

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
SOCIĀLO ZINĀTŅU FAKULTĀTE
SOCIOLOĢIJAS NODAĻA

Līga Rasnača

DARBA TIRGUS ATTIECĪBAS LATVIJAS
MAZAJĀS PILSĒTĀS UN LAUKOS

Promocijas darbs doktora grāda iegūšanai socioloģijā
Socioloģijas teorijas apakšnozarē

Darba vadītājs:
Dr.sc.soc., prof. Aivars Tabuns

RĪGA 2010

Anotācija

Promocijas darbs veltīts darba tirgus attiecību izpētei ar mērķi noskaidrot kā atšķiras attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem mazajās pilsētās un laukos. Darba ietvars balstās uz Manuela Kastela globālo plūsmu telpas, Ulrika Beka risku darba tirgū un Zigmunta Baumana „vieglās modernitātes” teorijām. Mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību elastības atšķirību skaidrojumam autore izmanto postfordisma pārstāvja Maikla Handela darba ņēmēju īpašību elastības vērtējuma teoriju. Iepriekš veiktu pētījumu analīze ļauj uzsvērt darba novitāti: darba devēju un darba ņēmēju darba tirgus attiecību elastības atšķirības mazajās pilsētās un laukos. Darbā veikta darba devēju aptaujas datu sekundārā analīze un darba devēju interviju analīze. Izpētes rezultātā secināts, ka telpiskā piederība ir nozīmīgs faktors darba tirgus attiecību elastībā.

Atslēgvārdi: elastība darba tirgus attiecībās, ārējā un iekšējā elastība, nepietiekama nodarbinātība.

Annotation

The doctoral thesis is devoted to research of relations among employers and employees in the labour market with an aim to find out how the relations between employers and employees differ in the small towns and in the rural areas. The research has been based on the concept of the “space of flows” (Manuel Castells), the theory of risk in the labour market (Ulrich Beck) and the theory of liquid modernity by Zygmunt Bauman.

The author uses the Workers’ skills flexibility appreciation theory of Michael Handel in order to define the regional differences in the labour market relations. The analysis of previous researches lets to emphasize the novelty of thesis: the differences of flexibility of labour market relations in small towns and in the country. There is carried out the secondary data analysis of employers’ questionnaire and the analysis of employers’ interviews. Finally, the Author comes to a conclusion that the regional spatial belonging plays an important role in determination of labour market relations.

Keywords: flexibility of relations in the labour market, external and internal flexibility, insufficient employment.

Satura rādītājs

APZĪMĒJUMU SARAKSTS	5
ATTĒLU SARAKSTS	6
TABULU SARAKSTS	7
LOGU SARAKSTS	8
IEVADS	9
1. DARBA TIRGUS ATTIECĪBAS	16
1.1. Darba tirgus attiecību saturs un struktūra	16
1.2. Darba tirgus attiecību izpratne ekonomikas teorijās un socioloģijā	23
1.3. Postindustriālo darba tirgus attiecību teorētiskā analīze	30
2. DARBA TIRGUS ATTIECĪBU REĢIONALIZĀCIJA	46
2.1. Darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību teorētiskā interpretācija	46
2.2. Pilsētu un teritoriju hierarhija	57
2.3. Darba tirgus laukos un mazajās pilsētās	62
3. DARBA TIRGUS ATTIECĪBU ELASTĪBA	71
3.1. Darba tirgus attiecību elastības ģenēze laikā un telpā	71
3.2. Darba tirgus attiecību elastības būtība un izpausmes.....	76
3.3. Šķēršļi darba tirgus attiecību elastībai	88
4. REĢIONĀLO VIENĪBU DARBA TIRGUS ATTIECĪBU MĒRĪŠANA ...	97
4.1. Darba tirgus attiecību reģionālie aspekti iepriekš veiktajos pētījumos	97
4.2. Darba tirgus attiecību elastības novērtējuma metodoloģiskie aspekti	109
4.3. Pētījuma „Darba tirgus attiecības Latvijas mazajās pilsētās un laukos ” izlase un metodes	112
5. DARBA TIRGUS ATTIECĪBAS MAZAJĀS PILSĒTĀS UN LAUKOS: DARBA DEVĒJU APTAUJAS SEKUNDĀRĀ ANALĪZE.....	117
5.1. Darba devēju statistiska dažādās teritoriālajās vienībās	117
5.2. Izlasē iekļauto darba devēju raksturojums	123
5.3. Darba devēji dažādās teritoriālajās vienībās	128
5.4. Darba tirgus attiecību atšķirības teritoriālajās vienībās.....	136
5.5. Darba tirgus attiecību elastības indekss	149
5.6. Darba tirgus attiecības ietekmējošo faktoru un regresijas analīze.....	160

6. DARBA TIRGUS ATTIECĪBAS MAZAJĀS PILSĒTĀS UN LAUKOS PAŠVALDĪBU EKSPERTU UN DARBA DEVĒJU VĒRTĒJUMĀ	184
6.1. Darba tirgus attiecības laukos un mazajās pilsētās pašvaldību vadītāju skatījumā	184
6.2. Darba devēji Latvijas mazo pilsētu un lauku darba tirgū	197
7. SECINĀJUMI UN AIZSTĀVAMĀS TĒZES.....	207
PATEICĪBAS	213
IZMANTOTO INFORMĀCIJAS AVOTU SARAKSTS	214
PIELIKUMI	222
5. nodaļas pielikums	
6. nodaļas pielikums	

APZĪMĒJUMU SARAKSTS

APDZV	Apdzīvotās vietas
DD	Darba devēji
DDK	Darba devēju konfederācija
DL	Darba likums
DŅ	Darba ņēmēji
DT	Darba tirgus
ES	Eiropas Savienība
LBAS	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
MPL	Mazās pilsētas un lauki
MVU	Mazie un vidējie uzņēmumi
NACE	Vispārējās ekonomiskās darbības klasifikācija
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
NVO	Nevalstiskās organizācijas
OECD	Ekonomiskās sadarbības un attīstības birojs
SDO	Starptautiskās darba organizācija
VSAA	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra

ATTĒLU SARAKSTS

- 3.1.attēls. Darba tirgus attiecību elastības jēdziena dimensijas
- 5.1. attēls. Aizņemtās darba vietas privātajā un sabiedriskajā sektorā 2005.-2010. gadā
- 5.2. attēls. Ekonomiski aktīvās tirgus sektora statistikas vienības reģionos (uz 1000 iedz.) no 2004. līdz 2008. gadam
- 5.3. attēls. Ekonomiski aktīvās tirgus sektora statistikas vienības Latvijā, tās lielajās pilsētās un laukos
- 5.4. attēls. Tirgus sektora ekonomiski aktīvās vienības sadalījumā pa galvenajiem darbības veidiem dažādos dzīves vietas tipos
- 5.5. attēls. Ekonomiskās aktivitātes statistikas vienības Latvijas lielajās, mazajās pilsētās un laukos
- 5.6. attēls. Uzņēmumā/iestādē lietojamā valoda dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.7. attēls. Darba devēju uzņēmumos/iestādēs ikdienā lietojamā valoda reģionos
- 5.8. attēls. Uzņēmumu/iestāžu stabilitāte reģionos
- 5.9. attēls. Darba devēju piedāvātās darba līguma formas reģionos
- 5.10. attēls. Uzņēmumu/iestāžu darbinieku vērtēšanā pie darba devēja ar savām darba problēmām dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.11. attēls. Uzņēmumu/iestāžu darbinieku vērtēšanā pie darba devēja ar savām darba problēmām dažādos reģionos
- 5.12. attēls. Darba devēju piedāvājuma atšķirības reģionos, lai paturētu labus darbiniekus
- 5.13. attēls. Elastības indeksu veidojošās dimensijas
- 5.14. attēls. Elastības indekss ar četrām dimensijām: darbinieku meklēšanas indekss; darbinieku piesaistes indekss; darbinieku vērtēšanas indekss, attieksmes pret dažādu sociālo grupu darba meklētājiem indekss
- 5.15. attēls. Darbinieku meklēšanas elastības indekss dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.16. attēls. Darbinieku piesaistes elastības indekss dažādos dzīvesvietu tipos
- 5.17. attēls. Darba devēju attieksmes elastības indekss pret dažādu sociālo grupu darbiniekiem
- 5.18. attēls. Darbinieku vērtējuma elastības indekss dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.19. attēls. Apvienotā elastības indeksa vērtību grupas dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.20. attēls. Apvienotā elastības indeksa līmenis dažāda lieluma uzņēmumos/iestādēs
- 5.21. attēls. Etniskās tolerances faktora vērtību atšķirības reģionos
- 5.22. attēls. Elastīgas darbinieku meklēšanas faktora atšķirības reģionos
- 5.23. attēls. Marginalitātes faktora rangu grupu atšķirības reģionos
- 5.24. attēls. Seksuālo minoritāšu un HIV inficēto pieņemšanas faktors dažādos reģionos
- 5.25. attēls. Neformālās darbinieku pieņemšanas faktora atšķirības reģionos
- 5.26. attēls. Etniskās tolerances faktora atšķirības APDZV tipos
- 5.27. attēls. Latviešu un sociāli-demogrāfiskais faktors
- 5.28. attēls. Elastīgas darbinieku meklēšanas faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.29. attēls. Izglītības un izaugsmes faktora vērtības dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.30. attēls. Marginalitātes faktora vērtības dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.31. attēls. Seksuālo minoritāšu un HIV faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.32. attēls. Pensionēšanās faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.33. attēls. Darba laika elastības faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.34. attēls. Neformālās darbinieku meklēšanas faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos

TABULU SARAKSTS

- 1.1. *tabula.* Postindustriālo DT attiecību raksturojums
- 5.1. *tabula.* Kāds ir Jūsu ieņemamais amats?
- 5.2. *tabula.* Darba devēji ar dažādu darbinieku skaitu
- 5.3. *tabula.* Uzņēmumu/iestāžu izvietojums (reģistrācija) dažādās apdzīvotās vietās
- 5.4. *tabula.* Uzņēmumu/iestāžu izvietojums (reģistrācija) dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.5. *tabula.* Sakiet, lūdzu, kāda ir Jūsu uzņēmuma/iestādes galvenā darbības nozare?
- 5.6. *tabula.* Cik ilgi darbojas jūsu uzņēmums?
- 5.7. *tabula.* Kāda ir Jūsu uzņēmumā /iestādē ikdienā lietojamā valoda?
- 5.8. *tabula.* Kāds ir jūsu ieņemamais amats?/ APDZV
- 5.9. *tabula.* Kāds ir Jūsu ieņemamais amats? Reģions
- 5.10. *tabula.* Kāds pašlaik ir darbinieku skaits Jūsu uzņēmumā/iestādē?/APDZV
- 5.11. *tabula.* Kāds ir darbinieku skaits Jūsu uzņēmumā/iestādē?/Reģions
- 5.12. *tabula.* Kuram pamatsektoram pieder jūsu uzņēmums(iestāde)?/ APDZV
- 5.13. *tabula.* Kuram pamatsektoram pieder Jūsu uzņēmums/iestāde?/ Reģions
- 5.14. *tabula.* Cik ilgi darbojas jūsu uzņēmums/iestāde?/APDZV
- 5.15. *tabula.* Uzņēmuma/iestāžu pastāvēšanas ilgums reģionos
- 5.16. *tabula.* Uzņēmumā/iestādē lietojamā valoda dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.17. *tabula.* Kā Jūs vērtējat sava uzņēmuma/iestādes stabilitāti?
- 5.18. *tabula.* Kā Jūs vērtējat sava uzņēmuma stabilitāti/ APDZV
- 5.19. *tabula.* Kādas darba līguma formas tiek piedāvātas strādājošajiem jūsu uzņēmumā?
- 5.20. *tabula.* Kā dažādas darba līgumu formas tiek piedāvātas dažādās APDZV?
- 5.21. *tabula.* Vai uzņēmuma /iestādes darbinieki vēršas pie Jums ar savām darba problēmām?
- 5.22. *tabula.* Ko darba devēji dara, lai uzņēmumā/iestādē paturētu labu darbinieku
- 5.23. *tabula.* Ko jūs darāt lai uzņēmumā/iestādē paturētu labu darbinieku?/ APDZV
- 5.24. *tabula.* Darbinieku meklēšanas elastības Indeksa struktūra
- 5.25. *tabula.* Darbinieku piesaistes elastības Indeksa struktūra
- 5.26. *tabula.* Darba devēju attieksmes pret dažādu sociālo grupu pārstāvjiem kā darba ņēmējiem indeksa struktūra
- 5.27. *tabula.* Darbinieku vērtēšanas indeksa struktūra
- 5.28. *tabula.* Darba laika elastības faktors

LOGU SARAKSTS

- 1.logs.* Pašvaldību vadītāju profesionālās karjeras ceļš
- 2.logs.* Sabiedriskā sektora darba devēji
- 3.logs.* Darba tirgus nozares
- 4.logs.* Darba tirgus situācijas novērtējums
- 5.logs.* Sabiedriskā sektora darba devēji
- 6.logs.* Infrastruktūra
- 7.logs.* Valsts un pašvaldību atbalsts
- 8.logs.* Darba devēju un darba ņēmēju attiecības
- 9.logs.* Vietas nozīme darba devēju darbībā mazajās pilsētās un laukos
- 10.logs.* Varas dimensija darba devējiem īstenojot skaitlisko elastību
- 11.logs.* Labs darbinieks

IEVADS

Ar jēdzienu „darba tirgus” tiek apzīmētas parādības, kuras tiek pētītas vairākās zinātņu nozarēs: ekonomikā, politikā, cilvēka ģeogrāfijā, tiesību zinātnē u.c. Darba tirgus socioloģiskā izpratne saistās ar nodarbinātības, profesiju, industriālo un organizāciju socioloģiju un īpaši cieša saturiska saistība tai veidojusies ar ekonomikas socioloģiju.

Kopumā var uzskatīt, ka darba tirgus socioloģija analizē veidu, kā makro procesus virzošie ekonomikas un sabiedrības struktūras spēki izpaužas darba devēju un darba ņēmēju attiecībās mikrolīmenī.¹ Socioloģiskā interese par darba tirgus attiecībām izriet no lielākās daļas iedzīvotāju tiešās iesaistes darba tirgus attiecībās un arī pārējās sabiedrības daļas labklājības atkarības no darba tirgus sekmīgas funkcionēšanas. Darba tirgus attiecību pastāvēšana sabiedrībā ir gan labklājības nodrošināšanas, gan sociālo problēmu risināšanas priekšnosacījums. Turklāt darba tirgus problemātika ir nozīmīga ne tikai kā zinātniskās izpētes objekts, bet arī kā tautsaimniecības attīstības virziens un tāpēc par to interesējas arī daudzu tautsaimniecības sektoru, nozaru un sabiedrisko organizāciju pārstāvji.

Jēdzienu „darba tirgus” var attiecināt gan uz noteiktu ģeogrāfisko apgabalu, gan uz dažādiem darba tirgus segmentiem. Darba tirgus plašā nozīmē ir arēna, kurā darbinieki savu darbaspēku maina pret algu, statusu un citiem darbā iegūstamiem labumiem.² Jēdziens aptver tos institūtus un praksi, kas vada apmaiņas un pakalpojumu saņemšanas procesus starp darbiniekiem - darba ņēmējiem, darba devējiem un citiem aģentiem.

Iedziļinoties darba tirgus attiecību socioloģiskajā problemātikā, var secināt, ka tā visciešāk savijusies ar ekonomisko teoriju. Ekonomiskās izpratnes ietekme izpaužas arī darba tirgus skaidrojumā socioloģijas vārdnīcās un enciklopēdijās, kuras darba tirgu saista ar darbaspēka pārdošanu, tam kļūstot par precī pie noteiktiem līgumattiecību nosacījumiem. Tai pašā laikā socioloģiskā darba tirgus izpratne atzīst, ka tās darbinieka pūles, kuras tiek pirktas un pārdotas, daudzējādā ziņā neatbilst citu preču īpašībām.

Padomju periodā darba tirgus Latvijā ne tikai nevarēja veidoties atbilstoši nacionālajām interesēm, bet tā attīstību autoritārās varas regulācija ierobežoja, izveidojot centralizētu, ārpus Latvijas vadītu likumdošanas un administratīvo mehānismu.

Latvijā 21.gadsimta sākumā darba tirgus attiecību pārmaiņas nosaka gan Latvijas politiski-ekonomiskās sistēmas transformācijas, gan arī globālie procesi pasaulē. Divdesmitā gadsimta deviņdesmitie gadi bija periods, kad strauji notika pāreja no sociālistiskā, regulētā

¹ Doogan Kevin, Long-term Employment and the Restructuring of the Labour market in Europe, In: Time & Society, Vol.14 no.1, 2005, Sage Publications,p. 65-87, 66.

² Kalleberg A., Sorensen A., The Sociology of Labour Markets, In: Annual Review of Sociology, 1979, 5: p.351-379

uz tirgus sabiedrības modeli. Divdesmitā gadsimta beigu politisko transformāciju rezultātā ir mainījusies Latvijas tautsaimniecības nozaru struktūra un sektoru dalījums. Latvijā ir būtiski samazinājusies lauksaimniecībā un rūpniecībā nodarbināto proporcija, kā arī darba tirgū ir ienācis liels skaits privātā sektora darba devēju, kuri šobrīd sastāda lielāko daļu no visiem darba devējiem³. Latvijas darba devēju un darba ņēmēju attiecības 21. gadsimtā neveidojas izolētā darba tirgus telpā, tās ietekmē gan globālie procesi pasaulē (ekonomiskais uzplaukums, krīze), gan arī politiski ekonomiskās izmaiņas pēc Latvijas iestāšanās Eiropas Savienībā (ES). ES un arī globālo procesu ietekme pieaug līdz ar darba tirgus paplašināšanos: Latvijā ienāk jauni darba devēji un viesstrādnieki, kā arī augsti kvalificēti speciālisti; darba ņēmēji dodas strādāt uz citām valstīm. Šie procesi mainījuši ne tikai darba devēju un darba ņēmēju iespējas darboties ārpus vietējā darba tirgus, bet arī ienesuši jaunu pieredzi darba attiecību veidošanā Latvijā. Darba tirgus attiecību pārmaiņas notiek dažādās teritoriālajās vienībās: reģionos, pilsētās un laukos. Tās norit vietējo sociālo, ekonomisko un politisko īpatnību kontekstā.

21. gadsimta sākumā, nostiprinoties jauniem darba devējiem privātajā sektorā, kā arī mainoties sabiedriskā sektora (valsts un pašvaldību) darba devējiem, darba devēju un darba ņēmēju attiecības Latvijas darba tirgū īslaicīgi nostabilizējās. Tomēr jau visai drīz globālā finansiālā un ekonomiskā krīze padziļināja jau iepriekš neatrisinātos jautājumus un problēmas.

Darba tirgus un nodarbinātības pētījumiem Latvijas sociologi un radniecīgu sociālo zinātņu pārstāvji pievērsuši uzmanību bieži un atkārtoti. Pētījumi pārsvarā fokusējas uz kādu no darba tirgus aģentiem (tā aktīvajiem dalībniekiem). Darba tirgus problēmas pētījumos ir analizētas visas Latvijas, Rīgas vai vismaz reģiona līmenī, retāk pievērsties mazākām iedzīvotāju teritoriālajām vienībām, aptverot tās reģiona vai visas valsts mērogā.⁴

Promocijas darbā pievērsta uzmanība tiem darba tirgus attiecību aspektiem, kuri saistīti ar darba tirgus aģentu attiecību elastību dažādās teritoriālajās vienībās. Darba teorētiskajā daļā analizētas tās teorētiskās pieejas, kas ļauj skaidrot darba tirgus attiecību elastību un atšķirības dažādās reģionālajās vienībās (lielās, mazās pilsētas, lauki).

Promocijas darba mērķis - ar darba tirgus attiecību elastības jēdziena palīdzību noskaidrot, kādas ir darba tirgus attiecību atšķirības Latvijas laukos un mazajās pilsētās. Socioloģiskās izpētes mērķis ir parādīt, ka reģionālās atšķirības darba tirgus attiecību elastībā

³ Dati par iedzīvotājiem Latvijas pilsētās un pagastos, 2001. – 2005. gads: Pielikums LR CSP 2007. gada 2. janvāra vēstulei Nr. 71-12-1.

⁴ Rasnača L. Darba devēju un darba ņēmēju attiecību reģionālo atšķirību pētniecība Latvijā 21.gadsimtā, gr.: Tisenkopfs T. (zin.red.) Socioloģija Latvijā, 2010.239-254.lpp.

ir svarīgs faktors darba tirgus pētniecībā. Atšķirību raksturošanai izmantots darba tirgus attiecību elastības jēdziens.

Darba uzdevumi:

1. Veikt darba tirgus attiecību teorētisko analīzi.
2. Kritiski izvērtēt dažādu teorētisko pieeju izmantošanas iespējas darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību pētniecībā.
3. Noskaidrot darba tirgus attiecību elastības jēdziena pielietojamību akadēmiskos socioloģiskos pētījumos.
4. Izveidot metodoloģisko ietvaru darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību empīriskai analīzei.
5. Veikt empīrisko analīzi darba tirgus attiecību atšķirību noskaidrošanai dažādās teritoriālajās vienībās.
6. Apzināt tos faktorus, kas ietekmē darba devēju pārstāvniecību un darba tirgus attiecības mazajās pilsētās un laukos.
7. Apzināt šķēršļus darba devēju darbībai mazajās pilsētās un laukos.
8. Apzināt darba tirgus attiecību elastības šķēršļus mazajās pilsētās un laukos.

Uzsākot zinātnisko darbu, tika izvirzītas un darba gaitā pārbaudītas šādas hipotēzes:

1. Darba tirgus attiecības mazajās pilsētās un laukos veidojas un tiek uzturētas atšķirīgi nekā citās teritoriālajās vienībās, ko nosaka darba devēju pārstāvniecība un darba tirgus attiecību elastība.
2. Darba devēju elastība darba tirgus attiecību veidošanā atšķiras dažādās teritoriālajās vienībās.
3. Darba tirgus attiecību atšķirības mazajās pilsētās un laukos raksturo atšķirīgas tendences elastības dimensiju izpausmēs.
4. Elastība darba tirgus attiecībās drīzāk atbilst neofordisma nekā postfordisma elastības izpratnei.
5. Darba devēju darbības laiks mazajās pilsētās un laukos atbilst ilgstošās nodarbinātības teorijas tēzēm.

Pieņemums kvalitatīvās analīzes rezultātiem.

6. Darba devēju un darba ņēmēku attiecības mazajās pilsētās un laukos veidojas gan darba tirgus iekšējo, gan ārējo faktoru iedarbībā.

Socioloģiskās teorijas dod iespēju darba tirgus attiecības analizēt postindustriālo darba tirgus transformāciju un darba tirgus aģentu kultūras atšķirību kontekstā, to empīriski pamatojot. Izvirzīto hipotēžu un pieņemumu pārbaudei jāveic darba devēju un darba tirgus

mediatoru (pašvaldību) socioloģiska izpēte atšķirīgās teritoriālajās vienībās – Latvijas mazajās pilsētās un laukos.

Promocijas darba **struktūru** veido teorētiskā, metodoloģiskā un empīriskā daļa. Ievadā ietverts tēmas pamatojums, programmatisko elementu raksturojums un īss teorētiskā pamata raksturojums. Pirmā nodaļa veltīta darba tirgus attiecību jēdziena saturam, struktūrai un konceptuālajai attīstībai. Otrā nodaļa raksturo darba tirgus attiecības teritoriālajās vienībās, izmantojot Manuela Kastela plūsmu telpas teoriju un mazo apdzīvoto vietu ekonomisko un kultūras atšķirību teorijas. Trešā nodaļa veltīta darba tirgus attiecību elastības problēmām atsevišķajās reģionālajās vienībās, balstoties uz postindustriālās sabiedrības darba tirgus attiecību skaidrojumu postfordisma un neofordisma teorijās, kuras pilnveidojis Džordžs Ricers (Georgs Ritzer), interpretējot šo tendenci izpausmes pakalpojumu nozaru darba tirgus attiecībās un Harvardas universitātes profesors, nodarbinātības tendenci pētnieks Maikls Handels (*Michael Handel*). Atšķirīgas darba devēju prasības darba ņēmējiem, kā arī kultūras iezīmes dažādās teritoriālajās vienībās ļauj interpretēt sociologa Zigmunta Baumaņa (Zygmunt Bauman) vieglās modernitātes teoriju. Šķēršļus darba tirgus attiecību elastībai kā atgriešanos pie iepriekš pieredzētā attiecību veida ļauj raksturot neoinstitucionālisma un „nepietiekamās nodarbinātības” teorija, kura balstās uz amerikāņu vadības zinātni pārstāvja Harija Bravermaņa (*Harry Braverman*) atziņām par darbinieku prasmju neizmantošanu darba tirgū. Ceturtā nodaļa veltīta darba tirgus attiecību mērīšanas problēmai. Tajā ietverts iepriekš veikto pētījumu pieeju un izmantoto metožu raksturojums, kā arī iztirzāti darba tirgus attiecību elastības novērtējuma metodoloģiskie aspekti, pētījuma izlase un metodes. Promocijas darba piektā nodaļa raksturo darba devēju aptaujas sekundārās datu analīzes rezultātus atbilstoši darba tirgus attiecību elastības dimensijām un šķēršļiem darba tirgus teritoriālajās vienībās. Kā papildus raksturlielumi izmantoti indeksi, faktoru analīzes rezultāti un regresijas rezultāti. Sestā nodaļa ietver kvalitatīvās analīzes rezultātus darba tirgus attiecību elastības raksturojumam pašvaldību vadītāju un darba devēju intervijās. Septītā nodaļa veltīta diskusijai: iespējām analizēt darba tirgus attiecību elastības atšķirības mazajās pilsētās un laukos kā postindustriālo darba tirgus attiecību kultūras iezīmi. Secinājumos ietvertas galvenās darba gaitā gūtās metodoloģiskās, teorētiskās un empīriskās atziņas, problēmjautājumi un rekomendācijas.

Teorētiskais pamats un datu avoti

Darbā ir analizēti darba tirgus attiecību elastības reģionālajās vienībās teorētiskie un empīriskie aspekti, to mērīšanas problēmas un verificētas sākotnējās hipotēzes. Darba

teorētisko pamatu veido darba tirgus attiecību atšķirību teritoriālajās vienībās konceptualizācija ar elastības jēdziena socioloģiskās izpratnes padziļinātu skaidrojumu. Darba tirgus attiecību elastība mazajās pilsētās un laukos skaidrota, izmantojot sociālo zinātņu atzinumus ekonomikā, ekonomikas socioloģijā, darba tirgus, pilsētu un lauku socioloģijā. Darbā izmantotas sociologu, laika un telpas dimensiju socioloģiskās perspektīvas pētnieku, spāņu izcelsmes amerikāņu sociologa Manuela Kastela (*Manuel Castells*) un poļu izcelsmes angļu kultūras sociologa Zigmunta Baumana (*Zigmunt Bauman*), kā arī vācu sociologa, riska sabiedrības koncepcijas veidotāja Ulrika Beka (*Ulrick Beck*) atziņas par darba tirgus attiecību elastības ģenēzi, reģionālo vienību atšķirību veidošanos. Darba tirgus attiecību elastības interpretācijai izmantotas vidējā līmeņa - postfordisma, neofordisma un neoinstitucionālisma teorijas (Pauls DiMadžio *Paul DiMaggio*). Kopumā gan makro līmeņa, gan vidējā līmeņa teoriju analīze vērsta uz teorētisko pieeju noskaidrošanu darba tirgus attiecību atšķirību analīzei dažādās teritoriālajās vienībās.

Novitāte

Promocijas darbs ietver gan tematisku, gan konceptuālu novitāti. Tematiskā novitāte ir mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību pētījums. Latvijā ir veikti vairāki darba tirgus pētījumi, kurus autore analizē ceturtās nodaļas pirmajā apakšnodaļā (sk. 4.1.), un dažos no tiem ietverti reģionālo darba tirgus atšķirību aspekti, bet neviens nav veltīts mazo pilsētu un lauku darba tirgus atšķirību pētniecībai. Autore darba tirgus analīzei pievēršas izmantojot Zigmunta Baumana, Ulrika Beka un Manuela Kastela teorijas.

Autores konceptuālās pieejas novitāte izpaužas Kastela plūsmu telpas teorijas priekšrocību izvērtējumā telpisko reģionālo vienību darba tirgus attiecību atšķirību analīzē. Kastela „plūsmu telpas” teorijas priekšrocības autore saista ar to, ka šī teorija veiksmīgi ļauj integrēt materiālo un sociālo elementu nozīmi apdzīvoto vietu darba tirgus attiecībās. Kastela plūsmu telpa un progresīvie pakalpojumi ir jēdzieni, kas ļauj pamatot dzīvesvietas telpas sociālās atšķirības, nevienlīdzību pakalpojumu pieejamībā un darba tirgus attiecību veidošanā un uzturēšanā.

Baumana izmantotais komunitārisma jēdziens ļauj jaunā kvalitātē atgriezties pie pilsētu un lauku socioloģijas aizsācēju (Tennīsa, Virta) pilsētas/lauku kontinuitātes idejām, kopienas tipa attiecību lomas mazajās darba tirgus struktūrās ārpus urbāniem apgabaliem. Autore balstās uz Marka Gotdīnera sociotelpisko pieeju, kas ļauj saistīt teritoriālo piederību ar sociālām attiecībām darba tirgū. Sociotelpiskā pieeja veidojusies kā pilsētas/lauku atšķirību konceptualizācija, uzsverot atšķirīgās darba tirgus attiecību iezīmes. Baumans ievieš tādu

jēdzienu kā „ne-vieta”, telpa, kurā veidojas globalizēta, starptautiska vide bez izteiktas piederības izjūtas. Tajā nedarbojas svešinieka atgrūšanas principi, kas raksturīgs mazām, provinciālām teritoriālām kopienām. Gan Manuels Kastels, gan Zigmunts Baumans uzsver atšķirīgas sociotelpiskās perspektīvas iezīmes, dažādā veidā pamatojot to pastāvēšanu. Lauku darba tirgus attiecību pārmaiņas postindustriālajā sabiedrībā pētnieki saista ar lauku kā dzīves un darba vides attīstību un lauksaimniecības nozares perspektīvām.⁵ Nīderlandiešu lauku attīstības pētnieks Jans Van der Ploegs (*Jan Van der Ploeg*) uzsver zinātnes un pētījumu nepieciešamību lauku un lauksaimniecības attīstībā, tai pašā laikā atzīstot instrumentālu teoriju trūkumu, kas kavē lauku problēmu konceptualizāciju. Skotijas Aberdīnas universitātes profesors Terijs Mārsdens (*Terry Marsden*), izdala trīs Eiropas lauku attīstības iespēju variantus: agro-industriālo, postražošanas un līdzsvarotas lauku attīstības modeli. Mārsdens lauku attīstības modeļu izvēli saista ar Kastela plūsmu teoriju, uzverot cilvēku, kapitāla un zināšanu plūsmas iespaidu uz darba tirgus attiecībām laukos, kur trūkst aizsardzības mehānismu, kas plūsmu iespaidā tomēr ļautu saglabāt vietējo darba tirgu. Līdzsvarotas lauku attīstības modelis ietver pilsētas un lauku mijiedarbību kā priekšnosacījumu lauku darba tirgus ilgtspējīgai funkcionēšanai⁶. Darba tirgus attiecības var veidoties un pastāvēt tikai tad, ja notiek kādi darba tirgus procesi (piemēram, veidojas jauni darba devēji, nepieciešami darba ņēmēji ar citādu kvalifikāciju, zināšanām un prasmēm, mainās nodarbināto skaits utt.), tāpēc autore uzskata, ka mazajās pilsētās un laukos piekļuve „plūsmu telpai” ir darba tirgus attiecību pastāvēšanas priekšnosacījums.

Darba tirgus attiecību analīzes padziļināšanai autore izmanto elastības jēdzienu, pievēršoties tām elastības izpausmēm darba tirgus attiecībās, kuras ļauj spriest par postfordisma vai neofordisma izpausmēm attiecībās starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Darba tirgus attiecību elastības analīzei autore izstrādājusi savu konceptuālo modeli, izmantojot Alisones Steningas darba nedrošības teoriju mazajās postsociālistiskajās pilsētās⁷, Harietas Bredlijas elastības mīta teoriju⁸ un Kevina Dogana⁹ ilgstošās un nepietiekamās nodarbinātības teorijas, kā arī Lielbritānijas informāciju tehnoloģiju ieviešanas pētnieces

⁵ Van der Ploeg J., Rural development: a Challenging Assignment The Social Sciences, In: Collection of papers of international conference Countryside – Our World, Česky Krumlov 2006, 30-36.

⁶ Marsden T., Smith E., Ecological entrepreneurship: sustainable development in local communities through quality food production and local branding. *Geoforum*, 36, 2005, p.440-451.

⁷ Stening A., Re-placing work: economic transformations and the shape of a community in post-socialist Poland, In: *Work, Employment & Society*, 2005; 19; p.235-259, Pieejams: [http://wes.sagepub.com/cgi/content/](http://wes.sagepub.com/cgi/content/Skatīts: 02.07.2008)

⁸ Bradley H. [et al.], *Myths at Work*, London, Blackwell Publishers, Polity Press, 2004.

⁹ Doogan K. Long-term Employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe, *Time & Society*, London, SAGE Thousand Oaks, 2005, p.65-87

Sāras Kadili (*Cadili Sarah*) interpretatīvās elastības koncepciju¹⁰. Darbs ieņem centrālo vietu industriālā perioda un sociālistiskās sabiedrības nodarbinātības modeļos. Steninga uzsver darba centralitāti postsociālistiskā mazajā pilsētā, kas pastiprina nedrošību darba tirgū un traucē elastīgu attiecību veidošanu tajā. Tas skar gan darba ņēmējus, gan darba devējus, nedrošība asāk izpaužas tajās telpiskajās vienībās, kuras atrodas perifērijā, tālu no globālo plūsmu telpas, kurās trūkst alternatīvu darba tirgus nozaru, citu darba devēju utml. Gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem trūkst pieredzes statusa maiņai darba tirgū un zināšanu un informācijas ietilpīgu darba tirgus attiecību veidošanā. Kelvina Dogana ilgstošās nodarbinātības teorija papildina Herietas Bredlijas ideju par elastību kā mītu darba tirgus attiecībās, jo, kā norāda Bredlija, prasības elastīgi izmantot prasmes un zināšanas ir izplatītas relatīvi šaurā darba tirgus sektorā, bet Dogans papildina Bredlijas skaidrojumu ar ideju par darba tirgus aģentu nevēlēšanos mainīt patstāvīgas, ilgstošas darba tirgus attiecības uz īstermiņa, pagaidu variantu. Sāras Kadili interpretatīvās elastības teorija ļauj izskaidrot segmentāciju darba tirgū ievērojot jauno tehnoloģiju (interneta un telekomunikāciju) izmantošanu darba tirgus attiecību veidošanā un to pārzināšanas prasības. Interpretatīvā elastība tiek attiecināta uz jauno tehnoloģiju iesaisti sociālajos kontaktos ar potenciālajiem darba ņēmējiem un šo tehnoloģiju pārzināšanas vērtējumu darba devēju un darba ņēmēju attiecībās.

Izstrādātais konceptuālais modelis ļauj izskaidrot un pamatot:

- 1) mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību atšķirības,
- 2) elastības virzības atšķirības zināšanu un informācijas ietilpīgu darba tirgus attiecību veidošanā,
- 3) elastības virzības atšķirības standartizētu, formālu, nedrošu uz iepriekš paredzamām prasībām balstītām darba tirgus attiecībām.

Izmantojot iepriekš aprakstīto konceptuālo modeli, autore izstrādājusi darba tirgus attiecību elastības indeksu ar četrām dimensijām, kas ļauj mērīt elastību darba tirgus attiecībās.

Metodoloģiska novitāte ir sekundārās analīzes stipro un vājo pušu novērtējums Latvijas darba tirgus reģionālo atšķirību izpētē. Sekundārās analīzes izmantošanas aktualitāti nosaka socioloģiskās izpētes finansiālie ierobežojumi. Kvalitatīvā analīze izmantota to jautājumu noskaidrošanai, kas saistīti ar darba tirgus attiecību veidošanās sociālo kontekstu laukos un mazajās pilsētās.

¹⁰ Cadili S., On the interpretative flexibility of hosted ERP systems, In: Journal of Strategic Information Systems 14, 2005, 167-195., Pieejams: <http://www.sciencedirect.com>, Skatīts: 10.09.2010.

1. DARBA TIRGUS ATTIECĪBAS

Darba tirgus attiecības plašākā nozīmē tiek definētas kā attiecības starp darba devējiem, darba ņēmējiem un citiem darba tirgus aģentiem. Socioloģiskā perspektīvā analizējot darba tirgus attiecības, tiek uzsvērtā to atšķirība no preču un pakalpojumu tirgus attiecībām, fokusējot uzmanību uz sociālajiem nevis finanšu un ekonomiskajiem aspektiem. Autore turpmākajās apakšnodaļās analizēs darba tirgus attiecību struktūru un socioloģiskās darba tirgus analīzes specifiku. Socioloģiskā darba tirgus attiecību analīze tiks veikta, izmantojot gan ekonomiskās socioloģijas, gan darba socioloģijas teorijas, kuras cieši saistītas arī ar ekonomikas, īpaši institucionālās ekonomikas teorijām. Nākošā apakšnodaļa veltīta darba tirgus attiecību satura un struktūras analīzei.

1.1. Darba tirgus attiecību saturs un struktūra

Darba tirgū centrālās attiecības veidojas starp darba devējiem un darba ņēmējiem, taču šīs attiecības veidojas citu aģentu ietekmē un bieži ar to starpniecību. Darba devēji ir tie, kuri aktīvi var ietekmēt darba tirgus attiecības, jo viņi ir iniciatori darba tirgus attiecību veidošanā un uzturēšanā. Kā citi (papildus) aģenti - mediatori darba tirgū darbojas valsts un pašvaldību organizācijas, kā arī organizācijas, kuras pārstāv darba devēju vai darba ņēmēju intereses. Darba devēji var būt gan privāti uzņēmumi (personālsabiedrības, komercsabiedrības u.c.), gan sabiedriskā sektora (valsts, pašvaldību, NVO) organizācijas un institūcijas.

Lai vispusīgi izvērtētu darba tirgus jēdzienu, jānoskaidro tādu jēdzienu kā „tirgus”, „darbs” un „nodarbinātība” socioloģiskā izpratnē.

Darba tirgus veidojās līdz ar industriālo sabiedrību un masveida ražošanas attīstību sadarbojoties juridiski brīvām personām. Tirgus jēdziens aptver gan vietas nozīmi, gan tās meklējumus, gan tiesības tajā tikties.¹¹ Visu to, kas raksturo tirgu kopumā, var attiecināt arī uz darba tirgu. Darba tirgus ir teritoriāli, ekonomiski, sociāli un juridiski strukturēts.

Tirgus darbībai ir svarīgi noteikumi (formālie un neformālie), saskaņā ar kuriem darbojas tā dalībnieki. Šie noteikumi nosaka tirgus norises vietas neitralitāti, dalībniekus un to tiesības iesaistīties šajā procesā. Svarīga ir arī darba tirgus attiecību realizācijas telpa (lietojot „telpas” jēdzienu ne tikai teritorijas, bet arī virtuālās, starptautiskās telpas nozīmē) un uzvedības noteikumi, kādi tiek atzīti šajā telpā.

¹¹ Swedberg R. Markets as Social Structures, Economic Sociology, In: Handbook of Economic Sociology, 2005, p. 325.

Darbs cilvēces vēstures lielākajā daļā ir ticis saprasts kā ekonomiskā darbība iztikas līdzekļu sagādei (lopkopība, amatniecība, zemkopība). Tikai pēdējo gadsimtu laikā tas masveidā ieguvis nodarbinātības formu. Darba tirgus ietver nodarbinātības attiecības, kas veidojas darba tirgū pastāvošo noteikumu ietvaros.

Līdz ar industriālo kapitālismu darbs ieguva divas iezīmes:

- 1) tā ir produktīva darbība, izmantojot mašīnu spēku ar noteiktiem enerģijas avotiem ārpus mājām, speciālās tam paredzētās ēkās, kurp jādodas katru darba dienu;
- 2) darbs ir saistīts ar atlīdzību naudā, parasti iepriekš nolīgtu atbilstoši darba laikam un rezultātam.¹²

Tāpat nodarbinātība ir atvasināta no darba — ekonomiskas darbības iztikas līdzekļu sagādē, tā ir speciāla forma, kura vēsturiski attiecināta uz industriālo darbu (enerģijas avotu, mašīnu izmantošana) un paredz regulāru samaksu pēc savstarpējas vienošanās, nevis, piemēram, atlīdzību „graudā”.

Darbs ir daļa no tirgus sistēmas, jo darbaspēkam ir cena un darbs ir veids kā privāts īpašnieks var gūt peļņu. Latvijas gadījumā par industriālo kapitālismu var runāt dažādu sabiedriski politisko iekārtu kontekstā: piemēram, Krievijas impērija, neatkarīgā Latvijas Republika. Industrializācija, bet ne tirgus attiecības un kapitālisms Latvijas teritorijā tika realizēta arī sociālisma periodā, kad tā bija iekļauta Padomju Savienībā.

Nodarbinātības jēdziens apzīmē specifisku ekonomisko aktivitāti, par kuru paredzēta samaksa un līdz ar to jēdzieni „algots darbs” un „nodarbinātība” ir savstarpēji cieši saistīti. Nodarbinātība atšķirībā no citām darba formām tiek saistīta ar algotu darbu.^{13,14}

Masveida nodarbinātības izplatība raksturo industriālā kapitālisma un sociālisma sabiedrības. Nodarbinātības jēdziena definīcijai socioloģijā bieži izmanto arī tās ekonomisko izpratni: preču un pakalpojumu ražošanu, maiņu, pašu patēriņu un tirgu, kā arī citu preču un pakalpojumu nodrošināšanu. Tāda ietilpīga definīcija der gan tirgus, gan komandekonomikas, gan jauktās un izdzīvošanas (subsistence) ekonomikas gadījumiem. Savukārt statistikas datus parasti ar nodarbinātību saprot tikai darbu tirgus ekonomikas izpratnē, kas atspoguļojas nacionālās ekonomikas atskaitēs un iekšzemes kopprodukta rādītājos. Masveida nodarbinātība industriālajās nozarēs raksturo arī Latviju sociālisma periodā, bet darba tirgus attiecības tad ierobežoja gan ideoloģiski, gan politiski, piemēram, izglītības un dzīvesvietas izvēles ierobežojumi.

¹² Edgell S., *The Sociology of Work, Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*, Sage Publications, 2006, p.1-2.

¹³ Scott J., Marshall G., *Oxford Dictionary of Sociology*, Oxford University Press, 2005, p. 188-189.

¹⁴ Jary D., Jary J., *Dictionaru of Sociology*, Harper Collins Publishers, 1999, p. 196

Socioloģijā ne vienmēr nošķir precīzo nodarbinātības izpratni no ietilpīgākā darba jēdziena, kas aptver daudzpusīgāku aktivitāšu loku (piemēram, talkas, brīvprātīgo palīdzību). Darba jēdziens ir plašāks nekā nodarbinātības jēdziens. Nodarbinātības jēdziena skaidrošanu sarežģī arī nodarbinātības legālā statusa izpratne, jo gandrīz visās tirgus ekonomikas sabiedrībās pastāv arī nelegālā un neregistrētā nodarbinātība, kura netiek atspoguļota oficiālās statistikas datos, bet tai pašā laikā ļauj ar algota darba palīdzību nodrošināt cilvēkiem iztikas līdzekļus un atalgojumu. Tāpēc nodarbinātības statusu raksturo arī tādi jēdzieni kā nelegālā (nozare, tiesības strādāt) un neregistrētā (nodokļi) nodarbinātība.

Nodarbinātību var raksturot arī darba devēja specifika. Tos visbiežāk klasificē lielajos, vidējos darba devējos un mazajos un mikro darba devējos un pašnodarbinātos (nav darba ņēmēji). Dalījums darba devējos un darba ņēmējos daļēji izriet no dalījuma kapitālistos un strādājošajos, darba ņēmējos (*employees*). Šīs atšķirības nosaka likumdošanā noteiktais (*legal*) statuss un sociālā realitāte, jo pastāv arī nelegālā un neregistrētā nodarbinātība.¹⁵ Tomēr visbiežāk ar nodarbinātības jēdzienu tiek saprast algots darbs, neiedziļinoties iespējamās izpratnes atšķirībās. Dotā pētījuma ietvaros nodarbinātības jēdziens tiks izmantots tirgus sabiedrībās lietotajā izpratnē, ietverot algotu darbu: kā legālo, tā nelegālo, reģistrēto un neregistrēto, standarta un nestandarta, īpašos gadījumos paskaidrojot jēdziena sašaurinātu vai paplašinātu izpratni pētījuma gaitā.

