijas salīdzinājums	107
Attēls Nr. 5-18 Nepieciešamais darba algu pieaugums Īrijas vidējās algas sasniegšanai	108
Attēls Nr. 6-1 Prasmju centru iesaiste izglītībā.....	132
Attēls Nr. 6-2 Mežizstrādes skolas iespējamās darbības shēma	134

Tabulu saraksts

Tabula 3-1 Koksnes un koksnes produkcijas izlaide uz 1 darbinieku (tūkst. Ls).....	24
Tabula 3-2 Darbinieku skaits meža nozarēs, 2005.....	30
Tabula 3-3 Salīdzinājums ar Zviedriju un Somiju	34
Tabula 4-1 Intervēto uzņēmumu izlases raksturojums.....	50
Tabula 5-1 Profesionālās kvalifikācijas eksāmenu rezultātu apkopojums dažādām profesijām ..	57
Tabula 5-2 Investīcijas 2004. – 2006. gadā	61
Tabula 5-3 Skolotāju vidējais vecums arodskolās	63
Tabula 5-4 Zviedrijas, Somijas un Latvijas profesionālās izglītības salīdzinājums	74
Tabula 5-5 Kokapstrādes uzņēmumu plānotās investīcijas	81
Tabula 5-6 Kokapstrādes uzņēmumu darbinieku sadalījums	84
Tabula 5-7 Darbinieku īpatsvars mēbeļu ražošanas uzņēmumos	85
Tabula 5-8 Nākotnē nepieciešamo darbinieku skaits kokapstrādē, vidējie un lielie uzņēmumi ..	95
Tabula 5-9 Darbinieku neto algas 2001-2005.....	104
Tabula 5-10 Darbinieku algu pieauguma prognozes, 2006-2011, %.....	104
Tabula 5-11 Darbinieku algu pieauguma prognozes, 2006-2011, %.....	104
Tabula 5-12 Darbinieku skaits	105
Tabula 5-13 darbinieku skaita pieaugums, %	105
Tabula 5-14 Darbinieku skaita prognoze.....	105
Tabula 5-15 Vidējā darba alga Īrijā.....	106
Tabula 5-16 Īrijas un Latvijas vidējo algu salīdzinājums.....	107
Tabula 5-17 Latvijas darba algu nepieciešamais pieaugums Īrijas vidējās algas sasniegšanai ..	108
Tabula 6-1 Rekomendācijas nozares attīstībai.....	125
Tabula 6-2 Rekomendācijas darbaspēka trūkuma risināšanai	129

**Saīsinājumi****Paskaidrojums**

A/S	Akciju sabiedrība
ĀIPL	Ārvalstu investoru padome Latvijā
ĀTI	Ārvalstu tiešās investīcijas
AVS	Arodvidusskola
CNC	Virpošanas un frēzēšanas iekārtas – darba galdi, kas tiek vadīti un kontrolēti ar datoru
CSP	Centrālā statistikas pārvalde
DPA	Darbinieku profesionālā apmācība
EM	Ekonomikas ministrija
ERAF	Eiropas Reģionālais attīstības fonds
ES	Eiropas Savienība
ES SF	Eiropas Savienības struktūrfondi
ESF	Eiropas Sociālais fonds
GMEC	Galdniecības mācību un eksaminācijas centrs
IKP	Iekšzemes kopprodukts
ISCED-97	Starptautiskā standartizētā izglītības klasifikācija
ISCO	Starptautiskais standartizētais profesiju klasifikators
IZM	Izglītības un zinātnes ministrija
KN	Kombinētā nomenklatūra – uz harmonizētās sistēmas bāzes veidota preču aprakstīšana un kodēšana, pēc kuras tiek klasificēti vairāk nekā 95% preču
LIAA	Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra
LKF	Latvijas Korrūpcijas federācija
MAF	Mežu attīstības fonds
MK	Ministru kabinets
MVK	Mazā un vidējā komercsabiedrība
MVU	Mazie un vidējie uzņēmumi
NACE	Vispārējā ekonomiskās darbības klasifikācija
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
PCI	Patēriņa cenu indekss
PINTSA	Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadome.
PVN	Pievienotās vērtības nodoklis
RCI	Ražotāju cenu indekss
SIA	Sabiedrība ar ierobežotu atbildību
TVS	Tautsaimniecības vienotā stratēģija
UR	Uzņēmumu reģistrs
VAP	Valsts atbalsta programma
VAS	Valsts akciju sabiedrība
VCI	Ražotāju cenu indekss vietējā tirgū realizētajai produkcijai
VIP	Valsts investīciju programma
VPD	Vienotais programmdokuments
VPP	Valsts un privātā partnerība
ZM	Zemkopības ministrija
XCI	Ražotāju cenu indekss eksportētajai produkcijai



Terminu definīcijas

Kokrūpniecība, meža nozare – šī pētījuma ietvaros definēta kā nozaru kopums, kas aptver mežistrādi (NACE kods 02), kokapstrādi (NACE kods 20) un mēbeļu izstrādi (NACE kods 36).

Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji (darbaspēks) – nodarbinātie un aktīvie darba meklētāji.

Nodarbinātie iedzīvotāji – visas tās personas (vecumā no 15 līdz 74 gadiem), kas pārskata nedēļā vismaz vienu stundu veica jebkādu darbu vai nu par samaksu naudā, vai arī par atlīdzību precēs vai pakalpojumos, neskatoties uz to vai maksājumu saņemšanas nedēļā, kad darbs tika padarīts, vai nē.

Darba ņēmējs (algots strādnieks, darbinieks) – persona, kura veic kādu darbu (ieskaitot arī darbu ģimenes lauku saimniecībā vai arī ģimenes uzņēmumā / privātpraksē), no kura persona vai viņa ģimene gūst ienākumus, peļņu (samaksu naudā, atlīdzību precēs vai pakalpojumos).

Darba devējs (īpašnieks) – persona, kura veic savu uzņēmējdarbību, profesionālo praksi vai vada lauku saimniecību ar mērķi gūt ienākumus vai labumus un turklāt par samaksu nodarbina vienu vai vairākas personas.

Pašnodarbinātais – persona, kura veic savu uzņēmējdarbību, profesionālo praksi vai vada lauku saimniecību ar mērķi gūt ienākumus vai labumus, bet nenodarbina citus.

Darbinieks – fiziska persona, kura uz darba līguma vai uzņēmuma līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu.

Darbinieku skaits pamatdarbā (ar algas nodokļa grāmatiņām) – visi darbinieki kopā, kuri iesnieguši algas nodokļa grāmatiņas.

Darbinieku skaits papildu darba vietā – visi darbinieki kopā, kuriem tā bija papildu darba vieta oktobra pēdējā darba dienā.

Mācekļi – darbinieks, kurš pilnībā nepiedalās ražošanas procesā, un ar kuru ir personīgi noslēgts līgums un kurš saņem darba samaksu.

Darba samaksa neatkarīgi no izmaksu finansēšanas avota ietver šādas pozīcijas:

- darba algu, kas aprēķināta par nostrādāto laiku pēc izstrādes izcenojumiem, tarifa likmēm, amata likmēm, u.c.;
- naudas summas, kas saskaņā ar likumdošanu aprēķināta par nenostādāto laiku, par kuru saglabājas darba alga;
- darbnespējas lapu A apmaksu;
- dīkstāves apmaksu;
- ikgadējā un papildatvaļinājuma apmaksu, kas attiecas uz oktobra mēnesi;
- ikmēneša prēmijas, piemaksas pie darba samaksas, citas veicināšanas izmaksas, kas tiek aprēķinātas regulāri katru mēnesi (šajā pārskatā ietvertas tās, kas aprēķinātas par oktobra mēnesi);
- autoratlīdzību (honorāru) par tādiem darbiem, kuru radīšana, izdošana vai izpilde nav pārsniegusi vienu kalendāro mēnesi.



Bruto darba samaksa (ar nodokļiem) – aprēķinātā darba samaksa, ņemot vērā minētos nosacījumus, ieskaitot algas nodokli un darba ņēmēja valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas.

Neto darba samaksa – samaksa, kas neietver nodokļus.

Faktiski nostrādātās stundas – veido likumā, koplīgumā vai darba līgumā paredzētais vai normālais darba laiks un virsstundas.

Apmaksātās stundas – faktiski nostrādātās stundas, kā arī nenostādātās, bet apmaksātās stundas. Faktiski nostrādātās stundas veido likumā, koplīgumā vai darba līgumā paredzētais vai normālais darba laiks un virsstundas. Nenostādātās, bet apmaksātās stundās tiek ieskaitītas atvaļinājuma dienu un darba devēja apmaksātu slimības dienu stundas (ja darbnespējas lapa A maksāta 100% apmērā), apmaksātās dīkstāves stundas, personīgo brīvdienu un svētku dienu u.c. nenostādātās, bet apmaksātās stundas.

Nenostādātās, bet apmaksātās stundās ietver atvaļinājuma dienu un darba devēja apmaksātu slimības dienu stundas, apmaksātās dīkstāves stundas, personīgo brīvdienu un svētku dienu u.c. nenostādātās, bet apmaksātās stundas.

Vidējā bruto darba samaksa mēnesī aprēķināta, dalot bruto darba samaksu pilna un nepilna darba laika darbiniekiem, kuri nostrādājuši pilnu oktobra mēnesi un kuru darba samaksu neietekmēja prombūtne, ar kopējo šādu darbinieku skaitu, pie tam nepilna darba laika darbinieki pārrēķināti pilna laika vienībās.

Vidējā bruto darba samaksa stundā aprēķināta, dalot bruto darba samaksu pilna un nepilna darba laika darbiniekiem, kuri nostrādājuši pilnu oktobra mēnesi un kuru darba samaksu neietekmēja prombūtne, ar kopējo šādu darbinieku apmaksātajam stundām.

Sabiedriskajā sektorā ietilpst valsts un pašvaldību iestādes un komercsabiedrības, komercsabiedrības ar valsts, pašvaldību vai to uzņēmumu kapitāla līdzdalību pamatkapitālā 50% un vairāk, sabiedriskās organizācijas.

Privātajā sektorā ietilpst pārējās komercsabiedrības un individuālie komersanti.

Regulārā izglītība – aptver regulārās izglītības sistēmu, formālo izglītību – vispārizglītojošās skolas, profesionālās izglītības iestādes, koledžas un augstskolas.

Formālā mācīšanās – īstenota izglītības un apmācību institūcijās, tās rezultātā tiek piešķirti atzīti diplomi un kvalifikācijas.

Neformālā izglītība – mācīšanās, kas notiek līdzās formālās izglītības un apmācību sistēmai, bet tās rezultātā parasti netiek iegūts oficiāls atestāts; aptver arī **dažādus kursus un seminārus** ārpus formālās izglītības sistēmas.

Darbinieku profesionālā apmācība (DPA) – DPA ir apmācības pasākumi vai darbības, ko daļēji vai pilnībā finansē uzņēmums tiem darbiniekiem, ar kuriem noslēgts darba līgums.

Nefinanšu investīcijās ietverti ilgtermiņa nemateriālie ieguldījumi, dzīvojamās ēkas, citas būves un celtnes, ilggadīgie stādījumi, tehnoloģiskās mašīnas un iekārtas, pārējie pamatlīdzekļi un inventārs, kā arī pamatlīdzekļu izveidošana un nepabeigto būvobjektu izmaksas.

2.–4. līmeņa profesionālajā izglītībā ietverti šādi izglītības veidi:

- arodizglītība – daļēja vidējās pakāpes profesionālā izglītība, kas dod iespēju iegūt otrā līmeņa profesionālo kvalifikāciju (t.i., teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju veikt vienkāršus uzdevumus noteiktā praktiskās darbības sfērā). Apguves ilgums – līdz 3 gadiem.



- profesionālā vidējā izglītība – vidējās pakāpes profesionālā izglītība, kas dod iespēju iegūt trešā līmeņa profesionālo kvalifikāciju (t.i., paaugstināta teorētiskā sagatavotība un profesionālā meistarība, kas dod iespēju veikt noteiktus izpildītāja pienākumus, kuros ietilpst arī izpildāmā darba plānošana un organizēšana). Apguves ilgums – līdz 4 gadiem.

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

1. Ievads



Latvijas ekonomiskā meža nozare ir būtiska loma – tā dod 5% no kopējās pievienotās vērtības iekšzemes kopprodukta (IKP) struktūrā un 29% no kopējā eksporta. Neskatoties uz to, arī meža nozarē tāpat kā Latvijā kopumā, pastāv zems darba ražīgums – Latvijā vidējais apgrozījums uz vienu darbinieku kokrūpniecībā ir tikai nedaudz vairāk nekā puse no vidējā līmeņa jaunajās Eiropas Savienības (ES) dalībvalstīs.

Darba ražīguma palielināšana veicina nozares konkurētspēju starptautiskā mērogā. Darba ražīguma palielināšana atkarīga, lielākoties, no diviem aspektiem: (1) uzņēmumu mehanizācijas līmeņa (t.i., automatizēta, nevis darbaspēka ietilpīga darbu izpilde) paaugstināšanas, kas paredz investīcijas tehnoloģijās, un (2) darbinieku zināšanu līmeņa celšanas. Viens no veidiem, kā veicināt darbinieku zināšanu līmeņa paaugstināšanos, ir modernizēt izglītības sistēmu un programmas atbilstoši darba tirgus vajadzībām. Šāda pieeja ir minēta “Latvijas ilgtermiņa ekonomiskajā stratēģijā”. Bez tam viens no kokrūpniecības nozares ilgtermiņa mērķiem ir pārveidot meža nozari no tradicionālas ražošanas nozares par tehnoloģiski augsti attīstītu nozari. Tomēr šī mērķa sasniegšana nav iespējama bez profesionālās izglītības modernizācijas.

Nacionālajā attīstības plānā 2007.–2013. gadam divas no trim prioritātēm ir “izglītots un radošs cilvēks”, kā arī “uzņēmumu tehnoloģiskā izcilība”. Risināmo uzdevumu vidū šo prioritāšu īstenošanai iekļauta gan nepieciešamība modernizēt profesionālās izglītības sistēmu, lai nodrošinātu izglītības programmu kvalitāti un atbilstību darba tirgus prasībām, gan uzņēmumu tehnoloģiskās kompetences uzlabošana, atbalstot pasākumus, kas palielina produktivitāti. Lai uzņēmumos ieviestu uz augstākām tehnoloģijām balstītu ražošanu, nepieciešams nodrošināt kvalificēta darbaspēka pieejamību. Šī nepieciešamība, savukārt, nozīmē, ka ir jānodrošina jaunu audzēkņu apmācība, kā arī esošā darbaspēka kvalifikācijas celšana, kas atbilstu nozares uzņēmumu reālajām tagadnes un tuvākās nākotnes prasībām.

Meža nozares uzņēmumi ar Latvijas Kokrūpniecības federācijas (LKF) starpniecību ir definējuši prioritāros jautājumus, kuru kopēja koordinācija nepieciešama gan Latvijā, gan ES. Šo jautājumu vidū minēta arī “Inovāciju pārnese ražošanā, nomainot pielietojamās tehnoloģijas un tehniku, kas nodrošina darbaspēka restrukturizāciju un darba ražīguma pieaugumu” un “Izglītības un zinātnes apstiešana sasaiste ar meža sektora attīstību”. Minētie jautājumi daļēji apskatīti arī šī pētījuma ietvaros.

Pastāv draudi, ka līdzšinējā ražošanas prakse, kas pamatojās uz mazāk kvalificēta darbaspēka izmantošanu, tuvākajā laikā varētu kļūt nerentabla un ievērojami samazināt kokrūpniecības nozares konkurētspēju. Šāda prognoze saistīta ar darbaspēka izmaksu pieaugumu un darbaspēka aizplūšanu darbā uz turīgākajām ES dalībvalstīm.

Galvenā problēma Latvijas kokrūpniecības darba tirgū ir saskaņotības trūkums starp darba tirgus piedāvājumu un pieprasījumu. Ja neskaita profesionālo izglītības iestāžu beidzēju skaitu gadā, neviens no minētajiem rādītājiem nav skaitliski noteikts. Šādi rādītāji ļautu saprast, cik un kādu prasmju speciālisti tiek sagatavoti šobrīd, cik un kādu prasmju speciālisti darba tirgū šobrīd iztrūkst un kāds būs darbinieku pieprasījums nākotnē. Šo jautājumu precizēšana turklāt ļautu sekmīgāk plānot gan profesionālo izglītības iestāžu, gan citu apmācības iestāžu darbu. Līdz ar to atbildes uz šiem



jautājumiem veido šajā pētījumā iegūto informāciju un zināšanas, kā arī atšķir to no citiem kokapstrādes nozares pētījumiem.

Lai attīstītu profesionālās apmācību programmas un pielāgotu tās uzņēmēju nākotnes vajadzībām, nepieciešamas ne tikai investīcijas tehnoloģijās un izglītības standartu uzlabošana, bet arī darba devēju pasūtījuma formulēšana, kas palīdzētu uzlabot esošās mācību programmas. Šobrīd meža nozares uzņēmēju nākotnes pieprasījums pēc kvalificētiem speciālistiem nav skaidri formulēts. Tāpēc, lai uzlabotu profesionālās vidējās izglītības kvalitāti atbilstoši tirgus prasībām un skaidri formulētu nozares uzņēmumu prasības skolu absolventiem, LKF ar ESF līdzfinansējumu organizē pētījuma *“Kvalificētu cilvēkresursu pieprasījuma analīze kokapstrādes nozarē: pašreizējā situācija un nākotnes prognozes”* (turpmāk tekstā – pētījums) izstrādi. Pētījuma izstrāde notiek saskaņā ar Vienotā programmdokumenta un programmas papildinājuma 3.1. pasākuma *Nodarbinātības veicināšana* 3.1.5.2. apakšaktivitāti *Atbalsts darba tirgus pētījumu veikšanai*.

Pētījuma **vispārīgais mērķis** ir veicināt kokrūpniecības nozares pāreju no cilvēkresursu intensīva ražošanas procesa uz ražošanu, kas balstīta uz kvalificēta darbaspēka un tehnoloģiju mijiedarbību, kas sekmētu nozares attīstību Latvijā.

Pētījuma **specifiskais mērķis** – apskatot esošo 2.–4. līmeņa profesionālās izglītības un tālākizglītības iestāžu piedāvājumu un balstoties uz kokrūpniecības nozares analīzi, izstrādāt nozares pasūtījumu profesionālās izglītības programmu satura standartu uzlabošanai un jaunu standartu ieviešanai, definējot kvantitatīvās un kvalitatīvās vajadzības, kā arī laika posmu, kurā tās nepieciešams īstenot.

Tā kā viens no veidiem, kā ieviest uzlabojumus īstermiņā un pielāgot izglītības programmas darba tirgus vajadzībām ilgākā laika periodā, ir profesionālās izglītības sistēmas pārstāvju un uzņēmēju aktīvs dialogs, tad šis pētījums būtu uzskatāms par būtisku informācijas un zināšanu avotu labāka dialoga veicināšanai, ar mērķi palielināt darba ražīgumu.

Aplūkojot līdz šim veiktos pētījumus par Latvijas kokrūpniecības nozari, var secināt, ka lielākoties pētnieku uzmanība ir pievērsta nozares ekonomiskās attīstības analīzei, kā arī problēmām, kas saistītas ar jaunu produktu ieviešanu ražošanā un patērētāju tirgū. Darba tirgus piedāvājuma un pieprasījuma analīze kokrūpniecības nozarē ir veikta pētījumā *“Uzņēmumā nodarbināto speciālistu profesiju un kvalifikācijas pieprasījuma izpēte un tālmācības elementu ieviešana pēcdiploma apmācībās”*. Šajā pētījumā aplūkoti profesionālās izglītības augstākie (4. un 5.) līmeņi. Pētījuma autori secina, ka Latvijā vērojams atbilstošu darbinieku trūkums un konkurence ar citām nozarēm un valstīm darbaspēka piesaistē (skat. 3.4. apakšnodaļu).

Pētījuma ietvaros paredzēts vairāk pievērsties 2. un 3. līmeņa izglītības programmām, bet 4. profesionālās izglītības līmeņa mācību programmas apskatīt arodvidusskolu un tehnikumu piedāvāto mācību programmu kontekstā. Šāda pieeja izvēlēta, jo var uzskatīt, ka izglītības sistēma un, jo īpaši, profesionālās izglītības 2. un 3. līmeņa programmas, kā arī šo programmu savstarpējās attiecības ar kokrūpniecības darba tirgu ir maz pētītas.

Saskaņā ar pētījuma ievadā minētajiem mērķiem, izvirzīti šādi pētījuma **uzdevumi**:

1. Kokrūpniecības nozares esošās situācijas analīze;
2. Darbaspēka pieprasījuma analīze (nozares pasūtījuma formulēšanai 2.–4. profesionālā līmeņa apmācības programmu tuvināšana uzņēmēju prasībām);



- a. nozares ilgtermiņa pieprasījuma tendences 2.–4. līmeņa profesionālās izglītības programmu beidzēju pamatzināšanu sadalījumā (kuru pamatprasmju nozīme pieaugs);
 - b. vidēja termiņa (pieci gadi) kvantificēts kokrūpniecības nozares pieprasījums (nepieciešamā kvalifikācija (prasmes), skaits u.tml.);
 - c. pašreizējais darbaspēka pieprasījums (nepieciešamā kvalifikācija (prasmes), skaits u.tml.).
3. Darbaspēka piedāvājuma analīze – 2.–4. kvalifikācijas līmeņa profesionālo izglītības iestāžu atbilstība darba tirgus pieprasījumam;
 4. Izstrādāt ieteikumus / rekomendācijas profesionālās izglītības un tālākizglītības sistēmas uzlabošanas pasākumiem, lai apmierinātu darba devēju pieprasījumu.

Pētījums veicinās izpratni par pašreizējo cilvēkresursu kvalifikāciju kokapstrādes nozarē, kā arī atspoguļos prognozes attiecībā uz kvalitatīva darbaspēka pieprasījumu tuvāko gadu laikā un ilgtermiņā. Uz pētījuma bāzes paredzēts izveidot priekšlikumus 2.–4. profesionālā līmeņa / tālākizglītības izglītības iestāžu apmācības programmu un tālākizglītības programmu satura standartu pielāgošanai uzņēmēju tagadnes un nākotnes prasībām.

Šī pētījuma ietvaros paredzēts radīt izpratni par pašreizējo situāciju kokapstrādes nozarē, pieprasījumu pēc kvalitatīviem speciālistiem un pašreizējo cilvēkresursu kvalifikāciju, kā arī izstrādāt kvalificēta darbaspēka pieprasījuma prognozes tuvāko gadu laikā un ilgtermiņā.

Pētījums palīdzēs tuvināt 2.un 3., kā arī daļēji 4. līmeņa profesionālās izglītības programmu saturu kokrūpniecības uzņēmumu nākotnes pieprasījumam.

Pētījuma izstrādes laiks: no 2006. gada 1. jūnija līdz 2007. gada 28. februārim.

Pētījums aptver ar kokrūpniecību saistītās nozares (turpmāk tekstā – kokrūpniecība) saskaņā ar NACE klasifikāciju (skat. pielikumā Nr. 1):

1. mežsaimniecība, kokmateriālu sagatavošana un ar to saistītie pakalpojumi (NACE A02);
2. koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, izņemot mēbeles, salmu un pīto izstrādājumu ražošana (NACE D (DD) 20);
3. citur nekvalificēta rūpnieciskā ražošana (NACE D (DN) 36).

Pētījuma ietvaros tiks aplūkotas ar kokrūpniecību saistītās profesijas saskaņā ar profesiju klasifikatora 6.–9. sadaļu (profesiju detalizētu izlasi skat. pielikumā Nr. 2).

Pētījuma aktuālās jomas ir iedalāma trīs galvenajos blokos: (1) darba tirgus piedāvājums (skat. 5.1. apakšnodaļu), (2) darba tirgus pieprasījums (skat. 5.2. un 5.3. apakšnodaļu) un darba tirgus (skat. 5.4. apakšnodaļu).

Darba tirgus piedāvājumā ir iesaistīti vairāki dalībnieki, kuru galvenā loma ir sekmēt jaunu nozares speciālistu izglītošanu vai esošo darbinieku kvalifikācijas celšanu un pārkvalifikāciju. Speciālistu izglītošanā iesaistītas profesionālās izglītības iestādes un uzņēmēji, veicot individuālo apmācību organizēšanu, kā arī nosūtot darbiniekus pieredzes apmaiņas braucienos uz ārvalstīm.

Darba tirgus pieprasījumu raksturo darba devēju nepieciešamība pēc noteikta skaita noteiktu prasmju darbiniekiem, to alga, kā arī laika posms, kurā tie nepieciešami. Pieprasījums iedalāms Latvijas un ārvalstu pieprasījumā – liela daļa Latvijas darbaspējīgo



iedzīvotāju dodas strādāt uz ārzemēm Latvijas zemā atalgojuma dēļ, tāpēc var uzskatīt, ka darbaspēka pieprasījumā galvenais konkurējošais faktors starp vietējiem un ārvalstu uzņēmējiem ir darba samaksa.

Darba tirgus raksturošanā par galveno kritēriju izvēlēti profesiju standarti, kas raksturo Latvijas mācību iestāžu gatavotos potenciālos nozares darbiniekus. Tāpēc atsevišķi izdalītas trūkstošās profesijas, kuras būtu nepieciešams ieviest apmācību sistēmā, taču kuras līdzekļu, prasību formulējuma trūkuma vai kāda cita iemesla dēļ vēl nav iekļautas.

Lai nodrošinātu pētījuma atbilstību reālajai situācijai, tika organizētas uzņēmēju intervijas, kuru ietvaros tika noskaidrots uzņēmēju viedoklis par profesionālo izglītības iestāžu pašreizējo kvalitāti, uzņēmēju vērtējums attiecībā uz sagatavotajām un nākotnē nepieciešamajām profesijām kontekstā ar uzņēmēju pašu vērtējumu par nozares un uzņēmuma attīstības perspektīvām. Papildus tika veikts skolu apsekojums, kura ietvaros tika noskaidrota skolu audzēkņu kvalitāte, sagatavotās profesijas un skolu kapacitātes vērtējums.

Balstoties uz statistikas datiem un uzņēmēju aplēsēm par nākotnē nepieciešamajiem darbiniekiem, tika izstrādātas korrūpniecības nozares darbinieku skaita prognozes 2007.–2011. gadam, izvērtējot uzņēmēju nepieciešamību pēc darbiniekiem un tās finansiālo segumu. Rezultātā, izstrādāti ieteikumi gan profesionālajām izglītības iestādēm par sagatavojamajiem speciālistiem, gan uzņēmējiem (ar ko tiem jāērķinās), gan LKF un valdībai par iespējamajiem atbalsta un informēšanas pasākumiem korrūpniecības nozares attīstības veicināšanā.

2. Galvenie secinājumi un rekomendācijas

Šīs sadaļas ietvaros apkopoti galvenie pētījuma secinājumi un rekomendācijas. Pilnu secinājumu un rekomendāciju izklāstu skatīt 6. nodaļā.

2.1. Nozares un uzņēmumu attīstība

Latvijas kokapstrādes nozarē visvairāk ir uzņēmumi, kuri nodarbina ne vairāk kā 10 darbiniekus (skat. 3.1.5. sadaļu). Līdz ar to šiem uzņēmumiem ir grūti sasniegt nozares produktivitātes rādītājus, ja vien uzņēmums neizmanto augsti kvalificētu speciālistu darbu, vai arī neražo unikālu un dārgu produktu. Lai palielinātu produktivitāti, gan šiem, gan arī mazajiem uzņēmumiem kopumā jāspēj strauji attīstīties, ieguldot būtiskus līdzekļus nākotnes attīstībā, vai arī jāapvienojas, veidojot lielākus uzņēmumus.

Aplūkojot CSP pārvaldes datus, var novērot, ka mazajos kokapstrādes un mēbeļu ražošanas uzņēmumos, lai saražotu vienu produkcijas vienību, nepieciešams par 55–65% vairāk darbinieku nekā nozares lielajos uzņēmumos (skat. 3.1.4. sadaļu). Šāds novērojums liecina, ka darbiniekiem mazajos uzņēmumos ir salīdzinoši maza produktivitāte. Līdz ar to mazajiem uzņēmumiem tirgus konkurencē ir vai nu jāspēj ražot produkti, kurus var pārdot par ievērojami lielāku cenu, vai arī pakāpeniski jāpalielina ražošanas apjomi.

Mazo uzņēmumu darbaspēka produktivitāte ir ļoti zema (skat. 3.1.4. sadaļu), vienlaikus liela daļa uzņēmumu plāno palielināt darbinieku skaitu (skat. 5.4. apakšnodaļu). Var secināt, ka, pat ja saglabāsies zemās darbinieku algas, tās nespēs nodrošina uzņēmumu konkurētspēju pasaules tirgū, un ir prognozējama mazo uzņēmumu konkurētspējas samazināšanās.

Lai gan pēdējos gados kokrūpniecības nozarē ir novērojams straujš nefinanšu investīciju apjoma pieaugums (skat. 3.1.7. sadaļu), tikai 16 no 50 kokapstrādes uzņēmumu pārstāvjiem interviju laikā spēja prognozēt plānoto investīciju apjomu nākamo piecu gadu laikā¹. Šie uzņēmēji lielākoties pārstāvēja vidējos un mazos uzņēmumus. Tādējādi var secināt, ka lielākā daļa uzņēmumu nespēj plānot investīcijas un galvenokārt izmanto īstermiņa tirgus iespējas. Turklāt šie uzņēmumi neplāno investēt arī cilvēkresursu attīstībā, tādējādi kavējot nozares konkurētspēju ilgtermiņā.

Intervijās lielo kokapstrādes uzņēmumu pārstāvji minēja, ka to investīciju mērķis ir ražotņu paplašināšana, iekārtu atjaunošana, kā arī roku darba samazināšana. Savukārt vidējo kokapstrādes uzņēmumu mērķis ir jaunu iekārtu iegāde, esošo nomaiņa un iekārtu iegāde produktu ar augstu pievienoto vērtību ražošanai, ražošanas automatizācija, modernizācija, kā arī jaunu ražotņu attīstība, esošo ražotņu paplašināšana, investējot ēkās un iekārtās darbinieku darba vides uzlabošanā. Mazo kokapstrādes uzņēmumu investīciju mērķis ir ražotņu modernizācija un procesu automatizācija. Šīs atbildes liecina, ka tie uzņēmumi, kas plāno attīstību nākotnē, fokusējas uz roku darba samazināšanu, palielinot viena darbinieka produktivitāti, kas kļuvusi par galveno konkurētspējas noteicošo faktoru. Nozares attīstībā ir būtiski, lai arī atlikušie 70% kokapstrādes uzņēmumu, kuri šobrīd investīcijas neplāno, sāktu apsvērt, kā palielināt sava uzņēmuma produktivitāti

¹ Kopējais plānotais šo uzņēmumu investīciju apjoms nākamajos piecos gados sastāda 200 milj. Ls.



Latvijas uzņēmumiem ir jāsasniedz Somijas un Zviedrijas kokrūpniecības nozares darba produktivitātes un pievienotās vērtības līmenis, pretējā gadījumā Latvijas uzņēmumi ilgtermiņā nespēs veicināt strauju nozares attīstību un apmierināt darbinieku algu prasības. Atbilstoši šim uzdevumam ir izstrādātas rekomendācijas nozares uzņēmumiem, LKF un valsts iestādēm.

Rekomendācijas uzņēmumiem

Vidējiem un lielajiem uzņēmumiem jāmodernizē tehnoloģiskā bāze ātrāk nekā līdz šim. Lai gan atsevišķi uzņēmumi ir ieguldījuši resursus tehnoloģiskajā attīstībā un kapitalizācijā, kā arī strauji palielinājuši produktivitāti, tomēr daudziem, jo īpaši vidējiem uzņēmumiem, jāizvērtē, vai attīstībā tiek ieguldīti pietiekami lieli līdzekļi un vai tie spēs piesaistīt darbiniekus arī nākotnē.

Mazajiem uzņēmumiem jāizvērtē iespējas, kā izaugt par vidēja lieluma uzņēmumu trīs gadu laikā, vai arī jāsāk ražot unikāli produkti, kuri nodrošinātu augstu peļņu. Ja šāda attīstība nav iespējama, tad rekomendējams izvērtēt tādas attīstības iespējas kā apvienošanos ar citiem uzņēmumiem vai pat likvidēšanos.

Uzņēmumiem, kuri plāno attīstīties un konkurēt aizvien mobilākajā un dinamiskākajā darbinieku tirgū, jārēķinās, ka ieguldījumi darbaspēka attīstībā kļūs aizvien nozīmīgāks konkurētspējas faktors. Tā kā publiskā izglītības sistēma šobrīd ir nepilnīga un tās uzlabojumi prasīs daudzus gadus, uzņēmumiem jārēķinās, ka tiem pašiem būs jānodrošina jauno darbinieku apmācība. (Skat. 5.1.1., 5.1.2., 5.1.3. un 5.3.3. sadaļu.)

Rekomendācijas Latvijas Kokrūpniecības federācijai

Lai sekmētu nozares attīstību, LKF iespēju robežās būtu jāseko līdzi uzņēmumu izaugsmei, identificējot uzņēmumu attīstības kavēkļus, nodrošinot uzņēmēju izglītību un izpratni par uzņēmumu attīstības jautājumiem, veicinot veiksmes un neveiksmes piemēru izplatību, to analīzi, ārvalstu pieredzes pārņemšanu, nodrošinot kontaktus ar dizaineriem, pārdevējiem, tehnologiem un citiem partneriem. Turklāt LKF būtu svarīgi veicināt dialogu starp uzņēmējiem un valsts iestādēm, kas ļautu uzņēmējiem un valsts iestādēm labāk izprast abu iespējas un vajadzības.

2.2. Darbaspēka pieprasījums un nākotnes prognoze

Aplūkojot interviju analīzi (skat. 5.3.1. sadaļu) var secināt, ka jo lielāks ir uzņēmums, jo vairāk darbinieku tiek nodarbināti ražošanā. Turklāt ražošanā ir lielāks standartstrādnieku – operatoru īpatsvars, bet mazāks palīgstrādnieku un roku darbu strādājošu standartstrādnieku īpatsvars. Līdzīgu sakarību starp uzņēmuma lielumu var novērot arī attiecībā uz lielāku sieviešu īpatsvaru ražošanā un lielāku darbinieku mainību.

Uzņēmēju teiktais liecina, ka uzņēmumi par specializētiem uzskata aptuveni 70–90% darbinieku, bet statistikas dati, liecina, ka tikai ap 50% darbinieku profesiju ir nozarei specifiskas. Līdz ar to var secināt, ka statistikas uzskaites veids jeb profesiju klasifikators ir nepilnīgs, jo uzņēmēji bieži atskaitās par specializētajiem darbiniekiem kā par vispārīgajiem. (Ieteikumi profesiju klasifikatora papildināšanai ir apkopoti 6.1. apakšnodaļā.)

Neskatoties uz to, ka pēc ekspertu aplēsēm, neviena sieviete nav beigusi ar kokrūpniecību saistītas arodvidusskolas, gan statistikas (skat. 3.1.8.2. paragrāfu), gan interviju dati (skat. 5.3.1.4. paragrāfu) norāda uz lielu sieviešu īpatsvaru nozarē. Uzņēmumu intervijās minētais sieviešu īpatsvars ir līdzīgs statistikas datiem. Kokapstrādē tas ir vidēji 31% no ražošanas darbiniekiem, mēbeļu ražošanā – 37%, turpretī mežizstrādē sievietes nav

nodarbinātas. Visvairāk jeb 34% sieviešu ir nodarbinātas koksnes apstrādes rūpniecības iekārtu operatoru profesijās, pa 26% kā koksnes pirmapstrādes strādnieces un mēbeļu, citu koksnes izstrādājumu ražotājas, 6% kā darbagaldu regulētājas. Sieviešu īpatsvars kokrūpniecības nozarē Latvijā ir līdzīgs sieviešu īpatsvaram Somijas kokrūpniecībā.

Uzņēmumu viedoklis attiecībā uz viesstrādnieku izmantošanu kopumā nav noraidošs. No aptaujātajiem uzņēmumiem seši kokapstrādes un mēbeļu ražošanas uzņēmumi neizslēdz iespēju nākotnē piesaistīt viesstrādniekus (skat. 5.3.2. sadaļu). Savukārt, mežizstrādes nozarē uzņēmumi lielākoties pauda noliedzošu attieksmi pret viesstrādniekiem, jo mežizstrādē netiek plānots darbinieku skaita pieaugums, kā arī mežizstrādē tiek ieguldītas lielas investīcijas apmācībā, līdz ar to uzņēmumi ir ieinteresēti pastāvīgu darbinieku piesaistē.

Gandrīz visi intervētie uzņēmumi arī nākotnē plāno saglabāt servisa darbinieku vietas uzņēmumā (skat. 5.3.1.3. paragrāfu). Tikai daži uzņēmumi norāda uz iespējām pirkt informācijas tehnoloģiju un dizaina izstrādes pakalpojumus. Uzņēmumu pārstāvji uzskata, ka mehāniķi un elektriķi vienmēr būs nepieciešami uzņēmumā uz vietas, bet iekārtu un tehnikas garantijas remontu un apkopes pakalpojumus uzņēmumi jau šobrīd pērk no citām kompānijām.

Mazākie uzņēmumi bieži vēlas nodarbināt “universālu” iekārtu operatorus, kuri pilnībā izprot ražošanas procesus un var izpildīt daudzveidīgus uzdevumus. Vajadzību pēc šādiem darbiniekiem uzņēmumi pamato ar uzņēmumu sadrumstalotības palielināšanās tendenci (skat. 3.1.5. sadaļu un 3.2.2.1. paragrāfu). Tajā pašā laikā šādi augsti kvalificēti darbinieki sadārdzina personāla izmaksas. Šī tendence nozarē būtu vērtējama kā negatīva, jo uzņēmumi pieaugošo izmaksu dēļ samazina savu spēju investēt attīstībā. Tā vietā mazam uzņēmumam ir jāspēj specializēties ļoti specifiskā jomā, kā arī jāizmanto ārpalpojumi jomās, kuras tieši nesaistās ar uzņēmuma unikālo tirgus nišu (skat. arī 5.3.1.3. paragrāfu).

Lielie kokapstrādes uzņēmumi plāno palielināt darba produktivitāti un samazināt darbinieku skaitu aptuveni par 400. Gandrīz visi mazie un liela daļa vidējo uzņēmumu norāda uz darbinieku trūkumu (skat. 5.4.1. sadaļu). Nākamo piecu gadu laikā vidējie kokapstrādes uzņēmumi plāno darbinieku skaita pieaugumu par 3 000, bet mazie kokapstrādes uzņēmumi – par aptuveni 6 000 darbiniekiem. Mežizstrādes uzņēmumi uzskata, ka nākotnē mainīsies darbinieku prasmju vajadzības, nevis skaits, savukārt mēbeļu uzņēmumi norāda, ka trūkst darbinieku, taču skaita aplēses nenosauca.

Nākotnē sagaidāms, ka darbaspēka piedāvājums saruks gan demogrāfiskā krituma, gan migrācijas, gan citu nozaru algu pieauguma dēļ. Rezultātā algas visās profesiju grupās strauji augs, un tirgū pieejamo cilvēku skaits samazināsies vai labākajā gadījumā nemainīsies (skat. 5.4.2.4. paragrāfu). Pieņemot, ka piecu gadu laikā algas nevarēs saglabāties zemākas nekā Īrijā, tad nepieciešamais darba algu pieauguma temps katru gadu mežizstrādē ir 18,69%, kokapstrādē – 23,46%, mēbeļu ražošanā – 25,26% (skat. 5.4.2.6. paragrāfu). Tādējādi var prognozēt, ka 2011. gadā vidējā alga mežizstrādē būs 850 Ls (varētu sasniegt arī 1500 Ls), kokapstrādē – 734 Ls, mēbeļu ražošanā – 652 Ls.

Nēmot vērā, ka nākotnē darbinieku skaits varētu samazināties (skat. 3.1.8.1. un 5.4.2.4. paragrāfu) un darba algas varētu turpināt pieaugt, var secināt, ka mazie uzņēmumi nevarēs finansēt tik lielu (~6 000) darbinieku skaita pieaugumu. Aprēķini liecina, ka lai turētos līdzīgi strauji augošajām algām, uzņēmumiem būs jāspēj nodrošināt 20–30% pievienotās vērtības pieaugums uz darbinieku katru gadu uz produktivitātes vai uz pārdošanas cenas pieauguma rēķina. Intervijās iegūtie rezultāti liecina, ka lielie nozares uzņēmumi ar to rēķinās un plāno darbinieku skaita samazinājumu, bet mazie uzņēmumi



aizvien vēlas palielināt darbinieku skaitu. Domājams, ka nozares kopējais darbinieku skaits labākajā gadījumā nesamazināsies.

Rekomendācijas uzņēmumiem

Veicinot meža nozares prestižu, arvien vairāk jauniešu izvēlēties iegūt ar šo nozari saistītu izglītību, kā arī vairāk citu nozaru darbinieku interesēsies par iespējām strādāt kokrūpniecībā. Nozares prestižu lielā mērā nosaka gan algas, gan arī karjeras iespējas. Līdz ar to uzņēmumos ir svarīgi izstrādāt darbinieku motivācijas programmas. Šobrīd ļoti maz uzņēmumos tiek domāts par darbinieku ilgtermiņa karjeras iespējām, darbinieku motivāciju un lojalitāti pret pašu nozari.

Rekomendācijas Latvijas Kokrūpniecības federācijai

LKF būtu jāveicina darbaspēka pieplūde no citām nozarēm, kā arī tā pārkvalifikācija. Piemēram, tekstila nozare sašaurinās un plāno nākošo piecu gadu laikā atbrīvot aptuveni 3000 darbinieku. Ja kokrūpniecības nozare varētu piedāvāt pārkvalifikācijas kursus un programmas šiem darbiniekiem, tie varētu atvieglot darbaspēka trūkumu un nedaudz palēnināt algu kāpumu.

Neskatoties uz to, ka kokapstrādes uzņēmumos strādā liels sieviešu īpatsvars ražošanas darbinieku vidū, neviena sieviete nav beigusi ar kokapstrādi saistītās profesionālās arodscolas. Līdz ar to LKF varētu motivēt sievietes iegūt profesionālu izglītību kokapstrādē.

Rekomendācijas valsts institūcijām

Lai veicinātu kvalificētu darbaspēka piedāvājumu, valstij būtu jāattīsta izglītības sistēma, kas būtu atzīta uzņēmēju vidū. Šādas izglītības trūkums veicina lielo audzēkņu atbirumu. Bez tam jāatzīmē, ka šobrīd arodvidusskolas pamatā sagatavo darbiniekus, kas neatbilst uzņēmumu pašreizējām vajadzībām (skat. 5.1.3.1. paragrāfu). Uzņēmumiem ir nepieciešami iekārtu operatori, bet gatavoti tiek galdnieki.

2.3. Profesionālā izglītība

Latvijā ir 26 arodscolas, kurās tiek apgūtas ar kokrūpniecības nozari saistītas mācību programmas. Katru gadu tās absolvē no 447 līdz 484 audzēkņiem, no tiem 95% iegūst galdnieka vai būvgaldnieka profesiju. Pētījumā izglītības eksperti konstatēja, ka dažādos mācību programmas gados audzēkņu atbirums svārstās no 10 līdz 31%, turklāt mazāk par 5% audzēkņu, kuri kārto gala pārbaudījumus, prot veikt matemātiskus aprēķinus, kuros jāpielieto Pitagora teorēma. Eksperti secina, ka samazinās interese par kokapstrādes operatoru profesiju, jo mācību programmas ietvaros netiek iegūts vidējās profesionālās izglītības diploms.

Nevienā no 50 intervētajiem uzņēmumiem kokapstrādes iekārtu operatori nebija ar atbilstošu profesionālo izglītību (skat. 5.3.2. un 5.3.3. sadaļu). Turklāt uzņēmumi paši veic darbinieku apmācību un uzskata, ka šobrīd vienīgā un ne tik būtiskā priekšrocība kokapstrādes arodskolu absolventiem ir zināšanas par koksni. Profesionālā izglītība apmierina tikai mēbeļu ražotājus, bet uzņēmēji norāda, ka viņiem svarīgāka būtu kokapstrādes iekārtu operatoru sagatavošana (skat. 5.1.3.1. paragrāfu).

Izglītības eksperti konstatēja, ka tikai 11 arodvidusskolās ir laba materiāltehniskā bāze, savukārt deviņās materiāltehniskā bāze ir ļoti vāja. Lielākā daļa profesionālo priekšmetu skolotāju ir pensijas vecumā, skolotāju vidējais vecums līdz 40 gadiem ir tikai deviņās no 26 kokapstrādes arodvidusskolām. Iegūtā informācija liecina, ka trūkst gan priekšmetu

skolotāju, gan materiāltehniskās bāzes, lai audzēkņi apgūtu mūsdienu prasībām atbilstošas profesionālās prasmes un iemaņas.

Uzņēmēji uzskata, ka arodividusskolās būtu nepieciešams audzēkņiem nodrošināt kvalitatīvu pamatzināšanu apguvi un pamatzināšanas par iekārtu praktisko darbību. Ņemot vērā iekārtu dārdzību un nolietojumu, skolas varētu izskatīt iespēju piemērot apmācības ar iekārtu stimulatora palīdzību. Praktiskās zināšanas galvenokārt būtu jāapgūst speciāli veidotos prasmju centros. Turklāt visi uzņēmumi norāda uz nepieciešamību “investēt bērmos”, pamatojot savu viedokli ar to, ka darbiniekiem ir problēmas ne tikai ar vajadzīgām pamatzināšanām matemātikā, ģeometrijā, fizikā un citos eksaktajos priekšmetos, bet arī attieksmē, t.i., jauniešu ambīcijas pret darba devējiem un darba izpildi bieži nesaskan ar prasībām pašiem pret sevi.

Gan izglītības iestādes, gan uzņēmēji apgalvo, ka ir atvērti dialogam un sadarbībai, taču abi gaida iniciatīvu no otras puses, tādējādi tiek zaudēts laiks un darba tirgū iztrūkstošo profesiju sagatavošana netiek risināta.

Rekomendācijas Latvijas Kokrūpniecības federācijai

LKF varētu palīdzēt audzēkņiem atrast piemērotākās prakses vietas, izmantojot uzņēmumu datu bāzi un portālu www.latvianwood.lv. Rekomendējams, lai papildus prakses norises oficiālajam aprakstam praktikanti paši definētu prioritārās zināšanas, kuras vēlētos detalizētāk apgūt prakses laikā.

LKF varētu organizēt regulāru informācijas sniegšanu uzņēmumiem par arodividusskolu sagatavotajiem speciālistiem, kādas mācību programmas izveidotas, cik un kādi speciālisti plāno skolu absolvēt.

Rekomendācijas valsts institūcijām

Valsts institūcijām ieteicams izveidot prasmju centrus, kuru mērķis būtu nodrošināt pašreizējām tirgus vajadzībām atbilstošas praktiskās apmācības gan uzņēmēju, gan arodividusskolu vajadzībām. Prasmju centru būtu nepieciešams veidot, sadarbojoties gan ar skolām, gan ar uzņēmējiem. Prasmju centrā būtu jāorganizē apmācības, kas papildinātu skolu izglītības programmas, piemēram, par kokapstrādes un mežizstrādes nozarē aktuālajām modernajām iekārtām, to darbības principiem un vadīšanu. Tāpēc ir svarīgi, lai prasmju centrā būtu gan kvalitatīva materiāltehniskā bāze, gan augsti kvalificēts mācību personāls, kas specializētos tikai noteiktu praktisko nodarbību pasniegšanā. Lielākā daļa uzņēmumu interviju laikā pauda gatavību dalīties ar saviem darbiniekiem kā pasniedzējiem praktisko apmācību kvalitātes celšanas nolūkā vai iesaistīties audzēkņu praktisko apmācību organizēšanā uzņēmumos.

Sekojojot darba tirgus pieprasījumam (skat. 5.4.1. sadaļu) un ņemot vērā mazo pieprasījumu pēc profesionālās izglītības kokapstrādes nozarē (skat. 5.1.2. sadaļu), būtu ieteicams veikt esošo izglītības programmu pārstrukturizāciju, t.i., vismaz 40% no apmācāmajiem speciālistiem sagatavot par kokapstrādes iekārtu operatoriem. Kokapstrādes iekārtu operatori jāiedala divos līmeņos: vienkārši un augsti kvalificēti (universāli un specializēti). Iekārtu operatoru izglītību var organizēt secīgi moduļu izglītības ietvaros – panākot, ka vispirms tiek sagatavots kvalificēts vienkāršu iekārtu operators, kurš var vai nu strādāt, vai arī stažēties un tālāk mācīties par augstākās kvalifikācijas operatoru. Galvenokārt apgūstamas pamatzināšanas par iekārtām, tehniskās zināšanas, datorprasmes, angļu valodas zināšanas, zināšanas par koksni, zināšanas par iekārtu iestatīšanu un programmvadību, spēja veikt iekārtu pamata apkopi.

Sekojoš darba tirgus pieprasījumam mežizstrādē (skat. 5.4.1. sadaļu), ieteicams izveidot jaunu mācību programmu kokvedēju, forvarderu un harvesteru operatoru sagatavošanai, organizējot to vai nu kādā jau esošā mācību iestādē, vai arī veidojot pilnīgi jaunu skolu. Šīm profesijām nepieciešamas zināšanas par meža tehnikas uzbūvi, darbību, ekspluatāciju, zināšanas par mežsaimniecības pamatiem, mežizstrādes tehnoloģiju, zināšanas par koksni, darba un vides aizsardzību, tehniskās zināšanas, spēja veikt vienkāršus apkopes darbus un remontu, datorprasmes, praktisko darba iemaņu apguve.





3. Informācijas avotu apskats

Šīs nodaļas ietvaros ir sniegts pašreizējās situācijas novērtējums kokrūpniecības nozarē Latvijā, balstoties uz statistikas datu analīzi, identificēti galvenie uz kokrūpniecības nozari attiecināmie plānošanas dokumenti un sniegts īss apkopojums par profesionālās izglītības sistēmu Latvijā, kā arī līdz šim veiktajiem pētījumiem.

3.1. Pašreizējā situācija kokrūpniecības nozarē – statistikas dati

Šīs sadaļas ietvaros ir apkopotas atziņas un secinājumi, kas iezīmē esošo situāciju kokrūpniecības nozarē. Ar pilnu Latvijas kokrūpniecības raksturojumu var iepazīties materiālā, kas pievienots Pielikumā Nr. 4.

Kokrūpniecības raksturojums sniegts divos dažādos griezumos:

- 1) CSP dati par nozari kopumā;
- 2) Dati par CSP regulāri apkopoto informāciju, kas attiecināma uz nozares uzņēmumiem, kas nodarbina vairāk kā 20 cilvēkus, vai kuru gada apgrozījums ir 300 000 latu un vairāk.

Kokrūpniecībā ir no kopējā uzņēmumu skaita aptuveni divas trešdaļas ir mikro uzņēmumi, tāpēc tika izvēlēts atsevišķi izvērtēt lielāko uzņēmumu darbības rādītājus.

3.1.1. Produkcijas izlaide

Apkopotā informācija liecina, ka apstrādes rūpniecības produkcijas izlaide pēdējos piecos gados ir palielinājusies 1,77 reizes, savukārt koksnes izstrādājumu un mēbeļu izlaide ir dubultojusies. Pēdējo piecu gadu laikā lielāko produkcijas izlaides pieaugumu koksnes izstrādājumu grupā ir uzrādījuši koka celtniecības un galdniecības izstrādājumi (5,2 reizes). Otru lielāko pieaugumu produkcijas izlaidē šajā grupā ir sasnieguši gatavie koka taras izstrādājumi, palielinot izlaidi 3,8 reizes². Mazākais pieaugums ir bijis finiera un saplākšņu produkcijai, kas apjomu ir palielinājusi 1,4 reizes. Lielākā koksnes izstrādājumu īpatsvara veidotāja – zāgētā produkcija – ir pieaugusi 2,27 reizes.

Kokrūpniecībā lielo uzņēmumu (darbinieku skaits virs 20 un gada apgrozījums virs 300 000 Ls.) produkcijas izlaide ir tikai 70-75% no kopējā nozares apgrozījuma, savukārt vieglajā rūpniecībā, metālapstrādē un mašīnbūvē šie uzņēmumi sastāda 80-85% no visu nozares uzņēmumu (t.sk. mazo) produkcijas izlaides. Tas liecina par relatīvi lielāku skaitu mazo uzņēmumu nekā citās nozarēs. Līdz ar to ir likumsakarīgi, ka kokrūpniecībā lielāks ir arī produkcijas īpatsvars, kas saražots mazajos uzņēmumos un zemnieku saimniecībās.

Salīdzinot ar Somiju, Latvija apgrozījuma ziņā saražo ievērojami mazāk gatavo produkciju. Lielāko daļu Somijas saražotās produkcijas veido celuloze, papīrs un kartons, savukārt Latvijā lielākais produkcijas īpatsvars ir zāgmateriāliem.

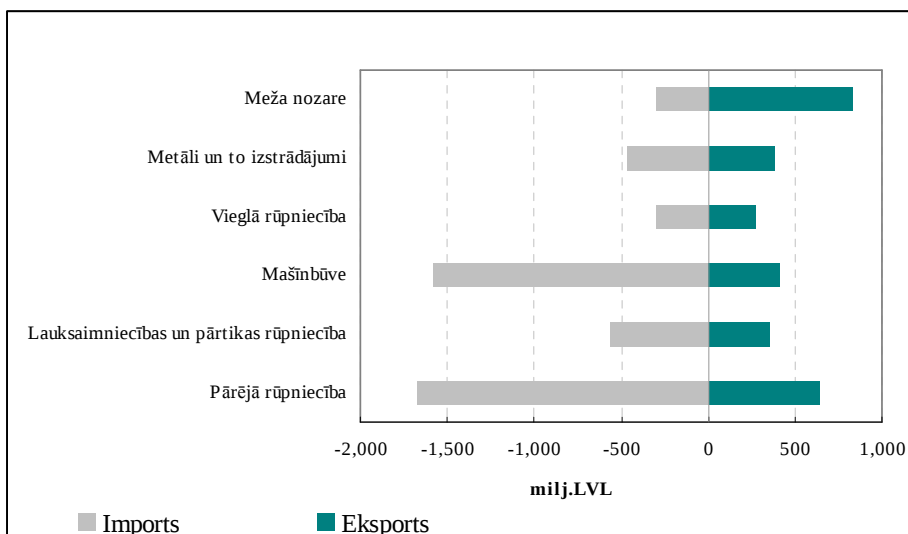
² Tā kā gatavā koka tara sevī ietver ļoti atšķirīgus izstrādājumus arī pēc pielietojuma (piem., kastes, kabeļspoles, paliktņi utt.), tāpēc, lai noteiktu, kas veicina izlaides pieaugumu, šo jautājumu jāpēta atsevišķi un detalizēti.



3.1.2. Ārējā tirdzniecība

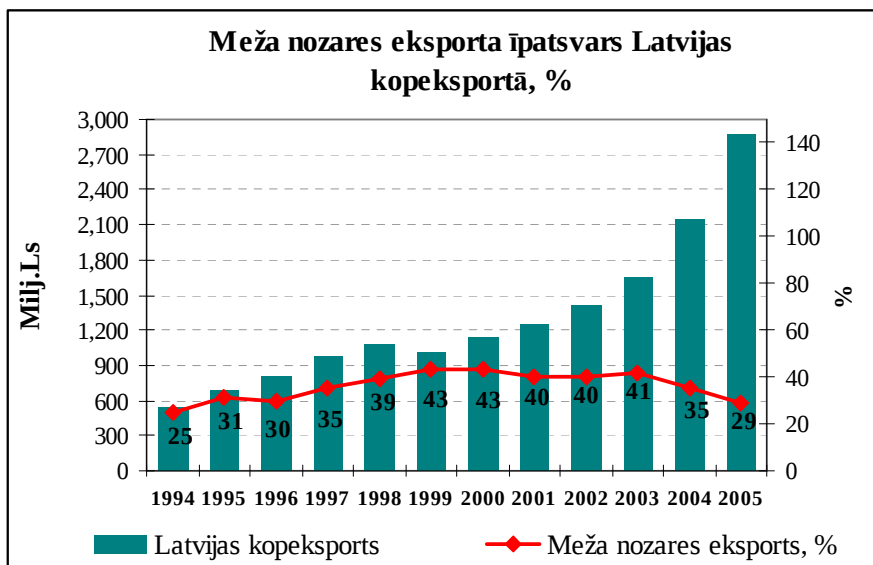
Meža nozares eksporta apjoms, ieskaitot papīra produkciju, kas aizņem 6,2%, 2005.gadā ir sasniedzis 831'918,3 tūkst. Ls un tas ir par 9,8% jeb 74124.9 tūkst. Ls vairāk nekā 2004.gadā. Taču joprojām produkcijas imports palielinās straujāk kā eksports.

Attēls Nr. 3-1 Latvijas importa – eksporta balance sadalījumā pa nozarēm 2005



Latvijas kopeksportā meža nozares produkcijas devums 2005.gadā bija 28,8%, atstājot aiz sevis mašīnbūves produktus – 14%, metālu un tā izstrādājumus – 13% un lauksaimniecības un pārtikas produktus – 12 %. Pēdējo 5 gadu laikā, neskatoties uz to, ka meža nozares produkcijas eksports ir palielinājies 1,7 reizes, tā īpatsvars Latvijas eksportā ir samazinājies no 43 līdz 29% (skat. Attēls Nr. 3-2), kas galvenokārt izskaidrojams ar pārējo nozaru produkcijas īpatsvaru palielināšanos un kopeksporta pieaugumu par ~ 2,5 reizēm.

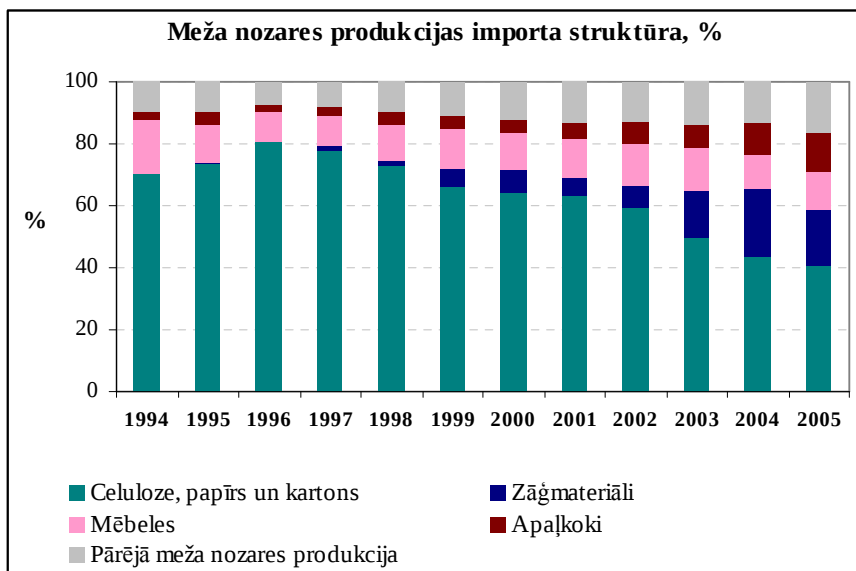
Attēls Nr. 3-2 Meža nozares eksporta īpatsvars Latvijas kopeksportā, %



Kokrūpniecības nozares ietvaros visvairāk tiek eksportēti zāģmateriāli un visvairāk importēta papīrprodukcija. Pozitīva tendence, ka produkcijas importā palielinās izejmateriālu apjoms. Tā kā ir palielinājies koksnes resursu imports, nedaudz ir

samazinājusies ES valstu nozīme, bet ir pieaugusi NVS valstu nozīme. Meža nozares produkcijas importā koksne, koksnes izstrādājumi un mēbeles kopā aizņem 59,3%, papīrprodukcija 40,7% (skat. Attēls Nr. 3-3). Valstu grupā līderpozīcijā ir Krievija, no kuras Latvijā 2005.gadā ir ievests 25% no kopējās meža nozares produkcijas.

Attēls Nr. 3-3 Meža nozares produkcijas importa struktūra, %



Lielāko daļu koksnes un koka izstrādājumu grupā ar 18.1% aizņem zāgmateriālu imports, tiem ar 12,5% seko apaļkoku imports un mēbeļu imports – 12.4%, kas 2005. gadā ir audzis visstraujāk - par 33.4%, bet pēdējo piecu gadu laikā pieaudzis divas reizes.

3.1.3. Pievienotās vērtības raksturojums eksporta struktūrā un produkcijas izlaidē

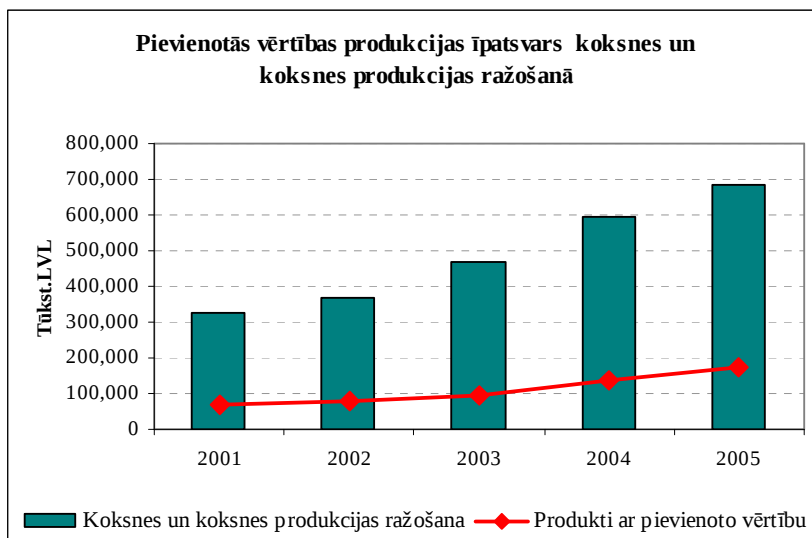
Augstākas pievienotās vērtības produkcijas apjomā nosacīti nav ieskaitīti meža nozares lielākā eksporta produkcija – zāgmateriāli, jo to pievienotā vērtība ir neliela salīdzinājumā ar gataviem koksnes izstrādājumiem. Koksnes izstrādājumu un mēbeļu izlaidē augstākas pievienotās vērtības produkcijas³ īpatsvara absolūtā vērtība pēdējo 5 gadu laikā ir pieaugusi par 5%, sasniedzot tādu pat augstākas pievienotās vērtības produkcijas īpatsvaru, kā Somijā – aptuveni 25% no kopējās produkcijas (skat. Attēls Nr. 3-4).

Augstākas pievienotās vērtības produkcijas izlaide pēdējo piecu gadu laikā ir pieaugusi 2,6 reizes. Nozīmīgākie produkcijas veidi apstrādes rūpniecības 2005.gada devumā šajā grupā ir finieri un saplākšņi (5%) un mēbeles (4%). Straujākais pieaugums augstākas pievienotās vērtības produkcijas izlaidē pēdējo piecu gadu laikā ir bijis koka celtniecības un galdniecības produkcijai, kas apjomu ir palielinājusi 5,2 reizes. Otrs lielākais pieaugums ir bijis gatavās koka taras ražošanai, kas apjomu ir palielinājusi 3,8 reizes.

³ Šajā grupā ieskaitīti: mēbeles, namdaru un galdniecības izstrādājumi, gatavā tara, finieris un saplākšņi, kokskaidu plātnes, profilēti zāgmateriāli, koka būvkonstrukcijas un rotaļlietas, kokšķiedru plātnes, sērkokčiņi un grupa pārējie koksnes izstrādājumi

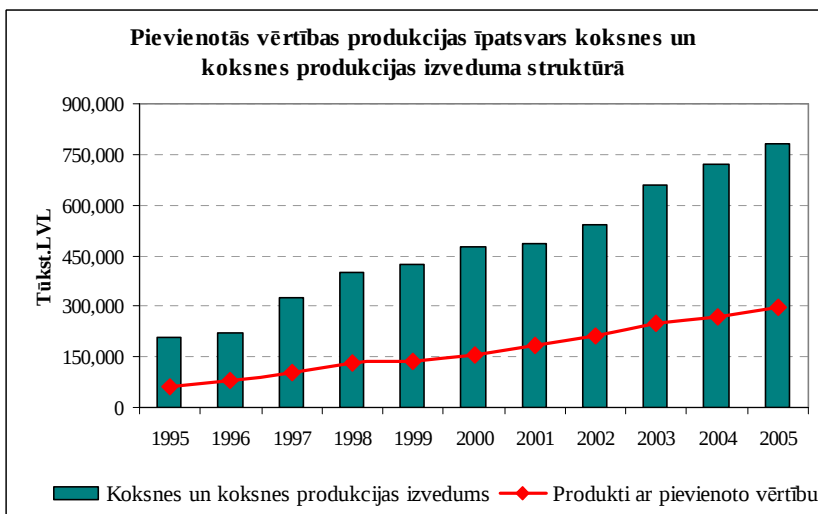


Attēls Nr. 3-4 Pievienotās vērtības īpatsvars koksnes un koksnes produkcijas ražošanā



Augstākas pievienotās vērtības produkcijas īpatsvars meža nozares eksporta struktūrā pēdējo piecu gadu laikā ir pieaudzis no 32,4 līdz 38.1% un palielinājies 1,9 reizes. Lielākās augstākas pievienotās vērtības eksporta preču grupas ir mēbeles un saplākšņi (skat. Attēls Nr. 3-5). Vislielākais pieaugums ir bijis profilēto zāgmateriālu eksportam, kas pēdējo 5 gadu laikā ir pieaudzis 4 reizes.

Attēls Nr. 3-5 Pievienotās vērtības produkcijas īpatsvars koksnes un koksnes produkcijas eksporta struktūrā



3.1.4. Darba ražīgums – produkcijas izlaide un pievienotā vērtība uz 1 darbinieku

Darba ražīgums tiek vērtēts pēc diviem rādītājiem: produkcijas izlaide uz vienu darbinieku un pievienotā vērtība uz 1 darbinieku.

Apstrādes rūpniecībā produkcijas izlaide lielākajos uzņēmumos⁴ 2005.gadā uz vienu darbinieku bija 25 tūkst. Ls; iepriekšējos divos gados sasniedzot 56% pieaugumu.

⁴ vismaz 20 darbinieki vai apgrozījums ir lielāks par 300 tūkst. Ls gadā

Lielākajos uzņēmumos koka izstrādājumu un mēbeļu ražošanas grupā 2005.gadā produkcijas izlaide uz vienu darbinieku, salīdzinot ar apstrādes rūpniecību, ir augstāka, sasniedzot 27 tūkst. latu, arī darba ražīguma pieaugums - 59%, ir lielāks nekā apstrādes rūpniecībā kopumā.

Augstākais darba ražīgums koka izstrādājumu un mēbeļu izlaidē 2005.gadā ir gatavās koka taras un zāģētās produkcijas ražošanā, attiecīgi 37 tūkst. un 36 tūkst. Ls. Tas ir izskaidrojams ar to, ka tā lielākoties ir masveida, salīdzinoši vienkārša produkcija, kuras ražošanā tiek izmantotas iekārtas, samazinot roku darbu (skat. Tabula 3-1)..

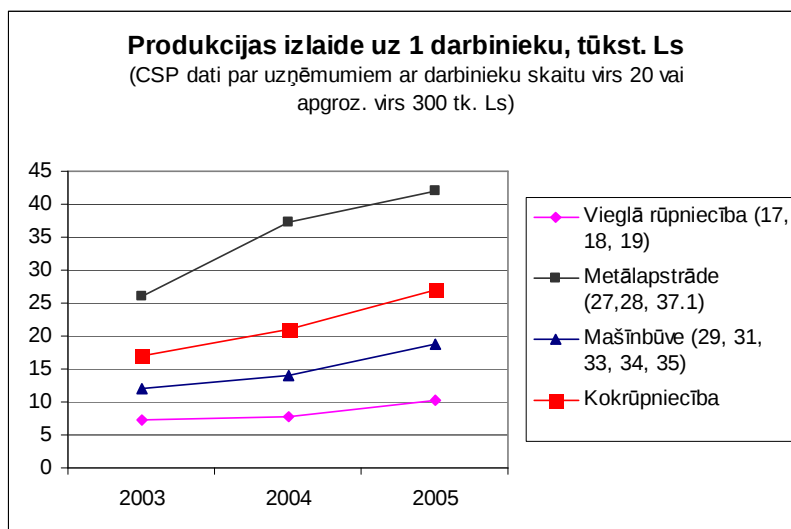
Tabula 3-1 Koksnes un koksnes produkcijas izlaide uz 1 darbinieku (tūkst. Ls)

	NACE kods	2003	2004	2005
Koksnes un koksnes produkcijas izlaide	20;36	17	21	27
Zāģēšana, ēvelēšana un impregnēšana	20.1	20	27	36
Finiera lokšņu un saplākšņa ražošana	20.2	21	23	30
Koka celtniecības un galdniecības izstrādājumu ražošana	20.3	16	18	21
Gatavās koka taras ražošana	20.4	26	28	37
Pārējo koka izstrādājumu ražošana (korķa, salmu un pīto)	20.5	11	14	14
Mēbeļu ražošana	36.1	9	12	15
APSTRĀDES RŪPNIECĪBA KOPĀ	D	16	20	25

Lielākais darba ražīguma pieaugums ir mēbeļu ražošanā, kas no 9 tūkst. latu 2003.gadā ir pieaudzis līdz 15 tūkst. latu 2005.gadā, tas ir par 67%.

Salīdzinot kokrūpniecību ar citām nozarēm, lielāko uzņēmumu grupā tā ieņem stabilu vietu aiz metālapstrādes (skat. Attēls Nr. 3-6).

Attēls Nr. 3-6 Produkcijas izlaide uz 1 darbinieku, tūkst. Ls, uzņēmumiem ar darbinieku skaitu virs 20 vai apgrozījumu virs 300 tūkst. Ls

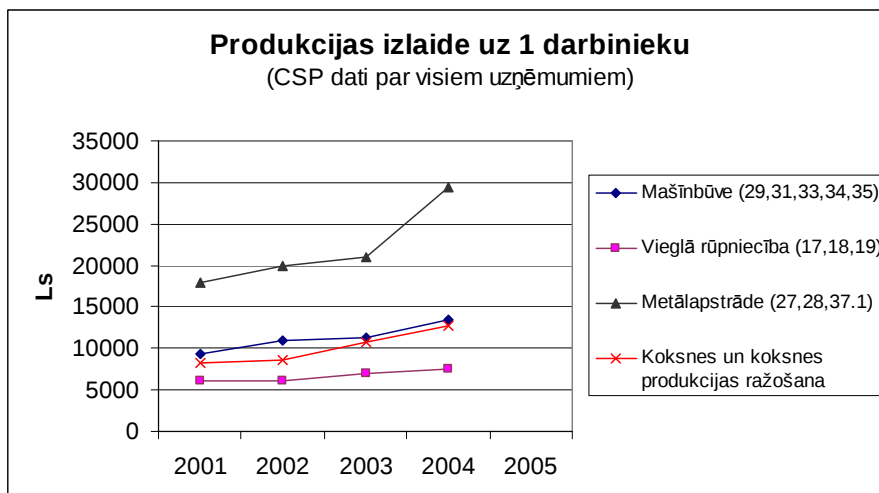


Izvērtējot lielāko uzņēmumu⁵ sniegtos datus par produkcijas izlaidi uz vienu darbinieku, redzams, ka kokapstrādes nozarē šis rādītājs ir nedaudz virs vidējā apstrādes rūpniecībā. Savukārt, izvērtējot datus par visiem nozares uzņēmumiem, kokrūpniecības produkcijas

⁵ Virs 20 strādājošie, apgrozījums virs 300 000 Ls

izlaide uz vienu darbinieku apsteidz tikai vieglās rūpniecības nozari. (skat. Attēls Nr. 3-7) Mazajos kokrūpniecības uzņēmumos, lai saražotu vienu produkcijas vienību, ir nepieciešams par 55-65% vairāk darbinieku nekā lielākajos nozares uzņēmumos.

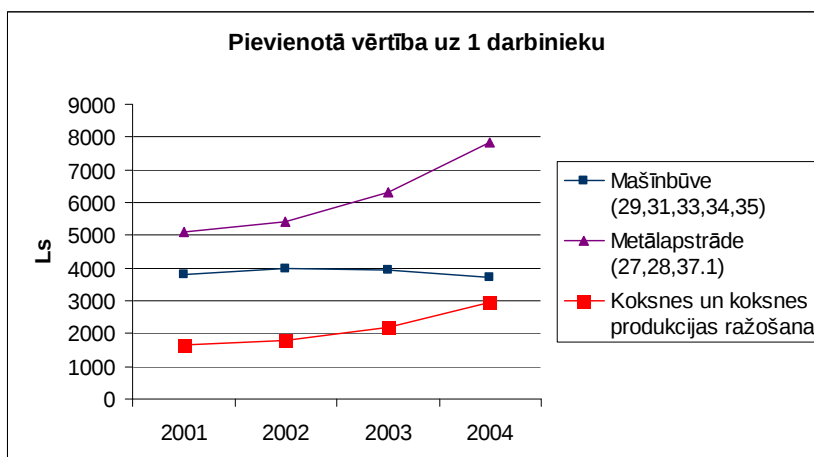
Attēls Nr. 3-7 Produkcijas izlaide uz 1 darbinieku, visi uzņēmumi



Neskatoties uz to, ka produkcijas kopējā izlaidē kokapstrādei ir krietni augstāki apjomi nekā citām nozarēm, pēc Attēls Nr. 3-7 var secināt, ka tā ir darbinieku ietilpīgāka nekā citas nozares. Produkcijas izlaides apjoms apstrādes rūpniecībā⁶ 2004. gadā uz vienu darbinieku bija 17 tūkst. Ls uz vienu darbinieku, līdz ar to kokrūpniecībā produkcijas izlaide uz vienu darbinieku bija zemāka nekā apstrādes rūpniecībā kopumā.

Izvērtējot vidējos rādītājus pēc pievienotās vērtības uz 1 darbinieku, situācija ir līdzīga (skat. Attēls Nr. 3-8). Salīdzinājumā ar metālapstrādes nozari, koksnes produkcijas pievienotā vērtība uz vienu darbinieku ir uz pusi mazāka. (Mašīnbūves nozarē 2004. gadā ievērojami palielinājās nodarbināto skaits, tāpēc attiecīgi kritās pievienotā vērtība uz 1 darbinieku.).

Attēls Nr. 3-8 Pievienotā vērtība uz 1 darbinieku



Šobrīd kokapstrādes nozare kopumā Latvijā ir raksturojama kā darbinieku ietilpīga ar zemāku darba ražīgumu nekā metālapstrādē vai mašīnbūvē. Pēc dažādu datu griezumu analīzes secināms, ka kokrūpniecībā mazie uzņēmumi ir būtiski neefektīvāki un kopumā

⁶ CSP dati par visiem uzņēmumiem

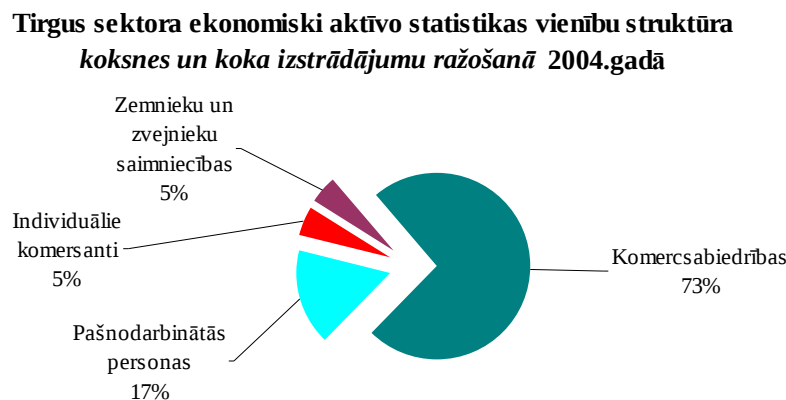
pasliktina produkcijas izlaides un ražīguma rādītājus salīdzinājumā ar citām apstrādes rūpniecības nozarēm. Līdz ar to, lai sekmētu Latvijas kokrūpniecības attīstību kopumā, mikro un mazajiem uzņēmumiem vajadzētu izsvērt „up or out” pieejas piemērošanas iespēju:

- 1) pašiem uzņēmējiem vajadzētu kritiski izvērtēt savu objektīvo spēju attīstīties, izsverot, vai izdevīgāk nav savu uzņēmumu apvienot ar citiem, pārdot vai likvidēt;
- 2) LKF vajadzētu sekot līdzi uzņēmumu izaugsmei:
 - identificēt specifiskos uzņēmumu attīstības traucējumus individuālā līmenī,
 - veicināt problēmu atrisinājumu vai pretējā gadījumā - uzņēmumu pārstrukturizāciju, apvienošanos, pārdošanu vai likvidēšanu.
 - Valsts mērogā – neatbalstīt uzņēmumus, kas ilgstoši (vismaz 2 gadiem) stagnē un neaug. Tādējādi valsts atbalstu būtu mērķtiecīgi piešķirt tikai lielajiem uzņēmumiem vai arī tiem, kuri attīstās strauji.

3.1.5. Uzņēmumu demogrāfija

Apstrādes rūpniecībā aptuveni 72% no visiem uzņēmumiem sastāda komercsabiedrības. Koka izstrādājumu ražošanā sadalījums ir līdzīgs, ar vienu atšķirību - zemnieku saimniecību īpatsvars (5%) ir lielāks kā pārējā apstrādes rūpniecībā (2%). Savukārt, mēbeļu ražošanā komercsabiedrību īpatsvars (67,5%) ir mazāks, taču pašnodarbināto īpatsvars (25,4%) lielāks. Tas varētu būt izskaidrojams ar to, ka mēbeļu izgatavošanā ir iesaistījušies daudz amatnieku.

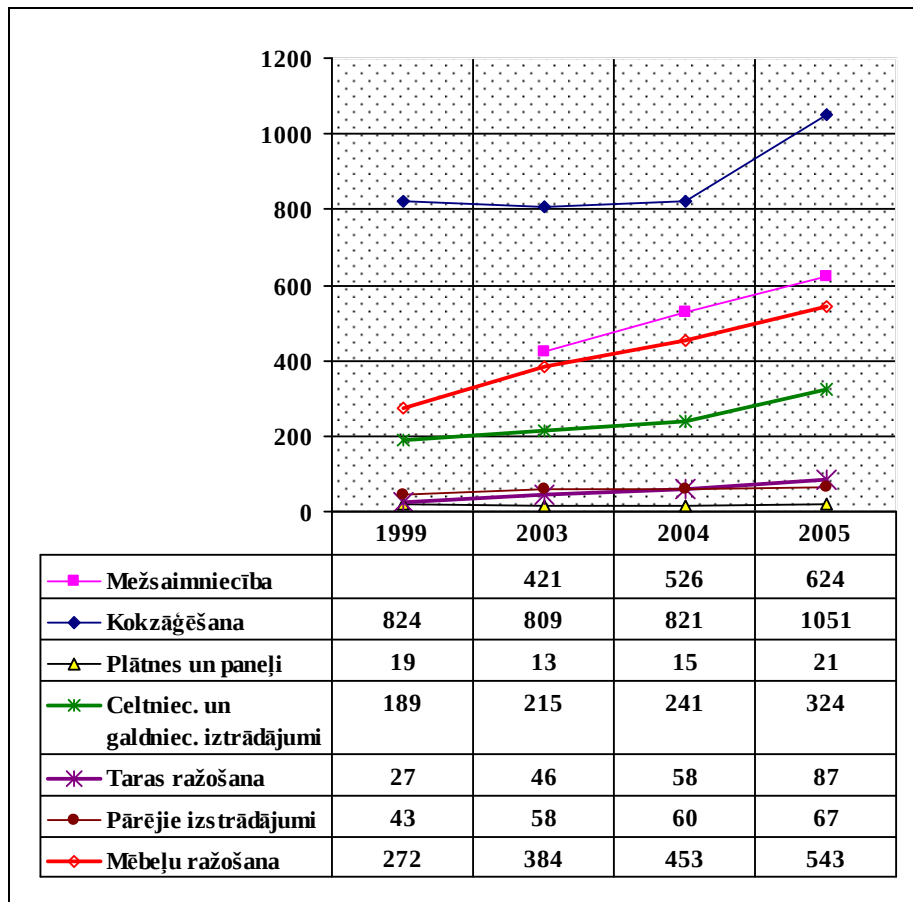
Attēls Nr. 3-9 Tirdzniecības sektora ekonomiski aktīvo statistikas vienību struktūra, koksnes un koka izstrādājumu ražošanā 2004. gadā



2005. gadā meža nozarē darbojās 2717 uzņēmumi⁷, no kuriem vislielākais īpatsvars bija zāģētavas (39%), mežsaimniecības un kokmateriālu sagatavošanas uzņēmumi (23%) un mēbeļrūpniecības uzņēmumi (20%) Pēdējos piecos gados visos darbības veidos, izņemot plātņu un paneļu ražošanu, ievērojami palielinājies uzņēmumu skaits, bet atsevišķu nozaru īpatsvars kopējā skaitā raksturojas ar nebūtiskām izmaiņām (skat. Attēls Nr. 3-10).

⁷ CSP dati

Attēls Nr. 3-10 Meža nozares uzņēmumu sadalījums



Uzņēmumu sadrumstalotības palielināšanās tendence izsauc vidējā nodarbināto skaita samazināšanos vienā uzņēmumā, kas, savukārt, rada vajadzību pēc plašāka profila darbinieku pieņemšanas ar augstāku kvalifikācijas līmeni, kas savukārt jāsasniedz ar izglītības palīdzību.

Meža nozares uzņēmumi visvairāk koncentrēti Rīgas reģionā – 983 jeb 36 %, Vidzemē izvietoti 27 %, Kurzemē, Zemgalē un Latgalē izvietoto uzņēmumu skaits ir samērā līdzīgs ~ 12 %.

Vidzemē ir vislielākā mežsaimniecību (35 %), kokzāģēšanas (29 %) un taras ražošanas (40 %) uzņēmumu koncentrācija.

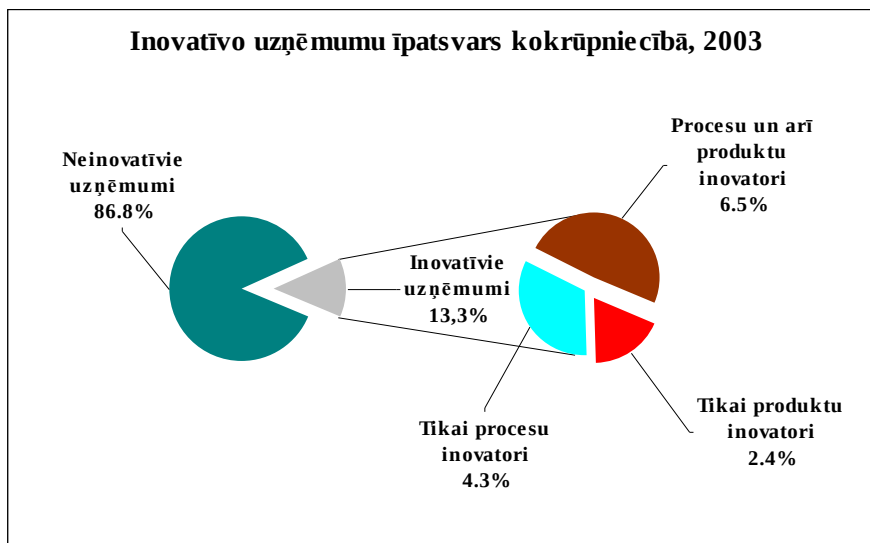
3.1.6. Inovatīvo uzņēmumu raksturojums kokrūpniecības nozarē

Kokrūpniecībā inovatīvo⁸ uzņēmumu īpatsvars ir neliels, tikai 13,3%, salīdzinājumā ar apstrādes rūpniecību kopumā, kur tas ir 22,98 % un mēbeļrūpniecību – 22,01 %. Inovatīvo uzņēmumu raksturs ir dažāds. Ir uzņēmumi, kuru inovācijas attiecas gan uz produktiem, gan procesiem, taču ir arī tādi uzņēmumi, kuru inovācijas attiecas vai nu tikai uz produktiem, vai tikai uz procesiem.

⁸ Produktu inovācija ietver jaunas vai būtiski uzlabotas preces vai pakalpojumus ar atšķirīgām pamatzīmēm, tehniskajiem parametriem, iestrādātiem programmnodrošinājuma vai citiem nemateriāliem komponentiem. Savukārt, procesa inovācija ietver jaunu vai būtiski uzlabotu ražošanas tehnoloģiju pielietojumu, ieskaitot jaunas vai būtiski uzlabotas pakalpojumu sniegšanas un produktu piegādes metodes.

Kokrūpniecībā galvenokārt ir procesu inovatori, kas sastāda 10.8% no nozares uzņēmumiem, produktu inovatori ir 8.9% kokrūpniecības uzņēmumu (skat. Attēls Nr. 3-11), pretēji apstrādes rūpniecībai kopumā, kur dominē produktu inovatori (18.6%)⁹.

Attēls Nr. 3-11 Inovatīvo uzņēmumu īpatsvars kokrūpniecībā, 2003



No visiem inovatīvajiem uzņēmumiem, lielākais īpatsvars (61.4%) ir lielie uzņēmumi (virs 250 darbinieki). Mazākajiem inovatīvā darbība ir gandrīz neiespējama.

No kopējiem inovāciju izdevumiem lielākā daļa (61%) tiek tērēta mašīnu un iekārtu iegādei

2005. gadā koksnes un koka izstrādājumu ražošanas uzņēmumos pētniecībā nodarbināti 0,6 % vai 5 cilvēki, mēbeļu ražošanā nav nodarbināts neviens pētnieks. Salīdzinājumā ar 2002. gadu, kad koksnes un koka izstrādājumu ražošanas uzņēmumos tika nodarbināti 2 pētnieki un mēbeļu uzņēmumos nodarbināti 8 pētnieki, kopējais pētniecībā nodarbināto skaits koksnes un koka izstrādājumu un mēbeļu ražošanas nozarē (tāpat kā kopumā Latvijā) ir samazinājies par 30 %.

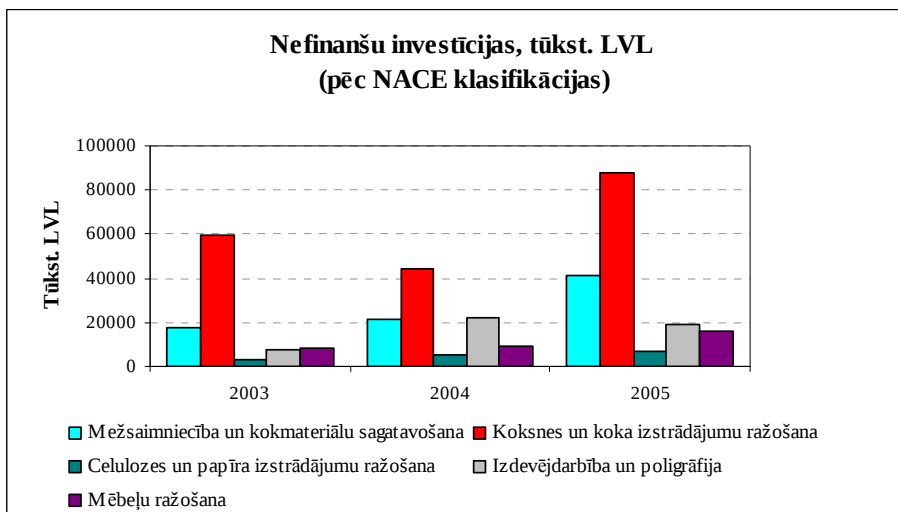
Kavējošo inovāciju faktoru struktūrā lielākais īpatsvars – 42,1% ir pārāk augstās inovāciju izmaksas un finanšu avotu trūkums, kamēr informācijas trūkums par tehnoloģijām – tikai 6,3%

3.1.7. Nefinanšu investīciju raksturojums

Latvijā kokrūpniecības nozarē ikgadējo nefinanšu investīciju apjoms 2005. gadā salīdzinājumā ar 2004. gadu ir pieaudzis 2 reizes līdz 87 miljoniem Ls (skat. Attēls Nr. 3-12).

⁹ CSP dati

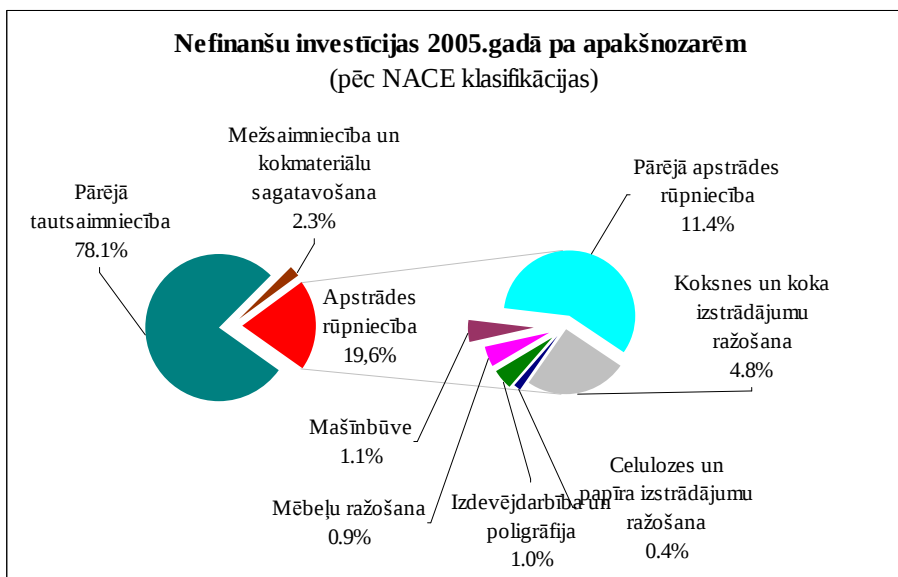
Attēls Nr. 3-12 Nefinanšu investīcijas, tūkst. LVL



Lai arī pēdējos gados pieaug investīcijas ēkām un būvēm, joprojām lielākais īpatsvars (47.1%) ir iekārtu iegādei.

Koksnes un koka izstrādājumu ražošanas uzņēmumi 2005. gadā ir veikuši nefinanšu investīcijas 4.8% apmērā no kopējām nefinanšu investīcijām 2005. gadā Latvijas tautsaimniecībā. Mežsaimniecībā un kokmateriālu sagatavošanas uzņēmumi ir veikuši nefinanšu investīcijas 2.3% apmērā no kopējām nefinanšu investīcijām (skat. Attēls Nr. 3-13).

Attēls Nr. 3-13 Nefinanšu investīcijas 2005. gadā pa apakšnozarēm



Salīdzinājumā ar Somiju un Zviedriju, 2004. gadā Latvijā kokrūpniecības nozarē tika izdarīts ievērojami mazāk nefinanšu investīciju.



3.1.8. Darbaspēka raksturojums

3.1.8.1 Darbinieku skaits nozarē

Darbinieku skaits nozarē raksturots kā ekonomisko darbības veidu tā profesiju grupu skatījumā. Skaitliskam vērtējumam par pamatu attiecīgi izmantoti ikgadējie CSP pēc UR datiem sastādītie pārskati (apskata praktiski visus UR uzskaitītos uzņēmumus) un profesiju apsekojuma rezultāti (aptver visas jebkuras īpašuma formas komercsabiedrības ar darbinieku skaitu 50 un vairāk, pārējos apsekojot izlases veidā un vispārinot rezultātus).

Vērtējot pēc ekonomiskās darbības veidiem (NACE 02; 20 un 36) uz 01.01.2006. meža nozarē strādāja 50 084 darbinieki skat. (Tabula 3-2)

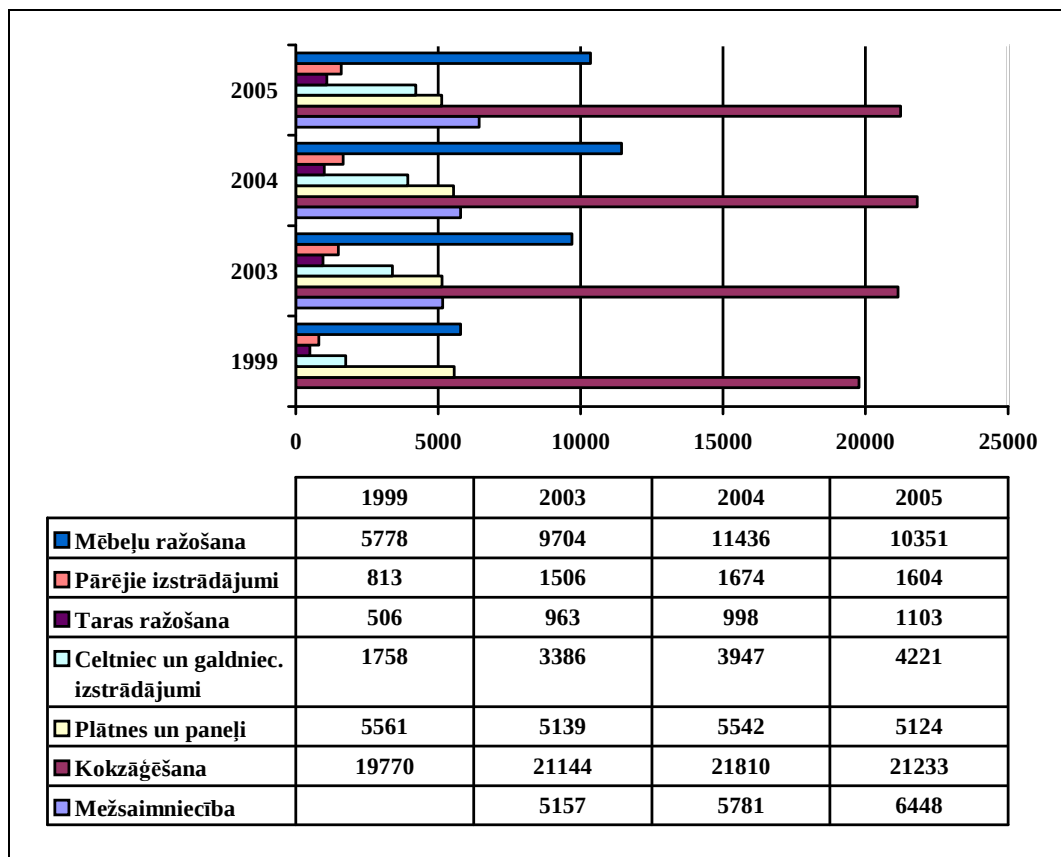
Tabula 3-2 Darbinieku skaits meža nozarēs, 2005

	Skaitis	Īpatsvars
Mežsaimniecība un kokmateriālu sagatavošana	6448	12.9 %;
Kokzāģēšana	21233	42.4 %
Mēbeļrūpniecība	10351	20.7 %
Celtniecības un galdniecības izstrādājumu ražošana	4221	8.4 %.
Pārējās kokrūpniecības produkcijas ražošana	7831	15.6 %
KOPĀ	50 084	100%

Uzņēmumu skaita palielināšanos visās nozarēs līdz 2004.gadam pavadīja arī darbinieku skaita palielināšanās, bet jau ar 2005.gadu tādas nozares, kā mēbeļrūpniecība, kokzāģēšana, plātņu, paneļu un pārējo izstrādājumu ražošana saistītas ar ražošanas sadrumstalošanos, ko vienlaicīgi pavadīja darbinieku skaita samazināšanās. Mežsaimniecības un kokmateriālu sagatavošanas, celtniecības un taras izstrādājumu ražošanā līdz ar uzņēmumu skaita pieaugumu 2005.gadā turpinājās tajos nodarbināto skaita palielināšanās. Neskatoties uz to, kopējais nozarē nodarbināto skaits 2005.gadā salīdzinot ar 2004.gadu samazinājās par 1104 darbiniekiem vai 2,2 %. Galvenokārt samazinās mēbeļu ražošanā nodarbinātie – par 1085 darbiniekiem vai 9,5 %.



Attēls Nr. 3-14 Nefinanšu investīcijas 2005. gadā pa apakšnozarēm

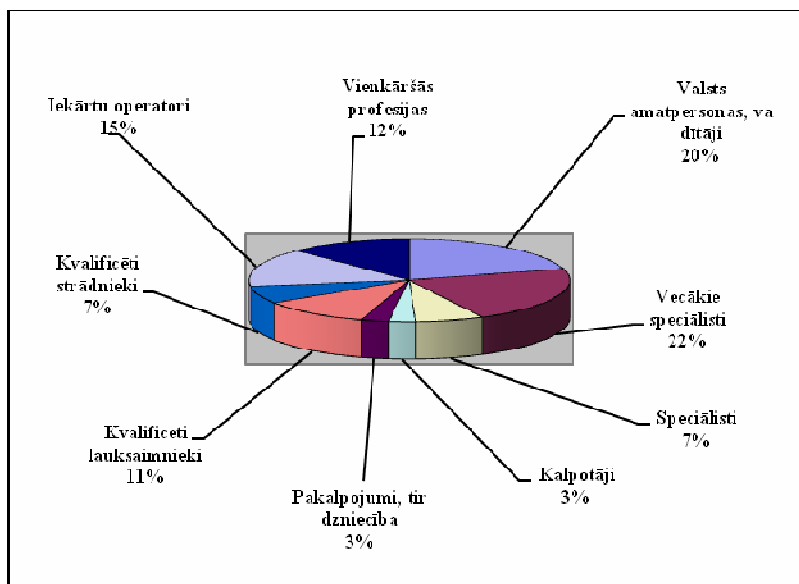


Pēc profesiju apsekojuma datiem redzams, ka 2005.gadā meža nozarēs strādāja 23,6 tūkst. darbinieki. Salīdzinot ar 2004.gadu, to skaits samazinājies par 1,9 tūkst. vai 7,5 %. Visvairāk – par 1,1 tūkst. vai 22 % samazinājies mēbeļu un citu koksnes izstrādājumu ražotāju skaits un par 0,7 tūkst. vai 14 % koksnes pirmapstrādes strādnieku skaits. Pārējās profesijās tas būtiski nav mainījies, bet mežkopju, namdaru un galdnieku skaits pat nedaudz pieaudzis.

Darbinieku skaita sadalījumam visās profesiju pamatgrupās var izsekot tikai attiecībā uz mežsaimniecības profesijām. Redzams (skat. Attēls Nr. 3-15), ka valsts amatpersonu, speciālistu un kalpotāju skaits ir par ~ 15 % lielāks nekā mežsaimniecības profesijās tieši strādājošo skaits. Bez tam administratīvo darbinieku skaits nepārtraukti palielinās, lai gan kopējais darbinieku skaits samazinās. Šī situācija zināmā mērā izskaidrojama ar darba ražīguma palielināšanos, un birokratizācijas pieaugumu.

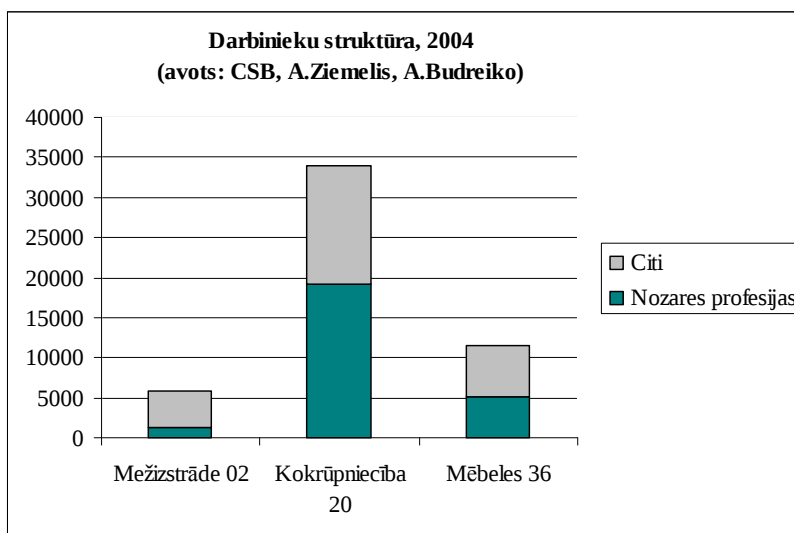


Attēls Nr. 3-15 Darbaspēka sadalījums



Pēc abiem informācijas avotiem veiktais darbinieku skaita attīstības tendenču vērtējums kā par nozari kopumā tā pa tās sastāvdaļām visumā saskan kvalitatīvi, bet būtiski atšķiras kvantitatīvi. Meža nozares darbinieku skaits pēc NACE 2005.gadā 2,1 reizes pārsniedza pēc profesijām uzrādīto darbinieku skaitu (skat. Attēls Nr. 3-16). Tas izskaidrojams ar dažu profesiju neiekļaušanu kopējā skaitā, bet galvenais – ar citu profesiju pārstāvju iesaistīšanos nozares ekonomiskajā darbībā. Jāpiebilst, ka līdzīga situācija ir vērojama arī citās rūpniecības nozarēs.

Attēls Nr. 3-16 Darbinieku struktūra kokrūpniecības nozarē, 2004.



Tas, ka meža nozares darbinieku skaits ~ 2 reizes pārsniedz profesionālo darbinieku skaitu, ņemams vērā prognozējot izglītības iestāžu darbu ne tikai tiešā attieksmē uz meža nozares profesijām, bet ienesot korekcijas saistīto nozaru izglītībā, ņemot vērā ievērojamo noslieci uz specifisko darbošanos meža nozarē.

3.1.8.2 Sieviešu īpatsvars nozarē un pa profesiju grupām

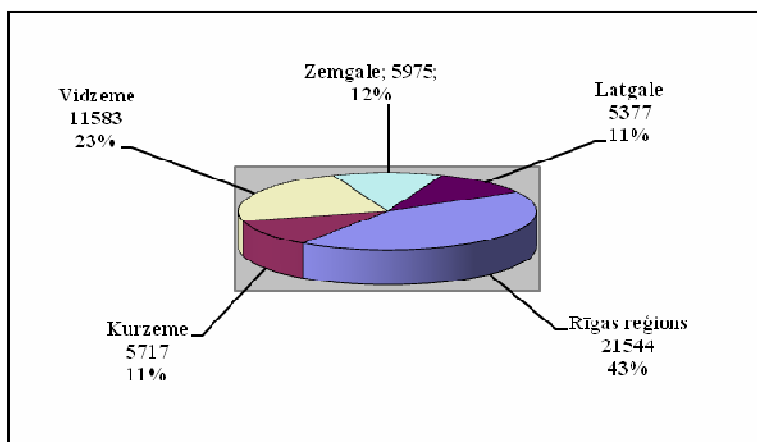
Meža nozarēs sieviešu īpatsvars ir 15% no visiem darbiniekiem. Visvairāk – 34%, sievietes ir nodarbinātas koksnes apstrādes rūpniecības iekārtu operatoru profesijās, pa 26% kā koksnes pirmapstrādes strādnieki, mēbeļu un citu koksnes izstrādājumu ražotāji un 6% kā darbavaldū regulētāji. Pārējās trijās profesiju grupās sadalījums ir līdzīgs pa ~3%. Salīdzinot ar vīriešiem, vismazākais īpatsvars ir namdarū un galdnieku profesiju grupā – tikai 2%.

3.1.8.3 Reģionālās atšķirības darbaspēka pieprasījumā pa nozarēm un pa profesijām

Nodarbināto skaits pa reģioniem pēc īpatsvara aptuveni atbilst uzņēmumu skaitam reģionos.

Rīgas rajons un Jūrmala nodarbina 42,8 % meža nozarē nodarbinātos. Vidzemē tiek nodarbināti 23,1 % meža nozares darbinieki. Pārējos reģionos nodarbinātie izvietoti vienmērīgi pa 5 – 6 tūkst. jeb ~ 11 % (skat. Attēls Nr. 3-17).

Attēls Nr. 3-17 Nodarbināto skaita reģionālais sadalījums



3.1.8.4 Darbinieku atalgojums vidēji nozarē un pa profesiju grupām

Vidējā darba samaksa¹⁰ Latvijā kopumā no 1998. līdz 2005. gadam pieaugusi 1.9 reizes līdz 236.81 Ls mēnesī. Meža nozares galvenajās profesiju grupās tā vienmēr (izņemot mežkopjus 2000. – 2003. gadam) tā atradusies zem Latvijas vidējās. Mežkopju alga augusi līdz 204.11 Ls, koksnes pirmapstrādes strādniekiem darba samaksa sasniegusi 155.64 Ls, mēbeļu un citu izstrādājumu ražotāju darba samaksa sasniegusi 165.60 Ls. Visaugstākā darba samaksa 2005. gadā bija automātisko un pusautomātisko koksnes mašīnu operatoriem - 277,5 Ls – šajā profesijā strādājošo darba samaksa vienīgā no meža nozares profesijām pārsniedz Latvijas vidējo darba samaksu.

Rīgā darba samaksa meža nozarē strādājošiem ir gandrīz uz pusi augstāka kā Latgalē, savukārt Zemgalē un Vidzemē tā ir par aptuveni 15% augstāka kā Latgalē, un Kurzemē par 27% augstāka kā Latgalē.

2005. gadā salīdzinājumā ar 2004. gadu darba samaksa augusi visās profesiju pamatgrupās un visos reģionos, kopumā vidēji par 13%.

Lielākos uzņēmumos ir lielāks vidējais darbinieku atalgojums, un līdz ar to - ar darbiniekiem saistītās izmaksas.

¹⁰ Šeit domāta vidējā bruto darba samaksa pēc CSP datiem. Reālā darba samaksa nozarē atšķiras.



3.1.8.5 Darbinieku pārkvalifikācija un tālākizglītība

Vairākums meža nozares uzņēmumu nodrošina saviem darbiniekiem darbinieku profesionālo apmācību – 51%, kas ir mazāks īpatsvars, kā vidēji ES – 62%.

No visiem nozarē nodarbinātajiem darbiniekiem tikai 7.7% apmeklēja darbinieku profesionālo apmācību (DPA), savukārt uzņēmumos, kas nodrošināja DPA tikai 17.7% apmeklēja apmācības. Šis rādītājs ir viens no viszemākajiem ES.

3.1.9. Salīdzinājums ar Zviedriju un Somiju¹¹

Salīdzinājums veikts par korrūpcijas nozari (NACE 20; NACE 36) 2004. gadā.

Tabula 3-3 Salīdzinājums ar Zviedriju un Somiju

	Zviedrija	Somija	Latvija
Produkcijas izlaide (nozares apgroz.)			
Kopā (miljardi LVL)	4.8	3.9	0.8
Lielākie uzņ.(miljardi LVL)	-	-	~0,6
Investīcijas			
Nefinanšu investīcijas korrūpcībā kopā (miljoni LVL)	170	98	53
Pamatlīdzekļi			
Darbinieki, algas			
Darbinieku skaits nozarēs	37900	30800	45407
Darbinieku sadalījums pēc dzimuma (sieviešu īpatsvars %)	16	21	15
Vīrieši	8,54	8,86	1.19*
Sievietes	8,29	8,33	1.00*
Prod. Izlaide uz 1 darbinieku			
kopā (tūkst. LVL)	127	127	17
lielākie uzņ. (tūkst. LVL)			~27
PV uz 1 darbinieku	30.88	28.09	~3
Pamatlīdzekļi / apgroz.	~75%	~79%	~30%
Nef. Invest pret prod.izlaidi	0.035	0.025	0.067
Nef. Invest pret 1 darbinieku	4,479.68	3,177.92	1,171.41

* vidējās neto algas kopapstrādē, 2004. gads.

Latvijā korrūpcijas nozares produkcijas izlaide ir 4-5 reizes zemāka nekā Zviedrijā un Somijā. Lielāko daļu no Latvijas produkcijas izlaidi saražo lielākie¹² Latvijas korrūpcijas uzņēmumi (skat. Tabula 3-3).

¹¹ Salīdzinājumā izmantoti dati par kokapstrādes un mēbeļu ražošanas statistiku

¹² virs 20 strādājošie, apgrozījums virs 300 000 Ls



Lai arī produkcijas izlaide Latvijā ir ievērojami zemāka, darbinieku skaits kokrūpniecības uzņēmumos Latvijā ir lielāks, kā Somijā un Zviedrijā.

Sieviešu īpatsvars kokrūpniecības nozarē Latvijā ir līdzīgs Somijas kokrūpniecības sieviešu īpatsvaram.

Neto darba algas Latvijas kokrūpniecības nozarē ir aptuveni 8 reizes mazākas, kā Somijā un Zviedrijā. Jāatceras, gan, ka Latvijā būtiska daļa atalgojuma netiek maksāta oficiāli, taču algu atšķirība vienalga ir vismaz 5 reizes. Vīriešu darba alga visās trijās valstīs ir nedaudz lielāka kā sieviešu darba alga.

Produkcijas izlaide uz 1 darbinieku Latvijā ir aptuveni 8 reizes zemāka kā Zviedrijā un Somijā. Pat Latvijas lielie uzņēmumi, kas ir produktīvāki, saražo aptuveni 4.7 reizes mazāk uz vienu darbinieku nekā Somijas un Zviedrijas visi uzņēmumi kopā. Zemā Latvijas uzņēmumu produktivitāte kokrūpniecības nozarē kopumā nozīmē, ka Latvijas darbinieki, lai arī saņem 5-8 reizes mazāk, arī 8 reizes mazāk saražo. Līdz ar to nav pamata uzskatīt, ka Latvijas zemās algas nodrošina uzņēmumu konkurētspēju pasaules tirgū.

Pievienotā vērtība uz vienu darbinieku Latvijā ir aptuveni 10 reizes zemāka kā Zviedrijā un Somijā, kas ir ļoti zems rādītājs, jo norāda uz zemo konkurētspēju ilgtermiņā, jo tas ierobežo uzņēmuma iespējas maksāt augstākas algas un gūt peļņu investīcijām.

Izvērtējot nefinanšu investīciju ieguldījumu, redzams, ka Latvijā produkcijas izlaide pret nefinanšu investīcijām ir mazāka nekā Somijā un Zviedrijā. Ar laiku šim rādītājam vajadzētu izlīdzināties ar Somijas un Zviedrijas rādītājiem. Saskaņā ar statistiku, Latvijas uzņēmumi investē lielāku daļu no saviem ienākumiem pamatlīdzekļos nekā to dara uzņēmumi ziemeļvalstīs, kas demonstrē pozitīvu tendenci. Taču, rēķinot uz 1 darbinieku, Latvijas uzņēmumi veic relatīvi nelielas nefinanšu investīcijas, kas nozīmē, ka uzņēmumu pamatlīdzekļu bāze tiek atjaunota relatīvi lēni, attiecībā pret Somijas un Zviedrijas uzņēmumiem.

Viens no iemesliem tam, ka Latvijas uzņēmumi ar esošo pamatlīdzekļu bāzi spēj saražot relatīvi nelielu produkcijas daudzumu (salīdzinājumā ar Zviedriju un Somiju) ir tas, ka Latvijas kokrūpniecības uzņēmumu liela daļa saražotās produkcijas ir tāda, kur nav iespējams sasniegt augstu ražību, proti, zāģmateriālu ražošanai ir zemāka ražība nekā, piemēram, celulozes ražošanai.

Lai sasniegtu Somijas un Zviedrijas kokrūpniecības nozares produktivitāti Latvijas uzņēmumiem: jāturpina modernizēt pamatlīdzekļu bāze un / vai jāpārorientējas uz produkcijas veidiem ar augstāku kapitāla – ietilpību, nozarei jāpārorientējas no darbaspēka ietilpīgas produkcijas ražošanas, kā, piemēram, zāģmateriāli, uz kapitāla-ietilpīgu ražošanu, kā, piemēram, papīra un celulozes ražošanu, kā to ir izdarījuši Somijas un Zviedrijas uzņēmumi.

Alternatīvi, lai nodrošinātu adekvātu peļņas un algu līmeni zemākas ražības nozarēs, uzņēmumiem jāmeklē nišu tirgi, kuros ražība varētu nebūt tik augsta, taču būtu iespējams ražot specifiskus produktus ar augstāku pievienoto vērtību.

Jebkurā gadījumā, Latvijas uzņēmumiem jāsaprot, ka maziem uzņēmumiem ir nākotne tikai tad, ja tie spēj divu līdz trīs gadu laikā izaugt par vidējiem uzņēmumiem. Ja uzņēmums ir mazs un neplāno strauji augt, tas nekad nesasniegs adekvātus ražības un pievienotās vērtības rādītājus un nespēs konkurēt. Tam vienmēr trūks darbaspēka un informācijas, kā arī spējas ielauzties jaunos tirgos un ieguldīt attīstībā. Lai to nodrošinātu, jābūt spējai ieguldīt būtiskus līdzekļus nākotnes attīstībā vai arī vairākiem uzņēmējiem jāapvienojas tādējādi jāveido lielāki uzņēmumi.

3.2. Likumdošanas un politikas dokumenti

Pašreiz spēkā ir vairāki politikas dokumenti, kas nosaka un regulē mežu nozares attīstību Latvijā. No tiem būtiskākais ir „**Latvijas mežu politika**“ (apstiprināta MK 1998. gadā) – dokuments, kas apstiprina valdības politisko gribu turpināt meža nozares valsts pārvaldes pilnveidošanu un nozares attīstības veicināšanu, kā arī izvirza Latvijas meža politikas vispārējo mērķi: *meža un meža zemju ilgtspējīga (nenoplicinoša) apsaimniekošana - meža un meža zemju pārvaldīšana un izmantošana tādā veidā un pakāpē, lai saglabātos to bioloģiskā daudzveidība, produktivitāte, atjaunošanās spēja, vitalitāte un potenciālā spēja veikt nozīmīgas ekoloģiskās, ekonomiskās un sociālās funkcijas vietējā, nacionālā un globālā līmenī tagad un nākotnē, kā arī, lai neizraisītu draudus citām ekosistēmām.*

Uz šī dokumenta pamata izstrādāta un pieņemta normatīvo aktu bāze un nozarei svarīgi plānošanas dokumenti:

- „**Valsts meža dienesta likums**“ (pieņemts 1999. gadā),
- „**Meža likums**“ (2000. gadā),
- „**Meža un saistīto nozaru nacionālās programmas koncepcija**“ (pieņemta 2002. gadā), kas uzskatāma par pamatu vidēja un īsa termiņa mērķu noteikšanai un attiecīgo dokumentu izstrādei.
- „**Meža un saistīto nozaru attīstības pamatnostādnes**“ (pieņemtas 2006. gadā), kur definēti ilgtermiņa attīstības politikas pamatprincipi un rīcības virzieni politikas mērķu sasniegšanai¹³.

Kā viens no meža un saistīto nozaru attīstības politikas mērķiem ir minēts *Meža un saistīto nozaru stratēģisko mērķu sasniegšanai atbilstošs izglītības un zinātniskais potenciāls un cilvēkresursu prasme līmenis*, t.i. - neatliekami jāizveido tāda normatīvā un motivējošā sistēma, kurā valsts, zinātniski pētniecisko institūciju, augstākās un profesionālās izglītības iestāžu interešu grupu un ražošanas komersantu sadarbība visos līmeņos kļūst par normu, kas veicina valsts un privātā finansējuma piesaisti ilgtermiņa, fundamentālo un pielietojamo zinātnes projektu un programmu, t.sk. tehnoloģisko platformu īstenošanai.

Šī politikas mērķa sasniegšanai ir noteikts arī rīcības virziens, kas attiecināms uz darbaspēka kvalitātes celšanu: *Veicināt augstākās un profesionālās izglītības un prakses integrāciju*, tā rezultātā paredzot sekojošo:

- valsts pasūtījums augstākās un profesionālās izglītības speciālistu sagatavošanā atbilst nozares attīstības vajadzībām;
- izveidota saskaņota nozares speciālistu un valsts pārvaldes iestāžu tālākapmācības sistēma;
- izveidota sistēma un finansu atbalsta mehānismi profesionālo un arodizglītības iestāžu audzēkņu nodrošināšanai ar prakses vietām.

„Meža un saistīto nozaru attīstības pamatnostādnes” ir noteikti nozīmīgi stratēģiskie mērķi:

- Pārveidot meža nozari no tradicionālas ražošanas nozares (samērā mazs atalgojums un zems tehnoloģiskais līmenis) par tehnoloģiski augsti attīstītu un saistītu ar citām tautsaimniecības nozarēm
- Veicināt mežrūpniecības tālākapstrādes un blakusproduktu ražošanas jaudu attīstību, nomainot esošās tehnoloģijas ar jaunām tehnoloģijām,

¹³

Avots: Meža un saistīto nozaru attīstības pamatnostādnes. Informatīvā daļa.
http://www.zm.gov.lv/doc_upl/informativa_dala.pdf



nodrošinot vadības un loģistikas kompleksus risinājumus, nozares un saistīto nozaru uzņēmumu specializāciju un sadarbību augstas pievienotās vērtības produktu un pakalpojumu ražošanai un produktivitātes palielināšanu

- Ar valsts rīcībā esošiem instrumentiem veicināt tehnoloģiju modernizāciju, zinātnietilpīgu un inovatīvu tehnoloģiju un produktu izstrādi un ieviešanu.
- Radīt priekšnoteikumus zinātniskā potenciāla attīstībai, konkurētspējīga valsts un nozares komersantu finansējuma piesaistei ilgtermiņa fundamentāliem un pielietojamiem zinātnes projektiem.

Uz kokrūpniecības nozari attiecināmi arī citi ilgtermiņa plānošanas dokumenti, tai skaitā:

1) Latvijas ilgtermiņa ekonomiskā stratēģija¹⁴ (2001.g.) definē ekonomiskās politikas stratēģisko mērķi - Latvijai nākamo 20-30 gadu laikā nepieciešams sasniegt Eiropas Savienības valstu (ES 15) vidējo iekšzemes kopprodukta līmeni uz vienu iedzīvotāju, nosakot galvenās prioritātes:

- ekonomikas funkcionēšanai labvēlīgu nosacījumu veidošana;
- efektīvas un konkurētspējīgas nozaru struktūras izveidošanas stimulēšana;
- sociāli ekonomisko disproporciju un risku mazināšana.

Uz šo pētījumu visvairāk attiecināma otrā prioritāte, kuras īstenošanā viens no pamatprincipiem minēts *pastiprināts valsts atbalsts izglītībai prioritārajās nozarēs: augstākajai akadēmiskajai un profesionālajai izglītībai, darbaspēka pārkvalificēšanai un kvalifikācijas celšanai, augstākās kvalifikācijas speciālistu sagatavošanai; stabilas uzņēmēju apmācības un konsultāciju sistēmas izveide un uzturēšana; valsts budžeta zinātnes finansējuma prioritāte fundamentālajiem un īpaši lietišķajiem pētījumiem, tehnoloģiskajai attīstībai un inovatīvajai darbībai, privātā kapitāla piesaiste pētniecības darbam.*

2) Latvijas Rūpniecības attīstības pamatnostādnes 2004.-2013. gadam¹⁵ (apstiprinātas 2004. gadā), kas ir tendētas uz rūpniecības sektora konkurētspējas veicināšanu. Kā viens no galvenajiem rūpniecības politikas aspektiem ir atzīmēts arī nodrošinājums ar cilvēkresursiem un zināšanu bāzes veidošana.

Rūpniecības pamatnostādnes nosaka, ka Latvijas rūpniecības attīstības politikai jākoncentrējas uz šādiem būtiskākajiem, tālākai izaugsmei izšķirošajiem faktoriem:

- nodrošinājums ar cilvēkresursiem un zināšanu bāzes veidošana;
- tehnoloģiju pārnese un inovācijas;
- biznesa vides un rūpniecības bāzes infrastruktūras pilnveidošana;
- kvalitātes nodrošināšana;
- ilgtspējīga attīstība;
- eksporta veicināšana;
- pieeja finansējumam.

Uz šo pētījumu visvairāk ir attiecināms pirmais faktors - *nodrošinājums ar cilvēkresursiem un zināšanu bāzes veidošana*, kas paredz sekojošus uz šo pētījumu attiecināmus rīcības virzienus:

¹⁴ Avots: <http://www.em.gov.lv/em/2nd/?cat=48>

¹⁵ Avots: <http://www.em.gov.lv/em/2nd/?cat=51> uz 2006. g. 17. septembri.



- darba tirgus prasību prognozēšana par nepieciešamo speciālistu skaitu un to profesionālo kvalifikāciju pa tautsaimniecības nozarēm un profesiju grupām;
- profesionālo studiju programmu satura atbilstības tirgus prasībām nodrošināšana;
- profesionālās vidējās izglītības iestāžu un profesionālās augstākās izglītības iestāžu nodrošināšana ar mūsdienīgu aprīkojumu un pieeju informāciju tehnoloģijām, kā arī ar pastāvīgu interneta pieslēgumu, tai skaitā attīstot ilgtermiņa līgumattiecības starp uzņēmumiem un profesionālās izglītības iestādēm;
- profesionālo ekspertu piesaiste profesiju standartu izstrādei un darbam profesionālās kvalifikācijas eksāmenu komisijās, privātā kapitāla piesaiste profesionālajai izglītībai;
- vienotas profesionālās izglītības koordinācijas sistēmas izveide;
- reģionālo profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējo sadarbības padomju izveide;
- tālākizglītības programmu atbilstības darba tirgus pieprasījumam nodrošināšana;
- bezdarbnieku kvalifikācijas paaugstināšanas un pārkvalifikācijas nodrošināšana atbilstoši darba tirgus prasībām.

Uz kokrūpniecības nozari attiecināmie vidēja termiņa plānošanas dokumenti:

1) „Latvijas Meža un saistīto nozaru nacionālā programma posmam no 2004. – 2013. gadam“, kuras mērķis ir saskaņā ar Latvijas Meža politiku izstrādāt programmu, kas nodrošina ilgtspējīgu Latvijas mežu apsaimniekošanu un meža un saistīto nozaru attīstību kopējā valsts tautsaimniecības attīstības kontekstā, palielinot uz augstāku pievienotu vērtību orientētu produktu ražošanu, kas balstīti uz meža resursiem. Programmai jānodrošina virkne darbību:

- ☐ meža un meža zemju ilgtspējīgu apsaimniekošanu;
- ☐ Latvijas meža un saistīto nozaru produkcijas tirgu paplašināšanu;
- ☐ pasākumus atjaunojamo meža resursu produktu patēriņa palielināšanai vietējā tirgū;
- ☐ izglītības un zinātnes integrāciju;
- ☐ meža produktu izmantošanas un enerģētikas sektora koordinētu attīstību;
- ☐ koksnes izmantošanas būvniecībā veicināšanu;
- ☐ transporta un loģistikas attīstību saistībā ar meža nozares attīstības perspektīvām;
- ☐ normatīvo aktu pilnveidošanu, lai palielinātu meža un saistīto nozaru konkurētspēju un saskaņotu meža nozares likumdošanu ar starptautiskajām tiesību normām;
- ☐ informācijas sistēmas izveidi;
- ☐ ieguldījumu ilgtspējīgā lauku attīstībā un efektīvā zemes izmantošanā;
- ☐ starptautisko saistību izpildi.