Tieši industriālais kapitālisms būtiski transformēja darba veidu struktūru, jo nodarbinātība kļuva par dominējošo darba veidu. Šis process izpaudās kā pašnodarbināto (piemēram, kalēji, šuvējas, koku pludinātāji, veļas mazgātājas) īpatsvara samazināšanās un nodarbināto stratifikācija atbilstoši viņu izglītībai (piemēram, profesionālā, pamata, augstākā) vai kvalifikācijas kategorijām. Industriālajam periodam raksturīgas masveida nodarbinātības iespējas rūpnīcās. Šī nodarbinātība vairāk vai mazāk aptvēra abu dzimumu indivīdus dažādās sabiedriskajās iekārtās. Industriālā darba disciplīnu var salīdzināt ar armijas disciplīnu un runāt par strādājošo pakļautību hierarhiskā struktūrā. Industriālās ražošanas darba izplatīšanās veicināja arī citu, ar industriju saistītu nozaru - transporta un sakaru attīstību (dzelzceļi, gāze, elektrība un pasts). Pēc nodarbinātības sektoru dalījuma samazinājās nodarbinātība primārajā sektorā (lauksaimniecība, mežsaimniecība), bet palielinājās sekundārajā (fabrikas, pārstrādes darbnīcas) un terciārajā sektorā (izglītība un komunikācijas) nodarbināto īpatsvars¹⁶. Industrializācija ietver arī noteiktas sociālās uzvedības formas un tradīcijas darba attiecībās. Industriālās sabiedrības darba tirgus pazīme ir regularitāte – nodarbinātie tiek salīgti no sezonālā neatkarīgā darba laikam. Tā rezultātā bieži uzmanība tika pievērsta nevis

¹⁵ Edgell S., *The Sociology of Work*, Sage Publications, 2006, p.243.

¹⁶ Edgell S., *The Sociology of Work*, Sage Publications, 2006, p.244.

nodarbinātības uzdevumiem, bet darba laikam, formālo noteikumu ievērošanai, darba disciplīnai, kā arī ir tika definēts precīzs dalījums starp darba un ārpusdarba laiku. Industriālo nodarbinātību raksturo bezpersoniskas prasības – diplomi, sertifikāti, eksāmeni, tāpēc arī personāla rekrutēšana bieži ir bezpersoniska un notiek ar starpnieku palīdzību.¹⁷ Industriālās darba tirgus attiecības raksturo arī noteikts nozaru profils: mašīnu spēka izmantošana mašīnbūvē, smagajā rūpniecībā, transportā (dzelzceļš) un emergētikā. Arī Latvijas darba tirgū divdesmitajā gadsimtā tika pārstāvēta gan tipiskā industriālo darba tirgus attiecību nozaru struktūra, gan realizētas industriālo darba tirgus attiecībām tipiskās prasības attiecībās starp darba devējiem un darba ņēmējiem: regularitāte, formālie noteikumi, disciplīna, bezpersoniska rekrutēšana. Industriālās nodarbinātības pazīmes raksturoja Latvijas sabiedrību divdesmitā gadsimta vidū un beigās, galvenokārt pirms neatkarības atjaunošanas 1991.gadā. Darba tirgus attiecības ierobežoja, piemēram, pārvietošanās un dzīvesvietas izvēles ierobežojumi, tāpēc diskutējams ir jautājums par sociālisma perioda nodarbinātības attiecību atbilstību darba tirgus principiem un pieredzi attiecību veidošanā starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Sociālisma periodā pieauga darba vietu skaits rūpniecības un industriālajā sektorā, pieauga arī sieviešu nodarbinātība.

Socioloģijas perspektīvā darba tirgu var analizēt arī sociālās struktūras kontekstā, analizējot mijiedarbības veidu starp darba tirgū iesaistītajiem aģentiem, jo darba tirgus ir sociāls institūts, kas veicina mijiedarbību un apmaiņu starp tā dalībniekiem. Ja sabiedrībā atzītas uzvedības robežas tiek pārkāptas, tad var sekot sankcijas. Sankcijas darba tirgū var būt gan pozitīvas, gan negatīvas. Pozitīvās sankcijas var izpausties, piemēram, kā statusa un ienākumu paaugstināšanas iespējas darba tirgū, bet negatīvās – kā pazeminājumu statusā, atalgojuma līmenī, kā arī attiecību pārtraukšana ar citiem iesaistītajiem aģentiem. Līdzīgi kā neoinstitucionālisma pārstāvis Pauls DiMadžio (*Paul Joseph DiMaggio*) un Jaunās ekonomikas socioloģijas pārstāvis Ričards Svedbergs (*Richard Swedberg*), Zigmunds Baumans atsaucas uz Karlu Polaņji (*Karl Polanyi*), atzīstot par pamatotām viņa izvirzītās tēzes par darbaspēku 1944. gadā publicētajā darbā „Lielā transformācija: Mūsu laika politiskā un ekonomiskā izcelsme” (*“The Great Transformation: The Political and Economic Origin of our Time”*):

1) darbaspēks nav vienkārši prece (tā ir tikai šķietamība (*fiction*));

2) sociālā kārtība, kas balstās uz šādu pieņēmumu, ir šķietamība.¹⁸

Darbaspēks nevar būt prece, kas līdzīga citām precēm, jo tas nevar tikt pārdots atsevišķi no tā nesējiem - cilvēkiem. Darbaspēks iemiesojas (*embodied*) strādniekos, tas nevar

¹⁷ Edgell, S. *The Sociology of Work*, Sage Publications, 2006, p.13.

¹⁸ Polanyi K. *The Great Transformation*, Rinehart & Company, Inc, 1944, p.44-55. <http://taodesigns.tripod.com/polyani/polyani44IV.html>

tikt „pārstrādāts” nepārstrādājot tā nesējus. Cilvēka darbu iespējams nopirkt tikai kopā ar strādājošā ķermeni un nolīgto ķermeņu „inerce” nosaka ierobežojumus darba devēju brīvībai. Darbaspēka pārraudzībai, kontrolei un plānveidīgai virzībai strādājošie jāuzrauga un jāvada. Darba tirgus prasības saved un tur kopā (labāk vai sliktāk) kapitālu un darbaspēku. Tāpēc darba tirgus attiecību rezultāts ir gan konflikts, gan pielāgošanās – tādu savstarpējo kopdzīves noteikumu izstrāde, kuri ļauj savstarpēji sadzīvot. Gan revolūcijas, proletariāta diktatūra, streiki, gan labklājības valsts ir vienlīdz negaidīts un neizbēgams darbaspēka un darba devēju attiecību rezultāts.

Zigmunds Baumanis uzskata, ka 20. gadsimta beigās notikusi otra lielā transformācija, pārvēršot strādājošu cilvēku bezķermeniskā (*disembodied*) darba cilvēka tipā, kas ļauj baroties mūsdienu kapitālam. Mūsdienu darbaspēka bezķermeniskums vairs neprasa tiešu saišu uzturēšanu ar kapitālu. Programmēšanas laikmeta darbaspēks atļauj kapitālam būt eksteritoriālam, gaistošam, nepastāvīgam. Darbaspēka bezķermeniskums paredz kapitāla „bezsvaru” (*weightless*). Ar kapitāla „bezsvaru” Baumanis, līdzīgi, piemēram, amerikāņu nākotnes tendenču ekonomistam Džeremijam Rifkinam (*Jeremy Rifkin*) saprot kapitāla pārvietošanās iespējas (attālumu pārvarēšanas ātrumu, precizitāti, utt.) informācijas tehnoloģiju telpā¹⁹. Tomēr, kā norāda Baumanis savstarpējā darbaspēka un kapitāla saistība ir sarauta tikai vienpusēji. Darbaspēka iespējas bez darba devēja ir nepilnīgas, tās ir atkarīgas no darba devējiem un darba vietām. Citādi ir ar kapitālu, kas ceļo cerot uz piedzīvojumiem un peļņu. Kapitāls var ceļot ātri un viegli, tādējādi radot nenoteiktību visiem pārējiem tirgus dalībniekiem un līdz ar to kapitāls ir dominējošais mūsdienu sociālās stratifikācijas faktors. Lielums un masīvums vairs nav priekšrocība, bet apgrūtinājums (aktīvi un pasīvi). Lielāks vairs nenožīmē efektīvāks.²⁰

Līdz ar to šobrīd mainās ražošanas procesa mērķi un darba devēju un darba ņēmēju attiecību veids. Darba tirgus attiecību veidošanā sāk izmantot globālās sakaru tehnoloģijas, kuras ļauj izmainīt darba tirgus aģentu savstarpējo attiecību uzsākšanas un uzturēšanas veidu, kā arī daudzkārt paātrināt gan darba devēju, gan darba ņēmēju un īpaši kapitāla pārvietošanās ātrumu.

Ja smagā kapitālisma vadības zinātne fokusējās uz varas noturēšanu, tad vieglā kapitālisma laikmetā tā māca iztikt bez cilvēkresursiem, ļaut tiem aiziet. Īsas tikšanās aizstāj ilgstošas līgumattiecības. Vadības mākslas pazīmes vieglās modernitātes laikmetā ir: uzņēmumu sarūkšana (*shrinking*) – (darbinieku) samazināšana, (struktūrvienību un uzņēmumu) slēgšana, ārpakalpojumi, izpārdošana, ja vien struktūras, cilvēki nav pietiekami

¹⁹ Rifkin Dž. Jaunās ekonomikas laikmets., Rīga: Jumava, 2004, lpp. 31.

²⁰ Bauman Z. Liquid Modernity, Cambridge: Polity Press, 2001, p.119-120.

efektīvi. Lētāk ir ļaut cilvēkiem pašiem cīnīties par izdzīvošanu nekā nodrošināt smago uzraudzību un vadību. Apvienošana un strādājošo skaita samazināšana nav pretēji, bet savstarpēji papildinoši procesi. Tieši apvienošanās un štatu samazināšanas sajaukums ļauj kapitālam un finansu varai ātri pārvietoties telpā, šai kustībai kļūstot arvien globālākai, kamēr deprivētais darbaspēks ir piesaistīts vietai. Darba ņēmēju piesaisti vietai nosaka gan personiskās dzīves nozīme, gan personības īpašības, gan darba ņēmēja zināšanas un prasmes. Visdrīzāk piesaiste vietai dažādām darba ņēmēju grupām var atšķirties tāpat kā vēlme un iespējas doties uz citu darba tirgu.

Kopumā konkurence skar ne tikai strādājošos - tā ietekmē arī darba devēju kompānijas, kuras spiestas „ievērot diētu”, „tievēt” no pamata līdz vadības virsotnei. Vadītājiem jāsamazina strādājošo skaits, lai tie paši varētu izdzīvot. Bailes zaudēt konkurences sacensībās uztur nemitīgu sacensību par nodarbināto skaita samazināšanu un efektivitāti. Šai sacensībai vairs nevajag mērķi, atalgojums ir pati iespēja turpināt sacensības par nodarbināto skaita samazināšanu un efektivitāti.²¹

Ekonomikas socioloģijas perspektīvā var izdalīt vairākas iezīmes, kuras raksturo atšķirības starp preču un darbaspēka tirgu. Atšķirīgās iezīmes ietver gan darba ņēmēju raksturojumu, gan darba devēju un darba ņēmēju savstarpējo attiecību priekšmetu (darbu un atalgojumu), gan organizāciju dažādās nozarēs un grupās.

Pirmkārt, darba tirgus nav īsts tirgus, jo nav bezpersonisks attiecībā uz iesaistīto aģentu valodu, ādas krāsu, reliģisko piederību un citām individuālām iezīmēm.

Otrkārt, ir grūti noteikt nolīgtā darba apjomu, jo tas visbiežāk nav precīzi izmērāms. Tāpēc neskaidrs ir arī tāds jēdziens kā „godīga samaksa par godīgu darbu”. Nevienlīdzību darba samaksā un apstākļos ietekmē gan darbinieku organizācijas (arodbiedrības, profesionālas organizācijas), gan konkurence darba tirgū. Pie tam darba tirgus attiecības starp konkrētu darba devēju un darbinieku visbiežāk neveidojas abām pusēm vienlīdzīgu iespēju apstākļos. Godīgums darba tirgus attiecībās ir svarīgs ne tik daudz tā ekonomiskajai, kā socioloģiskajai izpratnei.²²

Treškārt, gan arodbiedrības, gan darba devēji bieži tiecas radīt tā saukto „iekšējo” darba tirgu, ko nosaka kultūras (valoda, reliģija), sociālo tīklu un politiskie (piemēram, pilsonība) ierobežojumi.

²¹ Bauman Zygmunt *Liquid Modernity*, Cambridge: Polity Press, 2001, p.121-123.

²² Svedberg Richard, *Markets as social structure*, In: *Handbook of Economic Sociology*, 2005, p. 324-326.

Ceturtkārt, pastāv daudzas nozares un situācijas, kurās darbinieki ir bezspēcīgi, neorganizēti un nevar ietekmēt darba tirgū piedāvāto atalgojumu un apstākļus.²³

Piektkārt, arī darba tirgū veidojas atšķirīgi attiecību modeļi, ar dažādu drošības, atalgojuma un darba apstākļu līmeni, ko nosaka sociālā konteksta elementi.²⁴

Darba tirgu, atšķirība no preču un pakalpojumu tirgus, ietekmē tā norises vietu, jo darba tirgū iesaistīto aģentu pārvietošanās no vienas teritorijas uz citu prasa arī nepieciešamību piemēroties jauniem noteikumiem vai citām sociālajām - ārpus darba attiecībām (valodas lietojums, ikdienas sadzīves izmaksas). Tāpēc pārmaiņas darba tirgū (darba devēju vai darba ņēmēju maiņa, darba tirgus atstāšana) ietekmē tā aģentus arī ārpus darba tirgus attiecībām. Darba devēju atšķirīgais sociālais statuss (varas resursi) ļauj viņiem ietekmēt darba ņēmējus, gan izvirzot savas prasības, gan stimulējot vai ierobežojot darba ņēmēju uzvedību, tādējādi ietekmējot ne tikai atsevišķu nodarbināto, bet pat veselu sociālo grupu īpašības.

Darba tirgus attiecības var periodizēt, ievērojot darba attiecību veidošanas un uzturēšanas procesa loģiku: 1) darba devējiem un darba ņēmējiem veidojot darba attiecības; 2) tās uzturot; 3) tās pārtraucot. Attiecību veidošanā līdzdarbojas arī citi aģenti – darba devēju un darba ņēmēju izveidotas organizācijas (arodbiedrības, darba devēju apvienības), kā arī sabiedriskā un nevalstiskā sektora mediatori - starpnieki darba attiecību veidošanā – sabiedriskie nodarbinātības dienesti, pašvaldības un sabiedriskās organizācijas.

Darba tirgus attiecības ir attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem algota darba procesā. Algots darbs ir plašāks jēdziens par nodarbinātības jēdzienu, jo ietver arī tās nelegālās, neregistrētās un nestandarta formas, kuras netiek uzrādītas oficiālajā statistikā, bet kuras ietekmē darba tirgus attiecības (piemēram, darba devēju prasības darba ņēmējiem un darbinieku pieejamību).

Darba tirgus attiecības atšķiras no preču un pakalpojumu tirgus, jo tas nav bezpersonisks un iesaistītajām pusēm nevar tikt nodrošināta līdztiesība. Darba devēju un darba ņēmēju attiecības nav līdztiesīgas tāpēc, ka darba ņēmējiem nepieciešamas darba vietas, bet vieglās modernitātes laikmetā darba devējiem pieaug iespējas momentāli pārvietot kapitālu un gūt peļņu, samazinot (pat līdz nullei) nodarbināto skaitu.

Darba devēju un darba ņēmēju attiecības aptver plašāku attiecību spektru nekā darba tirgus vienošanās (līgumi). To elementi ir arī darbinieku profesionālā pilnveidošanās, izglītības iespējas, karjeras veidošana un sociālpsiholoģiskās attiecības iestādē (uzņēmumā).

²³ Streeck W. The Sociology of Labour Markets and Trade Unions, In: Neil J. Smelser and Richard Swedberg, eds.: The Handbook of Economic Sociology, Second Edition. Princeton: Princeton University Press, 2005, p.254-283

²⁴ Scott J., Marshall G. Dictionary of Sociology, 2005, p.343-344.

Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma balanss ietekmē arī elastību un drošību darba devēju un darba ņēmēju attiecībās, kā arī nodarbinātības laiku, vietu, samaksu un citus abām pusēm nozīmīgs darba nosacījums. Līdz ar to jāpievēršas darba tirgus attiecību socioloģiskās izpratnes specifikas analīzei, kas tiks aplūkota nākošajā apakšnodaļā.

1.2. Darba tirgus attiecību izpratne ekonomiskajās teorijās un socioloģijā

Darba tirgus socioloģiskā izpratne atšķiras no daudziem tā ekonomiskajiem skaidrojumiem. Tomēr, lai atklātu socioloģiskās perspektīvas atšķirības nevar izvairīties no citu pieeju raksturojuma, kas ļauj noteikt līdzīgās un specifiskās iezīmes darba tirgus attiecību analīzes procesā.. Darba tirgus procesu socioloģiskās analīzes perspektīvai vistuvākās ir ekonomikas socioloģijas un institucionālās ekonomikas pieejas. Klasiskās ekonomikas teorijas darba tirgus attiecības saprot kā brīvprātīgu izvēli pirkt vai pārdot savu darbaspēku par tirgū piedāvāto cenu.²⁵

Darba tirgus attiecību ekonomiskās teorijas balstās uz piedāvājuma un pieprasījuma attiecību analīzi darba tirgū un to regulējuma iespējām. Gatavība iesaistīties darba tirgū nozīmē darba devēju gatavību maksāt par nepieciešamo darbaspēku un darba ņēmēju gatavību veikt darbu par piedāvāto samaksu. Ja darba tirgū pastāv bezdarbs, tad tas nozīmē, ka potenciālie darba ņēmēji vai nu vispār nevar atrast darbu vai savu laiku vērtē augstāk nekā piedāvāto darba samaksu. Atbilstoši klasiskās ekonomikas pieejai darba ņēmēji neiesaistās darba tirgū, ja piedāvātais atalgojums ir pārāk zems (brīvprātīgs bezdarbs), bet potenciālie darba devēji neuzsāk attiecību veidošanu ar darba ņēmējiem, ja produkcijai/pakalpojumiem nav pieprasījuma vai arī, ja darbaspēka izmaksas pārāk augstas un nav iespējams gūt peļņu. Strādnieku „elastības trūkumu” šīs teorijas skaidro kā zemākas samaksas nepieņemšanu ekonomisko grūtību situācijā. Klasiskās ekonomikas teorijas krīzes situāciju darba tirgū mēģina risināt ar tiem pašiem paņēmieniem, kurus varētu izmantot risinot pārprodukcijas problēmas preču un pakalpojumu tirgū, nenovērtējot darba tirgus un preču un pakalpojumu tirgus atšķirības. Klasisko ekonomikas teoriju nespēja izskaidrot bezdarba un ilgstošā bezdarba situāciju tika konstatēta gan 20.gadsimta ekonomikas krīzes laikā²⁶, gan 21.gs. ekonomiskās krīzes laikā, kad bezdarbnieku gatavība saņemt zemāku atalgojumu nav devusi iespēju atrast darba vietas vai veicinājusi jaunu uzņēmumu veidošanu.

²⁵ Potts, N. Flexibility and all that: understanding the EU labour market, European Business Review, Vol 99, No. 3, 1999, MCB University Press, p. 170-172.

²⁶ Smelser, N.Swedberg R.(ed.) The Handbook of economic sociology, Princeton University Press, Chichester, West Sussex, 1994, p. 7-8.

20. gadsimta trīsdesmito gadu situāciju darba tirgū diezgan sekmīgi izdevās skaidrot modernās makroekonomikas teoriju autoram Meinardam Keinsam (*Maynard Keynes*), kas atzina strādnieku nespēju ietekmēt reālo darba algu, kuras vērtība „elastīgi” samazinās, kaut arī nominālā darba samaksa nav elastīga un paliek iepriekšējā līmenī.²⁷ Saskaņā ar Keinsa teoriju, šādā situācijā aktīvi jādarbojas valdībai, veicinot patēriņa pieaugumu, jo krītoties reālajām algām, krītas patēriņš un arī cenas. Tāpēc aktivitātes kritumu darba tirgū un bezdarbu Keinss saprata kā nebrīvprātīgu procesu, kā kopējā pieprasījuma samazināšanās rezultātu, ko paši no darba tirgus izstumtie strādnieki nevar ietekmēt. Bezdarbu var samazināt, palielinot pieprasījumu un tas ir valdības pienākums. Keinsa teoriju valdības Rietumeiropā pielietoja pēc Otrā pasaules kara, uzskatot par savu pienākumu uzturēt pieprasījumu (valdības pasūtījumi, u.c.)²⁸. Līdzīgu pieeju valdības izmanto arī 21. gadsimtā. To dara, lai novērstu ilgstošu augstu bezdarba līmeni, labāk veicinot algu inflāciju un pieļaujot to vērtības zudumu nevis pieļaujot aktivitātes krasu samazināšanos darba tirgū. Krītoties aktivitātei darba tirgū, cieš ne tikai darba ņēmēji, bet arī darba devēji, jo vietējā tirgū krītas pieprasījums darba devēju piedāvātajām precēm un pakalpojumiem, tā rezultātā netiek gūti pietiekami ienākumi, tiek sašaurināta ražošana, samazināta darba samaksa darbiniekiem, no kuriem daļa tiek atlaista vai viņiem piedāvāts strādāt samazinātu slodzi. Instrumenti, ko, lai regulētu darba tirgu, varētu lietot valdības ir, piemēram, piemērota fiskālā politika, zemu aizdevuma procentu uzturēšana u.tml.

1970-80-to gadu krīzes skaidrojums tika rasts neo-klasiskajās un monetārajās darba tirgus teorijas. Tika noliegta valdību atbildība par darba tirgus attiecību regulāciju un ieviests jēdziens „dabiskais bezdarba līmenis”, ar to saprotot zināma bezdarba līmeņa nepieciešamību sabiedrībā. Ja bezdarbs kļūst zemāks par „dabisko līmeni”, tad strauji pieaugs inflācija, jo strādnieki konsekventi pieprasīs algu paaugstināšanu, kas savukārt veicinās inflāciju. Darba tirgus regulāciju sekmē zināma bezdarba līmeņa pastāvēšana, kas bremzē inflāciju. Lai apturētu inflāciju, jāļauj bezdarbam sasniegt „dabisko” līmeni, jo tikai tad inflācija kļūs stabila. Bezdarba regulāciju veic ekonomikas attīstība, bet faktorus, kas to ietekmē monetārā teorija neatklāj. Neo-klasiskais darba tirgus modelis balstās uz pieņēmumu, ka valdības spējas ietekmēt attiecības darba tirgū ir ierobežotas. Neoliberālisma virziena ekonomists Rods Kross (*Rod Cross*) pamato teorijas aktualitāti arī 20.gadsimta beigās.²⁹ Tomēr dziļas ekonomiskās krīzes apstākļos (tirgus ražošanas sašaurināšanās pret IKP, augsts bezdarba līmenis) valdības

²⁷ Cohen R., Kennedy P., *Global Sociology*, Macmillan Press, Great Britain, 2000, p.55-56.

²⁸ Potts, N. Flexibility and all that: understanding the EU labour market, *European Business Review*, Vol 99, No. 3, 1999, MCB University Press, p. 170-172

²⁹ Papell D., Murray C., Ghiblawi H. , The structure of Unemployment, In: *The review of Economics and Statistics*, Vol.82, No.2, p.309-315.

ķeras pie tirgus stimulēšanas pasākumiem atbilstoši Keinsa teorijai³⁰ un, ja iespējams, izvairās no ienākumu samazināšanas pasākumiem (piemēram, Vācijas un ASV valdību rīcība 2009.gadā³¹).

Ēkonomikā var runāt par divām dominējošām pieejām – klasisko un neoklasisko tradīciju, kuras akcentē tirgus dalībnieku racionalitāti. Ēkonomikas perspektīvu var salīdzināt ar individuālo pieeju mikroekonomikā, kurā dominē „metodoloģiskais individuālisms” – ekonomisko darbību skaidrojums no indivīda pozīcijām. Mikroekonomikas teorijās plaši tiek izmatots aģenta jēdziens, kas ļauj analizēt gan darba tirgus relatīvi stabilos sociālos elementus (institūtos), gan arī aktīvos elementus – cilvēka un grupu aktivitātes. Pārzinot indivīda vēlmes un resursus, var paredzēt aģentu uzvedību, jo šajās teorētiskajās perspektīvās aģenti tiek interpretēti kā brīvi no vērtībām, sociālajām vēlmēm, aizspriedumiem, jo galvenokārt tiecas pēc labumiem, peļņas. Mikroekonomikas izpratnē aģentiem piemīt stabils izvēļu kopums, kas nosaka indivīdu lietderīgās darbības iespējas vai uzņēmuma peļņu. Ēkonomiskā darbība tiek analizēta kā obligāti racionāla darbība. Ēkonomisti racionālu rīcību saista ar efektīvu resursu izlietojumu.³² Ēkonomiskās teorijās nereti ignorē aģentu savstarpējo mijiedarbību. Ēkonomikas vadošo virzienu perspektīvā aģentu rīcību darba tirgū ierobežo resursu pieejamība vai deficīts, resursu jēdzienā ietverot arī tehnoloģijas jēdzienu.

Atzīstot darba tirgus attiecību ekonomisko aspektu nozīmīgumu, autore konstatē, ka neviens no izplatītākajiem ekonomisko teoriju skaidrojumiem nedod iespēju vispusīgi izskaidrot darba tirgus attiecību reģionālās atšķirības, kuru racionālais pamats ir vienīgi resursu daudzums, bet paliek neizskaidrots, kāpēc tajā nedarbojas preču un pakalpojumu tirgus mehānismi.

Darba tirgus ir tā sfēra, kuras izpētē saskaras ekonomikas un socioloģijas teorijas un metodes. Gan socioloģiskajā izpētē, gan teorijā tiek pieņemts (*Wolfgang Streeck, Richard Swedberg*), ka darba tirgus nav īsts tirgus (universāls, bezpersonisks, cilvēku dzimumu, vecumu, ādas krāsu un etnisko piederību neievērojošs ekonomisks mehānisms)^{33,34}. Darba tirgus attiecību socioloģiskajā analizē uzmanība tiek pievērsta gan darba tirgus attiecībās iesaistītajiem aģentiem, gan sociālajiem procesiem šo attiecību veidošanā. Socioloģiskā specifika uzskatāmāk analizējam, to salīdzinot ar ekonomistu analīzi. Sociālās rīcības teorijas

³⁰ Kopīga pieeja krīzes risināšanai, Pieejams http://europe.eu/pol/emu/index_lv.html, Skatīts 12.03.2010

³¹ Tirgus pārskats, Swedbank Baltijas grupa, Pieejams: http://swedbank.lv/lib/lv/2009_12_07_13_Markets_Weekly_lat.pdf Skatīts 12.09.2010

³² Smelser, N.Swedberg R.(ed.) *The Handbook of economic sociology*, Princeton University Press, Chicherster, West Sussex, 1994, p. 7-9.

³³ Streeck W. *The Sociology of Labour Markets and Trade Unions*, In: Neil J. Smelser and Richard Swedberg, eds.: *The Handbook of Economic Sociology*. Second Edition. Princeton: Princeton University Press, 2005.p. 254-283.

³⁴ Swedberg, R., *Markets as social structures*, In: Neil J.Smelser and Richard Swedberg, eds.: *The Handbook of Economic Sociology*. Second Edition, Princeton University Press, 2005, p.238-253.

autora Maksa Vēbera (*Max Weber*) izpratnē ekonomisko darbību ekonomiskās socioloģijas izpratnē atšķir tas, ka tā:

- 4) aptver ekonomisko darbību kā sociālu,
- 5) vienmēr ietver nozīmi,
- 6) ņem vērā varas dimensiju.

Varas dimensija nozīmē, ka apmaiņa darba tirgū ir formāli brīva, bet ietver arī „interesu kompromisu” un tirgus ir arēna „vīra cīņai pret vīru”, nauda ir „ierocis šai cīņā” un cena ir „interesu konflikta un kompromisa produkts”.³⁵

Sociologi tiecas piešķirt plašāku un ievērojamāku vietu varas dimensijai ekonomiskajā rīcībā. Darba tirgus analīzē ekonomiskā pieeja nepievērš uzmanību dažādu darba tirgus aģentu iespējam izvēlēties un ietekmēt darba tirgus attiecības. Mikroekonomiskā analīze ekonomisko rīcību uzsvēr kā līdzīgu vērtību apmaiņu, kurā grūti ietvert varas dimensiju, jo ideāla tirgus apstākļos ne pircējam, ne pārdevējam nav varas, kas ļautu ietekmēt tirgus procesus. Arī ievērojot varas ietekmi, ekonomiskās rīcības jēdziens ekonomistu skatījumā tiek sašaurināts, īpaši attiecībā uz šķiru un politikas ietekmi.³⁶

Darba tirgus attiecību sociālā nozīme pēc autores domām ir vispāratzīta premisa darba tirgus socioloģiskās perspektīvas analīzē, bet varas dimensijai darba tirgus attiecībās ne vienmēr tiek pievērsta atbilstoša uzmanība, kā rezultātā darba tirgus aģentu uzvedība un savstarpējā mijiedarbība nevar tikt vispusīgi analizēta, piemēram, netiek novērtēts darba tirgus aģentu varas potenciāls. Darba tirgū varas dimensija attiecībās starp darba devējiem un darba ņēmējiem izpaužas kā darba devēju pilnvaras pieļaut vai ne darba ņēmēju iesaisti darba attiecībās un uzturēt noteiktas prasības darba attiecību realizācijā. Sociologu skatījums ir plašāks, vērtējot ekonomiskās rīcības atbilstību noteiktiem principiem (piemēram, lojalitātei un kopējām vērtībām), nevis tikai attiecību ekonomisko loģiku.

Atšķiras arī ekonomistu un sociologu izpratne par racionalitāti un tās lomu darba tirgus attiecībās. Ekonomikas socioloģijas virziena pārstāvis Ričards Svedbergs (*Richard Swedberg*) norāda, ka ekonomistiem racionalitāte ir pieņēmums, kuru nav apšaubīt un kas nosaka darba tirgus attiecību loģiku, kamēr sociologiem tā ir tikai iespējamais mainīgais, kas var arī neizpausties darba devēju un darba ņēmēju attiecībās (piemēram, uzticība savējiem, svešo nepieņemšana).³⁷ Ekonomiskās rīcības nozīmes izpratne arī ir atšķirīga, jo ekonomistiem ekonomiskā rīcība ir ieguvumi no attiecībām starp gaumi, vēlmēm no vienas

³⁵ Veber M. Izbrannoje: protestantskaja etika i dux kapitalizma, M., Znanije, p. 421-423.

³⁶ Smelser, N. Swedberg R. (ed.) *The Handbook of economic sociology*, Princeton University Press, Chichester, West Sussex, 1994, p. 7-9

³⁷ Swedberg R., *Markets as social structures*, In: Neil J. Smelser and Richard Swedberg, eds.: *The Handbook of Economic Sociology*. Second Edition, Princeton University Press, 2005, p. 238-253.

pusēs un cenu un preču daudzumu no otras puses. Sociologi, uzsver, ka jebkurš ekonomiskais process un objekts var iegūt savu ekonomisko nozīmi tikai tad, ja cilvēki šo nozīmi saskata.³⁸

Ekonomikas kā sociālās sistēmas skaidrojums raksturīgs amerikāņu funkcionālisma pārstāvjiem Talkotam Pārsonam (*Talcott Parsons*) un Robertam Mēرتونam (*Robert Merton*), kuri tiecas izveidot sociālās rīcības sistēmu, kas ļautu izskaidrot indivīda uzvedību ekonomikā un darba tirgū. Mēرتونs norāda, ka personas vieta sociālajā struktūrā veido apstākļus viņa ekonomiskajai aktivitātei un mijiedarbību starp indivīdu un sociālo struktūru ietekmē sankciju mehānismi³⁹. Sankciju mehānismi industriālajā sabiedrībā darbojās gan tirgus, gan komandekonomikas apstākļos. Atšķirīga varētu būt pozitīvo un negatīvo sankciju izvēle un to darbības mehānismi, kas var ietekmēt tālāko darba tirgus attiecību veidošanu. Pēc autores domām, iespējamās sekas darba devēju un darba ņēmēju attiecībās sankciju darbības rezultātā var izpausties aiziešanā no darba tirgus vai kā neienākšana tajā, jo darba tirgus divdesmit pirmā gadsimta sākumā vairs nedarbojas slēgtā nacionālajā vai reģionālajā telpā.

Makss Vēbers piesardzīgi attiecās pret sabiedrības vai ekonomikas kā sistēmas izpratni⁴⁰ un arī autore drīzāk izvairītos no sistēmas pieejas plaša pielietojuma, jo darba tirgus sistēmas darbību apgrūtināta tā dalībnieku mobilitātes iespējas. Tāpēc autore uzskata par pamatotu uzmanības koncentrēšanu uz darba tirgus aģentu, un to savstarpējo attiecību, mijiedarbības, uzvedības kultūras pētījumiem. Sistēmas pieejas pielietojuma ierobežojumi saistīti gan ar darba tirgus atvērto raksturu (vietējā, nacionālā un globālā līmenī), gan sarežģīto mijiedarbību starp darba tirgus aģentiem un tās izmaiņu raksturu.

Tālākajā ekonomikas socioloģijas attīstībā dažādi sociologi ir pievērsuši uzmanību dažādām ekonomiskās uzvedības izpausmēm, citas problēmas, piemēram, cenu veidošanās jautājumus, atstājot bez ievērības kā tīri ekonomisku problēmu⁴¹. Darba tirgus attiecību socioloģiskajā analīzē kopumā ir sarežģīti konstatēt vienu dominējošo tradīciju. Socioloģija aģentu darbību ekonomikā skata gan kā sociāli konstruētu, gan kā sabiedrības aģentu darbību vai to mijiedarbību⁴². Sociologi cenšas ņemt vērā visus indivīdu savstarpējās mijiedarbības veidus, piemēram, draudzību starp darba ņēmēju un darba devēju. Tiek uzskatīts, ka kultūras faktori ietekmē „racionalitāti”, darba ņēmēju vai darba devēju izpratni par „savējiem” un „svešiem” darba tirgus attiecību veidošanā, kas arī autorei šķiet nopietnas pētnieciskās intereses vērts jautājums.

³⁸ Beckert J., What is sociological about economic sociology? Uncertainty and the embeddedness of economic action, *Theory and Society*, Kluwer Academic Publishers, Printed in Netherlands, 1996, p.803-840

³⁹ Dobbin F. (Ed.) *The New Economic Sociology: A Reader*, Princeton University Press, 2004. p.5-7

⁴⁰ Smelser, N. Swedberg R. (ed.) *The Handbook of economic sociology*, Princeton University Press, Chichester, West Sussex, 1994. p.5

⁴¹ Skat. piem. Smelser, N., Swedberg R., Beckert J.

⁴² Smelser, N. Swedberg R. (ed.) *The Handbook of economic sociology*, Princeton University Press, Chichester, West Sussex, 1994. p.6

Sākot no 20.gadsimta 80-tajiem gadiem socioloģijas ietvaros izveidojas jauns virziens – „jaunā ekonomikas socioloģija”, kuru pārstāv dažādu teorētisko virzienu pārstāvji. Kā pazīstamākos var minēt sociālo tīklu teorijas pārstāvi Marku Grannoveteru (*Mark Grannovetter*), neoinstitucionālisma pārstāvjus Paulu Di Madžio (*Paul Di Maggio*) un Valteru Povelu (*Walter Powell*), kā arī ekonomiskās rīcības pētnieku Ričardu Svedbergu un citus⁴³. Šī virziena pārstāvjus raksturo izpratne par ekonomiskās rīcības sociālo nosacītību: saistību ar sociālajiem tīkliem, kultūras institūtiem un varas procesiem.⁴⁴ Jaunās ekonomiskās socioloģijas pārstāvjiem līdzīgas idejas pauž arī „jaunās pilsētu socioloģijas” pārstāvji, kuri analizē tehnoloģiju un sociālās darbības modeļu izplatību globālajā telpā, resursu plūsmas dažādās telpiskās struktūrās⁴⁵. Socioloģija izprot ekonomiskos procesus kā organisku sabiedrības sastāvdaļu, kas nemitīgi mijiedarbojas ar citām sabiedrības sastāvdaļām.

Visbiežāk ekonomikas socioloģija koncentrējas uz trim analīzes aspektiem:

- 1) ekonomisko procesu socioloģisko analīzi,
- 2) ekonomikas saitēm un mijiedarbību ar pārējām sabiedrības institūcijām,
- 3) ekonomikas sociālo kontekstu, pārmaiņu institucionāliem un kultūras aspektiem⁴⁶.

Socioloģiskās pieejas priekšrocība ir saskatīt plašāku darba tirgus attiecību kontekstu, iespējamās sociālās sekas darba tirgus aģentu mijiedarbībai, darba tirgus attiecību izpausmes darba tirgū un ārpus tā, kas ļauj kritiski izvērtēt iespējamās nākotnes attīstības virzienus un risinājumus. Autore uzskata, ka koncentrējoties uz darba tirgus aģentu savstarpējo mijiedarbību attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem iespējams analizēt dziļāk un plašākā sociālajā kontekstā.

Ekonomikā un socioloģijā atšķiras ne tikai ekonomiskās rīcības izpratne, bet arī ekonomistu un sociologu veiktās analīzes mērķi. Sociālie zinātnieki - gan ekonomisti, gan sociologi profesionāli tiecas iegūt sistemātisku pētāmo parādību raksturojumu. Klasiskās ekonomikas teorijās sekundāra vērība tiek pievērsta dominējošām institucionālām struktūrām, tā vietā liekot uzsvāru uz statistikas datus balstītu prognozēšanu. Post-sociālistisko sabiedrību darba tirgus gadījumā, nav iespējams iegūt tik plašus un ilglaicīgus darba tirgus procesu raksturojumus un līdz ar to arī izmantot statistikas datus ilgtermiņa prognožu izstrādei. Sociologi kritizē ekonomistus par formālu un abstraktu modeļu veidošanu, empīrisko datu

⁴³ Convert B., Heilbron J., Where did the new economic sociology come from?, *Theory and Society*, 2007, 36: p.31-54. Pieejams: <http://www.springerlink.com/content/pv70n64728045vv6/fulltext.pdf> Skatīts 10.02.2010.

⁴⁴ Hachen David, *Sociology in action*, Thousand Oaks, 2001, p. 79-83

⁴⁵ Castells M., *The Rise of Network Society*, Backwell Publishing, 2001, p., 407-425.

⁴⁶ Smelser, N. Svedberg R. (ed.) *The Handbook of economic sociology*, Princeton University Press, Chichester, West Sussex, 1994, p.7.

ignorēšanu, bet ekonomisti pārmet sociologiem nespēju veidot prognozes un tieksmi interpretēt notikušo „post factum”.⁴⁷

Atšķirības starp ekonomistu un sociologu skolām saistās arī ar pētniecības metožu izvēli. Prognožu nozīmes uzsvēršana izskaidro plašo matemātikas metožu izmantošanu ekonomikā. Ar matemātiskiem lielumiem tiek raksturotas hipotēzes un modeļus, kas var kļūt par pašmērķi, ja to saistība ar empīriskajiem datiem ir apšaubāma. Atšķirīga ir arī ekonomistu attieksme pret to, kurus datus izvēlas par analīzei noderīgiem. Parasti tie ir ekonomiskos procesus raksturojošie rādītāji, kurus apkopo oficiālā statistika. Aptaujas pēc noteiktiem izlases parametriem tiek izmantotas salīdzinoši reti un lauka darba novērojumi, etnogrāfiskās metodes tiek izmantotas vēl retāk. Savukārt sociologi pielieto plašāku metožu klāstu – statistikas datu analīzi, socioloģisko aptauju datu analīzi, novērošanu un gadījumu izpēti.

Aģentu, šķiru, sociālo lauku un dispozīcijas jēdzienus, kurus var piemērot darba tirgus izpētei analizējis arī franču kultūras socioloģijas, darbības un struktūras saskares punktu teorētiķis Pjērs Burdjē (*Pierre Bourdieu*).⁴⁸ Viņš norāda uz racionālās izvēles aģentu teorijas pašierobežotību, jo ekonomiskie skaidrojumi ignorē habitus (pieraduma, tradīciju, sociālās uzvedības rutinizētie modeļi) nozīmi, līdz ar to kritizējot šauri racionālu darba tirgus attiecību skaidrojumu. Burdjē uzskata, ka bieži ekonomisko darbību aģenti (piemēram, darba devēji un darba ņēmēji) saistīti arī netiešā veidā – ar mediatoru (*intermediators*) palīdzību.

Pētījuma metodoloģijas izstrādē nozīmīga ir Burdjē atziņa par to, ka sociālā trajektorija ietekmē aģentu rīcības iespējas, pamatojot nepieciešamību pievērst uzmanību dažādiem darba tirgus aģentiem, to grupām, kā arī to teritoriālajai konfigurācijai, kura ietekmē šo grupu darbības loģiku darba tirgū, radot vai liedzot noteiktas iespējas⁴⁹. Aģentu iepriekšējā pieredze darba tirgū var ietekmēt arī darba attiecību veidošanu un stabilitāti. Sociālās trajektorijas nosaka gan atšķirīgie statusi darba tirgū (piemēram, darba devējs, darba ņēmējs, bezdarbnieki), gan arī noteiktai teritoriālajai piederībai raksturīgā sociālā prakse darba tirgus attiecību veidošanā un uzturēšanā. Burdjē metodoloģiskā pieeja proponē vispusīgas izpētes nepieciešamību un akcentē „cieto” metožu ierobežotību. Pētniekiem jāpievērš uzmanība darba tirgus attiecību pārmaiņu aktīviem aģentiem, pie kam ievērojot ne tikai viņu objektīvās iespējas, bet arī subjektīvos centienus.

Balstoties uz Burdjē sociālo trajektoriju (lauku) teoriju, amerikāņu neoinstitucionālās teorijas pārstāve Džūlija Batiljona (*Julie Battilan*) izstrādājusi modeli, kas pretendē izskaidrot

⁴⁷ Smelser, N. Swedberg R. (ed.) *The Handbook of economic sociology*, Princeton University Press, Chichester, West Sussex, 1994, p.8.

⁴⁸ Elga Freiberga, Jēdzienu un izteikumu skaidrojums Gr.: Pjērs Burdjē, *Praktiskā jēga*, Omnia mea, 2004, p.393-397

⁴⁹ Burdjē P., *Praktiskā jēga*, Omnia mea, 2004, p.72-76.

kāpēc aģenti ar atšķirīgu sociālo pozīciju atbalsta vai neatbalsta institucionālas pārmaiņas.⁵⁰ Modelis ļauj skaidrot noraidošu vai atbalstošu attieksmi pret pārmaiņām darba devēju un darba ņēmēju attiecībās nozaru, sektoru, teritorijas, darba devēju grupas vai hierarhijas griezumā.

Kopumā var secināt, ka ekonomikas un ekonomikas socioloģijas atšķirības izpaužas ekonomiskās rīcības analīzē, kuru socioloģijas perspektīvā analizē plašākā sociālajā kontekstā, pievēršot uzmanību varas dimensijai attiecībās starp darba tirgus aģentiem, aģentu mijiedarbībai darba tirgus attiecībās. Atšķiras gan ekonomikas un ekonomikas socioloģijas mērķi, gan metodes. Sociologu mērķi ietver ne tik daudz statistisku prognožu, cik institucionālās struktūras un darba tirgus attiecību kultūras aspektu noskaidrošanu.

Līdz ar to var secināt, ka, lai gan ekonomikas socioloģija attīstījusies paralēli ekonomiskai analīzei, abām perspektīvām atšķiras ekonomisko darbību izpratne – ekonomikas socioloģija lielāku uzmanību velta sociālajam kontekstam un aģentu sociālās rīcības nozīmes analīzei. Ekonomikas socioloģijā atšķirībā no ekonomiskās analīzes tiek izmantotas arī citādas metodes, kurās ietilpst ne tikai statistikas un kvantitatīvo datu analīze, bet arī kvalitatīvajai pieejai atbilstošas metodes.

Postindustriālajā periodā ir notikušas būtiskas darba tirgus attiecību pārmaiņas, kuras ietekmēja arī to socioloģisko analīzi. Tāpēc ir lietderīgi plašāk raksturot gan jaunās tendences darba tirgus attiecību analīzē, gan arī to saikni ar iepriekšējo darba tirgus attiecību analīzes tradīciju.

1.3. Postindustriāla darba tirgus attiecību teorētiskā analīze

Par post-industriālām darba tirgus attiecībām sociālajās zinātnēs diskutē sākot ar 20.gs. otro pusi, kad darba tirgus attiecību analīzei pievērsušies arī sociologi. Autore izvēlējusies analizēt tās socioloģijas izpētes perspektīvas, kuras atbilst Jaunās ekonomiskās socioloģijas, Jaunās pilsētu socioloģijas vai neoinstitucionālisma pieejai, bet nav iekļaujams to ietvaros, jo viņu teorētiskais devums jau šobrīd (21.gs. sākumā) tiek vērtēts kā šaurus virzienu un nozaru teoriju ietvarus pārsniedzošs. Tāpēc post-industriālo darba tirgus attiecību analīzes kontekstā tiks analizēta arī Manuela Kastela, Ulrika Beka un Zigmunta Baumaņa post-industriālo darba tirgus attiecību periodizācija un teorētiskā skaidrojuma virzieni. Promocijas darbā autore vēlas noskaidrot postindustriālā perioda darba tirgus attiecību

⁵⁰ Battilana Julie, Agency and Institutions: The Enabling Role of Individuals' Social Position, Organization, 2006; Volume 13(5) p.653-676, SAGE

iezīmes dažādās telpiskajās vienībās, tāpēc jānoskaidro kopīgais un atšķirīgais post-industriālo darba tirgus attiecību izpratnē iepriekš minēto autoru darbos.