Programmas statuss – iesniegta MK apstiprināšanai, bet vēl **nav apstiprināta**.

2) Nacionālais attīstības plāns 2007.-2013.gadam ir vidēja termiņa plānošanas dokuments un tā mērķis ir sekmēt līdzsvarotu un ilgtspējīgu valsts attīstību un nodrošināt Latvijas konkurētspējas paaugstināšanu citu valstu vidū.

Nozīmīgākie uzdevumi, kas identificēti saistībā ar profesionālo izglītību un kokrūpniecību:

- ☐ Profesionālās izglītības kvalitātes un pievilcības uzlabošana, pilnveidojot profesionālās izglītības programmu saturu, profesiju standartu, audzēkņu un



absolventu kvalifikācijas sistēmu, nodrošinot kvalifikācijas un mūsdienu tautsaimniecības prasībām atbilstošas praktiskās apmācības un prakses iespējas;

- Izglītības iestāžu, universitāšu un augstskolu vadības, kā arī izglītības politikas veidošanas un novērtēšanas institūciju darboties spējas (kapacitātes) stiprināšana;
- Modernizēt profesionālās izglītības sistēmu, lai nodrošinātu izglītības programmu kvalitāti un atbilstību darba tirgus prasībām;
- Attīstīt augstākas pievienotās vērtības radīšanu, īpaši mežsaimniecības un lauksaimniecības nozarēs, efektīvi un ilgtspējīgi izmantojot pieejamos dabas resursus.

3) Nacionālais stratēģiskais ietvardokuments (2006.)

Nacionālais Stratēģiskais ietvardokuments (NSID) ir politikas plānošanas dokuments, kas nosaka Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda finansējuma apguves stratēģiju Latvijā 2007.-2013. gadam. Tā prioritātes ir saskaņotas ar Nacionālo Attīstības plānu. Attiecībā uz nodarbinātību, uzsveramas sekojošas prioritātes:

- *Cilvēkresursi un nodarbinātība* (Eiropas Sociālā fonda programma), kas ietver sekojošas atbalsta jomas:
 - Izglītības kvalitātes uzlabošana un zinātnes attīstība, kuras ietvaros viens no prioritārajiem uzdevumiem ir Pilnveidot izglītības sistēmas spēju pielāgoties mainīgajām darba tirgus prasībām, sekmēt pašvaldību un darba devēju līdzdalību un atbildību izglītības pieejamības nodrošināšanā,
 - Nodarbinātības veicināšana, kuras ietvaros viens no prioritārajiem uzdevumiem ir izglītības un apmācības, kvalifikācijas iegūšanas un pārkvalifikācijas iespēju paplašināšana.
- *Infrastruktūra un pakalpojumi* (ERAF programma), kas ietver atbalstu arī izglītības infrastruktūrai un paredz pilnveidot izglītības sistēmas un audzēkņu spēju pielāgoties mainīgajām darba tirgus prasībām,

4) „Lauku attīstības programma 2007. – 2013. gadam“, kuras mērķi saistībā ar mežsaimniecību ir:

- Paaugstināt mežu ekonomisko vērtību, uzturot ilgtspējīgu apsaimniekošanu un mežu daudzfunkcionālo lomu;
- Palielināt meža nozares produkcijas konkurētspēju;
- Palielināt pievienotas vērtības produkcijas īpatsvaru kopējā meža produkcijas klāstā;
- Sekmēt lauku uzņēmumu ekonomisko dzīvotspēju darba ražīgumu un efektivitāti;
- Veicināt ilgtspējīgu meža apsaimniekošanu;
- Uzlabot un izveidot infrastruktūru, kas attiecas uz lauksaimniecības attīstību un pielāgošanu, veicinot fiziskā kapitāla pārstrukturizāciju un nozaru konkurētspējas paaugstināšanu;
- Uzlabot infrastruktūru, kas attiecas uz meža ražības paaugstināšanu, audzes veselības un kokmateriālu kvalitātes uzlabošanu, veicinot fiziskā kapitāla pārstrukturizāciju un nozares konkurētspējas paaugstināšanu;
- Veicināt meža ieaudzēšana lauksaimniecībā neizmantotajā zemē, palielinot zemes efektīvāku izmantošanu, saglabājot bioloģisko daudzveidību un lauku ainavas izmantošanas rekreācijas un estētiskās īpašības;
- Meža bioloģiskās daudzveidības saglabāšana privātajos mežos sabiedrības interesēs;
- Ilgtspējīga meža zemes lietošana, atjaunojot mežsaimniecības ražošanas potenciālu;

- Pilnveidot ugunsdrošības profilaktiskos pasākumus Latvijas mežos, samazinot mežam nodarītos postījumus

Programmas statuss – iesniegta MK apstiprināšanai, bet vēl **nav apstiprināta**.

Kopējais šo mērķu sasniegšanai pieejamais atbalsts – 261`655`099 EUR



3.3. Profesionālā izglītība

Profesionālās izglītības sistēmu Latvijā regulē Profesionālās izglītības likums, kas nosaka profesionālās izglītības pakāpes, definē kvalifikācijas līmeņus, kā arī nosaka, kādi dokumenti apliecina profesionālo izglītību un profesionālo kvalifikāciju un to iegūšanas kārtību. Izglītības un zinātnes ministrijas Profesionālās izglītības un tālākizglītības departaments un Profesionālās izglītības centrs ir divas galvenās atbildīgās institūcijas par profesionālās izglītības jomu Latvijā.

Lai ieviestu profesionālās izglītības programmu, nepieciešama tās saskaņotība ar valsts profesionālās izglītības standartu un profesijas standartu. Programmai jābūt licencētai, turklāt 2 gadus pēc licencēšanas, programmas tiek akreditētas. Izglītības iestādei, kura īsteno akreditētu profesionālās izglītības programmu, ir tiesības izsniegt valsts atzītu profesionālo izglītību vai profesionālo kvalifikāciju apliecinošu dokumentu

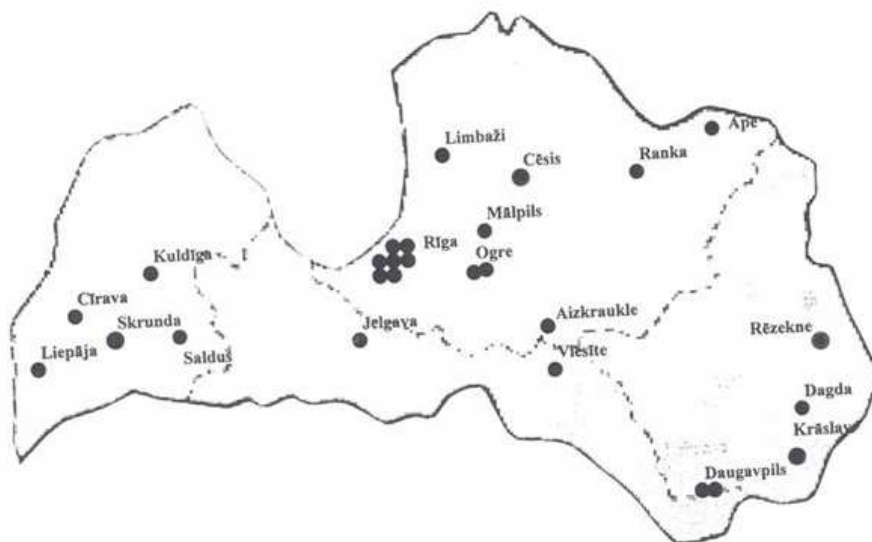
Sīkāku informāciju par profesionālās izglītības sistēmu Latvijā skatīt 5. pielikumā.

2006./2007.m.g., IZM pakļautībā atrodas 26 profesionālās izglītības iestādes, kuru programmas ir saistītas ar kokapstrādi, no tām:

- 1 skola (Rīgas Amatniecības vidusskola) ar mākslas novirzienu,
- 1 skola (Ogres Meža tehnikums) ar mežsaimniecības un mežizstrādes profilu.

Ar kokapstrādi saistīto skolu ģeogrāfisko izvietojumu skatīt 3.1. attēlā. Visvairāk ar kokapstrādi saistīto izglītības iestāžu ir koncentrētas Rīgas pilsētā (6 - Rīgas Valsts tehnikums, Rīgas tehniskā koledža, Rīgas Pārdaugavas profesionālā vidusskola, Rīgas Būvamatniecības vidusskola, Rīgas 13.rodvidusskola, Rīgas Amatniecības vidusskola); Ogres pilsētā (3 - Ogres Amatniecības vidusskola, Ogres profesionālā vidusskola, Ogres Meža tehnikums) un Daugavpils pilsētā (2 - Daugavpils 38.rodvidusskola (ar filiāli Krāslavā) un Daugavpils Mežciema arodskola). Pa vienai skolai – Limbažos, Cēsīs, Rankā, Apē, Aizkrauklē, Viesītē, Dagdā, Krāslavā, Jelgavā, Kuldīgā, Saldū, Skrundā, Cīravā, Liepājā.

Attēls Nr. 3-18 Kokrūpniecības profesionālo izglītības iestāžu izvietojums



Kā redzams pēc kartes, Ventspils, Kolkas, Talsu, Tukuma rajonos, kas ir cieši saistīti ar kokapstrādi, nav nevienas ar kokapstrādi saistītas profesionālās izglītības iestādes, tāpēc var uzskatīt, ka šajos reģionos izvietotajiem uzņēmumiem iespējamās problēmas piesaistīt speciālistus ar nozares izglītību.

Skolu materiāltechniskās bāzes un mācību personāla kvalitāte ir vērtējama dažādi. Līdz 2004./2005. mācību gadam, kad visas skolas tika pievienotas IZM, tās bija pakļautas dažādām instancēm – gan Zemkopības ministrijai (Ape, Rankas, Mālpils, Dagdas, Viesītes, Saldus, Skrundas un Cīravas arodvidusskolas), gan Izglītības un Zinātnes ministrijai (Limbažu, Cēsu, Rēzeknes, Krāslavas, Daugavpils, Aizkraukles, Ogres, Jelgavas, Rīgas, Kuldīgas, Liepājas), bet ar 2004./2005.m.g. visas skolas tika pievienotas IZM. Pēc profesionālās izglītības ekspertu viedokļa, agrākās ZM pakļautības iestādes tehniskā aprīkojuma un skolotāju profesionālās sagatavotības ziņā ir uzskatāmi vājākas par pārējām profesionālās izglītības iestādēm. Skolu kvalitātes novērtējumu skatīt 5.2.1.2. sadaļā.



3.4. Līdzšinējie pētījumi

Ar pētniecisko darbību mežizstrādes un kokrūpniecības nozarēs Latvijā nodarbojas vairākas organizācijas, tai skaitā Valsts Mežzinātnes institūts „Silava“ (LVMI), Latvijas Zinātņu akadēmijas Valsts Koksnes Ķīmijas Institūts (LZA VKKI), SIA Meža un koksnes produktu pētniecības un attīstības institūts (MeKA), Latvijas Universitātes Bioloģijas fakultāte (LU BF), Latvijas Lauksaimniecības Universitāte (LLU), kā arī neatkarīgi nozares konsultanti (A.Ziemelis, I.Silamiķe, I.Straupe u.c.).

2005.-2006. gadā ar dažādu finansu avotu, starp kuriem nozīmīgākais ir Zemkopības Ministrijas Mežu Attīstības fonds (ZM MAF), atbalstu ir tapuši vai tiek izstrādāti virkne pētījumu, kurus pēc to pētnieciskajiem mērķiem var iedalīt sekojošās grupās:

1. Dažādu apstākļu (ģeogrāfiskais novietojums, dabas stihijas, vides kvalitāte, ārēji kaitēkļi un faktori) ietekme uz koksnes kvalitāti;
2. Ar ražošanas procesiem un to uzlabošanu vai inovācijām saistīti pētījumi (tehnoloģiskas izpētes);
3. Esošo nozares resursu, produktu un tirgu apskati, tai skaitā nākotnes attīstības iespējas un problēmas.

Uz šo izpētes projektu visvairāk attiecināmi ir 3. grupas pētījumi. Tālāk dots septiņu pētījumu detalizētāks apskats, kuru mērķi un secinājumi, pēc autoru viedokļa, ir būtiski topošā pētījuma kontekstā.

1) „Uzņēmumā nodarbināto speciālistu profesiju un kvalifikācijas pieprasījuma izpēte, un tālmācības elementu ieviešana pēcdiploma apmācībās“

Izpildītājs: A. Domkins, MeKA

Pasūtītājs/finansētājs: ZM MAF

Izpildes gads: 2005

Pētījums veikts ar mērķi izstrādāt priekšlikumus profesionālās izglītības un tālākizglītības satura aktualizācijai un būtiskai uzlabošanai, balstoties uz meža nozarē piedāvāto un nākotnē pieprasīto darba vietu analīzi. Tā uzsvars ir 4. un 5. līmeņa kvalifikācija - vadošie darbinieki un speciālisti. Kā galvenais informācijas avots pētījumā izmantotas 11 Latvijas mežsaimniecības, kokapstrādes un mēbeļu ražošanas uzņēmumu ekspertu (uzņēmumu vadītāji, personāldaļas vai ražošanas vadītāji, kā arī uzņēmumu primāro aktivitāšu vadošie speciālisti.) aptaujas. Informācija tiek iegūta un klasificēta pēc iepriekš izstrādātas shēmas. Proti, tiek apskatītas četras kompetences:

1. specifiski profesionālā kompetence;
2. metodiskā kompetence;
3. sociālā kompetence;
4. individuālā kompetence,
5. kurām katrai tālāk piederīgas konkrētas atbilstošas prasmes un iemaņas.

Pētījuma būtiskākie secinājumi, kas attiecināmi uz doto izpētes projektu, ir sekojoši:

1. Nozares uzņēmumos vērojamas modernizācijas un automatizācijas tendences, kas saistītas ar produkcijas specializāciju un ražošanas procesu palielinātu fleksibilitāti. Tāpat ir nepieciešams attīstīt un uzlabot produktu marketingu un to pārdošanas ķēdi;



2. Pieaug pieprasījums pēc darbiniekiem ar augstāko izglītību uzņēmuma vadības un specializācijas jomās. Latvijā raksturīgs atbilstošu darbinieku trūkums un konkurence ar citām nozarēm un valstīm darbaspēka piesaistē (piemēram, Īrija);
3. Konstatēts, ka jaunaļiem speciālistiem (2-3 gadi pēc izglītības iestādes pabeigšanas) uzņēmumos trūkst sekojošas piecas būtiskākās prasmes un iemaņas¹⁶:
 - a. specifiskas profesionālas zināšanas (specifiskā profesionālā kompetence);
 - b. procesa plānošana (metodiskā kompetence);
 - c. vadības un kontroles mehānismu pielietošana (metodiskā kompetence);
 - d. struktūrvienības organizēšana un personāla vadība (sociālā kompetence);
 - e. pastāvīgu mērķu izvirzīšana un sasniegšana (individuālā kompetence).
4. Konstatēts, ka vadošajiem darbiniekiem un speciālistiem uzņēmumā būtiskākās ir sekojošas piecas prasmes un iemaņas:
 - a. teorētiskas zināšanas par produktu/ pakalpojumu (specifiskā profesionālā kompetence);
 - b. specifiskas profesionālas zināšanas (specifiskā profesionālā kompetence);
 - c. struktūrvienības organizēšana un personāla vadība (sociālā kompetence);
 - d. procesa plānošana (metodiskā kompetence);
 - e. vadības un kontroles mehānismu pielietošana (metodiskā kompetence).
5. Prognozēts, ka arī nākotnē tiešā saistībā ar produktu specializāciju par būtiskākajām izvirzīsies specifiski profesionālās zināšanas. Nozīmīgas būs arī sociālās un individuālās kompetences;
6. Kaut arī, kā jau minēts, aprakstītā pētījuma uzsvārs ir darbinieku sagatavošana atbilstoši 4. un 5. līmeņa prasībām, tomēr doti ieteikumi arī 3. līmeņa izglītības sistēmas uzlabošanai, un tie ir sekojoši:
 - a. profesionālās apmācības dažādošana;
 - b. iegūto zināšanu nostiprināšana ar praktisku pieredzi;
 - c. vispārējās izglītības priekšmetu kvalitātes nodrošināšana;
 - d. pamata kompetenču iegūšana tālākai profesionālai darbībai.
7. Ņemot vērā pētījuma mērķi, uzmanība veltīta tālākizglītības profila un formas meklējumiem, tai skaitā apskatot Austrijas tālmācības institūta pieredzi. Rezultātā izteikti ieteikumi tālākizglītības veidošanai Latvijā.

2) „Meža un saistīto nozaru ekonomika“

Izpildītājs: meža un saistīto nozaru eksperts M. Krūtainis

Pasūtītājs/finansētājs: darbs veikts projekta TCP/LAT/2901 „Meža un saistīto nozaru nacionālā programma“ ietvaros

Izpildes gads: 2003

Pētījums veikts „Latvijas mežu un saistīto nozaru nacionālās programmas“ izstrādes projekta ietvaros ar mērķi veicināt labāku izpratni par Latvijas meža nozares ekonomiskajiem jautājumiem. Detalizēti tiek apskatīti meža nozares atsevišķie segmenti (mežsaimniecība, koksne un tās produkti, zāģmateriāli, plātnes un paneļi, namdaru un galdniecības produkti, koka tara, citi koksnes produkti, celuloze, kā arī mēbeles¹⁷), sniedzot informāciju par to kopējo apgrozījumu latos, pievienoto vērtību (PV) % no

¹⁶ Pētījumā nav konkrēti norādīts, vai secinājums attiecināms un visu līmeņu uzņēmuma jauniem darbiniekiem, vai arī tikai uz tiem, kas beiguši augstākās izglītības mācību iestādes.

¹⁷ NACE grupas A 02, D DD 20 un D DN 36



apgrozījuma, darbinieku skaitu un PV uz darbinieku gadā latos. Tāpat segmentu griezumā apskatīta eksporta un importa dinamika un analizēti finansu rādītāji.

No topošā pētījuma perspektīvas, īpaši vērtīga ir aprakstītajā darbā atrodamā informācija par produkcijas PVN uz 100 Ls sākotnējā ieguldījuma bāzes. Proti, segmentiem tiek lēsta sekojoša PV:

- mežizstrāde 17 Ls (17%);
- zāģmateriāli 38 Ls (38%);
- plātnes un paneļi 46 Ls (46%);
- namdaru un galdniecības produkti 79 Ls (79%);
- koka tara 52 Ls (52%);
- cita produkcija 73 Ls (73%);
- mēbeles
 - no zāģmateriāliem 82 Ls (82%);
 - no plātnēm 93 Ls (93%)

Veiktais pētījums vērš uzmanību arī uz zāģmateriālu kā lielākā meža nozares segmenta produkcijas tipa un kvalitātes (un, līdz ar to, tā cenas) būtiskā nozīme kopējos nozares rādītājos.

3) „Latvijas mēbeļu ražotāju konkurētspējas novērtējums“

Izpildītājs: V. Skupskis un A. Ziemelis sadarbībā ar LR ZM, Latvijas Attīstības Aģentūru (LAA) un asociāciju „Latvijas Mēbeles“

Pasūtītājs/finansētājs: LR Ekonomikas Ministrija, LAA

Izpildes gads: 2003

Pētījuma mērķis ir Latvijas mēbeļu ražošanas, tās konkurētspējas un attīstības potenciāla padziļināts apskats. Pētījumā analizēti:

- mēbeļu ražošanas, patēriņa un tirdzniecības plūsma un tendences Latvijas potenciālos eksporta reģionos pasaulē (ES (tai skaitā Baltijas valstis), Skandināvijas valstis, NVS (Krievija, Baltkrievija, Ukraina, Uzbekistāna, Kirgizstāna); Āzija (Ķīna, Japāna); ASV);
- parādīta situācija mēbeļu ražošanas, patēriņa un ārējās tirdzniecības dinamikā, kā arī uzņēmumu ģeogrāfiskais novietojums un Latvijā uz pētījuma veikšanas brīdi (2003);
- apzināta mēbeļu ražošanas uzņēmumu konkurētspēja un eksportspēja, kā arī ieinteresētība investīciju piesaistē, kā arī problēmu loks Latvijā uz pētījuma veikšanas brīdi (2003);
- sagatavoti 20 uzņēmumu profili.

Pētījums sniedz detalizētu informāciju par situāciju un attīstības tendencēm mēbeļu ražošanā Latvijā 2003, kas uzskatāms par būtisku materiālu arī topošajam pētījumam. Nozīmīgākie no darba nolasāmie fakti un tendences ir sekojoši:

- Industrijas pakāpeniska jaudas palielināšana pēc 1991. gada krīzes, 2002. gadā salīdzinājumā ar 1994. gadu palielinot produkcijas apjomu (ieskaitot detaļas) no 29.2 līdz 80.9 milj. Ls;
- Mēbeļu klasifikācija notiek sekojošās grupās: krēsli un sēdekļi; biroja un veikalu mēbeles; virtuves mēbeles; matračī; pārējās mēbeles. Pēc skaita visvairāk uzņēmumi Latvijā ražo „pārējās mēbeles“ (65%). Otra lielākā mēbeļu grupa ir „biroja un veikalu mēbeles“ (19%).
- Lielākais skaits no uzņēmumiem izvietots Rīgā, Rīgas rajonā un Jūrmalā (62%), nodarbinot 60% no industrija strādājošajiem;



- Izstrāde uz vienu industrijā nodarbināto Latvijā pēc vērtības 2001. gadā ir 4.2 reizes mazāka nekā Eiropā, kas liecina par produkcijas zemo pievienoto vērtību un/vai augsto cilvēkresursu izmantošanu, kā arī par augstu mēbeļu detaļu īpatsvaru;
- Kopējā meža nozares eksportā koka mēbeļu¹⁸ īpatsvars (pēc vērtības latos) 2002. gadā bija 11.5%, bet importā – 12.4%. Salīdzinājumā ar 1993. gadu, gan koka mēbeļu eksports, gan imports pastāvīgi pieaug, 2002. gadā sasniedzot 63.8 milj. Ls (eksports) un 18.6 milj. Ls (imports);
- Tajā pašā laikā, vērtību latos attiecinot uz vērtību kg, redzams, ka importam ir daudz augstāka pievienotā vērtība (1.41 Ls/kg) salīdzinājumā ar eksportu (0.72 Ls/ kg);
- Latvijas galvenais tirdzniecības partneris mēbeļu industrijā 2002. gadā ir ES. Lielākās produkcijas noņēmējas (eksports) ir Dānija un Vācija, savukārt visvairāk importa preču Latvijā nonāk no Polijas, Itālijas un Lietuvas.

4) „Koksnes pārstrādes blakusproduktu kvalitātes un to izmantošanas alternatīvu izpēte Latvijā uzņēmumos“

Izpildītājs: K. Būmanis, Meka

Pasūtītājs/finansētājs: ZM MAF

Izpildes gads: 2005

un

5) „Koksnes resursu plūsmas modeļa izstrāde un aprobācija“

Izpildītājs: P. Rivža, Meka

Pasūtītājs/finansētājs: ZM MAF

Izpildes gads: 2005

Abi augstāk minētie ((4) un (5)) pētījumi aktualizē koksnes resursu, tai skaitā blakusproduktu jeb atlieku lietderīgas izmantošanas jautājumu Latvijā. Pirmā pētījuma mērķis ir apskatīt koksnes blakusproduktu izmantošanas attīstības iespējas Latvijas uzņēmumos, kamēr otrā gadījumā tiek simulēts modelis optimālai (ekoloģiski un ekonomiski efektīvai) koksnes resursu plūsmai Latvijā. Abos darbos konstatēts, ka pašreiz Latvijā daļa no koksnes resursiem tiek izmantoti nepārdomāti, negūstot maksimāli iespējamo labumu uzņēmējiem un valsts ekonomikai kopumā.

6) „Pētījumi par jaunu koksnes produktu izmantošanu būvniecībā un priekšlikumu sagatavošana to izmantošanas tehnisko un normatīvo barjeru novēršanai“

Izpildītājs: A. Domkins, Meka

Pasūtītājs/finansētājs: ZM MAF

Izpildes gads: 2005

Pētījums tapis pēdējo gadu Skandināvijā un citās ES valstīs aktuālās diskusijas par koksnes produkcijas lielākas izmantošanas iespējām būvniecībā, rezultātā. Tiek uzskatīts, ka koksnes produkti šajā sektorā ir nepietiekami novērtēti, priekšroku it sevišķi apjomīgāku celtnu materiālu izvēlē, tā vietā dodot priekšroku betonam vai metālam. Kaut arī izveidojusies situācija lielākoties ir balstīta uz stereotipiem, tā ir novērojama gan esošajā izglītības sistēmā, gan praktizējošu arhitektu un būvuzņēmumu vidū – zināšanas par koksnes produktu kvalitātēm un prasme tos pielietot ir nepietiekamas, kas, savukārt,

¹⁸ Koka mēbeles atdalītas no pārējiem mēbeļu veidiem



ievērojami ierobežo atbilstošu koksnes produktu potenciālos ražotājus, tajā skaitā vidējos un mazos uzņēmējus. Pētījuma būtisks secinājums ir - iekšējam tirgum un valsts pasūtījumam ir nozīmīga loma koksnes produkcijas ražošanas attīstībā.

7) „Support to Industrial Cluster Restructuring Project“

Pasūtītājs/finansētājs: PHARE, Project LE 9812.01/0001

Izpildes gads: 2001

Dokuments apskata Latvijas mežizstrādes un kokrūpniecības nozaru attīstībai un konkurētspējai aktuālu tēmu – šo nozaru, to apakšnozaru, kā arī zinātniski pētniecisku centru un citu saistītu organizāciju klastera izveidi. Jebkura klastera pamata būtība ir mērķtiecīga un organizēta ražošanas attīstība valsts mērogā, tādējādi palielinot kopējo nozares(u) konkurētspēju. Minētajā dokumentā apskatīts plašs ar klastera izveidi saistītu jautājumu loks, sākot ar ieteikumiem tā profila izvēlē, stratēģijas izstrādi, iesaistāmo dalībnieku un to lomu uzskaiti, darbības pamatprincipiem un beidzot ar vēlamu jaunizveidojamu organizāciju, tādu kā Meža Produktu Tehnoloģiskais Centrs (Forest Products Technological Centre) koncepcijas izstrādi. Kaut arī pēc aktuāls un informatīvi ietilpīgs, nav informācijas, vai un kā šis pētījums Latvijā pielietots. Topošajā pētījumā dokuments tiek ņemts vērā kā atsaucē un informācijas avots, apsverot klastera iespējas pašreizējās situācijas kontekstā.

8) Pētījums Tautsaimniecības nozaru attīstības tendences, konkurētspēja un struktūra¹⁹

Izpildītājs: E.Kasalis, S.Eglīte, I.Skujeniece

Pasūtītājs/finansētājs: EM

Izpildes gads: 2004

Pētījuma uzdevums - sagatavot informatīvo bāzi tautsaimniecības nozaru (tostarp - kokapstrādes) attīstības tendenču analīzei. Tā ietvaros ir veiktas arī uzņēmēju aptaujas, tai skaitā nosakot ražošanu ierobežojošos faktoros rūpniecībā. 2003. gadā veiktās aptaujas norāda, ka kopumā Latvijas rūpniecībā trīs gadu laikā galvenie ierobežojošie faktori tiek atzīti: nepietiekams iekšzemes pieprasījums, nepietiekams ārzemju pieprasījums, kvalificēta darbaspēka trūkums, konkurējošs imports un finansiālās problēmas. Izdalot atsevišķi kokapstrādes nozari, tās uzņēmumi kā galvenās problēmas minējuši nepietiekamu iekšzemes un ārzemju pieprasījumu, kā arī kvalificēta darbaspēka trūkumu. Savukārt, 2004. gada aptaujā uzņēmēji mazāk piemin darbaspēka trūkumu, un kā galvenais šķērslis koksnes, koka un korķa izstrādājumu, celulozes, papīra izstrādājumu ražošanā minēts materiālu un/ vai iekārtu trūkums. Šos datus paredzēts ņemt vērā topošā pētījuma izstrādē, nosakot šķēršļus nozares attīstībai un to aktualitāti.

9) Pētījumi izstrādes stadijā

Šobrīd izstrādes stadijā ir divi profesionālajai izglītībai nozīmīgi projekti, kas vērsti uz profesionālās izglītības sistēmas pilnveidošanu un viens Labklājības ministrijas projekts, kas aptver 13 ar darba tirgu saistītus pētījumus:

- 1) „Izglītības programmu aktualizācija kokapstrādes speciālistu sagatavojošās izglītības iestādēs Latvijā” – ESF līdzfinansēts projekts, kuru plānots pabeigt 2008. gadā.

¹⁹ Avots: http://www.em.gov.lv/em/images/modules/items/item_file_11417_3.pdf uz 2006. gada septembri.



- 2) Nacionālās programmas projekts „**Vienotas metodikas izstrāde profesionālās izglītības kvalitātes paaugstināšanai un sociālo partneru iesaistei un izglītošanai**” (ESF līdzfinansēts projekts, kura ieviešanu organizē IZM un Profesionālās izglītības centrs). Projekta mērķis ir sadarbības stiprināšana starp sociālajiem partneriem un izglītotājiem, lai nodrošinātu profesionālās izglītības atbilstību darba tirgus prasībām. Saskaņā ar PIC aplēsēm, projektu plānots pabeigt 2007. gada beigās.

Šo abu projektu ietvaros tiek izsvērtā iespēja ieviest moduļu sistēmu profesionālajā izglītībā, kā arī identificēti nepieciešamie uzlabojumi mācību programmās un izglītības organizācijā. Tā kā pētījuma „*Kvalificētu cilvēkresursu pieprasījuma analīze kopapstrādes nozarē: pašreizējā situācija un nākotnes prognozes*” mērķi ir sasaistāmi ar abiem projektiem, to darba grupas būtu lietderīgi informēt arī par šī pētījuma rezultātiem.

- 3) 2005.gadā tika uzsākta Eiropas Sociālā fonda līdzfinansētās nacionālās programmas “Darba tirgus pētījumi” ieviešana, kas ietver trīs projektu grupas: “Labklājības ministrijas pētījumi”, “Nodarbinātības valsts aģentūras pētījumi” un “Ekonomikas ministrijas pētījums: Komerccarbības un pašnodarbinātības uzsākšanas analīze” īstenošana. Projekta “Labklājības ministrijas pētījumi” ietvaros paredzēts veikt 13 pētījumus par Latvijas darba tirgum nozīmīgām tēmām, tajā skaitā – darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma analīze un darba tirgus ilgtermiņa prognozēšanas sistēmas attīstība, tam adekvātas informācijas nodrošināšana; izglītības programmu kvalitāte, pieejamība un to atbilstība darba tirgus attīstības tendencēm; darba spēka ģeogrāfiskā mobilitāte; reģionu darba tirgus līdzsvarotās attīstības problēmas; dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū; optimālās, nodarbinātību veicinošās nodokļu, pabalstu un darba samaksas sistēmu veidošana; sociālās atstumtības aspekti darba tirgū; darba apstākļi un riski; neregistrētā nodarbinātība. Pētījuma vispārīgais mērķis – izstrādājot pētījumus nodarbinātības politikas jomā, veicināt uz pētījumu rezultātiem balstītu nodarbinātības un sociālās politikas un programmu radīšanu, programmu reģionu līdzsvarotībai un ilgtspējīgai attīstībai uzlabošanu, radot pamatotu un efektīvu lēmumu pieņemšanas analītisko bāzi – tiks radīta plaša un aptveroša projekta rezultātu pielietojamības iespēju bāze. Labklājības ministrijas 13 pētījumu pabeigšana ir plānota 2007. gada jūnijā.



4. Pētījuma metodoloģija

Lai sasniegtu Pētījuma uzdevumus, tiek izmantotas vairākas savstarpēji papildinošas pētījuma izstrādes metodes:

- Sekundāro informācijas avotu analīze;
- Profesionālo izglītības iestāžu apsekojums;
- Ekspertu vērtējums;
- Uzņēmēju intervijas;
- Audzēkņu / absolventu fokusa grupa;
- Padziļinātās intervijas
- Uzņēmēju - Ekspertu fokusa grupa.

Sekundāro informācijas avotu analīzes ietvaros tika veikta uz korrūpcības nozari un 2.-4. līmeņa profesionālo izglītību attiecināmās statistikas, normatīvo aktu, līdzšinējo pētījumu, plānošanas dokumentu analīze, kā arī ar korrūpcību un profesionālo izglītību netieši saistīto normatīvu, pētījumu un plānošanas dokumentu analīze. Galvenokārt, dati apkopoti par periodu 2000.-2005. gads.

4.1. Profesionālā izglītība

Profesionālās izglītības programmu piedāvājuma analīzes ietvaros tika organizēta statistikas apkopošana un analīze par ar korrūpcību un mežistrādi saistītajām profesionālajām mācību iestādēm (arodskolas, tehnikumi), to kapacitāti, programmām un sagatavotajām profesijām, absolventu raksturojumu; pretendentu un iesākto izglītības programmu raksturojumu. Analīzē tika izmantoti arī *Galdniecības mācību un eksaminācijas centra* arhīva dati.

Profesionālās izglītības sistēmā pastāv būtiski aspekti, kurus izprast var tikai nozares speciālisti. Tāpēc šīs sadaļas izstrādē tika piesaistīti nozares speciālisti (skat. sadaļu Pētnieku grupa). Notika arī regulāras konsultācijas un intervijas ar gan korrūpcības nozarē, gan profesionālajā izglītības sistēmā, gan tālākapmācībā iesaistītiem speciālistiem.

Izglītības iestāžu apsekojums ietver:

- datu pieprasījums par skolu kvalifikācijas eksāmenu rezultātiem rakstiskā veidā, veicot to analīzi un apkopošanu;
- izglītības iestāžu apmeklēšana, lai noskaidrotu iztrūkstošos datus;
- tikšanās ar skolu administratīvo personālu;
- telefonintervijas.

Profesionālo izglītības iestāžu kvalitātes novērtējums iedalās audzēkņu zināšanu un materiāltehniskās bāzes novērtējumā.

Ņemot vērā reālo zināšanu līmeni, izglītības iestāžu izglītības kvalitātes vērtēšanā tika pieņemti šādi kritēriji:

Izglītojamo atbiruma vērtējuma kritēriji:

- līdz 20% – neliels atbirums,
- virs 20% – liels atbirums.

Teorētisko zināšanu vērtējuma kritēriji:

- līdz 45% – vājas zināšanas,
- 45%-55% – viduvējas zināšanas,



- 55% un vairāk – labas zināšanas.

Praktisko iemaņu vērtējuma kritēriji:

- līdz 70% – vājas iemaņas,
- 70%-85% – viduvējas iemaņas,
- 85% un vairāk – labas iemaņas.

Kvalifikācijas darba vērtējuma kritēriji:

- līdz 70% – vājš darbs,
- 70%-82% – viduvējs darbs,
- 82% un vairāk – labs darbs.

Veicot izglītības iestādes materiāltehniskās bāzes novērtējumu, pieņemti šādi kritēriji:

- **vāja tehniskā bāze** – tikai padomju laikā (līdz 1980. gadam) ražotas vai pašu izgatavotas kokapstrādes pamatdarbmašīnas (ripzāģmašīna, taisnojamā un biezuma garenfrēzmašīna, vertikālā urbja mašīna un frēzmašīna), kuru tehniskais stāvoklis (no darba drošības un apstrādes kvalitātes viedokļa) neatbilst atbilstoša izglītības procesa nodrošināšanai;
- **labā tehniskā bāze** – mūsdienīga formātzāģmašīna, ripzāģmašīna, taisnojamā un biezuma garenfrēzmašīna, frēzmašīna, vertikālā un horizontālā urbja mašīna, lentes un diska – rullīša slīpmašīna, vismaz blokspiede līmēšanai (vai apsildāmā līmprese), maliņu finierēšanas rokas ierīce, vai iekārta, apdares kamera ar smidzināšanas iekārtu, vismaz viens labs elektroinstrumentu komplekts (daļa darbmašīnu var būt ražotas arī padomju laikā, bet labā tehniskā stāvoklī).

Šī pētījuma ietvaros izglītības iestāžu materiāltehniskās bāzes kvalitātes novērtējumā tiek sniegta informācija par 22 no 26 skolām sekojošu iemeslu dēļ:

- trīs skolās (Dagda, Cīrava, Viesīte) kokapstrādes nozaru eksaminācija vēl nav notikusi – šajās skolās ar kokapstrādi saistītās mācību programmas ir izveidotas tikai 2006./2007. mācību gadā:
 - o Dagdas AVS – galdnieka palīga māc.progr.;
 - o Viesītes AVS – koksnes materiālu apstrādātāja māc.progr.;
 - o Cīravas AVS – galdnieka māc.progr.
- Dagdas un Viesītes skolu tehniskā bāze un pedagogi var nodrošināt šo profesiju izglītošanu, bet Cīravas AVS nepieciešams papildināt ar iekārtām savas mācību darbnīcas un nodrošināt ar atbilstoša līmeņa skolotājiem.
- Ogres meža tehnikums ir vienīgā ar mežizstrādi saistītā izglītības iestāde Latvijā, tāpēc šīs skolas kvalitāte nav salīdzināma ar citām izglītības iestādēm.

Pētījuma izstrādes brīdī Latvijā nav pieejams vienots izglītības iestāžu novērtējuma standarts, kas ļautu objektīvi noteikt izglītības iestāžu kapacitāti un kvalitāti. Izņēmums ir skolu akreditācija, taču šī pētījuma ietvaros tika nolemts neizmantojot akreditācijas kritērijus, jo tie nesniedz detalizētu ieskatu skolu kvalitātē. Turklāt akreditētas ir visas profesionālās izglītības iestādes, tāpēc balstīties uz šo salīdzinājumu nebūtu korekti. Izglītības kvalitātes vērtējums tika dalīts divās daļās – audzēkņu zināšanu vērtējums un skolu materiāltehniskās bāzes un mācību personāla novērtējums.

Lai izstrādātu vienotu standartu kvalitātes novērtējuma veikšanai, PIC ir aizsācis darbu pie ES struktūrfondu atbalstīta projekta „*Vienotas metodikas izstrāde profesionālās*



izglītības kvalitātes paaugstināšanai un sociālo partneru iesaistei un izglītošanai". Projekta mērķis ir sadarbības stiprināšana starp sociālajiem partneriem un izglītotājiem, lai nodrošinātu profesionālās izglītības atbilstību darba tirgus prasībām. Viens no projekta uzdevumiem ir profesionālās izglītības iestāžu kvalitātes nodrošināšanas un novērtēšanas metodika, kuras izstrādei ir izveidota atsevišķa darba grupa. Saskaņā ar PIC pārstāvju minēto, darba grupas rezultātu apkopojums ir sagaidāms 2007. gada maijā.

Lai noteiktu profesionālās izglītības iestāžu kapacitāti, zināšanu pielietojumu un prakses lietderības vērtējumu, tika organizēta viena ar kokapstrādi saistīto arodskolu absolventu (t.i. – kuriem ir darba pieredze) fokusa grupa. Tās ietvaros tika identificēts absolventu viedoklis par izglītības ieguldījumu profesijas apgūšanā, kā arī sniegti ieteikumi profesionālās izglītības sistēmas uzlabošanā. Fokusa grupas rezultāti integrēti 5.1. nodaļā.

4.2. Uzņēmumu attīstība un darbaspēka pieprasījums

Kokrūpniecības nozares un uzņēmumu attīstības raksturojums ir pamatā balstīts uz datiem, kas iegūti uzņēmumu interviju rezultātā. Taču kokrūpniecības nozares raksturojums tika sniegts arī, analizējot statistikas datus (3.1. sadaļa), kā arī konsultējoties ar nozares ekspertiem.

Uzņēmumu intervijas tika veidotas kā daļēji strukturētas (*semi-focused*), padziļināta tipa intervijas ar vadītājiem un/vai uzņēmuma personāla daļas vadītājiem. Intervējamie uzņēmumi atlasīti, balstoties uz to pamatdarbības veidu, apgrozījumu un ģeogrāfisko atrašanās vietu, vienlaicīgi ievērojot LKF un neatkarīgu nozares ekspertu ieteikumus (informācija par izlases veidošanas principiem un izlases uzņēmumu saraksts ir dots šī dokumenta 9. pielikumā). No 122 uzņēmumiem intervijām izvēlēti:

- 9 uzņ. mežizstrādes nozarē – NACE nodaļa A 02,
- 50 uzņ. Kokapstrāde nozarē – NACE nodaļa DD 20 (koka izstrādājumi),
- 17 uzņ. kokapstrāde nozarē – NACE nodaļa DN 36 (mēbeles).

Kopsummā tika intervēti 76 uzņēmumi - izlases raksturojums dots 4-1 Tabulā:

Tabula 4-1 Intervēto uzņēmumu izlases raksturojums

	Apgrozījums		Darbinieku skaits	
	Kopā	Pret nozari, %	Kopā	Pret nozari, %
Mežizstrāde – 9 uzņ. (654 uzņ. nozarē)	139 milj Ls	51%	723	11%
Kokapstrāde – 50 uzņ. (1550 uzņ. nozarē)	490 milj. Ls	58%	11 231	34%
Mēbeles – 17 uzņ. (543 uzņ. nozarē)	49 milj. Ls	29%	3004	29%



Pēc uzņēmumu lieluma²⁰ tiek aptverti: **11 lieli, 43 vidēji un 12 mazi** uzņēmumi.

Kokapstrādes intervēto uzņēmumu skaits (50) ir vislielākais no visām pētījumā apskatītajām nozarēm, tāpēc šo uzņēmumu attīstības analīze tika iedalīta sīkāk pēc uzņēmumu lieluma. Tika intervēti:

- o 11 mazie kokapstrādes uzņēmumi,
- o 31 vidēja lieluma kokapstrādes uzņēmums,
- o 8 lieli kokapstrādes uzņēmumi.

Intervijas veikšanai tiek izstrādāts oriģināls, atvērta tipa jautājumu saraksts, kurā noteiktu kopu jautājumi (piemēram, izglītības iestāžu kvalitātes vērtējums) veidoti vienādi dažādām interviju mērķauditorijas grupām, bet citu jautājumu kopas - atšķirīgas. Salīdzinot ar cita veida aptaujām (kā, piemēram, e-pasta intervijas, aptauju anketas ar gataviem jautājumiem un atbilžu variantiem), ir sagaidāms, ka atvērta tipa jautājumu intervija sniegs kvalitatīvāku rezultātu un līdz ar to – cels arī pētījuma kvalitāti.

Jautājumu sarakstā tika ietvertas sekojošas galvenās interviju jautājumu grupas: pamatinformācija par uzņēmumu, esošais un nākotnē nepieciešamais darbaspēks, tagadējā un nākotnē nepieciešamā darbinieku apmācība, uzņēmuma attīstība un plānotās investīcijas, viedoklis par nozares attīstību kopumā, uzņēmuma sadarbības pieredze ar skolām, uzņēmuma viedoklis par arodskolām un ieteikumi profesionālās izglītības sistēmas uzlabošanai. Interviju laikā noskaidrojamo tēmu apkopojumu skatīt 10. pielikumā.

No uzņēmumiem nepieciešamā informācija tiek apkopota jautājumu kopās, kuras tālāk tiek pārstrādātas dziļās intervijas jautājumu formā. Informācijas prasības izstrādātas, balstoties uz Darba uzdevumā formulētajiem projekta mērķiem.

Lai varētu raksturot uzņēmumos strādājošos ražošanas darbiniekus, tie tika iedalīti sešās pamatgrupās:

- 1) Palīgstrādnieks - ar ražošanu tieši nesaistīts darbinieks, nodarbojas ar materiāla saņemšanu, piegādi, sakārtošanu noliktavā, utml. darbiem, nav atbildīgs par produkcijas kvalitāti.
- 2) Manuāli strādājošs standartstrādnieks - darbinieks, kurš ražošanā veic vienkāršu roku darbu (krāso, lako, iestrādā materiālus (piem., silikonē) utml.), izpilda vienu vai pāris standarta funkcijas. Mežizstrādes uzņēmumos – darbinieks, kurš izstrādā mežu ar motorzāģi.
- 3) Standartstrādnieks – operators – strādā ar iepriekš uzstādītu mašīnu vai iekārtu, taču neveic (tā nav obligāta prasība) iekārtu iestatīšanu. Turpmāk tekstā – vienkāršo iekārtu operators.
- 4) Augsti kvalificēts operators - darbinieks, kas spējīgs iestatīt un vadīt sarežģītas iekārtas, kā arī nes atbildību par galaprodukcijas kvalitāti. Var darboties arī kā maiņas vadītājs.
- 5) „Amatnieks” - darbinieks ar padziļinātām zināšanām par kokapstrādi, darbojas ar rokām un ir spējīgs veikt izpildīt virkni „amatu“, piemēram, būvgaldnieks vai mēbeļu galdnieks. Var darboties arī kā manuālo darbu ražošanas vadītājs.

²⁰

Saskaņā ar CSP definīcijām, liels uzņēmums ir ar darbinieku skaitu virs 250 un apgrozījumu virs 50 milj. EUR; vidējs uzņēmums: 50-249 darbinieki un 10-50 milj. EUR apgrozījums; mazs uzņēmums: līdz 50 darbinieki un līdz 10 milj. EUR apgrozījums



- 6) Servisa personāls - darbinieki, kuri nodrošina ražošanas iekārtu darbību – elektriķi, mehāniķi, atslēdznieki utml.

Sākotnējo ieceri – piemērot darbiniekiem Profesiju klasifikatorā izmantotos profesiju apzīmējumus - nebija iespējams piemērot, jo profesiju klasifikatora dalījums bieži neatbilst reālajai situācijai. Turklāt, uzņēmēji, piemērojot darbiniekiem profesiju nosaukumus, bieži vien nevadās pēc profesiju būtības, bet visiem darbiniekiem piemēro vienu profesiju, piemēram, kokapstrādes iekārtu operators.

Tāpēc interviju rezultāti tika apkopoti, ņemot vērā šādu sadalījumu un pieņemot, ka šis sadalījums pārklāj visas galvenās ražošanas darbinieku grupas.

Gan kokrūpniecības nozarē, gan ar to saistītajā profesionālās izglītības sistēmā pastāv būtiski aspekti, kurus izprast var tikai nozares speciālisti. Tāpēc arī šīs sadaļas izstrādē tika piesaistīti nozares speciālisti, notika regulāras konsultācijas un intervijas ar gan kokrūpniecības nozarē, gan profesionālajā izglītības sistēmā, gan tālākāpmācībā iesaistītiem speciālistiem.

Lai apkopotu uzņēmumu viedokli un raksturojumu, kas tika iegūts interviju laikā, kā arī uzņēmumu sniegtajām rekomendācijām profesionālās izglītības sistēmas pilnveidošanai, pētījuma noslēgumā tika organizēta viena uzņēmēju – ekspertu fokusa grupa.

4.3. Darbaspēka prognoze

Nākotnes prognožu metodoloģija ir iedalāma divās daļās – darba algu prognozes un darbinieku skaita prognozes.

Lai prognozētu darba algas kokrūpniecības nozarēs laika posmā no 2006. – 2011. gadam, tika analizēti vēsturiskie dati par kokrūpniecības nozari laika posmā no 2001. – 2005. gadam.

Darba algu rādītāji, ko uzrāda CSP, ir ievērojami zemāki par darba algu rādītājiem, ko uzņēmēji norādīja interviju laikā. Uzņēmumu norādītās neto algas bija aptuveni 2 reizes lielākas, kā CSP norādītās. Iespējamais izskaidrojums ir, ka daļu algas darbinieki saņem *aploksnēs*. Pētījuma ietvaros tika pieņemts, ka reālā darbinieku neto mēnešalga ir tā, ko norādīja uzņēmēji, tāpēc tika palielināti esošās darba algas rādītāji un darba algas nākotnes prognožu rādītāji.

Vispirms tika aprēķināts darba algu²¹ pieaugums katru gadu no 2001. līdz 2005. gadam, izdalot $algu_{n+1}$ ar $algu_n$, kur n ir bāzes gads, katram algas pieaugumam. Tā piemēram algu pieaugumam no 2001. uz 2002. gadu, bāzes gads ir 2001. gads.

No ikgadējiem rādītājiem par algu pieaugumu tika izvilkti vidējais svērtais algu pieaugums, kur 2005. gada pieaugumam tika piešķirts svars 3/7, 2004. gada algu pieaugumam svars bija 2/7, un 2003. un 2002. gada algu pieaugumam svars bija 1/7 daļa.

Tālāk tika aprēķinātas algu pieauguma izmaiņas, proti, atšķirība starp ikgadējiem algu pieaugumiem, kas parāda, kā mainās algu pieauguma tempi no gada uz gadu. Algu pieauguma izmaiņas tika aprēķinātas atņemot $algu_{pieaugumu_{n+1}}$ no $algu_{pieauguma_n}$, kur n ir bāzes gads. Tā, piemēram, algu pieauguma izmaiņas no 2004. uz 2005. gadu, tika

21

Izmantoti CSP dati, kuri tika koriģēti atbilstoši uzņēmumu pārstāvju intervijās iegūtajiem datiem



aprēķinātas 2005. gada algu pieaugums mīnus 2004. gada algu pieaugums. Tālāk tika aprēķinātas vidējās svērtās algu pieauguma izmaiņas, kur algu pieauguma izmaiņām no 2004. uz 2005. gadu svars bija $\frac{1}{2}$, no 2003. uz 2004. $\frac{1}{3}$, un no 2002. uz 2003. gadu $\frac{1}{6}$.

Vidējie svērtie rādītāji tika izmantoti, jo tika pieņemts, ka pēdējo gadu rādītāji ir nozīmīgāki, vairāk ietekmēs nākotnes attīstību, tika pieņemts, ka 2005. gada rādītāji ir 3 reizes svarīgāki, kā 2003. gada rādītāji, 2004. gada rādītāji ir 2 reizes svarīgāki, kā 2003. gada rādītāji, bet 2003., 2002. un 2001. gada rādītāji ir vienlīdz svarīgi nākotnes prognožu izteikšanai.

Pēc vidējo svērto algu pieauguma un algu pieauguma izmaiņu aprēķināšanas tika aprēķinātas darbinieku algu pieauguma prognozes, kuras tika iegūtas izmantojot sekojošu formulu:

$$\text{Darbinieku algu pieauguma prognoze}_{2006} = \text{Vidējais svērtais darbinieku algu pieaugums}_{2001-2005} * (1 + \text{vidējās svērtās darbinieku algu pieauguma izmaiņas}_{2001-2005})$$

Nākamo gadu darbinieku algu prognoze tika iegūta reizinot iepriekšējo gadu darbinieku algu pieauguma prognozi ar $(1 + \text{vidējās svērtās darbinieku algu pieauguma izmaiņas}_{2001-2005})$. Tā piemēram 2007. gada algu pieauguma prognoze tika iegūta sekojoši:

$$\text{Darbinieku algu pieauguma prognoze}_{2007} = \text{Darbinieku algu pieauguma prognoze}_{2006} * (1 + \text{vidējās svērtās darbinieku algu pieauguma izmaiņas}_{2001-2005})$$

Darbinieku algu pieauguma prognozes ir parādītas Tabula 5-10.

Lai aprēķinātu algas prognozi 2006. gadā, alga 2005. gadā tika pareizināta ar darbinieku algu pieauguma prognozi 2006. gadā. Lai aprēķinātu algu nākamajos gados, iepriekšējā gada alga tika pareizināta ar $(1 + \text{attiecīgā gada darbinieku algu pieauguma prognozi})$. Tā, piemēram, 2007. gada algas prognoze tika aprēķināta sekojoši:

$$\text{Darbinieku algu pieauguma prognoze}_{2007} = \text{Darbinieku algas prognoze}_{2006} * (1 + \text{Darbinieku algu pieauguma prognoze}_{2007})$$

Darbinieku algu prognozes ir parādītas Tabula 5-11.

Lai prognozētu darbinieku skaitu kokrūpniecības nozarēs laika posmā no 2006. – 2011. gadam, tika analizēti vēsturiskie dati par kokrūpniecības nozari laika posmā no 2001. – 2005. gadam.

Vispirms tika aprēķināts darbinieku skaita pieaugums katru gadu no 2001. līdz 2005. gadam, izdalot darbinieku skaitu_{n+1} ar darbinieku skaitu_n, kur n ir bāzes gads, katram darbinieku skaita pieaugumam. Tā piemēram darbinieku skaita pieaugumam no 2001. uz 2002. gadu, bāzes gads ir 2001. gads.

No ikgadējiem rādītājiem par darbinieku skaita pieaugumu tika izvilks vidējais svērtais darbinieku skaita pieaugums, kur 2005. gada pieaugumam tika piešķirts svars $\frac{3}{7}$, 2004.



gada darbinieku skaita pieaugumam svars bija 2/7, un 2003. un 2002. gada darbinieku skaita pieaugumam svars bija 1/7 daļa.

Tālāk tika aprēķinātas darbinieku skaita pieauguma izmaiņas, proti, atšķirība starp ikgadējiem darbinieku skaita pieaugumiem, kas parāda, kā mainās darbinieku skaita pieauguma tempi no gada uz gadu. Darbinieku skaita pieauguma izmaiņas_n tika aprēķinātas atņemot darbinieku skaita pieaugumu_{n+1} no darbinieku skaita pieauguma_n, kur n ir bāzes gads. Tā, piemēram, darbinieku skaita pieauguma izmaiņas no 2004. uz 2005. gadu, tika aprēķinātas 2005. gada darbinieku skaita pieaugums mīnus 2004. gada darbinieku skaita pieaugums. Tālāk tika aprēķinātas vidējās svērtās darbinieku skaita pieauguma izmaiņas, kur darbinieku skaita pieauguma izmaiņām no 2004. uz 2005. gadu svars bija 1/2, no 2003. uz 2004. 1/3, un no 2002. uz 2003. gadu 1/6.

Vidējie svērtie rādītāji tika izmantoti, jo tika pieņemts, ka pēdējo gadu rādītāji ir nozīmīgāki, un tie vairāk ietekmēs nākotnes attīstību nozarēs. Tika pieņemts, ka 2005. gada rādītāji ir 3 reizes svarīgāki par 2003. gada rādītājiem, 2004. gada rādītāji ir 2 reizes svarīgāki, kā 2003. gada rādītāji, bet 2003., 2002. un 2001. gada rādītāji ir vienlīdz svarīgi nākotnes prognožu izteikšanai.

Pēc vidējo svērto darbinieku skaita pieauguma un vidējo svērto darbinieku skaita pieauguma izmaiņu aprēķināšanas tika aprēķinātas darbinieku skaita pieauguma prognozes, kuras tika iegūtas izmantojot sekojošu formulu:

$$\begin{array}{ccccc} \text{Darbinieku algu} & & & & \text{Vidējais svērtais} \\ \text{pieauguma prognoze} & = & & \text{darbinieku skaita} & * \\ \text{2006} & & & \text{pieaugums 2001-2005} & \\ & & & & (1 + \text{vidējās svērtās} \\ & & & & \text{darbinieku skaita} \\ & & & & \text{pieauguma izmaiņas} \\ & & & & \text{2001-2005}) \end{array}$$

Darbinieku skaita pieauguma prognoze₂₀₀₆ = vidējais svērtais darbinieku skaita pieaugums₂₀₀₁₋₂₀₀₅ * (1 + vidējās svērtās darbinieku skaita pieauguma izmaiņas₂₀₀₁₋₂₀₀₅)

Nākamo gadu darbinieku skaita prognoze tika iegūta reizinot iepriekšējo gadu darbinieku skaita pieauguma prognozi ar (1+ vidējās svērtās darbinieku skaita pieauguma izmaiņas₂₀₀₁₋₂₀₀₅). Tā piemēram 2007. gada darbinieku skaita pieauguma prognoze tika iegūta sekojoši:

Darbinieku skaita pieauguma prognoze₂₀₀₇ = Darbinieku skaita pieauguma prognoze₂₀₀₆ * (1 + vidējās svērtās darbinieku skaita pieauguma izmaiņas₂₀₀₁₋₂₀₀₅)

Darbinieku skaita pieauguma prognozes ir parādītas Tabula 5-13. Lai aprēķinātu darbinieku skaita prognozi 2006. gadā, darbinieku skaits 2005. gadā tika pareizināts ar darbinieku skaita pieauguma prognozi 2006. gadā. Lai aprēķinātu darbinieku skaita prognozi nākamajos gados, iepriekšējā gada darbinieku skaita prognoze tika pareizināta ar (1+ attiecīgā gada darbinieku skaita pieauguma prognozi). Tā, piemēram, 2007. gada darbinieku skaita prognoze tika aprēķināta sekojoši:

Darbinieku skaita prognoze₂₀₀₇ = darbinieku skaita prognoze₂₀₀₆ * (1+ Darbinieka skaita pieauguma prognoze₂₀₀₇)

Darbinieku skaita prognozes ir parādītas Tabula 5-14.

5. Pētījuma rezultāti



5.1. Profesionālā izglītība

Saskaņā ar darba uzdevumu, darbaspēka piedāvājumā izvērtētas profesionālās izglītības iestādes kokrūpniecībā, kas piedāvā 2., 3. un 4. profesionālās izglītības līmeņa mācību programmas, kā arī sniegts īss apkopojums par tālākizglītību Latvijā. Šajā nodaļā papildus ekspertu vērtējumam un statistikas apkopojumam ietverti dati un intervijās iegūto viedokļu apkopojums. Intervijas tika veiktas ar IZM, MEKA, kā arī arodvidusskolu absolventu un atsevišķu tālākapmācības iestāžu pārstāvjiem.

5.1.1. Programmas un standarti

Latvijā uz doto brīdi ir izstrādāti 24 profesiju standarti, kas saistīti ar kokapstrādi un mežizstrādi:

1. līmeņa kvalifikācija – galdnieka palīgs
2. līmeņa kvalifikācija – mežstrādnieks, motorzāģa vadītājs, kokkopis (arborists), mežizstrādes tehnikas vadītājs, zāģmateriālu ražošanas strādnieks, koksnes materiālu apstrādātājs, galdnieks, kokapstrādes iekārtu mehāniķis, kokapstrādes mašīnstrādnieks, tapsētājs.
3. līmeņa kvalifikācija – mežsaimniecības tehnikas mehāniķis, mežsaimniecības tehniķis, zāģmateriālu ražošanas tehniķis, namdaris, būvizstrādājumu galdnieks, mēbeļu galdnieks, koka izstrādājumu ražošanas tehniķis, koka māksliniecisko izstrādājumu izgatavotājs
4. līmeņa kvalifikācija – mežsaimniecības tehnologs, kokapstrādes tehnologs, restaurators.
5. līmeņa kvalifikācija – mežsaimniecības inženieris, kokapstrādes inženieris.

Latvijā arodskolās iespējams apgūt 10 ar kokrūpniecību saistītas profesijas (kokapstrādes profesiju standartu sarakstu skat. 6. un 7. pielikumā) un 6 ar mežizstrādi saistītas profesijas:

- galdnieka palīga un kokapstrādes darbmašīnu operatora profesija apgūstama 2-3 mācību gadu laikā;
- galdnieka, kokapstrādes mašīnstrādnieka, koksnes materiālu apstrādātāja, mežstrādnieka, motorzāģa vadītāja, mežizstrādes tehnikas vadītāja profesijas apgūstamas laikā līdz 3 mācību gadiem, iegūstot 2. kvalifikācijas līmeni jeb arodizglītību;
- koka izstrādājumu ražošanas tehniķa, mēbeļu galdnieka, būvizstrādājumu galdnieka, koka māksliniecisko izstrādājumu izgatavotāja, kokapstrādes iekārtu iestatītāja, mežsaimniecības tehnikas mehāniķa, mežsaimniecības tehniķa, zāģmateriālu ražošanas tehniķa profesijas apgūstamas 3-4 mācību gadu laikā, iegūstot 3. kvalifikācijas līmeni jeb vidējo profesionālo izglītību.

Statistika par mācību iestāžu absolventu skaitu liecina par intereses samazināšanās tendenci attiecībā uz 2. kvalifikācijas līmeņa profesiju apguvi, tā vietā izvēloties iegūt 3.



kvalifikācijas līmeni jeb vidējo profesionālo izglītību. Šī tendence skaidrojama ar audzēkņu vēlmi vienlaikus iegūt gan profesiju, gan vidējo izglītību. Līdz ar to 2006./2007. m. g. uzņemšanā līdz 2006. gada 1. septembrim vairākās skolās nebija nokomplektētas 2. kvalifikācijas līmeņa mācību grupas.

5.1.2. Izglītības programmu pieprasījums

Lai raksturotu izglītības programmu pieprasījumu, tika izpētītas skolu piedāvātās profesijas, absolventu skaits pēdējos trīs gados, kā arī 2006./2007. mācību gadā (turpmāk – m. g.) uzņemto audzēkņu skaits. Datu apkopojumu skatīt 8. pielikumā.

2006./2007. m. g. uzņemto audzēkņu skaits ar kokapstrādi saistītajās mācību programmās bija 810. Savukārt statistika rāda, ka pēdējos trijos gados absolventu skaits kokapstrādes profesijās svārstās robežās no 447 līdz 484. Pastāv liels skolnieku atbirums – tikai nedaudz vairāk par 50% no uzņemtajiem audzēkņiem nonāk līdz kvalifikācijas eksāmenu kārtīšanai. (Skat. 5.2.1.2. paragrāfu.)

Saskaņā ar statistikas datiem, 2005. gadā ar kokrūpniecību tieši saistītās programmas beidza 484 audzēkņi, bet netieši saistītās programmas – 144 audzēkņi:

- 134 mēbeļu galdnieki;
- 265 būvgaldnieki, galdnieki, būvizstrādājumu galdnieki;
- 62 galdnieka palīgi;
- 9 koksnes apstrādātāji;
- 42 mežstrādnieki, mežsaimniecības tehniķi;
- 116 citas saistītās profesijas.

Statistikā par izglītības iestāžu sagatavotajiem absolventiem atsevišķi izdalīta būvgaldnieka profesija. Pēdējos gados būvgaldnieka apmācību programma visās izglītības iestādēs tās vājās realizācijas dēļ tika pakāpeniski likvidēta. Līdz ar to 2006./2007. m. g. nevienā skolā vairs nenotika uzņemšana šajā apmācību programmā.

2006./2007. m. g. uzņemšana skolās notikusi praktiski bez konkursa. Izņēmums ir Jelgavas Amatniecības vidusskola, kurā bija konkurss – 50 audzēkņi uz 25 vietām, ļaujot nokomplektēt ne tikai labu mēbeļu galdnieku grupu, bet arī galdnieku grupu. Kvalitatīvu izglītojamo grupu nokomplektēja arī Saldus Profesionālā vidusskola. Šajā skolā audzēkņu pieplūdums skaidrojams ar lielu pieprasījuma pēc celtnieku profesijas apgūšanas. Skolas ar nenokomplektētām 1. un 2. kvalifikācijas līmeņa profesiju grupām cerēja to īstenot līdz 2006. gada 1. oktobrim.

Saskaņā ar ekspertu vērtējumu, neviena sieviete nav beigusi ar kokapstrādi saistītu arodskolu vai tehnikumu, tāpēc var secināt, ka sievietes neizvēlas studēt šajās jomās.

Visās izglītības iestādēs vērojams pamatots satraukums par uzņemto audzēkņu slikto iepriekšējo sagatavotību. Katru gadu arvien vairāk krītas pamatzglītības līmenis, īpaši matemātikā un dzimtajā valodā. Šis fakts jūtami ietekmē profesionālo izglītības iestāžu izglītības kvalitāti. Bez tam, tā kā trūkst arī kvalitatīvu pedagogu (skat. 5.2.1.2. paragrāfu), problēma saasinās vēl vairāk.



5.1.3. Profesionālo izglītības iestāžu kvalitātes novērtējums

Šajā sadaļā aprakstītas profesionālās izglītības iestādes ekspertu vērtējumā, izvērtējot to absolventu zināšanu līmeni, atbirumu, kā arī skolu materiāltehniskās bāzes stāvokli un pasniedzējus.

5.1.3.1 Audzēkņu zināšanu vērtējums pa profesijām

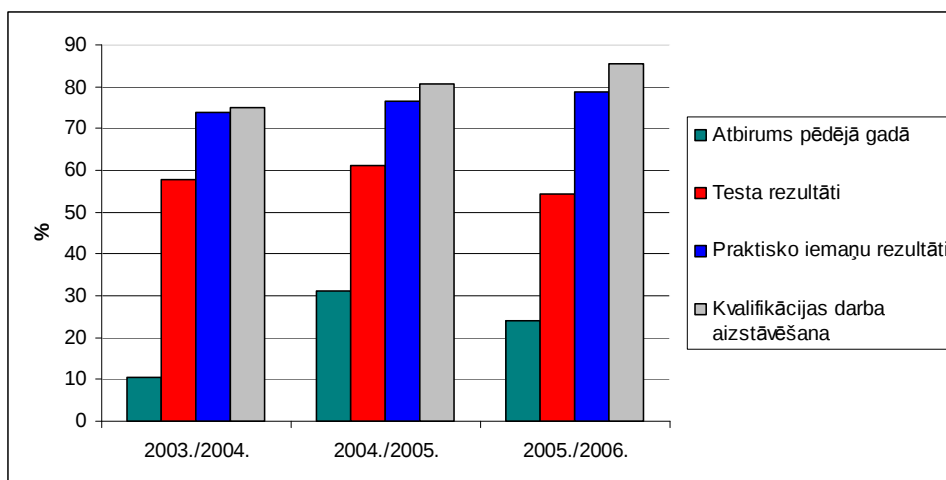
Audzēkņu zināšanu līmeņa novērtējumam profesionālajās izglītības iestādēs par pamatu ņemti pēdējo trīs gadu profesionālās kvalifikācijas eksāmenu (PKE) rezultāti, kas pārrēķināti procentos un apkopoti tabulā. Tajā atspoguļotas piecas populārākās profesijas – galdnieks, galdnieka palīgs, mēbeļu galdnieks, būvgaldnieks un koksnes apstrādātājs.

Tabula 5-1 Profesionālās kvalifikācijas eksāmenu rezultātu apkopojums dažādām profesijām

Nr.		2003./2004.m.g.				2004./2005.m.g.				2005./2006.m.g.			
		Atbirums pēdējā gadā %	Testa rezultāti %	Praktisko iemaņu rezultāti %	Kvalifikācijas darba aizstāvēšana %	Atbirums pēdējā gadā %	Testa rezultāti %	Praktisko iemaņu rezultāti %	Kvalifikācijas darba aizstāvēšana %	Atbirums pēdējā gadā %	Testa rezultāti %	Praktisko iemaņu rezultāti %	Kvalifikācijas darba aizstāvēšana %
1	Galdnieks	8,8	53,3	75,5	-	28,0	50,8	77,7	-	15,2	54,2	76,6	-
2	Galdnieka palīgs	6,0	61,8	61,8	-	34,9	73,7	69,0	-	21,5	52,2	66,0	-
3	Mēbeļu galdnieks	4,0	52,4	89,3	74,9	13,8	53,5	87,8	80,5	26,3	54,9	86,6	85,3
4	Būvgaldnieks	24,7	50,0	73,8	-	26,1	46,7	69,9	-	22,0	45,5	78,9	-
5	Koksnes apstrādātājs	9,1	71,6	68,9	-	52,9	77,1	79,0	-	35,7	64,4	86,6	-
	Vidēji	10,5	57,8	73,8	74,9	31,1	60,3	76,7	80,5	24,1	54,3	78,9	85,3

(Pilnu tabulas versiju skat. 11. pielikumā.)

Attēls Nr. 5-1 Vidējais audzēkņu zināšanu līmenis profesionālās izglītības iestādēs



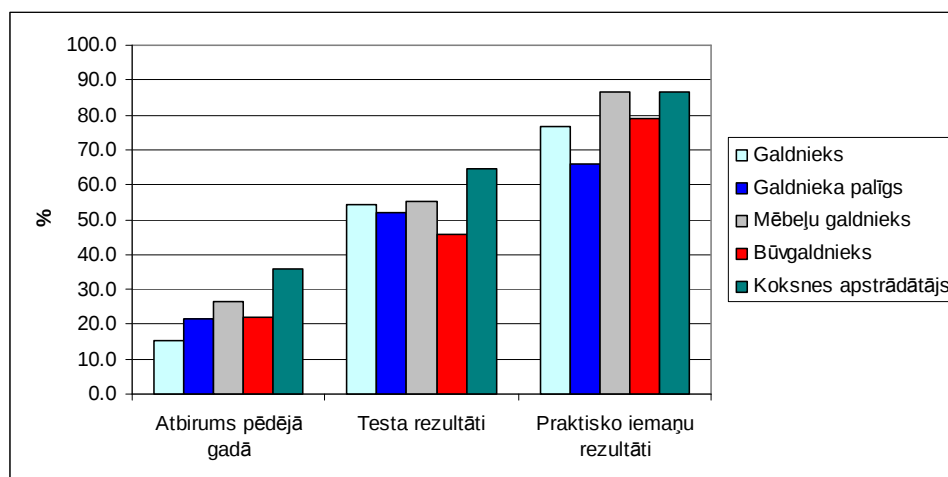
Izvērtējot Tabula 5-1 datus par profesionālās kvalifikācijas eksāmenu rezultātu apkopojumu dažādām profesijām, kas ilustrēti ar Attēls Nr. 5-1, redzams, ka audzēkņu atbirums pēdējo divu mācību gadu laikā attiecīgi bijis 31% un 24%, kas līdz ar to klasificējams kā liels. Īpaši liels atbirums vērojams pēdējā kursā: 2004./2005. m. g. no gada sākumā 653 pieteiktajiem audzēkņiem eksāmenus nokārtoja tikai 417 (atbirums 236 audzēkņi jeb 36,1%). 2005./2006. m. g. vērojama neliela situācijas uzlabošanās – no 649



audzēkņiem kvalifikācijas eksāmenus nokārtoja 510 (atbirums 139 jeb 21,4%). Taču šis uzlabojums skaidrojams ar eksaminējamo izglītības iestāžu pieaugumu par trim skolām un diemžēl nelielā daļā par izglītības kvalitātes uzlabošanu.

Audzēkņu praktisko iemaņu līmenis (t.i., gala eksāmenu praktiskās daļas novērtējums) ir uzlabojies par 5%, bet vēl joprojām tiek novērtēts kā „viduvējs”. Kvalifikācijas darbu izstrādes kvalitāte ir paaugstinājusies par 11% un tiek novērtēta kā „labs darbs”. Testa rezultāti norāda, ka teorētiskās zināšanas ir nedaudz pasliktinājušās, no „laba” līdz „viduvējam” līmenim. Teorētisko zināšanu līmeni (skat. aili „Testa rezultāti”) raksturojošo pareizo atbilžu skaits ir $50\% \pm 20\%$ robežās visiem izglītības līmeņiem, ko var vērtēt kā kritiski zemu. Detalizētāka testa atbilžu analīze liecina, ka galvenā problēma ir neprasme veikt vienkāršus tilpumu un virsmas laukumu aprēķinus un līdz ar to arī materiālu patēriņu aprēķinus. Tikai mazāk par 5% eksaminējamo prot veikt aprēķinus, kur jāpielieto Pitagora teorēma. Tas liecina par to, ka neskatoties uz eksāmenu vērtējuma uzlabošanu praktiskajā daļā, arodskolu absolventu teorētiskās zināšanas pēdējo gadu laikā ir pasliktinājušās.

Attēls Nr. 5-2 Zināšanu līmenis profesionālās izglītības iestādēs 2005./2006. mācību gadā



Attēls Nr. 5-2 rāda, ka pastāv diezgan lielas atšķirības dažādu profesiju audzēkņu zināšanu līmeņu vidū. Aplūkoto profesiju audzēkņu teorētiskās zināšanas var novērtēt kā viduvējas, t.i., no 45% līdz 70%. Starpība starp koksnes apstrādātāju un būvģaldnieku zināšanu līmeni ir gandrīz 19%. Galdnieka palīgu praktiskās iemaņas vērtējamas kā zemas, bet mēbeļu galdnieku un koksnes apstrādātāju iemaņas vērtējamas kā augstas. Koksnes apstrādātājiem un mēbeļu galdniekiem ir labāks zināšanu līmenis, taču šajās programmās ir arī lielākais audzēkņu atbirums, piemēram, koksnes apstrādes speciālistu programmā atbirums ir gandrīz 36%. Galdnieku sagatavošanas programmā atbirums ir viszemākais – 15%, taču šajā programmā ir vājāki testa rezultāti salīdzinājumā ar programmām, kurās ir lielāks audzēkņu atbirums. Tomēr ne vienmēr spēkā ir sakarība: jo lielāks audzēkņu atbirums, jo labākas atzīmes gala eksāmenos. Labāku rezultātu uzrāda tās skolas, kuras tomēr spēj saglabāt savu izglītojamo skaitu.

Statistika par absolventu profesijām (skat. 5.1.2. sadaļu) liecina, ka 95% jeb 461 absolvents ir apguvuši ar galdniecību saistītu profesiju, taču uzņēmēju viedoklis par nozares pieprasījumu atšķiras. Kokapstrādes uzņēmumi norāda: “Mums noderētu



profesionāli kokapstrādes operatori, bet nav jau, kas tādus apmāca.” (Skat. 5.3.2. un 5.4.1. sadaļas.) Turklāt pieņemot darbā, piemēram, kokapstrādes operatorus, darbiniekiem netiek taujāts pēc izglītības, jo kā norāda uzņēmēji, Latvijā nemaz nav tādu skolu, kas apmācītu šādai specifikai.

Kokapstrādes nozares arodskolās, ņemot vērā to pašreizējās programmas un kvalitāti, nespējē būtisku lomu darbinieku sagatavošanā, jo uzņēmumiem (izņemot mēbeļu ražotājus, kuri sniedza labas atsauksmes par arodskolu beidzējiem – galdniekiem) parasti ir vienkāršāk pieņemt darbā mazkvalificētu darbinieku un apmācības organizēt uzņēmumos. Pēc uzņēmumu intervijās sniegto viedokļu apkopojuma, *ja uzņēmums pats ir spējīgs apmācīt darbinieku, tad tas ir reālāks risinājums darbinieku piesaistē nekā rēķināties ar teorētiskām apmācībām.* Īpaši šāda pieeja raksturīga kokapstrādes uzņēmumiem, – interese par sadarbību ar skolām aprobežojas ar iespēju pieņemt darbā speciālistus ar zināšanām par koksni.

Uzņēmēji ir gatavi sadarboties arī ar skolām, taču norāda, ka *“vajadzētu arī pasniedzējiem izrādīt lielāku interesi par to, ko nepieciešams darbiniekam zināt, lai uzsāktu darbu. Manuprāt, mācību programmas jāveido sadarbībā ar uzņēmumiem, to vajadzībām un vēlmēm.”* Uzņēmējuprāt, iniciatīvai par to, kādi speciālisti darba tirgū nepieciešami un kā pieskaņot skolu mācību programmas, būtu jānāk no skolām.

Tātad saistībā ar to, kam vajadzētu nākt ar iniciatīvu par darba tirgum atbilstošu speciālistu sagatavošanu, uzņēmēji uzskata, ka skolas nepietiekami interesējas, par to, kādus speciālistus sagatavot. Zviedrijā, piemēram, skolas ir spiestas interesēties par aktualitātēm darba tirgū, pretējā gadījumā tās nesaņem finansējumu nākamajam darbības periodam (skat. 5.1.4.1. sadaļu). Savukārt IZM norāda, ka ir izveidota Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadome, kurā ietilpst arī organizācija, kas pārstāv uzņēmējus – Latvijas Darba devēju konfederācija. Līdz šim tā galvenokārt risinājusi jautājumus, kas saistīti ar profesionālās izglītības satura atbilstību darba tirgus prasībām, bet nepietiekami tikuši apspriesti viedokļi par nepieciešamajām apgūstamajām profesijām, par nepieciešamo speciālistu skaitu u.tml.

Sarunā ar IZM PI departamenta direktoru G. Krustu par profesionālo skolu un uzņēmēju sadarbību norādīts, ka galvenā problēma tomēr ir nepietiekams sociālais dialogs starp izglītības un ražošanas sektoriem reģionu līmenī: *“Latvijā “izglītotāji” ir organizētāki nekā “ražotāji”. Esam izveidojuši reģionālās sadarbības padomes, tomēr to darbība ir būtiski jāuzlabo. Manuprāt, uzņēmumu pārstāvjiem nav pietiekamas intereses reģionāla mēroga [izglītības] jautājumu risināšanā.”*

Līdz ar to izveidojusies situācija, ka abas puses – gan izglītotāji, gan uzņēmēji – ir atvērtas dialogam un sadarbībai, taču tajā pašā laikā gaida iniciatīvu no otras, kā rezultātā tiek zaudēts laiks un netiek risināts jautājums par speciālistu sagatavošanu darba tirgū iztrūkstošajās profesijās.

Interviju laikā uzņēmumu pārstāvji tika lūgti formulēt savu viedokli par profesionālo skolu audzēkņiem un viņu zināšanu līmeni. Lielai daļai uzņēmumu ir samērā labas atsauksmes par sadarbību ar skolām, taču praktiski visi atzīst, ka skolu apmācības līmenis ir neapmierinošs un labākajā gadījumā audzēkņiem tiek iemācīta teorija: *“Skolu mācību kvalitāte ir pārāk teorētiska, audzēkņiem nav īstas iespējas teoriju savienot ar praksi, jo viņiem nav pieejas tehnoloģijām.”* (Vidēji liels kokapstrādes un mežizstrādes uzņēmums, Kurzeme) Daudzi uzņēmēji uzskata, ka skolās mācītās zināšanas neatbilst pašreizējai situācijai, ka pasniedzēji stāsta par novecojušām tehnikām, jo jaunās nepazīst: *“Absolventi nāk ārā ar zināšanām par koka struktūru, bet tehniskie procesi – tumsas zona.”* (Vidēji liels kokapstrādes uzņēmums, Vidzeme)



Gandrīz visi uzņēmumi (izņemot atsevišķus mēbeļu ražotājus) norāda, ka skolā iemācītais noder tikai tik daudz, lai saprastu, “kas ir koks”. Taču nespējai zināšanas pielietot praktiski ir arī savs pamatojums – skolās nevar labi iemācīt tehniskās zināšanas, jo tirgū ir pārāk daudz dažāda veida un modeļu iekārtas, kas uzņēmumos piemērotas specifiskām vajadzībām, turklāt arī novecošanās dēļ iekārtas regulāri jāmaina un jāuzlabo.

Attiecībā uz vēlamo izglītības līmeni uzņēmēji, pauž sarūgtinājumu, ka skolu absolventi nāk darbā ar teorētisko zināšanu bāzi, kaut gan vairāk vajadzīgas ir tieši praktiskās zināšanas.

Labas atsauksmes par arodskolu beidzējiem pamatā snieguši uzņēmumi, kas galvenokārt saistīti ar individuālo pasūtījumu mēbeļu ražošanu. Absolventu vērtējums aptaujātajos uzņēmumos ir ļoti atšķirīgs un iespējams, saistīts ar tuvumā esošās arodskolas reputāciju²². Piemēram, liels mēbeļu uzņēmums (Rīga) uzņēmums ar lepnumu atzīmē, ka “*divi no sešiem arodskolas praktikantiem ir izcili, jau tagad strādā ar zemu brāķa procentu*”. Taču bez iepriekšējās pieredzes augstskolu absolventi var pretendēt tikai uz “amatnieka” pozīciju.

Neskatoties uz to, sastopami arī daži komentāri, kuros pausts pretējs viedoklis, ka “*praktikanti nemāk un negrib strādāt ar iekārtām*” (liels mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīga), regulāri kavē darbu un ir bez atbildības sajūtas. Mēbeļu ražošanas uzņēmumi, kas ražo masveida produkciju, līdzīgi kā kokapstrādes uzņēmumi, norāda, ka vidējās izglītības kvalitāte, kas būtu noderīga operatoru amatam uzņēmumos, nav pietiekama.

Visos gadījumos ļoti pozitīvi tiek vērtēti tie absolventi, kas mācību laikā izgājuši praksi, bet pēc izglītības pabeigšanas atgriezušies uzņēmumā, jo šādā gadījumā ir pieejams gandrīz pilnīgi sagatavots speciālists. Dažos uzņēmumos novērota arodskolu audzēkņu palielināta interese par prakses vietām, kas, uzņēmumuprāt, liecina par nelielu “*nozares prestiža celšanos*”.

Gandrīz visi uzņēmumi sadarbību ar arodskolām vērtē pozitīvi un ir ieinteresēti to pastiprināt, piedāvājot gan prakses vietas uzņēmumā, gan dalību mācību programmu izstrādē un atsevišķos gadījumos arī mācībspēkus. Vairāki uzņēmumi piekrita, ka būtu ar mieru arī ieguldīt līdzekļus audzēkņu izglītošanā, ja būtu garantijas, ka audzēkņi pēc tam turpinātu strādāt uzņēmumā.

5.1.3.2 Materiāltehniskās bāzes un mācību personāla vērtējums

Detalizētu izglītības iestādes materiāltehniskās bāzes novērtējumu par katru skolu skat. 12. pielikumā.

Raksturojot arodskolu tehnisko bāzi, iegūti šādi rezultāti:

- vāja tehniskā bāze ir deviņās skolās, kā dēļ tiek nepilnīgi organizēta mācību programmu apguve;
- laba tehniskā bāze ir 11 skolās. Vislabākā tehniskā bāze ir Rīgas Pārdaugavas profesionālajā vidusskolā, kurā nesen iegādātas jaunas kokapstrādes darbmašīnas un iekārtas, un Cēsu 4. arodvidusskolā, kura ir aprīkota ar labāko mēbeļu projektēšanas un konstruēšanas datorprogrammatūru. Neskatoties uz to, ka lielākā daļa šīs skolas

²² kā zināms, spējīgākie audzēkņi mēdz stāties skolās ar labāku reputāciju



iekārtu ir 20 un vairāk gadu vecas, tās ir labā darba stāvoklī. Šāda tehniskā bāze un kvalitatīvi pedagogi nodrošina labāko profesionālās izglītības kvalitātes līmeni.

- divās skolās tehniskā bāze nav vērtēta:
 - Aizkraukles arodvidusskolā: lai gan ar ES fondu atbalstu šajā skolā ir sakārtotas mācību darbnīcas, to komplektāciju ir nepieciešams pabeigt, lai varētu nodrošināt kvalitatīvu izglītības programmu īstenošanu;
 - Liepājas 31. arodvidusskolā: kvalitātes izvērtēšanas brīdī, 2006. gada nogalē, skola veica darbnīcu un aprīkojuma atjaunošanas un papildināšanas darbus.

Gandrīz visās skolās ir nepieciešams izveidot vai atjaunot mācību darbnīcas, kā arī jāveic to nokomplektēšana ar darba instrumentiem vai iekārtām.

Sešās skolās (Rēzeknes 14. arodvidusskolā, Daugavpils 38. arodvidusskolā, Daugavpils 38. arodvidusskolas Krāslavas filiālē, Aizkraukles arodvidusskolā, Limbažu 18. arodvidusskolā, Rīgas Pārdaugavas Profesionālajā vidusskolā) mācību darbnīcās ir veikti nepieciešamie remontdarbi un iegādātas jaunas kokapstrādes darbmašīnas, mobilitacionārās iekārtas un elektriskie rokas instrumenti, kas nodrošina izglītības programmu izpildi koksnes mehāniskās apstrādes jomā.

Taču, atskaitot Daugavpils 38. arodvidusskolas Krāslavas filiāli un Rīgas Pārdaugavas Profesionālo vidusskolu, vēl nav atrisināts elementāru apdares iecirkņu ierīkošanas jautājums. Kuldīgas 78. arodvidusskolā ir uzstādīta CNC darbmašīna, taču jārisina pārējie mācību darbnīcas telpu un aprīkojuma jautājumi. Liepājas 31. arodvidusskolā, Daugavpils 38. arodvidusskolā, Jelgavas Amatniecības vidusskolā tiek risināti jautājumi par darbnīcu iekārtu papildināšanu.

Saskaņā ar IZM sniegto informāciju, Nacionālās programmas “*Profesionālās izglītības iestāžu renovācija un mācību aprīkojuma modernizācija*” ietvaros laikā no 2004. līdz 2006. gadam sešas skolas saņēmušas ES fondu atbalstu ar kokapstrādi saistītā aprīkojuma iegādei vai renovācijai (skat. Tabula 5-2).

Tabula 5-2 Investīcijas 2004. – 2006. gadā

Nr.	Projekts	KOPĀ, Ls	ERAF	Valsts	Pašv.	Pašu ieņ.
1	Mālpils profesionālās vidusskolas kokapstrādes mācību darbnīcu renovācija un aprīkojuma modernizācija	90 000	70 000		20 000	
2	Galdnieku darbnīcas renovācija un tehnoloģisko iekārtu modernizācija Limbažu 18. arodvidusskolā	133 000	106 400	26 600		
3	Rīgas Būvamatniecības vidusskolas būvniecības praktiskās apmācības aprīkojuma modernizācija	68 000	54 400	8 600		5 000
4	Būvniecības izglītības programmas mācību darbnīcu renovācija un aprīkojuma modernizācija Saldus Profesionālajā vidusskolā	109 455	87 564	21 891		
5	Izglītības programmas kokapstrādē materiāli tehniskās bāzes uzlabošana Viesītes arodvidusskolā – koksnes kaltes izveidošana	48 000	38 400	9 600		

6	Kokapstrādes darbnīcas materiāli tehniskās bāzes uzlabošana Aizkraukles arodividusskolā	48 000	38 400	9 600		
	KOPĀ	496 455	395 164	76 291	20 000	5 000

Saskaņā ar tabulā ietvertajiem datiem laikā no 2004. līdz 2006. gadam arodividusskolās un profesionālajās vidusskolās kopsummā tika investēti 496,5 tūkst. Ls, no tiem – 80% bija ERAF atbalsts, 15% – valsts budžeta līdzekļi, 4% – pašvaldību un 1% – pašu izglītības iestāžu līdzekļi.

2007.-2013. gada plānošanas periodā profesionālā izglītība ir noteikta kā viena no prioritātēm, atvēlot ~70 milj. EUR profesionālās izglītības infrastruktūras, tajā skaitā profesionālās izglītības iestāžu ēku, būvju, infrastruktūras renovācijai, lai nodrošinātu nepieciešamos priekšnoteikumus mūsdienīgu sākotnējās profesionālās izglītības programmu īstenošanai “ražojošās” profesijās, kā arī bibliotēku, dabas zinātņu kabinetu modernizācijai un izglītības iestāžu pielāgošanai personām ar funkcionāliem traucējumiem²³.

Pēdējo divu gadu laikā izglītības iestādēs pasliktinājusies situācija saistībā ar praktisko apmācību skolotāju nodrošinājumu. Saskaņā ar IZM 2005. gadā noteiktajām prasībām skolotājiem ir jābūt ar labām amata prasmēm, kā arī ar pedagoģisko un augstāko profesionālo izglītību. Šo prasību dēļ daudzi pedagogi bijuši spiesti aiziet no darba, bet jaunos nepiesaista atbildīgais darbs un zemais atalgojums.

Savukārt IZM pārstāvju nostāja šajā jautājumā ir citādāka, – kā galvenā problēma minētas nevis izglītības prasības, bet gan ļoti lielā atalgojuma starpība, kas pastāv starp ražošanas uzņēmuma darbiniekiem un izglītības iestādes pedagogiem. IZM norāda²⁴, ka Latvijā prasības arodskolu skolotājiem ir līdzīgas rietumvalstu prasībām:

- nozares izglītība,
- pedagoģiskā izglītība, ko apgūst ~1 gadu ilgā programmā.

Skolu štata darbiniekiem ir jāapgūst 320 kontaktstundu ilga moduļu tipa pedagoģiskās izglītības programma. Taču uzņēmumu darbinieks var strādāt skolā 480 stundas gadā bez jebkādas pedagoģiskās izglītības. Ja ir vēlme palielināt slodzi, trīs gadu laikā jāapgūst minētā moduļu programma, kuru daļēji sedz augstskolā apgūtie priekšmeti.

Zināmas problēmas ir arī ar profesionālo priekšmetu skolotāju nodrošinājumu. Vairums šo skolotāju ir pensijas vecumā. Piemēram, Cēsu 4. arodividusskolā, Rīgas Pārdaugavas Profesionālajā vidusskolā, Liepājas 31. arodividusskolā un Rīgas Valsts tehnikumā mācībspēku sastāvs balstās tikai uz pensijas vecuma skolotājiem. Trūkst arī atbilstošu mācību grāmatu u.c. nepieciešamo mācību materiālu.

Atsevišķas skolas, piemēram, Jelgavas Amatniecības vidusskola un Daugavpils 38. arodividusskola darbinieku trūkuma problēmu risina, par skolotājiem piesaistot savus absolventus vai studējošos.

Skolu kvalitātes novērtēšanas brīdī 2006. gada nogalē skolās bija astoņas vakances, taču jaunu pedagogu piesaiste vai nomaīņa rekomendējama 13 no 22 skolām.

²³ Avots: Intervija ar IZM PI departamenta direktoru G. Krustu 2006. gada novembrī.

²⁴ Avots: Intervija ar IZM PI departamenta direktoru G. Krustu 2006. gada novembrī.


Tabula 5-3 Skolotāju vidējais vecums arodskolās

	Skola	Skolotāju skaits	Vidējais vecums, gadi	Komentāri
1	Aizkraukles arodvidusskola	3	43,2	
2	Apes arodvidusskola	5	40	Darbinieku vecums ir robežās no 26 līdz 65 gadiem. Ir divi pensijas vecuma pasniedzēji. Pārējie ir apmēram 40 gadus veci.
3	Cēsu 4. arodvidusskola	9	48	Darbinieku vecums ir robežās no 29 līdz 72 gadiem.
4	Cīravas arodģimnāzija	5	45	Darbinieku vecums ir robežās no 38 līdz 54 gadiem.
5	Dagdas arodvidusskola	2	39,5	
6	Daugavpils 38. arodvidusskola	7	37,5	Skolā ir viena brīva vakance.
7	Daugavpils Mežciema arodskola	n/a	n/a	
8	Jelgavas Amatniecības vidusskola	7	32	Skolā strādā pieci štata darbinieki un divi ārštata darbinieki. Darbinieku vecums ir robežās no 22 līdz 45 gadiem - divi darbinieki ir 22 gadus veci, bet pārējo vecums ir robežās no 30-45gadiem.
9	Kuldīgas 78. arodvidusskola	5	27-28	Aptuvenas aplēses no skolotāju pašu teiktā. Ir piesaistīti vairāki gados jauni skolotāji, kas paralēli studē.
10	Liepājas 31. arodvidusskola	4	43	Viens skolotājs ir 78 gadus vecs.
11	Limbažu 18. arodvidusskola	3	53	70 gadus vecs teorijas pasniedzējs.
12	Mālpils Profesionālā vidusskola	4	45	Vecākajam pasniedzējam ir 55 gadi. Pēc direktora teiktā skolai trūkst darbinieku, kas māca praktiskās nodarbības, jo algas ir mazas un strādājot var nopelnīt vairāk nekā mācot.
13	Ogres Amatniecības vidusskola	2	40	Abi pasniedzēji ir apmēram 40 gadus veci.
14	Ogres Meža tehnikums	5	43	Darbinieku vecums ir robežās no 37 līdz 55 gadiem.
15	Ogres Profesionālā vidusskola	3	55	Darbinieku vecums ir robežās no 48 līdz 68 gadiem.
16	Rankas Arodvidusskola	2	42	
17	Rēzeknes 14. arodvidusskola	3	43,3	
18	Rīgas 13. arodvidusskola	3	52	Skolā ir viens štata pasniedzējs, bet divi stādā "uz stundām".
19	Rīgas Amatniecības vidusskola	18	38	Darbinieku vecums ir robežās no 23 līdz 70 gadiem. Saskaņā ar skolas sniegto informāciju ir daudz gados jaunu darbinieku.
20	Rīgas Būvamatniecības vidusskola	8	40	Darbinieku vecums ir robežās no 22 līdz 64 gadiem. Saskaņā ar skolas sniegto informāciju jauno un veco darbinieku īpatsvars skolā ir līdzīgs.

21	Rīgas Pārdaugavas profesionālā vidusskola	12	53,8	
22	Rīgas Tehniskā koledža	n/a	n/a	
23	Rīgas Valsts tehnikums	5	56,8	Skolā ir 67, 68 un 70 gadus veci teorijas skolotāji.
24	Saldus Profesionālā vidusskola	3	32	Darbinieku vecums ir robežās no 24 līdz 44 gadiem.
25	Skrundas arodvidusskola	n/a	n/a	
26	Viesītes arodvidusskola	3	45	Darbinieku vecums ir robežās no 38 līdz 52 gadiem.

Kopumā kokapstrādes speciālo priekšmetu pasniedzēju vidējais vecums arodvidusskolās ir 44 gadi:

- Skolotāju vidējais vecums, mazāks par 40 gadiem, ir deviņās kokapstrādes arodskolās – Apes arodvidusskolā, Dagdas arodvidusskolā, Daugavpils 38. arodvidusskolā, Jelgavas Amatniecības vidusskolā, Ogres Amatniecības vidusskolā, Rīgas Amatniecības vidusskolā, Rīgas Būvamatniecības vidusskolā, Saldus Profesionālajā vidusskolā un Kuldīgas 78. arodvidusskolā. Daudzās skolās ir vērojama gados jaunu darbinieku piesaiste, kas paralēli darbam skolā studē augstskolā.
- Skolotāju vidējais vecums virs 50 gadiem ir piecās kokapstrādes mācību iestādēs – Limbažu 18. arodvidusskolā, Rīgas 13. arodvidusskola, Rīgas Pārdaugavas Profesionālajā vidusskolā, Rīgas Valsts tehnikumā un Ogres Profesionālajā vidusskolā, kas rada mācību personāla deficītu jau šobrīd, kā arī nopietnas bažas par mācību personāla iztrūkumu arī tuvāko piecu gadu laikā.
- Tikai sešās no aptaujātajām arodvidusskolām – Cīravas arodģimnāzijā, Jelgavas Amatniecības vidusskolā, Viesītes Arodvidusskolā, Saldus Profesionālajā vidusskolā, Ogres Meža tehnikumā un Ogres Amatniecības vidusskolā – mācību personālā nebija pensijas vecuma profesionālo priekšmetu pasniedzēju.

Taču, neskatoties uz līdzšinējo un plānoto ES fondu atbalstu, kopumā izglītības kvalitātes līmenis 13 skolās ir viduvējs, bet divās skolās galdnieka profesijas izglītības līmenis ir neapmierinošs. Visās skolās tiek veikta izglītības programmu aktualizācija, tiek strādāts pie moduļu veida programmu izveides. Visām pamatprofesijām ir izstrādāti profesiju standarti (profesiju standartu sarakstu skat. pielikumā Nr. 6).

Reģionos labākās skolas atrodas Kuldīgā, Cēsīs, Aizkrauklē un Rēzeknē, kas laika gaitā varētu kļūt par reģionu profesionālās izglītības apmācību centriem, attīstot arī pieaugušo tālākizglītības programmas. Tomēr vēl joprojām pastāv neatrisināts galvenais jautājums – kas nodrošinās / atjaunos (modernizēs) šādu iestāžu aprīkojumu. Ārvalstīs to veic iekārtu ražotāji, Latvijā pagaidām nav izstrādāts risinājums. Nacionālajā attīstības plānā 2007.-2013. gadam virzība uz profesionālās izglītības materiāltehniskās bāzes attīstību ir jau noteikta.

Uzņēmēji ir diezgan pesimistiski noskaņoti attiecībā uz profesionālo izglītības iestāžu spēju sagatavot kvalitatīvus speciālistus, norādot uz trūkumiem gan materiāltehniskajā bāzē (iekārtas neatbilst un nemaz nevar atbilst tirgus situācijai, jo tehnoloģijas nepārtraukti mainās) un pedagogu kvalitātē (liela teorētiskā bāze, maz praktiskās pieredzes):



- *“Izglītības sistēmai nav bāzes pamatu priekš “jaunās paaudzes” speciālistiem. Skolas atpaliek no reālās darba dzīves tādēļ, ka nav iekārtu un trūkst mācībspēku.”* (Vidēji liels kokapstrādes uzņēmums, Vidzeme.)
- *“Liela daļa pasniedzēju paši ir tikai teorētiķi. Tiem, kas māca, pašiem ir jāzina prakse.”* (Mazs kokapstrādes uzņēmums, Vidzeme.)
- *“Skolai jābūt stingrākai, pedagogi paliek pie vecām lietām, īpaši nemācās un ar jaunajām tehnoloģijām nestrādā.”* (Vidēji liels kokapstrādes uzņēmums, Rīga.)

Arī skolu absolventi²⁵ norāda, ka materiāltehniska bāze arodskolās ir relatīvi sliktā stāvoklī, to būtu nepieciešams uzlabot, iegādājoties jaunākās tehnoloģijas un uzlabojot esošās, bet ja nav iespējams, tad vismaz pastāstīt un iepazīstināt audzēkņus ar tām ārpus skolas ekskursijās.

Lai uzlabotu esošo situāciju profesionālajā izglītībā, arodskolu absolventi iesaka veicināt audzēkņu un pasniedzēju motivāciju:

- uzlabojot darba apstākļus (respektīvi, telpas, projektori, datori, remontdarbnīcas un materiāltehniskā bāze),
- iesaistot audzēkņus un pasniedzējus pieredzes apmaiņas programmās,
- pievēršot lielāku nozīmi valodas zināšanām,
- organizējot izstādes, konkursus pasniedzējiem un audzēkņiem,
- atbalstot skolotājus (paaugstinot algas lielumu),
- sekojot līdzi skolotāju spējai kvalitatīvi pasniegt savu priekšmetu. Lielākā daļa absolventu uzsver, ka liela nozīme ir pasniedzēja oratora spējām, prasmei ieinteresēt un motivēt audzēkņus apgūt vairāk zināšanu, bet lai to panāktu, ir nepieciešams motivēt pasniedzējus (piem., palielinot algas lielumu, ka arī viņus eksaminējot). Pasniedzējiem būtu lekcijās jāizmanto vairāk uzskates materiālu (piem., prezentācijas, attēli).

Prakses nodrošināšanā uzņēmēji ir minējuši sadarbību ar šādām skolām: LLU Meža fakultāte, Ogres Meža tehnikums, Cēsu 4. arodividusskola, Daugavpils 38. arodividusskola, Limbažu 18. arodividusskola, Kuldīgas 78. arodividusskola, Rankas arodividusskola, Liepājas 31. arodividusskola, Skrundas arodividusskolas, Aizkraukles arodividusskola. Gandrīz visi uzņēmumi sadarbību prakses ietvaros novērtēja pozitīvi. Vairāki uzņēmēji būtu gatavi pieņemt vēl vairāk praktikantu.

Savukārt mežizstrādes un kokapstrādes uzņēmumu pārstāvji uzrādījuši prakses negatīvos aspektus: tās laikā nereti tiek saražots brāķis, turklāt iekārtu un darbinieku dīkstāve praktikanta apmācību laikā ir jāsedz pašam uzņēmumam. Turklāt mežizstrādes uzņēmēji, (mežizstrādes uzņēmumu prakšu specifika ir tāda, ka praktikanti galvenokārt nāk no augstskolām) norādīja, ka meža tehnikas augsto izmaksu dēļ praktikanti netiek pielaisti pie to operēšanas, – tā kā iekārtas ir dārgas, nepieciešama ļoti rūpīga apiešanās.

Uzņēmēji daudz labprātāk, īstenojot studentu praktiskās apmācības uzņēmumos, sadarbojas ar skolām, galvenokārt – augstākās izglītības iestādēm, ES līdzfinansēto projektu ietvaros: *“ES projekta ietvaros mežizstrādes meistari paši apmācīja praktikantus, iepazīstināja ar uzņēmuma praktisko darbību – rezultāts un atsaucība bija laba.”* (Vidēji liels mežizstrādes uzņēmums, Kurzeme.)

²⁵ Avots: intervijas ar Kuldīgas 78.avs., Rīgas 19. avs., Makašānu avs. Absolventiem, kas integrējušies darba tirgū. Divi no absolventiem paši strādā par skolotājiem.



Vairāki kokapstrādes uzņēmumi norāda, ka ir grūti piedāvāt prakses vietas ražošanas procesu vienveidības dēļ. Risinājums varētu būt prakses ietvaros veidot rotāciju, vienam praktikantam dodot iespēju stažēties dažādos uzņēmumos.

Skolu absolventi norāda, ka lielā mērā atšķiras prakses kvalitāte skolas un pašu piemeklētajos uzņēmumos. Kā izteicās absolventi, tad skolas atrastās prakses vietas esot diezgan bezvērtīgas, jo praktikantiem tiekot uzdoti praksei neatbilstoši darbi – dēļu krāmēšana, akmeņu lasīšana, teritorijas sakopšana, utt. Daudzu mēbeļu uzņēmumi no vienas puses, sūdzoties, ka trūkstot galdnieku, taču nesaprot, ka nākamo darbinieku piesaiste ir atkarīga no uzņēmēju attieksmes pret praktikantiem. Motivāciju atgriezties strādāt kādreizējā prakses vietā neveicina tas, ka uzņēmēji uzdod veikt praktika nākamajai profesijai neatbilstošus darbus. Savukārt, pašu spēkiem atrastajās prakses vietās, praktikantiem tiekot doti jau nozīmīgāki darbi un vēl samaksa par padarīto darbu.

Pašreizējā situācijā nav skaidrības par profesionālo skolu un amatniecības vidusskolu lomu speciālistu sagatavošanā. Iespējams, ka šīm skolām būtu jāsniedz bāzes zināšanas labā līmenī, apmācība darbam ar specializētu tehniku, atstājot uzņēmumu, vai tālākāpmācības ziņā²⁶. No vienas puses, tehnikumi ir tuvāki nozares vajadzībām un varētu gatavot nozarei nepieciešamos speciālistus, kā arī varētu notikt specializācija (piemēram, CNC darbagaldu operatoriem, utt.) pēdējā mācību gadā. Tomēr šādu rīcību īstenošanu bremsē vairāki aspekti: novecojušais mācību personāls, mācību programmu konkurētspējas trūkums, kā arī veiksmīgas apmācību shēmas trūkums, kas būtu nepieciešama, lai izprastu, piemēram, vai sākumā mācīt vispārējos nozares vai specializētos pamatu apguves priekšmetus.

Valstiski atbalstot mācību iestāžu apgādi ar dārgu un specializētu tehniku, tiek atbalstīta ārvalstu ekonomika, precīzāk – šo iekārtu ražotāji. Tāpēc salīdzinoši ekonomisks arguments būtu veicināt tehnikas apguvi uzņēmumos, kur tai ir dabīga amortizācija.

Apsverama arī iespēja, ka kāda no skolām varētu kalpot par “bāzes skolu”, kurā tehnika tiktu iegādāta sadarbībā ar kādu uzņēmumu. Tādējādi šādā skolā varētu notikt gan vairāku skolu praktiskās nodarbības, gan arī tālākizglītības apmācības.

Būtu ieteicams veidot audzēkņiem iespēju rotēt prakses vietās, līdz ar to iegūstot pēc iespējas plašākas zināšanas. Tāpat arī skolas varētu vairāk izvērst sadarbību ar uzņēmumiem.

5.1.4. Veiksmīgi izglītības sistēmas modeļi

Šī paragrāfa ietvaros Latvijas profesionālās izglītības sistēma tiek salīdzināta ar Zviedrijas un Somijas izglītības sistēmu.

5.1.4.1 Zviedrijas izglītības sistēma

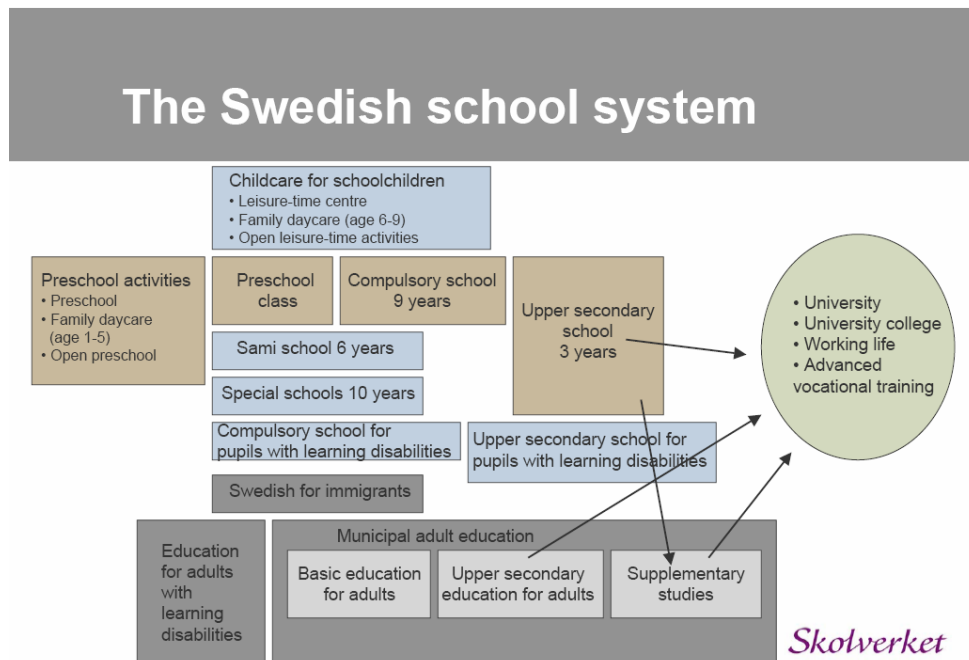
Izglītības sistēmu Zviedrijā veido obligātā (vispārējā izglītība, kas ir obligāta visiem iedzīvotājiem) un izvēle izglītības. Izglītības organizācija iedalāma trīs līmeņos:

- 1) Valdība nosaka vispārīgus noteikumus, kārtību un mērķus, kas saistīti ar izglītību Zviedrijā;
- 2) Izglītības ministrija ir augstākā instance izglītības iestāžu un programmu uzraudzībā un izstrādā novērtēšanas sistēmu to apstiprināšanai;

²⁶ Avots: Intervija ar SIA “MEKA” pārstāvjiem A. Domkinu un K. Klausu 2006. gada augustā.

- 3) Nacionālā izglītības aģentūra uzrauga un apstiprina izglītības iestādes un mācību programmas.

Attēls Nr. 5-3 Skolu sistēma Zviedrijā²⁷



Zviedrijā, līdzīgi kā Latvijā, ir šādi izglītības līmeņi:

- Pirmsskolas izglītība. Piedāvā bērnu aprūpi un sniedz priekšzināšanas un prasmes, kas nepieciešamas, lai sekmīgi sāktu apgūt vispārējo izglītību.
- Vispārējā izglītība. Tā ir obligāta izglītība²⁸, kuru veido deviņas klases. Šīs izglītības mērķis ir sagatavot skolniekus mācībām vidusskolā.
- Vidējā izglītība. Vidējā izglītība sniedz gan vispārīgas, gan specifiskas zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas, lai iegūtu augstāko vai augstāko profesionālo izglītību. Zviedrijā kopš 1971. gada nav atsevišķu arodskolu un vidējo profesionālās izglītības iestāžu²⁹, kad tās tika apvienotas ar vidusskolām. Pašlaik specializētie priekšmeti tiek piedāvāti vidusskolās. Vidējā izglītība sastāv no obligātajiem, novirziena (pavisam ir 17 novirzieni) un izvēles priekšmetiem (piemēram, 15 nedēļas praktiskās nodarbības darbavietā³⁰) un projekta darba.
- Augstākā izglītība. Tās ietvaros tiek piedāvāts iegūt bakalaura, maģistra un doktora grādu. Šīs izglītības mērķis ir sniegt padziļinātas teorētiskās zināšanas konkrētā jomā. Zviedrijā ir 14 valsts augstskolas, 22 valsts koledžas un 10 privātās augstskolas³¹.

²⁷ Avots: skolnet.skolverket.se

²⁸ Avots: www.sweden.se

²⁹ Avots: "The Impact of Lifelong Learning on Vocational Education and training in Sweden" Mats Lindell and Kenneth Abrahamsson, Australian National Training Authority, 2002.

³⁰ Avots: www.fitforeurope.info

³¹ Avots: www.sweden.gov.se



- Tālākizglītība Zviedrijā nav izplatīta. Pārsvārā tiek lietota, lai apmācītu vai pārkvalificētu bezdarbniekus.³²

Dažādu meža nozares speciālistu kvalifikāciju Zviedrijā iegūst, mācoties profesionālajās augstskolās (*advanced vocational education and training*). Augstākās profesionālās izglītības mērķis ir sniegt specifiskas zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas darba tirgū. Izglītība ir paredzēta gan vidusskolu absolventiem, gan cilvēkiem, kas strādā nozarē un jau ieguvuši pieredzi. Augstākā profesionālā izglītība ir pastāvīga Zviedrijas izglītības sistēmas sastāvdaļa kopš 2002. gada, kad Zviedrijas darba devēju federācija (*Swedish employer's confederation*) ierosināja izveidot šādu izglītības sistēmu³³.

Meža nozares speciālistu apmācību Zviedrijā nodrošina³⁴:

- 3 skolas – mežsaimniecības speciālistiem;
- 5 skolas – koksnes un koka izstrādājumu ražošanas speciālistiem;
- 5 skolas – celulozes un papīra izstrādājumu ražošanas speciālistiem.

Mācības nenotiek vienā konkrētā iestādē, izglītība tiek nodrošināta sadarbojoties ar šādām izglītības institūcijām³⁵:

- 55% vidusskolas un pašvaldību izglītības centri;
- 34% privātie institūti un uzņēmumi;
- 8% augstskolas.

Pavisam ir aptuveni 400 dažādu mācību / lekciju kursu³⁶ (ieskaitot lekciju kursus, kas nav saistīti ar meža nozari). Katra lekciju kursa noslēgumā jākārt eksāmens, kura vērtēšanas sistēma ir vienkāršota līdz trim novērtējumiem – neieskaitīts, ieskaitīts, ieskaitīts ar izcilību. Aptuveni 66% no kopējām izglītības iestādes izmaksām tiek finansētas no valsts budžeta, taču gandrīz trešo daļu³⁷ sedz privāto uzņēmumu investīcijas. Līdz ar to valstij viena studenta 40 mācību gada nedēļas izmaksā no 3 līdz 7 tūkst. EUR³⁸.

Profesionālā izglītība ilgst no 1 līdz 3 gadiem. Uzņēmumi aktīvi iesaistās profesionālās izglītības nodrošināšanā. Trešo daļu mācību procesa veido apmācības darbavietā – prakse jeb tā saucamā “*learning in working life*”. Līdz ar to profesionālās izglītības īpatnība ir tāda, ka students mācās vienu gadu skolā, tad dodas mācīties pie darba devēja, bet trešajā gadā atgriežas skolā, lai papildus apgūtu neskaidros jautājumus. Tomēr gads, kas tiek pavadīts pie darba devēja, nav tas pats, kas Latvijā tiek saukts par praksi, jo students mācās, nevis strādā, tādēļ darba devējam Zviedrijā ir jānodrošina šī iespēja mācīties.

Uzņēmums sedz visas izmaksas, kas saistītas ar prakses nodrošināšanu, taču studenti prakses laikā nesaņem atalgojumu. Uzņēmumi izglītību iestādēm palīdz gan finansiāli, gan (galvenokārt) ar mācību resursiem, piedāvājot, piemēram, tehnisko aprīkojumu un pasniedzējus. Tādējādi skolām pašām nav nepieciešams uzturēt nopietnu mācību infrastruktūru, jo mācību materiālus galvenokārt nodrošina uzņēmumi.

³² Avots: Intervija ar Zviedrijas kokrūpniecības federācijas (*Swedish Forest Industries Federation*) pārstāvi Morten Ericsson.

³³ Avots: <http://www.ky.se/engelskainfo.html>

³⁴ Avots: Intervija ar Zviedrijas kokrūpniecības federācijas (*Swedish Forest Industries Federation*) pārstāvi Morten Ericsson.

³⁵ Avots: “Advanced Vocational Education in Sweden Statements and Comments” Gundrun Biffel 22-23.05.2003.

³⁶ Avots: skolnet.skolverket.se

³⁷ Avots: Intervija ar Zviedrijas kokrūpniecības federācijas (*Swedish Forest Industries Federation*) pārstāvi Morten Ericsson.

³⁸ Avots: <http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/sweden03/excSWE03.pdf>



Uzņēmumi cenšas veicināt arī konkrētas specialitātes absolventu skaita pieaugumu, piedāvājot stipendijas. Piemēram, pašlaik Zviedrijā ir koksnes un koka izstrādājumu ražošanas speciālistu (*wood mechanics*) trūkums, tāpēc uzņēmumi piedāvā 5000 € stipendiju katram studentam, kas izvēlas mācīties šajā fakultātē.

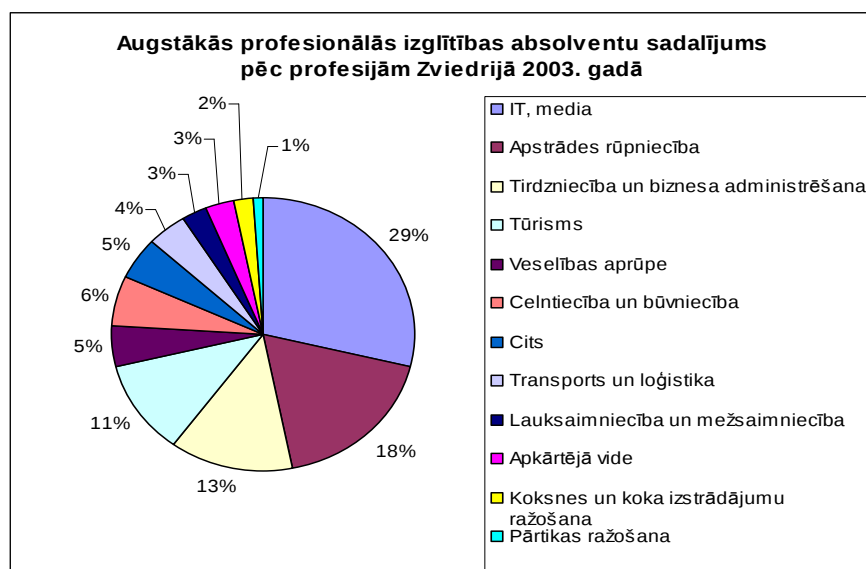
Izglītības sistēma Zviedrijā ir ļoti elastīga un mācību programmu mainīt ir vienkārši. Mācību programmu izstrādē īpašs uzsvars tiek likts uz sadarbību ar uzņēmumiem. Neskatoties uz to, ka nav konkrētu likumu vai normatīvo aktu, kas regulētu izglītības iestāžu sadarbību ar uzņēmumiem, ir izveidota vienkārša sistēma, kā profesionālās izglītības aģentūra var veicināt šo sadarbību. Ik pēc trim gadiem izglītības iestādes iesniedz Profesionālās izglītības aģentūrai finansējuma pieprasījumu kopā ar pārskatu par savu veikumu. Lemjot par finansējuma piešķiršanu skolām, tiek ņemts vērā arī apstākļi, vai absolventi sešu mēnešu laikā pēc skolas beigšanas ir / nav atraduši darbavietas attiecīgajā nozarē (2002. gadā 75% no studentiem pēc absolvēšanas atrada darbu sešu mēnešu laikā³⁹). Balstoties uz šo izvērtējumu, Profesionālās izglītības aģentūra piešķir finansējumu tām izglītības iestādēm, kuru studenti ir sekmīgi atraduši darbavietas. Tādējādi galvenais kritērijs izglītības iestāžu darbības finansēšanā ir mācību programmu atbilstība darba tirgus izmaiņām un pieprasījumam.

Rezultāti⁴⁰

2001. gadā tika iegūti šādi rezultāti par jaunizveidoto augstāko profesionālo izglītību:

- pieteikušies 13 300 studenti;
- vairāk nekā 90% imatrikulēto studentu absolvēja mācību iestādi;
- 16% absolventu turpināja mācības nākamajā līmenī;
- aptuveni 80% absolventu ieguva darbavietas (trešdaļa palika prakses vietā);
- aptuveni 70% absolventu turpināja strādāt nozarē, kurā ieguva profesiju.

Attēls Nr. 5-4 Absolventu sadalījums Zviedrijā⁴¹



³⁹ Avots: „The Impact of Lifelong Learning on Vocational Education and training in Sweden” Mats Lindell and Kenneth Abrahamsson, Australian National Training Authority, 2002.

⁴⁰ Avots: „Discussion Paper Advanced Vocational Education in Sweden”, Chister Wikfledt, 2003.

⁴¹ Avots: „Discussion Paper Advanced Vocational Education in Sweden”, Chister Wikfledt, 2003.

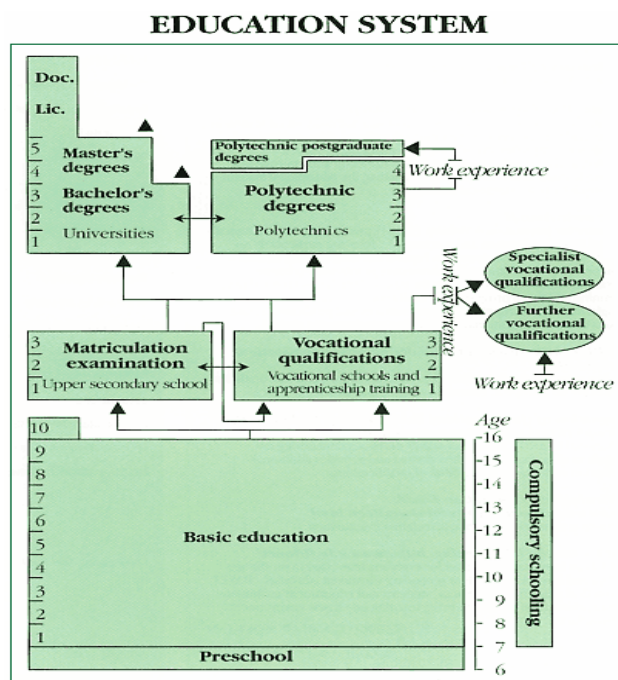


5.1.4.2 Somijas izglītības sistēma

Līdzīgi kā Zviedrijā, arī Somijā izglītības sistēma sastāv no obligātās un izvēles izglītības. Obligātā ir vispārējā izglītība, pārējā ir izvēles izglītība. Izglītības organizācija iedalāma trīs līmeņos:

- 1) Valdība nosaka vispārīgus jautājumus un likumdošanu, kas saistīti ar izglītību Somijā;
- 2) Izglītības ministrija ir augstākā instance, kas atbildīga par izglītību izglītības iestādēs;
- 3) Nacionālā izglītības aģentūra kontrolē un uzrauga izglītības iestādes.

Attēls Nr. 5-5 Skolu sistēma Somijā⁴²



Somijas izglītības sistēma ir līdzīga gan Zviedrijas, gan Latvijas sistēmai, tai ir sekojoši izglītības līmeņi:

- Pirmsskolas izglītība. Sagatavošanas klase piedāvā dienas aprūpes pakalpojumus un iepazīstina nākamos skolniekus ar mācības metodēm un nepieciešamajām zināšanām.
- Vispārējā izglītība. Pamatskolā ir obligātā 9 klašu izglītība, kas sniedz vispārīgas zināšanas, kuras nepieciešamas, lai sekmīgi mācītos vidusskolā. Pēc vispārējās izglītības iegūšanas skolnieki var izvēlēties turpināt vidējo izglītību vai vidējo profesionālo izglītību.
- Vidējā izglītība. Vidusskola piedāvā nepieciešamās zināšanas un prasmes, lai skolnieks varētu turpināt mācības augstskolā vai politehnikumā. Vidējo izglītību var iegūt divu līdz četrus gadu laikā (atkarībā no vidusskolas individuālās mācību programmas). Izglītība sastāv no mācību kursiem⁴³ – obligātajiem un padziļinātajiem, kurus izvēlās skolnieki.
- Augstāko izglītību veido augstskolas un politehnikumi:

⁴² Avots: www.virtual.finland.fi

⁴³ Avots: <http://virtual.finland.fi>



- o Augstskolā tiek piedāvāts iegūt bakalaura, maģistra, licenciāta un doktora grādus. Visas 20 augstskolas pieder valstij, taču tās ir autonomas iekšējo lēmumu pieņemšanā (piemēram, cik studentus uzņemt vai kādus priekšmetus mācīt)⁴⁴.
- o Politehnikums piedāvā iegūt politehnikuma un politehnikuma maģistra grādu. Izglītības specifika ir piedāvāt speciālistiem praktiskās iemaņas un nepieciešamās zināšanas. Politehnikumu izglītības sistēma ir izveidota 90. gadu sākumā. Katru gadu tiek izsniegti 20 tūkstoši politehnikuma grādu⁴⁵ un 200 politehnikuma maģistra grādu. Lai uzsāktu mācības, ir nepieciešams absolvēt vidusskolu vai arodskolu. Galvenā atšķirība no augstskolām ir tā, ka politehnikumi nepieder valstij, tie pieder vai nu pašvaldībai, vai privātajam sektoram. Tomēr valsts nodrošina 57% no nepieciešamā finansējuma. Politehnikums pilnīgi patstāvīgi izstrādā mācību programmu, un izglītības ministrija to tikai apstiprina. Izglītība ilgst 3,5-4 gadus. Lai absolvētu politehnikumu, nepieciešams veikt diploma projektu un stažēties darbavietā. Augstskolas un politehnikumi kopā nodrošina mācību vietas 65% Somijas vidējās vai profesionālās vidējās izglītības absolventiem. Pieteikšanās notiek, izmantojot centralizētu pieteikšanās sistēmu⁴⁶ (90% no pieteikumiem tiek veikti elektroniski). Izglītība tiek organizēta tā, lai mācības varētu apvienot ar darbu. Prakse ilgst sešus mēnešus⁴⁷.
- Tālākizglītība. Katru gadu aptuveni 1 miljons cilvēku piedalās tālākizglītības iegūšanā⁴⁸. Izglītība tiek organizēta augstskolās, arodskolās, politehnikumos un izglītības centros. Izglītībā ietilpst gan teorētisko zināšanu, gan praktisko iemaņu apgūšana. Izglītības ministrija finansē un ir atbildīga par šo izglītības sistēmu. Pieaugušie var piedalīties vispārējās izglītības un vidējās izglītības iegūšanā – kārtot centralizētos eksāmenus. Lielākā daļa mācību ir par nelielu samaksu, taču ir arī bezmaksas mācības. Izglītības ministrija ir atbildīga arī par bezdarbnieku apmācību jeb pārkvalificēšanu.

Dažādu meža nozares speciālistu kvalifikācija iegūstama profesionālajās vidusskolās. Vidējā profesionālā izglītība sniedz teorētiskās zināšanas skolniekam, lai sagatavotu mācībām augstskolā vai politehnikumā, un praktiskās iemaņas, lai apgūtu profesiju. Izglītība ilgst trīs gadus, taču skolēniem, kas jau ieguvuši vidējo izglītību, tiek piedāvāta mācību programma, kurā ir par 40 kredītpunktiem⁴⁹ mazāk.