Ja jēdzienu modernitāte un modernisms nozīme būtiski atšķiras - pirmais apzīmē drīzāk sabiedrību, otrs – kultūras un estētikas parādības arhitektūrā, dizainā, utt., tad to pašu nevar teikt par postmodernitāti un postmodernismu. Abas perspektīvas vairāk vai mazāk pārklājas. Postmodernitāte vairāk uzsver sabiedrisko aspektu, savukārt post-modernisms vairāk akcentē kultūras faktoros, vienlaikus ievērojot, ka taču kultūra un sabiedrība ir savstarpēji saistītas. Šī saistība raksturo ne tikai šo jēdzienu savstarpējās attiecības, bet arī pašu post-modernitātes ideju, kas dzēš atšķirības starp sabiedrības politisko, ekonomisko, sociālo un kultūras sfēru.

Industriālā perioda teorijas visbiežāk apskatīja sabiedrību kā vienotu sistēmu, organismu, tomēr spējot izdalīt apakš sistēmas. Brīvība un elastība postmodernajā sabiedrībā izšķīdina šīs analītiski noteiktās robežas. Mūsdienu sabiedrības dažādība un plurālisms nav noliedzams. Informācijas tehnoloģijas un tirgus attiecību pārmaiņas ir faktori, kas to veicinājuši, virzījuši darba politikas daudzveidību, sekmējot decentralizētu lēmumu pieņemšanu, komandas darbu un menedžmenta pieaugošu lomu darba kooperācijas veidošanā. Jo elastīgākas ir attiecības darba tirgū, jo pārmaiņām atvērtāki atsevišķi to elementi. Jo straujāk un sekmīgāk mainās nodarbinātība, jo būtiskāk var samazināties bezdarbs, īpaši ilgstošais bezdarbs valstī, reģionā. Postindustriālo darba tirus teoriju pārstāvji uzsver gan tehnoloģiju nozīmi darba tirgus attiecību veidošanā, gan pārmaiņas pašās darba tirgus attiecībās. Tās ietver priekšstatu par ātru, kvalitatīvu, efektīvu darbību darba devēju peļņas gūšanas interesēs, tai pašā laikā (postfordisms) uzsverot arī darba ņēmēju ieguvumus (kvalifikācija, izglītība). Padziļinātu interesi par darba tirgus attiecībām kā kultūras procesu izrādījuši neoinstitucionālisma teoriju pārstāvji, pievēršot uzmanību šo attiecību veidošanas mehānismam, iespējām tās mainīt un šķēršļiem šo pārmaiņu procesā.⁵¹

Pāreja no industriālā uz post-industriālo ekonomiku un ar to saistītajām izmaiņām darba tirgus attiecībās ir socioloģijas literatūrā aprobēta problemātika, taču atšķiras tas, kādu terminoloģiju un konceptuālo skaidrojumu izmanto katrs sociologs. Promocijas darba kontekstā autore balstās uz trīs 20.gadsimta socioloģisko paradigmu autoriem – Manuelu Kastelu, Ulriku Beku un Zigmuntu Baumanu, kuru pieejas darba tirgus attiecību periodizācijai var izmantot arī industriālā un post-industriāla perioda darba tirgus attiecību atšķirību raksturošanai, jo visi minētie sociologi uzsver darba un darba tirgus attiecību centrālo vietu post-industriālajā sabiedrībā, analītiski pamatojot tajās noteikotās pārmaiņas atšķirīgās telpiskajās vienībās.

⁵¹ Kumar K. From Post-industrial to Post-modern Society, Blackwell Publishers, 2001, 101-103. (253)

Ulriks Beks savā darbā „Jaunā drosmīgā darba pasaule” („The Brave New World of Work”) lieto jēdzienus „pirmā” un „otrā” modernitāte, uzverot darba nedrošības pieaugumu, pāreju no pilnas nodarbinātības sabiedrības uz sarūkoša darbaspēka sabiedrību, kas automātiski nozīmē arī citu sabiedrības daļu (pensionāru, bērnu) nedrošību. Otrās modernitātes sabiedrības kontūras vēl arvien neskaidras, jo daudzos gadījumos darbojas pirmās (industriālās) modernitātes institucionālās struktūras. Kā otrās modernitātes darba tirgu raksturojošas iezīmes Beks min neokorporatīvu (*neocorporatist*) darba līgumu sistēmu, kompāniju darba un ražošanas formas, darba sociālās drošības samazināšanos. Parādības, kuras raksturo pirmo modernitāti ir pilna nodarbinātība, nacionālā valsts, labklājības valsts un nevērīga attieksme pret pastāvošo ekspluatāciju⁵². Industriālā sabiedrība ir algotā darba sabiedrība arī ārpus darba (dzīves plāni, sasniegumi, prieki un bēdas, taisnīgums vai nevienlīdzība, labklājības likumi, spēku līdzsvars politikā un kultūrā).

Mainoties nodarbinātībai mainās arī citi sabiedrības procesi un izmaiņas darba sfērā nozīmē sociālas transformācijas. Tāpēc darba un nodarbinātības procesi ir centrālie jēdzieni sociālo pārmaiņu raksturojumā. Ulriks Beks industriālās darba tirgus attiecības raksturo kā tādas, kuras:

- 1) veidojas katras valsts nacionālās ekonomikas ietvarā,
- 2) vairumā gadījumu izslēdz sievietes no darba tirgus,
- 3) ievēro zināmas sociālas tiesības attiecībā pret sievietēm un bērniem,
- 4) „nebojātas” (*intact*) mazas ģimenes atražo darbaspēku un darbaspēks kā prece (*commodity*) galvenokārt ir vīrieši,
- 5) relatīvi noslēgtais proletariāta un buržuāzijas dzīves stils veicina šķiru veidošanos,
- 6) ekspertu un tieslietu speciālistu hierarhija, profesionālu zināšanu monopols,
- 7) ražošana un kompāniju aktivitātes ģeogrāfiski piesaistītas vietai⁵³.

Darbā „Jaunā drosmīgā darba pasaule” (*The Brave New World of Work*) Beks izmanto arī jēdzienu „pusceļa modernitāte”, kura ietver korporatīvus, politiskus un teritoriālus ierobežojumus darba tirgus attiecību veidošanā. Zināmā mērā šis jēdziens var tikt izmantots arī sociālisma industriālās sabiedrības darba tirgus attiecību raksturojumam, jo norāda uz tirgus elementu, nepilnīgo, ierobežoto darbību.

Darbā „Riska sabiedrība: ceļā uz jauno modernitāti” (*Risk Society: Towards a New Modernity*) Ulriks Beks uzsver darba īpaši svarīgo lomu industriālajā sabiedrībā, kam vēsturē nav līdzīgu piemēru. Darbs nav tiešās piespiešanas rezultāts kā verdzības vai feodālajā sabiedrībā. Darba nozīme cilvēkiem industriālajā sabiedrībā nebalstās uz darbu kā tādu, bet uz

⁵² Beck U. *The Brave New World of Work*, Polity, 2005, 17

⁵³ Beck U. *The New Brave World of Work*, Polity, 2005, p.20

tā nozīmi iztikas nodrošināšanā, veidojoties individualizētam dzīvesveidam. Arī izglītība tiek pakārtota darba tirgus vajadzībām. Darbs aizņem laiku – arī to, kuru cilvēks pavada darbā, ceļā uz to un ārpus darba. Profesionālā piederība raksturo cilvēka ienākumus, statusu, lingvistiskās iespējas, iespējamās intereses, sociālos kontaktus, u.c.⁵⁴

Darba nozīme industriālajā sabiedrībā ir tik augsta kā nekad iepriekš. Industriālajā laikmetā algots darbs un profesija kļuva par dzīves centrālo asi (*axis of living*). Tie kopā ar ģimeni veido centrālo bipolāru koordinātu sistēmu, kura nosaka dzīves situāciju industriālajā sabiedrībā⁵⁵. Arī tajos periodos, kad cilvēks vai nu vēl, vai jau nestrādā, viņa statuss tiek saistīts ar profesiju (*occupation*) - noteiktu pozīciju darba tirgū. Ulrika Beka pieeja sabiedrības (primāri Rietumu sabiedrības) modernizācijai pēc komunistisko sistēmu sairuma un industriālā kapitālisma iepriekšējās fāzes lielā mērā saistīta ar darbā „Riska sabiedrība” paustajām idejām par standartizācijas perioda beigām darba tirgū un nodarbinātībā. Pirmās modernitātes pāreja uz otro modernitāti postsociālistiskajā sabiedrībā aptver gan darba tirgu, gan plašākas sociālās struktūras attiecības, bet šīs transformācijas specifiskās iezīmes – darba tirgus attiecību politiskā determinācija Beka analizē skarta tikai fragmentāri.

Toties Beks padziļināti analizē otro modernitāti raksturojošas pazīmes, kuras zināmā mērā attālinātas no industriālajām attiecībām, jo nav tieši saistītas ar ražošanu, kaut daļēji izriet no pārmaiņām industriālajās attiecībās. Izmainītās ražošanas attiecības var raksturot kā „refleksīvas” – paštransformējošās indivīdam saduroties ar jaunām, iepriekš nezināmām pārmaiņām. Beks par galvenajām otrās modernitātes iezīmēm uzskata:

- 1) šķiru struktūras robežu pakāpenisku izzušanu, pieaugot sociālajai nevienlīdzībai,
- 2) ekoloģiskā krīze pastiprina „dabas” uztveri un novērtējumu kultūrā (*cultural perception and evaluation*),
- 3) mazās ģimenes attiecību izmaiņas skar attiecības starp dzimumiem un paaudzēm,
- 4) pilnas nodarbinātības sabiedrība, formālā darba un labklājības valsts sabiedrība saskaras ar krīzi, jo ražošana un sadarbība zaudē savas agrāk skaidri definētās lokālās saites,
- 5) privātās sfēras iztēles pasaule (*imaginative world of a private sphere*) līdz ar tās ielāgošanu tirgus vajadzībām kļūst politiska,
- 6) globālie riski veicina ekspertu iesaisti ekonomikā, politikā un zinātnē.⁵⁶

Beks šādu otrās modernitātes raksturojumu attiecina uz 20.gs beigām, bet kopš tā laika nekas neliecina par situācijas atgriezeniskumu. Profesija, nodarbošanās negarantē stabilitāti. Labklājības sistēmas krīze izpaužas dažādu valstu sabiedrībās. Trūkstot skaidram šķiru

⁵⁴ Beck U. Risk society: Towards a New Modernity, SAGE Publications, 1992, p.137-140.

⁵⁵ Beck U. Risk society: Towards a New Modernity, SAGE Publications, 1992,p. 138-9.

⁵⁶ Beck U. The Brave New World of Work, Polity,2005, p. 21

dalījumam atklājas sabiedrības grupu mobilizācijas problēmas. Globālie riski tieši ietekmē darba tirgu, jo neskaidrās šķiru struktūras robežas apgrūtina mediatoru pārstāvniecības veidošanu, to darbību nacionālo valstu un starptautiskā līmenī, jo, ja arī mediatori formāli pastāv, tiem trūkst kapacitātes. Riski skar plašu spektru profesiju, nodarbošanās sfēru, kuru intereses neaizsargā arodbiedrības vai profesionālās organizācijas. Tā rezultātā nodarbošanās kā statuss post-industriālajā sabiedrībā ir zaudējis savas aizsargājošās, drošību garantējošās funkcijas. Globālo dabas katastrofu un risku nozīmi Beks uzsver vairāk nekā tehnoloģiskās un informācijas aprites izmaiņas.

Beka lietotais jēdziens „detradicionalizācija” nenozīmē sabiedrību bez tradīcijām - drīzāk jēdziens nozīmē tādu sociālo kārtību, kurā tradīcijas maina savu statusu. Sociālistiskās sistēmas sairuma saistība ar Rietumu tradicionālās industriālās sabiedrības sabrukumu ir viena no Ulrika Beka idejām, kuras pieskaitāmas „refleksīvās modernizācijas idejām”⁵⁷. Autore uzskata, ka post-sociālistisko transformāciju post-industriālā rakstura nepietiekama novērtēšana var traucēt darba tirgus attiecību adaptācijas procesā bijušajām sociālistiskajām sabiedrībām iekļauties globālajā darba tirgū un veidot iekšējās darba tirgus attiecības atbilstoši otrās modernitātes iespējām.

Arī Manuels Kastels analizē „industriālo” un „postindustriālo” sabiedrību specifiku. Līdzīgi Bekam viņš uzsver darba tirgus attiecību dominējošo nozīmi sabiedrības sociālās struktūras veidošanā, līdz ar to sabiedrības pārmaiņas izriet no pārmaiņām darba sfērā. Post-industriālās darba tirgus attiecības Manuels Kastels saista ar pakalpojumu ekonomiku un informācijas sabiedrību. Atšķirībā no Beka, Kastels mazāk uzmanības velta klimata un dabas procesu riskiem, vairāk uzsverot tehnoloģiju un informācijas izplatības nozīmi post-industriālajā sabiedrībā. Balstoties uz Daniela Bela (*Daniell Bell*) post-industriālās sabiedrības raksturojumu, Kastels identificē trīs post-industriālās sabiedrības pazīmes.

- 1) Visās ekonomiskās aktivitātes nozarēs, pateicoties informācijas izplatīšanas procesiem, attīstības un produktivitātes pamats ir zināšanu radīšana.
- 2) Ekonomiskā aktivitāte mainās no preču ražošanas uz pakalpojumu nodrošināšanu. Samazinās nodarbinātība lauksaimniecībā, kam seko neizbēgama rūpnieciskā darba samazināšanās par labu pakalpojumu darba pieaugumam. Jo attīstītāka ekonomika, jo vairāk tās darbība koncentrējas uz pakalpojumiem.

⁵⁷ Beck U., Giddens A., Scott L., *Reflexive Modernization (Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order)*, Polity Press 2002, 225) Ulrich Beck *The reinvention of Politics: towards a Theory of Reflexive Modernization* p.1-56.

3) Jaunajā ekonomikā pieaugs informācijas un zinātņu ietilpīgu nodarbinātības formu nozīme. Menedžmenta, profesionāļu un tehniskajās profesijās nodarbināto skaits augs straujāk nekā citu nodarbināto grupas un būs jaunās sociālās struktūras pamatā.⁵⁸

Kastels norāda, ka arī industriālā ražošana balstījās uz zināšanās pamatotu ražīguma pieaugumu, tāpēc atšķirība starp industriālo un post-industriālo ekonomiku drīzāk meklējama zināšanu raksturā un informācijas tehnoloģiju izmantošanā un izplatībā.

Sekojoši atšķirības industriālajā un postindustriālajā sabiedrībā Kastels skaidro nevis ar to atšķirīgajām sociālajām struktūrām, bet dažādiem informācijas izplatīšanas, zināšanu iegūšanas un pielietojšanas veidiem. Analizējot pāreju uz pakalpojumu ekonomiku, Kastels uzsver, ka lielāks uzsvars uz pakalpojumu sektoru nenozīmē, ka rūpniecība izzūd. Tāds priekšstats būtu paviršs un virspusējs, izteikts bez pietiekamas analīzes, kuru autors veic savā darbā, ar statistikas datu palīdzību pamatojot pakalpojumu sektora attīstības iespējas tikai pie zināma ražojošo nozaru īpatsvara. Kastels uzsver, ka nepastāvot ražošanai (gan šaurākā apjomā nekā industriālajā periodā), nevar sekmīgi veidoties arī pakalpojumu sektors, kura stabilitāti nodrošina saites ar ražotājiem. Kastels atbalsta autorus, kuri kritiski vērtē radikālu industriālo un post-industriālo sabiedrību pretnostatījumu, piesardzīgi spriežot par darba tirgū notikušo pārmaiņu mērogu⁵⁹. Viņš uzskata, ka priekšstats par ražošanas sfērā nodarbināto skaita samazināšanos salīdzinot ar pakalpojumu sfērā nodarbināto skaita pieaugumu veidojas, veidojas divu apstākļu rezultātā:

- 1) neievērojot globālo darba dalīšanu,
- 2) pavirši analizējot attīstīto post-industriālo sabiedrību nodarbinātības struktūru.

Kastels arī norāda uz mākslīgo dalījumu starp attīstītām un attīstības ekonomikām, kas nav korekts globalizācijas apstākļos, jo visas šīs ekonomikas ir vienu producējošu struktūru sastāvdaļa. Globālā līmenī nodarbinātība ražošanā pieauga arī 20.g.s.beigās. Pakalpojumu sfērā nodarbināto pieaugums (piemēram, Amerikas Savienotās Valstis, Silikona ieleja) iespējams tikai tad, ja sekmīgi attīstās pamatražošana, jo pakalpojumu sfēras nodarbinātība veidojas saistībā ar ražošanas sfēras attīstību.⁶⁰ Manuels Kastels uzsver ražošanas nozaru nepieciešamību veiksmīgai pakalpojumu sektora attīstībai, uzskatot, ka pakalpojumu sektors var būt plašāks par ražošanas sektoru, bet tas nevar pastāvēt neatkarīgi, jo, ja nav ražošanas, tad arī pakalpojumu nozaru pastāvēšana ir nedroša.

Kastels uzsver, ka, vienlaikus ar kopējām pārmaiņu tendencēm post-industrialajā darba tirgus struktūrā un procesos, ir arī vēsturiskās atšķirības nodarbinātības modeļos (patterns), specifiskos institūtos, kultūrā, politiskajā vidē. Postindustriālo ekonomiku un darba

⁵⁸ Castells M. , The Rise of Network Society, Blackwell Publishing 2004, p.217-19

⁵⁹Bradley H.,Ericson M.,Stephenson C.,WilliamsS., Myths at work, 2000, Polity Press, p.33.

⁶⁰ Castells M. , The Rise of Network Society, Blackwell Publishing 2004, p.220.

tirgus attiecību raksturojumā viņš izmanto jēdzienu „inovāciju laikmets,” ar ko saprot specifisku attiecību tīklu starp ražošanu un menedžmentu (vadību), kas balstās uz sociālās organizācijas un darba kultūru, kuras instrumentālie mērķi ir jaunu zināšanu, jaunu procesu un jaunu produktu radīšana. Kaut arī laikmeta jēdziens neprasa obligāti ietvert telpisko piesaisti, Kastels uzver, ka IT ražošanas gadījumā 21. gadsimtā telpiskais tuvums ir priekšnosacījums informācijas laikmeta pastāvēšanai, ko nosaka mijiedarbības un inovāciju procesu daba. Jaunā specifika: inovācijas procesu spēja radīt sinerģijas procesu, tās nepieciešamība un iespējas informācijas laikmetā.

Pievienotā vērtība veidojas elementu mijiedarbības, sinerģijas un nevis uzkrāšanas rezultātā. Augsto tehnoloģiju attīstības centri visbiežāk ir izvietoti globālu, starptautiski nozīmīgu pilsētu apkārtnē, vai arī apkārtnē ar pētniecības un mācību centriem. Kastela veiktā izpēte neaprobežojas tikai ar OECD [Ekonomiskās Sadarbības un Attīstības organizācija (Organization of Economic Cooperation and Development)] valstu izpēti, bet cenšas analizēt globālā darba tirgus tendences plašākā perspektīvā. Nodarbinātības un darba tirgus attiecību modeļu (*patterns*) transformācijas izraisa pretrunīgas pārmaiņu tendences, ietekmē sociālo struktūru, sociālo polarizāciju un līdz ar to arī tālākās pārmaiņu iespējas nodarbinātībā un darba tirgū⁶¹. Kastels transformācijas darba tirgū saista ar divām pamattendencēm: darba individualizāciju un sabiedrības fragmentizāciju. Katrā vēsturisko pārmaiņu procesā tieša sistemātisku pārmaiņu izpausme ir nodarbinātības un profesionālās struktūras maiņa.

Cits postmodernās sabiedrības pētnieks Zigmunts Baumans uzskata, ka postmodernitāti var vērtēt kā modernitātes pēcnāves formu un lieto jēdzienus „cietā/smagā” (*solid/heavy*) un „plūstoš/vieglā” (*liquid/fluid/light*) modernitāte, akcentējot to kvalitatīvo atšķirību, proti, atšķirīgas iespējas viegli, plūstoši mainīt sociālās, tajā skaitās darba tirgus attiecības. Raksturojot darba devēju un darba ņēmēju attiecības, viņš uzsver varas pārsvaru darba devēju pusē, jo darba devēji spēlē noteicošo lomu darba tirgus attiecību veidošanā un uzturēšanā, viņu varā ir pārcelt uzņēmuma mītnes vietu, mainīt nodarbināto skaitu utt..

Kapitālistiskās sistēmas atribūts ir „dzīves pabērnu” (apspiesto, neveiksmīgo) esamība un viņu atražošana, jo šis process ir vēsturiski un sociāli determinēts. Tāpēc Baumans nesaskata būtiskas atšķirības „dzīves pabērnu” sociālajā atražošanā modernitātē un postmodernitātē. Cilvēka spēja pārvarēt laika un telpas ierobežojumus ar dzelzceļa, auto un tvaika dzinēju palīdzību uz zemes un ūdenī atbilstoši Baumaņa interpretācijai raksturo modernitātes „smago” periodu, kurā vairāk nozīmē labāk, jo izmērs nozīmē varu, tas ir industriālās attīstības periods ar uzsvāru uz smago rūpniecību. Šai laikā galvenais ir pārvarēt,

⁶¹ Castells M. , The Rise of Network Society, Blackwell Publishing 2004, p.217-19

iekarot telpu ar tvaika dzinējiem un okeāna lineriem. Vara un bagātība glabājas zemē. Impēriju ekspansijas ierobežo tikai citu impēriju pretstāvēšana. Modernitātes smagajā versijā progress nozīmē pieaugošu izmēru (*size*) un telpisko ekspansiju. Laika rutinizācija notur telpu kompaktu un pilnīgu, ievēro homogēnu loģiku. Līdzīgi darbojas gan laika dalījuma rutīna, gan telpas ierobežojumi - mūri un sētas, kas sargā vietu no iebrucējiem. Industriālā perioda „forda fabrika” ir smagās modernitātes modelis, laiks, kad kapitāls un darbaspēks bija vienoti kā ar svētām laulības saitēm „līdz nāve mūs šķirs”, tā bija monogāma laulība „uz mūžu” un šķiršanās nebija „jautājums, kuru var risināt”. Ne darbs, ne kapitāls nespēja mainīties un virzīties prom no noslēgtajām attiecībām. Nepārkāpjami noteikumi, lietu kārtība: iesaldētais laiks fabriku rutīnā un smagnējā fabriku arhitektūra piesaista kapitālu vietai tikpat efektīvi kā resursu trūkums mobilitātei to darbaspēku, kuru tas nodarbina⁶². Bauman uzver darba devēju un darba ņēmēju savstarpējo atkarību, piesaisti noteiktai ražošanas vietai „smagajā modernitātē”, kura zūd vai vismaz samazinās „vieglajā modernitātē”.

Vieglajā modernitātē ātrāka un vieglāka ir laika un vietas attāluma pārvarēšana, bet pastāv arī barjeras, kas attur no mobilitātes. Mainās karjeras virzība, darbinieku darba gaitas ir grūti prognozēt un vienlaikus mainās darba tirgus attiecību organizatoriskās formas. Laika plūsma aiznes novecojušās formas un tuvina jaunas. Vieta vairs neierobežo darbību, jo to var sasniegt jebkurā laikā, bet darbību veikt jebkurā vietā, bet tieši tāpēc cilvēki bieži to nedara. Vieglā modernitāte saistīta ar „bezsvara” ekonomiku un attiecībās iesaistīto cilvēku elastību. Cilvēki, kuru darbība nav sasaistīta, valda pār cilvēkiem, kuru rokas ir saistītas. Pirmo brīvība ir cēlonis otro nebrīvībai, otro nebrīvība savukārt ir nosacījums pirmo brīvībai. Šajā ziņā nav izmaiņu salīdzinot smago un vieglo modernitāti: cilvēki, kuri kustas un darbojas ātrāk, ir cilvēki, kuri valda. Smagās modernitātes „metāla sprosts” turēja ieslēgtas abas puses. „Vieglā modernitāte” ļauj vienam no partneriem(darba devējam) izkļūt no sprosta. Vieglo modernitāti var raksturot arī kā plūstošo, tajā bieži grūti saprast, kam pieder vara⁶³.

Vara tiek realizēta pār tiem cilvēkiem, kuri nespēj kustēties, darboties pietiekami ātri, kuri vispār nespēj atstāt savu vietu. Dominanci nosaka spēja izglābties, atraisīties, būt visur, kā arī tiesības lemt par ātrumu, kādā tas notiek.⁶⁴ Spēja pārvarēt laika un telpas barjeras ietekmē arī iespēju mainīt esošo statusu darba tirgū. Taču iespēju atšķirība vēl vairāk attālina darba tirgus attiecībās iesaistīto pušu iespējas un savstarpējo izpratni.

Atšķirības starp modernitāti un postmodernitāti raksturo arī pāreja no represīvas sociālās kontroles formas uz vilinošu (*seductive*). Vilinošā sociālās kontroles forma veidojas

⁶² Bauman Zygmunt *Liquid Modernity*, Cambridge: Polity Press, 2001, 116

⁶³ Bauman Z. *Liquid modernity*, Cambridge: Polity Press, 2001, 112

⁶⁴ Bauman Z. *Liquid modernity*, Cambridge: Polity Press, 2001, p.112.

patēriņa vēlmju apmierināšanas rezultātā. Kapitālisma programmas maiņu, kas radīja „plūstošo/vieglo modernitāti” raksturo patēriņa nozīmes pieaugums.

Savdabīgu industriālo un postindustriālo attiecību periodizāciju ir izstrādājis Džordžs Ricers (*George Ritzer*) savā sabiedrības makdonaldizācijas (*MacDonaldization, McD*) teorijā. Makdonaldizācija tiek apskatīta postindustriālo sabiedrības teoriju kontekstā. To autori [Daniels Bells (*Daniel Bell*) u.c.] kā vienu no post-industriālo sabiedrības pazīmēm vērtē pakalpojumu sektora pieaugumu ekonomikas struktūrā un kā tipiski pakalpojumi tiek klasificēti izglītība, IT tehnoloģiju izstrāde, veselības aprūpe un ēdināšana. Kā otra post-industriālās sabiedrības pazīme tiek klasificēta tehnoloģiju un zināšanu nozīmes pieaugums. Daži autori (Džordžs Ritzers, Davids Harvejs) līdzīgi Baumanam pamatoti norāda uz post-industriālās sabiedrības iezīmju līdzāspastāvēšanu ar klasisko industriālo sabiedrību un arī paralēlu organizatorisko formu pastāvēšanu. Postindustriālās organizācijas raksturo hierarhiju līmeņu izmaiņas, organizāciju robežu izplūšana (*blurring*), labāk integrēta un mazāk specializēta organizatoriskā struktūra, tādas uzvedības pieaugums, kas nav ar priekšrakstiem noteikta un mazāk reglamentēta nolīgšanas, rekrutēšanas politika, kas uzsver potenciālo darbinieku radošumu. Tai pašā laikā makdonaldizētās organizācijas turpina būt hierarhiskas, darbiniekiem un pat vadītājiem ir stingri jāievēro reglamentēti un pēdējais uz ko skatās darbinieku atlase organizētāji ir darba ņēmēju radošums.⁶⁵ Sekojoši post-industriālās sabiedrības raksturo zināšanu, radošo sfēru nozīmes pieaugums, no vienas puses, un zemākā līmeņa apkalpojošās sfēras paplašināšanās, no otras puses. Pretstatā makdonaldizācijas teorijai par racionalitātes pieaugumu, citi analītiķi akcentē to, ka postmodernitātē drīzāk pieaug iracionalitāte.

Deivids Harvijs (*David Harvey*) akcentē ne tikai sabiedrības nozīmīgās pārmaiņas, bet arī nepārtrauktību starp modernitāti un postmodernitāti, kas izpaužas kapitālistiskajā uzkrāšanās un tās krīzēs. Harvija centrālā ideja ir par laika un telpas saspīestību (*time-space compression*). Modernisma periodā tiek saspīests gan laiks, gan telpa, tādējādi steidzinot dzīves skrējieni un panākot pasaules „saraušanos” (*shrinking*). Iracionalitātes un elastības pieaugums postmodernajā ērā tikai paātrinās.⁶⁶ Dinamisms izpaužas abos gadījumos, jo arī iepriekš tendences līdzīgas, tomēr ātrums un telpas pārvarēšanas iespējas pieaug, radot kapitālam jaunas iespējas.

Dažādu teoriju pētnieki, uzsverot darba tirgus attiecības ietekmējošus aspektus, lieto visai atšķirīgu jēdzienisko aparātu industriālā un post-industriālā perioda darba tirgus attiecību

⁶⁵ Ritzer G., *The McDonaldization of Society*, Pine Forge Press An Imprint Sage Publications, 2008, p.43.

⁶⁶ Harvey, D., *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Cambridge, MA: Blackwell, 1990, p.338-341.

raksturošanai. Autore pievērsusi uzmanību Baumana, Beka un Kastela analizētajām post-industriālā perioda darba tirgus attiecību atšķirībām, specifikai un terminoloģijai, kas apkopotas 1.1. tabulā (sk.1.1. tabulu). Visi analizētie autori pievērs uzmanību atšķirībām industriālā un post-industriālā perioda darba tirgus attiecībās, bet atšķiras izmantotā terminoloģija, epiteti transformāciju raksturojumam un uzsvars post-industriālo darba tirgus attiecību specifikas izteikšanā. Beks uzsver risku kā galveno atšķirību iezīmi, Kastels pievērs uzmanību zināšanu un tehnoloģiju inovācijām, to izplatībai, tīklu sinerģijai, bet Baumans uzsver to, kā mainās attiecības telpā un laikā.

1.1. tabula. Postindustriālo darba tirgus attiecību raksturojums

Autors	Terminoloģija darba tirgus attiecību periodizācijā	Postindustriālo darba tirgus attiecību specifika	Darba devēju un darba ņēmēju attiecības ietekmējošās izmaiņas
Ulriks Beks	Pirmā modernitāte Otrā modernitāte Pusceļa modernitāte Refleksīvā modernitāte	+ darba nedrošības pieaugums + globālo risku pieaugums + ekoloģijas krīze + zūd vietējās saites + zūd šķiru robežas	Standartizācijas perioda beigās darba tirgū
Manuels Kastels	Pakalpojumu ekonomika, informācijas sabiedrība Industriālā, post-industriālā sabiedrība	+ attīstības un produktivitātes pamats ir zināšanu radīšana + no preču ražošanas uz pakalpojumu ražošanu + pieaug informācijas un zinātņu ietilpīgo nodarbinātības formu nozīme + globālās darba dalīšanas nozīme	Atšķiras informācijas izplatīšanas, zināšanu iegūšanas un pielietošanas veids Pievienotā vērtība veidojas elementu mijiedarbības, sinerģijas rezultātā
Zigmunts Baumans	Cietā/smagā, vieglā/plūstošā modernitāte	+ vieglāka, ātrāka laika un vietas pārvarēšana + vieta vairs neierobežo darbību + bieži grūti saprast, kam pieder vara + pāreja uz vilinošo sociālās kontroles formu	Atšķirīgas iespējas viegli, plūstoši mainīt darba tirgus attiecības, cilvēki, kuru darbība nav saistīta, valda pār tiem, kuru rokas nav saistītas

Avots: autores veidots apkopojums pēc Ulrika Beka („The New Brave Worl of Work”), Manuela Kastela („The rise of Network Society”) un Zigmunta Baumana („The Liquid Modernity”) darbos atrodamajiem industriālo un post-industriālo darba tirgus attiecību raksturojumiem.

Gan Beks, gan Kastels uzsver darba un darba tirgus attiecību centrālo nozīmi industriālajā un postindustriālajā sabiedrībā, bet Zigmunts Baumans priekšplānā izvirza kultūras aspektus, sociālo attiecību veidu. Beks izmanto jēdzienus „pirmā” un „otrā” modernitāte, atšķirību raksturošanai izmantojot „riskā” jēdzienu, industriālajai jeb „darba” sabiedrībai pārņemot par „riskā sabiedrību”. Kastels industriālo un postindustriālo attiecību atšķirības darba tirgū saista ar nozaru struktūras izmaiņas, zināšanu un informatizācijas jēdzienu, kultūras atšķirības postindustriālajās sabiedrībās izskaidrojot ar vēsturiskās attīstības trajektorijām, kā arī uzverot postindustriālo darba tirgus attiecību globālo raksturu. Baumans lieto jēdzienus „smagā” un „vieglā” modernitāte, nosaukumā ietverot norādi uz industriālām izmaiņām tieši svāra, telpisko un sociālo konstrukciju nozīmē (no smagnējām lokomotīvēm, tēraudlietuvēm uz vadiem, bezvadu komunikāciju) un attiecību kultūras izmaiņas: pāreju no stabilām, smagnējām darba tirgus attiecību struktūrām uz viegli maināmām, elastīgām, ko uzsver, izmantojot „plūstošās modernitātes” jēdzienu. Autorei tālākās izpētes kontekstā šķiet interesanta un izmantojama Baumaņa „vieglās, plūstošās” modernitātes koncepcija, kas norāda uz nevienlīdzīgajām iespējām darba tirgū iesaistīto aģentu attiecībās, kā arī atsevišķi Ulrika Beka un Manuela Kastela postindustriālo darba tirgus attiecību elementi (piemēram, zināšanu un informācijas nozīme, risku un nedrošības pieaugums un telpiskā tuvuma nozīmi un teritoriālās piesaistes izmaiņas). Terminoloģijas lietojumā autore izmantos biežāk aprobētos un lietotos „industriālā” un „postindustriālā” un „pusceļa modernitātes” jēdzienus darba tirgus attiecību periodu apzīmējumam.

Darba tirgus attiecību izpausmes noteiktās darba vietās, raksturojot atšķirīgas tendences postindustriālo darba tirgus attiecību modeļos ļauj konkretizēt tādi plaši izmantoti jēdzieni kā „fordisms”, „postfordisms” un „neofordisms”. Industriālā perioda stingri reglamentētās darba devēju un darba ņēmēju attiecības tiek apzīmētas ar fordisma jēdzienu (tas sākotnēji tika izmantots ASV automobiļu ražošanas principu apzīmēšanai). Fordisms nozīmē darba procesa un darba tirgus attiecību standartizāciju, regulāru darbu, kura nosacījumus regulē līguma attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem⁶⁷. Fordisma būtiskākās pazīmes ir masu ražošanas un patērēšanas sistēma, patstāvīgs, pārsvarā pilna laika vīriešu darbs (sociālistiskajās valstīs arī sieviešu pilna laika nodarbinātība), kā arī ierobežotu prasmju un izglītības prasību apjoms darbiniekiem, darbinieku elastības un prasmju, iemaņu attīstības trūkums.

Fordisma konveijera darba principu izmantošanu pakalpojumu sniegšanā, izmantojot makdonaldizācijas jēdzienu, analizējis arī Georgs Ricers. Makdonaldizāciju var uzskatīt par fordisma modifikāciju attiecībā uz pakalpojumu sfēru darba tirgus attiecībās. Galvenās

⁶⁷ Watson T., *Sociology, work and industry*, Routledge, 1996, p.100-106.

makdonaldizācijas iezīmes: efektivitāte, aprēķins, paredzamība, kontrole, iracionālā racionalitāte. Standartizēto ātro ēdināšanas uzņēmumu izplatība pasaulē tiek vērtēta kā viena no globalizācijas izpausmēm. Sabiedrības un darba tirgus attiecību makdonaldizācija veicina darba devēju panākumus un līdz ar to šīs prakses izplatību. Tās pievilcību nosaka:

- 1) darba devēju finansiālās intereses, ekonomiskie mērķi un centieni,
- 2) ASV kultūra, kur makdonaldizācija ir vērtība pati par sevi,
- 3) pakāpe, kādā makdonaldizācija saistīta ar sociālajām pārmaiņām sabiedrībā⁶⁸.

Peļņas gūšanas intereses, zemāku izmaksu un augstākas peļņas nodrošināšana ir galvenais ekonomikas, darba tirgus un arī sabiedrību virzošais faktors. Efektivitātes paaugstināšana un cilvēka darbaspēka aizstāšana ar tehnoloģiskām iekārtām ļauj paaugstināt peļņu⁶⁹. Pat tie darba devēji, kuru galvenais mērķis nav peļņas gūšana (piemēram, tādi kā valsts ieņēmumu dienesti, sociālās apdrošināšanas aģentūras un sabiedriskie nodarbinātības dienesti) nereti ievieš makdonaldizācijas principus. Sabiedriskajā sektorā makdonaldizācija tiek īstenota dažādās valsts un pašvaldības aģentūrās un dienestos, ieviešot standartizētas operācijas klientu apkalpošanas nodaļās. Tajās tiek veikta bezpersoniska, vienādas kvalitātes pakalpojumu sniegšana, nepieļaujot individuālas atšķirības darba procesā. Šī sektora makdonaldizācijas galvenais cēlonis ir darba devēju vēlme samazināt izmaksas un izlīdzināt pakalpojumu kvalitāti.

Divdesmitā gadsimta 80-ajos gados iestājās fordisma krīze industriālajās nozarēs un tā vietā nāca post-fordisms un neo-fordisms, kuri praktizē elastīgu ražošanas organizāciju un ražošanas atkritumu samazināšanu.⁷⁰ Neofordisms vairāk koncentrējas uz ražošanā un pakalpojumu sfērā strādājošo neizdevīgo situāciju, savukārt post-fordisms uzsver pārmaiņas darba tirgū, zināšanu un informācijas nozīmes pieaugumu.

Neofordisms neatsakās no fordisma pamatelementiem, bet tos modificē vai papildina. Neofordisms pārņem un modificē vairākus no fordisma principiem:

- a) darba vienkāršošanu un fragmentāciju;
- b) menedžeru kontroli pār darba gaitu pēc konveijera principa;
- c) produktu standartizāciju.⁷¹

Neofordisms ievieš arī vairākus darba organizācijas jaunievedumus: rotāciju, atbildību par kvalitāti un atsevišķu elementu destandartizāciju. Šādas prakses ļauj efektīvāk izmantot darba ņēmēju fiziskās, emocionālās un intelektuālās spējas un tāpēc dažkārt tiek vērtētas kā darbinieku ekspluatācijas pastiprināšanas līdzeklis, kas pasliktina viņu kādarba ņēmēju

⁶⁸ Rifkins Dž., Jaunās ekonomikas laikmets, Jumava, 2004, p.78-89.

⁶⁹ Ritzer G., The McDonaldization of society, Pine Forge Press, Sage Publications Ltd., 2004, p.39-40.

⁷⁰ Bradley H.,Ericson M.,Stephenson C.,WilliamsS.,Myths at work, 2000, Polity Press, p.33.

⁷¹ Ritzer G., The McDonaldization of society, Pine Forge Press, Sage Publications Ltd., 2004, p.85.

situāciju. Līdzība ar fordismu nodarbinātības raksturojumos (darba ātrums, intensitāte apjoms) izpaužas strādājošo darbības fragmentācijā (fragmentāri darba uzdevumi), konveijera tipa darba dalīšanā, darba sastāvdaļu un produkcijas standartizācijā. Darba rutīna aptver arī klientu-pakalpojumu sniedzēju attiecības. No vienas puses darbinieku/klientu attiecības it kā atšķir pakalpojumu sfēru no fordisma rūpnieciskās ražošanas, bet tai pašā laikā rutīna un standartizācija aptver arī tās un liek arī klientam darboties atbilstoši sistēmas nosacījumiem (MacDonaldi, benzīna uzpildes stacijas, lielveikali u.c.). Tāpēc cilvēku mijiedarbību Ritzers apzīmē kā „pseido mijiedarbību” (caur mašīnas logu). Arī pakalpojumu sektorā ir noturīgas (*rigid*) tehnoloģijas, kas tiek izmantotas šaura produkcijas(pakalpojumu) sortimenta ražošanai. Visi iepriekš minētie neofordisma nodarbinātības aspekti līdzīgi kā fordisma automašīnu ražošanā dehumanizē darbu, noliedzot personības izpausmes. Tas notiek uz attiecību standartizācijas un arī klientu darbības vadības rēķina. Piemēri ir ne tikai „*MacDonald*” un „*Hesburger*” kā ātrās ēdināšanas uzņēmumi, bet arī, piemēram, preses un ātrās ēdināšanas apvienojums „*Narvesen*” ķēdēs.

Divdesmitā gadsimta darba tirgus attiecību pētnieks marksists Harijs Breivermans (*Harry Braverman*) uzskata, ka darba devēji (kapitālisti) ir ieinteresēti darba ņēmēju prasmju zaudēšanā neofordisma standartizācijas rezultātā.⁷² Prasmju zaudēšanas iemesli ir kontroles pastiprināšanās, garīgā darba nodalīšanās no roku darba, izpildītāju un vadītāju darba nošķirtība. Prasmju zaudēšana ir objektīvs zinātniskās pārvaldes principu realizācijas rezultāts, kas nodrošina vadītāju kontroli pār darba procesu. Prasmju zaudēšana veicina darba tirgus attiecību sairumu, jo sagrauj savstarpējās saites, kooperāciju, kā arī mazina darba ņēmēju apvienošanās iespējas, spēju pretoties vadības kontrolei.⁷³ Viss minētais samazina katra darbinieka autonomiju, ierobežo individualitāti un radošās iespējas. Breivermana idejas tiek kritizētas par vienpusīgu, tendenciozu darba tirgus attiecību analīzi un pretēju tendenču - zināšanu lomas pieauguma, darba devēju un darba ņēmēju attiecību savstarpēja izdevīguma nenovērtēšanu.

Postfordisma teorijas savukārt uzsver jaunu darba nodrošināšanas sistēmu veidošanos, autonomijas iespēju pieaugumu darbā, kooperācijas, jaunu izaicinājumu un arī augstāka atalgojuma saņemšanas iespēju paplašināšanos. Post-fordisma perspektīvu sauc arī par post-industriālo, jo tās interpretācijā 20. gs. beigu ekonomiskā krīze parādījusi, ka „teilorisms” [Frederika Teilora (*Frederick Winslow Taylor*) 19. un 20. gs. mijā izstrādātā ražošanas

⁷² Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. 1974 New York: Monthly Review Pres.

⁷³ Curtis Bruce, *Working*, In: Mattehewman Steve, West-Newman Catherine Lane, and Bruce Curtis (ed.) *Being Sociological*, Palgrave Macmillan, 2007, p. 74-75.

vadīšanas sistēma] vairs neatbilst darba devēju un darba ņēmēju attiecību veidošanai post-industriālajā periodā.⁷⁴ Teilorisma pamatprincipi ir:

- 1) tradicionālo darba metožu nomaina ar racionālām metodēm;
- 2) īpašu mācību organizēšana, lai strādnieki varētu strādāt ar šīm jaunajām metodēm;
- 3) darba paņēmieni un metožu dokumentēšana speciālās kartēs (darba instrukcijās);
- 4) ražošanas sagatavošanas nošķiršana no ražošanas procesa;
- 5) darba uzdevumu sagatavošana, darba normēšanā, precīza darba laika uzskaites sistēma⁷⁵.

No industriālās ēras mantotās nodarbinātības attiecības ir novecojušas un līdz ar to neraksturo darba tirgus attiecības post-industriālā sabiedrībā⁷⁶. Postfordisma izpratnē ir mainījušās darba devēju un darba ņēmēju attiecības, jo darba devēji mazāk reglamentē darba ņēmēju darba noteikumus. Post-fordisma pārstāvji uzsver atšķirības no iepriekš pastāvējušajām darba tirgus attiecībām, kas izpaužas darba ņēmēju kooperācijas, zināšanu veicināšanā un darbinieku iesaisti inovāciju procesā.⁷⁷

Postfordisma darba tirgus attiecības raksturo vairākas iezīmes:

- 1) patērētāju pieprasījuma ietekmē, samazinās darba devēju interese par masu produktiem kā dominējošo produkcijas veidu, jo patērētāji orientējas uz augstas kvalitātes individualizētiem produktiem un ir gatavi par tiem maksāt,
- 2) izteiktāka specializācija,
- 3) elastība,
- 4) spējīgāki darbinieki,
- 5) augstāka diferenciācija arī ārpus darba tirgus (kultūras patēriņā, dzīvesstilā).

Darba tirgus attiecības nosaka tas, uz kādu pieprasījumu tiek orientāta ražošana un pakalpojumi, kuros tirgos darba devēji vēlas konkurēt. Kopumā darba uzdevumi kļūst arvien sarežģītāki, darbs kļūst kvalificētāks, ienesīgāks un ražīgāks, kā arī pieaug darbinieku izglītības līmenis, izlīdzinās vadītāju un darba ņēmēju vērtības. Tomēr savu nozīmi nezaudē arī iepriekšējā perioda darba tirgus attiecību modeļi.⁷⁸ Orientācija uz diferencētāku, augstākas kvalitātes pieprasījumu prasa arī mainīt attiecības darba tirgū, jo tās kļūst sarežģītākas, zināšanu un informācijas ietilpīgākas.

⁷⁴ Marshall G., Oxford Dictionary of Sociology, 1998, p.660.

⁷⁵ Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca. R., Zinātne, 2000, p.

⁷⁶ Handel Michael, Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998, In: work and Occupations, Vol.32, No.1, 2005, Sage Publications, p. 71.

⁷⁷ Bradley H., Ericson M., Stephenson C., Williams S., Myths at work, 2000, Polity Press, p.35

⁷⁸ Handel, M.J. *Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998*. [14.02.2009] Pieejams internetā: <http://wox.sagepub.com/cgi/content/abstract/32/1/66>

ASV profesors, modernās sabiedrības teorētiķis Krišans Kumara (*Krishan Kumar*) ir sekojoši formulējis postfordisma vadības principus: 1) apjomu samazināšana, 2) organizācijas samazināšanās, 3) koncentrācija uz pamatfunkcijām⁷⁹. Lielāka uzmanība post-fordismā tiek veltīta arī pašiem cilvēkiem. Taču ir arī pētījumi, kuru rezultāti ļauj apšaubīt cilvēku pakļaušanos korporatīvajai kultūrai un savu mērķu pieskaņošanu kompāniju (darba devēju) mērķiem⁸⁰. Teorētiski postfordisms atbalsta darba ņēmēju iesaisti diskusijās par ražošanas un vadības (menedžmenta) praksi, jaunās korporatīvās kultūras veidošanā.

Postfordisti uzskata, ka pieaugošu darba attiecību kvalitāti raksturo darba samaksas un drošības pieaugums, plašāki iekšējie stimuli (izaugsme darba vietā, autonomija, darbinieku sadarbība), kā arī labāki darba apstākļi (samazināta fiziskā darba slodze). Pieaugot darba autonomijai paaugstinās pieprasījums pēc prasmēm, zināšanām un sadarbības darba tirgū. Ieguvēji šajā gadījumā ir gan darba devēji, gan darba ņēmēji. Šis modelis redz harmonisku darba tirgus attiecību attīstību starp dažādiem darba tirgus aģentiem.

Postfordisma darba tirgus attiecību un prasmju nozīmes teorētiķis Maikls Handels norāda uz četriem faktoriem, kas ietekmē cilvēku attieksmi pret darba attiecību kvalitāti: finansiālā atbildība, nefinansiālie jeb iekšējie ieguvumi, darba apstākļi un starppersoniskās attiecības darba vietā⁸¹. Kvalifikācijas prasības kopā ar jau minētajiem faktoriem tad arī nosaka darba tirgus attiecību atbilstību neofordisma vai postfordisma modelim.

Industriālā un postindustriālā perioda darba tirgus attiecībām uzmanību pievērš gan Ulriks Beks, gan Manuels Kastels un Zigmunts Baumans, kuri pārstāv dažādus 20./21.gs. socioloģiskās domas virzienus. Vienojošais šajos virzienos ir industriālā un post-industriālā perioda atšķirību atzīšana, vienlaikus norādot uz zināmu pārmantotību darba devēju un darba ņēmēju attiecību veidošanā un arī statusa tiesībās. Visi analizētie autori atzīst divu atšķirīgu periodu pastāvēšanu darba tirgus attiecībās, bet uzsver dažādus šo atšķirību aspektus un lieto atšķirīgu terminoloģiju. Atšķirīgais izpaužas darba tirgus pārmaiņu ātrumā (pieaug risks, izplatība telpā un laikā, apjoms). Baumans uzsver jaunākā perioda darba tirgus attiecību „vieglo, plūstošo” raksturu, to darba tirgus aģentu priekšrocības, kuri spēj ātri un viegli pārvietoties telpā un apgūt jaunus paņēmienus darba tirgū. Baumans norāda uz zināmu nevienlīdzību, kas skar tos, kuri piesaistīti vietai, ģimenei vai kuriem trūkst resursu vieglai, ātrai pārejai uz citu telpu, nozari. Beks uzsver ģeogrāfiskās piesaistes nozīmes mazināšanos darba tirgū, globālo risku ietekmes paaugstināšanos un šķiru dalījuma un mobilizācijas iespēju samazināšanos, tajā pašā laikā pieaugor polarizācijai. Beka lietotas jēdziens „pusceļa

⁷⁹ Kumar K., *From Post-industrial to Post-Modern Society*, Second Ed., Oxford: Blackwell Publishing, 2001.p.101-103.

⁸⁰Bradley H.,Ericson M., Stephenson C.,Williams S.,*Myths at work*, 2000, Polity Press p.100-102.

⁸¹ Handel Michael, *Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998*, In: *work and Occupations*, Vol.32, No.1, 2005, Sage Publications,p. 69.

modernitāte” pēc autores domām trāpīgi raksturo tās sabiedrības, kuras no sociālistiskā nodarbinātības modeļa mēģina nokļūt post-industriālajā darba tirgū. Kastels runā par pakalpojumu ekonomiku un zināšanu sabiedrību postindustriālajā periodā, norādot uz paralēlu industriālo attiecību pastāvēšanu darba tirgū un nepieciešamo pakalpojumu, informācijas ekonomikas saikni ar ražošanu.

Arī tālākajā postindustriālā perioda darba tigus attiecību teorētiskajā interpretācijā darba tirgus teorijās vērojamas atšķirīgas tendences. Postfordisma perspektīvā (Maikls Handels) tiek uzsvērtas tās izmaiņas darba tirgus attiecībās, kas novērtē darbinieku autonomiju, vērstas uz zināšanu un prasmju novērtēšanu un tehnoloģiju izmantošanu. Neofordisma perspektīvā (Georgs Ritcers) turpinās darbinieku izpildfunkciju intensifikācija, standartizācija un uzraudzība, prasmju un zināšanu nenovērtēšanu, kas ietekmē darba devēju un darba ņēmēju attiecības arī pakalpojumu nozarēs.

Darba tirgus attiecības norisinās telpā, kurā var atšķirt centrālās un perifērās struktūras, sociālo un teritoriālo iezīmju atšķirības. Lai analizētu darba tirgus attiecību atšķirības laukos un mazajās pilsētās, ir jānoskaidro tāda teritoriālā dalījuma socioloģiskā izpratne.

2. DARBA TIRGUS ATTIECĪBU REĢIONALIZĀCIJA

Darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību jautājumi tiek analizēti gan darba tirgus, gan reģionālās socioloģijas ietvaros. Darba tirgus attiecību reģionalizācijas problēmas tieši skar globalizācijas iespaids, taču reģionalizācijas aspektā jānoskaidro arī teritoriālo vienību sociālo atšķirību izpratne un jāvienojas par pilsētas/lauku dalījuma pamatotību.

2.1. Darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību teorētiskā interpretācija

Darba tirgus attiecību reģionalizācijas jautājumus autore ir aplūkojusi pieskārusies arī savās iepriekšējās publikācijās, tāpēc 2.1. apakšnodaļa ir daļēji balstīta uz šīm iepriekšējām publikācijām.^{82,83} Latvijas darba devēju un darba ņēmēju attiecības 21. gadsimtā neveidojas izolētā darba tirgus telpā. Tās ietekmē gan globālie procesi pasaulē (ekonomiskais uzplaukums, krīze), gan arī politiski ekonomiskās pārmaiņas, piemēram, Latvijai iestājoties Eiropas Savienībā (ES). Eiropas Savienības un arī globālo procesu ietekme pieaug līdz ar darba tirgus paplašināšanos: Latvijā ienāk jauni darba devēji un viesstrādnieki, arī augsti kvalificēti speciālisti, savukārt darba ņēmēji dodas strādāt uz citām valstīm. Šie procesi maina ne tikai darba devēju un darba ņēmēju iespējas darboties ārpus vietējā darba tirgus, bet arī ienes jaunu pieredzi darba attiecību veidošanās procesā Latvijā. Notiekošās izmaiņas dažādā mērā skar Latvijas reģionus, pilsētas un laukus.

Var izšķirt vismaz trīs atšķirīgas socioloģiskas pieejas lauku un pilsētu (lielpilsētu) sociālo atšķirību skaidrojumos. Pirmajai atbilst Ferdinanda Tennīsa (*Ferdinand Toennies*) pilsētas un lauku atšķirību raksturojums, otrā balstās uz klasiskā pilsētu socioloģijas pilsētas kā dzīvesveida teorijas pamatlicēja Luisa Virta (*Louis Wirth*) minētajām atšķirībām, bet trešā pievēršas sociālās kohēzijas jēdzienam un tā operacionalizācijai.

Atbilstoši Ferdinanda Tennīsa pieejai teritoriālās struktūras var tikt definētas pēc dominējošā attiecību tipa: lauku apdzīvotas vietas kā kopienu (*Gemeinschaft*), bet pilsētas kā asociāciju (*Gesselchaft*) attiecības. Kopienas tipa attiecības raksturo ciešas primārās sociālās saites, bet asociācijas tipa attiecības raksturo vājas primārās sociālās saites un sekundāro sociālo saišu instrumentālisms.⁸⁴ Lauki un mazās pilsētas nav tikai ekonomiski mazattīstītas ģeogrāfiskas teritorijas, tām ir sociāli raksturojumi - kopienas tipa attiecības, kas veicina

⁸² Rasnača L. Darba devēju un darba ņēmēju attiecību reģionālo atšķirību pētniecība Latvijā 21.gadsimtā Gr.: T.Tisenkopfs (sast. un zin.red.) Socioloģija Latvijā, Rīga: LU Akademiskais apgāds, 2010. p.239-254.

⁸³ Rasnača L (autoru koektīva sastāvā) Latvija. Pārskats par tautas attīstību 2006/2007. Cilvēkkapitāls: mans zelts ir mana tauta? Galv.red.A.Zobena.Rīga: LU Sociālo un politisko pētījumu institūts, 2007.lpp. 43-44.

⁸⁴ Toennies F., Community and Society, Dover Publications, 2002, p.304.

savstarpēju sadarbību⁸⁵. Jau 19.un 20. gadsimtu mijā Makss Vēbers (*Max Weber*) un Georgs Zimmels (*Georg Simmel*) līdztekus šo teritoriju ekonomisko atšķirību un problēmu analīzei, pievēršas arī pilsētas un lauku sociālo atšķirību problemātikai.^{86,87}

Luiiss Virts akcentē trīs pazīmes, kas atšķir lielpilsētas no mazajām pilsētām – to lielums, iedzīvotāju blīvums un sociālā dažādība. Šīs teritoriju īpatnības savukārt ietekmē citas to sociālās un kultūras iezīmes⁸⁸. Virts viens no pirmajiem uzver arī pilsētu ietekmi uz apkārtējo teritoriju. Nozīmīga ir centrālās vietas hierarhija, kas lielā mērā nosaka pakalpojumu sasniedzamību – tā samazinās pieaugot attālumam līdz centram. To nosaka izmaksas, laiks un nepieciešamās pūles, kas palielinās līdz ar veicamo attālumu.

Mazie un vidējie urbānie centri - zemākā līmeņa centri pilsētu ranžējumā akadēmiskajā vidē raisa interesi kā iespējamie modernizācijas izplatīšanās veicinātāji lauku apvidos. To funkcionēšana pagaidām aprobežojas ar pakalpojumu sniegšanu ne tikai mazo pilsētu iedzīvotājiem, bet arī apkārtējo lauku iedzīvotājiem. Somu pētnieku [Jans Hinderlinks (*Hinderlink Jan*)] 20/21. gadsimtu mijā iegūtie rezultāti norāda uz vāji attīstīto ražošanas un pakalpojumu sniegšanas funkciju; pieticīgo (*modest*) attīstību, kura lielā mērā atkarīga no makro politikas un makroekonomikas procesiem; mazo pilsētu atkarību no apkārtējo lauku teritorijas attīstības; reģionālā un vietējā konteksta ietekmi uz mazajām pilsētām; dažādiem reģioniem atšķirīgam mazo pilsētu un to apkārtnes (*hinterland*) savstarpējo atkarību attiecībām⁸⁹.

Trešā pieeja lauku un pilsētu atšķirībām koncentrējas uz pakalpojumu pieejamības un sasniedzamības problemātiku, kā arī sociālās kohēzijas veicināšanu. Laukos un mazajās pilsētās pamata pakalpojumu (tirdzniecība, sociālie, veselības, izglītības un infrastruktūras u.c.) nodrošinājums ietekmē ne tikai ikdienas dzīves kvalitāti, bet arī ekonomiskās aktivitātes iespējas, tajā skaitā darba devēju iespējas radīt un uzturēt darba vietas. Pakalpojumi ir priekšnosacījums jaunai, elastīgai ekonomikas attīstībai, inovācijām vietējās kopienās, tie nodrošina darba devējiem elastīgas reaģēšanas iespējas mainīgos darba tirgus apstākļos.

Pakalpojumu pieejamība rada pamatu sociālajai kohēzijai un sociālā kapitāla

⁸⁵ Cloke, P. 1994 "Rural" In the dictionary of Human Geography, Edited by Johnston, R., Gregory, D. and Smith D., 536-537. 3rd edition. Oxford: Blackwell Publishers.

⁸⁶ Weber M., Istorija hozjaistvs. Gorod. , Moskva, Kanon-Press-C Kučkovo Pole, 2001, 333-359.

⁸⁷ Zimmels G. Lielpilsētas un garīgā dzīve, 27-38, Kr.: LU Zinātniskie raksti, Stepčenko A., Nauda.dzīvesstils.Identity.629.sējums, Rīga, 2000., 220.

⁸⁸ Wirth L., Urbanism as a Way of Life, *The American Journal of Sociology*, Vol. 44, No. 1. (Jul., 1938), pp. 1-24.Pieejams:

<http://links.jstor.org/sici?sici=0002-9602%28193807%2944%3A1%3C1%3AUAAWOL%3E2.0.CO%3B2-B>, Skatīts 10.09.2010.

⁸⁹ Hinderlink J., Titus M., Small Towns and Regional Development: Major Findings and Policy Implications from Comparative Research, *Urban Studies*, Vol.,39,No.3, p. 379-391,2002, On-line Carfax Publishing, Taylor & Francis Group.

attīstībai.⁹⁰ Pakalpojumu nodrošināšana nozīmē aģentu - darba devēju klātbūtni: tos, kas sniedz pakalpojumus un tos, kas saņem, gūst labumu no pakalpojumiem. Pakalpojumi nodrošina ne tikai indivīdu, bet arī kopienu, uzņēmēju un pārējo darba devēju vajadzības.

Pakalpojumu pieejamību būtiski ietekmē sabiedrības mobilitāte, jo pakalpojumu saņēmēju (bieži tieši maksāspējīgāko) mobilitāte samazina vietējo lauku un mazo pilsētu uzņēmēju un citu darba devēju ekonomiskās aktivitātes iespējas vietējā līmenī, samazinot potenciālo patērētāju skaitu. Līdz ar lauku kopienu ekonomiskās bāzes sašaurināšanos samazinās nodarbinātības iespējas – jaunie cilvēki, ģimenes dodas uz lielākām pilsētām, samazinās pakalpojumu pieejamība – tirdzniecībā, veselības aprūpē, izglītībā.⁹¹

Pakalpojumu sniedzēji visbiežāk darbojas kā darba devēji un pakalpojumus var nodrošināt gan komercuzņēmumi, gan arī dažādas nevalstiskās organizācijas: brīvprātīgās organizācijas, bezpeļņas organizācijas, labdarības organizācijas. Pakalpojumus var raksturot kā privātus, sabiedriskus, brīvprātīgus un specializētus.

Atgriežoties pie Virta un Tennīsa teorijām, pakalpojumus laukos un mazajās pilsētās var analizēt, vadoties no dzīvesveida atšķirībām, kā kopienu tipa attiecību izpausmi: tos sniedz personiski pazīstamiem cilvēkiem, uz savstarpējas uzticības pamata, tiešas personiskas saskarsmes ceļā. Interpretējot iespējamās atšķirības sociāli atšķirīgā telpā var pieņemt, ka urbānajai videi atbilst drīzāk bezpersoniskas, dinamiskas attiecības, izteikti komercializēti pakalpojumi, bet laukiem un mazajām pilsētām drīzāk neformālas, personificētas attiecības ar mazāku uzsvāri uz formālo noteikumu ievērošanu.

Ar telpas reģionālizāciju tiek saprasta piederība dažādām apdzīvotām vietām, kas var ietekmēt attiecības darba tirgū. Telpa ietver ne tikai teritoriālās struktūras, bet arī vidi, noteiktas kultūras un sociālās iezīmes. Darba tirgus attiecību izpratnē telpa noteiktā teritoriālā vienībā nav tikai faktors, kas ietekmē darba tirgus attiecības, bet fenomēns, kas pārstāv atšķirīgu darba tirgus attiecību kultūru un sociālās iezīmes.

Autore ar līdzīgu pieeju darba tirgus attiecību pētniecībai sastapusies vairāku pētnieku darbos. Sociālās attiecības ietekmē gan ekonomiskās iespējas, gan pašreizējais un potenciālais kontaktu daudzums, infrastruktūra un iedzīvotāju blīvums katrā apdzīvotā vietā⁹². Darba tirgus attiecības no reģionālās socioloģijas perspektīvas analizējuši post-sociālistisko

⁹⁰ Desjardins S., Halseth G., Leblanc P., Ryser L., Services, Social Cohesion and Social Capital: A Literature review, Prepared for New Rural Economy Project, 15 July, 2002. Pieejams: <http://nre.concordia.ca/ftp2004/reports/nrelitworkeditcombine.pdf> Skatīts 09.09.2010.

⁹¹ Rolfe R., Social Cohesion and Community Resilience: A Multi-Disciplinary Review of Literature for Rural Health Research, Paper prepared for submission to Social Cohesion and Community Resilience Working Group of the Atlantic Canada Rural Centre, 2006. Pieejams: http://www.theruralcentre.com/doc/SCCR_Lit_Review.pdf Skatīts 22.10.2009.

⁹² Savage M., Warde A., Modernity, Post-modernity and Urban culture, In: Kleniewski N.(Ed.), Cities and Society, Blackwell Publishing, 2005, p.72-80.

sabiedrību darba tirgus reģionālo īpatnību pētnieki Mārtins Keune (*Martin Keune*), pētot darba tirgus reģionālās atšķirības Čehijā un Ungārijā, un Elisone Steninga (*Alison Stenning*), analizējot darba tirgus restrukturācijas norisi Polijā. Keune salīdzina strukturālās izmaiņas Ungārijas un Čehijas darba tirgos, pievēršot uzmanību šo reģionālo vienību atšķirībām elastīgu nodarbinātības formu piedāvājumā⁹³. Keune pārsvarā izmanto statistikas datu analīzi un veic elastības un drošības faktoru nijiedarbības izpēti valstīs ar atšķirībām darba tirgus attiecību tradīcijām un politisko orientāciju (liberālisms/institucionalizācija). Steninga pēta postsociālistiskās transformācijas mazā Polijas pilsētā, kurā sociālisma laikā darbojusies vārienīga metālrāžošanas rūpnīca un darba centrālā vieta sabiedrībā izpaudusies kā zināms paternalisms arī citās iedzīvotāju kopienas attiecībās. Pēcsociālisma izmaiņas mazās pilsētas darba tirgū Steninga saista ar nozaru restrukturizāciju un darba ņēmēju mobilitāti. Steninga konstatē, ka atšķirībā no Rietumeiropas sabiedrībām, Polijas metālrāžotājupilsētā darbs vēl ar vien ieņem centrālo vietu sabiedrībā līdzīgi kā industriālās sabiedrības periodā, kas varētu būt tipiska postsociālistisko sabiedrību iezīme.⁹⁴ Autorei šķiet nozīmīgi noskaidrot vai postsociālistiskajam darba tirgum raksturīgā darba centrālā vieta individuālu darba ņēmēju dzīvē, ko konstatē Steninga izpaužas arī darba tirgus attiecībās kā darba devēju prasības darba ņēmējiem. Tālākas izpētes vērts ir arī Steningas secinājums par darba nedrošību, ko Beks attiecina uz visām postindustriālo sabiedrību darba tirgus attiecībām, bet Steninga akcentē augstāku nedrošības risku mazā postsociālistiskā pilsētā. Atsaucoties uz Baumanu arī Steninga norāda uz atšķirīgām mobilitātes iespējām dažādiem darba tirgus aģentiem un arī dažādām darba ņēmēju grupām.

Globālo procesu iesaisti darba tirgus attiecību transformācijas procesā analizējis telpisko izmaiņu un tehnoloģiju rosināto pārmaiņu pētnieks Manuels Kastels. Darba process ir sociālās struktūras pamats. Darba un ražošanas attiecību tehnoloģiskās un vadības transformācijas, tīklojuma veidošanās ir galvenā svira, kas nodrošina globalizācijas procesa ietekmi sabiedrībā. Notiekošie procesi ir sarežģīti un tehnoloģiskā determinisma perspektīvas ietvaros tos bieži nevar izskaidrot. Ne vienmēr jauno tehnoloģiju vadības iestādes var tikt izvietotas jebkur, kaut arī tas būtu ekonomiski izdevīgi. Šķietami racionāli būtu veicināt dārgi izmaksājošu biroju slēgšanu centrālajos biznesa rajonos, tos izvietojot skaistās vietās visā pasaulē. Reālajā, ne tik racionālajā pasaulē notiek tieši otrādi, uz ko norāda arī Manuels

⁹³ Keune M., Capitalist Divergence and Labour Market Flexibility in Czech Republic and Hungary: Comparative Analysis of Standard and Non –Standard Employment, *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 2003, Vol. 39, No. 6:p. 795–813
Pieejams: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/162e55d7ae4a950c51c0862bfce5c68e5475ce6e_505_64keune18.pdf
Skatīts: 24.09.2010.

⁹⁴ Stenning A., Re-placing work: economic transformations and the shape of a community in post-socialist Poland, In: *Work, Employment & Society*, 2005; 19; p.235-259, Pieejams: The online version: <http://wes.sagepub.com/cgi/content> Skatīts: 02.07.2008.

Kastels savā darbā „Tīklojuma sabiedrības veidošanās”. Balstoties uz statistikas datu analīzi par zinātnes ietilpīgo un informāciju tehnoloģiju industriju izvietojumu ASV un Rietumeiropā, Kastels norāda uz faktisko industriju koncentrāciju ap vadības centriem. Nenotiek to tehnoloģiski iespējamā izklīde nacionālo valstu ietvaros un globālajā telpā. Tāpēc var secināt, ka mijiedarbība starp tehnoloģiju, sabiedrību un telpu ir kompleksa un sarežģīta.

Kastels analizējis arī mijiedarbību starp elektronisko tehnoloģiju izplatību un pilsētas urbāno formu evolūciju. Novērotās tendences Kastels sintezē kā jaunu telpisko loģiku, nosaucot to par plūsmu telpu (*space of flows*). To iespējams pretstatīt kopējai vēsturiski vecākai vietas telpai (*the space of places*)⁹⁵.

Postindustriālo procesu telpisko norišu raksturošanai Kastels izmanto arī jēdzienu progresīvie pakalpojumi (*advanced services*)⁹⁶. Šajā grupā ietilpst finansu, apdrošināšanas, nekustamā īpašuma, konsultāciju, juridiskie, reklāmas, dizaina, marketinga, sabiedrisko attiecību, drošības, informācijas vākšanas, IT vadības, zinātnes un inovāciju pakalpojumi. Šajā grupā var būt arī ražošanas, lauksaimniecības, enerģētikas un citu veidu pakalpojumi, ja to darbībā nozīmīga loma ir zināšanu radīšanai, informācijas plūsmu apstrādei. Progresīvo pakalpojumu izklīde vai koncentrācija atkarīga no teritoriālo vienību kapacitātes un tā savukārt no savstarpējā pilsētu tīklojuma.

Tāpēc tiek pievērsta uzmanība sociālajiem tīkliem - sociālo aktieru (aģentu) sociālo saišu (*sets*) kopumam. Lai identificētu sociālo tīklu, nepieciešams identificēt, pirmkārt, sociālos aktierus (aģentus), kuri savienoti ar tīklu mezglu punktiem (*nodes*) un, otrkārt, sociālās saites, kas rada savienojumu starp aktieriem (aģentiem). Katrs mezglu punkts ir sociāls aktieris, un līnijas, kas tos savieno – sociālās saites⁹⁷. Sociālās saites var identificēt vērojot resursu plūsmas starp sociālajiem aktieriem. Tīkla novērtēšanā svarīgs tā blīvums, stiprums, tas, kas ieņem centrālo aktieru vietu. Tīklā visas saites nav vienlīdzīgi nozīmīgas - dažās saites ir svarīgākas nekā citas, turklāt tīklā var būt arī strukturālie caurumi.

Plūsmas telpā veidojas no sešiem elementiem:

- 1) personīgā novērtējuma (draudzība, baznīca, kliķe, kopienas hierarhija uc.),
- 2) materiālo resursu pārnese (naudas, kapitāla, preču, pakalpojumu plūsma),
- 3) informācijas (kas ar ko runā, sazinās, baumo, izplata inovācijas),
- 4) cilvēku kustības (starp vietām, organizācijām, profesijām, nozarēm),
- 5) formālajām lomām,

⁹⁵ Castells, M., *The rise of the Network Society*, Blackwell Publishing 2004, 408.

⁹⁶ Castells, M., *The rise of the Network Society*, Blackwell Publishing 2000, 409.

⁹⁷ Kastels ar aktiera jēdzienu saprot gan noteiktu aktīvo lēmumu pieņemšanas indivīdu, grupu, gan vietu kā aktivitāšu kopumu, kas mijiedarbojas ar saitēm un aģentiem. Autore piezīme.

6) radniecības⁹⁸.

Plūsmas Kastela raksturojumā veidojas gan no subjektīviem, ar cilvēku sociālo darbību veidotiem elementiem (personiskais novērtējums, neformāli izplatītā informācija) gan objektīvi nosacītiem, no indivīdu subjektīvās uztveres neatkarīgiem elementiem (naudas, kapitāla, nozaru izvietojuma, infrastruktūras un informāciju tehnoloģijas tīkliem). Aģentu mijiedarbību darba tirgus attiecībās var ietekmēt visi minētie plūsmu elementi, kuri atšķirīgi izpaužas dažādās teritoriālajās vienībās. Kastela plūsmu izpratne ietver gan resursu nodrošinājuma pieeju, gan arī tādus elementus, kuri raksturo sociālās attiecības. Plūsmas veidojas un pastāv telpā tās ir telpas, arī darba tirgus telpas reģionalizācijas izpausme un atribūts (īpašība). Piemēram, darba ņēmēju plūsma no vai uz kādu vietu raksturo tās nozīmi darba tirgus attiecībās, iespējas šajā vietā ienākt jauniem darba devējiem vai šo iespēju trūkumu. Autore uzskata, ka Kastela plūsmu telpas teorijas priekšrocības telpisko reģionālo vienību darba tirgus attiecību atšķirību analīzei izriet no tā, ka šī teorija veiksmīgi spēj integrēt materiālo un sociālo elementu nozīmi apdzīvoto vietu darba tirgū.

Zigmunds Baumanis sociālo attiecību norises telpā skaidro ar katrai sociālajai apkārtni raksturīgu racionalitātes veidu. Baumanis kā vienu no modernitātes iezīmēm, kuras raksturo vietējās attiecības gan kaimiņkopienās pilsētā, gan laukos min atdzimstošo komunitārismu, ar to saprotot indivīdu un grupu savstarpējo atbildību. Sabiedrības locekļi tiek aicināti palīdzēt viens otram atbilstoši kopējai vienotības izjūtai.⁹⁹ Tā ir parādība, kura nav izzudusi un to nenosaka ne tā iracionalitāte, ne racionāli pamatota sagaidāma „sabiedrības izvēle”. Katrai sociālai apkārtni (*setting*) raksturīgs savs racionalitātes veids un sava racionāla dzīves stratēģija. Tādējādi lauku un mazo pilsētu darba tirgum varētu būt raksturīga sava, atšķirīga stratēģija darba devēju un darbinieku attiecību veidošanā.¹⁰⁰ Viegļums Baumana „vieglajā modernitātē” izpaužas drīzāk darbības veidā, jo cilvēki, kas kustas ātrāk, kam vieglāk atstāt ērtu vietu, izbauda vieglās modernitātes priekšrocības būt nesaistītiem, mainīt savu vietu darba tirgū.

Centieni turēt „citādos”, „svešos”, noteiktā attālumā, ievērot distanci, izvairīties no nepieciešamas komunikācijas, vienošanās un savstarpējas uzticēšanās nav tikai iedomāta, tā ir pat droši sagaidāma (*expectable*) atbilde uz eksistenciālo nenoteiktību, kas sakņojas jauno sociālo saišu trauslumā, vai nenoteiktībā. Šādi lēmumi (turēt pa gabalu nepazīstamo) labi saskan ar mūsdienās izplatītu parādību identificēt „svešķermeņu” invāziju kā briesmas personiskai drošībai, sinonimizējot drošību ar sociālās vides tīrību. Mēģinājumus izvairīties

⁹⁸ Castells M., *The Rise of Network Society*, Backwell Publishing, 2001, p. 407-425.

⁹⁹ Reiter D. *Economic Perspective on a communitarism-flavoured program. On Great Britain under the Blair Governments*, p.1-7, Pieejams: <http://www.david-reitter.com/kurse/other/blair-economy-script.pdf> Skatīts 15.11.2008.

¹⁰⁰ Bauman Z. *Liquid modernity*, Cambridge: Polity Press, 2001, p.108

no saskarsmes ar svešiniekiem Baumans salīdzina ar vecāku norādījumu bērnam "nerunāt ar svešinieku"¹⁰¹. „Svešo” pieņemšana vai atraidīšana attiecas gan uz darba tirgu, gan atsevišķiem aģentiem – gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem, jo darba devējiem pieder vara nepieļaut atšķirīgo, svešo darbinieku iesaisti darba tirgus attiecībās. Kā „svešo” var saprast sociāli, etniski, kultūras un valodas ziņā atšķirīgos darbiniekus, bet nepieņemams var būt, piemēram, arī jauns attiecību modelis, tā veidošanas prakse.

Kastela plūsmu telpa un progresīvie pakalpojumi ir jēdzieni, kas ļauj pamatot dzīvesvietas telpas sociālās atšķirības, nevienlīdzību pakalpojumu pieejamībā un darba tirgus attiecību veidošanā un uzturēšanā. Baumana izmantotais komunitārisma jēdziens ļauj jaunā kvalitātē atgriezties pie pilsētu un lauku socioloģijas aizsācēju (Tennīsa, Virta) pilsētas/lauku kontinuitātes idejām, kopienas tipa attiecību lomas mazajās darba tirgus struktūrās ārpus urbāniem apgabaliem. Baumans postindustriālās sabiedrības (vieglās modernitātes) iespējamās darba tirgus attiecības saista ar mobilitātes ienestajām pārmaiņām, to iespēju pieejamību darba tirgus aģentiem un arī to attiecību rutīnu, kura neļauj pieņemt citādā, svešā ienākšanu darba tirgū. Gan Kastela, gan Baumana pieeja telpisko darba tirgus attiecību atšķirību veidošanās mehānismiem nav pretrunā ar sociotelpisko perspektīvu, kura pievērš uzmanību rezultātam, kurš var veidoties ar atšķirīgu mehānismu palīdzību.

Socioloģiskā izpēte prasa skaidru konceptuālo ietvaru un tāpēc darba tirgus attiecību telpiskās perspektīvas analizē var mērķtiecīgi izdalīt tādas dzīvesvietu sociotelpiskās vienības, kuras definējamas ņemot vērā to sociālās atšķirības. Telpa nozīmē vietu un formu, kurā noris sociālās aktivitātes, veidojas, pastāv un tiek pārtrauktas attiecības starp darba tirgus aģentiem – darba devējiem un darba ņēmējiem. Telpa ir ne tikai ir ietvars sociālai darbībai, bet arī orientieris cilvēku rīcībai, strukturējot sociālo attiecību iespējas, kuras būtiski nosaka apdzīvotības struktūras, kā arī dažādu apdzīvoto vietu sasniedzamība. No vienas puses, telpa ir ietvars darba devēju un darba ņēmēju attiecību veidošanai, no otras – cilvēki paši ietekmē telpu un konstruē jaunu vidi ceļot ēkas, ceļus un jaunas pilsētas, kā arī pārveidojot esošās dzīves vietas publisko telpu. Tāpēc iedarbībai starp cilvēku, sabiedrību no vienas puses un telpu ir duāls raksturs, ko nosaka 1) sociālā darbība esošo telpisko veidojumu vidē un 2) to pārveidošana atbilstoši cilvēku vēlmēm un vajadzībām.

Darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību pētījumi ir telpas un sabiedrības mijiedarbības pētniecība, kas analizē gan telpas teritoriālās un vides ietekmi, gan sociāli atšķirīgās iezīmes dažādās teritoriālajās vienībās. Lauku/pilsētas telpiskajam dalījumam socioloģijas perspektīvā rast teorētisko pamatu un konceptuāli noteiktas atšķirības ir vienkāršāk nekā starp dažādām lauku vienībām.

¹⁰¹ Bauman Z. Liquid modernity, Cambridge : Polity Press, 2001, p.108-110.

Sociālās atšķirības var skaidrot kā zināmu vienošanos par noteiktu uzvedības veidu, kas ir pieņemams dažādās reģionālajās vienībās. Vienošanās ietver arī noteiktu sociālās rīcības veidu darba tirgū, uzvedības kultūru darba devēju un darba ņēmēju attiecībās, kuru abas puses ievēro. Sociotelpiskā perspektīva savieno duālās attiecības starp cilvēkiem un telpu ar sociāliem faktoriem, kuri ir individuālas uzvedības bāze. Pamatjēdziens šai pieejai ir dzīvesvietas telpa kā vienošanās (*settlement space*).¹⁰² Sociālās vienošanās aspekts vienlaikus papildina ekonomisko - resursu determinisma, kapitālu pieeju un iezīmē alternatīvu pieeju, nenoliedzot resursu (pakalpojumu pieejamība) nozīmību, bet izceļot veidu, kā resursi tiek piesaistīti vai zaudēti. Sociālā vienošanās telpā izsauc asociācijas ar sociālo kohēziju telpā kā saliedētību, integrāciju un zināmu izlīdzinātību savstarpējo attiecību veidošanā.

Dzīvesvietas vienojošo telpu darba tirgus aģenti no vienas puses saprot kā dotu, konstantu teritoriālu veidojumu, kurā noris darba tirgus attiecības, no otras puses – cilvēku pārveidojumus, iejaukšanos, kas ietekmē šo telpu, kurā pieņemts noteikts darba tirgus attiecību veids. Tas var izpausties kā aktīva līdzdalība nepieciešamu pārveides procesu realizēšanā (uzņēmējdarbības centru, skolu un mācību centru radīšana un pārveidošana), vai spiediens uz vietējām, nacionālām un starptautiskām varas struktūrām, lai panāktu darba tirgus dalībniekiem vēlamas telpiskās izmaiņas (infrastruktūras, likumdošanas, utml.). Sociotelpiskā perspektīva analizē ikdienas dzīves specifiku lielās pilsētās, piepilsētu teritorijās esošās apdzīvotās vietās, reģionu vidējās un mazās pilsētās, laukos, kā arī to teritoriālajās vienībās (pagastos, ciemos, viensētās). Sociotelpiskā perspektīva ļauj raksturot arī atšķirības darba devēju un darba ņēmēju attiecībās dažādās apdzīvoto vietu teritoriālās vienībās. Laika un telpas analīze palīdz izprast tās grūtības, kas jāpārvar cilvēkam darbojoties atšķirīgās laika vai telpas struktūrās.

Baumans izvirza jautājumu, kā ir pārvarami atšķirīgu sociotelpisko vienību ierobežojumi. Telpisko distanci indivīdi ir pārvarējuši ar kājām, zirgu transportu, dzelzceļu, auto un gaisa transportu. Distances saīsināšana vēsturiskā perspektīvā izriet no laika nozīmes pieauguma, cilvēka vēlmēm un iespējām pārvarēt laika un telpas pretestību. Spēja pārvarēt telpu ātrāk nozīmē spēju palielināt savu varu, kontroles un vadības iespējas. Ieguvēji ir tie, kuri ierodas ātrāk, pirmie orientējas telpā un to kontrolē, kā rezultātā viņi var pieprasīt vairāk teritorijas, noteikt tajā ievērojamos noteikumus.

Izmaiņas sociālajā rīcībā Baumans saista ar emancipācijas teoriju - cilvēks atbrīvojas no telpas un laika ierobežojumiem, ko veicina tehniskās iespējas. Baumans izmanto jēdzienu „ne-vieta” (*non-place*), kas nozīmē simbolisku identitātes izpausmi, noteiktas attiecības un

¹⁰² Gottdiener M., Hutchinson R., *The New Urban Sociology*, Westview Press, 2006, p.18-19.

vēsturi¹⁰³. Emancipāciju var attiecināt gan uz transporta attīstību, gan IT, kuras dažādā mērā pieejamas atšķirīgās sociotelpiskajās vienībās dzīvojošajiem. Tie indivīdi, kuru pārvietošanās iespējas ir plašākas, bieži nonāk „ne-vietā”, kurai nav smagajai modernitātei raksturīgās vietas kultūras iezīmes. „Ne-vieta” ir „vieglās modernitātes” produkts – te sociālās attiecības risinās atbilstoši „plūstošajai”, mainīgajai attiecību loģikai. „Ne-vietas” jēdziens ir attiecināms uz starptautisko, globālo telpu un līdzinās Kastela jēdzienam „plūsmu telpa”.

Vieglās modernitātes priekšrocības izbauda, pirmkārt, darba devēji, kuru eksteritoriālās darbības iespējas pieaug (neatkarīgi no īpašuma formas), bet otrkārt arī darba ņēmēji, kuri vairs nav tik cieši iesaistīti ar vietai piederīgiem darba devējiem.

Jaunās pilsētu socioloģijas pārstāvja Marka Gottdīners (*Mark Gottdiener*) sociotelpiskajā koncepcijā fiziskā un sociālā telpa veido vienotu kompleksu, kurā vienu elementu nevar atraut no otra, jo sociālā vienošanās, noteikti uzvedības modeļi ir telpiski nosacīti¹⁰⁴. Gan Kastels, gan Baumans uzsver atšķirīgas sociotelpiskās perspektīvas iezīmes, dažādā veidā pamatojot to pastāvēšanu. Kastels šim nolūka izmanto jēdzienu „plūsmu telpa”, Beks par darba tirgus attiecību „detelpiskumu”, bet Baumans ievieš tādu jēdzienu kā „ne-vieta”, tā ir telpa, kurā veidojas globalizēta, starptautiska vide bez izteiktas piederības izjūtas. Tajā nedarbojas svešinieka atgrūšanas principi, kas raksturīgi mazām, provinciālām teritoriālām kopienām. Sociotelpiskā perspektīva piedāvā iespēju raksturot sociālās attiecības telpā un laikā kā kompleksu vienību, kurā telpiskie un sociālie raksturojumi ir savstarpēji saistīti un veido daudz stabilāku, grūtāk izmaināmu veselumu nekā šo elementu nošķirtības gadījumā.

Zigmunts Baumans, Ulriks Beks un Manuels Kastels raksturojot postindustriālo darba tirgus attiecību izmaiņas, uzsver globālo procesu ietekmes pieaugumu. Globālie procesi ietekmē teritorijas, teritoriju institūcijas, atsevišķus darba tirgus aģentus un to mobilitāti. Teritoriālās vienības globālie procesi ietekmē ar „plūsmu telpas” palīdzību, kura veidojas no tīkliem, informācijas tehnoloģiju kanāliem utt.. Teritoriālo vienību atšķirības var analizēt globālo tīklu teoriju perspektīvā. No vienas puses informāciju tehnoloģijas ļauj nojaukt sociālās un fiziskās telpas robežas, no otras – starptautiskās informācijas un finansu plūsmas savstarpēji pievelkas, koncentrējas atsevišķās vietās, visbiežāk - attīstīto valstu globālajās pilsētās un lielpilsētās. Tādējādi dzīves vieta tuvu globālo procesu centriem vai attālās nomalēs vēl arvien ietekmē iedzīvotāju iespējas darba tirgū.

Cilvēku pieredzi „par” un „no noteiktām vietām” bieži neievēro no sabiedrības atdalītā politiskā un administratīvā vara, kā rezultātā veidojas plaša starp zināšanām un cilvēku

¹⁰³ Bauman Zygmunt *Liquid Modernity*, Cambridge: Polity Press, 2001, p.110-112

¹⁰⁴ Gottdiener M., Hutchinson R., *The New Urban Sociology*, Westview Press, 2006, p.76-80.

personisko pieredzi vietējā mērogā.¹⁰⁵ Šī problēma ir īpaši aktuāla tām teritoriālajām vienībām – pilsētām un laukiem, kuras atrodas tālu no varas centriem. Ražošanas decentralizācija, globālo saišu veidošana starp dažādiem ražotāju ķēdes posmiem ietekmē globālo preču un pakalpojumu tirgu, kurā savas iespējas meklē dažādas teritoriāli-administratīvās vienības.

Manuels Kastels analizē trīs plūsmu telpas līmeņus - infrastruktūras, organizatorisko un pārvaldes. Infrastruktūra (televīzijas, mobilo sakaru, telekomunikāciju pārklājumi) nodrošina piekļuvi informācijas tīkliem. Organizatoriskais līmenis nodrošina informācijas izplatību (tulkošanas centri, telekomunikāciju tīklu darbības vadības organizācijas, u.c.). Organizatoriskas funkcijas (publiskā administratīvā pārvalde, privāto kompāniju vadība, u.c.) ir koncentrētas globālajos mezglu punktos pasaules lielpilsētās. Tomēr arī tajās daļai iedzīvotāju nav piekļuves globālajiem varas, bagātības un prestiža tīkliem. Mazāk uzmanības Kastels pievērš trešajam plūsmu telpas elementam: valdošajai vadības elitei (*dominant managerial elite*)¹⁰⁶ Līdz ar to vietējo dzīves veidu un darba tirgus attiecības nosaka tīklu loģika.¹⁰⁷ Tas nozīmē, ka teritoriālo vienību, lauku un mazo pilsētu piekļuve „plūsmu telpai”, tai skaitā darba tirgus attiecībām, atkarīga no piekļuves informācijas infrastruktūrai (piemēram, interneta pieslēgumu pieejamība un izmaksas), organizācijai un valdošai elitei. Tas pats attiecas uz darba devējiem un darba ņēmējiem. Globālā ekonomika iesaista nozīmīgos procesos dažādu valstu cilvēkus, tai pašā laikā „atlēdzot” no varas un bagātības tīkliem teritorijas, kuras nav perspektīvas no dominējošo interešu viedokļa.¹⁰⁸ Tāpēc katras teritoriālās vienības darba tirgus attiecību veidošanas interesēs ir piesaistīt globālo plūsmu nesēju uzmanību.

Globalizācija ietekmē ne tik daudz nacionālo teritoriju robežas, kā teritoriju institucionālo pārklājumu (*institutional frame*). Globālā ekonomika var pastāvēt tikai tad, ja tā tiek ražota, atjaunota, apkalpota un finansēta, tātad tikai tur, kur ir progresīvie (augsti specializēti) pakalpojumi. Globālās ekonomikas attīstības rezultātā tiek vājināta nacionālo, vietējo ekonomisko aģentu spēks un vara, daudzas nacionālās un vietējās varas funkcijas pārņem globālie aģenti. Daļu procesu iespējams ietekmēt nacionālā un vietējā līmenī, bet ir arī tādi, kuri nepakļaujas vietējās/nacionālās varas kontrolei, tāpēc atliek tiem savlaicīgi piemēroties. Viens no šādiem procesiem ir starptautiskā migrācija un ar to saistītā darba tirgus

¹⁰⁵ Manuel Castells, *The Rise of Network Society*, Blackwell Publishing, 2001, p. 407-453.

¹⁰⁶ Castells M., *The Rise of the Network Society*, Blackwell Publishing, 2000, p.445.

¹⁰⁷ Hubbard Phil, *Manuel Castells*, In: Hubbard P., Kitchin R., Valentine G., *Key Thinkers on Space and Place*, SAGE Publications, 2004, p. 74-75.

¹⁰⁸ Manuel Castells, *End of Millennium*, Malden, Blackwell Publishers, 2000, p.1-3.

attīstība.¹⁰⁹ Autore uzskata, ka diskutējams jautājums par nacionālās un vietējās varas iespējām ietekmēt tos iemeslus, kas kavē vai veicina darba devēju un darba ņēmēju mobilitāti.

Beks kā globalizācijas sinonīmu nosauc „sociālo detelpiskumu” (*despatialization*), kuru raksturo:

- 1) nacionālo sabiedrību savstarpējās atkarības pieaugums,
- 2) pārnacionālu institūtu un aģentu ietekmes pieaugums,
- 3) ”multikulturālās” identitātes,
- 4) atšķirību pastiprināšanās starp pirmo un trešo pasauli, tradīcijām un modernitāti.¹¹⁰

Globālo procesu ietekme uz attiecībām starp darba devējiem un darba ņēmējiem izpaužas kā migrācijas intensitāte. Jo augstāks bezdarba līmenis, jo intensīvāka migrācija no apdzīvotās vietas.¹¹¹ Intensīvie migrācijas procesi no Latvijas uz citām Eiropas Savienības valstīm neapšaubāmi atstājuši iespaidu uz darba devēju un darba ņēmēju attiecībām, tādējādi globalizācijai skarot arī vietējās darba tirgus attiecības.