Profesionālā vidējā izglītība Somijā ir populāra – 38% vispārējās izglītības iestāžu absolventu izvēlas mācīties arodskolā⁵⁰. 2004. gadā vidējo profesionālo izglītību ieguva aptuveni 146 tūkstoši skolnieku. Tabula Nr. 4 attēlo, kādus mācību kursus izvēlējās skolnieki Somijā 2004. gadā. Pavisam ir 119 mācību programmas⁵¹ un 53 dažādas kvalifikācijas / profesijas. Arodskolās ir obligātie un izvēles priekšmeti. Izglītības ministrija nosaka obligātos priekšmetus, bet izglītības iestāde nosaka izvēles/specializētos priekšmetus. Obligātie mācību kursi ir: dzimtā valoda, otrā valsts valoda, svešvaloda,

⁴⁴ Avots: <http://virtual.finland.fi>

⁴⁵ Avots: <http://www.minedu.fi>

⁴⁶ Avots: www.oph.fi

⁴⁷ Avots: <http://www.edu.fi>

⁴⁸ Avots: <http://virtual.finland.fi>

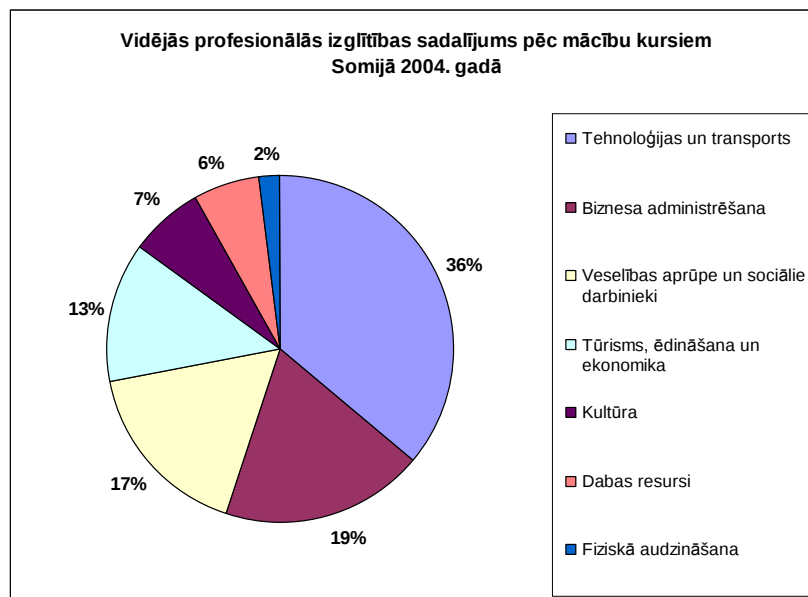
⁴⁹ Avots: Intervija ar Somijas izglītības ministrijas pārstāvi *Erga Heikki*.

⁵⁰ Avots: <http://www.edu.fi/tonet>

⁵¹ Avots: <http://www.minedu.fi>

matemātika, fizika un ķīmija, sociālie priekšmeti, uzņēmējdarbība, prakse, fiziskā audzināšana, mākslas un kultūras priekšmeti. Valdība pārskata mācību programmu ik pēc četriem gadiem⁵².

Attēls Nr. 5-6 Profesionālās izglītības mācību kursi Somijā⁵³



Pavisam Somijā ir 210 arodskolas⁵⁴. Pieteikšanās notiek centralizēti, izmantojot elektronisku sistēmu. Dažas arodskolas uzņem skolniekus tikai pēc pamatzglītības atzīmēm, citas rīko arī iestājekšāmenus. Diezgan populāri iestājpārbaudījumos ir spēju noteikšanas jeb loģikas testi (*aptitude tests*). Gala pārbaudījumos skolnieki var kārtot ne tikai teorētiskus pārbaudījumus, bet arī praktiskus pārbaudījumus (*competence-based tests*), demonstrējot savas prasmes (lai absolvētu skolu, nepieciešams izstrādāt diploma projektu). No 2006. gada noteikts⁵⁵, ka eksāmenos skolniekiem ir jādemonstrē zināšanas un prasmes arī konkrētos praktiskos uzdevumos. Pārbaudījumi ietver uzdevumus (*case studies*), kuros attēlotas reālas situācijas un kuri izveidoti ar uzņēmumu pārstāvju palīdzību.

Mācību iestādes cieši sadarbojas ar privātajiem uzņēmumiem, taču nav konkrētu normatīvo aktu vai likumu, kas noteiktu šo sadarbību. Parasti uzņēmumi uzsāk sadarbību, kad nepieciešams veikt kādu pētniecības darbu vai projektu⁵⁶. Nereti izglītības iestādes piedāvā savus pasniedzējus (viņi ir eksperti ar iepriekšēju pieredzi pasniegtajā priekšmetā) kā vieslektorus uzņēmumos to darbinieku kvalifikācijas celšanai vai apmācībai, bet skolniekiem uzņēmumos tiek organizēti semināri.

Izglītība sastāv no mācībām skolā, mācekļa statusā vai prakses darba vietā. Izglītības specifikai raksturīgi, ka semināri notiek darbavietā. Vismaz 20 no kopējā 120 kredītpunktu skaita sniedz apmācība darbavietā. Izglītības iestāde ir atbildīga par prakses vietas atrašanu un nodrošināšanu skolniekam. Izglītības iestāde novērtē katra skolēna prakses vietas saderību ar kopējo mācību programmu. Izglītības iestādes

⁵² Avots: <http://www.edu.fi/tonet>

⁵³ Avots: <http://www.minedu.fi>

⁵⁴ Avots: <http://www.minedu.fi>

⁵⁵ Avots: <http://www.edu.fi>

⁵⁶ Avots: Intervija ar Somijas izglītības ministrijas pārstāvi *Erga Heikki*.



pārstāvis/prakses vadītājs, sadarbojoties ar uzņēmumu, prakses laikā izstrādā individuālu mācību programmu. Pirms prakses uzsākšanas izglītības iestāde un uzņēmums saskaņo prakses mācību programmu un mērķus (izglītības iestādes pārstāvis, sadarbojoties ar uzņēmuma pārstāvi, pārrunā kā tiks nodrošināta darba vadīšana un, piemēram, sastāda laika grafiku)⁵⁷. Izglītības aģentūra (*board of education*) veic īpašu darbinieku (*workplace instructors*) apmācību uzņēmumos, kuri uzrauga skolēnus prakses laikā⁵⁸. Prakses laikā, kad pasniedzējiem jāsadarbojas ar uzņēmumu un jāuzrauga skolēnam uzdoto uzdevumu izpilde (parasti pasniedzēji regulāri satiekas ar uzņēmuma pārstāvi un pārrunā uzdevumus), tiek atjaunotas un papildinātas arī pasniedzēja zināšanas⁵⁹. Prakses beigās skolēniem vai nu jādemonstrē iegūtās prasmes, vai arī skolēnu zināšanas pārbauda īpaša komisija. Komisijas sastāvā ir darba devēju un darbinieku (federācijas) pārstāvis, prakses sniedzējs un pasniedzējs. Skolēniem tiek izsniegts sertifikāts par prakses rezultātiem.

Mācības arodskolā ir bezmaksas, taču skolēniem dažas izmaksas ir jāsedz pašiem, piemēram, daļa grāmatu vai citu mācību materiālu izmaksas. Prakses laikā skolniekiem tiek finansiāli nodrošinātas pamatvajadzības, piemēram, bezmaksas pusdienas darba dienā, finansiālā palīdzība, transporta izmaksas. Uzņēmumi, kas nodrošina praksi, parasti sedz visas saistītās izmaksas, taču nav konkrētu likuma, kas nosaka šādu kārtību.

⁵⁷ Avots: Intervija ar Somijas izglītības ministrijas pārstāvi *Erga Heikki*.

⁵⁸ Avots: <http://www.edu.fi/tonet>

⁵⁹ Avots: Intervija ar Somijas izglītības ministrijas pārstāvi *Erga Heikki*.

Tabula 5-4 Zviedrijas, Somijas un Latvijas profesionālās izglītības salīdzinājums

	Zviedrija	Somija	Latvija
Iedzīvotāju izglītība			
Iedzīvotāju skaits	8 872 600	5 215 100	2 290 100
Vidējo izglītību ieguvušie absolventi	82%	75%	70%
Vidējas profesionālās izglītības meža nozares absolventu skaits gadā	Mežsaimniecība – 375	Mežsaimniecība – 731 Koksnes un koka izstrādājumu ražošana – 868 Celulozes un papīra izstrādājumu ražošana – 323	Mežsaimniecība – 42 Koksnes un koka izstrādājumu ražošana – 470 (Mežstrādnieki, mežsaimniecības tehniķi – 42; Mēbeļu galdnieki – 134; Būvģaldnieki, galdnieki, būvizstrādājumu galdnieki – 265; Galdnieka palīgi – 62; Koksnes apstrādātāji – 9; citas saistītās profesijas – 116)
Skolas			
Meža nozares skolu skaits un to veids (vidējā vai augstākā profesionālā)	Augstākās profesionālās izglītības iestādes – 13	Vidējās profesionālās izglītības iestādes ⁶⁰ – 210 Augstākās profesionālās izglītības iestādes – 29	Vidējās profesionālās izglītības iestādes ⁶¹ – 26 Augstākās profesionālās izglītības iestādes – 1
Vidējās profesionālās izglītības iegūšanas ilgums un veids (teorija, prakse, prakses veids)	Nav iespējas iegūt atsevišķu vidējo profesionālo izglītību, ir tikai vidusskola. Praktiskie priekšmeti un prakse ir izvēles. Ilgums – 3 gadi. Praksē skolnieki mācās, nevis strādā un atalgojumu nesaņem. Prakse ilgst 15 nedēļas.	Mācību ilgums ir 2-3 gadi (pārsvarā 3 gadi). Praksē skolnieki mācās, nevis strādā un atalgojumu nesaņem. Prakses ilgums tiek mērīts pēc kredītpunktiem – jāiegūst 1/6 kredītpunktu kopskaits.	Mācību ilgums ir 2-3 gadi
Vērtēšanas sistēma	3 pakāpes – neieskaitīts, ieskaitīts, ieskaitīts ar izcilību	5 ballu sistēma	10 ballu sistēma
Finansējuma avots	Valsts atbalsts ir aptuveni 66%, bet 33% atbalsta privātie	Pamatā valsts finansējums. Uzņēmumi sedz semināru un	Pamatā valsts finansējums, atsevišķos gadījumos – ES fondi

⁶⁰ Visas izglītības iestādes (kopā ar izglītības iestādēm, kas nav saistītas ar meža nozares speciālistu apmācību).

⁶¹ Ieskaitot Rīgas Tehnisko koledžu un Rīgas Valsts tehnikumu.

	uzņēmumi (galvenokārt materiāltehnisko bāzi)	prakses izmaksas	
Materiāltehniskās bāzes nodrošinātāji	Lielākoties uzņēmēji	Lielākoties uzņēmēji	ES fondi, valsts budžets. 10 skolās ir vāja materiāltehniskā bāze
Mācību programmas izstrāde	Tiek pārskatīta ik pēc 3 gadiem	Tiek pārskatīta ik pēc 4 gadiem	
Pasniedzēji	Vismaz ar maģistra grādu	Pārsvārā eksperti ar pieredzi nozarē	Liela daļa pensionāru
Sadarbība ar uzņēmējiem	Nav reglamentēta	Nav reglamentēta	Nav reglamentēta. Izstrādes stadijā ir Nacionālā programma, kas sekmēs partneru iesaisti mācību procesā
Tālākapmācība			
	Nav izplatīta. Pārsvārā lieto, lai apmācītu vai pārkvalificētu bezdarbniekus.	Finansē Izglītības ministrija. Tiek organizēta augstskolās, arodskolās, politehnikumos un izglītības centros. Ietilpst gan teorētisko, gan praktisko zināšanu apgūšana.	Ir izplatīta

Zviedrijā tālākapmācība nav izplatīta un pārsvārā tiek lietota, lai apmācītu vai pārkvalificētu bezdarbniekus. Savukārt, Somijā tālākapmācības finansē Izglītības ministrija. Tālākapmācības tiek organizētas gan augstskolās, gan arodskolās, gan politehnikumos, gan izglītības centros. Ietilpst gan teorētisko, gan praktisko zināšanu apgūšana. Latvijā tālākapmācības ir atstātas privātā sektora un skolu kompetencē – pamatā tās ir vai nu patstāvīgas organizācijas (MEKA), specializēti uzņēmumi (Kursu bāze) vai iekārtu tirgotāji (piem., Intrac). Sīkāk par darbinieku apmācībām skat. 5.3.3. sadaļu.



5.2. Uzņēmumu attīstība

5.2.1. Uzņēmēju viedoklis par kokapstrādes nozari

Par **kokapstrādes** nozares attīstību izteicās 27 no 50 intervētajiem kokapstrādes uzņēmumiem:

- 7 mazie, 10 vidējie un 1 lielais kokapstrādes uzņēmumi, kas varēja noteikt arī to, kā paši plāno attīstību tuvāko piecu gadu laikā;
- 1 mazais un 8 vidējie kokapstrādes uzņēmumi, kas spēja komentēt nozares attīstību un problēmas, taču vairījās runāt par individuālajiem attīstības plāniem.

No intervētajiem 17 **mēbeļu ražošanas** uzņēmumiem par nozares attīstības tendencēm izteikušies 11 uzņēmumi, no tiem 6 uzņēmumi bija spējīgi komentēt arī pašu attīstību, savukārt 5 uzņēmumi zināja komentēt nozares attīstību un problēmas, taču nespēja vai nevēlējās raksturot sava uzņēmuma plānus.

No aptaujātajiem 9 **mežizstrādes** uzņēmumiem gandrīz visiem (izņemot vienu) intervētajiem uzņēmējiem bija sava vīzija par uzņēmuma attīstības perspektīvām, no tiem 4 uzņēmumi sniedza viedokli par nozares attīstības tendencēm.

Kopumā, visi uzņēmumi, neatkarīgi no savas individuālās plānošanas spējas, izteicās līdzīgi par nozares attīstību un identificētajām problēmām. Pastāv tikai divas atšķirības. Pirmā - ieteikumus valsts politikai un nepieciešamību pēc valsts atbalsta vairāk minēja tie uzņēmumi, kas paši nespēja definēt savu attīstību nākotnē, savukārt tie, kas plānoja, norādīja vien uz nepieciešamību atvieglot nodokļu slogu uzņēmumiem. Otrā - mēbeļu ražošanas uzņēmumi, kuriem ir vīzija par savu attīstību, identificē vairāk nozares attīstību kavējošus faktorus nekā uzņēmumi, kuri neminēja savus attīstības plānus.

Kokapstrādes un mēbeļu uzņēmumi, it sevišķi, mazāka lieluma, izsakās - kamēr vien notiks būvniecības attīstība Latvijā un Austrumeiropā, kokapstrādes un mēbeļu ražošanas nozare attīstīsies, tāpēc uzņēmumi vismaz pagaidām plāno palielināt ražošanas apjomus, arī vietējā tirgus vajadzībām.

Mēbeļu ražošanas uzņēmumi norāda - šobrīd tirgū pieprasījums pēc mēbelēm esot liels, taču uzņēmēji neprognozē to, cik ilgi tāds saglabāsies.

Lielākā daļa - 17 no 27 **kokapstrādes** uzņēmumiem - uzskata, ka kokapstrādes nozare attīstās strauji. Vidējie uzņēmumi norāda, ka neskatoties uz strauju attīstību, tā ir arī stihiska un nestabila, jo viss ir atkarīgs no izejmateriālu daudzuma un pieejamības.

Mēbeļu ražošanas uzņēmumos, turpretim, situācija nav tik vienošmīga. Tikai 3-4 uzņēmumi bija optimistiski noskaņoti attiecībā uz mēbeļu ražošanas nozares attīstību, pilnīga pārliecība par pozitīvu attīstību nākotnē bija tikai vienam uzņēmumam. Pārējie bija piesardzīgāki savā vērtējumā, vairāk identificējot problēmas, pastāv arī tādi uzņēmumi, kuri patreizējos tirgus apstākļos pie augošām izejmateriālu un vietējā darbaspēka cenām attīstības iespējas nesaredz. Viens uzņēmums pat norāda – ja kaut kas nepatiks, tad vienmēr jau var aiziet prom no šīs nozares.

Tiek atzīmēts, ka tehnikas modernizācija mēbeļu ražošanā nav universāls risinājums un roku darbam produkcijas izmaksās ir paliekoša būtiska nozīme. Līdz ar to, puse no aptaujātajiem uzņēmumiem uz nākotnes attīstību raugās ar bažām, neizslēdzot likvidēšanās iespēju, savukārt otra puse, kas uz nākotni noraugās pozitīvāk, cerības saista



ar ražošanas optimizāciju, modernizāciju un izmaksu samazināšanu, kā arī jaunu, izdevīgāku klientu un tirgus nišu atrašanu.

Mēbeļu ražošanas nozares attīstībā tiek uzsvērtā gan pastiprināta konkurence ar Āzijas valstu un it sevišķi, Ķīnas, mēbeļu ražotājiem, gan stabilitātes trūkums un straujšais cenu pieaugums izejmateriālu tirgos. Taču uzņēmēji turpina meklēt un apgūt jaunus ārvalstu tirgus un plānoti ieguldījumus ražošanas attīstībā.

Komentējot mēbeļu nozares perspektīvas, uzņēmumi norāda, ka Latvija nākotnē varētu kļūt par individuālu mazesērijas vai dizaina mēbeļu ražotājvalsts, jo masveida mēbeļu ražošana neesot Latvijas stiprā puse. Taču tam būtu nepieciešamas nozares attīstības vadlīnijas, lai varētu izvirzīt nozares mērķi un uzraudzīt tā sasniegšanu.

Zāģētavu īpašnieki, kā arī daži no kokapstrādes uzņēmumiem, kas neplāno savu attīstību, izteicās, ka koksnes pirmapstrādē vairs nav kur attīstīties, perspektīva ir mēbeļu vai specializētu produktu ražošanai. Zāģētavu īpašnieki ir sevišķi skeptiski un uzskata, ka viņu sfērā kokapstrādes nozare pēdējo 10 gadu laikā ir ļoti strauji attīstījusies, taču attīstības *kulminācija* ir jau garām, un nākotnē prognozējams, ka zāģētavu ražošanas apjomi tikai samazināsies - izejmateriālu apjoma samazināšanās dēļ. Tāpēc zāģētavas meklē iespējas specializēties vai ražot produkciju ar augstu pievienoto vērtību. Savukārt, uzņēmumi, kuru pamata bizness nav zāģēšana un kuri līdz šim zāģētavu uzturējuši paši savām vajadzībām, meklē iespējas no tām pilnībā atteikties un fokusēties uz pamatdarbību.

Mežizstrādes nozares uzņēmumi norāda uz tendenci, ka ar roku darbu veiktās mežizstrādes apjomi procentuāli samazinās uz iepirktais meža tehnikas rēķina. Uzņēmēju viedoklis par mežizstrādes tehnikas operatoru profesionalitāti dalās – puse intervēto uzskata, ka „latvieši nav mazāk kvalificēti par skandināviem” un zemo darba ražīgumu var skaidrot ar meža specifiku Latvijā (t.i. – dažāda veida un kvalitātes koki), savukārt, otra puse intervēto uzņēmumu uzskata, ka vēl joprojām daudzu iekārtu operatoru profesionālais līmenis ir slikts. Tomēr visi uzņēmēji lēš, ka Latvijā meža specifikas dēļ vienmēr būs nepieciešams 30-40% mežizstrādes apjomu izstrādāt ar motorzāģi, kā rezultātā Skandināvijas automatizācijas līmeni – līdz pat 95% mežizstrādes ar harvesteru – Latvijā sasniegt nav iespējams.

5.2.2. Šķēršļi nozares attīstībai

Visi intervētie uzņēmumi norāda uz galveno meža nozares problēmu – izejmateriālu trūkumu, kas apgrūtina attīstību. „Nozare strauji attīstās. Problēma - nav specifisku izejmateriālu. Ja arī ir plāni un idejas, tad uzņēmējiem nav īsti ar ko strādāt.” (Mazs kokapstrādes uzņēmums, Zemgale) Arī mežizstrādes uzņēmumi norāda, ka Latvijā meža resursi ir ierobežotā daudzumā, tāpēc nevar celt konkurētspēju uz apjoma rēķina.

Mēbeļu ražotāji norāda: „Liela muļķība bija, ka atļāvām izvest apaļkokus ārpus Latvijas, to nepārstrādājot uz vietas.” (Vidējs mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīga.) „Priedes trūkums – tā būs globāla problēma. Lielie uzņēmumi izpērk, mazajiem nepietiek.” (Vidējs mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīga.) Latvijas mēbeļu ražotāji uzskata, ka nevar konkurēt ar angļu, igauņu piedāvātajām cenām un norāda, ka kokmateriāli tiek eksportēti dēļos uz ārzemēm, bet mēbelēm pietrūkst materiālu Latvijā. Katru mēnesi kādam no kokmateriāliem pieaugot cenas, taču *gala produkcijas cenas katru mēnesi nevar celt – kaut vai konkurences dēļ ar poļu un lietuviešu mēbelēm*. Sevišķi lielas problēmas,



uzņēmējuprāt, resursu un pakalpojumu dārdzības dēļ sagaidāma masīvkoka mēbeļu ražotājiem.

Izejmateriālu trūkumu sevišķi asi izjūt mazie kokapstrādes uzņēmumi: *"Mazie uzņēmumi nevar tikt klāt izejmateriāliem, jo lielie uzņēmumi viņus pārsola, tie „paņem” visas valsts meža izsoles. Bet ar privātajiem īpašniekiem ir grūti normāli sadarboties, jo viņiem nereti trūkst izpratnes par koka kvalitāti un ir dažāda izpratne par samaksas ilgumu."* (Mazs kokapstrādes uzņēmums, Vidzeme.) Vairāki mazie uzņēmumi uzskata, ka tirgus cenu kāpumu vai kritumu nākotnē noteiks lielie uzņēmumi.

Izejmateriālu trūkuma dēļ, ko saasina vēl lielā inflācija, mazie kokapstrādes un mēbeļu ražošanas uzņēmumi gan ar lielu, gan mazu tehnoloģisko kapacitāti tiek ieskaitīti bankrota riska grupā. Tie, kas nav investējuši iekārtās, algu un izmaksu pieauguma dēļ nespēs atpelnīt ražošanas izmaksas, savukārt, tehnoloģiski orientētiem uzņēmumiem pastāv risks, ka nepietiekama resursu daudzuma dēļ iekārtas netiks darbinātas ar pilnu jaudu un neatpelnīs veiktās investīcijas. Tādēļ uzņēmēji vēlreiz norāda, ka mazie uzņēmumi meklēs specifiskas nišas vai bankrotēs, jo nevarēs sacensties ražošanas apjomos ar lielajiem uzņēmumiem.

Kokmateriālu dārdzība un citas izmaksas bremzē korrūpcniecību, uzņēmēji paši uzskata, ka ražotājiem ir ļoti grūti, it sevišķi lauku rajonos. Ja nesamazināsies inflācija valstī, tad zudīs patreizējo ārvalstu klientu (piem., Dānijas) interese – nevis kvalitātes dēļ (latviešiem tā esot laba), bet gan izmaksu pieauguma dēļ – darbaspēks vairs nav lēts, turklāt resursu cenas tikai pieaug. *„Tagad jau visur cenas ceļas (gan par elektrību, gāzi, labi, ka benzīna cenas ir nostabilizējušās), līdz ar to arī ceļas saražotās produkcijas izmaksas."* (Vidējs mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīga.)

Izejvielu dārdzības dēļ pieaug uzņēmēju interese un nepieciešamība sadarbībai ar Krieviju un NVS valstīm. Atsevišķi uzņēmumi arī mērķtiecīgi plāno attīstīt sadarbību ar Krieviju un izveidot tur meitas uzņēmumus.

Kā otru galveno problēmu visi intervētie uzņēmumi norādīja labu (kvalificētu) darbinieku trūkumu. Kokapstrādes un mēbeļu uzņēmumi norāda, ka palīgstrādnieku un standartstrādnieku deficīts ir saistīts ar plašo zemāk kvalificēto darbinieku emigrāciju un vienlaicīgu šāda veida darbinieku augsto pieprasījumu citās (it īpaši būvniecība, ceļu būve) nozarēs.

Mēbeļu ražošanas uzņēmumi darbinieku trūkumu (it sevišķi palīgstrādnieku un standartstrādnieku) tieši kvantitātes, nevis kvalitātes ziņā izjūt visāsāk – no viņu skatupunkta, Latvijā bezdarba vispār nav. *„15 gadu laikā no Nodarbinātības Valsts dienesta (NVD) tikai 1 cilvēks atnāca, NVD tikai jautā, cik cilvēku vajag, bet reāli neko nedod pretī. Bezdarbnieku – tādu nav."* (Vidējs mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīga.)

Uzņēmēji uzsver, ka pirms 2 gadiem darbinieku trūkuma problēmu neesot bijis. Atsevišķi uzņēmumi arī norāda, ka darbinieku trūkst arī piegādātājiem, līdz ar to krītas piegāžu kvalitāte, tāpēc tiekot apsvērta doma pašiem pārņemt daļu no izejvielu apstrādes funkcijām.

Savukārt, mežizstrādes uzņēmumi norāda – darbinieku trūkuma problēma īpaši aktualizējas, ja atbrīvojas kāda ar mežizstrādi saistīta vakance un nepieciešams uzreiz pieņemt darbinieku, jo darba tirgū trūkst atbilstošas kvalifikācijas un pieredzes speciālistu, īpaši – meža tehnikas operatoru. Ja arī darbinieki ir, tad viņiem jāmaksā neadekvāti augstas algas



Gandrīz visi aptaujātie mežizstrādes uzņēmēji pauda vienotu uzskatu, ka nozares attīstībā būtiska problēma ir prestiža trūkums. Sabiedrībai pret meža nozari ir izveidojies negatīvs koptēls, pietrūkst informētības par mežu, mežistrādi, pastāv uzskats, ka mežizstrādes apjomu dēļ mežu platības samazinās, taču netiek ņemts vērā, ka mežu platības tiek arī atjaunotas. Prestiža, informētības trūkums, kā arī apstākļi, ka meža tehnikas vadītāju darbs, lai arī labi apmaksāts, ir fiziski un psiholoģiski grūts, rada situāciju, ka no studējošo un darbinieku puses ir visai maza interese par darbu mežsaimniecībā un mežizstrādē, kas var traucēt tās attīstību nākotnē - daudzi tikai nepareiza priekšstata dēļ neizvēlas studēt ar mežistrādi saistītās specialitātes.

Institucionālā vide

Kopumā, uzņēmēji uzskata, ka valsts pievērš pārāk maz uzmanības meža nozarei. Valsts nostāja pret korrūpcijas attīstību, pēc uzņēmēju domām, labākajā gadījumā ir neitrāla, kas rada situāciju, kurā ārvalstu kapitālam piederoši uzņēmumi izkonkurē vietējos.

Intervēto uzņēmumu vidū visbiežāk tika kritizēta nodokļu sistēma - *„valdībai būtu papildus jāpārdomā nodokļu sistēma, jo arguments par to, ka tā ir viszemākā Eiropā, tomēr nav pamatots.”* (Liels mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīga.) Uzņēmēji uzskata, ka nodokļu slogs ir pārāk liels, un ka, tos samazinot, valsts ienākumi palielinātos līdz ar uzņēmumu motivāciju godīgi nomaksāt visus nodokļus. Atsevišķi uzņēmumi norāda, ka attīstību orientētiem uzņēmumiem varētu pat piemērot nodokļu atlaides.

Uzņēmēji norāda, ka nozarē trūkst vienlīdzības aplokšņu algu dēļ, līdz ar to mazajām firmām ir zemākas izmaksas, tātad arī gala produkta lētāks. *„Valstij jārada apstākļi, lai varētu uzņēmums strādāt un attīstīties vienādos konkurences apstākļos.”* (Vidējs mežizstrādes uzņēmums, Kurzeme.) Darbinieku trūkums, kā arī situācija, ka vēl joprojām daudzi uzņēmumu maksā „algu aploksnēs”, rada nevienlīdzīgu konkurenci pret tiem uzņēmumiem, kas nomaksā visus nodokļus.

Starp uzņēmumu ierosinājumiem valdībai būtu jāuzsver sekojoši:

- a. izskatīt iespēju Latvijas valdība mežizstrādē atmaksāt akcīzes nodokli degvielai, kā tas ir Igaunijā un citās valstīs, jo meža tehnika neizmanto ceļus;
- b. palielināt pozitīvo informāciju par meža nozari;
- c. izstrādāt vadlīnijas mēbeļu ražošanas nozares attīstībai Latvijā, izskatot perspektīvu Latvijā fokusēties uz dizaina mēbeļu ražošanu.

Savukārt, izejmateriālu trūkuma jautājumā viens no risinājumiem būtu kokmateriālu biržas izveide. Šādas biržas ietvaros varētu mazināt izejmateriālu riskus, tos adekvāti izvērtējot, turklāt tā būtu ekonomiski pamatota. Taču biržas uzsākšanas iniciatīvai būtu jānāk no valsts iestāžu vai uzņēmumu apvienību puses, lai šāds pasākums varētu iekarot uzņēmēju uzticību pēc iespējas īsā laikā.

5.2.3. ES fondu izmantošanas pieredze

Kopumā 18 no 76 intervētajiem uzņēmumiem atbildēja, ka ir saņēmuši ES fondu atbalstu un galvenokārt to izmantojuši iekārtu iegādei, modernizējot ražošanu:

- *„Iegūtos līdzekļus uzņēmums ir ieguldījis jaunas iekārtas iegādei, kas ražos jumtu kopnes. Ieguldījis ES līdzekļus darba aizsardzībā, ražotnes standartizācijā.”* (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Vidzeme.)



- "ES fonda līdzekļi tika piesaistīti gan mežizstrādē, gan kokapstrādē. Piem. 2005. gadā ieviesa uzņēmumā augstu automatizācijas līmeni, kas ļāva palielināt apjomus". (Vidējs mežizstrādes uzņēmums, Kurzeme.)
- „Piedalījāties LIAA izsludinātajā konkursā uz ES līdzekļiem, lai nomainītu esošās iekārtas uz modernākām – atvieglotu darbu „smagākajās darba vietās”. Mīnuss ir garais laika periods no pieteikuma sagatavošanas līdz līguma noslēgšanai – tas paņēma aptuveni gadu. Pirms gada bija gan citas vēlmes, gan zemākas izmaksas, nekā šobrīd.” (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Vidzeme.)

Daži uzņēmēji ir iesaistījušies arī sociāla rakstura projektos: "Pirms 3 gadiem izmantojām valsts investīcijas, lai iegādātos darba galdus, un no Nodarbinātības Valsts aģentūras saņēmām sociāla uzņēmuma statusu. Rezultātā noteikts skaits bezdarbnieku varēja strādāt mūsu uzņēmumā. Taču šobrīd šādu darbinieku grupu ir iespējams nokomplektēt vairs tikai par 60% cilvēku trūkuma dēļ." (Mazs kokapstrādes uzņēmums, Latgale.)

Taču diezgan daudzi uzņēmumi bija negatīvi noskaņoti pret ES fondu atbalstu – ES fondu konkursos nepieteicās un kā iemeslus norādīja informācijas un caurspīdīguma trūkumu sadalē, kā arī augstu risku un izmaksas, kas saistās ar to, ka pieteikšanās konkursos ir neparedzama un uzņēmējam nesaprotama:

- "Nav izmantots atbalsts, jo atbaida birokrātija, papīri". (Mazs kokapstrādes uzņēmums, Rīgas raj.)
- "Nauda nav izmantota, jo jāstāv lielā rindās. Lētāk ir veikt visu pašam saviem spēkiem, nekā aicināt sertificētu darbinieku. Naudu vajadzētu virzīt uz enerģētikas sektoru un uz ceļiem." (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Zemgale.)
- "Nav izmantoti ES fondi - pārāk gari, dārgi un neefektīvi." (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Vidzeme)
- "Neizmanto, jo uzskata, ka pārāk liela birokrātija un tiek ņemti kukuļi, līdz ar to nav nekādas garantijas. Naudu vajadzētu izmantot izglītībā un uz tehnoloģijām." (Vidējs mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīga.)
- „Nav izmantots. Ir nepareizi uzņēmējam gaidīt naudu no ES fonda, lai attīstītos, vajadzētu būt otrādi. Eiropas nauda ir priekš tirgus pārdales, lai nepalielinātu lielo uzņēmumu attīstības iespējas un mazajiem uzņēmumiem palīdzētu ienākt tirgū. ES fondu līdzekļus vajadzētu dot vairāk izglītības sfērā (piem., pasniedzēju sagatavošanai)." (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Rīga.)
- „Lai stāvētu rindā un lūgtos - man tas nav saprotams, un mēģināt arī negribētu. Ideja kā tāda - cita pelnīta naudu atdot konkurentam, nesaprotu!" (Vidējs mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīga.)

Atsevišķi uzņēmumi rosināja ES fondu līdzekļus piešķirt nevis atsevišķiem nozares uzņēmumiem (uzskatot, ka tas tikai kropļo tirgu un rada nevienlīdzīgas konkurences apstākļus), bet gan ieguldīt meža nozares attīstībā kopumā un izglītībā.

5.2.4. Uzņēmumu investīcijas

No intervētajiem 50 **kokapstrādes** uzņēmumiem tikai 15 (30%) spēj aptuveni lēst investīciju apjomu nākamā 5 gadu laikā, lielākoties – vidējie un lielie uzņēmumi. Kopumā uzņēmumi plāno investēt ap 200 milj. latu (investīciju sadalījums apkopots Tabula 5-5).

Tabula 5-5 Kokapstrādes uzņēmumu plānotās investīcijas

	Atbildējo skaits	Plānotās investīcijas 2007.-2011., Ls
Mazie uzņēmumi	3 (no 11)	2,1-2,8 milj.
Vidējie uzņēmumi	8 (no 31)	81,1-93,2 milj.
Lielie uzņēmumi	5 (no 8)	115,0 milj.
KOPĀ	16 (no 50)	198,2 – 211,0 milj.

Mazo uzņēmumu investīciju prioritāte ir ražotņu modernizācija un tādu iekārtu iegāde, kas varētu aizstāt darbaspēku.

Neskatoties uz to, ka aptuvenu plānoto investīciju summu varēja nosaukt tikai 8 vidējie uzņēmumi, viedoklis par investīciju mērķi bija 21 vidēja lieluma kokapstrādes uzņēmumam. Galvenās prioritātes ir sekojošas:

- 1) jaunu iekārtu iegāde, esošo nomaiņa un iekārtas produktu ar augstu pievienoto vērtību ražošanai (9 uzņēmumi);
- 2) ražošanas automatizācija, modernizācija (7 uzņēmumi);
- 3) jaunu ražotņu attīstība, paplašināšanās, investējot ēkās un iekārtās (5 uzņēmumi)
- 4) darbinieku darba vides uzlabošanā (1 uzņ.)

Viens uzņēmums norādīja, ka neplāno nekādas investīcijas tirgus svārstīguma dēļ, savukārt 3 uzņēmumi minēja, ka konkrēti plānot nevar neko - investīcijas atkarīgas no ražošanas apjoma, efektivitātes rādītājiem.

Lielo uzņēmumu investīciju mērķis pamatā ir ražotņu paplašināšana, iekārtu atjaunošana, kā arī roku darba samazināšana.

Gandrīz visi no intervētajiem **mēbeļu ražošanas uzņēmumiem** plāno ikgadēju apgrozījuma pieaugumu 10...30% robežās (lielākoties minēts 10-20%). Tikai viens uzņēmums minēja, ka netiek plānots palielināt apgrozījumu, bet gan pārskatīt produkcijas klāstu un atteikties no mazāk rentabliem produktiem. Atsevišķi uzņēmumi plāno nišas produktu izstrādi, izmaksu pieauguma dēļ atsakoties no nerentablu produktu ražošanas.

Puse no intervētajiem uzņēmumiem pēdējo divu – trīs gadu laikā veikuši arī lielākas vienreizējas investīcijas uzņēmumā, no 250 000 Ls līdz 1 400 000 Ls. Pārsvarā, tās izlietotas jaunas tehnikas iegādei, ražošanas telpu un infrastruktūras uzlabošanai. Lielākoties investīcijas līdzfinansējusi ES. Kaut arī visi uzņēmumi saredz, kur izmantotu papildus finanses, ja tādas būtu pieejamas, tomēr atzīmē, ka „*katrai lielākai investīcijai nepieciešams rūpīgi pamatots biznesa plāns*“. (Liels mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīga.)

No intervētajiem uzņēmumiem 3 spēja noteikt, ka plāno investīcijas iekārtās un procesu automatizācijā. No tiem, 2 uzņēmumi definēja, ka vidēji katru gadu tiek investēti 130...750 tūkst Ls, taču uzņēmumu dažādības dēļ šo summu nevar pielīdzināt kā nozares vidējo. Lielākoties uzņēmumi bija gatavi runāt par investīciju mērķiem, nevis nosaukt plānotās investīciju summas.

Mēbeļu industrijai raksturīgi, ka vienmēr būs nepieciešami darbinieki un amatnieki, kas strādā manuāli, tāpēc par pilnīgu automatizāciju šajā nozarē nevar runāt. „*Mēs nevarēsim pavisam pariet uz ražošanas procesa pilnīgu tehnoloģijas automatizāciju, jo mēbeļu ražošanā nevar pilnīgi iztikt bez roku darba. Ir un būs. Vienīgais ieguldīt līdzekļus, lai*



atvieglotu roku darbu.“ (Liels mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīga.) Tikai viens uzņēmums skaidri definēja, ka plāno investīcijas ieguldīt ražošanas automatizācijā. Pārējie investīcijas saista ar roku darba atvieglošanu, iekārtu modernizāciju un pasākumiem, lai varētu ražot *“pēc iespējas dārgāku produktu ar lielāku pievienoto vērtību.”* (Vidējs mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīga.)

Neviens uzņēmums nemin, ka plānotu investīcijas darbinieku izglītībā vai kompetences celšanā, argumentējot, ka darbinieku mainības procents mēbeļu uzņēmumos ir augsts (sasniedzot pat 50% mēnesī no darbinieku skaita), līdz ar to uzņēmumam ir neizdevīgi investēt apmācībās. Daļēji tas ir skaidrojams ar to, ka mēbeļu nozari vismaz daļēji ar darbiniekiem nodrošina arodskolas.

No aptaujātajiem **mežizstrādes** uzņēmumiem neviens nespēja prognozēt investīciju apjomu nākamā 5 gadu laikā, norādot vien to, ka mežizstrādes iekārtas tiek regulāri uzlabotas, atjaunotas vai nomainītas. Atsevišķi uzņēmumi uzsver, ka mežizstrādes darbība pēc iespējas vairāk tiek mehanizēta tāpēc, lai samazinātu vajadzību pēc zāģētāju pakalpojumiem⁶² - tā rezultātā būs nepieciešami augstākas kvalifikācijas meža tehnikas operatori.

⁶² Viens no iemesliem ir mežizstrādes ražīgums – pēc SIA Intrac aplēsēm, harvesters vienas dienas laikā kailcirtēs var izstrādāt 15-20 reizes lielāku apjomu nekā mežstrādnieks ar motorzāģa palīdzību, taču atlīdzība gan harvestera operatoriem, gan mežstrādniekiem ir līdzīga – aptuveni 600 Ls mēnesī neto.



5.3. Darbaspēka pieprasījums

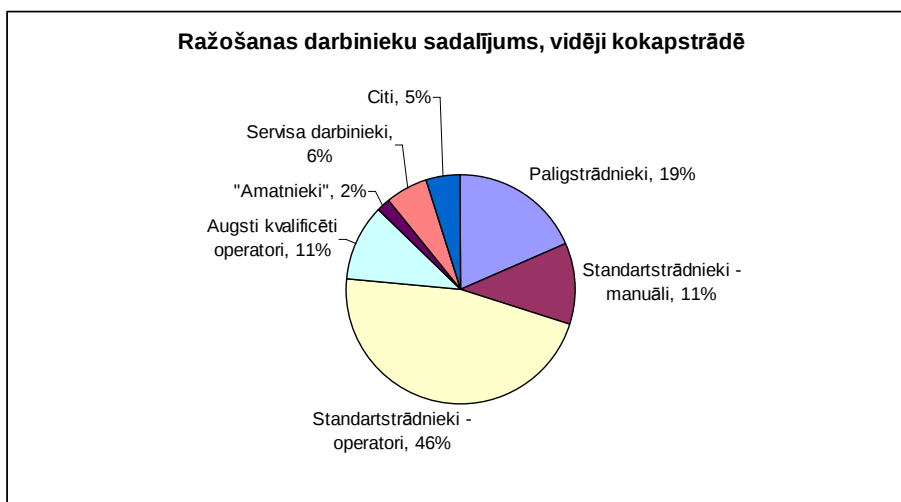
5.3.1. Darbinieku raksturojums

Darbinieku grupu īpatsvars šīs sadaļas ietvaros tiek veikts, izdalot katru nozari atsevišķi. Kokapstrādē, kur intervēto uzņēmumu skaits ir liels, atsevišķi tiek apskatītas mazo, vidējo un lielo uzņēmumu grupas, savukārt mežizstrādē un mēbeļu ražošanas uzņēmumos tiek vērtēta nozare kopumā.

5.3.1.1 Ražošanas darbinieku īpatsvars un sadalījums

Apkopojot **kokapstrādes** uzņēmumu sniegtos datus par nozari kopumā, secināts, ka vidēji administrācijā (t.sk., mārketinga, pārdošanas utml. speciālisti) ir nodarbināti 12%, bet ražošanā - 88% no uzņēmumu darbiniekiem. Ražošanas darbinieku procentuālais sadalījums pa darbinieku grupām atspoguļots Attēls Nr. 5-7.

Attēls Nr. 5-7 Ražošanas darbinieku sadalījums kokapstrādē, visi uzņēmumi



Kokapstrādes uzņēmumos ir pārstāvētas visas darbinieku grupas, taču būtiski lielākā no tām ir standartstrādnieki – operatori (~46%). Otru lielāko īpatsvaru (19%) sastāda palīgstrādnieki, kam seko augsti kvalificēto darbinieku un manuālo standartstrādnieku grupa (katra 11%). Šāds speciālistu sadalījums liecina - neskatoties uz to, ka vairāk kā puse darbinieku uzņēmumos strādā ar dažāda veida iekārtām, vēl joprojām ir augsts mazkvalificēto darbinieku (palīgstrādnieku un manuāli strādājošu standartstrādnieku) īpatsvars kokapstrādes uzņēmumos.

Tabula 5-6 ir atspoguļots ražošanas darbinieku sadalījums lielos, vidējos un mazos uzņēmumos pa darbinieku grupām.



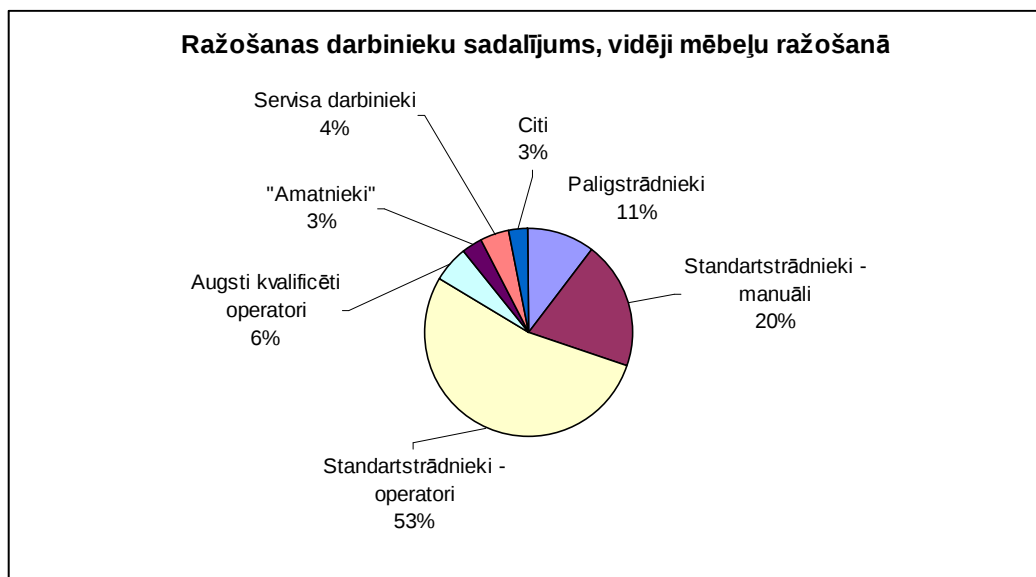
Tabula 5-6 Kokapstrādes uzņēmumu darbinieku sadalījums

	Kokapstrādes uzņēmumi		
	Lieli	Vidēji	Mazi
Vid. raž.darb. īpatsvars, %, no tiem:	91%	86%	83%
Palīgstrādnieki	18%	19%	23%
Standartstrādnieki – manuāli	1%	20%	17%
Standartstrādnieki – operatori	64%	33%	31%
Augsti kvalif. operatori	6%	15%	14%
Amatnieki	2%	1%	2%
Serviss	6%	6%	4%
Citi	3%	6%	9%

Lielajos kokapstrādes uzņēmumos ir lielāks ražošanas darbinieku īpatsvars (91%) nekā vidējos (86%) un mazos (83%) uzņēmumos. Būtiskas atšķirības ir standartstrādnieku – operatoru īpatsvarā, kas lielajos kokapstrādes uzņēmumos veido 64%, kamēr vidējos un mazos uzņēmumos operatoru īpatsvars veido attiecīgi 33% un 31%. Šīs atšķirības izskaidrojamas ar automatizācijas līmeni, kas ir daudz augstāks lielajos uzņēmumos, kamēr vidējos un mazajos uzņēmumos lielāks ir manuālo strādnieku īpatsvars. Tajā pat laikā mazajos un vidējos uzņēmumos ir augstāks augsti kvalificētu operatoru īpatsvars – attiecīgi 14 un 15%, kamēr lielajos uzņēmumos šī darbinieku grupa veido tikai 6%.

Mēbeļu ražošanas nozarē administrācijas darbinieku īpatsvars ir līdzīgs kokapstrādes uzņēmumiem – 13%, savukārt ražošanā nodarbināti vidēji 87 % no uzņēmumu darbiniekiem. Šāds darbinieku sadalījums dominē lielākajā daļā intervēto uzņēmumu. Ražošanas darbinieku sadalījumu skat. Attēls Nr. 5-8.

Attēls Nr. 5-8 Mēbeļu ražotāji – ražošanas darbinieku īpatsvars



Mēbeļu ražošanas uzņēmumos lielāko ražošanas darbinieku īpatsvaru sastāda standartstrādnieki-operatori (53%), otra lielākā ražošanas grupa ir manuāli strādājošie standartstrādnieki (20%), kam seko 11% palīgstrādnieku grupa.

Lielajos uzņēmumos ir lielāks gan ražošanas darbinieku, gan arī standartstrādnieku-operatoru īpatsvars, kas liecina par augstāku tehnoloģisko kapacitāti. Savukārt, vidējos

mēbeļu ražošanas uzņēmumos relatīvi lielāku darba daļu strādnieki paveic manuāli. (Skat. Tabula 5-7)

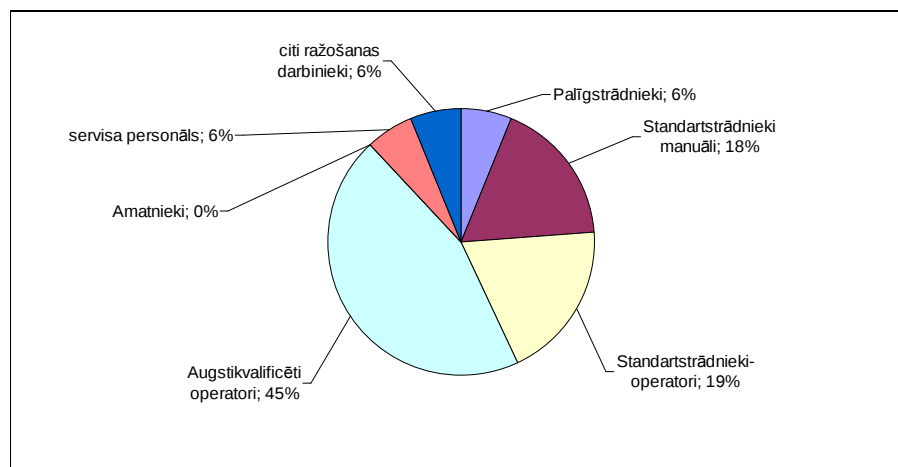
Tabula 5-7 Darbinieku īpatsvars mēbeļu ražošanas uzņēmumos

	Lieli	Vidēji
Vid. raž.darb. īpatsvars, %, no tiem:	91%	82%
Palīgstrādnieki	9%	13%
Standartstrādnieki – manuāli	12%	28%
Standartstrādnieki – operatori	69%	35%
Augsti kvalif. operatori	3%	9%
Amatnieki	2%	5%
Serviss	3%	6%
Citi	2%	4%

Balstoties uz uzņēmumu intervijām, palīgstrādnieku skaita relatīvās atšķirības lielajos (9%) un vidējos (13%) uzņēmumos izskaidrojamas ar atšķirībām ražošanas procesu organizācijā – uzņēmumos ar zemu vai neesošu palīgstrādnieku skaitu, palīgstrādnieka uzdevumus pilda ražošanas darbinieks: „(palīgstrādnieki) kā atsevišķa grupa neeksistē. Atsevišķs darbaspēks šķirošanai, izkraušanai, utt. nav - to visu veic darbinieks, kuram tas ir nepieciešams. Piemēram, darbiniekam nepieciešams materiāls, viņš aizies un paņems. Tas prasa apmēram 15 minūtes.” (Vidējs mēbeļu ražošanas uzņēmums, Zemgale.) Minētais attiecināms galvenokārt uz vidēja lieluma uzņēmumiem.

Mežizstrādes nozarē administrācijas darbinieku īpatsvars ir 32%, savukārt ražošanā nodarbināti vidēji 68% no uzņēmumu darbiniekiem. Daļa no aptaujātajiem uzņēmumiem nodarbojas ar kokmateriālu tirdzniecību, lielu vai visu mežizstrādes darbu deleģē saistītiem uzņēmumiem, tāpēc arī ražošanā nodarbināto īpatsvars ir krietni mazāks kā mēbeļu ražošanā un kokapstrādē. Mežizstrādes ražošanas darbinieku sadalījums atainots Attēls Nr. 5-9.

Attēls Nr. 5-9 Mežizstrādes uzņēmumi – ražošanas darbinieku īpatsvars



Mežizstrādes uzņēmumu darba specifika ir tāda, ka nav palīgstrādnieku un amatnieku darbinieku grupu. Palīgstrādnieku un manuālo standartstrādnieku (darbinieki, kas veic mežizstrādi ar motorzāģi) vietā lielākā daļa uzņēmumu izvēlās slēgt līgumu ar individuālā darba veicējiem par mežizstrādes ārpakalpojumu sniegšanu.



Vislielākais darbinieku īpatsvars mežizstrādē (45%) ir augsti kvalificētu operatoru grupai, kurā uzņēmēji pieskaita forvardera un hardvestera operatorus. Lielākā daļa mežizstrādes uzņēmumu norāda, ka pašlaik ir novērojams *harvestera, forwardera operatoru, kokvedēju operatoru trūkums*.

5.3.1.2 Darbinieku prasmju raksturojums

Komentējot standartstrādnieku prasmes, uzņēmēji norāda, ka darbiniekam ir jāspēj izvērtēt kvalitāti, jāpieņem lēmumi, jāpazīst koksne, kā arī jāspēj aizvietot citus darbiniekus, jo kokapstrādes ražošana ir nepārtraukts process.

Uzņēmēji norāda, ka kokapstrādes nozarē trūkst labu kokzāģētavu vadītāju, asinātāju (*„nav skolu, kur apmācītu gatera vadītājus un asinātājus”*), kā arī *„nav speciālistu, kas varētu strādāt pie jaunajām iekārtām”*. (Mazs kokapstrādes uzņēmums, Vidzeme.) Uzņēmēji uzskata, ka visiem darbiniekiem, jāpārzina gan sava darbība, gan iekārta. Lauku reģionos uzņēmēji norāda, ka pasliktinās darbaspēka kvalitāte, daļēji - migrācijas dēļ.

Mazie kokapstrādes uzņēmumi norāda, ka augsti kvalificētam operatoram jābūt gan atbildīgam par saražotās produkcijas kvalitāti, gan arī jāspēj domāt racionāli, savukārt CNC iekārtu operatoriem ir jāsaprot kokapstrāde kopumā. Kvalificēti operatori parasti uzņēmumos „izaug” no esošajiem darbiniekiem, retāk tiek pieņemti no malas. Ļoti bieži pārklājas maiņas meistari/ ražošanas vadītāji un kvalificēti operatori – pārsvarā gadījumā, maiņas meistari ir paaugstināti no kvalificētiem operatoriem.

Mēbeļu uzņēmumiem raksturīgi, ka izejmateriāla pareiza sašķirošana, iesaiņošana un kontrole būtiski ietekmē produkcijas kvalitāti un cenu. Līdz ar to, palīgstrādnieku nozīme uzņēmumā nav mazsvarīga. Darba apgūšana svārstās no 1 dienas līdz 1-2 nedēļām, un ir atkarīga gan no uzdevuma, gan arī, visbiežāk, no konkrētā darbinieka personības un attieksmes. Priekšzināšanas palīgstrādnieka darbā nav nepieciešamas. Darbu jaunajam darbiniekam parasti ierāda pieredzējušāks uzņēmuma darbinieks.

Mēbeļu uzņēmumos „amatnieki” ir darbinieku grupa, kurai nepieciešama speciāla izglītība. Relatīvi vairāk amatnieku ir vidējos uzņēmumos, jo tur vairāk darba darbinieks izdara „ar rokām”, bez iekārtu palīdzības. Šādiem darbiem nepieciešami darbinieki, kas ir mācījušies arodskolās. Pārējām darbinieku grupām nepieciešamās zināšanas darbinieki apgūst uzņēmumā uz vietas, jo esošās arodskolas var iemācīt teoriju un bāzes zināšanas, taču specifiskas zināšanas par uzņēmuma rīcībā esošajām iekārtām var iegūt tikai uzņēmumā uz vietas, jo arodskolu rīcībā nav jaunākās tehnikas. Vairākums uzņēmumu darbiniekiem veic iekšējo apmācību. Apmācību ārpus uzņēmuma veic reti. Apmācību laiks palīgstrādniekiem vidēji ir 1 mēnesis, standartstrādniekiem-operatoriem 1-3 mēneši, sarežģītāku darbu veicējiem - ilgāk.

Pēdējo gadu laikā ir mainījusies attieksme pret darba drošību, uzņēmumi sāk to uztvert kā obligātu priekšnosacījumu.

5.3.1.3 Servisa darbinieki

Gandrīz visi intervētie uzņēmēji, neatkarīgi no nozares vai lieluma, uzsver, ka servisa darbinieki vienmēr būs nepieciešami uzņēmumā. Tikai daži uzņēmumi piesaista arī servisa ārpakalpojumus, galvenokārt, ja nepieciešams veikt sarežģītāku iekārtu apkopi vai garantijas remontu.



Aptaujātajos kokapstrādes un mēbeļu ražošanas uzņēmumos novērota zināma pārklāšanās starp servisa personālu un kvalificētiem operatoriem. Atsevišķos gadījumos tehniskais darbinieks bez saviem tiešajiem tehniskās dabas uzdevumiem izrādās arī labākais kvalificētais operators. Tehniskie darbinieki uzņēmumos tiek augstu novērtēti: „mūsu uzņēmumā ir viens tehniskais darbinieks, kurš pārzina visas iekārtas - spēj tās uzstādīt un labot. Šis cilvēks ir ļoti zinošs, un tādi cilvēki ir „zelts”. (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Zemgale.)

Mežizstrādē ārpakalpojumu pirkšana ir populārāka – par mežizstrādes pakalpojumu (zāģētāju pakalpojumu) sniegšanu pamatā tiek slēgti līgumi ar individuālā darba veicējiem. Taču arī mežizstrādes uzņēmumi norāda, ka, piemēram, no iekšējā servisa pakalpojumiem atteikties pavisam nav plānots – izņēmums ir meža tehnikas garantijas apkopes un tekošo remontu veikšana pie iekārtu dīleriem.

Tikai daži (1-2 uzņēmumi no intervētajiem) uzņēmumi norāda uz iespēju servisa pakalpojumus deleģēt citām firmām:

- daļēji - mehāniķa un elektriķa pakalpojumus, bet neviens uzņēmums nav gatavs pilnībā atteikties no patstāvīgas elektriķa/metinātāja u.tml. štata vienības servisa darbiniekiem uzņēmumā;
- IT pakalpojumi (1-2 uzņēmumi jau pašlaik nodarbojas ar IT kā ārpakalpojumu pirkšanu);
- dizaina pakalpojumu pirkšana mēbeļu uzņēmumos – pamatā tiek iegādāti gatavi dizaina paraugi vai arī slēgts līgums par dizaina izstrādi no dizaina uzņēmumiem Latvijā.

Taču uzņēmējiem būtu nopietni jāizvērtē, cik bieži servisa darbinieki ir nepieciešami uz vietas. Iespējams, servisa ārpakalpojumu pirkšana izmaksātu lētāk. Neskatoties uz to, ka ārpakalpojumu stundu likme ir augstāka, speciālistus iespējams piesaistīt tad, kad tie patiešām ir nepieciešami, savukārt, uzturot servisu uz vietas, uzņēmums maksā arī par servisa iekārtu un personāla dīkstāvi.

Bez tam, piesaistot nepieciešamos speciālistus specifiskiem uzdevumiem (darbagaldu apkalpe, programmēšana, produktu dizains, mārketinga, loģistika), uzņēmums iegūst daudz atbilstošāku un kvalitatīvāku pakalpojumu, nekā uzņēmumā turot speciālistu ar „zelta rokām”.

5.3.1.4 Sieviešu īpatsvars ražošanā

Sieviešu īpatsvars (no ražošanas darbiniekiem) **kokapstrādē** ir vidēji 31%, ar tendenci palielināties. Jo lielāks uzņēmums, jo lielāks sieviešu īpatsvars – lielajos uzņēmumos sieviešu vidējais īpatsvars ir 42% no ražošanas darbinieku, vidējos – 23%, turpretim mazajos uzņēmumos – tikai 6%. Uzņēmēji intervijās norāda, ka labprāt pieņem darbā sievietes, norādot, ka viņām ir gan lielāka savstarpējā konkurence darba tirgū, gan lielāka atbildības sajūta: „Sievietes nestrādā zāģēšanā, jo tas ir pasmags darbs, tomēr sievietes veic cita veida darbus. Katrā ziņā darbu veic ar lielāku atbildības sajūtu un nopietni pieiet darba procesam.” (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Rīgas raj.) Ir arī uzņēmumi, kas nebaidās atzīt: „Iepriekš uzskatījām, ka sieviešu darbaspēks mūsu nozarē nav piemērots; tagad vairs tā nevaram atļauties uzskatīt”. (Liels kokapstrādes uzņēmums, Zemgale.)

Sieviešu īpatsvars **mēbeļu uzņēmumos** ir liels - vidēji 37% no ražošanas darbiniekiem. Palīgstrādnieku un jo īpaši standartstrādnieku vidū pēdējos gados kokapstrādes un



mēbeļu uzņēmumos vērojams sieviešu īpatsvara pieaugums. „Sievietes ir rūpīgākas, un viņas ir ģimenes cilvēki. Darba ražīgumā veči netiek līdzī. Uzņēmumā ir lauzts priekšstats, ka sievietes nozarei nav piemērotas. Laiks piespieda to apjaust.” (Liels kokapstrādes uzņēmums, Rīga.) Sievietes tiek nodarbinātas fiziski vieglākajos amatos, it sevišķi standarta roku darba izpildē – tipiski zemāk apmaksātajās uzņēmuma pozīcijās.

Profesionālās izglītības eksperti norāda, ka neviena sieviete nav absolvējusi ar kokapstrādi saistītās arodskolas un tehnikumus, tātad neviena no kokapstrādes darbiniecēm nav ar nozares izglītību.

Mežizstrādē aptaujātajos uzņēmumos ražošanā nestrādā neviena sieviete, pamatā tāpēc, ka darbs mežā ir grūts un fiziski smags.

5.3.1.5 Darbinieku mainība

Informāciju par darbinieku mainību sniedza 20 no 50 aptaujātajiem **kokapstrādes** uzņēmumiem (40%). Analizējot sniegtās atbildes, tika secināts, ka kokapstrādes uzņēmumos darbinieku mainība ir liela - gadā uzņēmumu pamet vidēji 36% no darbinieku kopskaita, lielāko īpatsvaru no tiem sastāda palīgstrādnieku grupa. Lielākā mainība visvairāk novērojama 20-30 gadus vecu darbinieku vidū.

No interviju datiem secināms - jo lielāks uzņēmums, jo lielāka darbinieku mainība (lielajos uzņēmumos vidēji 56%). Mazajos uzņēmumos darbinieku mainības īpatsvars no kopējā darbinieku skaita ir apmēram 20% gadā, vidējos – 17%. Uzņēmumi uzsver, ka aiziešanas galvenie iemesli ir:

- 1) darbinieku emigrācija uz ārzemēm (it īpaši uz Īriju);
- 2) darbinieku migrācija uz Rīgu, kur ir augstāka darba samaksa;
- 3) darbinieku aiziešana uz būvniecības un ceļu būves nozarēm, jo „celtniecībā ir 1,5 – 1,8 reizes augstākas algas nekā kokapstrādē, līdz ar to darbinieki pāriet strādāt šajā nozarē”. (Mazs kokapstrādes uzņēmums, Latgale.) Atsevišķi uzņēmumi šī gada pavasarī bija spiesti palielināt kokapstrādes darbinieku algas tikai tādēļ, lai tie neaizietu strādāt celtniecībā;
- 4) darba disciplīnas neievērošana.

Mēbeļu ražošanā darbinieku mainība ir vidēji 10% no visiem darbiniekiem gadā. Alkohola dēļ atlaisto darbinieku īpatsvars ir līdzīgs kokapstrādes uzņēmumiem (pamatojoties uz 22% respondentu viedokli, kuri atbildēja uz šo jautājumu).

Mežizstrādes uzņēmumos darbinieku mainības īpatsvars no kopējā darbiniekus skaita ir aptuveni 7%. Galvenie darbinieku mainības iemesli ir vēlme saņemt lielāku algu (aiziet strādāt celtniecībā, ceļu būvē vai arī par tālbraucējiem), taču atsevišķos gadījumos (galvenokārt, Latvijas nomalēs) darbiniekiem ir problēmas ar darba spējām un disciplīnu.

5.3.2. Jaunu darbinieku nepieciešamība un piesaistes stratēģijas

Kopumā, uzņēmēji norāda, ka darbinieku vidējais vecums palielinās un trūkst tieši gados jaunu darbinieku. Darbspēka trūkumu saasina tādas problēmas kā alkoholisms un ļaunprātīga slimības lapu izmantošana.

Gandrīz visi intervētie uzņēmumi uzsver nepieciešamību pēc standartstrādniekiem – operatoriem un augsti kvalificētiem operatoriem ar tehniskām zināšanām (elektronika, mehatronika), spēju strādāt ar datoru un domāt patstāvīgi. Īpaši būtiski tas ir kokapstrādes



uzņēmumiem, kuri plāno modernākas un sarežģītākas tehnikas iegādi, un kuriem būs nepieciešami papildus speciālisti. Ņemot vērā situāciju, ka šādu speciālistu darba tirgū trūkst, pieprasījums reducējas uz zemāk kvalificēto darbinieku līmeni ar kvalifikācijas celšanu uzņēmumā, taču vienalga šiem darbiniekiem nepieciešamas spējas apgūt iekārtu programmēšanu, elektronikas un mehānikas pamatus. Problēmu saasina tas, ka attīstīties gribošu un spējīgu darbinieku skaits pie pašreizējā darbinieku deficīta nav pietiekams.

Tie uzņēmumi, kuros šobrīd darbinieku netrūkst, norāda, ka darba tirgū nav „rezervju”, ja gadījumā daļa strādnieku pēkšņi aizietu prom. *“Problēmas sagādā atrast CNC operatorus, elektroatslēdzniekus, meistarus. Kopumā, pašreizējā situācija ar potenciālajiem darbiniekiem ir bēdīga, jo pamatā nāk pieteikties ar pamatskolas vai vidusskolas izglītību.”* (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Rīga.)

Kokapstrādes uzņēmumos bieži tiek norādīts piemērotu palīgstrādnieku un standartstrādnieku deficīts – gan saistībā ar augsto darbinieku mainību, gan ražotņu paplašināšanu: *„Vispārējs darbinieku trūkums, it īpaši sakarā ar uzņēmuma paplašināšanos. Pirms diviem gadiem varēja izvēlēties darbiniekus „pēc matu krāsas“, bet tagad galvenais nosacījums, lai spēj strādāt fizisku darbu, jo nav īpaši lielas izvēles.”* (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Rīga.)

Kokapstrādes iekārtu operatori ar atbilstošu arodizglītību nebija sastopami nevienā no intervētajiem uzņēmumiem. Uzņēmēji norāda, ka darbinieki principā var nākt no jebkuras sfēras, īpaši – metālapstrādes. Darbinieku izvēlē šobrīd prasības pēc atbilstošas izglītība esot „greznība”, ko uzņēmēji pie pašreizējā vispārējā darbaspēka deficīta atļauties nevar.

Darbaspēka trūkumu kā problēmu vairāk saskata vidēja lieluma uzņēmumi, norādot, ka darbinieku trūkuma dēļ attiecīgi palielinās darbaspēka izmaksas. Gandrīz visi kokapstrādes uzņēmumu pārstāvji atzina, ka darbinieku algu prasības nav sabalansētas ar viņu esošo kvalifikāciju un prasmju līmeni. Tādējādi veidojas dilemma: kā galveno iemeslu uzņēmumu nespējai piesaistīt darbaspēku paši uzņēmēji min no darbinieku viedokļa - zemās algas, taču tās palielināt „neļauj” pieejamo darbinieku zemā kvalifikācija, kas neceļ darba ražību.

„Algas ir augstas un tās tikai kāpj un kāps. Kam ir tehnoloģijas, tas izdzīvos.” (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Zemgale.)

„Visiem šajā nozarē ir problēmas. Mēs esam Eiropas Savienībā, līdz ar to cilvēkiem ir vēlme dzīvot tik pat labi kā Eiropā. Tas, protams, ir pareizi, taču tai pašā laikā darba ražīgums un efektivitāte kopumā Latvijā nav tik liela.” (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Kurzeme.)

No intervijām secināms, ka **mēbeļu uzņēmumos** galvenā problēma ir piemērotu mazkvalificētu darbinieku un, līdzīgi kokapstrādes uzņēmumiem, kokapstrādes iekārtu operatoru deficīts. *„Jūtama liela konkurence darba tirgū no apkārtnējiem uzņēmumiem. Trūkst kvalificētu operatoru, kā arī problemātiski ir ar palīgstrādniekiem. [...] Nepieciešams tuvākajā laikā samazināt palīgstrādnieku un palielināt augsti kvalificēto darbinieku skaitu. Jo darbinieks ir universālāks, jo vērtīgāks uzņēmumam.”* (Vidējs mēbeļu ražošanas uzņēmums, Kurzeme.)

Nepieciešamību pēc augstākās kvalifikācijas operatoriem norāda divi no intervētajiem 17 mēbeļu uzņēmumiem. Taču šis skaits varētu būt lielāks, jo ne visos gadījumos uzņēmumi ir apmierināti ar esošo kvalificēto operatoru sniegumu, taču arī šajā profesijā dominē izvēles iespēju trūkums - *„ir jātur tie, kas ir, jo darbaspēka piedāvājums ir skops. Labi, ka ir tādi, jo nevar jau dabūt, bet vēlme nomainīt viņus pret labākiem būtu.”* (Vidējs



mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīgas raj.) Citāts raksturo dilemmu – no vienas puses, daudzos uzņēmumos esošos operators vajadzētu nomainīt, bet, no otras, jaunu darbinieku pieņemšanā visos aptaujātajos uzņēmumos dominē tendence neseķot nekādiem kritērijiem, un pieņemt visus darbiniekus, kas piesakās darbā. Pieņemtie darbinieki sākotnēji tiek nodarbināti vienkāršāko darbu veikšanā, pakāpeniski paaugstinot kvalifikāciju. Augstas kvalifikācijas iekārtu operatori mēbeļu uzņēmumos parasti „izaug” no esošajiem darbiniekiem, veido uzņēmuma „kodolu” un pagaidām vēl tiek noturēti ar salīdzinoši augstām algām.

Mežizstrādes uzņēmēji norāda, ka darba tirgū „trūkst darbinieku – harvesteru, forvardera operatori, kokvedēju operatori[...]. Tehnoloģijas un iekārtas ir datorizētas, tādēļ ir nepieciešami darbinieki ar speciālu izglītību – harvesteru operatori, zāģētavu vadītāji (augstākās kvalifikācijas operatori), forvarderu operatori, kokvedēju vadītāji”. (Vidējs mežizstrādes uzņēmums, Kurzeme.) Uzņēmēji norāda, ka pieprasījums pēc kvalificētiem meža tehnikas operatoriem saglabāsies arī nākotnē, ka viens no darbinieku trūkuma iemesliem ir tas, ka mežizstrāde saistāma ar fiziski un garīgi smagu darbu.

Kopumā problēmas ar darbiniekiem meža nozarē būtu definējamas sekojoši:

- kokapstrādes uzņēmumi – izjūt problēmas ar gan vienkāršu, gan augsti kvalificētu iekārtu operatoru piesaisti;
- mēbeļu ražošanas uzņēmumi - darbinieku trūkumu izjūt kvantitatīvā, nevis kvalitatīvā ziņā – trūkst visa veida darbinieku;
- mežizstrādes uzņēmumi – problēmas kvalificētu meža tehnikas operatoru piesaisti, galvenokārt tāpēc, ka iepērkot un uzlabojot meža tehniku, mainās darbiniekiem nepieciešamās prasmes, kā arī mežizstrādes grūtā darba dēļ ir maz strādāt gribētāju šajā nozarē.

5.3.2.1 Darbinieku piesaistes stratēģijas

Visprecīzāk rīcības stratēģijas attiecībā uz darbinieku piesaisti varēja nodefinēt **kokapstrādes uzņēmumi**.

Mazo uzņēmumu grupā tikai 2 uzņēmumi no 11 norādīja, ka nākotnē varētu samazināties darbinieku skaits, liekos aizstājot ar „jaunās paaudzes speciālistiem” (domāts – augstas kvalifikācijas operatori) un algas paceļot līdz ES vidējam līmenim (Skat. 5.4.2.5. sadaļu).

Pārējie 9 mazie uzņēmumi, neskatoties uz investīcijām iekārtās, vienalga norāda uz darbinieku trūkumu (nepieciešamo darbinieku prasmju raksturojumu skatīt 5.4.1. sadaļā) Mazo uzņēmumu vidū visbiežāk sastopams viedoklis, ka trūkst tieši kvalificētu darbinieku, kam būtu zināšanas par koksni, iekārtām un kas spētu izprast un pilnībā pārzināt ražošanas procesu.

Vidējo uzņēmumu grupā 27 uzņēmumi sniedza viedokli par darbiniekiem nākotnē, raksturojot nepieciešamās prasmes un/vai skaita izmaiņas (sīkāk skatīt 5.4.1. sadaļā). Uzņēmumu viedoklis par darbinieku skaitu nākotnē dalās:

- 12 uzņēmumi uzskata, ka nākotnē darbinieku skaits vai nu samazināsies, vai arī paliks nemainīgs, kā iemeslu visbiežāk minot investīcijas iekārtu jaudu celšanā un procesu automatizācijā. „Ja viss notiks, ka plānots, tad vairāk darbinieku nevajadzēs, drīzāk samazināsies. Tie, kas saka, ka darbinieki nākotnē būs nepieciešami, tad viņu vairāk nebūs kokapstrādes nozarē. Lai varētu konkurēt, vajag modernizēt iekārtas” (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Kurzeme.)



- 13 uzņēmumi plāno darbinieku pieaugumu nākamo 5 gadu laikā uz ražošanas jaudu celšanas un jaunu ražotņu izveides rēķina. „Attīstoties nozarei un pieaugot ražošanas apjomiem būs jāpalielina darbinieku skaits.” (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Rīga.)

Atlikušie 2 uzņēmumi izteicās par nepieciešamajām prasmēm, taču nekomentēja darbinieku skaita izmaiņas.

Lielo uzņēmumu grupā 6 uzņēmumi komentēja tendences nākotnes darbiniekiem, no tiem četri uzņēmumi spēja prognozēt skaitliskās aplēses. (skat. 5.4.1. sadaļu).

Mēbeļu uzņēmumi uzsver pastāvīgu darbinieku deficītu, ko, pirmkārt, rada jau pieminētā augstā darbinieku mainība - atsevišķi uzņēmumi nav spējīgi nodrošināt pat līdzšinējo standartstrādnieku skaitu: *"Vajadzīgi cilvēki, lai sasniegtu vēlamo peļņas līmeni. Uz sitienu vajag 20 cilvēkus, vienalga kādus, galvenais, lai grib strādāt."* (Vidējs mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīgas raj.)

Lielākā daļa mēbeļu uzņēmumu uzsver, ka mazkvalificēti darbinieki būs vajadzīgi arī nākotnē. *"Zema profila speciālists, tai skaitā apstrādes darbinieki, būs visaktuālākā problēma arī nākotnē, jo pilnīga automatizācija mēbeļu ražošanā nav iespējama, modeļi mainās. Ja nebūs darbinieki Latvijā, ievēdīsim no Moldāvijas"*. (Liels mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīga.)

Taču sagaidāms, ka palīgstrādnieku un manuālo standartstrādnieku īpatsvars nākotnē tomēr samazināsies, pateicoties ieguldījumiem iekārtu modernizācijā. Septiņi no intervētajiem mēbeļu uzņēmumiem orientējas galvenokārt uz tehnikas modernizāciju: *"samazināsim standartstrādniekus un paaugstināsim kvalificēto darbinieku skaitu. Ražošana jāveido tā, ka ir darbinieku brigādes, kurās ir labs brigadieris. Tādu es redzu attīstību nākotnē"*. (Vidējs mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīgas raj.)

Visiem aptaujātajiem **mežizstrādes uzņēmumiem** ir kopīga iezīme – uzskats, ka nākotnē mainīsies prasmi vajadzības (akcentējot sava amata kvalitatīvu izpildi), nevis nepieciešamo darbinieku skaits.

5.3.2.2 Viesstrādnieki

Lielākoties uzņēmumi jaunos darbiniekus iegūst caur esošajiem darbiniekiem vai arī piesaista caur personiskajiem kontaktiem. Ir uzņēmumi, kuros eksistē darbiniekiem motivācijas sistēma, ja tiek piesaistīti jauni darbinieki.

Praktiski visiem uzņēmumiem trūkst darbaspēka, lielākajai daļai mazo uzņēmumu – gandrīz visās pozīcijās. Uzņēmumu viedoklis attiecībā uz viesstrādnieku (no ārvalstīm piesaistīts darbaspēks) piesaisti nav negatīvs – no aptaujātajiem 6 uzņēmumi neizslēdz iespēju nākotnē piesaistīt viesstrādniekus, bet jāatceras, ka virknei uzņēmumu praktiski nav izvēles. Atsevišķi kokapstrādes un mēbeļu uzņēmumi jau tagad piesaistīta „brīvo darbaspēku” no apkārtnējiem rajoniem un pagastiem, nodrošina dzīvojamās platības darbinieku piesaistei no lauku rajoniem. Daļa pat sāk interesēties par zemes iegādi un dienesta dzīvokļu izbūvi darbiniekiem (gan ārvalstu, gan citu Latvijas reģionu darbinieku piesaistei).

Vienīgi mežizstrādes nozarē uzņēmumi pauda noliedzošu attieksmi pret viesstrādniekiem, daļēji tāpēc, ka mežizstrādē netiek plānots papildus darbinieku skaits,



daļēji arī tāpēc, ka uzņēmēji uzskata, ka „mežizstrādes nozare ir latviska”. Uzņēmumi, kas jau saskārušies ar viesstrādnieku piesaisti, raksturo to kā negatīvu pieredzi - lai gan citas izejas kā vien piesaistīt mežizstrādes darbiniekus no ārvalstīm nebija, radās grūtības sastrādāties ar latviešu kolēģiem kaut vai valodas barjeras un mentalitātes atšķirību dēļ.

Negatīvā attieksme pret viesstrādniekiem mežizstrādē ir skaidrojama arī ar to, ka mežizstrādē ir nepieciešamas lielas investīcijas darbinieku apmācībā – 3 nedēļu kursa izmaksas 3 cilvēku apmācībai ir 2-3 tūkst. Ls (piesaistot ārvalstu mācībspēkus – ap 500 Ls/dienā). Tāpēc arī mežizstrādes uzņēmumi ir vairāk ieinteresēti piesaistīt un noturēt patstāvīgus vietējos darbiniekus.

5.3.3. Darbinieku apmācības

Praktiski visi uzņēmumi veic darbinieku apmācību vai nu uzņēmuma ietvaros, vai arī kursus. Populāra ir darbinieku apmācība pie iekārtu piegādātāja, pēc tam nododot zināšanas citiem darbiniekiem. Ja darbinieki zinātu angļu valodu, tad būtu vieglāk viņus sūtīt apmācības kursus pie ražotāja.

Uzņēmumi komentē, ka vidēji vajadzīgas 2-4 nedēļas, pēc tam jau *jūt*, vai cilvēks būs spējīgs strādāt šajā nozarē un uzņēmumā vai nē. Gada laikā iespējams iegūt labu speciālistu. Virkne uzņēmumu uzskata, ka praktiski nav atšķirības, vai apmāca cilvēku no arodskolas, vidusskolas vai *no ielas*, galvenais ir darbinieka apķērība, attieksme un vēlme iemācīties darbu.

Vidējie uzņēmumi, atšķirībā no mazajiem, var atļauties darbiniekus apmācīt uzņēmumā uz vietas un papildināt iekšējo apmācību ar kursiem. No komentāriem secināms, ka apmācības uzņēmumā uz vietas ir dominējošais veids, kā apmācīt darbiniekus, lai arī daļa uzņēmumu atzīst, ka apmācība ir nepietiekoša un neadekvāta.

Pie pašreizējās situācijas, kad arodskolas nenodrošina uzņēmumus ar kvalificētiem speciālistiem, uzņēmumiem citas iespējas kā pašiem organizēt darbinieku apmācību nav. Paralēli iekšējām apmācībām uzņēmumos (galvenokārt – pārbaudes laikā, taču uzņēmumi norāda, ka labu speciālistu iespējams sagatavot ~6-12 mēnešu laikā), tiek plaši izmantoti sekojošu apmācību iestāžu pakalpojumi:

- MEKA – kopumā uzņēmēju atsauksmes labas, uzņēmēji paši uzskata, ka MEKA kursu galvenā mērķauditorija ir uzņēmumi, kas izmanto „modernas iekārtas”.
- SIA Intrac – gandrīz visi ar mežizstrādi saistītie uzņēmumi, kas bija izmantojuši Intrac apmācības par šiem kursiem izteicās atzinīgi.
- SIA Butis, SIA Eva 93 – servisa darbinieku (atslēdznieku, metinātāju) apmācībai un kvalifikācijas celšanai.
- SIA Kursu bāze – kokvedēju, forvarderu operatoru apmācībām. Kaut arī pēc SIA Kursu bāze informācijas, pie viņiem iespējams apmācīt arī kokapstrādes iekārtu operatorus, pēdējo 2-3 gadu laikā neviens interesents uz šādiem kursiem nav pieteicies.
- CNC iekārtu operatori pamatā tiek sūtīti mācīties pie iekārtu izgatavotājiem.

Atsevišķi lielie uzņēmumi (piemēram, Latvijas Finieris un tā grupas uzņēmumi) intervijās norādījuši, ka veido paši savus apmācību centrus uzņēmuma ietvaros, kā arī organizē darbinieku profesiju atestāciju. Tas ir efektīvs veids, kā apmācīt darbiniekus un



nodrošināt to piesaisti uzņēmumam, taču to var atļauties tikai atsevišķi uzņēmumi Latvijā.

Viens no līdzekļiem, kas tiek aizvien plašāk izmantots darbinieku piesaistei un noturēšanai, ir apmācību noformēšana kā aizdevums, tādējādi darbiniekam uzliekot par pienākumu strādāt uzņēmumā noteiktu laiku, pirms šis aizdevums ir dzēsts. Daļa uzņēmumu šādā veidā atbalsta darbiniekus augstākās izglītības iegūšanā. Laiks, kas jānostrādā uzņēmumā, variē no gada līdz pieciem gadiem. „Aizejot no darba, proporcionāli nostrādātajam laikam darbiniekiem uzņēmumam jāatmaksā dārgās apmācības.” (Liels kokapstrādes uzņēmums, Vidzeme.)

Mežizstrādes uzņēmumi regulāri veic darba produktivitātes un darbinieku kvalitātes novērtējumu (gan piesaistot vietējas firmas (Intrac, Volvo), gan pieaicinot Skandināvijas meža tehnikas speciālistus). Rezultātā, uzņēmēju aplēses par darbinieku produktivitāti ir dažādas:

- Latvijas meža tehnikas operatoru līmeni Skandināvijas operatoru kvalifikācijas līmenim pielīdzina 3 no intervētajiem uzņēmumiem, norādot, ka tas ir līdzīgs vai par augstāks. Problēmas sagādā vienīgi Latvijas mežu specifika - augstāku produktivitāti par 60-70% Latvijā nav iespējams sasniegt.
- 3 uzņēmumi norāda, ka darba ražīgums ir vidējs un varētu tikt paaugstināts, savukārt 2 uzņēmumi raksturo meža tehnikas operatoru līmeni kā vāju un ka iekārtu vadītājiem trūkst pieredzes un profesionālo zināšanu.

Mežizstrādes uzņēmēji ir arī atvērtāki pret apmācībām un darba ražīguma novērtēšanu: „Ja uzņēmumam ir interese pelnīt, tad pirmais, ko uzņēmums darīs = apmācīs savus darbiniekus, lai celtu darba ražīgumu.” (Vidējs mežizstrādes uzņēmums, Rīga.)

Kā negatīvas atsauksmes uzņēmēji norāda, ka reizēm kursi Latvijā tiek piedāvāti „ķeksīša pēc” (it sevišķi - darba drošības, kokvedēja manipulatora un iekārtu operatora). Uzņēmēju vēlmes tiek saistītas ar praktisku apmācību nodrošināšanu, kuru rezultātā būtu saredzams mērķis, ka piemēram, apmācību rezultātā darbinieku ražīgums paaugstināts par, piemēram, 2%. Palielinās uzņēmumu interese par darba drošības un darba ražīguma celšanas apmācībām, pastāv interese arī par metinātāju, celtnu operatoru, *autokaru* vadītāju apmācībām.

Uzņēmēji arī norāda, ka būtu nepieciešams izveidot moduļu sistēmu, pēc kuras būtu iespējams klasificēt darbinieku kvalifikācijas līmeni: „būtu nepieciešams strukturēt speciālistus un apmācības pēc līmeņa, grupēt apmācības pēc dažādas grūtības pakāpes.” (Mazs kokapstrādes uzņēmums, Rīga.) Iespējams, vispirms nepieciešams klasificēt profesijas pēc reālās situācijas, no tā tad varētu arī izrietēt, kādas tālākapmācības kuras mašīnas operatoram vajadzīgas uzņēmēji arī norāda, ka būtu vajadzīga vienota kvalitātes novērtēšanas sistēma / kritēriji meža tehnikas un iekārtu operatoriem.

Informācijas izklāstu par mūžizglītību Latvijā pēc CSP veiktajiem pētījumiem kopumā skat. 4. pielikumā.

5.3.4. Profesiju klasifikators

Uzņēmēju viedokļi par profesiju klasifikatoru (PK) dalās divējādi:

- uzņēmumi, kuriem liekas, ka ar PK viss ir kārtībā un PK lietošana nesagādā nekāda problēmas (5 uzņēmumi), vai arī lieto citus klasifikatorus (piemēram, AS



„Latvijas Finieris” un tā meitas uzņēmumi lieto vienotu iekšējo profesiju klasifikatoru)

- uzņēmumi, kuriem liekas, ka PK ir nepilnīgs un tajā vajadzīgas korekcijas (13 uzņēmumi):

Visbiežāk problēmas rada specifisku profesiju piemeklēšana – tā kā PK nav atrodamas dažas Latvijā jau sen eksistējošas profesijas, (piemēram, skaidu brikešu un granulu ražošanas iekārtu operatori), uzņēmumi cenšas piemeklēt līdzīgo profesiju vai arī visus darbiniekus klasificē vienādi, piemēram, koksnes apstrādātāji vai kokapstrādes operatori. *„Pārsteidz, ka šīs profesijas klasifikatorā nav iekļautas, jo skaidu pārstrādes nozare, kurā tiek ražoti nosauktie izstrādājumi, Latvijā darbojas jau kopš 1998. gada, turklāt pēdējo 6 gadu laikā profesiju klasifikatorā grozījumi izdarīti vairāk kārt.”* (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Vidzeme.)

PK sagādā problēmas piemeklēt arī „jaunā tipa” ražošanas darbiniekus – gan standarta, gan augsti kvalificētus operators. Pirmajā gadījumā, uzņēmēji standarta operatoru pielīdzina „palīgstrādniekam”. Otrajā gadījumā, tiek meklēts variants, kurš visvairāk atbilstu konkrētās personas profilam – piemēram, „maiņas meistars”.

Kā norāda uzņēmēji, *„klasifikatorā ir grūti iedalīt darbiniekus pa kategorijām. Tas ir negodīgi pret darbiniekiem. Piemēram, klasifikatorā ir tikai viena profesija – kokapstrādes operators, taču nevar salīdzināt visus operatorus vienlīdzīgi, jo vienam ir daudz atbildīgāks darbs nekā citam. Līdz ar to rodas arī pretruna ar darba inspekciju – katram ražošanas procesam ir jāpiemēro savi drošības pasākumi, tomēr kokapstrādes operatoriem ir vienas drošības prasības, kaut arī darbs katram operatoram krasi atšķiras.”* (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Kurzeme.) Uzņēmēji apiet „problēmas” piemeklējot PK atbilstošu profesiju. Līdz ar to arī statistikas uzskaitē, kas profesiju apsekojumā vadās pēc PK, rodas neprecizitātes.

Arī mežizstrādes uzņēmumi norāda, ka pastāv problēmas ar profesiju klasifikatoru, jo nav minēts nevienas profesijas profesionālais nosaukums. *”Valsts iestādēm profesiju klasifikatora amata apraksti atbilst, bet uzņēmumiem neatbilst. Nevienam nav nācis interesēties par profesiju klasifikatora nepilnībām.”* (Vidējs mežizstrādes uzņēmums, Rīga.)

Taču nepilnības, uzņēmēju-prāt, būtu nepieciešams novērst, nosakot, *„piemēram, cik daudz cilvēku strādā par galdnieku, par līnijoperatoru. Ieteicams, sadalīt pa reālām profesijām, nevis tikai virspusēji, jo tas neatspoguļo patieso situāciju nozarē.”* (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Kurzeme.)



5.4. Nākotnes darbaspēka pieprasījuma un pieejamības prognozes

5.4.1. Nākotnē nepieciešamie darbinieki – uzņēmumu aplēses

Apkopojot interviju rezultātus, salīdzinoši reprezentatīvas prognozes par tuvāko piecu gadu laikā (no 2007. līdz 2011. gadam) nepieciešamo darbinieku skaitu varēja sniegt vidējie un lielie **kopakstrādes uzņēmumi**. Mazo uzņēmumu grupā darbinieku skaitu varēja prognozēt tikai daži uzņēmumi. Līdz ar to, tā kā kokrūpniecības nozarē darbojas vairāk nekā 500 mazo uzņēmumu, šaurā datu apjoma interpretācija nebūtu korekta.

Vidējo uzņēmumu grupā skaitliskas prognozes par nākotnē nepieciešamo darbinieku skaitu sniedza 19 uzņēmumi (~17% no nozares uzņēmumu kopskaita), lielākoties prognozējot darbinieku skaita pieaugumu.

Savukārt lielo uzņēmumu grupā atbildes sniedza četri no 11 nozares uzņēmumiem (36%), kopumā norādot uz darbinieku skaita samazināšanos.

Uzņēmumu aplēses par nākotnē nepieciešamo darbinieku skaitu skat. Tabula 5-8.

Tabula 5-8 Nākotnē nepieciešamo darbinieku skaits kokapstrādē, vidējie un lielie uzņēmumi

	Prognozes KOPĀ (2007-2011)	Standart- strādnieki operatori	Augsti kvalificēti operatori	Citi
Darbinieku skaits mazos uzņ. kopā	~6000	n/a	n/a	n/a
Darbinieku skaits vienā vidējā uzņēmumā	30,3	22,8	0,6	6,9
Darbinieku skaits vidējos uzņēmumos kopā	3394	2554	67	773
Darbinieku skaits vienā lielajā uzņēmumā	-38,8	-52,5	6,3	7,4
Darbinieku skaits lielajos uzņēmumos kopā	-427	-578	69	81
Vidējos un lielajos uzņēmumos kopā	2967	1976	137	854

Mazo uzņēmumu darbinieku skaita prognoze – 6 tūkst. darbinieku - ir ļoti aptuvena mazā respondentu skaita dēļ.

Pēc uzņēmumu aplēsēm vidējos kokrūpniecības uzņēmumos piecu gadu laikā kopā būs nepieciešami 3394 darbinieki, no kuriem trīs ceturtdaļas sastāda standartstrādnieki, bet mazāku daļu – augsti kvalificēti operatori. Bez tam “citu” darbinieku vidū vidējo uzņēmumu grupā minēta nepieciešamība pēc 150-160 servisa darbiniekiem.

Lielo uzņēmumu grupā tikai viens uzņēmums norādīja uz nepieciešamību pēc papildus standartstrādniekiem saistībā ar plānu atvērt jaunu ražotni, taču šajā uzņēmumā nepieciešamo darbinieku skaits tiek “kompensēts”, ņemot vērā pārējo uzņēmumu nolūkus darbinieku skaitu samazināt. Rezultātā, lai arī lielie uzņēmumi izsaka bažas, ka šobrīd kvalificētus darbiniekus nevar atrast, it īpaši, ja jāaizstāj kāds no esošajiem darbiniekiem, taču nākotnē nozares ietvaros plānots atlaist aptuveni 400 darbinieku.



Mēbeļu ražošanas nozarē neviens no intervētajiem uzņēmumiem neminēja, ka plānotu samazināt darbinieku skaitu. Pat uz tehnoloģisko attīstību orientētie uzņēmumi puda viedokli, ka *“nav paredzēts samazināt darbinieku skaitu, bet gan ar tehnikas palīdzību palielināt ražošanas apjomu.”* (Vidējs mēbeļu ražošanas uzņēmums, Vidzeme.) Mēbeļu uzņēmumi vairījās minēt piecu gadu laikā nepieciešamo darbinieku skaitu, kas liedz izdarīt kvantitatīvas prognozes. Tā vietā akcentētas nepieciešamās darbinieku prasmes (skat. tālāk).

Līdzīgi kokapstrādes uzņēmumiem arī mēbeļu ražošanas uzņēmumi uzrāda servisa personālu kā *“augsta deficīta”* darbaspēka grupu, kas saistīts ar šo speciālistu plašo pieprasījumu dažādās nozarēs un amatos, kā arī nepieciešamību pēc augstas atbildības sajūtas un darba pieredzes: *“Servisa personāls – liela problēma. Labāk strādājam ar pensionāru, nekā ar jaunu darbinieku, jo viņam ir liela pieredze un darbu veic ar atbildību.”* (Liels mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīga.)

Mežizstrādes uzņēmumi norādīja, ka nākotnē nav plānots palielināt darbinieku skaitu. Mainīsies pieprasījums pēc darbinieku prasmēm – būs nepieciešamība pēc kvalificētiem harvesteru, forvarderu un kokvedēju operatoriem.

Darbinieku prasmju raksturojums profesiju grupās sastādīts, balstoties uz informāciju, ko sniedza visu nozaru intervētie uzņēmumi.

Standartstrādnieku prasmju raksturojums:

No uzņēmēju viedokļa, šobrīd standartstrādnieku galvenie darbā pieņemšanas kritēriji ir indivīda personiskās īpašības – spēja domāt, apgūt darba uzdevumus, atbildības sajūta, nopietna attieksme pret darbu, vēlme attīstīties, tajā pašā laikā neparedzot lielu izglītības nozīmi: *“Protams, ir labi, ja cilvēkam ir priekšzināšanas, stājoties jaunā darbā, bet tas nav tik nozīmīgi, jo zināšanas apgūst darba procesā. Galvenais, lai darbinieks vēlas strādāt, – tad arī viņam ir iespēja apmācīties un ar laiku strādāt par augstāk kvalificētu darbinieku.”* (Liels mēbeļu ražošanas uzņēmums, Rīga.) Arī nākotnē prognozējams, ka šie kritēriji saglabās savu nozīmi, jo uzņēmēji ir gatavi investēt labu darbinieku apmācībā.

Nākotnē, prognozējot vēlamās prasības iekārtu operatoriem, uzņēmēji minējuši šādas prasības:

- 1) tehniskās zināšanas – pamatzināšanas par iekārtām, darbagaldu uzbūvi un to darbību,
- 2) zināšanas par elektrību, elektroniku, mehāniku,
- 3) datorprasmes – vairumā gadījumu pastāv prasības pēc vispārējām datorzināšanām, bet daži uzņēmumi norāda, ka būtu vēlams pārzināt *Auto CAD* vai *Solid Work* programmatūru,
- 4) zināšanas par koksni – sekundāras, jo operatoriem tās var iemācīt darba procesā,
- 5) svešvalodu (angļu) zināšanas – vēlamas,
- 6) vēlama profesionālā izglītība,
- 7) atsevišķi uzņēmēji norāda, ka būtu nepieciešams celt vispārējo jauniešu zināšanu līmeni ģeometrijā, rasēšanā,



- 8) mēbeļu ražošanas uzņēmumi papildus iepriekš uzskaitītajām prasībām norāda uz nepieciešamību pēc zināšanām par koksni, vidējo izglītību, kā arī labām pamatzināšanām eksaktajos priekšmetos.

Uzņēmēji arī uzsver, ka trūkst apmācītu iekārtu operatoru, un šīs zināšanas būtu apgūstamas profesionālās izglītības iestādēs. Visprecīzāk to raksturo citāts: „*Ideālā situācijā jābūt: tehniskās arodskolas izglītība, galvenais, lai cilvēks saprot vispārējas tehniskas lietas – par elektrību (lai, piemēram, nebāž rokas pie elektrības), par datoru. Protams, zināšanas par koksni ir pluss, bet to var apgūt uz vietas. Specifiskas zināšanas nav nepieciešamas, jo to var iemācīt darba procesā.- piemēram, dēļus šķirot darbinieks var iemācīties gada laikā.*” (Vidējs kokapstrādes uzņēmums, Kurzeme.)

Augsti kvalificētu operatoru prasmju raksturojums

Intervēto uzņēmēju raksturotās augstas kvalifikācijas operatoriem nepieciešamās pamatprasmes ir šādas:

- daudzpusīgas zināšanas gan par koksni, gan par iekārtu iestatīšanu un programmvadību,
- tehniskās prasmes – mehānikā, mehatronikā, elektronikā,
- rasēšanas prasme, labas iemaņas darbā ar datoru,
- svešvalodu (angļu) zināšanas – vēlamas,
- atbilstoša izglītība – vēlama vidējā / augstākā izglītība, vairumā gadījumu arī nepieciešama iepriekšēja darba pieredze,
- mēbeļu uzņēmumi papildus uzskaitītajām prasmēm norāda arī uz nepieciešamību pēc zināšanām par koksni.

Tālāk uzņēmēju nepieciešamība pēc augsti kvalificētiem speciālistiem dalās:

- 1) universāli augsti kvalificēti operatori. Vajadzību pēc šādiem speciālistiem minēja vislielākais skaits intervēto uzņēmēju, taču reti kurš uzņēmējs sīkāk raksturoja nepieciešamās prasmes. Tāpēc pētījuma autori pieņem, ka augsti kvalificēts operatoram papildus iepriekš nosauktajām pamatprasmēm nepieciešamas šādas spējas:
 - strādāt ar dažādām iekārtām,
 - “pārzināt visu procesu no viena gala līdz otram” (īpaši nepieciešami šādi speciālisti ir mazajos uzņēmumos).
- 2) augstākās kvalifikācijas operatori ar specializāciju konkrētā jomā. Nosaukto speciālistu vidū dominē šādi speciālisti:
 - CNC operatori – pamatzināšanas par darbagalda vispārējo darbību, iespējama specializēšanās konkrētās darbībās,
 - koksnes žāvēšanas iekārtu operators (aktuāli gan lieliem, gan maziem uzņēmumiem) – ar spēju būt atbildīgam par gala produkciju (žāvēšana parasti tiek veikta lielās partijās) un kuru varētu izsaukt jebkurā diennakts laikā,
 - koksnes līmēšanas speciālists – ar zināšanām par līmēšanas niansēm. Šīs iemaņas jeb pamata prasmes vajadzētu apgūt skolās ar tālākpamācības palīdzību, nodrošinot specializāciju un prasmju pilnveidošanu,



- ēvelēšanas profilmašīnas operators – ar zināšanām par mašīnas iestatīšanu,
- kokmateriālu garumā audzēšanas iekārtu operatori,
- lentzāģa operators, kas spētu iestatīt programmas, darboties ar iekārtas datoru. (Alternatīva ir CNC operators ar specializāciju zāģēšanā.) Šo profesiju būtu iespējams apgūt kvalifikācijas celšanas kursu laikā.

3) kokvedēju, forvarderu un harvesteru vadītāji – aktuāli mežizstrādes uzņēmumiem. Norādīts, ka forvarderu un harvesteru operatoriem nepieciešamas:

- tehniskās zināšanas (mehānikā, mehatronikā, elektronikā),
- spēja veikt vienkāršus meža tehnikas apkopes darbus, sīkus remontus,
- spēja pilnībā izprast meža tehnikas darbību,
- speciāla (arodskolas vai tālākapmācības) izglītība.

Mežizstrādes uzņēmumi norāda, ka nepieciešams izveidot forvarderu un harvesteru operatoru apmācību kursu vismaz viena gada garumā profesionālas izglītības ietvaros pēc vidusskolas beigšanas.

“Amatnieku” prasmju raksturojums

Kokapstrādes uzņēmumos prioritāte ir dažādu veidu operatori, tāpēc “amatnieka” prasmju raksturojums aprobežojas ar nepieciešamību pēc “nobrieduša speciālista ar darba pieredzi”, kā arī pēc galdniekiem, būvgaldniekiem un apdares galdniekiem. Valda uzskats, ka šiem speciālistiem nepieciešama vai nu arodskolas izglītība, vai arī iepriekšēja darba pieredze.

Mēbeļu uzņēmumos “amatnieka” profesijā tradicionāli tiek pieņemti darbinieki ar galdnieka vai konstruktora izglītību. Paredzams, ka šādas prasības saglabāsies arī nākotnē.

Servisa darbinieku prasmju raksturojums

Vislielākais pieprasījums servisa darbinieku grupā ir pēc elektriķiem, mehāniķiem, atslēdzniekiem, remontatslēdzniekiem, kokapstrādes uzņēmumos – papildus pēc asinātājiem un metinātājiem, kuriem piemīt augsta atbildības sajūtu. Uzņēmēju nosaukto servisa darbinieku prasmju vidū dominē šādas prasmes:

- spēja izprast specifisku iekārtu darbību, lai varētu novērst defektus,
- nepieciešamība pēc mehāniķiem – praktiķiem, kuriem nebūtu problēmu veikt, t.s., “netīro” darbu.

Uzņēmēji norāda, ka vēlams, lai speciālists būtu ar vidējo profesionālo izglītību un darba pieredzi, – īpaši šīs prasības uzsvērtas mēbeļu ražošanas uzņēmumos, kuros atzinīgi tiek vērtēti gados vecāki speciālisti. Uzņēmumi uzskata, ka saistībā ar tehnisko studiju popularitātes samazināšanos, pieprasījums pēc šiem darbiniekiem saglabāsies vienmēr.



5.4.2. Darbinieku pieejamība nākotnē

Darbaspēka prognožu izstrāde no 2007. līdz 2011. gadam balstīta uz pieprasījuma un piedāvājuma faktoru analīzi.

5.4.2.1 Darbaspēka pieprasījuma faktori

Galvenie faktori, kas ietekmēs darbinieku pieprasījumu Latvijas korrūpcniecības nozarē no 2006. līdz 2011. gadam:

- 1) Latvijas korrūpcniecības nozares uzņēmumu produkcijas izlaides apjomi,
- 2) Latvijas korrūpcniecības nozares uzņēmumu nefinanšu investīciju apjoms.

Latvijas korrūpcniecības nozares uzņēmumi ir ievērojami palielinājuši produkcijas izlaidi laika posmā no 2001. līdz 2005. gadam vidēji par 20,18% gadā⁶³. Var prognozēt, ka arī nākotnē produkcijas izlaide pieaugs. Produkcijas izlaides pieaugumu var panākt, nodarbinot vairāk darbinieku, vai palielinot uzņēmumu ražību. Tādējādi produkcijas izlaides pieaugums veicina pieprasījumu pēc darbiniekiem korrūpcniecības nozarē, ja vien produkcijas izlaides pieaugums netiek pilnībā balstīts esošo darbinieku ražības paaugstināšanā.

Latvijas korrūpcniecības nozares uzņēmumi laika posmā no 2003. līdz 2005. gadam nefinanšu investīcijās palielinājuši ieguldījumus vidēji par 32% gadā⁶³. Nefinanšu investīcijas sastāv no nemateriālajiem ieguldījumiem, ieguldījumiem ēkās, būvēs, iekārtās un citos pamatlīdzekļos. Lielāko īpatsvaru no korrūpcniecības nozares nemateriālajiem ieguldījumiem veido ieguldījumi iekārtās. Ieguldījumi jaunu iekārtu iegādē parasti palielina uzņēmuma ražību uz vienu darbinieku un samazina nepieciešamo darbinieku skaitu. Līdz ar to ieguldījumi iekārtās Latvijas korrūpcniecības nozarē samazina pieprasījumu pēc darbiniekiem.

Iepriekšminētie faktori mijiedarbojas – no vienas puses, nepieciešamība palielināt produkcijas izlaidi palielina pieprasījumu pēc darbaspēka, no otras puses, – ieguldījumi iekārtās samazina pieprasījumu pēc darbiniekiem.

5.4.2.2 Darbaspēka piedāvājuma faktori

Galvenie faktori, kas ietekmēs darbinieku piedāvājumu Latvijas korrūpcniecības nozarē laikā no 2006. līdz 2011. gadam:

- 1) Pieprasījums pēc darbiniekiem no Latvijas citās ES dalībvalstīs – attiecīgi darbinieku emigrācija no Latvijas;
- 2) Pieprasījums pēc darbiniekiem citās nozarēs Latvijā (piemēram, būvniecības nozarē);
- 3) Strādājošo demogrāfija;
- 4) Ārvalstu darbinieku imigrācija;
- 5) Latvijas izglītības sistēmas pašreizējā situācija un attīstība korrūpcniecības nozares speciālistu sagatavošanā.

Latvijas darbinieku interese strādāt citās Eiropas Savienības dalībvalstīs ir augsta, jo Lielbritānijā, Zviedrijā, Īrijā u.c. ES dalībvalstīs darbinieku vidējās algas ir ievērojami augstākas nekā Latvijā. Turklāt Latvijas darbinieki bieži piekrīt strādāt ar sliktākiem nosacījumiem un mazākām sociālajām garantijām nekā Lielbritānijas, Zviedrijas un Īrijas pilsoņi. Paredzams, ka pieprasījums pēc Latvijas darbiniekiem nākotnē pieaugs, jo līdz

⁶³ Izmantoti Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) dati.



2011. gadam visām ES dalībvalstīm ir jāatceļ darbaspēka migrācijas ierobežojumi. Līdz ar to pēc 2011. gada Latvijas iedzīvotāji varēs brīvi strādāt jebkurā no 27 ES dalībvalstīm. Rezultātā pieprasījums pēc darbiniekiem no Latvijas citās ES dalībvalstīs samazina arī darbinieku piedāvājumu Latvijas kokrūpniecības nozarē.

Darba algu starpība starp Latvijas kokrūpniecības nozarē un citās Latvijas tautsaimniecības nozarēs strādājošajiem, kā arī ārvalstīs strādājošajiem ietekmē darbinieku motivāciju strādāt kokrūpniecības nozarē Latvijā vai citur. Šobrīd Latvijas kokrūpniecības uzņēmumu darbinieku neto darba alga ir vidēji astoņas reizes zemāka salīdzinājumā ar Somijas un Zviedrijas kokrūpniecības nozares darbinieku darba algu⁶⁴. Taču ņemot vērā atšķirīgos cenu līmeņus, Latvijas kokrūpniecības darbinieku alga ir vidēji 3,5 reizes zemāka salīdzinājumā ar Somijas un Zviedrijas kokrūpniecības darbinieku algu salīdzināmās cenās. Latvijas Kokrūpniecības nozares darbinieku vidējā alga 2005. gadā bija zemāka par vidējo algu tautsaimniecībā visās profesiju grupās, izņemot koksnes pirmapstrādes strādniekus, kuriem tā bija par 17% augstāka par vidējo algu tautsaimniecībā⁶⁵. Kopumā kokrūpniecībā strādājošo darba algas ir ievērojami zemākas gan salīdzinājumā ar Somijas un Zviedrijas kokrūpniecības nozarē strādājošo darba algām, gan ar vidējo algu citās tautsaimniecības nozarēs Latvijā. Darba algu atšķirības samazina darbinieku piedāvājumu kokrūpniecības nozarē, jo darbinieki izvēlas mainīt darbavietu un pāriet darbā citās nozarēs, piemēram, būvniecībā.

Tā kā Latvijā ar katru gadu samazinās bezdarba līmenis, arī citās Latvijas tautsaimniecības nozarēs pieprasījums pēc darbiniekiem katru gadu pieaug. 2006. gada laikā bezdarba līmenis bija samazinājies par vairāk nekā 0,5%, 2006. gada decembrī sasniedzot 6,5% no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem⁶⁶. Turklāt vidējā statistiskā alga kokrūpniecības nozarē ir zemāka par vidējo algu tautsaimniecībā kopumā, tādēļ darbinieku pieprasījums citās Latvijas tautsaimniecības nozarēs, samazina darbinieku piedāvājumu tieši Latvijas kokrūpniecības nozarē.

Sākot ar 1991. gadu, Latvijas iedzīvotāju mirstība pārsniedz dzimstību⁶⁷, līdz ar to demogrāfiskās situācijas dēļ katru gadu samazinās strādājošo kopskaits. Strādājošo kopskaits samazinās arī darbinieku emigrācijas dēļ. Tādējādi samazinās darbinieku piedāvājums visās Latvijas tautsaimniecības nozarēs, tajā skaitā arī kokrūpniecībā.

Nākotnē iespējams palielināt darbinieku imigrāciju no citām valstīm, taču tas ir iespējams, tikai palielinot darbinieku vidējās algas, jo šobrīd tās nespēj konkurēt ar citu ES dalībvalstu algām.

Pēdējos trīs gados ar kokrūpniecību saistītās arodskolas absolvē aptuveni 440-480 audzēkņu gadā (skat. 5.1.2. sadaļu). Pastāv liels skolnieku atbirums – vidēji 10-31% pēdējo trīs gadu laikā. Skolās pastāv grūtības nokomplektēt grupas – tikai vienā amatniecības skolā 2006./2007. mācību gadā bija konkurss – divi audzēkņi uz vienu vietu (skat. 5.1.3.1. paragrāfu). Kopumā 95% no kokrūpniecības nozares arodskolu absolventiem apguvuši ar galdniecību saistītas profesijas (skat. 3.3.1. un 5.2.1. sadaļu). Pasliktinās arī audzēkņu izglītības kvalitāte – pietrūkst pamatzināšanu eksaktajos priekšmetos (matemātika, ģeometrija), kas ir primāri nepieciešami ar kokapstrādi saistītajās profesijās un kuru pamati apgūstami pamatskolas laikā.

Darbinieku pieprasījuma izmaiņas būs atkarīgas no uzņēmumu izaugsmes ātruma un ieguldījumu apjoma iekārtās. Latvijas kokrūpniecības nozarē var prognozēt darbinieku

⁶⁴ Avots: Finnish Statistical Yearbook of Forestry 2004, Statistical Year Book of Forestry of Sweden of Year 2004.

⁶⁵ Izmantoti Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes dati (www.csb.gov.lv).

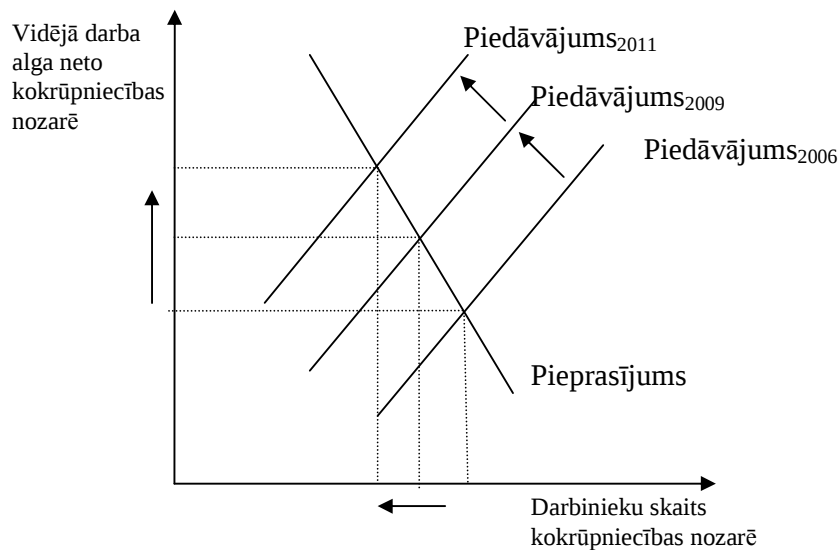
⁶⁶ Nodarbinātības Valsts Aģentūras dati (www.nva.gov.lv).

⁶⁷ Latvijas Demogrāfijas centra dati (www.popin.lanet.lv).



algu pieaugumu un nodarbināto skaita samazinājumu. Kā parāda Attēls Nr. 5-10, Latvijas korrūpcijas nozarē var prognozēt darbinieku piedāvājuma samazinājumu laika posmā no 2007. līdz 2011. gadam, kā arī vidējās darba algas pieaugumu.

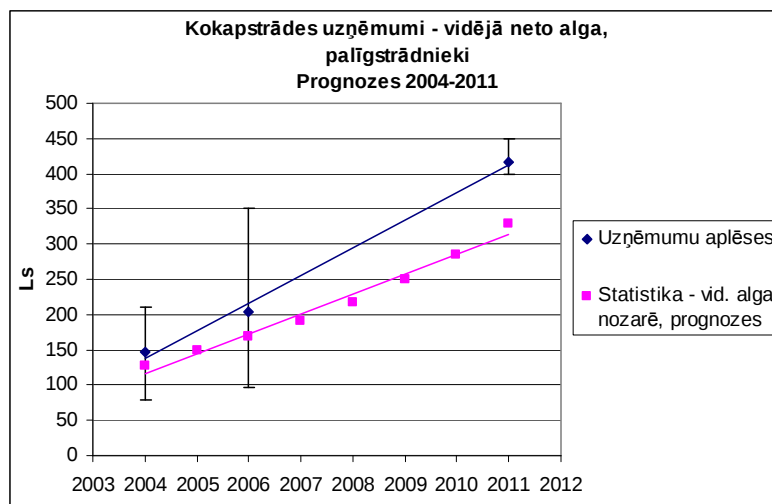
Attēls Nr. 5-10 Darbinieku piedāvājuma prognoze



5.4.2.3 Darbinieku algu prognozes

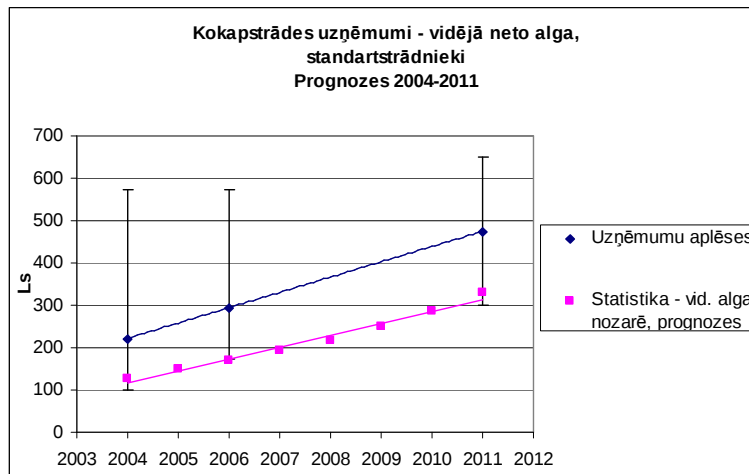
Interviju laikā uzņēmēji tika aicināti raksturot vidējo neto darba algu un sniegt aplēses par to pieaugumu tuvāko piecu gadu laikā. Uzņēmēju aplēses tika salīdzinātas ar CSP datiem par algām un to pieauguma prognozi. Algu raksturošanā visatsaucīgākie bija kokapstrādes uzņēmēji, tāpēc šīs nozares darbinieku algas izdalītas atsevišķi pa palīgstrādnieku, standartstrādnieku un augsti kvalificētu operatoru grupām. (Skat. Attēls Nr. 5-11, Attēls Nr. 5-12, Attēls Nr. 5-13.)

Attēls Nr. 5-11 Vidējā neto alga palīgstrādniekiem kokapstrādes uzņēmumos

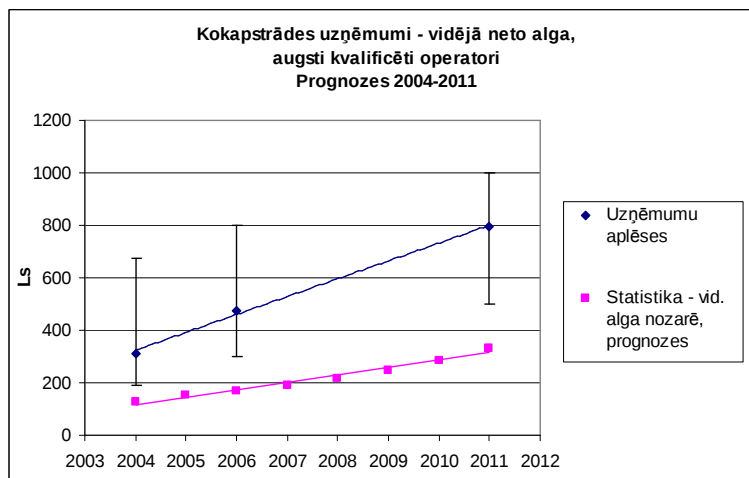




Attēls Nr. 5-12 Vidējā neto alga standartstrādniekiem kokapstrādes uzņēmumos



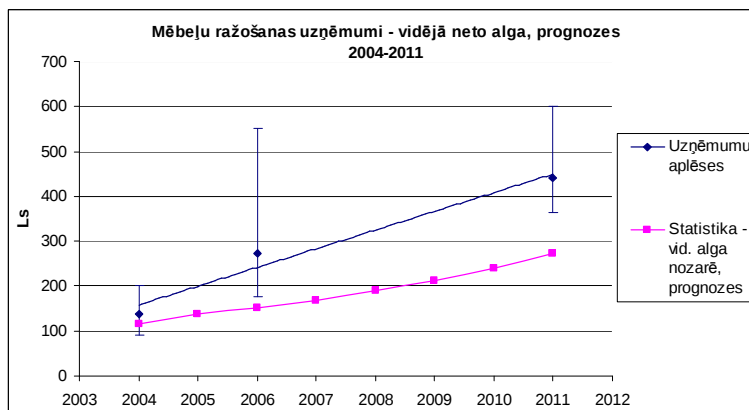
Attēls Nr. 5-13 Vidējā neto alga augsti kvalificētiem operatoriem kokapstrādes uzņēmumos



Avots: Intervijas ar uzņēmējiem.

Mēbeļu ražošanas uzņēmumi snieguši aplēses par vidējo darba algu nozarē visās darbinieku grupās (skat. Attēls Nr. 5-16).

Attēls Nr. 5-14 Vidējā neto alga mēbeļu ražošanas uzņēmumos



Avots: Intervijas ar uzņēmējiem.

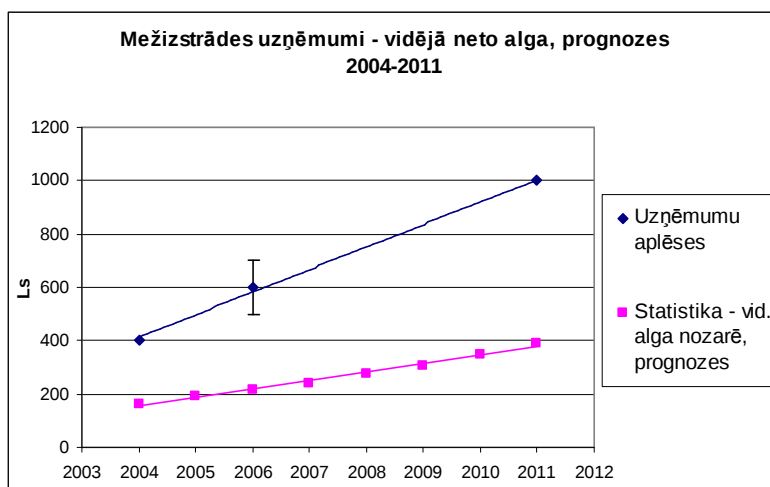


Mēbeļu industrijā salīdzinājumā ar kokapstrādi un mežizstrādi, uzņēmēju nosaukto algu lielums ir vistuvākais statistikā norādītajam. Augstākās kvalifikācijas darbiniekiem neto darba alga ir vidēji 500-600 Ls, raksturojot to kā konkurētspējīgu (atsevišķos uzņēmumos labs galdnieks saņem 800 Ls un vairāk).

Uzņēmēji norāda, ka zemāk kvalificēto darbinieku algu būtiski iespaido kopējais piedāvājuma / pieprasījuma tirgus, 2006. gadā minimālā sākotnējā neto darba alga tika noteikta 200 Ls apjomā. Salīdzinājumā ar laiku pirms diviem gadiem, kāpums ir 1,5-2 reizes, un uzņēmēji prognozē, ka piecu gadu laikā šī summa varētu vismaz dubultoties.

Mežizstrādē vislielākais darbinieku īpatsvars ir mežizstrādes iekārtu vadītājiem (augsti kvalificēti operatori), tāpēc uzņēmēji tika aicināti izteikties par šīs darbinieku grupas darba algām (Attēls Nr. 5-15).

Attēls Nr. 5-15 Vidējā neto alga mežizstrādē, augsti kvalificēti operatori



Avots: Intervijas ar uzņēmējiem.

Mežizstrādē vērojama vislielākā atšķirība starp statistikā minēto un uzņēmēju nosaukto darba algu – 2,5-3 reizes. Neviens no uzņēmējiem neuzņēmās prognozēt mežizstrādes operatoru algu pieaugumu piecu gadu laikā, piebilstot tikai to, ka neto alga, iespējams, varētu pieaugt līdz 1000-1500 Ls.

Mežizstrādnieku profesijai raksturīgās mobilitātes dēļ reālais algu līmenis mežizstrādē ir viens augstākajiem kokrūpniecībā un tuvs Skandināvijas algu līmenim – salīdzināmās cenās Skandināvijas alga mežizstrādē (1200-1500 Ls) ir pielīdzināma Latvijas algai 550-700 Ls. Šādu algu šobrīd darbinieki mežizstrādē arī saņem. Taču pastāv būtiska atšķirība – Skandināvijā darba slodze mežizstrādē ar šādu algu ir astoņas stundas dienā, bet Latvijā darbiniekiem līdzvērtīga alga tiek maksāta par 12 un vairāk stundu darbu.

Kā redzams, **Tabula 5-9**, darbinieku neto algas mežizstrādes nozarē laika posmā no 2001. līdz 2005. gadam ir pieaugušas vidēji par 12,9% līdz 380 Ls, kokapstrādē par 12,2% līdz 300 Ls, bet mēbeļu ražošanā par 9,8% līdz 275 Ls.

Tabula 5-9 Darbinieku neto algas 2001-2005⁶⁸

Darbinieku algas	2001	2002	2003	2004	2005	Vidējais ikgadējais pieaugums
Mežizstrāde	234	274	299	328	380	12,9%
Kokapstrāde	189	204	232	252	300	12,2%
Mēbeļu ražošana	190	192	208	232	275	9,8%

Paredzamie ikgadējie algu pieauguma tempi tika aprēķināti, balstoties uz vēsturisko algu pieaugumu kokrūpniecības nozarē. Paredzamās ikgadējās algu pieauguma prognozes parādītas Tabula 5-10. Kā redzams, visstraujākais algu pieaugums paredzams kokapstrādes nozarē, taču arī mežizstrādē un mēbeļu ražošanā paredzams visai līdzīgs darbinieku algu pieaugums.

Tabula 5-10 Darbinieku algu pieauguma prognozes, 2006-2011, %

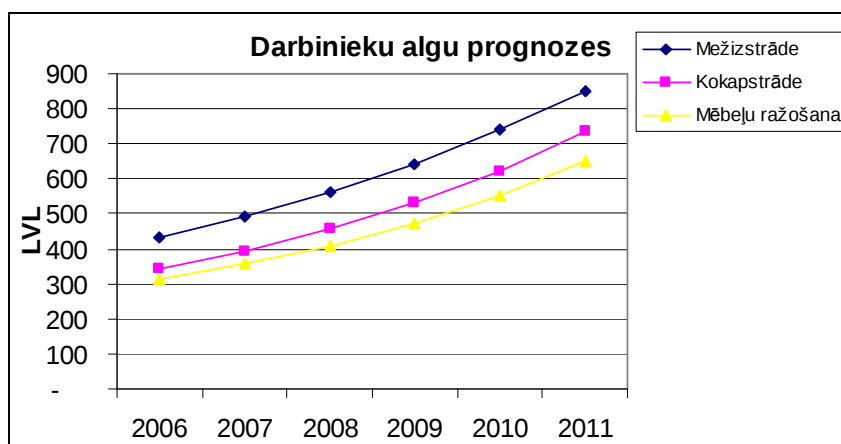
Darbinieku algu pieauguma prognozes	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Mežizstrāde	13,6%	13,9%	14,2%	14,5%	14,8%	15,1%
Kokapstrāde	14,3%	15,0%	15,7%	16,4%	17,1%	17,9%
Mēbeļu ražošana	13,4%	14,1%	15,0%	15,8%	16,8%	17,7%

Darbinieku algu prognozes balstītas uz Centrālās statistikas pārvaldes datiem par pašreizējām darba algām kokrūpniecības nozarē, kā arī vēsturisko un prognozēto darbinieku algu pieaugumu kokrūpniecības nozarē. Kā redzams Tabula 5-11, tad arī nākotnē paredzams, ka mežizstrādes darbiniekiem būs lielākās algas kokrūpniecības nozarē, savukārt mēbeļu ražošanas uzņēmumu algas kokrūpniecības nozarē būs vismazākās.