Globalizācijas process paver jaunas iespējas darba tirgus dalībniekiem, bet globalizācijas spēki, „dominējošās plūsmas” dažādā mērā ietekmē atšķirīgus darba tirgus segmentus un tajos darbojošos aģentus. Divdesmitā gadsimta beigās tehnoloģiskā un informācijas revolūcija izmainījusi domāšanas, ražošanas, vadības un komunikācijas veidus, šajās darbībās iesaistītos aģentus. Adzīvoto vietu — teritoriālo vienību darba tirgu ietekmē globālo savstarpējo saistību un atkarību pieaugums, kā rezultātā bieži samazinās noteiktu ģeogrāfisko vietu kultūras un darba tirgus atšķirības.¹¹² Tajā pašā laikā var pieaugt sociālo atšķirību nozīme.

Profesionālās grupas, īpaši nevienlīdzīgā stāvoklī nonākušās vai netaisnību izjūtošās, kā arī pārmaiņām pakļautajās nozarēs nodarbinātās būtiski ietekmē dažādi lokāli vai globāli administratīvi lēmumi. „Riska sabiedrības” koncepcijā Beks telpiskās atšķirības vēlinās modernitātes sabiedrībā skaidro ne tik daudz ar jaunu bagātības (*wealth*) sadalījumu, kā ar jaunu iespēju un resursu deficīta sadalījumu (*distribution*). Jaunie riski veicina sabiedrības institūtu, nacionālo valdību krīzi. To nosaka gan risku neprognozējamība, gan to ietekmes ģeogrāfiskās izplatības sociāli telpiskā nevienlīdzība (riski stiprāk skar nabadzīgākas iedzīvotāju grupas un vietas)¹¹³. No Beka uzrādītajiem ekonomiskās globalizācijas riskiem Latvijas laukos un mazajās pilsētās būtiskas ir darba tirgus attiecību telpiskās atšķirības, kuru

¹⁰⁹ Sassen S., Territory and Territoriality in the Global Economy, International Sociology, June 2000, Vol 15(2), p.372-393, SAGE, London, Thousand Oaks.

¹¹⁰ Beck U. The New Brave World of Work, Polity, 2005, p.25.

¹¹¹ Dockery A. Regional unemployment rate differentials and mobility of the unemployed. International Journal of Manpower, Vol. 21, No.5, 2000, p. 400 – 423.

¹¹² Bradley H. [et al.], Myths at Work, London, Blackwell Publishers, Polity, p. 15

¹¹³ Holloway L., Ulrick Beck, , In: Hubbard P., Kitchin R., Valentine G., Key Thinkers on Space and Place, SAGE Publications, 2004, p. 42-46.

izpēte sevišķu nozīmi iegūst pastiprinoties emigrācijas procesiem. Par Latvijas sociāli telpisko nevienlīdzību uzskatāmi liecina tās teritoriālajās vienības, kurās maz darba devēju un zema darba tirgus aktivitāte un kurās ir sociāli neizdevīgi darba un dzīves apstākļi.

Kā iespējamo risinājumu šiem darba tirgu ietekmējošiem riskiem Ulriks Beks iesaka pārnacionālu (transnational) kooperāciju nacionālu problēmu risināšanā¹¹⁴, t.i. plašāku starptautisko sadarbību tādu darba tirgus problēmu risināšanā kā ilgstoši augsts bezdarba līmenis, augsta starptautiskā migrācija, u.c. Kastela pieeja līdzīga, jo darba tirgus attīstības iespējas izriet no pieejas plūsmu telpai, ko nosaka infrastruktūras, informatīvās telpas un sociālo attiecību dinamika. Baumans, savukārt, ievieš „ne-vietas” jēdzienu kā eksteritoriālu darba tirgus elementu. Sociotelpiskā perspektīva līdzīgi kā Kastela „plūsmu telpas” koncepcija, Beka „sociālā detelpiskuma” un Baumana „ne-vietas” jēdzieni ļauj integrēt sociālās un materiālās teritoriālās vienības iezīmes. Attieksme pret „svešajiem” atšķiras globālo plūsmu centrālajos mezglu punktos un perifērijā, nomalēs, kas atrodas tālu no varas, zinātnes un kultūras centriem.

2.2. Pilsētu un teritoriju hierarhija

Teritoriālo vienību hierarhiju var skaidrot gan kā vietējā un nacionālā mēroga administratīvo un politisko struktūru, gan kā globālo spēku ietekmi. Globālo procesu izplatību teritoriālajās vienībās pētījis Manuels Kastels, analizējot kā zinātnes un informācijas tehnoloģiju izplatība ietekmē darba tirgus restrukturizāciju,¹¹⁵ līdz ar to pievērsoties telpas sociālajai izpratnei¹¹⁶. Kastels analizē arī telpas un laika sociālo nozīmi, norādot, ka laika un telpas sociālās formas nav reducējamas uz noteiktu datumu/gadskaitļu uztveri. Viena no Kastela pamattēzēm nosaka, ka tīklu sabiedrībā telpa organizē laiku, bet gan telpa, gan laiks tiek transformēti informācijas tehnoloģiju un sociālo formu un procesu kombinētas iedarbības rezultātā. Tīklu sabiedrībā dažādās valstīs ir pieaudzis gan progresīvo pakalpojumu jomā nodarbināto īpatsvars, gan un šo pakalpojumu īpatsvars IKP. Bieži šie pakalpojumi nodarbina cilvēkus un to piesaistītās investīcijas skar, pirmkārt, tieši metropoļu apkārtni. Progresīvie pakalpojumi izplatās visā pasaulē, izņemot marginālos „melnos punktus” — teritorijas, kuras „atslēgtas” no „plūsmu telpas”.

Globālo plūsmu darbība ļauj veidoties centru hierarhijai, kuru izmanto Kastels globālo reģionālo atšķirību struktūras veidošanai.

¹¹⁴ Holloway L., *Ulrick Beck*, , In: Hubbard P., Kitchin R., Valentine G., *Key Thinkers on Space and Place*, SAGE Publications, 2004, p.45-46

¹¹⁵ Bradley H., Ericson M., Stephenson C., Williams S., *Myths at Work*, Polity, p.16.

¹¹⁶ Castells M., *The rise of the Network Society*, Blackwell Publishing 2004, p.217-302.

1. Centru hierarhijas augšgalā ir „globālās pilsētas” [Globālo pilsētu pētnieces Saskijas Sassenas termins (Saskia Sassen)¹¹⁷].
2. Zemāka hierarhija ir centriem, kuri specializējas specifisku tirgus spektra segmentu attīstībai (Čikāga, Amsterdama, Milāna).
3. Trešā līmeņa centri ir „reģionālie centri”, kuri strauji pievienojas globālajam tīklam (Madride, Maskava, Budapešta)¹¹⁸.

Latvijā nav tāda mēroga pilsētu, kuras varētu pretendēt uz globāla līmeņa centra statusu, tā neatrodas arī šādu centru tiešā tuvumā. Tādēļ tās darba tirgus attīstībai ir nozīmīga piekļuve plūsmu telpai, jo tikai tā iespējams izvairīties no palikšanas globālo darba tirgus procesu nomalē. Progresīvo pakalpojumu īpatsvars darba tirgus attiecībās raksturo atšķirības starp dažādām reģionālajām sociotelpiskajām vienībām.

Globālajai ekonomikai izplatoties un veidojot jaunus tirgus, tā organizē un rada progresīvos pakalpojumus. Šie tirgi rada jaunās vienības (*units*), kuras pievienojas sistēmai un tās mainīgajām savstarpējām saitēm. Ārzemju investīcijas parasti izraisa strauju reģionālās ekonomikas pieaugumu un nekustamā īpašuma bumu, kā arī nodarbinātības pieaugumu biznesa pakalpojumu sektorā. To apliecina Madrides piemērs 1986-1990. gados un visdrīzāk arī Rīgas piemērs 2005.-2008. gadā. Kastels Madrides telpiskās izmaiņas raksturo ar būtiskām izmaiņām piesātinoties vērtīgai telpai pilsētas centrā un veidojoties intensīvai suburbanizācijai. Kastels to skaidro ar IT revolūciju un kapitālistiskā darba tirgus restrukturizāciju, elastīgāku uzkrāšanas paradumu izplatīšanos.¹¹⁹ Autorei Kastela aprakstītais Madrides piemērs un tā atbilstība Rīgas situācijai šķiet apliecinājums investīciju piesaistei Latvijas centrālajā pilsētā un to nepietiekamai pieejamībai laukos un mazajās pilsētās.

Paralēli pilsētu hierarhiskās struktūras attīstībai ES notiek arī vidēja lieluma centru savstarpējas atkarības palielināšanās, kas notiek pilsētu puduru (klasteru) veidošanās procesā. Jebkura tautsaimniecība ir „zināšanu tautsaimniecība (ekonomika),” jo tā ir atkarīga no zināšanām. Nodarbinātības problēmu risinājumi individuālā, grupu un sabiedrības līmenī arī ir atkarīgi no zināšanām un prasmēm. Pastāv atšķirīga izpratne par zināšanu lomu tautsaimniecībā un par resursu, īpaši dabas un materiālo, lomas relatīvo mazināšanos. Kastela pieeja ļauj pievērsties nodarbinātības problēmām un to risinājumiem mazajās pilsētās un laukos, abstrahējoties no finansiālā nodrošinājuma un materiālo resursu problēmas. Manuels Kastels klasificē trīs fāzes zināšanu ekonomikas attīstībā:

- a) zināšanas aug strauji un jaunas zināšanas pastāvīgi aizstāj vecās;

¹¹⁷ Sassen S., *The Global City: New York, London, Tokio.*, Princeton University Press, 2001, p.140-166.

¹¹⁸ Castells M., *The rise of the Network Society*, Blackwell Publishing 2004, p.411.

¹¹⁹ Cohen R., Kennedy P., *Global Sociology*, Macmillan Press, Great Britain, 2000, p. 29.

- b) zinātniskās zināšanas (arī sociālo zinātņu) vērtē augstu; zināšanu „iespiešanās” ekonomikas attīstībā ir augstāka nekā iepriekšējās ekonomikas attīstības fāzēs;
- c) zināšanu ekonomika izmanto jaunas zināšanas, lai radītu jaunas zināšanas.¹²⁰

Darba tirgus attiecību atšķirības reģionālajās vienībās raksturo, piemēram, tas kā darba devēji vērtē zināšanas, cik liela proporcija darba devēju atzīst to nozīmi darba tirgus attiecībās un prasībās darba ņēmējiem. Arī pārstāvēto nozaru spektrs var norādīt uz zināšanu nozīmi ekonomikā un darba tirgū. Zināšanu sabiedrības fāzu dalījumu var izmantot kā kritēriju darba tirgus attiecību raksturošanai reģionālajās sociotelpiskajās vienībās. Otrās un trešās fāzes pazīmju esamība var liecināt par postindustriālās sabiedrības darba tirgus attiecībām. Dažādās sociotelpiskajās vienībās atšķirīgā mērā var izpausties zināšanu sabiedrības fāzes un tām raksturīgās izpausmes.

Kastela tīklu sabiedrības veidošanos virza informācija un globālie procesi. Vietējā (lokālā) un globālā līmeņa attiecības ir paradoksālas: jo labāk kaut kas darbojas globālā līmenī, jo vairāk tas balstās uz lokālām īpatnībām, kuras ir mazāk mainīgas un specifiskākas.¹²¹ Lokālais, globālais un nacionālais ir trīs vektori, kas raksturo ekonomiskos procesu rezultātus un norises. Tikai varas lēmumu rezultātā var ietekmēt vektoru darbības virzienu, bet varas lēmumi veidojas darba tirgus aģentu mijiedarbībā. Tieši nacionālo līmeni uzskata par to, kura nozīme relatīvi mazinās, t.i. nacionālā līmeņa lēmumi orientējas uz aktīvāku un elastīgāku koordināciju ar globāliem procesiem un vietējo aktivitāšu maksimālu atraisīšanu. Kastels šīs izmaiņas raksturo kā pāreju no vietas telpas uz plūsmu telpu, uzsverot kapitāla, informācijas un tehnoloģiju plūsmas, kuras veido (*mould*) globālos notikumus. Simbolu un tēlu plūsma atspoguļo mijiedarbību starp vietējām, nacionālajām un globālajām organizācijām. Dominējošās aktivitātes un procesi organizē sevi tīklos. Tāpēc vietu nozīme „izkūst” tīklos. Pat, ja plūsmu loģika ir neatkarīga no vietām, tad plūsmu telpa nav iespējama un nerealizējas bez vietas, tāpēc var runāt par zināmu konkurenci starp vietām par plūsmu piesaisti. Vietējās elites (piemēram, pašvaldību vadītāji) bieži to saprot un atbilstoši rīkojas. Kastels analizē arī reģionālās kultūras, apdzīvotības, nodarbinātības, darba tirgus aģentu pārmaiņu atšķirības, mācīšanos pieskaitot „reģionālās kultūras” elementiem.¹²² Pamatojoties uz plašu statistikas materiālu, Kastels analizē zinātnes un tehnoloģiju, īpaši informātikas un telekomunikāciju sasniegumu ienākšanu globālajā ekonomikā, uzsverot, ka tā notiek plūsmu veidā. Šī plūsma var neskart vai tikai pastarpināti skart tās apdzīvotās vietas, kuras neatrodas globālās attīstības mezglu punktos vai sasaistes līnijās.

¹²⁰ Cooke P., Knowledge Economies: Clusters, Learning and Cooperative Advantage. London: Routledge 2002, 2-23, 84.

¹²¹ Cabus P., 2001, The meaning of local in global economy: the „regions” advocacy of local interests as necessary component of current global/local theories, European Planning Studies, 9(8), pp.1011-1030, p.1014

¹²² Castells, M., The rise of the Network Society, Blackwell Publishing 2004, 408.

Globālās pārmaiņas pasaulē nav tikai vietu (pilsētu) pārmaiņas. Mikroelektronikā un informāciju tehnoloģijās balstītā ražošana veicina jaunu industriju izvietojuma loģiku. Var runāt par „jauno industriālo telpu”, kuru raksturo tehnoloģiskas un organizatoriskas iespējas sadalīt ražošanas procesu dažādās vietās un reintegrāciju realizēt ar telekomunikāciju palīdzību. Darba tirgū augsto tehnoloģiju ražošanas periodā (postindustriālajā) notiek nodarbinātības struktūras pārmaiņas - palielinās augsti kvalificētie, uz zinātnes un tehnoloģiju sasniegumiem vērstie darba tirgus sektori un samazinās masu, nekvalificēto, rutīnas darbu sektori.

Kastels klasificē četrus jauno darba vietu izvietojuma teritoriju tipus:

1. R&D (*research and development*), inovācijas un līdzīgi ieguldījumi koncentrējas augsti industriālos ražošanas centros ar augstu dzīves kvalitāti, kuru apdraud vienīgi vides degradācija (piesārņojums).
2. Kvalificētas nozaru ražotnes veidojās vidēji lielās pilsētās.
3. Liels skaits daļēji kvalificēta darbaspēka tiek izvietots teritorijās, kur ir daudz brīvu darba resursu un augsta dzīves kvalitāte.
4. Pēc-pārdošanas pakalpojumi, tehniskais atbalsts tiek organizēts reģionu centros¹²³.

Globālās darba dalīšanas rezultātā vienas teritoriālās vienības nokļūst globālo plūsmu centrā, tai pašā laikā attālinot no pārdošanas un bagātības tīkliem citas teritorijas, kuras investoriem nešķiet perspektīvas. Mazās pilsētas Latvijā nevar pretendēt uz kādu no Kastela minēto tipu statusiem, savukārt dažas republikas pilsētas un Rīga var izvēlēties tādu attīstības stratēģiju, kas ļautu iegūt vietu darba tirgū arī mazo pilsētu un lauku iedzīvotājiem. Tas nozīmē, ka mazajām pilsētām un laukiem jāmeklē citi pastāvēšanas un attīstības modeļi, vienlaikus veidojot saikni ar globālās „plūsmu telpas” skartiem centriem, kā globālo darba tirgus attiecību tranzītpunktiem.

Pārmaiņas mazajās pilsētās nevar aplūkot atrauti no to iepriekšējās vēsturiskās attīstības, jo šī brīža iespējas izriet no iepriekšējos periodos veidoto politisko, ekonomisko, sociālo un kultūras elementu konfigurācijas. Arī industriālās un inovatīvās ekonomiskās aktivitātes ietekmē lokālās nodarbinātības problēmu risināšanu. 1990-to gadu reģionālās attīstības centru pētnieki visbiežāk pilsētu attīstības virzību skaidro ar attīstības endogēno un ārēji stimulējošo - eksogēno faktoru mijiedarbību.¹²⁴ Daļa zinātnieku uzskata, ka reģionu attīstība tikai nosacīti notiek relatīvi patstāvīgi. Lielākoties tā ir atkarīga no nacionālās valsts

¹²³ Castells Manuel, *The Rise of Network Society*, Blackwell Publishing 2004, p.417-418.

¹²⁴ Kostiaainen J. Sotarauta M., *Great Leap or Long March to Knowledge Economy: Institutions, Actors and Resources in the Development of Tampere, Finland*, Routledge, *European Planning Studies*, Vol. 11, No.4,2003, p.415-438.

tautsaimniecības attīstības, tādējādi ignorējot lokālo inovatīvo tīklu un struktūru nozīmi.¹²⁵ Līdzīgi kā 20. gs. 90-tajos gados Somijā, arī Latvijā prevalē nacionālā līmeņa tautsaimniecības attīstības politika, par ko liecina reģionu neskaidrais statuss, nevienlīdzīgais novadu dalījums, neskaidrība pilsētu dalījumā u.c. Tāpēc, analizējot Latvijas mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību problēmas, jāievēro kopējās valsts darba tirgus un reģionālās politikas tendences.

Eiropas Savienības paplašināšanās ir pavērusi iespējas konsolidēt un nostiprināt pilsētu līmeņa pārvaldi, tādējādi samazinot valsts centrālās pārvaldes lomu. Privatizācija, īpaši jaunajās ES dalībvalstīs, veicina jaunu darba tirgus aģentus veidošanos, darba devēju aktīvāku iesaistīšanos vietējās infrastruktūras uzlabošanā.¹²⁶ Krīze ekonomikā un darba tirgū atklāj privatizācijas procesu rezultātā radušos privāto darba devēju un to veidoto darba vietu ilgtspēju vai tās trūkumu.

Prasme darboties telpiski atšķirīgā vidē prasa no darba devējiem prasmi vadīt un kontrolēt darbiniekus arī viņiem svešā sociālā vidē. Lielpilsētu „laipnība” (*civility*) izpaužas kā svešinieku spēja mijiedarboties, nevēršoties pret viņu svešatnību, nespiežot svešiniekiem atteikties no tiem raksturīgām īpašībām.¹²⁷ Atšķirīgo, citādo darba tirgus dalībnieku pieņemšana var atšķirties pilsētas/lauku dalījumā, kā arī iepriekšējās sociālisma sistēmas ierobežotās pieredzes dēļ.

Katrai teritoriālai kopienai ir savas specifiskas kultūras, etniskās iezīmes un to unikalitāte „ir vērtība pati par sevi”. Pilsoņi tiek aicināti uzņemties atbildību par vietējo vidi. Vietējie centri var būt ne tikai pakalpojumu, administratīvie centri, bet arī lielpilsētām raksturīgu darba tirgus attiecību izplatīšanas avots, veicinot postindustriālo darba tirgus attiecību veidošanos un nostiprināšanos ārpus urbānajiem centriem.

Apdzīvoto vietu hierarhijas analīze ļauj novērtēt atšķirīgu teritoriālo vienību iespējas darba tirgū un to ierobežojumus. Kastela pilsētu analīze liecina, ka pārmaiņas lokālā darba tirgus attiecībās veicina sasaiste ar „plūsmu telpu”, kurā veidojas jaunas tehnoloģijas, zināšanu izmantošanas un radīšanas modeļi, informācija un darba tirgus attiecības. Šī tēze kalpo par pamatu darba tirgus attiecību turpmākai empīriskai analīzei.

¹²⁵ Amin A., Thrift N., Globalisation, institutional „thickness” and the local economy, In: P.Healey, S. Cameron, S.Graham and A.Madani-Pour (Eds.) *Managing Cities: the New Urban Context*. Chichester, John Wiley. 1995, p. 91-108.

¹²⁶ Robinson, J. A world of cities, *The British Journal of Sociology*, 2004, Volume 55, Issue 4. p.570-578.

¹²⁷ Bauman Z. *Liquid Modernity*, Cambridge: Polity Press, 2001,p.113.

2.3. Darba tirgus laukos un mazajās pilsētās

Vietējā apkārtnē (novadi, pagasti, mazās pilsētas, lauku apdzīvotās vietas) un reģioni paši par sevi nav sociālie aģenti, kopienas un sociālie tīkli var darboties neatkarīgi no telpiskām robežām. Tomēr telpiskās un sociālās parādības ir integrētas sociotelpiskās praksēs, notiek telpas un socialitātes mijiedarbība.¹²⁸ Atšķirībā no aģentu jēdziena ar sociālajiem aktieriem daži autori (arī Kastels) apzīmē arī apdzīvoto centrus kā aktivitātes avotu (Skat.2.1.apakšnodaļu, 48.lpp.). Lai izvairītos no iespējamiem pārpratumiem autore darba tirgus attiecību izpētē izvēlējusies izmantot „aģentu” nevis „aktieru” jēdzienu. Lai raksturotu darba tirgus attiecību reģionālo specifiku vispirms tiks analizēts jēdziens „reģionālās atšķirības”.

Atšķirīgās reģionālajās telpās var veidoties dažādas darba devēju un darba ņēmēju attiecības, kuras ietekmē tajās pastāvoši sociālo attiecību modeļi. Līdz ar to dažādās teritoriālās vienībās (pilsētās/laukos, reģionos, lielās pilsētās/mazās pilsētās, rajonos) var atšķirties darba tirgus aģentu attiecības.¹²⁹ Reģionālās atšķirības darba tirgus attiecībās nosaka:

- 1) darba tirgus aģentu specifiskās īpašības,
- 2) atšķirības darba tirgus aģentu mijiedarbības veidā,
- 3) reģionālās telpas sociālā un ekonomiskā vide.

Reģionālā socioloģija interesējas par sociāliem mehānismiem, kas ietekmē reģionālās atšķirības, darba tirgus attiecību attīstības tendences, post-sociālistisko transformāciju telpiskajās izpausmes dažādos reģionos, pilsētās un laukos¹³⁰.

Kā potenciāli atšķirīgas darba devēju un darba ņēmēju teritoriālas vienības, var tikt klasificēti reģioni, lauki un pilsētas. Latvijā ir viena lielā pilsēta – Rīga, kurā iedzīvotāju skaits pārsniedz 700 000. Pārējās „lielās pilsētas” ir daudz mazākas kā iedzīvotāju skaita tā ekonomiski aktīvo vienību (darba devēju un darba ņēmēju) skaita ziņā¹³¹. Citas teritoriālās vienības ir pārējās pilsētas, kā arī bijušie rajoni, pagasti, uz to pamata izveidotie un jaunizveidotie novadi.¹³² Attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem ietekmē arī migrācijas intensitāte - jo teritorijā ir augstāks bezdarba līmenis, jo intensīvāka migrācija, it

¹²⁸ Barenholdt J., Aarsather N., Coping strategies, social capital and space, European Urban and Regional Studies 9(2):, SAGE Publications, London, Thousand Oaks, 2002,p.150.

¹²⁹ Gottdiener M., Hutchinson R., The New Urban Sociology, Westview Press, 2006, p.18-19.

¹³⁰ Castells, M., End of Millennium, Malden, Blackwell Publishers, 2000, p.1-3.

¹³¹ *Ekonomiski aktīvās vienības reģionos, pilsētās un rajonos.* Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/Dialog/varval.asp?ma=23->, skatīts 10.03.2010.

¹³² *Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likums.* Latvijas Vēstnesis, 202, 30.12.2008.

īpaši uz citām Eiropas Savienības valstīm.¹³³ Pastāvot augstai migrācijas intensitātei attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem retāk tiek orientētas uz ilgtermiņa un ilgtspējīgām attiecībām. Tai pašā laikā migrācija ienes jaunu pieredzi, ja ne visā darba attiecību spektrā, tad vismaz dažos darba devēju un darba ņēmēju attiecību jautājumos (piemēram, darba laika, darba organizācijas un darba samaksas regulējumā). No otras puses, tomēr nereti veidojas plaša starp zināšanām, cilvēku personisko pieredzi vietējā mērogā un attālināto, globalizēto darba devēju prasībām.¹³⁴ Teritoriālo vienību atšķirības darba tirgus aspektā var analizēt globālo procesu un tajos iesaistīto informācijas tīklu teoriju perspektīvā. No vienas puses, migrācijas procesi, satiksme un informāciju tehnoloģijas ļauj telpiski „tuvināt” darba devēja un darba ņēmēja attiecības, kā arī izvietot jaunas darba vietas attālās nomalēs, tādējādi palielinot iedzīvotāju iespējas darba tirgū. No otras puses, infrastruktūras, informācijas un organizatorisko struktūru plūsmas, to dažādā pieejamība var pastiprināt telpiskās atšķirības starp teritoriālajām vienībām. Šī problēma īpaši aktuāla pilsētās un laukos, kuri atrodas attālu no ekonomiskas aktivitātes un politiskās varas centriem.

Telpiskās vienības ir ne tikai vēsturiski, bet arī politiski veidojumi.¹³⁵ Tāpēc, analizējot Latvijas situāciju, ir jāņem vērā Administratīvi teritoriālās reformas realizācija un tās rezultātā izveidojusies administratīvās un politiskās pārvaldes sistēma.

Latvijā ir skaidri definēta administratīvā un politiskā struktūra, kas gan pakļauta ilgstošam pārveides procesam (Administratīvi teritoriālā reforma tika īstenota no 1996-2009.gadam). Atbilstoši administratīvi reglamentētajam teritoriālajam dalījumam Latvijā 2004.gada beigās bija septiņas republikas pilsētas, 26 rajoni, 19 novadi, 57 rajonu pilsētas un 453 pagasti¹³⁶. 2007.gada septembrī Latvijas valdība pieņēma Ministru kabineta noteikumus par administratīvi teritoriālo dalījumu, tajā klasificējot deviņas republikas pilsētas un 96 novadus. Asu diskusiju rezultātā 2009.gadā jaunajā administratīvi teritoriālā dalījuma kartē novadu skaits tika palielināts līdz 106 novadiem, vēlāk līdz 109 novadiem un deviņām pilsētām¹³⁷. Latvijā statistikas un plānošanas funkciju nodrošināšanai ir izveidoti plānošanas reģioni (Kurzemes, Latgales, Rīgas, Vidzemes un Zemgales), kā arī statistikas reģioni, kuros papildus iepriekš minētajiem reģioniem atsevišķi tiek izdalīts Pierīgas reģions.

¹³³Dockery A. *Regional unemployment rate differentials and mobility of the unemployed*. International Journal of Manpower, Vol. 21, No.5, 2000, p. 400 – 423.

¹³⁴Manuel Castells, *The Rise of Network Society*, Blackwell Publishing, 2001,p. 407-453.

¹³⁵Barenholdt J., Aarsather N., (2002)Coping strategies, social capital and space, *European Urban and Regional Studies* 9(2): SAGE Publications, London, Thousand Oaks, p.152.

¹³⁶ CSP, LR Administratīvi teritoriālo vienību klasifikators, ATVK 2004, skatīts 12.10.2008. Pieejams: <http://www.lps.lv/faili/Nodarbinatiba/ATVK2004.doc> Skatīts 23.05.2010.

¹³⁷ Republikas pilsētas un novadi, Pieejams: <http://www.rapl.gov.lv/uploads/filedir/Nozares/Pasvaldibas/word.doc>, Skatīts: 02.08.2010

Līdzīgi kā Igaunijā arī Latvijā pēc apdzīvotības līmeņiem var izdalīt 3-5 līmeņu sistēmu, atšķirot lielpilsētas, piepilsētas, lielpilsētu reģionus, mazās pilsētas un laukus.¹³⁸ Galvaspilsēta Rīga ir lielākā pilsēta ne tikai Latvijā, bet visās Baltijas valstīs, tāpēc to nevajadzētu ierindot vienā līmenī ar pārējām republikas pilsētām, kas Eiropas mērogā labākajā gadījumā var pretendēt uz vidēja lieluma pilsētu grupu. Pārējās 68 Latvijas pilsētas ir bijušie rajonu un pašreizējie novadu centri, kā arī kā atsevišķas teritoriālas sociāli telpiskas vienības funkcionējošas pilsētas.

Raksturojot pilsētas, sociologi angļu valodā lieto atšķirīgus apzīmējumus lielajām un mazajām pilsētām. Lielās pilsētas (lielpilsētas) tiek apzīmētas ar jēdzienu „*cities*”, bet mazākas pilsētas - „*towns*”, bez tam tiek lietoti tādi mazo pilsētu apzīmējumi kā „*small towns*”, „*rural towns*” u.c. Lielpilsētas jēdzienu parasti attiecina uz tām pilsētām, kuru iedzīvotāju skaits sasniedz vismaz 100 000, bet pārējās apzīmē ar jēdzienu „*towns*”. Savukārt, „*small towns*” ir tās mazās pilsētas, kuru iedzīvotāju skaits (dažādos avotos) mazāks par 50 000; 20 000; 10 000.¹³⁹

Administratīvā struktūra ļauj veidot priekšstatu par pilsētas/lauku iedzīvotāju proporcijām un pašvaldību administratīvajām robežām, bet ne par valsts pārvaldes izpildinstitūciju un pakalpojumu saņemšanas iestāžu (skola, slimnīcas) tīklu. Teritoriālo vienību administratīvās struktūras izmaiņas Igaunijā tika veiktas ņemot vērā ekonomikas restrukturāciju. Tā veicinājusi:

1) nodarbinātības strukturālās pārmaiņas, lauksaimniecībā un industrijā nodarbināto krasu samazinājumu. Jaunas darba vietas radās, galvenokārt, pakalpojumu sektorā;

2) bezdarba pieaugumu, dažādu grupu ienākumu līmeņa polarizāciju.¹⁴⁰

Latvijas administratīvās struktūras maiņa sakrita ar pasaules ekonomiskās krīzes procesiem darba tirgū, tāpēc administratīvā dalījuma reformas pozitīva ietekme darba tirgus attiecībās (kā to veicināšana) pagaidām nav novērojama. Drīzāk var runāt par Igaunijas darba tirgū līdzīgiem procesiem Latvijā un par tiem rakstīts „Latvija. Pārskats par tautas attīstību 2008/2009.” „[...]darba devēji ATR Latvijas reģionos vērtē piesardzīgi[...]pārsvarā negatīvi[...], jo tā darba devēju situāciju reģionos padara neizdevīgāku salīdzinājumā ar darba

¹³⁸ Kontuly T., Tammaru T., Population subgroups responsible for new urbanization and suburbanization in Estonia, *European Urban and Regional Studies* 13(4): SAGE Publications p.334.

¹³⁹ Austrian Institute for Regional Studies and Spatial Planning [AT] Peter Schneidewind, Gabriele Tatzberger, *ESPON 2006 Programme ESPON 1.4.1 „Small and Medium sized Towns (SMESTO)“ Interim Report* Pieejams: http://www.espon.eu/export/sites/default/Documents/Projects/ESPON2006Projects/StudiesScientificSupportProjects/SmallMediumCities/1.ir_1.4.1.pdf Skatīts 15.08.2010.

¹⁴⁰ Kontuly T., Tammaru T., Population subgroups responsible for new urbanization and suburbanization in Estonia, *European Urban and Regional Studies* 13(4): SAGE Publications p. 319-320.

devēju situāciju Rīgā[...]”¹⁴¹, kā arī ekonomikas, ģeogrāfijas, socioloģijas un citu zinātņu virzienu pētījumos. Pārmaiņas ekonomikā un nodarbinātībā veicināja arī telpisko atšķirību palielināšanos¹⁴², jo mainījās reģionālie pievilkšanās un atgrūšanās (*push and pull*) faktori. Kā svarīgākos atgrūšanās faktoros var minēt pieaugošās dzīvošanas(iztikas) izmaksas, industriālo darbu samazināšanās urbanizētās teritorijās (arī daudzās mazajās pilsētās) un kritums lauksaimniecības nodarbinātībā (laukos).

Strīdīgs ir arī jautājums par mazo pilsētu piederību lauku vai pilsētu videi. Bieži sociālajās zinātnēs atšķirības starp laukiem un mazajām pilsētām netiek skaidri definētas. Lauki nereti tiek interpretēti ar negatīvu definīciju palīdzību, t.i. kā teritorijas ārpus urbānās (lielpilsētas un tās apkārtnes) vides. Šajā gadījumā lauku teritorijas jēdziens ir attiecināms arī uz mazām pilsētām, ciematiem, un citām nelielām apdzīvotām vietām.

Vairāku attīstīto valstu statistikā tiek nošķirti lauki un mazās pilsētas. Lauki (*rural areas*) ir teritoriālā atlikuma (*residual*) kategorija – lauki ir ārpusurbānās teritorijas. Lauku teritorijās (areas) nereti tiek iekļautas arī mazās pilsētas, ciemati, un citas apdzīvotas vietas ar mazāk kā 1000/2000/10 000 iedzīvotājiem.

Dažādu valstu statistiskajos apsekojumos lauki tiek definēti visai atšķirīgi. Kā lauki tiek minētas teritorijas:

- 1) ārpus apdzīvotām vietām ar 1000 un vairāk iedzīvotājiem;
- 2) ārpus lielajiem (ar 10 000 un vairāk iedzīvotājiem) urbānajiem centriem vai to svārstmigrācijas zonas;
- 3) teritorijas, kurās iedzīvotāju blīvums ir mazāks par 150 iedzīvotājiem uz kvadrātkilometru (OECD);
- 4) apdzīvotās vietās ar 2500 vai mazāk iedzīvotājiem;
- 5) apdzīvotās vietās ar 500 un mazāk iedzīvotājiem.¹⁴³

Lauku apdzīvotas vietas var tikt definētas arī pēc dominējošā attiecību tipa darba tirgū, kas var būt noteiktas nozares, nodarbošanās izplatība.

Kanādas cilvēka ģeogrāfijas virziena pētnieks Peters Kloks (*Peter Cloke*, 1994) definē lauku teritorijas (*areas*) kā tādas, kur dominē ekstensīvs lauksaimniecības vai mežsaimniecības zemes lietojums, kā arī teritorijas ar lielām neizmantotām zemes platībām. Šajā gadījumā kā lauki tiek klasificētas apdzīvotas vietas ar ekstensīvo ainavu; teritorijas,

¹⁴¹ Rasnača L. (autoru kolektīva sastāvā) Latvija. Pārskats par tautas attīstību, 2008/2009: Atbildīgums. Galv.red. Juris Rozenvalds un Ivars Ijabs. Rīga:LU Sociālo un politisko pētījumu institūts, 2009, lpp.114-115.

¹⁴² Rasnača L. Mājoklis kā dzīves kvalitātes dimensija. Gr.: Dzīves kvalitāte. (Z.red.Bela B., Tisenkopfs T.) Zinātne, SPPI, 2006. lpp. 265-294.

¹⁴³ Desjardins, S., Halseth G., Leblanc, P., Ryser, L., July 2002. Services, Social Cohesion, and Social Capital: A literature Review. New Rural Economy Project, University of Northern British Columbia Pieejams: <http://nre.concordia.ca/ftp2004/reports/nrelitworkeditcombine.pdf> Skatīts 11.07.2007.

kuru iedzīvotājiem ir integrēta, izlīdzināta - kohēzijas (*cohesive*) identitāte – viņu dzīvesveidam raksturīga cieņu pret vidi, ekstensīvajai ainavai atbilstoša uzvedība. Lauku teritoriju atšķirības nosaka ne tikai iedzīvotāju blīvums, bet arī attālums līdz lielajiem urbāniem centriem, atšķirīgi iedzīvotāju dzīvesveida, saskarsmes, sociālo saišu, mijiedarbības modeļi. Lauku teritorijas raksturo arī celtņu izvietojuma blīvums, dominējošas nodarbinātības nozares (piemēram, lauksaimniecība, lopkopība, mežkopība). Šajās teritorijās daudzu iedzīvotāju dzīvesveidu, sociālās, ekonomiskās un kultūras aktivitātes ietekmē infrastruktūras objektu attālinātība, dabas sezonālie cikli, klimats. Daudzi lauku kopienas locekļi ir savstarpēji pazīstami, viņiem ir augstāka kopienas piederības sajūta, lauku iedzīvotāji biežāk sevi identificē ar teritoriju, kurā viņi dzīvo.¹⁴⁴ Autorei kā svarīgākās lauku teritoriju iezīmes šķiet iedzīvotāju blīvums un attālums līdz lielajiem urbānajiem centriem, kas Latvijas gadījumā nozīmē arī ierobežotu darba tirgus nozaru pārstāvēniecību un arī atšķirīgi sociālās uzvedības modeļi.

Arī mazo pilsētu iedzīvotājiem ir raksturīgas daudzas no šīm pazīmēm un nav vienprātības par mazo pilsētu klasificēšanu. Par kritērijiem izmanto gan iedzīvotāju skaitu, gan šo teritoriju dislokāciju [atrašanās ārpus lielo centru svārstmigrācijas zonas (*metropolitan areas and agglomerations*)]. Kā lauki un mazās pilsētas (*rural and small towns*) tiek klasificētas apdzīvotas vietas ar 1 - 9 999 iedzīvotājiem, kurās mazāk kā 50% no nodarbinātajiem regulāri brauc strādāt (*commute*) uz kādu metropoli/aglomerāciju un mazāk kā 25% lauku un mazo pilsētu nodarbināto dzīvo metropolē/aglomerācijā un brauc strādāt uz lauku un mazo pilsētu¹⁴⁵. Mazās pilsētas ir integrētas reģionos, tās nav „slēgtas” sistēmas. Pilsētas funkcionālais lielums parasti nepārklājas ar tās administratīvajām robežām. Dažas mazās pilsētas ir galvenokārt guļamrajons lielpilsētā strādājošajiem (*commuter dormitories*). Latvijā tās atrodas galvaspilsētas Rīgas rajonā, vai šim reģionam pieguļošajās teritorijās. Pilsētu funkcijas ietekmē to demogrāfiskā (vecuma, profesionālo) struktūra, sezonālo iedzīvotāju īpatsvars (otro māju iemītnieku skaits), un otrādi, funkcijas dod iespējas mainīt iedzīvotāju struktūru.

Tā saucamās „resursu pilsētas” (*resource towns*) no citām mazajām pilsētām atšķiras ar vienas industrijas nodarbinātības augstu īpatsvaru, telpisku izolētību no lielajiem centriem. Resursu pilsētas parasti ir ar nelielu iedzīvotāju skaitu (no 2000 līdz 10 000) un tās ir biežāk pakļautas paaugstinātas ekonomiskās ievainojamības riskiem. Latvijā kā resursu pilsētas

¹⁴⁴ Cloke, P. “Rural” In the dictionary of Human Geography, edited by R.Johnston, D.Gregory, and D.Smith., 3rd edition. Oxford: Blackwell Publishers, 1994, p. 536-537.

¹⁴⁵ McLaren, L. 2002. Information and Communication Technologies in Rural Canada. Rural and Small Town Canada Analysis Bulletin. Vol.3.No.5. Catalogue no. 21-006-XIE.1-26., p.3

varētu klasificēt tās mazās pilsētas, kurās dominē viena nozare: pakalpojumu vai ražošanas (administratīvās, sociālās - veselības, kokapstrādes, enerģētikas u.c.).

Dažādās pasaules valstīs – gan Eiropā, gan Ziemeļamerikā pētnieki ir konstatējuši pakalpojumu pieejamības samazināšanos (skat. arī „Pārskats par tautas attīstību 2004/5 un 2006/7”), kas izpaužas kā pakalpojumu dažādības samazināšanās un pakalpojumu reģionalizācija.^{146,147} Tas rada nepieciešamību veidot lauku un mazo pilsētu atbalsta programmas to ekonomiskai atjaunotnei un transformācijai¹⁴⁸, kā arī norāda uz nepieciešamību padziļināti pētīt darba tirgus attiecības laukos un mazajās pilsētās.

Mazo pilsētu attīstību ietekmē gan nacionālās ekonomikas restrukturācija, gan arī globalizācija. Daudzas valstis atzīst mazo pilsētu saglabāšanas nepieciešamību:

- 1) lai saglabātu to iedzīvotāju vietējās kultūras identitātes,
- 2) aizsargātu primāro produktivitāti.

Mazo pilsētu pazīme nav tikai iedzīvotāju skaits, bet arī dislokācija, telpiskā izolētība vai attālinātība no lielām apdzīvotām vietās¹⁴⁹. Tāpēc mazo pilsētu grupā bieži neietver piekrastes pilsētas (kūrorta zonu) un tās, kuras atrodas tuvu lielajiem centriem. Mazās pilsētas ir reģionu sastāvdaļa, tās nav slēgtas sistēmas. Pilsētas funkcionālais lielums parasti neietilpst tās administratīvajās robežās.

Eiropas Savienībā 21. gadsimtā mazo pilsētu problēmām veltīti vairāki nozīmīgi pētījumi:

- 1) 2006.gada projekts Mazo Eiropas pilsētu stiprināšanas aktivitāte ASSET (*Action to Strengthen Small European Towns*) projekts, kuru koordinēja Eiropas Padome ciematiem un mazajām pilsētām (attīstībai) ECOVAST (*European Council for Village and Small Town*)¹⁵⁰;
- 2) Lauku un mazo pilsētu programma, Apdzīvotības Stratēģijas programmas ietvaros [The Rural and Small Town Programme (Repopulation Strategy Programm)]¹⁵¹;
- 3) Reģionu sadarbības programma ilgtspējīgai mazo pilsētu attīstībai (INTERREG IIC SusSET: *Sustaining Small Expanding Towns*)¹⁵².

¹⁴⁶ Latvija. Pārskats par tautas attīstību. 2004/2005: Rīcībspēja reģionos. Galv.red.A. Zobena. Rīga: ANO Attīstības programma, LU Sociālo un politisko pētījumu institūts, 2005. 55-80.

¹⁴⁷ Latvija. Pārskats par tautas attīstību 2006/2007. Cilvēkkapitāls: mans zelts ir mana tauta? Galv.red.A. Zobena. Rīga: LU Sociālo un politisko pētījumu institūts, 2007., lpp.43-61.

¹⁴⁸ Halseth Greg, Rysert Laura, Trends in service delivery: Exampels from rural and small town Canada, 1998 to 2005, Journal of Rural and Community Development, Pieejams: www.jrcd.ca, Skatīts 13.02.2009.

¹⁴⁹ Bandaranaika Suniti, Small Towns can Make a Difference, James Cooke University Townsville, Q 4814

¹⁵⁰ ECOVAST Landscape Identification (Eiropas ciematu un mazo pilsētu padome), Updated 2006, ERDF Pieejams: http://http://www.ecovast.org/papers/good_guid_e.pdf. Skatīts 20.07.2008.

¹⁵¹ Rural and Small town programme Pieejams: <http://www.mta.ca/rstp/news.html> Skatīts 19.07.2008.

¹⁵² Interreg SusSET: Sustaining Small Expanding Towns Pieejams: <http://www.britnett-carver.co.uk/susset/> Skatīts 22.07.2008.

Visos šajos pētījumos uzmanība pievērsta lauku un pilsētu atšķirīgās ekonomiskās attīstības problēmām. Minētajos pētījumos ņemts vērā, ka mazo pilsētu iedzīvotāju skaits var būt mazāks par 50 000, 20 000 vai 10 000. Tomēr visbiežāk iedzīvotāju skaits nav vienīgais un noteicošais kritērijs apdzīvotās vietas statusa noteikšanā, jo mazās lauku pilsētas analizē kā lauku teritoriju, apkārtējo lauku iedzīvotāju nodarbinātības resursu, pakalpojumu sniegšanas vietu. Tādējādi atsevišķas teritoriālās vienības darba tirgū veic sociāli duālu funkciju, kalpojot par resursu gan saviem, gan apkārtnes iedzīvotājiem.

Šajā pētījumā mazās pilsētas definēšanai tiek izmantots to pretstats - Latvijas lielās, „republikas” pilsētas un lielpilsēta Rīga. Atbilstoši 2007. gada septembra Ministru kabineta lēmumiem par Administratīvi Teritoriālo reformu par Latvijas lielajām (republikas) pilsētām tiek klasificētas jau agrāk par tādām noteiktās — Daugavpils, Liepāja, Jelgava, Jūrmala, Ventspils, Rēzekne, kā arī iepriekš nenoteiktās — Valmiera un Jēkabpils. Pārējās Latvijas pilsētās iedzīvotāju skaits ir mazāks par 25 000 un lielākas par 500. Latvijā, neskaitot deviņas republikas pilsētas, visās pārējās iedzīvotāju skaits ir mazāks par 25 000, pie tam arī divās mazākajās no tā saucamajām „republikas” jeb „lielajām pilsētām” iedzīvotāju skaits ir mazāks par 30 000. Tāpēc arī šīs pilsētas varētu saukt par „mazajām pilsētām”.