Tabula 5-11 Darbinieku algu pieauguma prognozes, 2006-2011, %

Darbinieku algu prognoze	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Mežizstrāde	432	492	562	644	739	850
Kokapstrāde	343	395	457	531	622	734
Mēbeļu ražošana	312	356	410	475	554	652

Attēls Nr. 5-16 Darbinieku algu prognozes, 2007-2011.



⁶⁸ Aprēķins veikts, balstoties uz CSP un uzņēmumu intervijās gūtajiem datiem



5.4.2.4 Darbinieku skaita prognozes

Darbinieku skaita izmaiņas laikā no 2001. līdz 2005. gadam mežizstrādes, kokapstrādes un mēbeļu ražošanas nozarēs ir parādītas Tabula 5-12. Mēbeļu ražošanas nozarē darbinieku skaits ir ievērojami pieaudzis, vidēji par 9% gadā, savukārt kokapstrādes nozares darbinieku skaits ir nedaudz samazinājies – vidēji par 0,4 %. Mežizstrādes darbinieku skaits ir pieaudzis par vidēji 4,7% gadā.

Tabula 5-12⁶⁹ Darbinieku skaits

Darbinieku skaits	2001	2002	2003	2004	2005	Vidējais īkgadējais pieaugums
Mežizstrāde	7 363	6 822	7 614	8 479	8 849	4,7%
Kokapstrāde	31 871	30 568	33 558	32 600	31 365	-0,4%
Mēbeļu ražošana	9 088	10 607	11 988	12 300	12 821	9,0%

Darbinieku skaita pieauguma prognozes ir parādītas Tabula 5-14. Paredzams, ka kokapstrādes nozarē darbinieku skaits samazināsies, savukārt mežizstrādes un mēbeļu ražošanas darbinieku skaits pieaugs, taču pieauguma temps samazināsies gan mežizstrādes, gan mēbeļu ražošanas nozares darbinieku skaitam.

Tabula 5-13 darbinieku skaita pieaugums, %

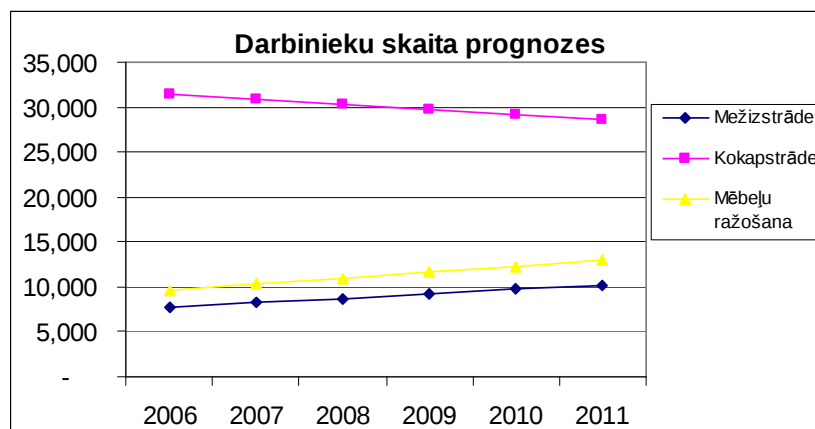
Darbinieku skaita pieauguma prognozes	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Mežizstrāde	5,7%	5,7%	5,7%	5,6%	5,6%	5,6%
Kokapstrāde	-1,7%	-1,7%	-1,7%	-1,8%	-1,8%	-1,9%
Mēbeļu ražošana	6,6%	6,4%	6,2%	6,0%	5,8%	5,6%

Darbinieku skaita prognozes ir parādītas Tabula 5-14 un Attēls 5-1. Kokapstrādes nozarē var prognozēt darbinieku skaita samazināšanos, savukārt mežizstrādes un mēbeļu ražošanas nozarēs var prognozēt darbinieku skaita palielināšanos.

Tabula 5-14 Darbinieku skaita prognoze

Darbinieku skaita prognozes	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Mežizstrāde	7,783	8,225	8,689	9,179	9,693	10,234
Kokapstrāde	31,341	30,807	30,269	29,729	29,185	28,639
Mēbeļu ražošana	9,686	10,303	10,938	11,590	12,258	12,941

Attēls 5-1 Darbinieku skaita prognozes, 2007.-2011.



⁶⁹ CSB dati pēc uzņēmumu ceturkšņu pārskatiem. Datu apkopošanas metodikas atšķirību dēļ skaitļi dažādos avotos var atšķirties ~1000 ietvaros.



Uzņēmumu aplēses par darbinieku skaita pieaugumu nākamajos piecos gados nedaudz atšķiras no statistikas prognozēm.

Mežizstrādes uzņēmumi lēš, ka piecu gadu laikā mainīsies darbiniekiem nepieciešamās prasmes, bet darbinieku skaits nemainīsies. Savukārt gandrīz neviens no mēbeļu ražošanas uzņēmumiem nespēja prognozēt nākotnē nepieciešamo darbinieku skaitu, tikai norādīja uz to, ka trūkst jebkāda veida speciālistu. Tāpēc darbinieku skaita statistiskās prognozes ar uzņēmēju aplēsēm diemžēl salīdzināt nevar.

5.4.2.5 Salīdzinājums ar Īriju

Nemot vērā, ka līdz 2011. gadam visām ES dalībvalstīm būs jāatceļ visi brīvas darbaspēka plūsmas ierobežojumi, var pieņemt, ka līdz 2011. gadam Latvijas darbaspēka vidējai darba algai salīdzināmās cenās ir jāsasniedz citu ES dalībvalstu vidējā darba alga. Šī pētījuma ietvaros tika veikts salīdzinājums ar Īriju, pamatojoties uz faktu, ka šī ir populārākā valsts, uz kuru dodas strādāt Latvijas darbinieki.

Pēc Eurostat 2005. gada datiem⁷⁰ Latvijas un Īrijas cenu līmenis atšķiras aptuveni 2,16 reizes, kas nozīmē, ka Latvijā par 100 Ls var iegādāties tikpat daudz preces un pakalpojumus, cik Īrijā par 216 latiem. Tabula 5-15 ir parādītas Īrijas vidējās algas izmaiņas laika posmā no 2001. gada 3. ceturkšņa līdz 2006. gada 3. ceturksnim (Īrijas Centrālās statistikas pārvaldes dati⁷¹). Kā redzams pēc tabulas datiem, neto mēnešalga salīdzināmās cenās ir ievērojami zemāka par neto mēnešalgu Īrijas cenās, kas nozīmē, ka, lai arī skaitliski Īrijas darbinieki saņem ievērojami vairāk par Latvijas darbiniekiem, tomēr reāli šī atšķirība ir ievērojami mazāka. Vidējais ikgadējais algas pieaugums laika posmā no 2001. gada 3. ceturkšņa līdz 2006. gada 3. ceturksnim ir 4,6%.

Tabula 5-15 Vidējā darba alga Īrijā

	2001Q3	2002Q3	2003Q3	2004Q3	2005Q3	2006Q3
Mēnesī neto alga EUR	2 077,31	2 202,50	2 327,56	2 436,89	2 515,76	2 604,29
Mēnesī neto alga LVL	1 459,94	1 547,92	1 635,81	1 712,65	1 768,08	1 830,30
Mēnesī neto alga LVL salīdzināmās cenās	676,56	717,33	758,06	793,67	819,35	848,19

Pieņemot, ka ikgadējais algu pieaugums arī turpmāk būs 4,6% gadā, tika veiktas Īrijas vidējās algas prognozes, kas tika salīdzinātas ar Latvijas kokrūpniecības nozares vidējām algas prognozēm (skat. Tabula 5-16).

⁷⁰ Avots: Eurostat 2005 (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NJ-06-012/EN/KS-NJ-06-012-EN.PDF).

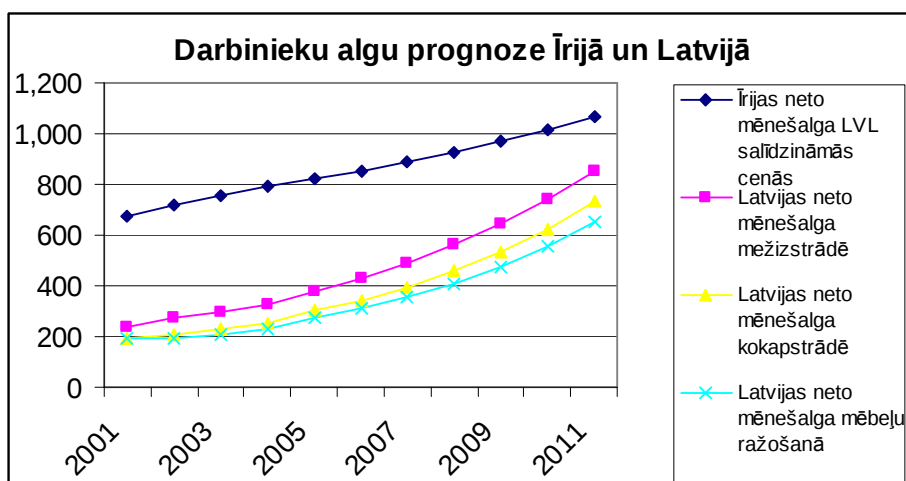
⁷¹ Avots: Īrijas Centrālā statistikas pārvalde (www.cso.ie).



Tabula 5-16 Īrijas un Latvijas videjo algu salīdzinājums

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Nepieciešamais lkgadējais pieaugums
Īrijas neto mēnešalga salīdzināmās cenās (Ls)	677	717	758	794	819	848	887	928	971	1 016	1 063	4,63%
Latvijas neto mēnešalga mežizstrādē	234	274	299	328	380	432	492	562	644	739	850	18,69%
Latvijas neto mēnešalga kokapstrādē	189	204	232	252	300	343	395	457	531	622	734	23,46%
Latvijas neto mēnešalga mēbeļu ražošanā	190	192	208	232	275	312	356	410	475	554	652	25,26%

Attēls Nr. 5-17 Darbinieku algu prognoze, Īrijas un Latvijas salīdzinājums



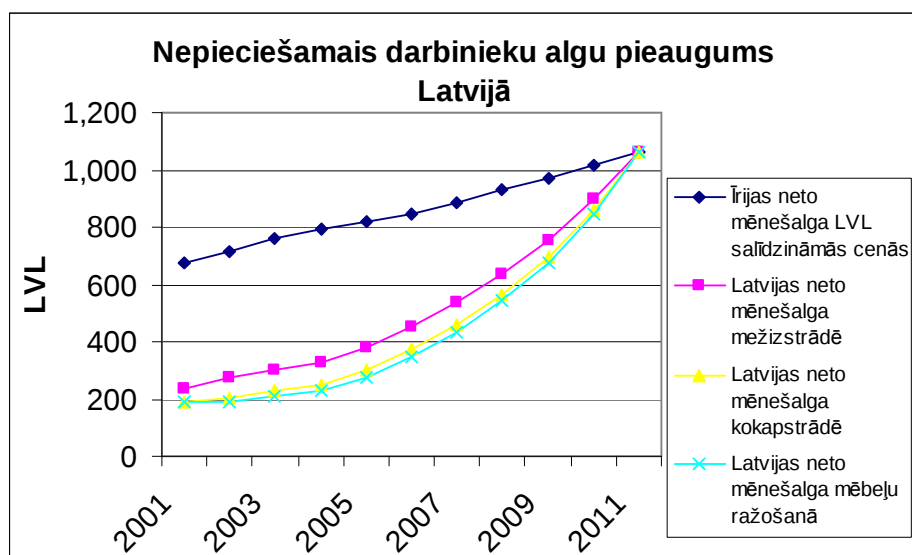
Kā redzams, uzturot pašreizējo algu pieauguma tempu, Latvijas kokrūpniecības nozares darba algas līdz 2011. gadam nerasnīs Īrijas darba algas. Lai Latvijas kokrūpniecības nozares darbinieku algas sasniegtu vidējo Īrijas darba algu salīdzināmās cenās 2011. gadā – 1 063 Ls, algām laika posmā no 2006. līdz 2011. gadam jāaug vairāk par 18% gadā: mežizstrādē par 18,69% gadā, kokapstrādē par 23,46 % gadā, bet mēbeļu ražošanā par 25,26% gadā.

Pieņemot, ka nozares spēš īstenot šādu algu pieauguma tempu, tika aprēķinātas aptuvenās algas prognozes laika periodā no 2006. līdz 2011. gadam. Nepieciešamais algu pieaugums, lai Latvijas kokrūpniecības algas sasniegtu Īrijas vidējo algu salīdzināmās cenās ir parādīts Tabula 5-17 Attēls Nr. 5-18.

Tabula 5-17 Latvijas darba algu nepieciešamais pieaugums Īrijas vidējās algas sasniegšanai

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Ilgadējais pieaugums
Īrijas neto mēnešalga salīdzināmās cenās (Ls)	677	717	758	794	819	848	887	928	971	1 016	1 063	4,63%
Latvijas neto mēnešalga mežizstrādē	234	274	299	328	380	452	536	636	755	896	1 063	18,69%
Latvijas neto mēnešalga kokapstrādē	189	204	232	252	300	371	458	565	698	861	1 063	23,46%
Latvijas neto mēnešalga mēbeļu ražošanā	190	192	208	232	275	345	432	541	678	849	1 063	25,26%

Attēls Nr. 5-18 Nepieciešamais darba algu pieaugums Īrijas vidējās algas sasniegšanai





5.5. Uzņēmumu veiksmes faktori

Uzņēmumu veiksmes faktoru analīzei tika izvēlēti pieci uzņēmumi:

- SIA “Arbo” – mazs kokapstrādes uzņēmums, Kurzeme;
- SIA “OAK” – vidējs mēbeļu ražošanas uzņēmums, Zemgale. SIA “OAK” darbība izvērtējama kopā ar SIA “Marks M”, jo abi uzņēmumi sadarbojas mēbeļu ražošanā un abiem ir viens un tas pats īpašnieks;
- SIA “Marko Kea” – vidējs kokapstrādes uzņēmums, Rīgas rajons;
- A/S “Saldus mežrūpniecība” – vidējs kokapstrādes un mežizstrādes uzņēmums, Kurzeme;
- SIA “VikaWood” – vidējs kokapstrādes uzņēmums, Kurzeme.

Izvēlētie uzņēmumi aptver dažādas kokrūpniecības jomas. Tā kā katrs uzņēmums ir izvēlējis savu attīstības pieeju, turpinājumā sniegti uzņēmumu apraksti un identificēti to attīstības veiksmes faktori.

5.5.1. SIA „Arbo”

5.5.1.1 Uzņēmuma apraksts un darbības rezultāti

SIA “Arbo” dibināts 1991. gadā. Pašlaik uzņēmumā strādā 150 darbinieki. SIA “Arbo” ir divi galvenie darbības virzieni – celtniecība un kokrūpniecība, kas pamatā ietver logu un durvju ražošanu un uzstādīšanu.

Celtniecība

SIA “Arbo” nodarbojas ar ēku būvniecību, rekonstrukciju un remontu. Uzņēmums veic arī visus nepieciešamos inženiertehniskos darbus: ventilācijas iekārtu uzstādīšanu, elektrotehniskos, ūdens un kanalizācijas darbus. SIA “Arbo” ir visas nepieciešamās atļaujas un sertifikāti iepriekšminēto darbu veikšanai. SIA “Arbo” veikto celtniecības darbu kvalitāti nodrošina kvalificēti speciālisti ar ilgu darba pieredzi šajā nozarē, izmantojot pasaulē plaši pazīstamu, atzītu firmu ražotus kvalitatīvus materiālus un darba instrumentus.

Uzņēmums ir izpildījis vairākus liela mēroga pasūtījumus, piemēram, Ventspils Brīvostas pārvaldes administrācijas ēkas būvniecība, CSDD administrācijas ēkas celtniecība Ventspilī, Kurzemes Kokapstrādes kompetences centra izbūve Ventspilī, Ventspils Autoostas rekonstrukcija, Ventspils pilsētas bibliotēkas rekonstrukcija. SIA “Arbo” Latvijas arhitektūras labāko darbu skatē par objektu Ventspils pilsētas bibliotēka ieguvusi balvu “Labākā pārbūve – rekonstrukcija 2004”.

Kokapstrāde

SIA “Arbo” nodarbojas ar koka logu un durvju ražošanu, ziemas dārzu, stiklotu starpsienu, bīdāmo sistēmu un citu koka konstrukciju izgatavošanu, kā arī kāpņu projektēšanu un izbūvi. Uzņēmums galvenokārt pievēršies koka logu un durvju ražošanai. SIA “Arbo” ražotajiem koka logiem un durvīm raksturīga augsta kvalitāte un pārdomāts dizains. Uzņēmums īpašu vērību pievērš tam, lai produkcija tiktu izgatavota no augstākas kvalitātes izejmateriāliem. SIA “Arbo” ražo visdažādākās formas un izmēru logus – gan apaļus un pusapaļus, gan arī uz iekšu un uz āru veramus logus.



Papildus noturībai pret ārējās vides nelabvēlīgo ietekmi uzņēmums piedāvā no ārpusē aprīkot logus ar alumīnija uzlikām. Latvijā šī tehnoloģija parādījusies nesen, taču pasaulē tā jau ir ieguvusi lielu popularitāti. Ar alumīnija uzlikām iespējams aprīkot jebkuras formas logus. Šādas uzlikas loga materiālu vizuāli var pietuvināt koka izskatam, pie tam logi tiek pasargāti no nokrišņu, saules un svešķermeņu negatīvās iedarbības. Tā kā uzlikas ir tikai loga ārpusē, mājas iekšpusē redzams koka rāmis. SIA “Arbo” piedāvā dažāda koka gan eiro, gan skandināvu profila logus un durvis. Izstrādājumi tiek izgatavoti galvenokārt no priedes, bet pēc pasūtītāja vēlēšanās tos ražo arī no lapegles vai meranti. Durvis un logi tiek aprīkoti ar vācu uzņēmuma ROTO, somu uzņēmuma IPA, kā arī citu sertificētu ražotāju furnitūru, kas sniedz stabilitātes un kvalitātes garantiju. Klientiem piedāvātais durvju klāsts ir ļoti daudzveidīgs, jo uzņēmuma tehnoloģiskais nodrošinājums paver ļoti plašas ražošanas iespējas.

Kokmateriāli pamatā tiek iegūti Latvijā. SIA “Arbo” pats izgatavo trīs kārtās līmētas saaudzētas lameles, kas pēc visām īpašībām ir kvalitatīvāks materiāls nekā masīvkoka dēlis. Tā kā šim materiālam nav praktiski nekāda garuma ierobežojuma, to lieliski var izmantot līmētās konstrukcijās, kas ir daudz garākas, nekā dabiski audzis koks. Turklāt lameles laika gaitā nepakļaujas deformācijai.

Uzņēmums ražošanas procesā ievēro visus kvalitātes kontroles standartus. Uzmanība tiek pievērsta materiālu gludai ēvelēšanai un zāģēšanai. Izvēloties materiālus, koka zilēšana un pūšana nav pieļaujama, tas pats attiecas arī uz materiālu liekšanos. Rūpīgi tiek kontrolēts arī procentuālais mitruma daudzums kokā. Gan izejmateriālu noliktavā, gan ražotnē, tajā skaitā krāsotavā, tiek uzturēts vienmērīgs mikroklimats, ko nodrošina apkures un gaisa mitrināšanas sistēmas.

Kopš 2005. gada SIA “Arbo” īstenojusi būtisku kvalitatīvu un kvantitatīvu uzņēmuma attīstību. Pašlaik SIA “Arbo” ir modernākā logu un durvju ražošana visā Baltijā. Uzņēmums strādā ar pasaules kokrūpniecības apstrādes iekārtu ražotāja līdera “Weinig Gruppe AG” piegādātu un uzstādītu logu un durvju ražošanas iekārtu, kuras jauda ir aptuveni 800–1000 vienību, strādājot vienā maiņā. Ražotnes maksimāli iespējamā tehnoloģiskā jauda, strādājot divās maiņās, ir pat 3000 logu vai durvju mēnesī. Uzņēmums pēc jaunās ražotnes atklāšanas gada laikā panāca desmitkārtīgu ražošanas apjoma kāpumu – no 80 līdz 800 vienībām mēnesī vienā maiņā. Kopš 2006. gada uzņēmumā tiek izmantota jauna alumīnija griešanas iekārta, ar kuras palīdzību iespējams veikt koka / alumīnija logu ar gandrīz neierobežotu ekspluatācijas laiku un stikloto koka / alumīnija fasāžu ražošanu.

Lai no izejmateriāla iegūtu gala produkciju, logu ražošanas procesā nepieciešams veikt pat līdz 20 dažādām ražošanas operācijām, savukārt durvju ražošanas operāciju skaits ir gandrīz uz pusi mazāks. Ražošanas operāciju laikā tiek lietots no 7 līdz 10 dažādām iekārtām, pārējās operācijas tiek izpildītas ar rokām. Kopumā lielāko daļu ražošanas darbu tomēr paveic mašīnas.

Kopš SIA “Arbo” tiek izmantotas jaunās iekārtās un tādējādi iespējams nodrošināt ātru, precīzu un kvalitatīvu ražošanu, uzņēmums piedāvā ražošanas pakalpojumus gan vietējam, gan eksporta tirgum. Latvijā šī uzņēmuma pakalpojumus izmanto jauno projektu attīstītāji. Līdz šim uzņēmums savu produkciju ir eksportējis uz Norvēģiju, Dāniju un Īriju, bet, būtiski pieaugot ražošanas jaudai, ir uzsāktas nopietnas sarunas par ilgtermiņa sadarbību ar mājbuves un koka konstrukciju ražošanas uzņēmumiem Dānijā, Somijā, Norvēģijā, Lielbritānijā un Zviedrijā.



5.5.1.2 Uzņēmuma attīstība

SIA “Arbo” dibināts 1991. gadā, un šobrīd ir viens no vadošajiem kokapstrādes un celtniecības uzņēmumiem ne tikai Latvijā, bet arī visā Baltijā. 1992. gadā uzņēmums sāka nodarboties ar dažādu galdniecības izstrādājumu (kāpņu, dažādu profila līstu, dēļu, ēkas rekonstrukcijas materiālu) ražošanu. 1995. gadā uzņēmums sāka logu un durvju ražošanu Popē (Ventspils rajonā). Produkcija tika realizēta vietējā tirgū. 1995. gadā uzņēmums sāka nodarboties arī ar celtniecību. Kokapstrādes ražotne nodrošināja celtniecības objektus ar nepieciešamajiem kokapstrādes izstrādājumiem. 1996. gadā uzņēmums uzsāka koka dzīvojamo māju celtniecību.

2003. gadā pēc veiktās uzņēmuma darbības analīzes, tika pieņemts lēmums paaugstināt uzņēmuma darba ražīgumu kokapstrādes nozarē. Šī mērķa realizācijai esošās ražošanas jaudas bija pārāk zemas, tādēļ tika izlemts izveidot jaunu koka logu un durvju ražotni Ventspilī. 2004. gadā SIA “Arbo” noslēdza līgumu ar Latvijas Investīciju un attīstības aģentūru par Eiropas Savienības struktūrfondu līdzfinansējuma piešķiršanu projektam “Koka logu un durvju ražošanas modernizācija”. Uzņēmums saņēma ERAF finansējumu 1 miljona Ls apmērā. Kopējās projekta izmaksas bija Ls 2 434 867, tādējādi 58,93% no projekta izmaksām ir SIA “Arbo” ieguldījums. Šīs daļas segšanai ņemts kredīts Latvijas Hipotēku un zemes bankā.

Par ERAF un kredītīdzekļiem veikta ražotnes (pilnas ražošanas līnijas) projekta izstrāde, iekārtu piegāde, uzstādīšana un darbinieku apmācība. To visu veikusi vācu kompānija “Weinig Gruppe AG” – Eiropas vadošais kokapstrādes iekārtu ražotājs. Iegādāta moderna programmatūra, kas nodrošina iespēju pilnībā kontrolēt visu ražošanas procesu, sākot ar projekta pieteikuma saņemšanu un komerc piedāvājuma sagatavošanu līdz gatavas produkcijas piegādei klientam.

2005. gadā SIA “Arbo” Ventspilī atklāja modernāko koka logu un durvju ražotni Baltijā, kurā ar jaunākajām tehnoloģijām tiek nodrošināta izstrādājumu precizitāte līdz milimetra desmitdaļai, kā arī jebkura produkta atkārtojamība – projekta specifikācijas datnes tiek uzglabātas elektroniski, līdz ar to jebkura projekta ražošana bez problēmām būtu iespējams atsākt pat pēc vairākiem gadiem.

Popes ražotnē pašlaik galvenokārt tiek sagatavoti izejmateriāli logu un durvju ražošanai Ventspils rūpnīcā. 2006. gada oktobrī SIA “Arbo” papildus iegādājās alumīnija griešanas iekārtu. Šī iekārta tiek izmantota Eiropā augstu vērtēto koka / alumīnija logu ar gandrīz neierobežotu ekspluatācijas laiku un stikloto koka / alumīnija fasāžu ražošanai (koka konstrukcijas ar alumīnija profilu sistēmām jeb uzlikām ārējā apdarē). Tādējādi izmantojot šīs tehnoloģijas, uzņēmums var ražot koka konstrukcijas ar alumīnija uzlikām, būtiski palielinot produkta izturību un lietošanas laiku. Šī ražošanas specifika ir būtiska, jo Latvijā visbiežāk izvēlas tieši divkrāsu logus, kuriem ir atšķirīgs fasādes un iekštelpu tonis. Logi ar alumīnija uzlikām ir dārgāki, jo to ražošanas cikls ir ievērojami garāks, taču pateicoties maksimāli efektīvam ražošanas procesam, šo logu cena ir tikai par 4–10% lielāka salīdzinājumā ar divos toņos krāsotu koka logu cenu. 2007. gadā SIA “Arbo” plāno veikt investīcijas apmēram Ls 250 000 apmērā krāsošanas un montāžas cehu uzlabošanai, kas ļautu koriģēt ražotnes iespējas atbilstoši tirgus situācijai un dubultot ražošanas jaudu.

Uzņēmuma izmantoto tehnoloģisko iekārtu dēļ nepieciešams salīdzinoši maz augsti kvalificētu darbinieku. Lielāko daļu vajadzīgo darbinieku uzņēmums spēj apmācīt pats, un tikai dažiem darbiniekiem ir nepieciešama īpaša kvalifikācija. Pašlaik uzņēmums ar 30 kokrūpniecībā nodarbinātajiem darbiniekiem ir spējis sasniegt apmēram 1 miljona € apgrozījumu gadā. 25 no šiem darbiniekiem izpilda roku darbu vai arī ir salīdzinoši



vienkāršu iekārtu operatori. Tikai trīs darbinieki ir augstas kvalifikācijas operatori, bet divi – speciāli apmācīti operatoru palīgi. Uzņēmuma ražošanas procesa svarīgākā sastāvdaļa ir tehnoloģijas – uzņēmuma kokrūpniecībā izmantojamo iekārtu īpatsvars kopējos pamatlīdzekļos ir apmēram 85%, bet vidējais nozares rādītājs ir apmēram 56%. Kokrūpniecības uzņēmuma ietvertu pamatlīdzekļu attiecība pret apgrozījumu (pamatlīdzekļi / apgrozījums) veido apmēram 140%. Vidējā nozares attiecība ir 30%. Uzņēmums izmanto salīdzinoši vienkāršus izejmateriālus, ražošanas procesā radot būtisku pievienoto vērtību. Šāda uzņēmējdarbība ir iespējama, ja tiek pievienota nozīmīga nemateriālā (pievienotā) vērtība, piemēram, unikāls dizains, ir attīstīts spēcīgs zīmols, vai arī izstrādāts ražošanas process, kurā no vienkāršiem izejmateriāliem iespējams iegūt augstvērtīgu gala produkciju. Pēdējais variants parasti īstenojams, veicot būtiskas investīcijas ražošanas tehnoloģijās.

Līdz ar to, pateicoties investīcijām tehnoloģijās, uzņēmums ir kļuvis par vienu no logu un koku ražošanas līderiem visā Baltijā. Uzņēmums pareizi novērtējis tirgus tendences, paredzot pieprasījuma pieaugumu pēc koka logiem un durvīm, nebaidoties tehnoloģijās investēt ievērojamus līdzekļus. Nozīmīgs uzņēmuma panākumu faktors bija arī ES struktūrfondu līdzekļu iegūšana – jau minētais 1 miljons Ls tehnoloģiju iegādei –, kā arī uzdrīkstēšanās uzņemties risku, piesaistot bankas kredītu apmēram 1 miliona Ls apjomā. Pašlaik, lai sasniegtu labus rezultātus kokapstrādē, nepieciešams nodrošināt augstu ražošanas efektivitāti, un to visvieglāk ir izdarīt ar modernu tehnoloģiju palīdzību apvienojumā ar pārdomātiem ražošanas mehānismiem – izejmateriālu piegādi, ražošanas procesa vadīšanu un visas tehnoloģiskās kapacitātes maksimālu izmantošanu, tādējādi nodrošinot maksimālu atdevi no tehnoloģijās veiktajām investīcijām.

5.5.2. SIA „OAK” un SIA „Marks M”

SIA “OAK” un SIA “Marks M” nodarbojas ar guļamistabu mēbeļu ražošanu. SIA “OAK” ražo guļamistabas mēbeles ar zīmolu “Nakts mēbeles”, bet uzņēmums SIA “Marks M” ir izstrādājis atsevišķu gultu matraču zīmolu “Pils matračī”. Abiem šiem uzņēmumiem ir viens īpašnieks, tie cieši sadarbojas un viens otru papildina, tādējādi abus uzņēmumus var uzskatīt par tieši saistītiem, līdz ar to abi uzņēmumi tiks analizēti kopā. SIA “OAK” ražotne atrodas Jelgavā un 2007. gada sākumā uzņēmumā strādāja 100 darbinieku. SIA “OAK”, salīdzinot ar citiem vietējiem mēbeļu ražotājiem, ir vidēji liels uzņēmums. SIA „Marks M” ražotne atrodas Dobeles rajonā un uzņēmumā kopumā strādā ap 70 darbinieku.

5.5.2.1 Uzņēmuma apraksts un darbības rezultāti

SIA “Marks M”, zīmols “Pils matračī”

Uzņēmums “Marks M” ražo ortopēdiskos / ergonomiskos matračus. Ar zīmolu “Pils Matračī” ražoto matraču specifika ir tāda, ka tie pielāgojas gulētāja ķermeņa izliekumiem, katra matrača atspere atsevišķi balsta gulētāja augumu, līdz ar to ķermeņa svars tiek sadalīts pa visu matrača virsmu. Uzņēmums “Marks M” bija pirmais Baltijas valstīs, kurš uzsāka kabatas (*pocket*) atspere ražošanu, tas ir, katra matrača atspere tiek ievietota atsevišķā, speciāli izveidotā kabatiņā. Visi “Pils matračī” ir izgatavoti no dabīgiem materiāliem.

SIA “Marks M” ražo sešus dažādus divpusējos matračus, kuri paredzēti ievietošanai gultas rāmī, kā arī piecus dažādus matračus uz rāmja, kuriem nepieciešams tikai piestiprināt kājas, lai izveidotu gultu. Matračī pēc to uzbūves ir atšķirīgi, sākot ar salīdzinoši vienkāršiem līdz sarežģītiem matračiem. Ikviena matrača tapsēšana sākas ar



dabisko vatelīnu un smalkas kokosa palmu šķiedras kārtām. Virs tām tiek nostiprināta gaisa caurlaidīgā lateksa kārtā, bet pēc tam – īstas kokvilnas vai smalki šķeterētas vilnas kārtā (ziemā silda, bet vasarā atvēsina). Visbeidzot, matraci apvelk ar viegli kopjamu mīkstas kokvilnas trikotāžas auduma pārvalku. Katra matrača tapsējuma kārtas piegriešana un nostiprināšana uz atsperu bloka ir roku darbs.

“Pils Matraču” ražošanai uzņēmums izmanto īpašas atsperes, kurām atšķirībā no parastajām ir speciāli izstrādāta forma. Sarežģītā ražošanas procesā izveidotās atsperes norūda, piešķirot tām izturību, un pēc tam katra no tām tiek iešūta gaisa caurlaidīgā auduma kabatā. Vienā standarta matraci cilvēka ķermeni balsta gandrīz tūkstotis atsevišķu atsperu. Šāda tehnoloģija nodrošina to, ka, gulētājam grozoties vai pieceloties, otrs gulētājs netiek traucēts, jo matraci esošās daudzās atsperes pielāgojas cilvēka ķermenim un nav nekādā sasaistē ar otru gulētāju.

Nerēķinot palīgmateriālus (diegus, adatas) matrači sastāv vismaz no 30 sastāvdaļām, kas tiek vestas no visas pasaules. Piemēram, starpslāņos ievietojamās šķiedras tiek vestas no Malaizijas, bet speciālā matraču drāna – no Francijas un Lietuvas, jo tai ir jābūt ne vien mehāniski pietiekami izturīgai, bet arī dabīgai, gaisa caurlaidīgai. Pašreiz tirgū uz matračiem pamatā tiek likta spīdoša akrila drēbe, kas vizuāli izskatās labi, bet pilnīgi “neelpo”.

“Pils matraču” kvalitāte tiek rūpīgi testēta. Piemēram, divi populārākie “Pils Matraču” modeļi veiksmīgi izturējuši pārbaudes testu modernajā mēbeļu testēšanas laboratorijā Jelgavā, apstiprinot, ka izstrādājums atbilst Eiropā noteiktajiem visaugstākajiem kvalitātes standartiem. “Pils Matračiem” tiek piešķirta triju gadu garantija, un pretenziju gadījumā uzņēmums apņemas matraci apmainīt, sedzot arī transporta izdevumus. Ar laiku, uzlabojot tehnoloģiju, šo laiku paredzēts paaugstināt līdz desmit vai pat piecpadsmit gadiem.

SIA “OAK”, zīmols “Nakts mēbeles”

Uzņēmums “OAK” profesionāli mēbeļu ražošanas jomā strādā kopš 1988. gada, bet no 1998. gada – ar zīmolu “Nakts mēbeles”. Šobrīd galvenā uzņēmuma produkcija ir guļamistabu mēbeles, pārsvarā tās ir dažādu izmēru (arī nestandarta) gultas – sākot ar vienguļamajām un beidzot ar ļoti plašu divguļamo gultu klāstu. Piedāvājumā ietilpst arī nakts skapīši, visdažādāko izmēru un modifikāciju kumodes, spoguļi un spoguļu galdiņi, skapji, pakaramie u.c. aksesuāri, kas saistīti ar guļamistabas mēbelēm.

Pašlaik “Nakts mēbeles” piedāvā deviņas dažādas guļamistabu kolekcijas. Mēbeļu izgatavošanā īpaša uzmanība tiek pievērsta to kvalitātei un dizainam. Vienā uzņēmuma izgatavotajā partijā ietilpst 20 līdz 30 guļamistabas komplektu. Pēc jauna dizaina izstrādes, pieprasījums pēc konkrētā modeļa kādu laiku tiek vērtēts, izliekot jauno modeli “Nakts mēbeļu” salonos.

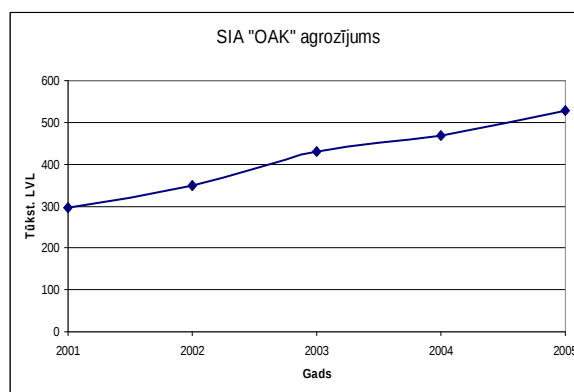
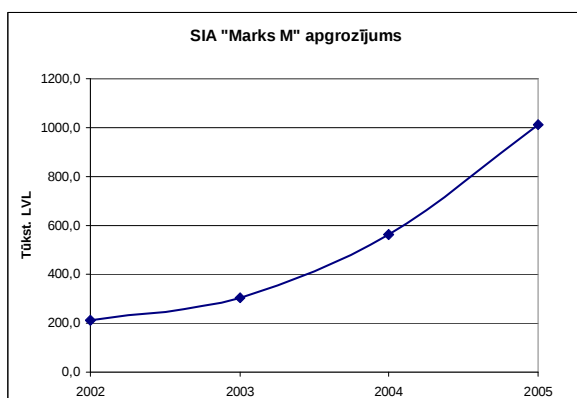
Atšķirībā no lielākās daļas vietējo mēbeļu ražotāju SIA “OAK” sadarbojas arī ar vietējiem dizaineriem, kuri labāk izprot vietējā tirgus prasības. Piemēram, sadarbībā ar Latvijas dizaineri Raimonu Cīruli tika izveidota jauna mēbeļu sērija “James”, kur pirmo reizi Latvijas mēbeļu ražošanas vēsturē tika apvienoti tādi materiāli kā ozolkoks, metāls un vilnas audums. Kā atzīst asociācijas “Latvijas mēbeles” prezidents Aivars Einauss, eksportējot šāda dizaina mēbeles nelielos apjomos, problēmām nevajadzētu būt. Taču, ja uzņēmums vēlētos eksportēt šīs mēbeles lielos apjomos, vajadzētu rast citu pieeju, pievēršoties patēriņa dizainam.



Uzņēmumu mērķa tirgus pašlaik ir Latvija, Lietuva un Igaunija. Uzņēmumi savu produkciju galvenokārt pārdod mēbeļu salonos, kuri labi kalpo arī reprezentatīviem mērķiem. Ņemot vērā to, ka uzņēmumi galveno uzsvaru liek uz kvalitāti, “Nakts mēbeļu” un “Pils Matraču” cenas ir virs vidējās tirgus cenas, taču bieži vien visai konkurētspējīgas ar ārzemju kvalitatīvo mēbeļu cenām. “Pils matraču” cenas svārstās no Ls 200 līdz 800 atkarībā no izmēra un modeļa. Aplūkojot līdzīgas klases Zviedrijas matraču cenas, kas sniedzas līdz pat dažiem tūkstošiem latu, tās ir salīdzinoši zemākas. Parasti mēbeles “Nakts mēbeļu” salonos iespējams nokomplektēt ar “Pils matraču” ražojumiem. Uzņēmumu produkciju var iegādāties dažādos salonos: Rīgā – “Berga bazārā”, t/p “Alfa”, kā arī “Nakts mēbeļu” salonā Elizabetes ielā, nesen atklāts “Nakts mēbeļu” salons Valmierā. Uzņēmumam ir arī divi “Nakts mēbeļu” saloni Lietuvā – tirdzniecības centros “Acropolis” un „Domus Galeria”. Abu uzņēmumu produkciju iespējams iegādāties arī pēc individuāla pasūtījuma.

Abi uzņēmumi ieņēmuši noteiktu tirgus daļu, un apgrozījums pastāvīgi pieaug. Lielākās uzņēmumu izmaksas veido darbinieku algas un izejmateriāli. Līdzīgi lielākajai daļai mēbeļu ražošanas uzņēmuma SIA “OAK” iekārtas un mašīnas sastāda tikai 22% no visiem aktīviem, bet zeme un ēkas 30% no visiem aktīviem. Tajā pašā laikā izejmateriāli, pamatmateriāli un palīgmateriāli sastāda 41% no aktīviem. Līdz 2004. gadam uzņēmuma iekārtas un mašīnas sastādīja tika 10% visu aktīvu, bet jau tad uzņēmums ražoja produkciju ar zīmolu “Nakts mēbeles”.

2004. gadā uzņēmuma iekārtās un mašīnās tika investēti apmēram Ls 70 000. Investīcijas lielākoties tika izmantotas autoparka atjaunošanai. Pašlaik lielākās investīcijas ieguldītas gaisa attīrīšanas iekārtās, rekonstrukcijai lakošanas cehā, kā arī iepirkti jaudīgāki un precīzāki darba galdi. Pašlaik notiek jaunas CNC iekārtas uzstādīšana. SIA “OAK” ražošana nav būtiski atkarīga no specifiskām augstu izmaksu tehnoloģijām – izmantotās tehnoloģijas ir līdzīgas citiem mēbeļu ražotājiem Latvijā. Līdz pat 2004. gadam SIA “OAK” iekārtu un mašīnu īpatsvars pret kopējiem pamatlīdzekļiem bija 15%. Pašlaik SIA “OAK” šis rādītājs ir 40%, kas vēl joprojām atpaliek no vidējiem nozares rādītājiem, jo vidēja izmēra mēbeļu ražotājiem Latvijā šis rādītājs ir vidēji 51%. SIA “Marks M” ražošanas process arī ir galvenokārt izejmateriālu un darbaspēka intensīvs, un vienīgā specifiskā iekārta ir atsperu tinamā mašīna.



Uzņēmuma ražotā produkcija atbilst augstākajai kvalitātei. To pierāda fakts, ka, pat neskatoties uz salīdzinoši augstām cenām, pieprasījums pēc uzņēmuma produkcijas nereti pārsniedz piedāvājumu, un uzņēmums ir ieguvis godalgotas vietas Latvijas un Eiropas mēbeļu izstādēs un konkursos.



SIA “OAK” pašlaik strādā 100 darbinieki – 10 administrācijā, 10 servisa darbinieki, kas nodrošina ražošanas procesu, 80 strādnieki, kuri sadalīti sešās brigādēs. Vienā brigādē ir no 6 līdz 16 cilvēkiem, tas atkarīgs no ražošanas procesā paredzētajiem pienākumiem un zināšanām. Uzņēmumā cehs ir sadalīts vairākos iecirkņos (piemēram, apdares, montāžas iecirknis). Kopumā uzņēmuma ražošanas procesu varētu raksturot kā izejmateriālu intensīvu, kura pamatā ir standartizētas iekārtas. Ap 80% visu uzņēmuma darbinieku ir standartstrādnieki vai standartoperatori, tikai 5% no visiem darbiniekiem ir augsti kvalificēti operatori. Arī SIA “Marks M” lielākā daļa darbinieku ir nodarbināti samērā vienkāršos ražošanas procesos, un tikai neliela daļa darbinieku ir augsti kvalificēti speciālisti ar specifiskām zināšanām.

5.5.2.2 Uzņēmumu galvenie veiksmes faktori

Lai uzņēmums gūtu panākumus kādā nozarē, uzņēmumam nepieciešams atrast priekšrocības, kas palielinātu tā konkurētspēju. Šādam nolūkam iespējamās trīs stratēģijas:

- cena augstāka par vidējo tirgus cenu, bet izmaksas ir vidējā nozares līmenī;
- cena ir vidējā nozares līmenī, bet izmaksas ir zemākas par vidējo nozares līmeni;
- cena ir augstāka par vidējo tirgus cenu, bet izmaksas ir zemākas par vidējo nozares līmeni.

SIA “OAK” un SIA “Marks M” konkurētspējas pamatā ir pirmā priekšrocības stratēģija.

- Cenas ir virs vidējās cenas, taču izmaksas ir tikai neliels pieaugums par vidējām tirgus izmaksām.
- Precīzi noteikts mērķa segments – pircēji, kuriem ir svarīga kvalitāte, ērtums un dizains, un kuri var atļauties par to atbilstoši maksāt.
- Pārdomāta ražošanas struktūra un tehnoloģijas, kuras nodrošina kvalitatīvu produkciju, veicinot pozitīvas atsauksmes, kuras tiek asociētas ar konkrētiem zīmoliem – “Nakts mēbeles” un “Pils matračī”.
- Unikāls, vietējam tirgum īpaši pieņemams dizains.
- Veiksmīga izplatīšanas stratēģija un pārdomāta zīmola attīstība – salonu tīkls ar vienotu, precēm piesaistītu zīmolu, kas veicina to atpazīstamību. Saloni atrodas stratēģiski izdevīgās vietās – “Nakts mēbeļu” saloni atrodas divos lielākajos tirdzniecības centros Baltijā – t/c “Acropolis” (Lietuvā) un t/p “Alfa” (Latvijā), kas darbojas kā ļoti spēcīga reklāma un veicina arī zīmola atpazīstamību.

Minētā stratēģija nodrošina to, ka uzņēmums izmaksu pieauguma rezultātā, varēs palielināt arī produkta cenu, jo pieprasījums, salīdzinot ar citiem tirgus segmentiem, izvēlētajā mērķa segmentā ir mazāks. Šāda stratēģija ir īpaši svarīga pašlaik, jo mēbeļu ražojošos uzņēmumos būtiski ietekmē gan izejmateriālu izmaksu pieaugums, gan darbinieku izmaksu pieaugums.

Turklāt abi uzņēmumi ļoti veiksmīgi diversificējas, jo, pārdodot guļamistabas iekārtas, uzņēmums savos salonos, kā papildinājumu var piedāvāt arī „Pils matračus”, bet, pie „Pils matraču” tirdzniecības, iespējams sekmēt arī „Nakts mēbeļu” tirdzniecību. Klientiem rodas priekšstats par diviem it kā nesaistītiem zīmoliem, kuri ir pazīstami ar savu kvalitāti un nepārprotami papildina viens otru.

Nemot vērā lielo pieprasījumu pēc uzņēmuma produkcijas, SIA “OAK” plāno paplašināt ražošanu, katru gadu palielinot apgrozījuma pieaugumu apmēram par 50%. Tuvākajā nākotnē uzņēmumi paredzējuši arī optimizēt ražošanu, lai ražotu produkciju ar augstāku



pievienoto vērtību. Plānots paaugstināt ražību, ieviešot jaunas iekārtas un optimizējot ražošanas procesus – paaugstinot darba intensitāti, padziļinot produkcijas specializāciju un samazinot darbinieku skaitu. Uzņēmumi turpinās veikt padziļinātu darbu pie produkcijas dizaina kvalitātes, kā arī strādāt pie uzņēmumu tirdzniecības zīmolu atpazīstamības Latvijā un visā Baltijā.

5.5.3. SIA “MARKO KEA”

5.5.3.1 Uzņēmuma apraksts un darbības rezultāti

SIA “Marko Kea” kokapstrādes nozarē darbojas no 1997. gada. SIA “Marko Kea” nodarbojas ar koka palešu un citu koka iepakojumu ražošanu, kā arī ar celtniecības un dārza materiālu tirdzniecību. Preces tiek piegādātas sadarbības partneriem Baltijas un citās Eiropas Savienības valstīs. Uzņēmums ir atvēris savu pārstāvniecību Francijā. 2006. gadā uzņēmums nodarbināja 97 cilvēkus un sasniedza 9 miljonu Ls apgrozījumu.

SIA “Marko Kea” ir viens no vadošajiem kokapstrādes uzņēmumiem Latvijā un specializējas palešu ražošanā. Uzņēmums piedāvā standarta paletes un citus koka iepakojumus pēc klientu rasējumiem – tiek izgatavotas koka kastes, saplākšņa kastes, industriālais iepakojums, palešu sagataves (topi) un celtniecības kokmateriāli. Kopš 2005. gada SIA “Marko Kea” iepērk, labo, pārstrādā un pārdod arī lietotas paletes.

Galvenie uzņēmuma pakalpojumi ir kokmateriālu žāvēšana un kokmateriālu termiskā apstrāde, jaunums – aizsākti transporta ekspedīcijas pakalpojumi. Kokmateriālu termiskā apstrāde notiek pēc fitosanitārajiem standartiem (ISPM No. 15). Pēc kokmateriālu termiskās apstrādes klients saņem pavaddokumentus, ieskaitot apstrādes protokolu un procesu raksturojošās datora izdrukas.

Ražošanas rezultātā paliek neliela daļa pārstrādes atkritumu – skaidas un kokmateriālu atgriezumus. Kokmateriālu atgriezumus SIA “Marko Kea” izmanto ražošanas telpu apsildīšanai ziemā, bet skaidas pārdod kā izejmateriālu granulu un brikešu ražotājiem.

5.5.3.2 Uzņēmuma attīstība

1997. gadā uzņēmumu izveidoja divi LLU Meža fakultātes absolventi – inženieri, ar laiku pieaicinot citus nozares speciālistus. Pašos pirmsākumos SIA “Marko Kea” nodarbojās ar aģenta pakalpojumiem zāģmateriālu iepirkšanā un pārdošanā. 2000. gads bija straujš uzņēmuma izaugsmes gads. Ar 2000. gadu SIA “Marko Kea” pieteica sevi kā kokmateriālu tirdzniecības un ražošanas uzņēmumu. Par ražošanas vietu, kas šobrīd ir gan uzņēmuma juridiskā, gan faktiskā atrašanās vieta) tika izvēlēts Stopiņu novads. Ražošanas procesa sākumā tika izmantota tikai koksnes žāvēšanas kamera. Laika gaitā tika iegādātas aizvien jaunas iekārtas, kas automatizēja ražošanas procesus un ievērojami palielināja ražošanas jaudu. Šobrīd SIA “Marko Kea” ir vairākas tehnoloģiskās iekārtas – automatizētā optimizācijas līnija, kas automātiski veic taras dēlīšu griešanu pēc ievadītiem parametriem, automatizēta palešu naglošanas līnija, kā arī automatizēta palešu topu naglošanas iekārta. 2006. gadā tika uzstādīta zāģmateriālu garensaudzēšanas iekārta.

Uzņēmuma apgrozījums ir audzis ar katru gadu, un 2004. gadā apgrozījums sasniedza 12 miljonus Ls. Neliels kritums piedzīvots pēdējos divos gados, jo mežizstrādes apjoma samazinājums ir ietekmējis izejmateriālu piegādi, tomēr tas nav radījis dīkstāvi.

Uzņēmums pastāvīgi investē ražošanas procesu automatizācijā un infrastruktūras sakārtošanā. Pērn uzņēmuma attīstībā tika ieguldīts ap 500 tūkst. Ls. Līdz šim ES



struktūrfondu nauda izmantota tirgus pētījuma veikšanai, kas palīdzēja izstrādāt stratēģiju palešu virzīšanai tirgū. Uzņēmums tuvākajos gados plāno paplašināt savu darbību, izveidojot departamentu ar jaunu optimizācijas līniju, lai kāpinātu ražošanas jaudas, kā arī atvērt pārstāvniecības Lietuvā un Igaunijā.

Darbinieki pārsvarā nāk no Rīgas, Stopiņu novada un tā kaimiņu pagastiem un rajoniem. Uzņēmums nodrošina sociālās garantijas un labiekārto darba vidi (darba apģērbi, sakopta darba vide, labiekārtotas sadzīves telpas). Strādniekiem netiek prasītas iepriekšējas iemaņas – darba pienākumi tiek ierādīti uz vietas. Ražošanai ir salīdzinoši maz izteikts sezonālais raksturs – ziemā apjomi ir mazāki nekā vasarā. Darba ražīgums tiek panākts ar stingru iekārtu operatoru izvēli. Kaut arī iekārtas koksnes materiālu pārstrādā datorizēti, operatoram nepieciešama motivācija un augsta atbildības sajūta, lai garantētu augstu produkcijas kvalitāti. Caurlaižu sistēma nodrošina darbinieku darba stundu uzskaiti. Novērošanas kameras kontrolē, lai cehos nebūtu dīkstāves. Meistari un operatori tiek izraudzīti no pašu darbinieku vidus, tādējādi motivējot darbinieku profesionālo izaugsmi.

Vadošajiem darbiniekiem lielākoties ir augstākā izglītība inženierzinātnēs vai citās zinātnēs. Uzņēmuma vadošie darbinieki apmeklē seminārus, lai veicinātu profesionālo attīstību. Semināri tiek apmaksāti no uzņēmuma apmācībām piešķirtajiem līdzekļiem. Uzņēmumā strādnieku apmācību nodrošina tā vadošie darbinieki, balstoties uz savām zināšanām par ražošanas procesiem.

SIA “Marko Kea” saražoto produkciju pārdod ES valstīs (90%) un Latvijā (10%). Galvenās partnervalstis ir Francija, Nīderlande, Vācija, Spānija, Dānija, Itālija un Lielbritānija. Izejmateriāli tiek pirkti gan Latvijā, gan Lietuvā un Igaunijā.

Tuvākajos gados SIA “Marko Kea” specializācija paliks palešu ražošana un pārdošana. SIA “Marko Kea” turpinās nostiprināt savas pozīcijas ne tikai Latvijā, bet arī ārpus tās. Uzņēmums plāno izvērst tirdzniecību ar gala pircējiem. Turpināsies sadarbības veidošana ar Rietumeiropas valstīm. Uzņēmums turpinās investēt ražošanas automatizācijā, kas cels rašanas jaudas un darba ražīgumu.

5.5.4. AS „Saldus mežrūpniecība”

5.5.4.1 Uzņēmuma apraksts un darbības rezultāti

AS “Saldus mežrūpniecība” meža nozarē darbojas kopš 1995. gada. Pašlaik uzņēmumā ir nodarbināti ap 140 darbinieku. Galvenie darbības virzieni ir mežizstrāde (60%) un kokapstrāde (40%). Uzņēmuma produkcijas apgrozījums 2005. gadā bija 9,5 miljoni Ls, peļņa – 1,09 miljoni Ls. AS “Saldus mežrūpniecība” pieder koksnes pārstrādes cehs Saldū un aptuveni 2000 ha mežu Latvijā.

Mežizstrāde

AS “Saldus mežrūpniecība” mežizstrādes procesā iegūst papīrmalku, zāģbaļķus, skuju koku sīkbaļķus, malku, finierklučus, lapu koku taru un sērkokciņu klučus. Mežizstrādes galvenie pakalpojumi ir kokmateriālu sagatavošana, pievešana un izvešana. Uzņēmums piedāvā arī mežsaimniecības pakalpojumus: meža taksācija, meža atjaunošana, stādījumu kopšana un sastāva kopšana. Mežizstrādes produkcijas apjoms pēdējo desmit gadu laikā ir pieaudzis četras reizes (no 65 000 m³ līdz 250 000 m³). Mežizstrādē 50% no koksnes apjomiem tiek izstrādāti ar harvesteriem⁷², pārējais – ar rokām. Uzņēmuma darbības

⁷² Harvesteri – koku gāšanas un sagarumošanas tehnika.



sākumā mežizstrādes darbi tika veikti ar rokām. Pateicoties jaunākajām tehnoloģijām – harvesteriem un forvarderiem⁷³, saražotie apjomi ir auguši, nepalielinot nodarbināto skaitu. Teorētiski AS “Saldus mežrūpniecība” ir iespējas vēl vairāk mehanizēt mežizstrādi, lai gan mežu specifikas dēļ nav iespējams pilnībā pāriet uz kokmateriālu sagatavošanas mehanizāciju, jo ar tehniku nav iespējams piekļūt visās vietās, kur to var izdarīt cilvēks.

Uzņēmumam ir mežu apsaimniekošanas sertifikāts un piegādes ķēžu sertifikāts, kas nodrošina starptautiskiem standartiem atbilstošu mežsaimniecību mežizstrādi. Pareiza mežu apsaimniekošana nodrošina iespēju izmantot ierobežotos koksnes resursus ilgtermiņā. Uzņēmums to apzinās, un tāpēc katru gadu veic jaunu mežu stādīšanu.

Mežizstrādes produkcija tiek eksportēta 40% apjomā, galvenokārt apaļkoka papīrmalka, kas tiek pārstrādāta ārzemju celulozes rūpnīcām. Pārējie 60% tiek piedāvāti vietējam tirgum tālākai apstrādei – AS “Saldus mežrūpniecība” apstrādes cehā un citās rūpnīcās. AS “Saldus mežrūpniecība” lielākie mežizstrādes sadarbības partneri ir Liepājas speciālās ekonomiskās zonas (SEZ) SIA “Laskana”, A/S “Latvijas Finieris”, SIA “Kurekss”. Sadarbība ar lielajiem uzņēmumiem nodrošina pastāvīgu kapacitātes nodrošinājumu un mazāku risku.

Kokapstrāde

Kokapstrādē tiek ražoti konstrukciju materiāli un citi zāģmateriāli, kas tiek piegādāti celtniecības materiālu uzņēmumiem. Desmit gadu laikā saražotās produkcijas apjoms ir audzis desmitkārtīgi (no 4 000m³ līdz 40 000m³). Pieaugums panākts, pateicoties ražošanas procesa datorizēšanai un kvalitātes kontroles ieviešanai.

Uzņēmums darbojas pēc ISO 9001:2000 kvalitātes standartiem. Ir ieviests arī ISO 14001:2004 un OHSAS 18001:1999, kas nodrošina videi draudzīgu un darba drošībai atbilstošu ražošanu. Eksporta produkcija uz Lielbritāniju sertificēta pēc britu standartiem. Konstrukciju materiāli, kas tiek piegādāti vietējiem celtniecības materiālu uzņēmumiem, izgatavoti atbilstoši celtniecības standartiem.

Kokapstrādē 75% produkcijas tiek eksportēti galvenokārt uz Lielbritāniju, Nīderlandi un Franciju. Kokrūpniecībā lielākie sadarbības partneri ir A/S “Lindeks”, SIA “G.L.A.”, SIA „Lameko Impex”, SIA “Marko Kea”, “Continental Wood Products Ltd.” u.c. Uzņēmums ir Latvijas Kokrūpniecības federācijas biedrs, kas nodrošina pieeju jaunākajai informācijai par tehnoloģijām un iekārtām gan Latvijā, gan pasaulē.

5.5.4.2 Uzņēmuma attīstība

Uzņēmuma apgrozījums kopš tā dibināšanas ir pieaudzis no 650 tūkst. Ls 1995. gadā līdz 9,5 miljoniem Ls 2005. gadā. 2006. gadā apgrozījums samazinājās par 10%, bet peļņa tomēr nedaudz pārsniegusi paredzēto un sasniegusi 280 tūkst. Ls mežizstrādes aizlieguma dēļ Kurzemes mežos. Akciju cenas no 2005. gada 1. janvāra līdz 2006. gada 3. decembrim ir augušas vidēji 3,75 reizes, t.i., no Ls 2,00 līdz Ls 7,50, tādējādi norādot uz uzņēmuma ienesīgumu nākotnē.

Ievērojama uzņēmuma izaugsme notikusi, pateicoties investīciju apjomiem, kas 2005. gadā bija 1,24 miljoni Ls, bet 2006. gadā – 2,23 miljoni Ls. Strauja uzņēmuma paplašināšanās ir ierobežota darbaspēka un izejmateriālu trūkuma dēļ, tāpēc AS “Saldus mežrūpniecība” 2005. gadā iegādājās nekustamo īpašumu Krievijā. Riska faktors ir arī vides kataklizmas, kas rada izmaiņas ražošanas apjomos (piemēram, vējgāzes 2005. gadā,

⁷³ Forvarderi – koksnes pārvietošanas tehnika.



mizgraužu savairošanās, siltā 2006./2007. gada ziema u.c.). Kā ierobežojošu attīstības faktoru uzņēmums min arī strauju algas pieaugumu nozarē nodarbinātajiem un “aploksņu algu” praktizēšanu mazajos uzņēmumos, kas ievērojami samazina produkcijas pašizmaksas. Lai nodrošinātu stabilu uzņēmuma attīstību, tikai 15% no uzņēmuma peļņas tiek izmaksāti dividendēs, pārējie 85% – ieguldīti uzņēmuma attīstībā.

Pēdējo piecu gadu laikā AS “Saldus mežrūpniecība” ir investējusi ap 5 miljoniem Ls. Piesaistīti gan pašu, gan ES fondu līdzekļi. Galvenie investīciju mērķi ir harvesteru un forvarderu iegāde, iekšējās uzskaites sistēmas ieviešana, augstāzīgu tehnoloģiju un iekārtu iegāde un automatizācijas līmeņa paaugstināšana, kā arī mežu atjaunošana. 2006. gadā ar ERAF finansējuma palīdzību tika iegādāti divi harvesteri par 450 tūkst. Ls, kas ievērojami palielinās AS “Saldus mežrūpniecība” mežizstrādes apjomus. 2006. gadā uzņēmums no Nordea bankas saņēma kredītu 1,86 miliona € apmērā jauna industriālā tirdzniecības centra un jauna transporta remonta un apkalpošanas centra būvēšanai.

Efektīvs tehnoloģiju izmantojums ir nodrošinājis, ka strādnieku skaits uzņēmuma darbības laikā nav mainījies un svārstās 150 cilvēku robežās, produkcijas apjomiem turpinot pieaugt. Modernā uzskaites sistēma ļauj operatīvi reaģēt uz ražošanas procesam svarīgu lēmumu pieņemšanu. Papildus nodarbināti tiek ap 70 individuālā darba veicēji – zāģētāji (mežizstrāde ar motorzāģi), taču uzņēmuma vadība lēš, ka laika gaitā to skaits samazināsies – gan darbaspēka trūkuma, gan darba modernizācijas dēļ. Uzņēmums izjūt kvalificēta darbaspēka trūkumu (galvenokārt operatoru), tāpēc darbinieki tiek motivēti ar darba algas pieaugumu, lai novērstu darbaspēka aizplūdumu uz labāk apmaksātām būvniecības, transporta u.c. nozarēm. Ilgtermiņa darbinieku trūkuma risinājums ir darba procesa datorizācija, kas mazina darbaspēka intensitāti un rada pieprasījumu pēc augstas kvalifikācijas darbiniekiem.