Jēdziens „rural towns” tiek lietots apzīmējot tās mazās pilsētas, kuras atrodas lauku teritorijās (nevis urbanizētās). Latvijas gadījumā tas nozīmē visu Latviju, izņemot Rīgas rajonu un Pierīgu¹⁵³ (ģeogrāfi lieto arī jēdzienu Lielrīga)¹⁵⁴. Liela daļa lauku teritoriju, ieskaitot arī mazās pilsētas atbilst arī grūti sasniedzamu apgabalu definīcijai (*remote*), jo tuvākais lielais centrs ar vismaz 10 000 iedzīvotājiem nav sasniedzams 30 minūtēs. Kā jau tika norādīts „pārsvārā lauku” teritorijas Ekonomiskās Sadarbības un Attīstības organizācija (*Organization of Economic Cooperation and Development* — OECD) definē tās teritorijas, kurās vairāk kā 50% teritorijas iedzīvotāju blīvums nepārsniedz 150 cilvēkus uz 1 km².¹⁵⁵ Latvija nav OECD dalībvalsts, tāpēc formāli tās definīcijas Latvijai nav saistošas, bet ņemot vērā citu jauno ES dalībvalstu (Polijas, Čehijas, Slovākijas) pieredzi OECD pētījumu un teorētisko lauku politikas konceptuālo jautājumu izstrādē, arī Latvija var izmantot izstrādāto klasifikāciju. Tādējādi ir lietderīgi definēt laukus kā teritoriju, kura ietver arī mazās pilsētas, un kā grūti sasniedzamas definēt tās lauku teritorijas, no kurām Latvijas „republikas pilsētas” nav sasniedzamas 30 minūšu laikā. Ja tiek izmantota OECD definīcija, tad lielāka daļa Latvijas mazo pilsētu un pārējo teritoriālo vienību atbilst „lauku teritoriju” kritērijiem. Tāpēc darba tirgus attiecības tajās visdrīzāk varētu vērtēt salīdzinājumā ar citu ES valstu lauku

¹⁵³ Vītoliņš E., Demogrāfiskās attīstības tendences Latvijas reģionos, Gr.: Zin.red.P.Zvidriņš Demogrāfiskā attīstība Latvijā 21.gadsimtā sākumā, ZPRaksti 3(9) 2006, SAK Zinātne, 2006, lpp.147-163.

¹⁵⁴ Krišjāne Z., Bauls A., Migrācijas reģionālās iezīmes Latvijā, 130-148, Gr.: Zvidriņš P. (red.)Demogrāfiskā situācija šodien un rīt, Rīga, SAK, Zinātne, 2005, p.205.

¹⁵⁵ OECD, Rural Policy Reviews, 2008., p.30-40.

teritoriju darba tirgus attīstību. Šāda pieeja ļautu veiksmīgāk veidot mērķtiecīgu darba tirgus politiku lauku teritorijās.

OECD 2002. gadā veica pētījumu par darba tirgus reģioniem¹⁵⁶ dalībvalstīs un iesaka tos klasificēt atbilstoši trīs NUTS grupām vai pat detalizētāk. Šāds dalījums ļautu šīm teritorijām patstāvīgi pretendēt uz ES finansējuma atbalstu, ko varētu mērķtiecīgi izmantot vietējām vajadzībām, tajā skaitā arī vietējo darba tirgus aģentu atbalstam. Šāda lauku klasifikācija nodrošinātu veiksmīgāku nelauksaimnieciskās uzņēmējdarbības atbalsta sistēmas veidošanu, mērķtiecīgi nenodalot mazās pilsētas no laukiem. Lauku darba tirgus attiecību pārmaiņas postindustriālajā sabiedrībā pētnieki saista ar lauku kā dzīves un darba vides attīstību un lauksaimniecības nozares perspektīvām.^{157,158} Nīderlandiešu lauku attīstības pētnieks Jans Van der Ploegs (*Jan Van der Ploeg*) uzsver zinātnes un pētījumu nepieciešamību lauku un lauksaimniecības attīstībā, tai pašā laikā atzīst instrumentālu teoriju trūkumu, kas kavē lauku problēmu konceptualizāciju. Lauku attīstības modeļus veidojis Skotijas Aberdīnas universitātes profesors Terijs Mārsdens (Terry Marsden), izdalot trīs Eiropas lauku attīstības iespēju variantus: agro-industriālo, postražošanas un līdzsvarotas lauku attīstības modeli. Mārsdens lauku attīstības modeļu izvēli saista ar Kastela plūsmu teoriju, uzverot cilvēku, kapitāla un zināšanu plūsmas iespaidu uz darba tirgus attiecībām laukos, kur trūkst aizsardzības mehānismu, kas plūsmu iespaidā tomēr ļautu saglabāt vietējō darba tirgu. Mārsdens uzskata, ka lauki kā darba un dzīves telpa ir īpaši neaizsargāti pret globālajiem vides, mobilitātes u.c. riskiem. Lauku darba tirgus attīstību nosaka trīs modeļu savstarpējā konkurence. Dominējošais modelis lakos vēl arvien ir agrāri-industriālais darba tirgus attiecību tips, kas vairāk atbilst industriālajai ražošanai. Šajā gadījumā lauki kā dzīves telpa tiek pakārtoti ražošanas vajadzībām, uzsvērtā ražošanas un sagādes ķēžu veidošana, primārā ražošanas sektora nozaru (pirmkārt, lauksaimniecība, mežsaimniecība) vērtēšana augstāk par citām. Modeļa īstenošana bieži nozīmē monokultūru audzēšanu. Postražošanas (*post-productivist*) modelis veidojies 1980-tajos gados, kad lauksaimniecību skāra politiskā un vides krīze, kuras rezultātā laukos ienāca relatīvi liels skaits bijušo pilsētnieku ar vidēju ienākumu līmeni. Postražošanas modelis pievērš uzmanību dabas vides saglabāšanai, telpiski sašaurinot agrāri-industriālās izpausmes. Tai pašā laikā, paaugstinot izmaksas lauksaimnieciskajai ražošanai, modeļa darbība srezultātā turpina samazināties darba vietu

¹⁵⁶ OECD, territorial Development Service, Redefining Territories: functional regions, In: OECD Territorial Outlook, 2002".Pieejams OECD mājas lapā <http://oecd.org>. Skatīts 12, 06, 2009.

¹⁵⁷ Van der Ploeg J., Rural development: a Challenging Assignment The Social Sciences, In: Collection of papers of international conference Countryside – Our World, Česky Krumlov 2006, 30-36.

¹⁵⁸ Marsden T., New questions and challenges for rural development and agri-food policies: lessons and convergences from the european experience. Paper presented at the Institute for Transport and Rural research, University of Aberdeen, 2006.1-26, Pieejams: <http://www.find-whatyou-search.net/company-1583117-the-arlecton-centre-for-rural-and-small-town-research>, Skatīts: 12.02.2008.

skaitis laukos, jo mazo lauku saimniecību īpašnieki nespēj nodrošināt savu uzņēmumu finansiālu ilgtspēju. Trešā, līdzsvarotas lauku attīstības modeļa veidošanās sākas 20.gadsimta 90-tajos gados, pastiprinoties pilsētas un laukus mijiedarbībai, lauksaimniecību veidojot kā daudzfunkcionālu praksi, kas ietver dažādas attiecības starp lauku uzņēmējiem un pilsētām.¹⁵⁹

Par modeļu veidošanos un pastāvēšanu Latvijas laukos var spriest pēc pārstāvētajām nozarēm un darba devējiem darba tirgus struktūrā. Mijiedarbību starp lauku un pilsētu darba tirgus aģentiem autore šajā pētījumā neanalizēs, jo tas prasa koncentrēt uzmanību tieši uz šo lauku darba tirgus attiecību aspektu. Mazo pilsētu un lauku darba tirgū īpaši nepieciešama augsta elastība, jo:

- 1) potenciālo darba devēju mazāk;
- 2) mediatori ir tālāk, tie nepiedāvā visus tos pakalpojumus, kurus var saņemt lielajās pilsētās;
- 3) vājāki ārējās elastību faktori (citu iespēju trūkums, zemāka samaksa, sociālo garantiju līmenis).

Apkopojot nodaļā analizēto teorētisko materiālu, var secināt, ka Manuela Kastela plūsmu telpas teorija izmantojama arī mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību analīzei, jo ļauj novērtēt kā materiālos, tā sociālos plūsmu telpas veidošanās aspektus. Kastels uzsver arī varas lomu veicinot piekļuvi plūsmu telpai. Zigmunta Baumaņa pieeja uzsver savstarpējās atbildības attiecības darba tirgus teritoriālajās struktūrās, attieksmi pret tiem, kurus uzskata par „svešiniekiem” lauku un mazo pilsētu darba tirgū. Sociotelpiskā perspektīva līdzīgi kā Kastela „plūsmu telpas” koncepcija, Beka „sociālā detelpiskuma” un Baumaņa „nevietas” jēdzieni ļauj kompleksi analizēt globālo plūsmu ietekmi uz vietējiem darba tirgus procesiem, piemēram, informāciju tehnoloģiju izmantošanu, svešvalodu prasmju vērtējumu u.c. Apdzīvoto vietu hierarhijas analīze ļauj novērtēt atšķirīgu teritoriālo vienību iespējas darba tirgū un to ierobežojumus. Lauku un pilsētu tipa apdzīvoto vietu noteikšanā autore balstās uz Ekonomiskā attīstības un sadarbības organizācijas rekomendācijām. Lauku kā atšķirīgas sociotelpiskas vienības pētnieku Van der Ploega un Terija Mārsdena atzinumi autorei ļauj rast pamatojumu plūsmu telpas teorijas pielietojumam darba tirgus attiecību analīzei mazajās pilsētās un laukos.

Dažādu valstu pētījumos tiek analizētas atšķirīgas dzīves un darba sociāli teritoriālās problēmas, tomēr gandrīz visos no tiem liela uzmanība ir pievērsta teritoriju nodarbinātības, darba tirgus, iedzīvotāju ekonomiskās un sociālās darbības analīzei.

¹⁵⁹ Marsden T., Smith E., Ecological entrepreneurship: sustainable development in local communities through quality food production and local branding. Geoforum, 36, 2005, p.440-451.

3. DARBA TIRGUS ATTIECĪBU ELASTĪBA

ES darba tirgus konkurētspējas, nodarbinātības un bezdarba problēmas piedāvā risināt, veicinot darba tirgus elastību (flexibility), tā piemērošanos mainīgai videi.^{160,161} Darba tirgus attiecībās iesaistīto aģentu esošais vai vēlāmai statuss maina arī viņu rīcību elastīguma nodrošināšanai. Vēl komplicētāka ir elastības problemātika reģionālās vienībās, kurām ir atšķirīgs ekonomiskais potenciāls, darba tirgus struktūra un kultūras pieredze.

3.1. Darba tirgus attiecību elastības ģenēze laikā un telpā

Pārmaiņām darba tirgus attiecībās pievērsušies telpisko plūsmu teorijas autors Manuels Kastels, riska sabiedrības teorētiķis Ulriks Beks un svešinieka kultūras koncepcijas autors Zigmunds Baumans. Baumans piekrīt Bekam, ka mēs dzīvojam vispārējas elastības pasaulē, akūtas un nepārejošas nedrošības apstākļos, kas caurstrāvo visus individuālās dzīves aspektus, visus profesionālās un kultūras identitātes parametrus.¹⁶²

Refleksīvā modernizācija Ulrika Beka interpretācijā nozīmē, ka:

- 1) pārmaiņas industriālajā sabiedrībā piezogas nemanāmi un neplānoti, tas notiek jaunās, citādās modernizācijas atmodas laikā;
- 2) saskaroties ar nemainītu, neskartu politisko un ekonomisko kārtību, notiek modernitātes radikalizācija, kura lauž iepriekšējo industriālās sabiedrības veidolu, kontūras un atver ceļu (*paths*) jaunai, citādi modernitātei¹⁶³.

Arī nodarbinātības modeļa maiņas Latvijā atspoguļo šā procesa atbalsis. Tikai daļa pārmaiņu Latvijas darba tirgū notikušas plānotā un iepriekš paredzamā veidā. Neplānotas ir, piemēram, nozaru proporciju izmaiņas, nodarbinātības līmeņa svārstības, darba devēju pārstāvētie sektori u.c. Ja arī pats process ticis plānots, tad tā sekas bieži ir neplānotas, (piemēram, neregistrētās nodarbinātības īpatsvars un darba ņēmēju emigrācija). Šīs pārmaiņu izpausmes sabiedrībai var likties vēlāmas un vienlaicīgi arī nevēlāmas, jo tās prasa elastības pieaugumu darba attiecību veidošanā, uzturēšanā un pārtraukšanā. Sabiedrības diferenciācija industriālo attiecību modernizācijas procesā rada paaugstinātu vajadzību pēc dažādu nozaru

¹⁶⁰Post-Lissabon Agenda Pieejams: <http://euractive.com/en/socialeurope/labour-market-reforms>, Skatīts: 04.08.2010.

¹⁶¹Potts, N. Flexibility and all that: understanding the EU labour market, European Business Review, Vol 99, No. 3, MCB University Press 1999, p. 170-172.

¹⁶²Bauman Z., Liquid Modernity, Cambridge: Polity Press, 2001, p.134-135.

¹⁶³Beck U. The reinvention of Politics: towards a Theory of Reflexive Modernization, In: Beck U., Giddens A., Lash S. Reflexive Modernization (Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order), Polity Press 2002, p. 5-6;

un līmeņu aģentu pārstāvju un mediatoru kooperācijas. Taču pārmaiņu straujums un neparedzamība ir tik liela, ka ekspertu padomi var netikt līdzī šīm pārmaiņām un tieši tāpēc ir svarīgi lēmumu pieņemšanas procesos iesaistīt ne tikai atzītus ekspertus, bet pēc iespējas plašāku speciālistu un ieinteresēto aģentu pārstāvju loku.¹⁶⁴ Beka atziņa visdrīzāk ir aktuāla arī Latvijai, kur postindustriālās transformācijas notika vienlaicīgi ar sociālistiskās nodarbinātības sistēmas demontāžu, kam sekoja iekļaušanās globālajos darba tirgus procesos, ES, bet pēc tam pasaules ekonomiskās krīzes iespaids.

Zigmunds Baumans salīdzina pārmaiņu norisi sabiedrībā ar vielas plūdumu tās šķidrā un gāzveida agregātstāvoklī, ar to saprotot pārmaiņu nepārtrauktību, to plūstošo raksturu. Līdzību ar sabiedrību Baumans saskata tajā, ka ne šķidrās vielas, ne sabiedrība atšķirībā no cietām vielām pati par sevi nevar uzturēt noteiktu formu, tā veidojas tikai sastāvdaļu mijiedarbības rezultātā. Cieto vielas stāvokli Baumans asociē ar „smago modernitāti”, bet šķidro un gāzveida ar „vieglo (*light*) modernitāti.” Viegļās modernitātes īpašības ir mobilitāte un nenoteiktība. Agrākā „smagā modernitāte”, bijusi daudz konservatīvāka un vairāk pretojusies pārmaiņām, tai raksturīgs paradumu sasaldums (*frozen in habitual ways*). Šodienas situācija nav radusies diktatūras, subordinācijas un apspiešanas rezultātā. Tieši otrādi, šīs dienas rezultāts ir indivīda brīvas rīcības stingro važu atslābuma, izzušanas rezultāts. Kārtības negrozāmība, stīvums (*rigidity*) ir cilvēka brīvā aģenta artefakts un nogulsnes (*sediment*). Kārtības negrozāmība ir deregulācijas, liberalizācijas, elastīguma (*flexibilization*) rezultāts darba tirgū.¹⁶⁵ Negrozāmība, pretošanās pārmaiņām un elastībai Baumana izpratnē ir iepriekšējā modernitātes perioda iezīme. Baumans pievērš uzmanību atsevišķa indivīda nenovēršamai iesaistei darba tirgū notiekošajās pārmaiņās un nespēju kā atsevišķam indivīdam ietekmēt attiecības darba tirgū. Tie, kas pārliecināti par savu spēku, varu un iespēju mainīt lietu kārtību, pieņem progresu kā neizbēgamu, kamēr tie, kas jūt nespēju ietekmēt pastāvošās attiecības saskata progresa nevēlamību, iespējams, pat pretojas izmaiņām.

Tas, kam pienākusi kārta mainīties ir saites, kas ieslēdz indivīdu izvēli kolektīvos projektos un rīcībā, - komunikācijas un koordinācijas modeļi starp individuālo dzīves politiku no vienas puses un cilvēku kolektīvu rīcību (*actions*) no otras puses. Beks šajā jautājumā runā par „zombiju institūtiem”. Baumans pārmaiņu realizāciju salīdzina ar kausējamo katlu, kurā zūd iepriekš pastāvējušas atkarības un mijiedarbības attiecības, tās tiek mainītas un pārveidotas. Cilvēki tiek atstāti bez iepriekšējās kārtības, neaizstājot to ar citu viņu dzīves scenārijos, izredzēs (*prospects*) un stratēģijās. Cilvēkiem kā brīviem indivīdiem zūd

¹⁶⁴Beck U. The reinvention of Politics: towards a Theory of Reflexive Modernization , In: Beck U., Giddens A., Lash S. Reflexive Modernization (Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order), Polity Press 2002,) p.1-56.

¹⁶⁵ Bauman Z., Modernity, Cambridge: Polity Press, 2001, p.132-135.

atbilstošas nišas un likumi, kam piemēroties, stabili orientieri, no kuriem vadīties. Tas nenozīmē, ka katra nākotnes redzējums ir „brīva iztēles konstrukcija”, bet gan to, ka virzāties no skaidri noteiktām „references grupām” uz „universālu salīdzinājumu”. Tajā indivīda darba vērtība nav iepriekš skaidri paredzama un noteikta, bet veidojas individuālās dzīves pieredzē. Arī attiecībām darba tirgū zūd orientieri, darbības likumi ir neskaidri.

Daniels Bels grāmatā (1973) „Postindustriālš sbiedrības atnākšana” (*The coming of the Post-Industrial Society*) un Davids Harvejs (1989) darbā *Postmodernitātes nosacījums* (*The Condition of Postmodernity*) norāda uz elastību kā atšķirīgu postindustriālā perioda postfordisma iezīmi. Elastība tiek attiecināta gan uz darba procesu, darba tirgu, ražošanas, uzkrājumu un patēriņa procesu.¹⁶⁶ Tai pašā laikā elastība bieži tiek minēta kā uzstādījums, kurš praksē nav atrodams, ko savā pētījumā uzsver austrāliešu darba attiecību pētniece Harieta Bradlija (Harriet Bradley).¹⁶⁷

Sociālo tīklu dezintegrācija, kolektīvas rīcības efektīva vadība (*agency*) ir vieni no „vieglās modernitātes” blakus efektiem. Sociālā dezintegrācija ir arī jaunās varas tehnikas rezultāts, kas izmanto saistību trūkumu kā instrumentu savas varas realizācijai. Tad šai varai nav jāreķinās ar barjerām, nostiprinātām robežām un robežpunktiem (*checkpoints*). Manuels Kastels darbā “Tīklojuma sabiedrības veidošanās” (*The Rise of The Network Society*), nodaļā par darba pārveidošanu, raksta par darba tirgu kā jaunu sociālu un ekonomisku struktūru, kura balstīta uz informācijas tehnoloģijām, kurā svarīgs prasmju decentralizēts pielietojums, darba individualizācija un pielāgošanās tirgum, tādējādi segmentējot darbu un sadalot sabiedrību¹⁶⁸. Saasinot konkurenci, tehnoloģijas veicina tās mūsdienu sabiedrības elastību, kuras pamatā ir darba attiecību pārveidošana. Elastība darba tirgū ir pārbaudījums darba tirgus attiecībām. Darba tirgus attiecību elastību var raksturot pēc norises vietas (kur strādāt: individuāli vai atbilstoši darba devēju apakšstrukturām un vienošanās tīkliem), darba orientācijas (process, detaļas vai rezultāts), stabilitātes (ilgums, patstāvīgums), sociālās vienošanās veida starp darba devēju un darba ņēmēju (atalgojuma standartizācija, kvalifikācijas paaugstināšana, sociālie labumi, virsstundas, noskaņojums).¹⁶⁹

Katrs blīvs un stiprs sociālais tīkls, īpaši, ja tam ir teritoriālas saknes, ir kavēklis, šķērslis globālai varai saglabāt plūsmas, kuras nodrošina to spēku.¹⁷⁰ Sniedzot iespējamo nākotnes sabiedrības vīziju laikā un telpā Baumans uzsver drošību telpā, kādu vēlas izjust cilvēki. Ar vēlmi izjust drošību var skaidrot arī to darba tirgus dalībnieku rīcību, kuri zaudējuši drošību darba attiecībās, bet nevēlas zaudēt dzāives vietas kā pieraduma drošību

¹⁶⁶ Strangleman T., Warren T., *Work and Society*, Routledge, 2008, p. 128-129

¹⁶⁷ Bradley H., [et.al.] *Myths at Work*, Blackwell Publishers, Polity, 2000, p. 15- 32.

¹⁶⁸ Castells, M. *The Rise of The Network Society*. USA: Blackwell Publishing, 1996. p. 281-290.

¹⁶⁹ Castells, M. *The Rise of The Network Society*. USA: Blackwell Publishing, 1996. p. 291-296.

¹⁷⁰ Bauman Zygmunt *Liquid Modernity*, Cambridge: Polity Press, 2001, p.7, 94.

un jūtas piesaistīti mazajām pilsētām un laukiem. Ulriks Beks saista darba tirgus attiecību elastību ar riska sabiedrības veidošanos. Beks uzsver darba tirgus attiecību elastības un darba tirgus attiecību nedrošības pieauguma savstarpējo atkarību.

Elastības pieauguma veicināšana darba tirgū nozīmē risku pārdali no valsts un ekonomikas uz indivīdu. Darba tirgus elastība gan ES, gan Latvijas nodarbinātības politikā kļuvusi par „politisko mantru”, kā to sauc Ulriks Beks¹⁷¹. Darba līgumattiecības piesaista darbinieku darba devēja organizācijai. Attiecības starp īslaicīgu (terminētu) darba norunu un darba saistību principā nozīmē emocionālās saistības ierobežotību ar darba devēja organizāciju. Netiek ievēroti vai nodrošināti tādi darba tirgus attiecību aspekti kā nodarbinātība, darbs, karjera un organizācija. Savukārt tradicionālās darba attiecībās ir iespējams identificēt darba devēja un darbinieka attiecības. Pastāv atsevišķas darba devēju organizācijas, ar kurām darbinieki ir saistīti vai nu caur emocionālu (identificēšanās ar organizācijas mērķiem un vērtībām), vai ilguma (pieņemšanas izvēles trūkums), vai normatīvu saistību (sociālais spiediens un vēlmes). Darba tirgus attiecībās izmantotās darba attiecību saistības (līgumu veidus) var analizēt arī kā sinonīmu ieinteresētībai darba attiecību veidošanā un uzturēšanā. Tās var atšķirties pēc laika (attiecību paredzamais ilgums), darba veida (gadījuma, patstāvīgs), iespējamām karjeras izredzēm, organizatoriskās formas un kontroles.¹⁷²

Neregulāra darba situācijas rezultāts ir biežas pārmaiņas darbavietā. Gan Kastels, gan Beks norāda, ka pēdējos gados darba tirgū noris strukturālas pārmaiņas. Galvenais iemesls šīm pārmaiņām ir liels elastīgums darba organizācijā, ko darba devēji var izmatot kā savu pozīciju un peļņas interešu aizstāvības instrumentu sarežģītā ekonomiskā situācijā, pastāvot globālai konkurencei. Tas dažādos veidos ir ietekmējis darba ņēmējus (piemēram, neatbilstošas darba stundas, darba un finansiālā nedrošība). Elastīgums ir veicinājis arī darba apstākļu nestabilitātes pieaugumu, piemēram, īslaicīgajiem, neregulārajiem vai pagaidu darbiem.

Bristoles universitātes profesors Kevins Dogans (*Kevin Doogan*) darba tirgus attiecību izmaiņu analīzei piedāvā izmantot ilgstošās nodarbinātības teoriju, kas pretēji Beka un Kastela pieejai norāda uz darba tirgus attiecību ilgstošo, nepārtraukto raksturu, jo empīriskā izpēte un statistikas dati liecina, ka tikai neliela daļa darba tirgus attiecību notiek īstermiņa. Ilgstošo nodarbinātību raksturo darba tirgus attiecības, kas turpinās desmit gadus un ilgāk¹⁷³. Ilgstošās nodarbinātības jēdziens ļauj adekvātāk novērtēt gan darba devēju pastāvēšanas

¹⁷¹ Beck U., *The Brave New World of Work*, Cambridge, Polity, 2005, p.3-5.

¹⁷² Gallagher, D.G., Sverke, M. *Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant?* Pieejams internetā: <http://eid.sagepub.com/cgi/content/abstract/26/2/181Skatīts> 28.06.2009.

¹⁷³ Doogan K. Long-term Employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe, *Time & Society*, London, SAGE Thousand Oaks, 2005, p.65-87.

ilgumu, gan to struktūru un attiecību veidošanas iespējas ar darba ņēmējiem. Lai varētu realizēties ilgstošās nodarbinātības attiecības, vispirms jābūt darba devējma, kas pastāv desmit gadus un ilgāk, tāpēc autore analizēs mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību atbilstību ilgstošās nodarbinātības kritērijiem.

Nedrošība un stabilitātes trūkums dažādā veidā skar darba tirgus dalībniekus telpiskajās reģionālajās vienībās. Visdrīzāk, drošību vēlas izjust arī darba tirgus dalībnieki laukos un mazajās pilsētās. Drošības izjūtu var veicināt kopienas tipa attiecības laukos un mazajās pilsētās. Darba tirgus dalībnieku izjūtās tas var atspoguļoties kā zināma nostaļģija pēc pagājušajiem savstarpējas uzticības pilno attiecību laikiem iedomātā pagātnē, kad „labā” sabiedrībā „labie” kaimiņi sekoja labākiem sadzīvošanas likumiem un normām. Tieši laika distance ir tā, kas bieži ļauj skatīt pagātni kā utopiju. Tomēr tas, ko var novērot gan mazo, gan lielo pilsētu telpā, ir drošības iespaids veidošana. Arī darba tirgus situācijā cilvēkiem ir tieksme justies droši un pasargātiem. Viens no veidiem, kā šo drošību veicināt, ir kopienas tipa attiecību iespaids veidošana. Tur, kur cilvēki pazīst viens otru ilgstoši un daudzpusīgi, šādu iluzoru vai patiesu priekšstatu veidot vieglāk. Taču kopienas tipa attiecības nozīmē arī stingri uzraudzītas kopienas robežas, piesardzību pret svešiniekiem.

Baumans raksta par veselīgiem „aizsardzības anklāviem” ar ierobežotu pieejamību. Kurus tad darba tirgū uzskata par svešiniekiem, tādiem, pret kuriem jāveido aizsardzības sistēma? (Ja darba tirgus ieejas vārti visbiežāk tiek atvērti pēc „draugu, radu, paziņu ieteikumiem, personīgajām atsauksmēm, rekomendācijām”. Laukos un mazā pilsētā to realizēt nav sarežģīti, jo to nodrošina sociālie tīkli. Rezultātā darba devējs jūtas drošs par pieņemto darbinieku, bet svešajam iekļūt darba tirgū nebūt nav vienkārši). Svešiniekus sagaida tā kā pienākas sagaidīt svešiniekus, jo svešinieka sastapšana ir *notikums bez pagātnes*. Bieži tas ir arī *notikums bez nākotnes*¹⁷⁴. Notikums bez nākotnes nozīmē, ka tas netiks turpināts. Darba devējs nav gatavs pieņemt darbā cilvēku, kurš nevar uzrādīt pazīšanās ķēdi, rekomendāciju no savstarpēji pazīstama cilvēka. Arī darbinieku meklēšana var notikt atbilstoši savstarpējās tiešās vai netiešās pazīšanās principam. Pāreja uz lielpilsētas dzīvi un darbu prasa īpašas prasmes, kuras raksturo uzvedība atšķirīgā sociālā apkārtņē. No tā atkarīga saskarsmes iemaņu veidošanas nozīme un relatīvi mazāka uzmanība profesionālajām un vispārējām zināšanām.

Elastības ģenēzi analizētie autori izskaidro ar darba tirgū notiekošo pārmaiņu straujumu un neparedzamību (Beks), tehnoloģisko pārmaiņu lomu darba tirgus prasmju un zināšanu prasību segmentācijā (Kastels) un vieglās modernitātes „plūstošo” (Baumans) dabu pretstatā sastingušajām attiecībām iepriekšējā industriālo darba tirgus attiecību periodā.

¹⁷⁴ Bauman Zygmunt *Liquid Modernity*, Cambridge: Polity Press, 2001, p.95.

Analizētie autori elastību skata kā atbildi uz sabiedrībā un darba tirgus attiecībās notiekošajām pārmaiņām, nedrošību un risku pieaugumu, drošības meklējumos, dažkārt sašaurinot uzticamo aģentu loku, balstoties uz sev pazīstamiem cilvēkiem, nozarēm un pieredzi darba tirgū. Harieta Bredlijs izsaka hipotēzi, ka vispārējs elastības pieaugums darba tirgus attiecībās ir nepamatots pieņēmums, mīts un prasmju un zināšanu prasības skar tikai nelielu darba tirgus segmentu. Darba līgumi var veicināt vai kavēt emocionālās piesaistes un uzticības pilnu attiecību veido šanos starp darba devējiem un darba ņēmējiem, bet tā ir tikai vien no elastības izpausmēm darba tirgus attiecībās.

3.2. Darba tirgus attiecību elastības būtība un izpausmes

Elastības jēdziena aktualitāte darba tirgū ES valstīs ir svarīgs sociāli ekonomiskās attīstības jautājums vismaz pēdējo trīs desmitgažu laikā. Elastība nozīmē izdzīvošanu pastāvīgi mainīgā vidē, kura prasa piemērošanos, tās izpratne atšķiras atkarībā no darba tirgus aģenta pozīcijas darba tirgū¹⁷⁵. Elastību attiecina gan uz darba laika un līguma ilguma termiņiem, gan ienākšanu darba tirgū un izešanu no tā.¹⁷⁶ Elastības jēdzienu lieto saistībā ar dažādiem tirgus, arī darba tirgus attiecību raksturojumiem [*product flexibility; numerical flexibility* (strādājošo skaits), *funkcional flexibility*]¹⁷⁷. Elastības jēdzienu izmanto gan raksturojot atsevišķus darba tirgus aģentus, gan to savstarpējās attiecības. Autori interesē elastība darba tirgus attiecībās un statusa maiņas elastība darba tirgū.

Plašā nozīmē elastības jēdziena biežā sastopamība saistāma ar straujajām pārmaiņām ekonomikā un darba tirgū, kuras skar visus darba tirgus struktūras elementus un tajā notiekošos procesus. Tā kā darba tirgū notiekošais tiešā veidā ietekmē lielāko daļu sabiedrības un tikai nenozīmīga daļa spēj un vēlas dzīvot ārpus tā ietekmes, tad neskatoties uz pārmaiņu raksturu un vēlamību darba tirgus dalībnieki ir spiesti apzināti vai neapzināti piemēroties notiekošajiem pārmaiņu procesiem.

„Elastība” ir jēdziens, kas var apzīmēt konkrētas materiālas izmaiņas vai/un darba devēju un strādājošo stratēģijas darba tirgū. Darbs tradicionāli tiek uztverts kā „elastīgs mainīgais”, kuru var kontrolēt un ar kuru var manipulēt ekonomisko mērķu un augstākas konkurētspējas sasniegšanai. Elastība ir saistīta ar izdzīvošanas spēju globālajā ekonomikā.

¹⁷⁵ Gouliquer, L., Pandoras Box: The Paradox of Flexibility in Today's Workplace, In: Current Sociology, January, Vol.48(1): Sage Publications, London, Thousand Oaks, 2000, p.29-38, Pieejams: www.sagepublications.com Skatīts 30.10.2008.

¹⁷⁶ Vander Steene T., Sels L., Van Hootegeem, De Witte, Forrier A., The impact of the institutional context on the politics of flexibility: comparison Belgium-The Netherlands, Journal of European Industrial Training, 2008, p.384-393.

¹⁷⁷ Edgell S., The Sociology of Work, Sage Publications, 2006, p. 85-88.

Elastīgs, *versatile* (gatavs pārmaiņām), ātri domājošs, gatavs uz visu var būt gan darba devējs, gan darba ņēmējs. Turpretī neelastīgs darba devējs vai darba ņēmējs – slēpti sasaistīts (*hide-bounded*) birokrātisks, tāds, kas pretojas pārmaiņām (*resistant to change*). Biežāk minētās elastības dimensijas darba devēju raksturojumā ir funkcionālā elastība, skaitliskā (*numerical*) elastība un darba laika (*temporal*) elastība. Elastīgas darba devēju un darba ņēmēju attiecības var tikt raksturots caur darba devēju nodarbināto darbinieku kodola/centrālo (*core*) un perifērijas daļu.

Centrālā daļa ietver pastāvīgo, pilnu laiku nodarbināto personālu, kas nozīmīgs darba devēja ilgtermiņa nākotnei. Attiecības ar šiem darbiniekiem parasti raksturo labi darba apstākļi un nākotnes izredzes, tās raksturo prasības un iespējas pēc funkcionālas elastības, daudzveidīgām prasmēm. Perifērija sastāv no attiecībām ar līgumdarbiniekiem (juristi, grāmatveži, utt.), uzkopšanas dienestiem, īslaicīgi nodarbinātajiem (*agency staff, temporary staff*), īstermiņa līgumu personālu (*fixed term contract staff*).

Savukārt perifērijas attiecības ietver gan attiecības ar pilna un daļēja laika, zema un mazkvalificēta, tās raksturo zemāks drošības līmenis un perspektīvā attiecības var tikt veidotas pēc skaitliskās elastības principa (skaita samazināšana).¹⁷⁸ Elastība nozīmē arī atšķirīgas attiecības starp dažādiem darba devējiem un darba ņēmējiem un starp viena darba devēja un dažādām darbinieku grupām.

Darba tirgus attiecībās vienmēr iesaistīti darba devēji un darba ņēmēji, taču var atšķirties piesaistes veids (darba vienošanās nosacījumi), citu darba tirgus aģentu – mediatoru iesaistes pakāpe un veids, kā arī tas, cik tiešas vai pastarpinātas ir attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Jo lielāks darba devējs, jo mazāka tiešas mijiedarbības iespēja, darba devējs attālinātāks no darba ņēmēja. To nosaka gan nodarbināto skaits un iespēja tieši mijiedarboties darba devējiem un darba ņēmējiem, gan uzņēmuma struktūra (filiāles, apakšuzņēmēji). Darba devēju un darba ņēmēju attiecības darba tirgū raksturo vienošanās, kas nosaka darba raksturu, ilgumu, apmaksas principus un citus savstarpējo attiecību veidošanas īpatnības. Lielajos uzņēmumos/iestādēs darba ņēmēji saskaras ar darba devēja pārstāvi – zemākā vai vidējā līmeņa vadītāju. Šajā gadījumā darba devēja un darba ņēmēju attiecību raksturu ietekmē ne tikai darba devēja pārstāvētais sektors (sabiedriskais /privātais), bet arī zemāka līmeņa vadītāju pilnvaras un autonomija.

¹⁷⁸ Strangelman T., Warren T., *Work and Society*, 2008, p.130-131.

Lielo darba devēju gadījumā darba tirgus attiecības veidojas atšķirīgi arī tādēļ, ka lielo darba devēju gadījumā nav iespējama tieša un vienkārša kontrole pār darba ņēmēju rīcību¹⁷⁹.

Postmodernitāte seko modernitātei un aizstāj to. Zūd iepriekš pastāvējusī darba devēju piesaiste noteikta dzimuma darbiniekiem, profesionalitātes monopols (izglītības iespējas dažādos vecumos), kā arī darba devēju aktivitāšu piesaiste noteiktai ģeogrāfiskai vietai. Ja modernā sabiedrībā attiecības starp cilvēkiem darba, tātad arī darba tirgus attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem, tiek raksturotas kā racionālas un nemainīgas, tad post modernajā sabiedrībā šīs attiecības ir mazāk racionālas, vairāk iracionālas un elastīgas.¹⁸⁰

Darba devēju un darba ņēmēju attiecībām atbilstoši macdonaldizācijas teorijai postindustriālajā sabiedrībā raksturīgs, ka 1) paralēli pastāv industriālā tipa (fordisma) darba devēju un darba ņēmēju attiecības un postindustriālās attiecības ar izteiktu apkalpojošās sfēras pieaugumu un uzsvāru uz informācijas un zināšanu nozīmi darba tirgū 2) paralēli pieaug gan tā darba tirgus daļa, kurā veidojas sarežģītāka, uz zināšanām un profesionālismu balstīta mijiedarbība starp darba devējiem un darba ņēmējiem, gan tā, kur šī mijiedarbība izpaužas ļoti vienkāršās standartizētās, atkārtotošās un rutinizētās attiecībās. Efektivitāte darba devēju un darba ņēmēju attiecībās saistīta ar prasību darba ņēmējiem pakalpojumus sniegt ātrāk, spējot pārdot pēc iespējas vairāk, efektīvāk organizēt cilvēku darbību, iesaistot pašus klientus, kā arī pakalpojumu saņēmējus darba procesā. Neofordisma teorija akcentē arī nevienlīdzību starp vadību un darbiniekiem, kritiski vērtē zemu atalgotu darbinieku segmentu palielināšanos¹⁸¹. Šīs pieejas autori uzskata, ka lielākajai daļai strādājošo pasliktinās darba samaksa, samazinās papildus labumi, darba drošība, degradējas darbinieku prasmes un kvalifikāciju, pavājinās karjeras veidošanas iespējas.

Darba devēju aprēķins veidojot darba tirgus attiecības saistīts ar uzsvāru uz kvantitāti, precizitāti savstarpējās darba devēju un darba ņēmēju attiecībās. Tas attiecas gan uz laiku, gan apmaksas sistēmu, bet galvenais - uz prasībām, kādas darba devēji izvirza darba ņēmējiem.

Paredzamība ietver standartizāciju, kas spilgti izpaužas lielo darba devēju, to pārstāvju uzvedībā darba tirgū. Savstarpējā mijiedarbība ir novesta līdz noteiktu priekšrakstu izpildei, standarta rīcībai kādu ievēro darba devēju attiecībās ar darba ņēmējiem un kas jāievēro darba ņēmēju attiecībās ar klientiem noteiktās situācijās.

¹⁷⁹ Bruce C., Working, IN: Mathewman C., West-Newman, Curtis B. (Ed.), Being Sociological, Palgrave Macmilian, 2007, p.67-86.

¹⁸⁰ Beck U., The Brave New World of Work, 2005, Cambridge, Polity, p.20.

¹⁸¹ Handel M., Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998, In: *Work and Occupations*, Vol.32, No.1, 2005, Sage Publications, 73.

Kontroli var raksturot ar jēdzienu „robotizāciju”, gan aizstājot cilvēkus, gan pašu cilvēku robotizāciju. Kontrole paredz sekot instrukcijām: „dari, kā es saku, nevis kā es daru”. Kontrole vairs nenotiek tikai tiešā veidā, bet arī ar tehnoloģiju palīdzību (piemēram, apkalpotie klienti, apkalpošanas laiks, kuru var iegūt atbilstoši klientu reģistrācijas, kases čeku sistēmai). Kontrole izpaužas arī kā prasība darbiniekiem „darīt pareizi”, sekot vienam par pareizu un efektīvu atzītam darba paņēmienam. Tā kā darbinieku prasmes tiek kodētas un aprēķinātas (ņemot vērā fizioloģiskās un psiholoģiskās spējas), tad organizācijām vairs nevajag kvalificētus darbiniekus.¹⁸² Vadība spēj pieņemt, apmācīt un nodarbināt arī nekvalificētus darbiniekus atbilstoši stingrām vadlīnijām. Piemēram – ātrās ēdināšanās uzņēmumos, telemarketingā.

Darba devēju un darba ņēmēju attiecības ietver gan neofordismam, gan postfordismam atbilstošas attiecības. Sarežģītā ekonomiskā situācijā darba devēji mazāk rēķinās ar darba ņēmēju apstākļiem, līdzdalību un izaugsmes iespējām. Darba tirgus mediatoru esamība un aktivitāte nosaka darba tirgus aģentu pozīciju aizstāvēšanu un izmaiņu pieņemšanu darba tirgū. Elastības izpratni darba tirgus attiecībās raksturo duāla pieeja uzsverot zināšanu un tehnoloģiju lomu vai pārnesot konveijera darba principus (disciplīna, ātrums, hierarhija) uz pakalpojumu sfēru.

Elastība nozīmē adaptāciju un daudzveidību tirgus ekonomikā, taču tās izpratne mainās atkarībā no tās lokalizācijas darba tirgus sistēmā (darbinieks, darba devējs vai valdība). Jebkurā gadījumā elastības izpratne saistīta ar konkrētu vēsturisko vai teorētisko tirgus attiecību izpratni. Ar elastības jēdzienu plašā nozīmē tiek apzīmēta piemērošanās (adaptācija) mainīgas situācijas kontekstā. Piemērošanās nozīmē gan atbildi uz dažāda līmeņa izaicinājumiem globālā, nacionālā vai vietējā mērogā, gan jaunas iniciatīvas darba tirgū un esošo kultūras, ekonomisko un sociālo atšķirību iekļaušanu darba tirgus pārmaiņu procesā.

Atbilstoši darba tirgus struktūrai elastība attiecas gan uz darba tirgus aģentiem (darba devējiem, darba ņēmējiem), gan uz mediatoriem, gan attiecībām starp aģentiem, ienākot, darbojoties darba tirgū un atstājot to.

Lai iekļūtu darba tirgū, gan darba devējiem, gan darba devējiem nepieciešama **elastība** (piemēram, pārzināt darba tirgus prasības, spēt atrast brīvu nišu vai konkurēt ar citiem). Darba devēju piedāvājuma elastība darba ņēmējiem var būt ārēja – saistīta ar darba vietu skaitu, prasību strādāt par zemāku samaksu, citos, arī sliktākos apstākļos, bez sociālajām garantijām, atšķirīgu darba laiku ik dienu vai ilgāku, īsāku laika periodu. Ienākšana darba tirgū var atšķirties pēc veida, kā tiek meklēts darbinieks vai darba vieta. Atšķirīgu sektoru darba devējiem elastīgas reakcijas iespējas var veicināt vai ierobežot gan resursu pieejamība gan

¹⁸² Ritzer G., *The McDonaldization of Society*, Pine Forge Press An Imprint Sage Publications, 2008, p.117-124.

institucionāli nosacījumi. Arī darba ņēmēju iespējas nosaka iepriekš minētie nosacījumi, bet darba vietu trūkuma apstākļos darba ņēmēja statusā darba tirgus noteiktā mērogā (novads, pilsēta, valsts) izredzes ar savu sociālo rīcību mainīt darba tirgus nosacījumus un darba devēju pieprasījumu pēc darba ņēmējiem nevar (vismaz bez institucionalizētām atbalsta struktūrām).

Darba devēju elastība ietver atšķirīgiem sektoriem piederīgu darba devēju piemērošanos darba tirgus situācijai reaģējot uz īslaicīgām un ilglaicīgām pārmaiņām. Darba tirgus attiecību analīzes literatūrā tiek izdalītas vairākas darba tirgus attiecību elastības dimensijas.

1. Darba devēju spēja variēt darba procesā iesaistīto strādājošo skaitu noteiktā laikā atbilstoši produkcijas (preču, pakalpojumu) pieprasījuma svārstībām. Šo elastības veidu sauc par **skaitlisko (numerical) elastību**.¹⁸³ Tā ir viena no darba devēja iespējamām reakcijām uz situācijas izmaiņām darba tirgū. Tā izpaužas kā darbinieku skaita samazināšana, sava uzņēmuma, iestādes pārceļšana uz citu teritoriālo vienību. Šādā gadījumā darba ņēmēju elastībai nav nozīmes darba vietas saglabāšanā. Skaitliskā elastība var izpausties modernizējot ražošanas un pakalpojumu uzņēmumus, tāpēc zināšanu ietilpīgu darba tirgus attiecību veidošana bieži paralēli nozīmē darba vietu skaita samazināšanu. Tas visdrīzāk skar tās apdzīvotās vietas, kuras atrodas tālu no lielajiem urbānajiem centriem.
2. Elastības jēdzienu izmanto arī darba tirgū pastāvošo attiecību raksturošanai ar **ārējo** elastību saprotot dažādus darba laika, darba līgumu un darba samaksas nosacījumus. Šos elastības aspektus pēta arī ekonomikas zinātnes ietvaros.¹⁸⁴ Ekonomiskā elastības izpratne tomēr ietver šaurāku, formāli fiksējamu darba tirgus attiecību loku nekā socioloģiskā darba tirgus elastības izpratne.
3. Organizācijas/**organizatoriskā** elastība – tā saistīta ar dažādu darba organizācijas formu izmantošanu, vadības dažādību. Šis elastības veids attiecas uz organizācijas iekšējiem procesiem un socioloģijas izpētes perspektīva šajā virzienā saistīta ar vadības zinātnes un sociālās psiholoģijas pētniecisko perspektīvu.¹⁸⁵ Pētot organizāciju elastību zināmā mērā jādistančējas no darba tirgus makro līmeņa perspektīvas.
4. **Funkcionālā** elastība prasa daudzpusīgas darbinieku prasmes un zināšanas, kuras nodrošina dažādu uzdevumu izpildi darba procesā atbilstoši biznesa prasībām. Gan organizatoriskā, gan funkcionālā elastība darba tirgus ietvaros raksturojama kā **iekšēja**

¹⁸³ Watson T., Sociology, work and industry, Routledge, 1996.,p. 347-367

¹⁸⁴ Zasova A., Meļihovs A., Latvijas darba tirgus elastības novērtējums, Rīga: Latvijas Banka, 2005, Piejams: http://www.bank.lv/images/img_lb/izdevumi/latvian/citas/darba_tirgus_elastiba.pdf. Skatīts 20.01.2010

¹⁸⁵ Nordstrom, K.,& Ridderstrale J.,Funky Business, Sweden:Bookhause P&ublishing, 2001.

elastība¹⁸⁶, jo attiecas uz attiecībām starp darba devējiem un darba ņēmējiem – mainīt darba saturu, nodarbinātības formu, pārkvalificēties, ieņemt citu statusu darba tirgū (pašnodarbinātais, uzņēmējs).

5. **Finanšu** elastība atbalsta skaitlisko un funkcionālo elastību¹⁸⁷. Arī finanšu elastības pētījumi uzskatāmi par starpnozaru pētījumu virzienu un Latvijā šai darba tirgus attiecību dimensijai pievērsušies tādi pētnieki kā Brigita Zepa un Mihails Hazans.¹⁸⁸ Autore promocijas darbā neplāno analizēt finanšu elastību.
6. Jēdzienu **interpretatīvā** elastība attiecinā uz jauno tehnoloģiju (IT, telekomunikāciju) iesaisti sociālajos kontaktos starp darba tirgus dalībniekiem. Interpretatīvo elastību bieži min kā darba tirgus attiecības virzošo tendenci.^{189,190}
7. Elastību var saistīt arī ar pakļaušanos vai adaptāciju darba tirgus situācijai, darba devēju prasībām, tas var notikt atšķirīgā veidā. Pirmais veids - **iepriekšparedzamā** veidā, atbilstoši centralizētai kontrolei (darba laika, disciplīnas prasības kā primārais uzdevums no darba devēju viedokļa. Šis elastības tips asociējas ar darbinieku centralizētu kontroli, lēmumu par darba tirgus attiecībām, to izmaiņu pieņemšanu centralizētā veidā, orientāciju uz zemas kvalifikācijas darbaspēku, kurš ir viegli, bez piepūles iegūstams.
8. Otrais veids – elastību saprot kā **autonomu**, patstāvīgu darbinieku piemērošanos darba tirgus attiecībām, kas ietver izpratni par darba ņēmēju kā augsti kvalificētiem indivīdiem, kam pieejama drošība un regulāras mācību iespējas.¹⁹¹ Ja elastība kā piemērošanās vairāk atbilst masveida ražošanas un pakalpojumu nodrošināšanas procesiem, ar standartizētu darba procesu, tad autonoma elastība atbilst individualizētam ražošanas un pakalpojumu sniegšanas procesam, orientācijai uz augstu pievienoto vērtību un zinātņu ietilpīgu ražošanu un pakalpojumiem. Elastības jēdzienu saista ar zemu izmaksu efektīvu ražošanas procesu (*lean production*), kas

¹⁸⁶ Gouliquer, L. "Pandoras Box: The Paradox of Flexibility in Today's Workplace, In: Current Sociology, January 2000, Vol.48(1): Sage Publications, London, Thousand Oaks, 29-38, www.sagepublications.com

¹⁸⁷ Bradley H., [et.al.], Myths at Work, Polity, 2004, p. 15- 32.

¹⁸⁸ LR Labklājības ministrija (2006). Darba algas un to ietekmējošie faktori. Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”, Rīga, 206. lpp., Pieejams tiešsaistē: <http://www.darbatirgus.gov.lv>

¹⁸⁹ Mito Akiyoshi, Flexibility of Communicating, University of Chichago, 2003, Pieejams: http://www.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/1/0/6/5/7/pages106570/p106570-1.php. Skatīts: 21.07.2010.

¹⁹⁰ Cadili S., Whitley E., On the interpretive flexibility of hosted ERP systems, In: Journal of Strategic Informational Systems, 14,(2005), p.167-195, Pieejams: <http://www.sciencedirect.com/sciencedirect.citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.105.1079> Skatīts: 14.05.2010.

¹⁹¹ Watson T., Sociology, work and industry, Routledge, 1996., p.347-367.

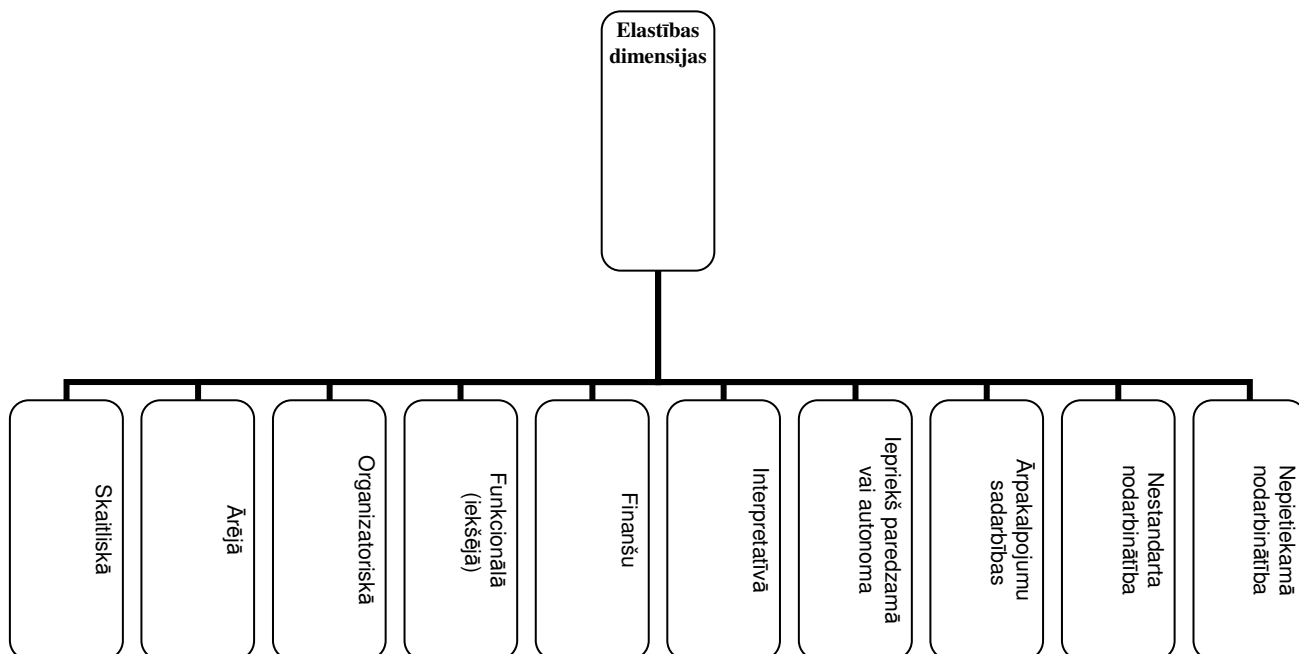
ietver gan materiālu izmantošanas efektivitāti, gan strādnieku saskaņotu darbību pie konveijera vai atsevišķās sadarbības grupās.¹⁹²

9. Kā atsevišķu elastības dimensiju var izdalīt **dažādu sociālo grupu nodarbināšanu**, visbiežāk pievēršot uzmanību sieviešu un cilvēku ar īpašām vajadzībām iekļaušanai darba tirgū, nepieļaujot diskrimināciju. Šo darba tirgu elastības aspektu uzsver gan ES darba tirgus politika, gan sociologi darba tirgus pētījumos [Stīvens Edgels (*Stephen Edgell*), Kērtiss Brūss (*Curtis Bruce*)]. Par elastību attiecībā pret dažādām nodarbināto grupām, to iesaisti darba tirgū liecina arī diskriminācijas pazīmes darba tirgū, tas kādā mērā katra grupa iesaistīta darba tirgus attiecībās.
10. Elastība draba devējiem nozīmē arī **ārpakalpojumu** izmantošanu un sadarbības mērogu. Elastību darba tirgus attiecībās saista ar nestandarta nodarbinātības formu izplatīšanos. Ja runājam par formām, tad, protams, tas pirmkārt attiecas uz ārējo elastību, kuru raksturo darba laiks, darba līgumu nosacījumi, bet ne tikai, jo bieži izmaiņas formālajos nosacījumos nozīmē arī darba satura intensifikāciju, piekļuvi karjeras virzībai un apmācībai, kvalifikācijas celšanai. Tā kā elastība raksturo attiecību veidošanos un pastāvēšanu starp darba devējiem un darba ņēmējiem, kuras var raksturot atbilstoši sasniedzamajiem mērķiem - vērtībām), piemērojamajām normām un sankcijām, tradīcijām un rutīnu, īsi sakot, darba tirgus attiecību pastāvēšanas veidu, tad elastība jāuzskata par darba tirgus attiecību kultūras izpausmi.
11. Elastību saista ar **ne-standarta** nodarbinātību, kurā ieguvēji vai zaudētāji var būt gan darba devēji, gan darba ņēmēji. Nestandarta nodarbinātība tiek raksturota kā elastības izpausme, tai pašā laikā saistot to ar sociālo nevienlīdzību darba tirgū. Jaunzēlandes Oklendā universitātes pētnieks Brūss Kērtis (*Bruce Curtis*) līdzīgi kā Georgs Ritzers saista nestandarta nodarbinātības izplatību ar iepriekš un vēl arvien izplatīto fordisma pieeju ražošanā un pakalpojumu sniegšanā. Nestandarta nodarbinātības izplatību saista ar darba devēju interesēm, kuru vārdā notiek noslāņošanās darba tirgū, veidojoties darba ņēmēju slānim bez prasmēm un iemaņām (deskilling) industriālo darbu realizācijā (fordisms)^{193,194}.

¹⁹² Bradley H., [et.al.] *Myths at Work*, Polity, 2004, p. 31-50.

¹⁹³ Curtis Bruce, Working, In: Matthehewman Steve, West-Newman Catherine Lane, and Bruce Curtis (ed.) *Being Sociological*, Palgrave Macmillan, 2007, ISBN 978-0-230-00522-8, 464, 73-75.

¹⁹⁴ George Ritzer, *The McDonaldization of Society*, Pine Forge Press An Imprint Sage Publications, 2008, Ritzer, G. *The McDonaldization of Society 5*. Pine Forge Press, Thousand Oaks, 2008,320.



3.1.attēls. Darba tirgus attiecību elastības jēdziena dimensijas

Avots: autores veidots

Angļu feminisma virziena pārstāve Sintija Kokburna (*Cynthia Cocburn*)¹⁹⁵ analizē tehnoloģisko izmaiņu rezultātā mainīto darba tirgus dzimumu segregāciju, uzsverot, ka jauno tehnoloģiju ienākšana darba tirgū un prasības pēc jaunām prasmēm var ietekmēt arī darba tirgū pastāvējušo sociālo dalījumu, segregāciju. Tehnoloģiskās izmaiņas un pieprasījums pēc citām prasmēm var izmainīt arī attieksmi pret dažādām sociālajām grupām kā potenciālajiem un esošajiem darba ņēmējiem.

Kā elastībai pretēju parādību saprot stabilitāti un drošību, tāpēc abu procesu veicināšanas nolūkos lieto jēdzienu „**elastdrošība**”, (flexicurity), ar tā palīdzību norādot, ka elastība nebūt obligāti nenozīmē nedrošību, kaut gan objektīvi var to veicināt. Elastdrošības jēdzienu izstrādājis dāņu Tilburgas universitātes profesors, darba tirgus pētnieks Tons Vilthagens (*Ton Wilthagen*). Elastības jēdziens tiek saistīts ar drošību, lai līdzsvarotu nevienlīdzīgās pozīcijas darba tirgū starp darba devējiem un darba ņēmējiem, kā arī veicinātu darba ņēmēju atbalstu elastības elementu ieviešanai darba tirgū. Elastdrošība nozīmē „līdzsvaru starp elastību un drošību darba tirgū” (*balance between „flexibility” and „security”*).¹⁹⁶ Elastdrošība ļauj realizēt elastību darba tirgus attiecībās reizē nepasliktinot darba ņēmēju drošību un neitralizējot nepietiekamas nodarbinātības sekas. Vilthagens uzsver mediatoru lomu darba tirgus attiecību elastdrošības realizācijā, jo individuālu darba tirgus

¹⁹⁵Cocburn C., *Brothers: Male Dominance and Technological Change*, Pluto Press, 1983, 264. Pieejams: <http://www.plutobooks.com/display.asp?K=9780745305837&>, Skatīts: 05.10.2010.

¹⁹⁶Wilthagen T., *The concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets*, Skatīts Internetā 02082010 <http://www.tilburguniversity.nl/faculties/law/research/reflect/publications/papers/>

dalībnieku iespējas panākt attiecību izmaiņas ir ierobežotas. Mediatoru loma izpaužas kā aktīva sadarbība starp darba devējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem. Mediatori (valsts un pašvaldību darba tirgus regulētājiem) pārņem drošības garantēšanas funkcijas, īpaši attiecībā uz tiem darba ņēmējiem, kuri iesaistīti nestandarta, nepilna laika u.tml. nodarbinātības attiecībās.

Ja netiek realizēta elastdrošība, var saskarties ar tādām elastības sekām kā **nepietiekama nodarbinātība**. Ar nepietiekamu nodarbinātību saprot elastdrošības trūkumu, tādās darba tirgus attiecībās, kurās elastība tiek realizēta uz darba ņēmēju rēķina, darbiniekiem strādājot vairāk, lētāk, intensīvāk. Tādi jēdzieni kā „īslaicīgs darbs”, „ilgstoša nodarbinātība” „pagaidu darba līgums”, „gadījuma darbu birža” ļauj raksturot elastdrošības dažādus aspektus.

Elastību parasti vērtē kā pretēju tradicionālajiem darba tirgus attiecību modeļiem.¹⁹⁷ Šāda darba tirgus attiecību elastības interpretācija saistāma ar mēģinājumiem darba tirgus attiecības saglabāt, izmantojot nestandarta nodarbinātības iespējas. Salfordas Universitātes profesors, darba socioloģijas jautājumu pētnieks Stīvens Edgels (*Stephen Edgell*) nestandarta nodarbinātība attiecības darba tirgū saista gan ar bezdarbu (nodarbinātības trūkumu), gan ar nepietiekamu (kvantitatīvi un kvalitatīvi) nodarbinātību (*underemployment*). Nepietiekamās nodarbinātības jēdziens ir vēsturiski mainījies. Šobrīd aktuālākā starptautiski pieņemtā definīcija ir Starptautiskās Darba organizācijas formulējums, kuru izmanto arī darba tirgus pētnieki. Jēdziena izpratne ietver gan acīmredzamo nepietiekamo nodarbinātību, kura ietver *darba laika rādītājus, gan „neredzamās” nepietiekamās nodarbinātība izpausmes, kuras raksturo darbaspēku resursu nenovērtēšanu attiecībā pret citiem resursiem, ko raksturo zems finansiālais novērtējums, kas atspoguļojas darba samaksas, nepilnīgi nomaksāto nodokļu apmērā, sociālo garantiju sfērā, (darba apstākļi, zems prasmju, izglītības novērtējums).*¹⁹⁸ Nepietiekama nodarbinātība veidojas darba tirgū līdzīgi kā bezdarbs (nodarbinātības trūkums), jo tie, kas saskārušies ar bezdarbu savā pieredzē drīzāk gatavi pieņemt darba attiecības, kuras var vērtēt kā nepietiekamu nodarbinātību. Tātad elastīgu nodarbinātības formu izplatību var veicināt pieprasījuma kritums darba tirgū. Darba attiecību formas, kuru izplatību var veicināt pieprasījuma kritums darba tirgū ir daļlaika darbs (nepilna laika), īslaicīgs darbs (*temporary*). Statistikas dati visbiežāk uzrāda nepietiekamo nodarbinātību attiecībā uz darba laiku, bet ir arī citas mazāk acīmredzamas nepietiekamas nodarbinātības formas, kas attiecas uz nodarbinātību, kurā neizmanto darbinieka prasmes, izglītību, kurā

¹⁹⁷ Doogan Kevin, Long-term employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe, In: *Time and society*, Vol.14, No.1, SAGE Publications, 2005, p. 65-87.

¹⁹⁸ Starptautiskās Darba organizācijas mājas lapa. Pieejams: http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/topics/Underemployment/history/lang--en/index.htm Skatīts: 15.01.2010.

darba ņēmēji tiek nodarbināti zem viņu prasmju, izglītības līmeņa. Visas nepietiekamās nodarbinātības formas ietver neadekvātu nodarbinātības situāciju un nav savstarpēji izslēdzošas.¹⁹⁹ Nepietiekamā nodarbinātība, kurā nepietiekami tiek novērtēta darba ņēmēju izglītība, prasmes un tiek maksāts nepietiekams atalgojums ir grūtāk konstatējamas. Nepietiekama nodarbinātība attiecībā uz atalgojumu izpaužas kā strādājošo atrašanās zem nabadzības līmeņa²⁰⁰. Latvijā varētu būt aktuāli vairāki nepietiekamās nodarbinātības aspekti: gan darba laiks, darba attiecību līgumu slēgšana un to kvalitāte, darba atalgojums u.c. Netieši uz šo Latvijas darba tirgus problēmu ilglaicīgumu norāda arī kavēšanās ratificēt tādus Eiropas Sociālās Hartas pantus, kuri paredz tiesības uz taisnīgu atalgojumu (4.pants) un visu strādājošo tiesības uz sociālo drošību (12.pants)²⁰¹. Visas nepietiekamās nodarbinātības formas var savstarpēji summēties, tad tās raksturo darba tirgus attiecības reģionā, valstī, pilsētā, lauku kopienā. Starptautiskā Darba organizācija (SDO) precizē nepietiekamas nodarbinātības jēdzienu. Laika nozīmē nepietiekamas nodarbinātības definējums nozīmē, ka darbaspējas vecuma cilvēki vēlas strādāt vai nu papildus stundas vai uzņemties papildus darbu, darba stundas sava pašreizējā darba vietā²⁰² Nepilna laika darbs ietver gan industriālā (*fordisma*) perioda nepilna laika nodarbinātību, gan pašnodarbinātību un neformālo(neregistrēto) darbu, gan īslaicīgu (*temporary*) nodarbinātību. Šīs darba formas attiecinā uz pagaidu darbu (*contingency work*), elastīgu darbu un nestandarta darbu²⁰³. Kastels, analizējot ASV darba tirgus nodarbinātības formas konstatē, ka nestandarta nodarbinātības formas netiek uzskatītas par nepieciešamām, ja darbaspēks ir elastīgs, taču tās biežāk tiek ieviestas tieši jauno tehnoloģiju nozarēs (Silikona ieleja)²⁰⁴ Abas attiecību izpausmes (nestandarta un elastīgas) darba tirgū ir savstarpēji saistītas, jo bezdarba pastāvēšana un pieredze veicina nestandarta nodarbinātības formu piedāvājumu no darba devēju puses un gatavību tās pieņemt no darba ņēmēju puses. Tas attiecas uz nepilna laika un īslaicīgiem darbiem (parasti ar zemu kvalifikāciju). Piespiedu (*involuntary*) nepietiekama nodarbinātība parasti ir acīmredzamākais tās veids. Mazāk acīmredzamas ir tādas nepietiekamās nodarbinātības formas kā prasmju un izglītības nenovērtēšana, (nodarbināšana darbos, kas neprasa vai nenovērtē izglītību un prasmes), kā arī neatbilstoši zema darba samaksa, kas jau robežojas ar nabadzības līmeni. Visas nepietiekamās nodarbinātības formas rada neadekvātu nodarbinātības situāciju un nav savstarpēji izslēdzošas²⁰⁵.

¹⁹⁹Edgell S., *The Sociology of Work*, Sage Publications, 2006, p.115-116.

²⁰⁰Edgell S., *The Sociology of Work*, Sage Publications, 2006, p.116-117.

²⁰¹Eiropas Sociālā Harta . Pieejams: http://www.coe.lv/konv_sar.php?kid=34 Skatīts 02.08.2010

²⁰²Simic, M. Volume of underemployment and overemployment in the UK, *Labour Market Trends*, 110(10) 2002, p.511-22.

²⁰³Edgell S., *The Sociology of Work*, Sage Publications, 2006, p.117-118.

²⁰⁴Castells M. *The Rise of Network Society*, (2nd edn).Oxford: Blackwell, 2001, p.440-450.

²⁰⁵Edgell S., *The Sociology of Work*, Sage Publications, 2006, p. 115-125.

Elastības kā adaptācijas interpretācija vedina uzskatīt, ka elastība viennozīmīgi vērtējama kā progresīva darba tirgus attiecību iezīme. Elastības nozīmi uzver gan Latvijas darba devēju nacionālās organizācijas (DDK), gan mediatori (valsts) cenšas iestrādāt darba attiecības regulējošajā likumdošanā un neformālajā praksē (darba devēju atbildība kā brīvprātīga, ne obligāta). Elastība var arī stiprināt darba devējus un darba ņēmējus, viņu savstarpējās attiecības, papildinot viņu prasmes, zināšanas un izlīdzinot organizācijas hierarhiju. Tā var tikt saprasta arī kā parādība, kas pasliktina strādājošo pozīcijas un neatrisina darba devēja problēmas, kas nozīmē darba intensifikāciju un uzdevumu rutinizāciju. Iepriekš analizētās nepietiekamas nodarbinātības izpausmes gan ir objektīvi nosacītas ar ekonomiskās situācijas pasliktināšanos tās cikliskās attīstības procesā, bet:

- 1) elastība var izpausties atbilstoši atšķirīgai darba tirgus attiecību loģikai (industriālā/post-industriālā);
- 2) elastība dažādā mērā saistīta ar drošību un risku ierobežošanu darba tirgū (flexicurity);
- 3) elastība atšķirīgi tiek realizēta atkarībā no kultūras un darba devēju/darba ņēmēju/mediatoru attiecību institucionalizācijas (mobilizācija savu interešu aizstāvībai, arodbiedrību, mazo uzņēmēju un profesionālās organizācijas, protesta formu izmantošana).

Ja atzīstam darba tirgu kā brīvības un iejaukšanās mijiedarbību, tad kontroles process darba tirgus attiecībās tieši iespaido elastības iespējas. Atšķiras darba devēju pārstāvniecība un iesaiste darba tirgus attiecību veidošanā dažāda lieluma uzņēmumos/iestādē. Kontrole ietver gan formālos, gan neformālos darba tirgus attiecību aspektus. Formālie aspekti ietver dokumentētus līgumus, vienošanās (individuālās un kolektīvās), samaksas līmeni, papildus labumu shēmas, procedūras un protokolus. Neformālie darba tirgus attiecību aspekti ietver visus pārējos darba tirgus attiecību parametrus sākot ar darbinieku meklēšanas veidiem, vienkāršotiem formālo prasību apiešanas paņēmieniem, nelikumīgu praksi, ierobežojumiem u.c. Oklendā Universitātes socioloģijas lektors Brūss Kērtiss (*Bruce Curtis*) norāda, ka neformālā prakse pamazām aizstāj formālo.²⁰⁶

Elastības virzību var vērtēt atšķirīgi atkarībā no dažādu darba tirgus aģentu interešu ievērošanas un no tā, vai elastība virzīta uz DT attiecību ilgtspēju. Segmentētā darba tirgus teorija uzvedina uz divu tirgu vienlaicīgas eksistences atzīšanu, proti, primārā un sekundārā darba tirgus pastāvēšanu.

²⁰⁶ Curtis Bruce, Working, In: Mathehewman Steve, West-Newman Catherine Lane, and Bruce Curtis (ed.) Being Sociological, Palgrave Macmillan, 2007, p.72-73.

Primārajā darba tirgū tiek nodrošināta lielāka nodarbinātības stabilitāte un augstākas algas apmaiņā pret strādājošo lojalitāti. Strādājošie šajā sektorā parasti ir labāk mobilizējušies, apvienojušies arodbiedrībās un profesionālās organizācijās.

Sekundārajā darba tirgū tiek radīti mazāk nozīmīgi produkti un arī algas ir zemākas. Šis segments vairāk atgādina klasisko darba tirgu ar zemu drošību, nestabilitāti un straujām izmaiņām. Lielbritānijas darba tirgus segmentācijas pētniece Harieta Bredlija aizstāv tēzi, kas noliedz postfordisma atzinumu par vispārēju zināšanu un prasmju revolūciju darba tirgus attiecībās. Bredlija, pirmkārt, atzīst to, ka prasmju revolūcija tiek saistīta ar pakalpojumu sektora attīstību un šī sektora darba devēju un nodarbināto skaita relatīvo un absolūto palielinājumu postindustriālajā periodā, bet, otrkārt, norāda uz struktūras izmaiņām pakalpojumu nozaru struktūrā, kur visstraujāk augošās nozares ir ātrās ēdināšanas un telefonu sakaru centri. Abās strauji augošajās nozarēs darbiniekiem jāveic liels skaits vienkāršu, rutīnas darba operāciju, kas neprasa ne augstu izglītības, ne prasmju līmeni²⁰⁷. Bredlija drīzāk atbalsta Ricera neofordisma koncepciju nevis Kastela un Handela paustās atziņas par zināšanu un informācijas ietilpīgu darba tirgus attiecību veidošanos, kurās tiek augstu vērtēti izglītoti, ar specifiskām zināšanām apveltīti darba ņēmēji. Izmaiņas darba tirgus attiecībās ne vienmēr nozīmē prasības pēc augstāka izglītības līmeņa, zināšanām un prasmēm. Mazajās pilsētās un laukos ir ierobežotas iespējas attīstīt strauji augošās pakalpojumu sektora nozares: ātrās ēdināšanas un telefonu centrus, jo pirmajiem trūkst klientu, bet otrajiem nepieciešami droši sakari, labi attīstīta infrastruktūra, tādēļ darba vietu piedāvājums visdrīzāk paliek ļoti ierobežots arī izaugsmes periodos. Nepietiekamā nodarbinātība darba laika un termiņa nozīmē arī ierobežo zināšanu un prasmju pilnveidošanu, jo strādājot ierobežotu laika periodu darbinieks vienkārši nespēj izkopt savas prasmes, savukārt darbs uz noteiktu termiņu bieži pēc tā beigām nozīmē ilga pārtraukuma periodus, kuros var zaudēt iepriekš iegūtās prasmes. Līdzīgi prasmes izkopt neļauj pārlieta darba fragmentizācija, darbs pārlietu ilgu laiku un darba drošības trūkums. Zema darba samaksa, nedroši darba apstākļi kombinējas ar zemām prasībām pēc darbinieku zināšanām un jau esošo prasmju un zināšanu nepietiekamu pielietojumu. Paaugstināts prasības pēc darbinieku zināšanām un prasmēm skar tikai nelielu daļu darba tirgus attiecību, tās attiecas uz vadības līmeņa darbiniekiem, tehniskajām profesijām un profesionāļiem (juristi, ārsti, zinātnieki u.c.) pārējos neskarot.

Var atšķirties elastība darba tirgus attiecībās dažādās telpiskajās reģionālajās vienībās. Darba tirgus attiecību elastību var raksturot ar dažādu iepriekš minēto elastības dimensiju palīdzību. Taču vismaz teorētiski iespējama arī izvairīšanās no elastības kā adaptācijas DT izmaiņām. Tas var notikt vismaz divos veidos. Elastības trūkumu DT attiecībās atsevišķās

²⁰⁷ Bradley H., ...[et.al] Myths at work, Blackwells publishers Polity Press; Oxford, 2004, p.119-121.

telpiskajās reģionālajās vienībās, balstoties uz iepriekšējās izpētes rezultātiem var raksturot vismaz divos veidos kā darba tirgus aģenti un mediatori reaģē uz notiekošajām pārmaiņām.

1. Tradicionāla darbība (atbilstoši iepriekš apgūtam sekmīgam modelim). Tas nozīmē cerēt uz ražošanas attīstību (šūšana, pārtikas uzņēmumi, darbs par traktoristiem lauksaimniecībā, ražotņu filiāļu atvēršana). Orientācija uz iepriekšēju profesiju, darba apstākļiem, amatu, darba attiecībām.
2. Aiziet no šīs vietas. To var darīt jebkurš no darba tirgus aģentiem (un dara arī). Emigrēt, pārcelt uzņēmumu, pārstāt sniegt kādu nodarbinātības pakalpojumu. (Raksturīgi, kur augstāks bezdarbs, īpaši ilgstošais bezdarbs, augstāka migrācija)²⁰⁸.

Elastības trūkumu var skaidrot ar ekonomisko determinismu, cilvēkkapitāla un sociālā kapitāla teorijām. Tas attiecas gan uz darba devēju un darba ņēmēju attiecībām, gan uz pašiem darba devējiem un darba ņēmējiem, gan starpniek institūciju darbību. Gan tradicionāla, gan elastīga (iniciatīva, adaptācija) darba tirgus aģentu darbība var būt saistīta ar izvēli aiziet no šīs telpas (migrācija, sociāla izolācija). Lai veidotos elastīgas darba tirgus attiecības, elastīgiem jābūt arī darba tirgus elementiem, arī darba devējiem un darba ņēmējiem un īpaši tiem, kas vēlas par tādiem kļūt.

3.3. Šķēršļi darba tirgus attiecību elastībai

Šķēršļus darba tirgus attiecību elastībai var analizēt gan balstoties uz Kastela plūsmu teoriju, gan Baumana „svešinieka” koncepciju, kā arī Beka riska sabiedrības raksturojumu.

Autore balstās uz Manuela Kastela plūsmu teoriju, Baumana „svešinieka” koncepciju un neo-institucionālismā sakņoto „takas atkarības” (*path dependency*) pieeju. Elastību ierobežo pieeja plūsmu telpai, ko nosaka trīs plūsmu telpas galvenie elementi: plūsmu telpas materiālais nodrošinājums (tele un mobilo sakaru nodrošinājums, transports un informācijas tehnoloģiju pieejamība); plūsmu mezglu punktu sociāla, kultūras un funkcionāla pieejamība; pārvaldes telpiskā organizācija²⁰⁹. Takas atkarība - nespēja mainīt apgūto, bet šobrīd grūti pielietojamo rīcības modeli. Atbilstoši plūsmu telpas teorijai dažādu apdzīvoto vietu iespējas iekļauties globālajos darba tirgus procesos un iesaistīties post-industriālās ekonomikas attīstībā saistītas ar piekļuvi plūsmu mezgla punktiem un saistīties ar plūsmām. Kastels plūsmu telpas darbību redz trīs savstarpēji papildinošos veidos, ar infrastruktūras

²⁰⁸ Rasnaca, L., Kruzmetra, Z., Bite D. Changes in the Towns and Countryside of Latvia after Accession to the the European Union, In: Uncertain transformations – new domestic and international challenges, Proceedings of the International Conference, Riga, November 9-11, LU, 2007, p. 343-357.

²⁰⁹ Castells M. The Rise of the Network Society, Blackwell Publishing, 2000, p.442-443.

nodrošinājuma, informācijas organizācijas un varas elites palīdzību. Pašas plūsmas ietver gan materiālo resursu pārnese elementus (finansu un ekonomiskā kapitāla, preču un pakalpojumu veidā), gan informācijas formālos un neformālos pārnese tīklus un cilvēku mobilitāti, sociālo tīklu darbību. Šķēršļi darba tirgus attiecību elastībai izriet 1) no infrastruktūras pieejamības un atšķirībām, jo tā nosaka fizisku sasniedzamību atsevišķiem darba tirgus aģentiem un iespēju izmantot informācijas un zināšanu ietilpīgas tehnoloģijas, 2) organizāciju esamība un sasniedzamība informācijas pārnesei, piemēram, tulkošanas iespējām, IT tehnoloģiju darbības nodrošināšanai, 3) varas elites atbalsta. Visi trīs plūsmu telpas elementi (līmeņi) drīzāk pieejami lielpilsētās un to apkārtējās teritorijās, tādēļ atbilstoši Kastela teorijai, darba tirgus attiecību elastību veidot un uzturēt ārpus urbānajiem centriem ir daudz problemātiskāk. Šķēršļi darba tirgus attiecību elastībai ir gan tādi infrastruktūras elementi kā ceļi, komunikāciju pieslēgums, elektroniskie un telesakari, organizāciju, kuras organizē un nodrošina informācijas pieejamību attālinātība, kā arī varas struktūru atrašanās lielajos urbānajos centros un arī varas elites attālinātība no lauku un mazo pilsētu darba tirgus problēmu pārzināšanas. Visi trīs plūsmu telpas līmeņi savstarpēji papildina viens otra iedarbību, jo, ja nevar izmantot ceļu, tad nevar arī ierasties informāciju nodrošinošo organizāciju pārstāvji un reti kurš no varas elites centīsies pārvarēt infrastruktūras un informācijas trūkuma barjeras. Tāpēc tajās vietās, kuras neskar vai maz skar jaunā plūsmu telpa zināma atpalikšana laikā un telpā no darba tirgus pārmaiņu procesiem palielināsies.

Baumana raksturotā „svešinieka” noraidīšana ir kultūras iezīme, kura visdrīzāk var izpausties tajās vietās, kuras neskar plūsmas ne kā informācijas izplatīšanās, ne kā sociālo tīklu rezultāts formālā un neformālā izpratnē. Skaidrs, ka diez vai kāda apdzīvota ilgstoši var nonākt pilnīgā izolācijā, bet nav zināms vai plūsmas jauda ir pietiekama, lai mainītu tajā pastāvošo darba tirgus attiecību kultūru, veicinot elastību un vai kurus darba tirgus aģentus šī plūsma skar un ietekmē.

Viens no Beka minētajiem riskiem darba tirgū ir migrācija, kas ietekmē darba tirgus aģentus, to kapacitāti un izmaina darba tirgus attiecības starp aģentiem, jo ļauj nepalikot vietējā darba tirgū, bet doties uz citu.

Institucionālās ekonomikas teorētiķis Duglass Cecils Norts (*Douglass Cecil North*) pievēršas institūtu dabai, to darbības sekām ekonomikā, skaidro institucionālās pārmaiņas ne tikai kā ekonomikas struktūru, bet arī skaidro pagātnes ietekmi uz tagadni un nākotni.

Pagātnei ir nozīme ne tikai tāpēc, ka no pagātnes var mācīties, bet arī tāpēc, ka tagadne un nākotne saistīta ar pagātņi. Saistošo elementu lomu, nodrošinot sociālo norišu

nepārtrauktību veic sabiedrības institūti. Šodienas un rītdienas izvēles iespaido pagātne. Institūti ir sociāli atzītie spēles noteikumi sabiedrībā²¹⁰.

Līgumi, vienošanās, normas un uzvedības kodi un deklarētie likumdošanas akti veido cilvēkam pieejamo izvēles telpu, kurā realizē to iespējamību²¹¹. Pārmaiņu robeža var būt slīdoša, lēna, bet tās var būt arī krasas, ja tiek pārkāpta darba tirgus robeža, kura iezīmē atšķirību starp dažādām nozarēm, darba tirgus segmentiem un dažādu valstu sabiedrību darba tirgus un nodarbinātības nosacījumiem.

Ņemot vērā pārmaiņu pakāpenisko, nepārtrauktu, iesaistošo raksturu, pētniekiem sarežģīti to saskatīt no tām neattālinoties un pētnieki no citām sabiedrībām akcentē to ārējās izpausmes, ne procesu dalībnieku uztveres perspektīvu. (Algas līmenis, bezdarba un migrācijas rādītāji). Neformālās konstrukcijas darba tirgū attiecībās izpaužas paradumos, tradīcijās uzvedības kodos. Šīs kultūras konstrukcijas 1) savieno pagātņi ar tagadni un nākotni; 2) kultūras struktūras ir tās, kuras ļauj izskaidrot vēsturisko pārmaiņu taku (*path*). Dažādu sabiedrību darba tirgus dalībnieki saskaras ar līdzīgiem izaicinājumiem, bet, tieši pateicoties viņu atšķirīgai uzvedībai un kultūras struktūru ietekmei, reakcija ir vai nu līdzīga vai savdabīga, īpatnēja²¹². Darba devēju prasības darba ņēmējiem arī raksturo noteiktu taku.

Neoinstitucionālisma teorija skaidro, kāpēc neizdodas sekmīgs pārmaiņu process, kāpēc, ieviešot pārmaiņas, realizējot reformas, jāstopas ar grūtībām sabiedrībā, organizācijās, to vadībā un kā pārmaiņās iesaistās vai tām pretojas indivīdi, saskaroties ar citiem pārmaiņu procesa elementiem. Atšķirīga sociālo pārmaiņu izpratne saistīta ar neoinstitucionālajā teorijā lietoto jēdzienu „path dependence”, ko var tulkot kā „takas atkarību” ar to saprotot atkarību no iepriekš iegūtās tiešās un netiešās pieredzes²¹³. Atšķirīga darba tirgus attiecību veidošanas izpratne saistīta ar dažādu skatījumu, veidojot politisku, nodarbinātības programmas. Neoinstitucionālā paradigma uzsver, ka realizētā politika, šai gadījumā – darba tirgus politika - vienmēr ir sistēmas institucionālā mantojuma rezultāts. Atbilstoši šai teorijai, katrai sociālajai grupai ir tieksme „atražot” tās sabiedriskās attiecības, kas tai iepriekš bijušas pazīstamas un jaunizveidotām organizācijām arī piemīt tendence atgriezties pie jau zināma darbības veida, noraidot inovācijas vai „pārveidojot” tās atpazīstamās struktūrās un pierastā darbības veidā.²¹⁴

²¹⁰ Douglas C. North, *Institutions, institutional change and economy of institutions*, 1990, p.3.

²¹¹ Bromley D. *Economic Interests and Institutions*, Basil Blackwell, 1989, p.35-37.

²¹² Douglas C. North, *Institutions, institutional change and economy of institutions*, 1990, p.7-8

²¹³ Crouch C., Farrell H. *Breaking the path of institutional development? Alternatives to the new determinism. Rationality and Society*. Sage Publications. Vol.16, p. 2004, 5-43.

²¹⁴ Gutierrez R., Guillen M. *Protecting the Long-term Unemployed. European Societies*. ESA, Vol.2No 2, 2000., p.198.

Līdz ar to saprotams, ka esošais institucionālais mantojums modificē sabiedriskās darbības struktūru. Neoinstitucionālā paradigma aizstāv viedokli, ka šīsdienas lēmumus ietekmē iepriekš, pagātnē pieņemtie lēmumi un tas ietekmē dažādus sociālās politikas virzienus, tai skaitā nodarbinātības politiku.

Ja institucionālā pieeja piemērojam makro līmeņa sociālo attiecību izpētei, tad neoinstitucionālā pieeja šo iespaidu ļauj skaidrot arī individuālā, personīgās pieredzes līmenī. Uzsvars tiek likts uz tendenci atkārtot iepriekšējo pieredzi „atražot” sociālās uzvedības modeli, kas var izpausties kā atsevišķa indivīda uzvedībā darba tirgū, tā arī institucionālo aģentu- valsts, pašvaldību, proti, publiskās sfēras institūciju darbībā, tā arī uzņēmēju, darba devēju pozīcijā. Darba tirgus tiek saprasts ne tikai kā pats darbaspēka nolīgšanas process, bet kā attiecības starp minētajiem darba tirgus elementiem, jo izmaiņas darba tirgū Latvijā notiek strauji un nepārtraukti, arī attiecību veidošanas ietver visu iepriekš minēto aģentu uzvedības modeļus un iepriekšējās pieredzes, to personīgās, rutīnas, tradīciju ietekmi.

Neoinstitucionālisma paradigma Latvijas sociologu darbos analizēta salīdzinoši maz, tāpēc pievērsīsimies tās iespējam darba tirgus attiecību jautājumu izpētē. Somu kultūras procesu pētnieks Risto Heiskala (*Risto Heiskala*) veic paralēlo neoklasiskās un neoinstitucionālās paradigmas analīzi, kuras rezultātā var izdalīt neoinstitucionālisma galvenās iezīmes. Ekonomisti balstās uz pieņēmumu, ka ekonomiskie procesi noris precīzas bezmaksas informācijas apstākļos.²¹⁵

Neoinstitucionālisma izpratnē institūti ir sociāli konstruētas programmas vai noteikumu sistēmas, kas darbojas kā noteikta vispārāzīta vide²¹⁶. Tāpēc neoinstitucionālā teorija nodrošina saistošu, ne uz intuīciju balstītu organizatorisko struktūru un to dinamikas analīzi, apgalvojot, ka tās ir relatīvi nejutīgas pret institucionālām izmaiņām. Tas nozīmē, ka institūcijas un organizācijas darbojas pēc saviem noteikumiem kā patstāvīgas struktūras, saskarsmē ar kurām aģenti izrādās nespējīgi un inerti izmainīt sociālos procesus sev vēlamā virzienā. Šī nostāja izpaužas teorētiku lietotajos jēdzienos „vērtību pārņemti”, (*infused with values, „taking on a life their own”*). Neoinstitucionālisma teorētiķis Pauls Dimadžio (Paul Di Maggio) norāda, ka institucionālo pārmaiņu teorija jāpapildina iesaistot cilvēcisko faktoru (human agency). Mikrosocioloģiskā pieeja neoinstitucionālajai analīzei balstās uz līdzīgu pieeju. Visas trīs struktūras tiek skaidrotas ar specifiskiem jēdzieniem – „Mīts”, „loģika”, „kontrolē”, „taisnīgums” u.c.

²¹⁵ Heiskala Risto, Economy and society: from Parsons through Habermas to semiotic institutionalism, *Social Science information*, Vol.46, No.2, Sage Publications, 2007, 243-244, 243-244, skatīts 29,11,2007

²¹⁶ Jepperson, Ronald, Institutions, institutional effects and institutionalism. In W.W. Powell and Paul J.DiMaggio (eds.), *The New institutionalism in Organizational Analysis*;143-163. 1991, Chicago: University of Chichago Press.

Pretestību pārmaiņu procesam raksturo ar jēdzienu „takas atkarība” var attiecināt kā uz atsevišķiem indivīdiem, tā uz sabiedrības institūtiem un to elementiem, īpaši akcentējot indivīdu un citu pārmaiņu procesa elementu savstarpējo attiecību pretestību pārmaiņām. Takas atkarība – tas ir sabiedrības institūtu, organizācijas, noteikts indivīdu darbības veids, ko grūti mainīt. Takas atkarība izpaužas arī darba ētikas jautājumos, darba devēji vērtē tās darba ņēmēju īpašības, kuras var pastiprināt viņu atkarību no iepriekšējās pieredzes (bezdarbs, disciplīnas neievērošana, atkarības).²¹⁷

Jēdziens „takas atkarība” kalpo kā pretarguments ekonomisko teoriju skaidrojumam, ka ekonomiski racionālu aģentu mijiedarbība nodrošina efektīvu rezultātu. Tieši otrādi, neefektīva darbība var būt stabila. Šī izpratne izriet no teorijas par „atkarību no pagātnes”, kas modelē situācijas, kurās notiktu ienākumu pieaugšana atbilstoši iepriekšējai pieredzei. Šādās situācijās neefektivitāte un neracionāls resursu izlietojums pastāv ilgstošā laika posmā, pat, ja aģenti to saprot un darbojas ekonomiski racionāli. „atkarība no pagātnes pieredzes” ļauj skaidrot, kā individuālie vai kolektīvie aģenti var piemēroties mainīgai apkārtnē, kādi uzvedības modeļi var izrādīties rezultatīvi. Tāds svarīgs izpētes fokuss kā „atkarība no pagātnes pieredzes” attīstības gaitā mijiedarbojas ar ārējo (exogenous) mainīgo vidi²¹⁸. Piemērošanās spējas ir saistītas ar attiecību elastības jēdzienu un tās trūkumu.

Kāpēc, neskatoties uz konverģences spiedienu, pastāv tik nozīmīgas atšķirības? Reģionus, atsevišķas apkārtnes, apdzīvotas vietas raksturo atšķirības nemainībā, elastīgumā, enerģijā un nepārtrauktībā, kas socioloģijā ir maz pētīts aspekts. Izskaidrojuma grūtības rodas arī tad, ja reģionālās iezīmes, izpausmes ietekmē, izsauc pārmaiņas (inovatīvas vai adaptīvas), kas atšķiras (diverge) no konverģences procesa. Dažādības nemainība nevar tikt atmests kā pārpalikums, kuru pieskaita tādiem pamatjēdzieniem kā ‘tradīcija’ vai ‘kultūra’. Tāpēc itāļu sociologs Enzo Mingione (*Enco Mingione*) uzskata, ka sociālo tīklu analīze jāpapildina ar ‘takas atkarību’, analizējot iesakņotību (*embeddedness*) atbilstoši Granovetera analīzei, atgūstot arī Polaņji pamatkategorijas. Lauku un mazpilsētu iedzīvotāju iesakņotība veidojas socializācijas, sociālās mijiedarbības un Dirkema skaidrotās sociālās solidaritātes rezultātā.

Organiskā solidaritāte ir kā pamats uz institucionālo procesu regulētu normu un lomu balstītai kooperācijai, kurā darbojas darba tirgus aktieri. Sociālo mijiedarbību regulē lomas, kuras pārņem mācīšanās procesā nemitīgu pārmaiņu un neviendabības situācijās²¹⁹.

²¹⁷ Hill R. Work Ethic and Employment Status: A Study of Jobseekers, *Journal of industrial teacher education*, Vol.42, Nr.3, 2005, p.120-143.

²¹⁸ Ghezzi S., Mingione E., Embeddedness, Path-dependency and Social Institutions, *Current Sociology*, January, Vol.55(1): International Sociological Association, SAGE (London), 2007, p. 11-23.