AS “Saldus mežrūpniecība” sadarbojas ar izglītības iestādēm, kas uzņēmumam nodrošina jaunus speciālistus. Jaunie un labākie zemākas kvalifikācijas darbinieki pastāvīgi tiek apmācīti darbam ar jaunajām tehnoloģijām, kā arī tiek celta šo darbinieku kvalifikācija. Ražošanas procesa vadībai tiek piesaistīti cilvēki tikai ar augstāko izglītību.

5.5.5. SIA VikaWood

SIA “Vika Wood” ir lielākā kokzāģētava Latvijā, kas ražo žāvētus un šķirotus zāģmateriālus no egles un priedes koka. SIA “Vika Wood” kokzāģētava atrodas 12 km attālumā no Talsiem. Uzņēmumā strādā 189 darbinieki.

Uzņēmums darbību uzsāka 1995. gadā. Tā dibinātāji bija Zviedrijas kokrūpniecības uzņēmumi “Bergkvist-Insjon” AB un “Karl Hedin” AB, kā arī somu kokrūpniecības koncerns “Metsalito”. 2006. gadā par SIA “Vika Wood” īpašnieku kļuva Islandes koncerns “Norvik”, kam Latvijā pieder arī kokapstrādes kompānija “Byko-Lat” un SIA “CED”.

5.5.5.1 Uzņēmuma darbības apraksts un darbības rezultāti

Ražošanas process

Ražošanas procesu veido balķu šķirošana, zāģēšana, žāvēšana, gatavās produkcijas šķirošana un tās piegāde klientam. Balķu šķirošanu veic neatkarīgs uzņēmums SIA “VMF Latvija”, nodrošinot objektīvu un kvalitatīvu zāģbalķu uzmērīšanu. Pirms zāģēšanas līnijas tiek izmantoti balķu ceļamkrāni un mizošanas iekārta. Pēc tam mizotie balķi nonāk zāģēšanas līnijā, kur balķi tiek sazāģēti un to miza pārstrādāta šķeldā. Nākamajā posmā zāģmateriāli nonāk žāvēšanas kamerās. Pēc žāvēšanas notiek



šķīrošanas process, kuru nosaka klientu prasības un Skandināvijā izstrādāti standarti. Uz šķīrošanas līnijas papildus tiek veikta zāģmateriālu stiprības analīze. Uzņēmums produkciju klientiem piegādā, izmantojot autotransportu, jūras transportu un jūras konteinerus.

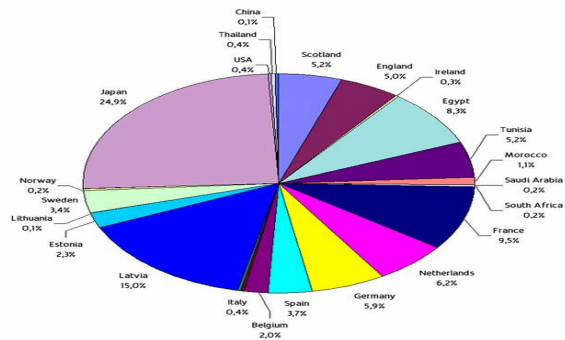
Ģeogrāfiskie tirgi

Uzņēmums eksportē vairāk nekā 85% produkcijas. Lielākā daļa egles zāģmateriālu

tiek īpaši žāvēti un šķiroti speciālu līmētu konstrukciju ražošanai Eiropā un Japānā. Priedes zāģmateriāli tiek pārdoti uz Japānu, ES valstīm un Ziemeļāfriku konstrukciju materiālu un mēbeļu ražošanai.

Uzņēmuma tehnoloģija nodrošina bezatlikumu ražošanu. Miza tiek izmantota koksnes žāvēšanai un telpu apsildīšanai, skaidas tiek pārdotas ekoloģiski tīra kurināmā – kokskaidu granululu ražotājiem, bet šķelda – celulozes rūpnīcām Skandināvijā.

Realizētās produkcijas ģeogrāfiskais sadalījums 2005.gadā



Izejvielas

SIA “Vika Wood” izejvielas galvenokārt ir zāģbāļi. Daļu nepieciešamo zāģbāļu uzņēmums iepērk A/S “Latvijas Valsts meži” rīkotajās izsolēs, daļu no Latvijas mežu īpašniekiem – privātpersonām un mežizstrādes uzņēmumiem. Lielākais zāģbāļu piegādātājs ir SIA “Metsalito Latvia”.

Investīciju politika

Uzņēmums visā tā pastāvēšanas vēsturē ir investējis ievērojamus līdzekļus, lai palielinātu jaudu un uzlabotu produktivitāti. 1995. gadā, uzsākot darbību, SIA “Vika Wood” jauda bija 60 tūkst. m³ gadā, bet pašlaik uzņēmums spēj saražot 280 tūkst. m³ zāģmateriālu gadā. Uzņēmumā tiek izmantotas augstvērtīgas Skandināvu tehnoloģijas.

SIA “Vika Wood” konkurē ar līdzīgiem ražotājiem visā pasaulē. Latvijas tirgū pieejamo kokmateriālu izmaksas ir nestabilas⁷⁴ ar tendenci pieaugt. Līdz ar to kokmateriālu izmaksas jau tagad ir tuvu Skandināvijas tirgus cenām. Darbaspēka un energoresursu cenas Latvijā pieaug ātrāk nekā ES–15, ASV un Japānā. Tajā pašā laikā nav paredzams, ka gatavās produkcijas cenas pasaules tirgos pieaugs tikpat ātri kā pašreizējās SIA “Vika Wood” izmaksas. Tādējādi, lai saglabātu konkurētspēju pasaules tirgos, SIA “Vika Wood” jānodrošinās pret Latvijai specifisko izmaksu pieaugumu.

Uzņēmums praktiski nespēj ietekmēt kokmateriālu izmaksas, jo tā rīcībā nav meža resursu. Līdz ar to uzņēmums var, pirmkārt, censties efektīvāk izmantot darbaspēku un energoresursus, otrkārt, uzlabot pārdošanas spējas, kas ļautu pārdotās produkcijas apjomam pēc iespējas tuvoties uzņēmumam pieejamajai ražošanas jaudai. Lai panāktu

⁷⁴ Kokmateriālu cenas ir ļoti nestabilas. Pirmkārt, tās ir pakļautas valstu politikai, kas ne vienmēr ir racionāli motivēta. Piemēram, šobrīd Latvijas valsts mežos drīkst izcirst 4 milj. m³ gadā, taču pieļaujams būtu pat 11-12 milj. m³ gadā. Atļauja izcirst vairāk nodrošinātu kokmateriālu pieplūdumu tirgū, kas nozīmē lielāku to cenas stabilitāti. Otrkārt, izmaiņas var radīt klimatiskie apstākļi. Spēcīgas vētras (kāda bija 2005. gada janvārī) sagāž kokus, tādējādi koksnes piedāvājums palielinās, bet tās cena krīt. Turpretim ilgstoši mitrā laikā (kāds tas bija Latvijā 2006. gada novembrī un decembrī) ceļu stāvoklis neļauj smagajai tehnikai iebrukt mežā. Tādējādi kokmateriālu piedāvājums samazinās, bet cenas pieaug.



darbaspēka un enerģijas izmaksu ekonomiju un apgrozījuma pieaugumu, tuvāko piecu gadu laikā SIA “Vika Wood” paredz izdarīt investīcijas tehnoloģijās un pārdošanas aktivitātēs vismaz 1 miljonu € gadā. Uzņēmuma mērķis ir ilgākā laika posmā (vairāk par pieciem gadiem) pašreizējo strādnieku un operatoru skaitu samazināt par 50%, kas ļautu nepalielināt produkcijas izmaksas pieaugošo darbaspēka izmaksu dēļ.

Darbinieki, to apmācība, problēmas

Uzņēmumā strādā 189 cilvēki, no tiem 16% ir vienkāršākā, nemehanizētā darba veicēji (piemēram, krāvēji), 53% ir pieredzējuši un īpaši sagatavoti ražošanas darbinieki (piemēram, dēļu šķirotāji), 11% ir iekārtu vadības un maiņas operatori, 12% ir augsti kvalificēti eksperti (elektriķi, mehāniķi, elektroniki u.c.). Visbeidzot, 8% no visiem darbiniekiem strādā administrācijā (pārdošana, grāmatvedība, u.c.). Visiem uzņēmuma administratīvajiem darbiniekiem ir augstākā izglītība.

Uzsākot darbību, 1996. gadā pirmie 50 uzņēmuma strādnieki tika nosūtīti apmācībā uz Zviedriju. Kopš tā laika darba procesam nepieciešamās iemaņas strādnieki lielākoties ir apguvuši no pieredzējušajiem kolēģiem. Uzņēmums apmaksā darbinieku dalību specializētosursos (piemēram, kokmateriālu šķirošana).

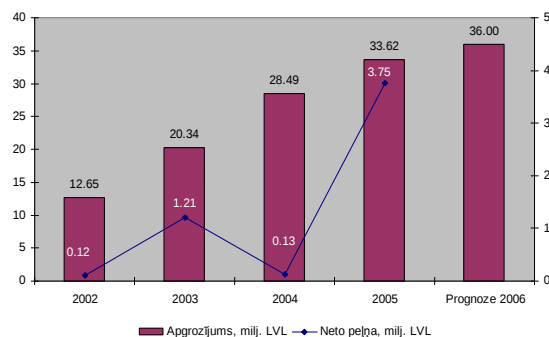
Kokrūpniecības prestižs citu nozaru vidū (piemēram, finanses, jurisprudences) ir krities, līdz ar to meža zinātni apgūst krietni mazāks studentu skaits nekā pirms 20 gadiem. Tādējādi augstas kvalifikācijas nozares profesionāļu skaitam ir tendence samazināties. Nākotnē tas var radīt problēmas uzņēmumam un visai nozarei kopumā. Pēdējo divu gadu laikā ir palielinājusies darbinieku noma, arī vienkāršo strādnieku vidū, kuras iemesls ir iespēja izvēlēties labāk atalgotu darbu Īrijā.

Finanses

Uzņēmuma apgrozījums ir audzis katru gadu no 12,6 miljoniem 2002. gadā līdz 36 miljoniem 2006. gadā, taču uzņēmuma peļņa nozarei specifisku iemeslu dēļ ir svārstījusies. Uzņēmuma darbībā sarežģīts bija 2004. gads, kad izejmateriālu cenas pieauga ļoti strauji, bet gatavās produkcijas cena tirgū nepieauga vai pat

samazinājās. Tādējādi 2004. gadā apgrozījums palielinājās par 18%, bet neto peļņa samazinājās 10 reizes. 2005. gads bija finansiāli veiksmīgs, jo janvāra vētras dēļ kritās kokmateriālu cenas. Tādējādi 2005. gadā uzņēmuma rentabilitāte pieauga no 0,45% līdz 11,17%. 2006. gadā saražotās produkcijas

daudzums kritās par 7%. To radīja ugunsgrēks balķu mizošanas iecirknī, kā arī kokmateriālu trūkums tirgū. Neskatoties uz minētajām problēmām, 2006. gada apgrozījums naudas izteiksmē pieauga par 7%, jo uzņēmums bija veicis uzņēmējdarbības pārtraukuma apdrošināšanu.





6. Secinājumi un rekomendācijas

6.1. Nozares un uzņēmumu attīstība

6.1.1. Secinājumi par uzņēmumu attīstību

Lai gan pēdējos gados kokrūpniecības nozarē ir novērojams straujš nefinanšu investīciju apjoma pieaugums (skat. 3.1.7. sadaļu), tikai 16 no 50 kokapstrādes uzņēmumu pārstāvjiem interviju laikā spēja prognozēt plānoto investīciju apjomu nākamo piecu gadu laikā⁷⁵. Šie uzņēmumi lielākoties pārstāvēja vidējos un mazos uzņēmumus. Tas nozīmē, ka lielākā daļa uzņēmumu nespēj plānot investīcijas un pamatā balstās uz īstermiņa tirgus iespējām, turklāt šie uzņēmumi neplāno investēt arī cilvēkresursu attīstībā, tādējādi kavējot nozares konkurētspēju ilgtermiņā.

Intervijās lielie kokapstrādes uzņēmumu pārstāvji minēja, ka to investīciju mērķis ir ražotņu paplašināšana, iekārtu atjaunošana, kā arī roku darba samazināšana; vidējo kokapstrādes uzņēmumu – jaunu iekārtu iegāde, esošo nomaiņa un iekārtu iegāde produktu ar augstu pievienoto vērtību ražošanai, ražošanas automatizācija, modernizācija, kā arī jaunu ražotņu attīstība, esošo ražotņu paplašināšana, investējot ēkās un iekārtās darba vides uzlabošanā; savukārt mazo kokapstrādes uzņēmumu investīciju mērķis ir ražotņu modernizācija un procesu automatizācija. Šīs atbildes liecina, ka tie uzņēmumi, kas plāno attīstību nākotnē, fokusējas uz roku darba samazināšanu, palielinot viena darbinieka produktivitāti, kas kļuvusi par galveno konkurētspējas noteicošo faktoru. Nozares attīstībai ir būtiski, lai arī atlikušie 70% kokapstrādes uzņēmumu, kuri šobrīd investīcijas neplāno, sāktu apsvērt, kā palielināt sava uzņēmuma produktivitāti.

Aplūkojot CSP datus, var novērot, ka mazajos kokapstrādes un mēbeļu ražošanas uzņēmumos, lai saražotu vienu produkcijas vienību, ir nepieciešams par 55–65%⁷⁶ vairāk darbinieku nekā nozares lielajos uzņēmumos (skat. 3.1.4. sadaļu). Tas liecina, ka darbiniekiem mazajos uzņēmumos ir salīdzinoši zema produktivitāte. Līdz ar to mazajiem uzņēmumiem tirgus konkurencē ir vai nu jāspēj ražot produkti, kurus var pārdot par ievērojami lielāku cenu, vai arī pakāpeniski jāpalielina ražošanas apjomi.

Mazo uzņēmumu darbaspēka produktivitāte ir ļoti zema (skat. 3.1.4. sadaļu) un liela daļa uzņēmumu plāno darbinieku skaita pieaugumu (skat. 5.4. apakšnodaļu). Var secināt, ka, pat ja saglabāsies zemās darbinieku algas, tās nespēs nodrošināt uzņēmumu konkurētspēju pasaules tirgū, un ir prognozējama mazo uzņēmumu konkurētspējas samazināšanās.

Latvijā kokrūpniecības nozarē visvairāk ir uzņēmumu, kuri nodarbina ne vairāk kā 10 darbiniekus (skat. 3.1.5. sadaļu). Šiem uzņēmumiem tādēļ ir grūti sasniegt nozares produktivitātes rādītājus, ja vien uzņēmums neizmanto augsti kvalificētu speciālistu darbu, vai arī neražo unikālu un dārgu produktu. Lai palielinātu gan šo, gan mazo uzņēmumu produktivitāti kopumā, tiem jāspēj strauji attīstīties, ieguldot

⁷⁵ Kopējais plānotais šo uzņēmumu investīciju apjoms nākamajos piecos gados sastāda 200 milj. Ls.

⁷⁶ CSP dati par produkcijas izlaidi uz vienu darbinieku lielākajos un visos NACE 20 un NACE 36 nozaru uzņēmumos.



būtiskus līdzekļus nākotnes attīstībā, vai arī jāapvienojas, veidojot lielākus uzņēmumus.

6.1.2. Secinājumi par darbinieku īpatsvaru

Aplūkojot interviju analīzi (skat. 5.3.1. sadaļu) var secināt, ka jo lielāks uzņēmums, jo vairāk darbinieku ir nodarbināti ražošanā, turklāt ražošanā ir lielāks standartstrādnieku – operatoru īpatsvars, bet mazāks palīgstrādnieku un roku darba veicēju standartstrādnieku īpatsvars. Līdzīgu sakarību starp uzņēmuma lielumu var novērot arī attiecībā uz lielāku sieviešu īpatsvaru ražošanā un lielāku darbinieku mainību.

Uzņēmēju teiktais liecina, ka uzņēmumi par specializētiem uzskata aptuveni 70–90% darbinieku, bet statistikas dati liecina, ka tikai ap 50% darbinieku profesiju ir nozarei specifiskas. Līdz ar to var secināt, ka statistikas uzskaites veids jeb profesiju klasifikators ir nepilnīgs, jo uzņēmēji atskaitās par specializētajiem darbiniekiem kā par vispārīgajiem (skat. 5.3.4. sadaļu).

Kokapstrādē aptaujātajos uzņēmumos ražošanā vidēji tiek nodarbināti 88% uzņēmumu darbinieku. Kokapstrādes uzņēmumos ir pārstāvētas visas darbinieku grupas, taču ievērojami lielākā no tām ir standartstrādnieki – operatori (~46%). Palīgstrādnieku īpatsvars ir otrs lielākais – 19% no ražošanā nodarbinātajiem. Neskatoties uz to, ka vairāk nekā puse darbinieku kokrūpniecības uzņēmumos strādā ar dažāda veida iekārtām, vēl joprojām ir augsts mazkvalificēto darbinieku (palīgstrādnieku un roku darbu veicēju standartstrādnieku) īpatsvars.

Mēbeļu rūpniecībā aptaujātajos uzņēmumos ražošanā nodarbināti vidēji 87% uzņēmumu darbinieku. Tajos līdzīgi kā kokapstrādes uzņēmumos, lielāko ražošanas darbinieku īpatsvaru veido standartstrādnieki – operatori (53%), otra lielākā ražošanas grupa ir roku darbu strādājošie standartstrādnieki (20%), kam seko 11% palīgstrādnieku. Neskatoties uz to, ka mēbeļu uzņēmumi plāno samazināt palīgstrādnieku īpatsvaru, lielākā daļa šo uzņēmumu tomēr uzsver, ka mazkvalificēti darbinieki būs vajadzīgi arī nākotnē, jo pilnīga automatizācija mēbeļu ražošanā nav iespējama.

Mežizstrādes nozarē ražošanā nodarbināti vidēji 68% uzņēmumu darbinieku. Liela daļa aptaujāto uzņēmumu nodarbojas ar kokmateriālu tirdzniecību un lielu vai visu mežizstrādes darbu deleģē saistītajiem uzņēmumiem. Līdz ar to ražošanā nodarbināto īpatsvars ir ievērojami mazāks nekā mēbeļu ražošanā un kokapstrādē. Palīgstrādnieku un roku darba standartstrādnieku (darbinieki, kas veic mežizstrādi ar motorzāģi) vietā lielākā daļa uzņēmumu izvēlas slēgt līgumu ar individuālā darba veicējiem par mežizstrādes ārpakalpojumu sniegšanu. Tāpēc vislielākais darbinieku īpatsvars (45%) aptaujātajos mežizstrādes uzņēmumos ir augsti kvalificētu operatoru, kuram uzņēmēji pieskaita forvardera un harvestera operatorus.

Mazākie uzņēmumi bieži vēlas nodarbināt “universālu” iekārtu operatorus, kuri pilnībā izprot ražošanas procesus un var izpildīt daudzveidīgus uzdevumus. Nepieciešamību pēc šādiem darbiniekiem mazie uzņēmumi pamato ar uzņēmumu sadrumstalotības palielināšanās tendenci (skat. 3.1.5. sadaļu). Tajā pašā laikā šādi augsti kvalificēti darbinieki sadārdzina personāla izmaksas. Šī tendence nozarē būtu vērtējama kā negatīva, jo uzņēmumi pieaugošo izmaksu dēļ samazina savu spēju investēt attīstībā. Tā vietā mazam uzņēmumam ir jāspēj specializēties ļoti specifiskā jomā, kā arī jāizmanto ārpakalpojumi jomās, kuras tieši nesaistās ar uzņēmuma unikālo tirgus nišu (skat. arī 5.3.1.3. paragrāfu).



Gan statistikas (skat. 3.1.8.2. paragrāfu), gan interviju dati (skat. 5.3.1.4. paragrāfu) norāda uz lielu sieviešu īpatsvaru nozarē. Uzņēmumu intervijās minētais sieviešu īpatsvars ir līdzīgs statistikas datiem. Kokapstrādē tas ir vidēji 31% ražošanas darbinieku, mēbeļu ražošanā – 37%, turpretī mežizstrādē sievietes nav nodarbinātas. Visvairāk jeb 34% sieviešu ir nodarbinātas koksnes apstrādes rūpniecības iekārtu operatoru profesijās, pa 26% kā koksnes pirmapstrādes strādnieces un mēbeļu, citu koksnes izstrādājumu ražotājas, 6% kā darbagaldu regulētājas. Sieviešu īpatsvars kokrūpniecības nozarē Latvijā ir līdzīgs sieviešu īpatsvaram Somijas kokrūpniecībā.

Gandrīz visi intervētie uzņēmumi plāno saglabāt servisa darbinieku vietas uzņēmumā (skat. 5.3.1.3. paragrāfu). Tikai daži uzņēmumi norāda uz iespējām pirkt informāciju tehnoloģiju un dizaina izstrādes pakalpojumus. Uzņēmumu pārstāvji uzskata, ka mehāniķi un elektriķi uzņēmumā vienmēr būs nepieciešami uz vietas, bet iekārtu un tehnikas garantijas remontu un apkopes pakalpojumus uzņēmumi jau šobrīd pērk no citām kompānijām.

6.1.3. Secinājumi par uzņēmumu veiksmes faktoriem

Padziļināti izvērtējot piecu kokrūpniecības uzņēmumu attīstību (skat. 5.5. apakšnodaļu), tika iegūti vairāki būtiski secinājumi par uzņēmumu attīstības veiksmes faktoriem.

1. **SIA “Arbo”** gadījumā, uzņēmuma veiksmes pamatā ir precīzi veikta tirgus izpēte, nosakot, ka būs nepieciešami lielāki ražošanas apjomi un augstāka kvalitāte. Uzņēmums, tikai rūpīgi izanalizējot tirgu, uzdrīkstējās piesaistīt būtiskus kredītresursus. SIA “Arbo” ražošanas efektivitāti sasniedzis, izdarot būtiskas investīcijas tehnoloģijās un tādējādi nodrošinot ražošanas izmaksu samazināšanos uz vienu vienību. Tādējādi, pirmkārt, panāktas zemākas vienas vienības fiksētās izmaksas, un, otrkārt, tiek samazinātas arvien pieaugošās darbinieku izmaksas uz vienu vienību, jo lielāko darbu paveic tehnoloģiskās iekārtas. Lai uzņēmums nezaudētu konkurētspēju, ir jānodrošina pietiekami lieli ražošanas apjomi vai arī jāpiedāvā produkts, kurš ir salīdzinoši unikāls, ka tā cena var būt būtiski augstāka par konkurentu piedāvāto. Pretējā gadījumā, ņemot vērā pašreizējās strauji pieaugošās izmaksas, var strauji samazināties uzņēmuma konkurētspēja.
2. **SIA “OAK”** veiksmīgas darbības pamatā ir precīza mērķa segmenta noteikšana, identificējot ražotās produkcijas nepieciešamās īpašības – kvalitāte un augstvērtīgs dizains. Gan SIA “OAK”, gan SIA “Marks M” svarīgākā pievienotā vērtība pēc produktu kvalitātes un dizaina ir zīmols. Pateicoties spēcīgam zīmolam, uzņēmumi var labāk pārdot savu produkciju un noteikt augstāku cenu, tādējādi kompensējot straujo izmaksu (īpaši darbaspēka) pieaugumu.
3. **SIA “Marko Kea”** Uzņēmuma veiksmes pamatā ir stratēģiska plānošana, kas paredz novirzīt investīcijas jaunāko tehnoloģiju iegādei, kas, savukārt, nodrošina darba ražīguma pieaugumu un iespējas ražot produktus ar augstāku pievienoto vērtību. Uzņēmums turpinās nostiprināt savas pozīcijas palešu ražošanas un tirdzniecības jomā, meklēs jaunas izaugsmes iespējas un pieteiks sevi jaunos tirgos. SIA “Marko Kea” turpinās izstrādāt jaunus produktus ar lielāku pievienoto vērtību.



4. **A/S “Saldus mežrūpniecība”** ir veiksmīgi attīstījies, pateicoties investīcijām ražošanas procesa modernizācijā, kas ir palielinājusi darbības jaudu un darbinieku produktivitāti. Jaunākās tehnoloģijas un iekārtas ir nodrošinājušas pastāvīgu apgrozījuma pieaugumu, nepalielinot darbinieku skaitu. AS “Saldus mežrūpniecība” daudz pūļu velta darbinieku kvalifikācijas celšanai un motivēšanai, kas nodrošina zemu darbinieku nomaiņu un attīsta darbinieku prasmes strādāt ar datorizētajām tehnoloģijām. Produkcijas un ražošanas sertifikācija atbilstoši starptautiskajiem standartiem ir veicinājusi sadarbību ar ārvalstu uzņēmumiem eksporta apjomu palielināšanai. Uzņēmums var palielināt konkurētspēju, pārceļot koksnes pirmapstrādi uz lēta darbaspēka un resursiem bagātām valstīm un attīstot jaunus gala produktus ar augstu pievienoto vērtību.
5. **SIA “Vika Wood”** ir sasniedzis un saglabājis līderpozīcijas Latvijas kokzāģētavu vidū, lielā mērā pateicoties konsekventai investīciju politikai ar mērķi palielināt uzņēmuma jaudu un uzlabot produktivitāti. Uzņēmuma rentabilitāti vēsturiski lielākoties ietekmējušas kokmateriālu cenu svārstības. Ņemot vērā, ka uzņēmumam nav savu meža resursu, tas arī nākotnē nespēs ietekmēt ar kokmateriālu cenu svārstībām saistītos riskus. Lai saglabātu konkurētspēju pasaules tirgū, uzņēmuma investīciju politika paredz ieguldīt tehnoloģijās, kas palīdzētu ekonomēt darbaspēku un energoresursus, kā arī uzlabot pārdošanas spējas.

6.1.4. Secinājumi par profesiju klasifikatoru

Neskatoties uz to, ka daži uzņēmumi ir apmierināti ar profesiju klasifikatoru, lielākā daļa tomēr to uzskata par “smagnēju” dokumentu vai formalitāti, kurā grūti piemēklēt darbiniekam atbilstošu amatu.

6.1.5. Rekomendācijas

Tabula 6-1 Rekomendācijas nozares attīstībai

Adresāts	Rekomendācija
Vidējie un lielie uzņēmumi	Palielināt produktivitāti lielākā ātrumā, turpinot modernizēt tehnoloģisko bāzi, kā arī ieguldīt lielākus līdzekļus darbinieku apmācībā
Mazie uzņēmumi	Strauji palielināt darba produktivitāti
	Atrast nišas produktu ar augstu pievienoto vērtību
	Apvienoties ar citiem uzņēmumiem
Latvijas Kokrūpniecības federācija	Identificēt uzņēmumu attīstības kavēkļus, kā arī veicināt ārvalstu pieredzes pieejamības veicināšanu un pārņemšanu
	Veicināt labās prakses, veiksmes un neveiksmes piemēru izplatību, analīzi un izpratni
	Nodrošināt kontaktus ar dizaineriem, pārdevējiem, tehnologiem un citiem partneriem
Valsts institūcijas	Neatbalstīt uzņēmumus, kur ilgstoši neattīstās, atbalstīt tos, kuri strauji attīstās
	Veicināt izejmateriālu tirgus attīstību
	Veidot un uzturēt labas diplomātiskās attiecības ar Krieviju un pārējām NVS valstīm, lai neradītu liekus politiskos šķēršļus izejmateriālu importam

Latvijas uzņēmumiem ir jāsasniedz Somijas un Zviedrijas kokrūpniecības nozares darba produktivitātes un pievienotās vērtības līmenis, pretējā gadījumā Latvijas



uzņēmumi ilgtermiņā nevarēs veicināt strauju nozares attīstību un apmierināt darbinieku algu prasības. Atbilstoši šim uzdevumam ir izstrādātas rekomendācijas nozares uzņēmumiem, LKF un valsts iestādēm.

Rekomendācijas uzņēmumiem

Vidējiem un lielajiem uzņēmumiem jāmodernizē tehnoloģiskā bāze ātrāk nekā līdz šim. Lai gan atsevišķi uzņēmumi ir spējuši ieguldīt resursus tehnoloģiskajā attīstībā un kapitalizācijā, kā arī strauji palielinājuši produktivitāti, tomēr daudziem, jo īpaši vidējiem uzņēmumiem, jāizvērtē, vai attīstībā tiek ieguldīti pietiekami lieli līdzekļi un vai tie spēs piesaistīt darbiniekus arī nākotnē.

Mazajiem uzņēmumiem jāizvērtē, kā izaugt par vidēja lieluma uzņēmumu trīs gadu laikā, vai arī jāsāk ražot unikāli produkti, kuri nodrošinātu tiem lielu peļņu. Ja šāda attīstība nav iespējama, tad tiem jāplāno apvienošanās ar citiem uzņēmumiem vai likvidācija.

Uzņēmumiem, kuri plāno attīstīties un konkurēt aizvien mobilākajā un dinamiskākajā darbinieku tirgū, jārēķinās, ka ieguldījumi darbaspēka attīstībā kļūs aizvien nozīmīgāks konkurētspējas faktors. Tā kā publiskā izglītības sistēma šobrīd ir ļoti sliktā stāvoklī un tās uzlabojumi prasīs vairākus gadus, uzņēmumiem jārēķinās, ka tiem pašiem būs jānodrošina jauno darbinieku apmācība. (Skat. 5.1.1., 5.1.2., 5.1.3. un 5.3.3. sadaļu.)

Rekomendācijas Latvijas Kokrūpniecības federācijai

Lai sekmētu nozares attīstību, LKF iespēju robežās būtu jāseko līdzi uzņēmumu izaugsmei, identificējot uzņēmumu attīstības kavēkļus, nodrošinot uzņēmēju izglītību un izpratni par uzņēmumu attīstības jautājumiem, veicinot veiksmes un neveiksmes piemēru izplatību, to analīzi, ārvalstu pieredzes pārņemšanu, nodrošinot kontaktus ar dizaineriem, pārdevējiem, tehnologiem un citiem partneriem. Turklāt LKF būtu svarīgi veicināt dialogu starp uzņēmējiem un valsts iestādēm, kas ļautu uzņēmējiem un valsts iestādēm labāk izprast abu iespējas un vajadzības.

Rekomendācijas valsts institūcijām

Veidojot atbalsta politiku, valsts institūcijām būtu jāņem vērā, ka svarīgi ir neatbalstīt uzņēmumus, kuri ilgstoši neattīstās (vismaz divus gadus). Valsts atbalstu būtu mērķtiecīgi piešķirt tikai tiem, kuri attīstās strauji. Valsts atbalsts un solījumi ir tie, kas bieži vien motivē nekonkurētspējīgus uzņēmumus turpināt darboties, kā arī īstermiņā paaugstināt resursu cenas, tādējādi kavējot nozares attīstību kopumā.

Valdībai adresēto uzņēmumu ierosinājumu vidū būtu jāuzsver šādi ierosinājumi:

- 1) izskatīt iespēju mežizstrādē atmaksāt degvielas akcīzes nodokli, kā tas ir Igaunijā un citās valstīs, jo meža tehnika neizmanto ceļus;
- 2) palielināt pozitīvo informāciju par meža nozari;
- 3) izstrādāt vadlīnijas mēbeļu ražošanas nozares attīstībai Latvijā, izskatot perspektīvu Latvijā fokusēties uz dizaina mēbeļu ražošanu;
- 4) ieguldīt vairāk ES fondu līdzekļu nozares kopējā attīstībā un izglītībā, nevis individuālu uzņēmumu atbalstā.

Saskaņā ar uzņēmēju rekomendācijām un pašreizējās profesiju klasifikatora redakcijas analīzi, atbilstoši reālajai situācijai darba tirgū būtu nepieciešams iekļaut sekojošas profesijas:



- 742 mazo grupu “Kokapstrādes strādnieki un mēbeļu izgatavotāji” nepieciešams papildināt ar:
 - o koka izstrādājumu līmētājs;
 - o kokmateriālu garinātājs (roku darba veicējs);
 - o kokmateriālu fasētājs.
- 8141 atsevišķo grupu “Koksnes apstrādes iekārtu operatori” nepieciešams papildināt ar:
 - o skaidu brikešu ražošanas iekārtas operators;
 - o skaidu granulu iekārtas vai ražošanas operators;
 - o kokmateriālu garināšanas iekārtu operators;
 - o operatora palīgs;
 - o mācekļi.
- 824 mazo grupu “Automātisko un pusautomātisko koksnes apstrādes mašīnu operatori” nepieciešams papildināt ar:
 - o iekārtu programmētājs vai iestatītājs (CNC operatori). Līdzīga profesija ir 7423(1) kokapstrādes darbgaldu iestatītājs, taču būtu nepieciešams vai nu izveidot atsevišķu profesiju speciāli CNC operatoriem, vai arī papildināt 7423(1) profesiju, skaidri definējot, ka CNC operatori ietilpst šajā grupā.
- 8331 atsevišķo grupu “Lauksaimniecības un mežsaimniecības mašīnu, mehānismu un iekārtu operatori” nepieciešams papildināt vai specificēt profesiju 8331(9) Mežizstrādes tehnikas vadītājs ar:
 - o harvestera operators;
 - o forvardera operators.

Profesiju klasifikatorā novērojama zināma pārklāšanās meža tehnikas operatoru profesijās. 6141 atsevišķajā grupā ir minēta profesija 6141(19) Automatizēto meža transporta līdzekļu operators, ko var pielīdzināt forvardera operatoram. Līdz ar to pastāv neskaidrības, kurai grupai būtu pieskaitāmi harvesteru un forvarderu operatori, tāpēc nepieciešams izveidot skaidrāku katras grupas raksturojumu.

6.2. Darbaspēka pieprasījums un nākotnes prognozes

Gandrīz visi mazie un liela daļa vidējo uzņēmumu norāda uz darbinieku trūkumu (skat. 5.4.1. sadaļu). Kokapstrādes uzņēmumi intervijās norāda, ka, tuvākajos piecos gados vēlētos palielināt darbinieku skaitu par aptuveni 2,9 tūkstošiem. Kā galvenās nepieciešamās profesijas norādīti dažāda līmeņa kokapstrādes iekārtu operatori (standartstrādnieki – operatori, augstas kvalifikācijas operatori), kā arī servisa darbinieki.

Analizējot sīkāk, galvenie darbinieku skaita pieauguma plānotāji bija tieši vidējie (3,4 tūkst.) un mazie (~6 tūkst.) uzņēmumi, bet lielie uzņēmumi kopumā plāno palielināt darba produktivitāti un samazināt darbinieku skaitu par ~0,4 tūkstošiem. Mežizstrādes uzņēmumi uzskata, ka nākotnē mainīsies darbinieku prasmju vajadzības, nevis skaits, savukārt mēbeļu uzņēmumi norāda, ka trūkst darbinieku, taču skaita aplēses nenosauc.

Atsevišķi kokapstrādes un mēbeļu uzņēmumi jau tagad piesaista “brīvo darbaspēku” no apkārtnējiem rajoniem un pagastiem, nodrošina dzīvojamās platības darbiniekiem



no lauku rajoniem, daļa uzņēmumu sāk interesēties par zemes iegādi un dienesta dzīvokļu izbūvi.

Uzņēmumu viedoklis attiecībā uz viesstrādnieku izmantošanu nav noraidošs. Vairāki kokapstrādes un mēbeļu ražošanas uzņēmumi apsver iespējas nākotnē piesaistīt viesstrādniekus no valstīm, kurās algu līmenis ir zemāks nekā Latvijā. No aptaujātajiem seši kokapstrādes un mēbeļu ražošanas uzņēmumi neizslēdz iespēju nākotnē piesaistīt viesstrādniekus (skat. 5.3.2. sadaļu). Savukārt mežizstrādes nozarē uzņēmumi lielākoties pauda noliedzošu attieksmi pret viesstrādniekiem, jo mežizstrādē netiek plānots darbinieku skaita pieaugums, kā arī mežizstrādē tiek ieguldītas lielas investīcijas apmācībā, līdz ar to uzņēmumi ir ieinteresēti pastāvīgu darbinieku piesaistē.

Darbinieku pieejamības prognožu rezultāti Latvijas kokrūpniecības nozarē no 2007. līdz 2011. gadam parāda, ka darbinieku pieprasījums Latvijas kokrūpniecības nozarē nākotnē netiks apmierināts, ja vien uzņēmēji nespēs strauji palielināt ražības līmeni uzņēmumos un uz tā rēķina arī darbinieku algas.

Prognozējama darbinieku piedāvājuma samazināšanās, kas radīs strauju darba algu pieaugumu un darbinieku skaita samazināšanos.

Darbinieku pieprasījuma izmaiņas atkarīgas no divu faktoru mijiedarbības:

- a. uzņēmumu vēlmes palielināt produkcijas izlaidi, piesaistot jaunus darbiniekus,
- b. uzņēmumu spējas celt uzņēmuma ražību, ieguldot jaunās ražīgās iekārtās, kas ļautu uzņēmumiem saražot vairāk produkcijas ar to pašu vai mazāku darbinieku skaitu.

Galvenie faktori, kas samazinās darbinieku piedāvājumu Latvijas kokrūpniecības nozarē ir:

- a. ārvalstu pieprasījuma palielināšanās pēc Latvijas darbaspēka. Atceļot darbaspēka kustības ierobežojumus visās ES dalībvalstīs, tiks mazināti šķēršļi Latvijas darbaspēka aizplūšanai uz pārējām ES dalībvalstīm, kurās darba algas ir augstākas,
- b. darbinieku pieprasījuma palielināšanās citās Latvijas nozarēs, Latvijas ekonomikai saglabājot augstus IKP pieauguma tempus un samazinoties bezdarba līmenim,
- c. strādājošo demogrāfija. Strādājošo kopskaits Latvijā turpina samazināties, iedzīvotāju novecošanās un emigrācijas dēļ,
- d. Latvijas izglītības sistēmas nespēja sagatavot pietiekamu skaitu jauno kokrūpniecības nozares darbinieku.

Lai apturētu darbinieku aizplūšanu, darbinieku algām Latvijas kokrūpniecības nozarē līdz 2011. gadam ir jāpielīdzinās attīstīto ES dalībvalstu vidējam algu līmenim. Tas paredz vēl straujāku darbinieku algu pieaugumu nekā līdz šim, kā arī vēl straujāku ražības pieaugumu, pretējā gadījumā uzņēmumi nespēs segt darba algu izmaksas.

Intervijas ar uzņēmumiem atklāja, ka kokrūpniecības uzņēmumi vēlas piesaistīt darbiniekus, taču reāli gan pēc statistikas, gan pēc pašu prognozētā algu pieauguma nevarēs tos atļauties. Tāpēc kokrūpniecības uzņēmumu vēlme par 3,4 tūkstošiem palielināt darbinieku skaitu raksturojama kā “neapmaksātā vēlme”.

Lielle nozares uzņēmumi jau ir sākuši pielāgoties nozares tendencēm un nākotnē plāno samazināt darbinieku skaitu. Savukārt mazie un vidējie uzņēmumi plāno



palielināt darbinieku skaitu, bet, lai to izdarītu, jāreķinās, ka algu pieauguma dēļ nāksies vienlaikus arī ļoti strauji palielināt uzņēmumu ražību. Iespējamie risinājumi:

- a. uzņēmējiem par prioritāti jāizvirza ieguldījumi iekārtās, kas celtu uzņēmumu produktivitāti,
- b. uzņēmējiem jāveido specializēti apmācību centri, lai vajadzības gadījumā, piesaistot mazkvalificētu darbaspēku no citām nozarēm vai ārvalstīm, tie varētu ātri apmācīt darbiniekus un sniegt pieredzi kokrūpniecībā (līdzīgi kā to ir izdarījusi A/S “Latvijas Finieris”, izveidojot savu izglītības un apmācības centru). Tādējādi uzņēmēji spēs palielināt potenciālo darbinieku skaitu un līdz ar to darbinieku piedāvājumu kokrūpniecības nozarē,
- c. uzņēmējiem nepieciešams fokusēties uz dārgu un tirgū pieprasītu nišas produktu.

Tabula 6-2 Rekomendācijas darbaspēka trūkuma risināšanai

Adresāts	Rekomendācija
Uzņēmumi	Veicināt nozares un karjeras prestižu
Latvijas Kokrūpniecības federācija	Veicināt darbaspēka pārkvalifikāciju
	Motivēt sievietes iegūt profesionālu izglītību kokapstrādē
Valsts institūcijas	Izveidot izglītības sistēmu, kura atbilstu darba devēju interesēm
	Papildināt profesiju klasifikatoru ar vienpadsmit profesijām

Rekomendācijas uzņēmumiem

Uzņēmumiem veicinot meža nozares prestižu, arvien vairāk jauniešu izvēlēties iegūt ar šo nozari saistītu izglītību, kā arī vairāk citu nozaru darbinieku interesēsies par iespējām strādāt kokrūpniecībā. Nozares prestižu lielā mērā nosaka gan algas, gan arī karjeras iespējas. Līdz ar to uzņēmumos ir svarīgi izstrādāt darbinieku motivācijas programmas. Šobrīd ļoti maz uzņēmumos tiek domāts par darbinieku karjeras iespējām ilgtermiņā, darbinieku motivāciju un lojalitāti pret pašu nozari.

Rekomendācijas Latvijas Kokrūpniecības federācijai

LKF būtu jāveicina darbaspēka pieplūde no citām nozarēm, kā arī tā pārkvalifikācija. Piemēram, tekstila nozare sašaurinās un plāno nākošo piecu gadu laikā atbrīvot aptuveni 3000 darbinieku. Ja kokrūpniecības nozare varētu piedāvāt pārkvalifikācijas kursus un programmas šiem darbiniekiem, tie varētu atvieglot darbaspēka trūkumu un nedaudz palēnināt algu kāpumu.

Neskatoties uz to, ka kokapstrādes ražošanas uzņēmumos darbinieku vidū ir liels sieviešu īpatsvars, neviena sieviete nav beigusi ar kokapstrādi saistītās profesionālās arodividusskolas. LKF varētu motivēt sievietes iegūt profesionālu izglītību kokapstrādē.

Rekomendācijas valsts institūcijām

Lai veicinātu kvalificētu darbaspēka piedāvājumu, valstij būtu jāattīsta izglītības sistēma, kas būtu atzīta uzņēmēju vidū. Šādas izglītības trūkums veicina lielo audzēkņu atbirumu. Bez tam jāatzīmē, ka šobrīd arodividusskolas pamatā sagatavo darbiniekus, kas neatbilst uzņēmumu pašreizējām vajadzībām (skat. 5.1.3.1. paragrāfu). Uzņēmumiem ir nepieciešami iekārtu operatori, bet gatavoti tiek galdnieki.



6.3. Profesionālā izglītība

Secinājumi un rekomendācijas ir balstīti uz profesionālo skolu apsekojuma rezultātiem (skat. 5.1. sadaļu) un apkopoto uzņēmumu viedokli, kas tika pausts interviju laikā.

6.3.1. Secinājumi

Latvijā ir 26 arodskolas, kurās tiek apgūtas ar korrūpcniecības nozari saistītas mācību programmas. Tās katru gadu absolvē no 447 līdz 484 (2005./2006. m. g.) audzēkņiem, no kuriem 95% iegūst galdnieka vai būvgaldnieka profesiju. Pētījuma ietvaros izglītības eksperti konstatēja, ka dažādos mācību programmas gados audzēkņu atbirums svārstās no 10 līdz 31%, turklāt mazāk nekā 5% audzēkņu, kuri kārto gala pārbaudījumus, prot veikt matemātiskus aprēķinus, kuros jāpielieto Pitagora teorēma.

Eksperti secina, ka audzēkņu vidū samazinās interese par kokapstrādes operatoru profesiju, tā vietā izvēloties iegūt 3. kvalifikācijas līmeņa profesionālo izglītību (piemēram, galdniecībā), jo kokapstrādes iekārtu operatora mācību programmas ietvaros netiek iegūts vidējās profesionālās izglītības diploms.

Nevienā no 50 intervētajiem uzņēmumiem kokapstrādes iekārtu operatori nebija ar atbilstošu profesionālo izglītību (skat. 5.3.2. un 5.3.3. sadaļu). Uzņēmumi paši veic darbinieku apmācību un uzskata, ka vienīgā un ne tik būtiskā kokapstrādes arodvidusskolu absolventu priekšrocība ir zināšanas par koksni. Profesionālā izglītība apmierina tikai mēbeļu ražotājus, bet uzņēmēji norāda, ka viņiem svarīgāka būtu kokapstrādes iekārtu operatoru sagatavošana (skat. 5.1.3.1. paragrafu).

Šobrīd arodskolu programmu piedāvājums apmierina tikai ar galdniecību un amatniecību saistītu uzņēmumu pieprasījumu pēc kvalificētiem speciālistiem. Taču noteikti ir nepieciešamas mācību programmas kokapstrādes iekārtu operatoriem, harvesteru un forvarderu operatoriem.

Skolās pastāv liels audzēkņu skaita atbirums – vidēji 10% līdz 31% pēdējo trīs mācību gadu laikā. Īpaši liels audzēkņu atbirums vērojams pēdējā kursā. Pēdējā mācību gadā kvalifikāciju ieguvušo skaits ir neredzams, taču tas skaidrojams ar eksāmenus kārtojošo izglītības iestāžu pieaugumu par trim skolām un diemžēl neliecina par izglītības kvalitātes uzlabošanu. Taču ne vienmēr spēkā ir sakarība: jo lielāks audzēkņu atbirums, jo labākas atzīmes gala eksāmenos. Labākus rezultātus uzrāda tās skolas, kuras spēj saglabāt savu izglītojamo skaitu.

Teorētisko zināšanu līmenis profesionālo skolu audzēkņiem ir ievērojami zemāks nekā praktisko iemaņu līmenis, turklāt teorētisko zināšanu līmenim ir tendence kristies. Kvalifikācijas eksāmenos visvājākās atzīmes ir eksaktajos priekšmetos – mazāk par 5% eksaminējamo prot veikt aprēķinus, kuros jāpielieto Pitagora teorēma.

Audzēkņiem trūkst pamatzināšanu tehniskajos (pamatzināšanas par iekārtu darbības pamatprincipiem, elektrību, mehatroniku u.tml.) un eksaktajos priekšmetos (fizikā, matemātikā, ģeometrijā), kā arī rasēšanā, kas ir primāri nepieciešamas ar kokapstrādi saistītās profesijās un kuru pamati apgūstami pamatskolas laikā.

Izglītības eksperti konstatēja, ka tikai 11 arodvidusskolās ir laba materiāltehniskā bāze, savukārt deviņās arodvidusskolās materiāltehniskā bāze ļoti vāja. Lai nodrošinātu praktiskās apmācības labā kvalitātē, gandrīz visās skolās būtu



nepieciešams izveidot vai atjaunot mācību darbnīcas, kā arī nokomplektēt tās ar darba instrumentiem vai iekārtām.

Lielākā daļa profesionālo priekšmetu skolotāju ir pensijas vecumā. Skolotāju vidējais vecums līdz 40 gadiem ir tikai deviņās no 26 kokapstrādes arodividusskolām. Pedagogu piesaiste vai noma ir rekomendējama 13 no 22 skolām.

Pedagogu trūkums saistāms ar lielu atbildību un zemu atalgojumu. Daudzi pedagogi bijuši spiesti aiziet no pastāvīga darba skolās izglītības prasību dēļ: pedagogam nepieciešamas gan labas amata prasmes, gan arī pedagogiskā un augstākā profesionāla izglītība.

Zviedrijas profesionālās izglītības sistēma ir šāda:

- Zviedrijā kopš 1971. gada nav atsevišķu arodividusskolu un vidējās profesionālās izglītības iestāžu⁷⁷, kad tās tika apvienotas ar vidusskolām. Pašlaik vidusskolā tiek piedāvāti specializētie priekšmeti. Vidējā izglītība sastāv no obligātajiem, novirziena (pavisam ir 17 novirzieni) un izvēles priekšmetiem (piemēram, 15 nedēļas praktiskās nodarbības darba vietā⁷⁸) un projekta darba.
- Dažādu meža nozares speciālistu kvalifikācija Zviedrijā iegūstama, mācoties profesionālajās augstskolās (*advanced vocational education and training*).
- Zviedrijā pastāv speciālistu trūkums dažās meža nozarēs (piemēram, *wood mechanics*), jo topošie studenti izvēlas citas, prestižākas fakultātes.
- Uzņēmumi ļoti aktīvi iesaistās izglītības nodrošināšanā, piedāvājot viena gada apmācības sava uzņēmuma ietvaros, kā arī piedāvājot skolām materiāltehnisko bāzi un pasniedzējus, rezultātā finansējot aptuveni trešdaļu mācību izmaksu.
- Uzņēmumi sekmē nozares speciālistu piesaisti, piedāvājot stipendijas.
- Izglītības iestāžu atbilstība darba tirgus vajadzībām tiek vērtēta reizi trijos gados, izskatot gan to darbības pārskatu, gan arī absolventu spēju atrast darbu nozarē. Atbilstoši šādam izvērtējumam tiek piešķirts valsts finansējums skolas darbībai.

Somijas profesionālās izglītības sistēma ir šāda:

- Pēc vispārējās izglītības iegūšanas skolnieki var izvēlēties turpināt mācības un iegūt vidējo vai vidējo profesionālo izglītību.
- Vidējās profesionālās izglītības iestādes aktīvi sadarbojas ar privātajiem uzņēmumiem.
- Izglītībā liels uzsvars tiek likts uz praksi darbavietā.
- Prakse ir sistemātiska un saskaņota apmācība, nevis tikai darbs.
- Izglītības iestāžu pasniedzēji tieši sadarbojas ar uzņēmumiem, tādējādi paši atjaunojot savas zināšanas un gūstot pieredzi.

⁷⁷ Avots: "The Impact of Lifelong Learning on Vocational Education and training in Sweden" Mats Lindell and Kenneth Abrahamsson, Australian National Training Authority, 2002.

⁷⁸ Avots: www.fitforeurope.info



Latvijā gan izglītības iestādes, gan uzņēmēji apgalvo, ka ir atvērti dialogam un sadarbībai, taču abi gaida iniciatīvu no otras puses, tādējādi tiek zaudēts laiks un netiek risināts darba tirgū iztrūkstošo profesiju sagatavošanas jautājums.

6.3.2. Rekomendācijas

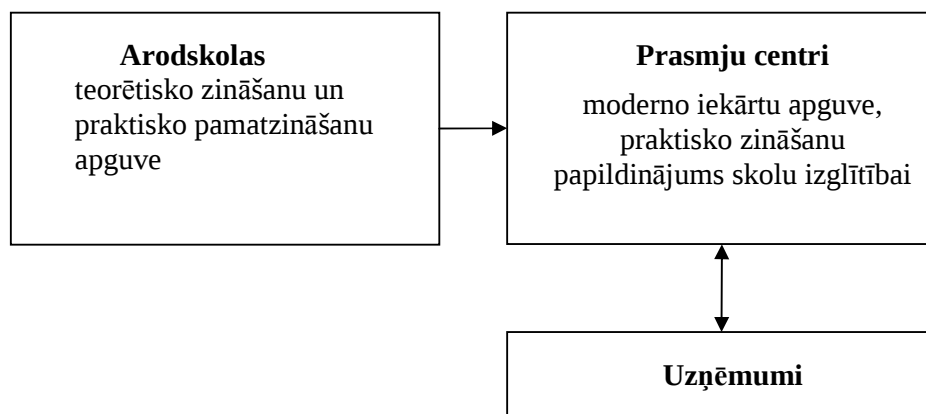
Rekomendācijas apkopotas, ņemot vērā uzņēmumu izteikto viedokli interviju laikā, seminārā par interviju rezultātiem (2006. gada 15. decembrī), gan ekspertu ieteikumiem fokusa grupas – semināra laikā (2007. gada 30. janvārī).

Uzņēmēji uzskata, ka arodvidusskolu apmācības prioritāte ir laba teorētisko zināšanu bāzei un pamatzināšanas par iekārtu darbību, jo praktiskās iemaņas tiek apgūtas uzņēmumā uz vietas, darba procesā, turklāt darbs ar iekārtām dažādos uzņēmumos atšķiras. Ņemot vērā iekārtu dārdzību un strauju nolietojumu, skolas labākajā gadījumā varētu izskatīt iespēju piemērot apmācības ar iekārtu stimulatora palīdzību. Praktiskās zināšanas galvenokārt būtu jāapgūst speciāli veidotos prasmju centros.

Prasmju centra mērķis būtu nodrošināt pašreizējām tirgus vajadzībām atbilstošas praktiskās apmācības gan uzņēmēju, gan arodvidusskolu vajadzībām. Prasmju centru būtu nepieciešams veidot, sadarbojoties gan ar skolām, gan ar uzņēmējiem. Prasmju centrā nepieciešams organizēt apmācības, kas papildinātu skolu izglītības programmas, piemēram, par kokapstrādes / mežizstrādes nozarē aktuālajām modernajām iekārtām, to darbības principiem un vadīšanu. Tādēļ svarīgi, lai prasmju centrā būtu gan kvalitatīva materiāltehniskā bāze, gan augsti kvalificēts mācību personāls, kas specializētos tikai noteiktu praktisko nodarbību pasniegšanā.

Lielākā daļa uzņēmumu ir gatavi dalīties ar saviem darbiniekiem kā pasniedzējiem praktisko apmācību kvalitātes celšanas nolūkā vai iesaistīties audzēkņu praktisko apmācību organizēšanā uzņēmumos.

Attēls Nr. 6-1 Prasmju centru iesaiste izglītībā



Skolas uzdevums būtu attīstīt audzēkņu atbildības sajūtu pret uzticētajiem darba pienākumiem. Visi uzņēmumi norāda uz nepieciešamību “investēt bērnos”, pamatojot savu viedokli ar to, ka darbiniekiem nereti problēmas sagādā ne tikai vājas pamatzināšanas tehniskajos un eksaktajos priekšmetos, bet arī attieksmes jautājums – jauniešu ambīcijas pret darba devējiem un darba izpildi bieži nesaskan ar prasībām pašiem pret sevi.

Nepieciešams izstrādāt kritērijus, pēc kuriem varētu salīdzināt zināšanas – ko darbinieks vai absolvents reāli prot izdarīt. Šobrīd, esošās izglītības vērtēšanas



sistēmas ietvaros, to ir grūti saprast. Tāpat būtu nepieciešams izstrādāt standartu harvesteru un forvarderu operatoru kvalitātes salīdzināšanai.

Uzņēmumi izsaka atbalstu IZM iniciatīvai par moduļu sistēmas ieviešanu profesionālajā izglītībā pēc noteikta apmācību posma beigšanas, saņemot kvalifikācijas apliecību un aicina šādā sistēmā iekļaut arī tālākmācību.

Sekojojot darba tirgus pieprasījumam (skat. 5.4.1. sadaļu) un ņemot vērā mazo pieprasījumu pēc profesionālās izglītības (skat. 5.1.2. sadaļu) **kokapstrādes nozarē**, būtu ieteicams veikt esošo izglītības programmu pārstrukturizāciju, vismaz 40% no apmācāmajiem speciālistiem sagatavojot par kokapstrādes iekārtu operatoriem:

- Kokapstrādes iekārtu operatori jāiedala divos līmeņos: vienkārši un augsti kvalificēti (universāli un specializēti).
- Iekārtu operatoru izglītību var organizēt secīgi, moduļu izglītības ietvaros – panākot, ka vispirms tiek sagatavots kvalificēts vienkāršu iekārtu operators, kurš var vai nu strādāt, vai arī stažēties un tālāk mācīties par augstākās kvalifikācijas operatoru. Galvenokārt apgūstamas pamatzināšanas par iekārtām un to uzbūvi, tehniskās zināšanas (mehānikā, mehatronikā, elektronikā u.tml.), datorprasmes, angļu valodas zināšanas, zināšanas par koksni, zināšanas par iekārtu iestatīšanu un programmvadību (augsti kvalificētiem operatoriem), spēja veikt iekārtu pamata apkopi (augsti kvalificētiem operatoriem).

Tehniskajiem darbiniekiem un operatoriem būtu vēlamas angļu valodas zināšanas, lai varētu labāk izprast iekārtu instrukcijas, kā arī celt kvalifikāciju ārvalstu apmācībās.

Sekojojot darba tirgus pieprasījumam **mežizstrādē** (skat. 5.4.1. sadaļu), ieteicams izveidot jaunu mācību programmu** kokvedēju, forvarderu un harvesteru operatoru sagatavošanai, organizējot to vai nu kādā jau esošā mācību iestādē vai arī veidojot pilnīgi jaunu skolu. Nepieciešamas šādas zināšanas:

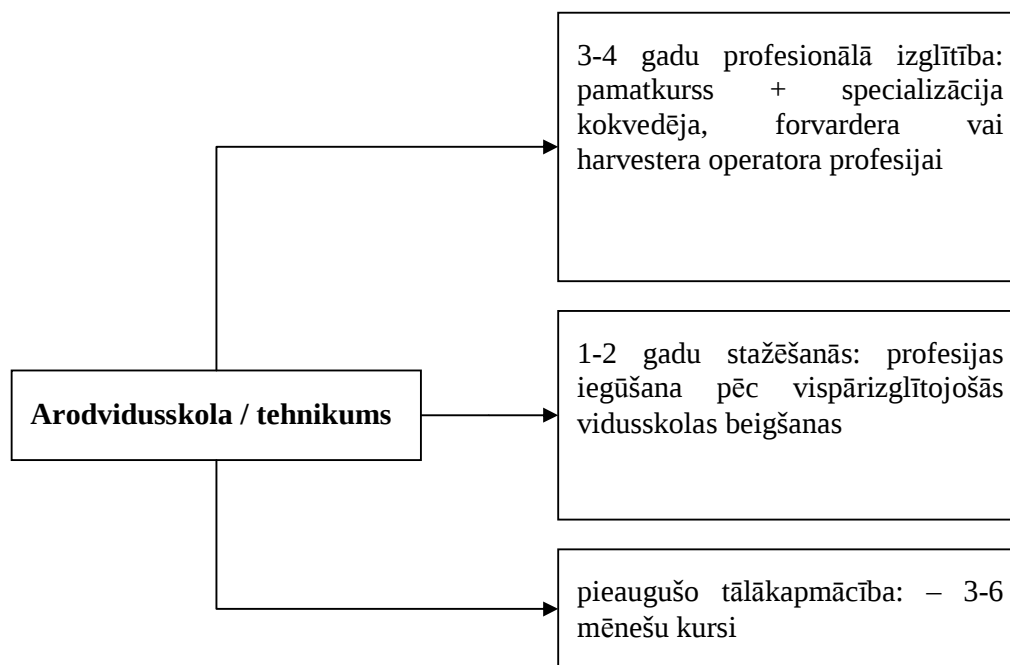
- meža tehnikas uzbūve, darbība, ekspluatācija, zināšanas par mežsaimniecības pamatiem, mežizstrādes tehnoloģiju, zināšanas par koksni (bojāto, apaļo kokmateriālu kvalitāti), darba un vides aizsardzība, tehniskās zināšanas (mehānikā, elektronikā, hidraulikā), spēja veikt vienkāršos apkopes darbus un remontus, datorprasmes, praktisko darba iemaņu apguve.

Latvijā šobrīd nav nevienas skolas, kas nodrošinātu kokvedēju, forvarderu un harvesteru operatoru sagatavošanu, tāpēc rekomendējams izveidot vienu specializētu meža tehnikas operatoru arodividusskolu Latvijā, kuru gadā varētu absolvēt 20–30 audzēkņi. Skolu būtu nepieciešams veidot kā kompleksu iestādi, kas nodrošinātu gan teorētiskās, gan praktiskās apmācības, tāpēc tās īpašumā būtu nepieciešama arī meža tehnika. Skolas finansējumam varētu būt šādi avoti:

- budžeta finansējums vidējās profesionālās izglītības iegūšanai,
- maksas pakalpojumu sniegšana: tālākmācības un pārkvalifikācijas kursi pieaugušajiem, instruktora pakalpojumi pēc uzņēmēju individuāla pieprasījuma,
- LVM pasūtījumu izpilde. Būtu iespējama vienošanās ar LVM par mežizstrādes pakalpojumu sniegšanu LVM piederošās cirmās, tādējādi apvienojot gan audzēkņu stažēšanos, gan arī maksas pakalpojumu sniegšanu LVM,

- ES fondu līdzfinansējums skolas tehniskā aprīkojuma nodrošināšanai.

Attēls Nr. 6-2 Mežizstrādes skolas iespējamās darbības shēma



Skolām vajadzētu sniegt informāciju LKF par pieejamajiem praktikantiem un prakses vēlamo laiku. LKF varētu palīdzēt atrast piemērotākās prakses vietas audzēkņiem – ar savas uzņēmumu datu bāzes vai ar portāla www.latvianwood.lv starpniecību. Rekomendējams, lai papildus prakses norises oficiālajam aprakstam praktikanti paši definētu prioritārās zināšanas, kuras vēlētos detalizētāk apgūt prakses laikā.

Būtu vēlams ar LKF starpniecību organizēt regulāru informācijas sniegšanu uzņēmumiem par arodskolu sagatavotajiem speciālistiem:

- kādas mācību programmas izveidotas pašreizējā mācību gadā,
- cik un kādi speciālisti plāno absolvēt skolu konkrētajā mācību gadā.