²¹⁹ Ghezzi S., Mingione E., Embeddedness, Path-dependency and Social Institutions, *Current Sociology*, January Vol.55(1): 11-23, International Sociological Association, SAGE (London), 2007, p. 14.

Arī neo-institucionālisma paradigma saistīta ar iesakņošanās (embeddedness) jēdzienu. Tāpēc iesakņošanās jēdziens var tikt lietots, lai saprastu sociālo institūtu veidošanās un transformācijas procesus tirgus attiecību kontekstā. Tirgus attiecību kontekstā personīgās (*self-interest*) attiecības prevalē pār citām attiecībām, brīvā tirgus attiecību sekas bieži ir sociāli graužošanas, to rezultātā tiek veidoti atkal jauni regulatīvie institūti. Tieša savstarpēja apmaiņa izriet no mazu, cieši savstarpēji saistītu grupu kolektīvajām interesēm, kuras socioloģijā sauc par kopienas attiecībām. Šajā gadījumā sociālās grupas saišu uzturēšanas intereses dominē pār indivīdu personīgā labuma interesēm. Savukārt pārdales loģika izriet no piederības plašākai kopienai un tās iekšējām varas attiecībām. Stablu, hierarhiski organizētu un politiski leģitīmu sociālo attiecību ietvars nosaka resursu iegūšanu no vieniem indivīdiem par labu citiem.²²⁰

Iesakņošanās pieeja parāda kā iespējams izskaidrot tirgus attiecības bez reducējošiem un utilitāriem parametriem. Utilitārā loģika nodrošina īsāko ceļu uz atomizēto indivīda dimensiju, bet šī pieeja neparāda sociālo nozīmi, kurā notiek utilitārā uzvedība (normas, kultūra, sabiedrība). Bērnu kopšanas atvaļinājums rada zaudējumus darba devējam un apdraud tā konkurētspēju. Šajā gadījumā nepieciešamas jaunas adaptācijas stratēģijas, jaunas sociālās aizsardzības programmas – valsts regulējums un bērnu aprūpes pakalpojumi. Tirgus, ko veido tā konkurētspējas loģika nevar atrisināt tās darbaspēka pretrunas, kas tajā rodas. Šādas problēmas palīdz risināt adaptācijas mehānismi, kuri balstās uz kooperācijas loģiku ietverot savstarpējo mijiedarbību (tiešas apmaiņas) (ģimenes, radniecības, kopienas aprūpes stratēģijas) un pārdali (labklājības valsts programmas – bērnu aprūpe, kopšanas u.c. pabalsti un atvaļinājumi).²²¹ Tirgus šai procesā ienes atkal iesakņošanās ar mobilizācijas loģiku, kas veicina kooperācijas stabilitāti (darba devēju bērnu aprūpes pakalpojumi, lai piesaistītu darbā augsti kvalificētas sievietes). Adaptācijas process atšķiras dažādās sabiedrībās, pat ja ekonomiskie procesi tajās ir līdzīgi. Laukos un mazpilsētās arī sociālie procesi var nozīmīgi atšķirties. Takas atkarības analīze ir viens no veidiem, kā atklāt dažādus iesakņošanās apstākļus, institucionālo attīstību. Atšķirības nosaka gan atšķirīga vēsturiskā attīstība, gan sociālais konteksts un politiskā pieredze. Kultūras un sociālā dažādība var būt sociālās rīcības avots vai tās ierobežojums. Adaptācija turpina modificēt dažādos sākuma apstākļus caur (takām) kur izvēles un iespējas nenosaka ne individuāla lietderība (utility), ne iepriekš nosacīti (*predetermined*) sociālie institūti.

²²⁰ Ghezzi S., Mingione E., Embeddedness, Path-dependency and Social Institutions, Current Sociology, January Vol.55(1): 11-23, International Sociological Association, SAGE (London), 2007, p.15-17

²²¹ Ghezzi S., Mingione E., Embeddedness, Path-dependency and Social Institutions, Current Sociology, January Vol.55(1): 11-23, International Sociological Association, SAGE (London), 2007, p.18-19

Takas atkarība pievērš uzmanību nepieciešamībai ievērot sociālās analīzes vēsturisko dimensiju, kuru iekļaut izpētē ir sarežģīti, taču nepieciešami.

Darba tirgus aģentus raksturo iekļaušana sociālajos procesos un tos var saprast un interpretēt tikai attiecību, institūtu un kultūras kontekstā, nevis kā atsevišķus lēmumu pieņēmējus personīgas lietderības dēļ. Tāpēc arī pētījumā izvēlēts skatīt dažādus darba tirgus dalībniekus un to ietekmējošos aģentus attiecību kontekstā. Iesakņošanās nozīmē, ka sociālie aģenti var tikt saprasti un interpretēti tikai attiecību, institucionālajā un kultūras kontekstā, nevis kā atsevišķi neatkarīgi lēmumu pieņēmēji, kuri rēķinās tikai ar lēmuma atbilstību savām utilitārajām vēlmēm. Iesakņotības jēdziens izvirza priekšplānā dažādus apstākļus, kuros sociālā darbība tiek realizēta.

Iesakņotības pieeja nonāk analītiskās grūtībās pārejot no micro- uz macro līmeni. Atšķirībā no pragmatiskās (*utilitarian*) šīs analīzes veids nav pilnībā formalizēts, jo tas pieņem, ka atšķirības telpā un laikā ir ietvertas (*embodied*) sociālās uzvedības interpretācijās.²²² Kultūras loma uzticības radīšanā(paskaidrot) nepieciešama, lai varētu uzturēt tirgus attiecības, pārmaiņu normatīvo vadību.

Lai noteiktu kultūras ietekmi:

- 1) jādemonstrē, ka indivīdi vai kolektīvie aģenti ar specifisku kultūru rīkojas atšķirīgi nekā tie, kam nav šīs kultūras. Kultūra var ietekmēt aģentus caur to, kā tie definē savas intereses (konstituējošais efekts) vai ierobežojot viņu pūles pašu labā (regulējošais efekts), vai ietekmējot grupas spēju mobilizēties savu mērķu sasniegšanai.
- 2) Jādemonstrē, ka šāda atšķirības dod ko vairāk nekā kalpo par materiālo vai strukturālo izmaiņu starpnieku.

Daudzi mūsdienu darbi veltīti kultūras ietekmei uz uzņēmumu ražīgumu un strādājošajiem. Tai pašā laikā šiem darbiem bieži raksturīga atšķirīga kultūras jēdziena (normatīvā, simboliskā, izzinošā) un mezglu punktu, ap kuriem atšķirīgas kultūras attīstās, izpratne (tie var būt organizācijas, šķiras, nacionālās valstis). Pētnieki, kas pievērsušies organizāciju kultūrai, lieto jēdzienus „rutīna” un „institūcija”. Atsevišķi izpētes darbi tiek veltīti arī „zilajām apkaklītēm”, vidusšķiras menedžeriem (vadītājiem) un profesionāļiem, kā arī bagātājiem, bieži atšķirīgi definējot kultūras jēdzienu. Daļa literatūras koncentrējas uz starp-nacionālām variācijām kultūrā un organizāciju darbībā. Pauls Dimadžio izmanto un analizē visas šīs tradīcijas.

²²² Simone Ghezzi, Enzo Mingione, Embeddedness, Path-dependency and Social Institutions, Current Sociology, January 2007, Vol.55(1): 11-23, International Sociological Association, SAGE (London) 13

Pētījumi par kultūras izmaiņām attiecas kā uz kultūras radošo, tā tās regulējošo lomu darba tirgū. Sociologi un antropologi parasti uzsver tās radošo lomu, bet pētnieki, kuri studē normu un konvenciju lomu ekonomikas regulācijā, uzsver regulējošo kultūras lomu.

Kultūra un Tirgus sabiedrības veidošanās.

Uz kultūras lomu tirgus sabiedrības veidošanās procesā norāda trīs argumenti.

- 1) Kultūra veido tirgus aģentus, tirgus ekonomikas „atomus” (35)
- 2) Idejas, izziņas tehnoloģijas un atbilstošās institūcijas veido tirgus ekonomikai atbilstošu ietvaru (frame).
- 3) Cilvēki izmanto kultūru, lai saprastu un piemērotos tirgus institūtiem un attiecībām.

Cilvēki paļaujas uz simboliem kā uz pieredzes rezultātu, bet paši dažādi interpretē tos atšķirīgā apkārtņē. Tāpēc svarīga kopīgo pareizas uzvedības pieņēmumu interpretācija ikdienas dzīvē. Parasti tas notiek kādā sociālajā apkārtņē, ietvarā (*setting*), kura var būt liela mēroga vai maza, tieša vai virtuāla komunikācijai. Tieši cilvēciskās būtnes kā aģenti veido kolektīvo priekšstatu, tēlojumu nozīmi, kopīgo pamatu mijiedarbībai. Šo kopīgo pamatu var saukt par „grupas stilu”.

Grupās stils ir aktuālie mijiedarbības modeļi, kas veidojas no grupas kopīgajiem pieņēmumiem par to, kas veido labu vai atbilstošu līdzdalību grupas apkārtņē. Grupas stils nav neitrāls starpnieks vai mediators komunikāciju nozīmei, bet gan kultūras elements – relatīvi noturīgs un sabiedrības daļas atzīts. Sabiedrības publiskajā dzīvē var vērot dažādus pilsoniskās līdzdalības žanus jeb stilus. Neoinstitucionālā perspektīva palīdz teorētiski izprast grupas stilu kā kopēju vairākām grupām.

Savu stilu var veidot katrs darba tirgus attiecībās iesaistītais aģents, to grupa, tas darbojas kā kolektīvās reprezentācijas filtrs, kurš nosaka mijiedarbības kultūru. Tieši ikdienas pieredze padara grupas stila jēdzienu intuitīvi ticamu.²²³ Grupas stils nozīmē noteiktu modeļu veidošanos grupas uztverē, .mijiedarbībā, priekšstatos par vēlamo reprezentāciju Tas nozīmē arī spēju atpazīt grupai atbilstošo stilu, ar ko saskaras cilvēki nonākot noteiktā sociālajā vidē. Dramatiskās pieejas pamatlicējs, sociālā interakcionisma pieejas pārstāvis Ervings Gofmans (*Erving Goffman*) „Sevis izrādīšana ikdienas dzīvē ” norāda, ka dažāds konteksts maina grupu stila modeļus. Neoinstitucionālisma pārstāvja Pauls Di Maggio (*Paul DiMaggio*) pētījumi liecina, ka cilvēki tiecas jauno pieredzi iekļaut vecajos rāmjos, shēmās. Šīs shēmas kategorizē atšķirības starp dažādiem cilvēku tipiem, organizācijām, kontekstiem²²⁴. Kad cilvēki ienāk grupā, viņi tiecas iekļauties grupas stilā, vispirms noskaidrojot, kāds šis stils ir. Ja tā ir plaši

²²³ Eliasoph Nina and Lichterman Paul, Culture in interaction, American Journal of Sociology, Vol.108,Nr.4,2003:738.

²²⁴ Di Maggio, Paul and Powell Walter, eds. The New Institutionalism in Organizational Analysis.Chicago: University of Chicago Press, 1991.

lietota shēma, tad šo stilu var uzskatīt par kultūras elementu. (Di Maggio 1997)²²⁵. Grupas stilu var operacionalizēt, izdalot trīs būtiskas dimensijas.

Darba tirgus attiecību kultūras analīze ļauj skaidrot gan makro, gan mezo un mikro līmeņa problēmas darba tirgū, kā arī izskaidrot tādas šķietami iracionālas sociālas parādības kā pretošanās pārmaiņu procesiem, jaunu aģentu ienākšanai un darbībai darba tirgū. Kultūras atšķirības var izpausties arī dažādās reģionālās vienībās, tāpēc darba tirgus reģionālā specifika tiks analizēta nākošajā nodaļā. Šķēršļi darba tirgus attiecību elastībai var tikt analizēti kā barjeras Kastela plūsmu telpas trim elementiem, kā piesardzību pret svešinieku Baumana interpretācijā vai takas atkarību neoinstitucionālās paradigmas skaidrojumā.

Šķēršļi darba tirgus attiecību elastībai var būt interpretējami kā institucionāli (normas, vērtības, sociālie simboli) vai neoinstitucionāli, kā takas atkarība individuālā un atsevišķu darba devēju līmenī. Neoinstitucionālā paradigma ļauj iekļaut analīzē papildus rakursu un rast saikni starp makro un mikro līmeņa analīzi.

²²⁵ DiMaggio, Paul Culture and Cognition, Annual Review of Sociology,, 1997, p. 23.

4. REĢIONĀLO VIENĪBU DARBA TIRGUS ATTIECĪBU MĒRĪŠANA

Darba tirgus attiecību mērīšanai Latvijā veltīts liels skaits pētījumu, kas saistīts gan ar ESF finansiālo atbalstu, gan citu starptautisko un nacionālo organizāciju ieinteresētību. Lai noteiktu kultūras ietekmi jānoskaidro, ka indivīdi vai kolektīvie aģenti ar specifisku kultūru uzvedas, rīkojas atšķirīgi nekā tie, kam nav šīs kultūras. Kultūra var ietekmēt aģentus caur to, kā tie definē savas intereses (konstituējošais efekts) vai ierobežojot viņu pūles pašu labā (regulējošais efekts), vai ietekmējot grupas spēju mobilizēties savu mērķu sasniegšanai. Jādemostrē, ka šāda atšķirības dod ko vairāk nekā kalpo par materiālo vai strukturālo izmaiņu starpnieku.

4.1. Darba tirgus attiecību reģionālie aspekti iepriekš veiktajos pētījumos*

Darba tirgus un nodarbinātības pētījumiem Latvijas sociologi un radniecīgu sociālo zinātņu pārstāvji (ekonomisti, ģeogrāfi, politikas zinātnieki) pievērsušies, analizējot darba tirgus attiecības demogrāfisko, ekonomisko, administratīvo un migrācijas procesu kontekstā.^{226,227,228} Darbā pievērsta uzmanību tiem 21. gadsimta darba devēju un darba ņēmēju attiecību pētījumiem, kuros izlase aptver visu Latviju un ļauj analizēt darba tirgus aģentu specifiku reģionos un sīkākās teritoriālās vienībās, pievēršoties darba attiecību pētniecībai reģionālo atšķirību, mobilitātes un darba attiecības ietekmējošo faktoru kontekstā. Padomju laikā autoritārā vara ierobežoja darba tirgus attiecību veidošanos, nosakot centralizētu, ārpus Latvijas veidotu likumdošanas un administratīvo mehānismu, kas balstījās uz centralizētās plānošanas principiem. Līdz ar to pētījumi par darba devējiem un darba ņēmējiem kā darba tirgus aģentiem nebija aktuāli. Tomēr pētījumi darba un profesiju socioloģijā tika veikti, analizējot profesionālo struktūru, tās veidošanos, speciālistu (kadru) nodrošinājumu.²²⁹ Zinātnes vēsturnieks un sociologs Tāļivaldis Vilciņš jau pirms Latvijas neatkarības atjaunošanas pievērsis uzmanību darba tirgus attiecībām, akcentējot atšķirības profesiju

* Nodaļas materiālu pirmpublicējums Rasnača L. Darba devēju un darba ņēmēju attiecību reģionālo attiecību reģionālo atšķirību pētniecība Latvijā 21.gs.sākumā Gr.: Tisenkopfs T.(zin.red.) Socioloģija Latvijā, LU Akadēmiskais apgāds, 2010, 239-254.

²²⁶ Pabriks A. *Etmiskās proporcijas, nodarbinātība un diskriminācija Latvijā*. SFL, 2002. Pieejams: http://www.politika.lv/temas/sabiedrības_integracija/3978, skatīts 13.04.2009.

²²⁷ Indāns I., Lulle A., Laizāne-Jurika M., Znotiņa L. *Latvija un brīva darbaspēka kustība: Īrijas piemērs*. SAK, 2005.–2006.gads. Pieejams: http://www.politika.lv/temas/izglitiba_un_nodarbinatiba/6133, skatīts 12.04.2009.

²²⁸ Purmalis K. Darba tirgus faktoru ietekme uz uzņēmējdarbības konkurētspēju un iedzīvotāju dzīves kvalitāti. No: Škapars R., Šumilo Ē. (red.) *Latvijas ekonomikas un sabiedrības pārstrukturizācijas ietekme uz uzņēmējdarbības konkurētspēju un iedzīvotāju dzīves kvalitāti*. LU Akadēmiskais apgāds, 2006, 153.–177. lpp.

²²⁹ Krūzmētra M., Rivža B. Lauksaimniecības ražošanas kadri: kvalitāte un stabilitāte. LLA, Jelgava, 1988, 48. lpp.

prestīžā un dažādo attieksmi pret darbu.^{230,231} Maiga Krūzmētra savos pētījumos uzsver lauku specifiku kadru (speciālistu) piesaistē un kvalifikācijas problēmās un speciālistu kvalifikācijas problēmas kolhozos un padomju saimniecībās.²³²

Pēc neatkarības atjaunošanas 20. gadsimta 90. gados pētījumi veltīti gan darba tirgus restrukturizācijai un tās sekām – bezdarba un bezdarbnieku analīzei (Maiga Krūzmētra),²³³ gan tā aktīvo aģentu-uzņēmēju problēmām dažādās Latvijas pilsētās, aplūkojot arī uzņēmēju un darba ņēmēju attiecības atalgojuma, vadošo darbinieku piesaistes un nodarbinātības ilguma jautājumos (Tālis Tisenkopfs)²³⁴.

Divdesmitā gadsimta beigās politisko pārmaiņu dēļ mainījās Latvijas tautsaimniecības nozaru struktūra un sektoru dalījums. Būtiski samazinājās lauksaimniecībā un rūpniecībā nodarbināto proporcija, darba tirgū ienāca liels skaits privātā sektora darba devēju, kuriem šobrīd pieder lielākā daļa uzņēmumu, iestāžu un organizāciju²³⁵.

Darba devēju un darba ņēmēju attiecību reģionālo atšķirību pētījumu virzieni

Darba devēju un darba ņēmēju attiecību reģionālo atšķirību pētniecība var tikt analizēta gan no reģionālās socioloģijas, gan darba tirgus perspektīvas. Nosacīti var izdalīt divas pētījumu grupas: tos, kuros pētnieku interese saistās ar reģionālo atšķirību noskaidrošanu un analīzi darba tirgū, un pētījumi, kuros reģionālās atšķirības ir tikai viens no faktoriem, kas ietekmē darba tirgus attiecības. Darba tirgus attiecības dažādās teritoriālās vienībās pēta gan darba tirgus socioloģijas pētnieki, gan reģionālās socioloģijas pārstāvji. Pirmie vairāk uzmanības pievērš darba tirgus kopējām problēmām dažādās apdzīvotības struktūrās, bet otrie vispirms meklē katras teritoriālās vienības specifiku darba tirgus attiecībās. Tie var būt pētījumi par darba tirgus restrukturizāciju, decentralizāciju vai tieši otrādi – par centralizācijas tendencēm konkrētās apdzīvotās vietās – pilsētās, novados, rajonos.

Darba tirgus attiecības veidojas, pastāv un tiek pārtrauktas telpā, kuru veido fiziskās un sociālās vides īpatnības. Telpiskie faktori, darba tirgus reģionālā specifika, uzņēmumu teritoriālais izvietojums nosaka gan darba devēju, gan darba ņēmēju rīcību. Darba attiecības

²³⁰ Vilciņš T., Jemeljanova S. Attieksme pret darbu, sabiedrisko īpašumu un kolektīvu mūsdienu kolhozā. No: *Padomju Latvijas lauki: darbs un dzīve*. Rīga, Zinātne, 1973, 217.–254. lpp.

²³¹ Vilciņš T. *Profesiju prestižs un profesiju izvēle. Vēsturiski socioloģisks pētījums*. Rīga, 1968. 271 lpp.

²³² Krūzmētra M., Rivža B. *Lauksaimniecības speciālistu sociālistiskajā sabiedrībā*. Rīga, Avots, 1985, 93. lpp.

²³³ Krūzmētra M., Rivža B. *Darbaspēka tirgus un bezdarbs: to ietekmējošie faktori un sekas*. Latvijas ZA Vēstis, 50. sēj., Nr. 3(584), 49.–57. lpp.

²³⁴ Tisenkopfs T., Bērziņa D., Goldmanis M., Kalniņa A., Krūmiņš A., Ķīlis R., Vanaga S. *Kā jūtas mazais uzņēmējs*. Ziņojums Latvijas valdībai. FSI, 1998. 43 lpp.

²³⁵ *Dati par iedzīvotājiem Latvijas pilsētās un pagastos, 2001.–2005. gads: Pielikums LR CSP 2007. gada 2. janvāra vēstulei Nr. 71-12-1.*

iespaido apdzīvotības struktūra, apdzīvoto vietu sasniedzamība. No vienas puses, telpa ir ietvars darba devēju un darba ņēmēju attiecību veidošanai, no otras puses, – tirgus dalībnieki paši ietekmē telpu un rada jaunu vidi, ceļot ēkas, būvējot ceļus, veidojot infrastruktūru, plānojot uzņēmumu un darba vietu teritoriālo izvietojumu, nozaru struktūru un pārvaldes modeļus.

Latvijā darba tirgus aģentu un nodarbinātības jautājumu pētniecību veicinājusi ES finansējuma piesaiste pētījumiem, tāpēc to skaits 21. gadsimtā ir ievērojams. Analīzei tika atlasīti tie pētījumi, kuros pievērsta uzmanība reģionālajām atšķirībām darba devēju un darba ņēmēju attiecībās dažādās teritoriālajās vienībās (laukos, mazajās pilsētās, citās pilsētās, reģionos). Šīs atšķirības var analizēt, gan mērķtiecīgi pētot, kādas ir darba tirgus attiecības atsevišķās apdzīvotās vietās, gan akcentējot darba devēju un darba ņēmēju mobilitāti Latvijas darba tirgū un ārpus tā, gan darba tirgus attiecībās izceļot dzīvesvietas faktoru, kas tās ietekmē?

Pētījumi, kuros uzmanības centrā izvirzītas darba tirgus atšķirības reģionālās teritoriālās vienībās

Iedziļināšanās reģionālo darba tirgus attiecību problēmās no reģionālo atšķirību perspektīvas raksturīga pārskatiem par tautas attīstību, kuru finansējumu nodrošina akadēmiskie avoti un ierobežotas iespējas apjomīgu izlases kopumu aptveršanai. Rakstā analizēti trīs pēdējie pārskati par 2002./2003.²³⁶, 2004./2005.²³⁷ⁱ, 2006./2007. gaduⁱⁱ. Pārskati par tautas attīstību publikācijas tēmas kontekstā ietverti tāpēc, ka tajos pievērsta uzmanība darba tirgus aģentu reģionālo atšķirību analīzei. Pārskatos analizēti šādi darba tirgus attiecību jautājumi:

- nodarbinātība Latvijā (īpaša uzmanība tiek pievērsta reģionu atšķirībām un darba devēju un pašnodarbināto īpatsvara svārstībām);
- reģionu attīstības problēmas (tās tiek saistītas ar jaunām iespējām (uzņēmējdarbības uzsākšanai, pašnodarbinātā darbības uzsākšanai) un cilvēku rīcībspējas šķēršļiem darba tirgū. Minētas pilsētnieku un lauku iedzīvotāju sociālās atšķirības, kuras ietekmē arī rīcībspēju darba tirgū. Atšķirības starp lielajām un mazajām pilsētām, galvaspilsētu un laukiem ir izteiktākas nekā starp reģioniem);
- mazo centru nozīme darba tirgus attiecību dažādošanā reģionos ārpus Rīgas (mazo pilsētu pašvaldību nozīme darba devēju ienākšanai un sekmīgai darbībai Latvijas reģionu darba tirgū).

²³⁶ Latvija. Pārskats par tautas attīstību. *Cilvēkdrošība*. Galv. red. M. Sīmane. 2002/2003, 85.–87. lpp.

²³⁷ Pārskats par tautas attīstību. *Latvija. 2004/2005. Rīcībspēja reģionos*, UNDP Latvija, LU, SSPI. Galv. red. A. Zobena. 2005. 148 lpp.

Pārskatu pētījumu rezultāti ļauj saskatīt darba tirgus attiecību reģionālās atšķirības, iespējamās attīstības tendences, bet izlases apjoms nav pietiekams, lai izdarītu pamatotus secinājumus, atsevišķi analizējot reģionus, lielās un mazās pilsētas, kā arī laukus. Līdz ar to telpas kā sociāli atšķirīgas struktūras perspektīva metodoloģisku iemeslu dēļ nevar tikt realizēta, kaut arī, runājot par rīcībspēju reģionos un cilvēkkapitālu ārpus Rīgas, tiek norādīts uz atšķirīgām sociālām un telpiskām iezīmēm (darba nozīme cilvēka dzīvē; iespējas strādāt darbu, kas patīk; iespējas atrast darbu ar apmierinošu atalgojumu; iespējas pārkvalificēties vismazākā - laukos, vislielākā - lielpilsētā Rīgā; tomēr bailes zaudēt darbu laukos mazākas nekā pilsētās²³⁸). Šīs iezīmes raksturo lauku un mazpilsētu darba tirgus sociotelpisko specifiku. Pārskatu devums darba tirgus analīzē akcentē ne tikai darba devēju, bet arī darba ņēmēju aktivitātes un iespējas mainīt savu statusu darba tirgū. Darba ņēmēji var kļūt par pašnodarbinātajiem vai uzņēmējiem, līdz ar to kļūt brīvāki un neatkarīgāki no šķietami bezperspektīvas situācijas – darba vietu trūkuma Latvijas laukos un mazajās pilsētās. Tomēr uzņēmējdarbības uzsākšanas iespējas laukos un mazajās pilsētās tiek vērtētas kā grūtāk realizējamās nekā lielajos centros – republikas pilsētās un galvaspilsētā. Nozīmes ziņā lokāli uz noteiktu teritoriālu vienību darba tirgus jautājumiem vērsti pētījumi Latvijā laikā no 2001. līdz 2008. gadam bieži veikti ar Latvijas Sabiedrības integrācijas fonda atbalstu. Šajos pētījumos tiek analizētas pagastu, novadu, pilsētu un rajonu integrācijas, atstumtības un citas darba tirgus problēmas²³⁹.

Pētījumi par darba devēju un darba ņēmēju attiecību atšķirībām dažādās teritoriālās vienībās saistīti ar izlases kopuma reprezentativitāti. Lai kvantitatīvā pētījuma rezultāti būtu reprezentatīvi gan Latvijai kopuma, gan atsevišķiem reģioniem un vēl mazākām teritoriālām vienībām (pilsētām, rajoniem, laukiem), nepieciešams aptvert ievērojami lielāku respondentu skaitu, bet tas saistīts ar pētījuma finansiālo nodrošinājumu. Tāpēc ES struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekti „Labklājības ministrijas pētījumi” un „Nodarbinātības aģentūras pētījumi” deva iespēju sociologiem un citiem darba tirgus pētniekiem īstenot tās ieceres, kuras iepriekš kavēja resursu trūkums.

Darba tirgus problemātikai veltīti ES struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekti „Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte”, „Darba algas un to ietekmējošie faktori”, „Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros” un Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) pētījumi.

²³⁸ *Latvija. Pārskats par tautas attīstību. 2006/2007 Cilvēkkapitāls: mans zelts ir mana tauta?* Galv. red. A. Zobena. LU SPPI, 55., 117.lpp.

²³⁹ *Pētījums par Iecavas novada sociāli atstumto grupu iespēju darba tirgū veicināšanu, Brīvas nišas pašnodarbinātības uzsākšanai Jelgavas rajonā.* Pieejams: <http://www.lsif.lv/node/551>, skatīts 22.04.2009.

Darba tirgus aģentu mobilitātes pētījumi

Viena no globalizācijas izpausmēm ir starptautiskā migrācija un ar to saistītā darba tirgus attīstība²⁴⁰. Latvijas darba tirgus attīstību tā ietekmējusi galvenokārt kā emigrācija, darba ņēmējiem dodoties darba meklējumos uz Eiropas Savienības un citām attīstītām valstīm. Tam pievērsuši uzmanību migrācijas procesu un darba tirgus pētnieki (Krišjāne Z., Hazans M.)^{241,242}. Līdz 2004. gadam, kad Latvija pievienojās ES, darbaspēka aizplūšana uz valstīm, kur iespējams saņemt augstāku atalgojumu, ir „maz atspoguļota”. Šī problēma tika apskatīta pētījumā „Darbaspēka brīvās kustības ekonomiskie un sociālie aspekti Latvijas integrācijai Eiropas Savienībā”²⁴³. Analizējot darba mobilitātes pētījumu datus, Pēteris Zvidriņš apstiprina tēzi, ka krīžu periodos nabadzīgākās sabiedrības grupas atstāj lielās pilsētas un dodas uz mazākām pilsētām vai arī lauku rajoniem, kur dzīves izmaksas ir zemākas. Tiek novērots arī pretējs process – ekonomiski atpalikušas teritorijas pamet iedzīvotāji ar labākiem ienākumiem, tāpēc šīs teritorijas stagnē arvien vairāk un pārvēršas par sociāli marginālām lauku teritorijām.²⁴⁴

21. gadsimtā pēc Latvijas iestāšanās Eiropas Savienībā no laukiem un mazajām pilsētām (ieskaitot rajonu centrus) iedzīvotāji labāk apmaksāta darba meklējumos dodas uz Rīgu, Pierīgu, republikas pilsētām vai citām valstīm. Šo emigrējošo iedzīvotāju daļu visdrīzāk var saistīt ar to iedzīvotāju daļu, kuriem ienākumi ir relatīvi augstāki, kuri pamet stagnējošas teritoriālas? vienības, jo starp mobilajiem iedzīvotājiem ir vairāk jaunu cilvēku (līdz 33 gadiem) un cilvēku ar ienākumiem virs Ls 300.²⁴⁵ Šobrīd krīzes apstākļos iespējams pretējas migrācijas plūsmas pieaugums. To varētu veidot tie, kuri zaudējuši darbu galvaspilsētā vai citās lielajās pilsētās un nevēlas vai nespēj doties darba meklējumos uz ārvalstīm. Iespējams, ka daļa no tiem, kas zaudējuši darbu galvaspilsētā un citos lielajos centros, varētu mēģināt atrast nodarbošanos laukos vai mazajās pilsētās, īpaši, ja nav zaudēti sociālā atbalsta mehānismi (radi, tuvinieki) un ja šajās vietās pieder nekustamais īpašums.

2006.–2007. gadā projekta vadītājas Zaigas Krišjānes vadībā veikts komplekss darbaspēka kustības pētījums, ietverot dažādu darba tirgus aģentu skatījumu. Pētījums

²⁴⁰ Saskia Sassen, *Territory and Territoriality in the Global Economy*, International Sociology, June 2000, Vol 15(2), 372-393, SAGE, London, Thousand Oaks.

²⁴¹ Krišjāne Z., Bauls A. *Migrācijas reģionālās iezīmes Latvijā. Demogrāfiskā situācija šodien un rīt. Stratēģiskās analīzes komisija*. Zinātniski pētnieciskie raksti, 3(4), 2005, 130.–149. lpp.

²⁴² Krišjāne Z., Bauls A. *Migrācijas reģionālās iezīmes Latvijā. Demogrāfiskā situācija šodien un rīt. Stratēģiskās analīzes komisija*. Zinātniski pētnieciskie raksti, 3(4), 2005, 130.–149. lpp.

²⁴³ Dubra E., Skribāne I., Eglīte S. *Darbaspēka brīvās kustības ekonomiskie un sociālie aspekti Latvijas integrācijai Eiropas Savienībā. Latvijas integrācija Eiropas Savienībā – par un pret*. Rīga: BO SIA „LZA EI”, 2002, 24.–43. lpp.

²⁴⁴ Zvidriņš P. *Stratēģiskās analīzes komisija. Paaudžu nomaina un migrācija Latvijā*. Zinātniski pētnieciskie raksti 2007. Rīga, Zinātne, 2007, 130.–132. lpp.

²⁴⁵ Krišjāne Z., Bauls A. *Migrācijas reģionālās iezīmes Latvijā. Demogrāfiskā situācija šodien un rīt. Stratēģiskās analīzes komisija*. Zinātniski pētnieciskie raksti, 3(4), 2005, 130.–149. lpp.

„Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte” veltīts darba ģeogrāfiskās, starpvalstu, iekšzemes un ikdienas mobilitātes novērtējumam. Pētījuma izlase (N = 8000) ļauj secināt ne tikai par Latviju kopumā, bet arī par mazākām teritoriālām vienībām. Pētījumā analizētas darbaspēka mobilitātes atšķirības Rīgā, Pierīgā un Latvijas reģionos: Kurzemē, Latgalē, Vidzemē un Zemgalē. Atšķirīga emigrācijas intensitāte no dažādiem reģioniem netieši norāda uz iespējamām darba devēju un darba ņēmēju attiecību atšķirībām, jo šī attiecības saraut vieglāk vai grūtāk un spēja aizbraukt raksturo vietējo darba attiecību vājumu²⁴⁶. Tas, ka darba ņēmēji atstāj dažādus reģionus, darba devēji un darba ņēmēji sarauj attiecības, liecina, ka vietējās darba attiecības ir sliktas.

Sevišķa uzmanība pievērsta svārstmigrācijai – arī iedzīvotāju skaita un migrantu proporcijām dažādās apdzīvotās vietās, apkopojot datus par rajoniem un republikas pilsētām, no kurām vislielākais iedzīvotāju skaits brauc strādāt uz Rīgu. Tie ir rajoni, kas robežojas ar Rīgas rajonu. Analizētas arī izglītības līmeņa un vecuma atšķirības svārstmigrantiem no dažādiem rajoniem. Pētījums analizē arī teledarbu jeb tāldarbu un tā izplatības atšķirības dažādās apdzīvotajās vietās. Svārstmigrācija norāda gan uz iespējamo darba vietu trūkumu vietās, no kurām iedzīvotāji ik dienas dodas uz darbu Rīgā, gan uz darba samaksas iespējamām atšķirībām.

Darba attiecību reģionālo iespēju un atšķirību analīzes kontekstā nozīmīgs teledarba pieejamības novērtējums, jo teorētiski teledarbs ļauj pārvarēt telpiskos ierobežojumus un strādāt no teritorijās, kas atrodas tālāk galvaspilsētas. Pētījuma rezultāti norāda uz tehnoloģiskiem šķēršļiem teledarba veikšanā lauku teritorijās un mazpilsētās, kur bieži nav pieejams pietiekami jaudīgs interneta pieslēgums un droši mobilie sakari. Attālināta darba (teledarbs un citi attālinātie darbi) pieredze biežāk ir Latgales un Kurzemes iedzīvotājiem, kuri arī pētījuma laikā biežāk to veic, bet visretāk to izmanto Zemgales iedzīvotāji. Taču vēlmi strādāt teledarbu visbiežāk izteikuši tieši Latgales un Zemgales iedzīvotāji. Tas nozīmē, ka šķērslis plašākai teledarba izmantošanai visdrīzāk ir nevis iedzīvotāju – darba ņēmēju – nevēlēšanās to veikt, bet piedāvājuma un tehnoloģisko iespēju trūkums. Pētījuma autori arī norāda uz teledarba ļoti lielo potenciālu nodarbinātības problēmu risinājumam reģionos. Darba devēju un darba ņēmēju attiecību pētniecībai nozīmīgs ir pētījuma autoru pieņēmums par lielāku atbalstu teledarbam darba ņēmēju nekā darba devēju vidū. Tā kā šis pētījums nenoskaidroja darba devēju viedokli, tad pieņēmums tiek balstīts uz iepriekš citās valstīs veikto pētījumu rezultātiem²⁴⁷.

²⁴⁶LU, *Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte*. Rīga, 2007, 130.–139. lpp.

²⁴⁷LU, *Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte*. Rīga, 2007, 148.–152. lpp.

Darba tirgus procesu pētījumi

Darba tirgus reģionālo atšķirību kontekstā nozīmīgi rezultāti iegūti Eiropas Sociālā fonda un Labklājības ministrijas „Darba tirgus pētījumu” paketes pētījumā „Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros”, kurā analizēta darba tirgus attīstība nozaru un sektoru griezumā. Projekta vadītāja ir ekonomikas zinātņu doktore Elena Dubra. Pētījums balstīts uz darba devēju kvantitatīvo aptauju un fokusgrupu rezultātiem. Aptaujas izlase veidota no visiem ekonomiski aktīvajiem uzņēmumiem un organizācijām, izņemot tos, kas strādā tikai pašu patēriņam. Aptauja plānota 5000 respondentiem, bet augstās nerespondences dēļ tajā piedalījās 2502 uzņēmumi. 2006. gadā aptaujājot darba devējus, noteiktas četras problēmas, kuras ir nozīmīgas pašreizējās – 2009. gada – krīzes kontekstā.

- Latvijas ierēdņu patvaļa. Eiropas Savienības prasību traktējums kā papildu instruments savas varas nostiprināšanai.
- Ekonomikas „pārkaršanas” pazīmes: inflācija, pārāk viegli pieejami kredīti nekustamā īpašuma tirgū.
- Spekulatīvā biznesa lielais īpatsvars uzņēmējdarbībā.
- Darba devēju grūtības samaksāt darba ņēmējam adekvāti padarītajam darbam, maz motivēts darbaspēks.²⁴⁸

Pirmā problēma uzņēmējiem un citiem darba devējiem vēl aizvien šķiet aktuāla, jo par to publiskajā telpā atkārtoti izsakās darba devēju organizāciju pārstāvji.²⁴⁹ Savukārt nākošo trīs problēmu nozīmīgumu apstiprina tas, ka 2009. gadā kredītu pieejamība novedusi pie augsta kavēto kredītu maksājumu īpatsvara (1–90 dienas kavē 22% kredītņēmēju),²⁵⁰ nekustamā īpašuma tirgus darbības apstāšanās un uzņēmēju maksātnespējas pieaugums,²⁵¹ darba samaksas samazinājums valsts pārvaldē, izglītībā un medicīnā. Līdz ar to maz ticama ir darbaspēka motivācijas paaugstināšanās, drīzāk pieaugs emigrācija. „Varam sagaidīt jaunu emigrācijas vilni,” norāda arī darba tirgus pētnieks Mihails Hazans.²⁵² Pētījuma rezultāti atklāj darba devēju un darba ņēmēju attiecībās arī darba tirgus problēmas, kuras veidojas institucionālā regulējuma ietvaros. Savukārt darba attiecību pārliedzīgā reglamentācija un „oficiālie” darba līgumi samazina iespējas atbrīvoties no neprofesionāla darbinieka un veicina

²⁴⁸LU, *Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros*. Rīga, 2007, 37.–49., 105. lpp.

²⁴⁹ Jaunzeme-Grende Ž., Par to, kas tracina SVF, skatīts <http://www.delfi.lv/archive/article.php?id=23969737&categoryID=19911132&ndate=1239915600>, skatīts 01.05.2009.

²⁵⁰ Par Latvijas banku darbības operatīvajiem rādītājiem, FKTK, 20.04.2009. http://www.fktk.lv/publikacijas/pazinojumi_masu_informacijasI/20090420_par_latvijas_bankuda/, skatīts 29.04.2009.

²⁵¹ Lursoft, uzņēmumu reģistrs Maksātnespējas administrācija prognozē ievērojamu uzņēmumu maksātnespējas procesu skaita pieaugumu, http://www.lursoft.lv/stat/ur_stat_145.xls, skatīts 02.05.2009.

²⁵² Citēts pēc Gavare J. Emigrācija ietekmēs visus, *Dienas Bizness*, 13.05.2009.

neregistrēto nodarbinātību. Uzņēmēji un citi darba devēji norāda uz galvenajiem neapmierinātības cēloņiem, kas ietekmē arī darba devēju un darba ņēmēju attiecības:

- netiek aizsargāts darba devēju ieguldījums darba ņēmējā, tāpēc uzņēmējs nav motivēts sūtīt darbinieku kvalifikācijas celšanas kursus;
- liels kontrolējošo institūciju skaits (Valsts ieņēmumu dienests, Valsts darba inspekcija u. c.) un izvirzītās prasības, kas uzņēmējiem šķiet nepamatotas, rada labvēlīgus apstākļus korupcijai, novirzot uzņēmēju resursus nebūtiskām aktivitātēm. Līdz ar to uzņēmējos veidojas negatīva attieksme pret valsts un pašvaldības institūcijām (kontrolējošās institūcijas tiek uztvertas kā traucēklis, nevis palīgs);
- nesakārtotā nodokļu politika ļoti negatīvi ietekmē mazos un vidējos uzņēmumus.

Pētījumā atklātās problēmas darba devēju un darba ņēmēju, kā arī uzņēmēju un kontrolējošo institūciju attiecībās nav atrisinātas pēdējo trīs gadu laikā un, iespējams, kļuvušas vēl aktuālākas. Tas ir viens no iemesliem, kāpēc bieži mainās Darba likums un citi likumdošanas un normatīvie akti, kas regulē darba attiecības.²⁵³ Mazie un vidējie uzņēmumi varētu būt tie dinamiskie darba tirgus dalībnieki, kuri relatīvi strauji spēj radīt jaunas darba vietas, ja tos nenomāc nodokļu slogs un kontrolējošo institūciju prasības, kuras mazajiem un vidējiem uzņēmumiem jāpilda tāpat kā lielajiem, bet ar mazākiem resursiem.

Darba devēji ir vienoti uzskatos par to, kā samazināt reģionālās atšķirības darba tirgus attiecībās. Piedāvātie risinājumi ir reģionālās infrastruktūras sakārtošana (transports, ceļi, interneta pieslēgšana), nodokļu politikas diversifikācija (nodokļu atlaides reģionos, nodokļu atvieglojumi mazajiem uzņēmumiem), aktīva valsts līdzdalība reģionālās attīstības izlīdzināšanas procesos. Pētījumā veiktā statistikas datu analīze norāda uz kvalificētu speciālistu nevienmērīgo reģionālo nodrošinājumu. Vairāku profesiju grupu pārstāvji koncentrējas Rīgas reģionā. Četri no katriem pieciem skaitļošanas sistēmu analītiķiem, programmētājiem, elektronikas un telesakaru inženieriem, kā arī elektronikas un telesakaru speciālistiem strādā Rīgā un Pierīgā – reģionā, kur koncentrējas arī vairākums skaitļošanas tehnikas, dabaszinātņu speciālistu un juristu. Šādas kvalificētu speciālistu izkliedes problēmas var nozīmēt gan nepieciešamo kvalificēto speciālistu, profesionālas vides trūkumu reģionos, gan kvalificētu speciālistu darba vietu koncentrāciju galvaspilsētā. Ārvalstu uzņēmumu nodibināšanai un investīciju piesaistīšanai arī ir nepieciešami kvalificēti speciālisti. Tāpēc pastāvošā disproporcija var izraisīt zināmu ķēdes reakciju un Rīgas darba devēju iespēju paplašināšanos pretstatā reģionu darba devēju izredžu sarukumam²⁵⁴.

²⁵³ Izmaiņas Darba likumā, <http://www.lm.gov.lv/news/id/403>, skatīts 12.05.2009.

²⁵⁴ LU, Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros, Rīga, 2007, 176-180, .

Ar precīzu argumentāciju un dziļu kvantitatīvu analīzi izceļas matemātikas zinātņu doktora, pieredzējuša darba tirgus pētnieka Mihaila Hazana vadītie pētījumi. Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda Labklājības ministrijas darba tirgus pētījumu paketē „Nodarbinātības aģentūras pētījumi” ietverts arī Mihaila Hazana vadītais pētījums „Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu”. Pētījuma izlases apjoms (N = 8000) un veids, aptverot visas NVA filiāles, proporcionāli palielinot lielo filiāļu pārstāvniecību, ļauj iegūt ticamus rezultātus ne tikai reģionu, bet arī NVA filiāļu (rajonu un lielpilsētu) līmenī.²⁵⁵ Pētījuma gaitā konstatēts augsts nerespondences līmenis – no 39% Kurzemē līdz 11% Vidzemē. Turklāt izvairīšanās sniegt atbildes visos gadījumos tiek pamatotas ar laika trūkumu, nepieciešamību būt pie bērniem vai vienkāršu nevēlēšanos sniegt atbildes. Šāds respondentu atbilžu sadalījums neļauj rast reģionālo atšķirību pamatojumu, kaut atbildes ir statistiski pamatotas. Reģionāliem bezdarbniekiem ir raksturīgas sliktas valodu prasmes, jo Latgalē 23%, bet Rīgā 12% bezdarbnieku atzīst, ka latviešu valodu zina vāji vai nezina nemaz. Pētījums veikts 2005./2006. gadā, un nav pamata uzskatīt, ka situācija kopš tā laika būtu nozīmīgi uzlabojusies. Arī angļu valodas prasmes visbiežāk trūkst Latgales bezdarbniekiem, bet visvairāk šīs svešvalodas zinātāju ir Vidzemē un Rīgā. Datorprasmes visaugstākajā līmenī ir bezdarbniekiem, kas reģistrēti Rīgas reģionā, bet viszemākās – Latgales reģionā. Gan valodu prasmes, gan datorprasmes ir svarīgas, lai bezdarbnieks atrastu darbu, taču jāņem vērā, ka pētījuma laikā ekonomiskajā attīstībā bija vērojama augšupeja, tāpēc šogad, kad uz vienu darba vietu pretendē vairāki desmiti, pat vairāk kā 100 bezdarbnieku, prasmes drīzāk ir tikai priekšnoteikums, lai cilvēks varētu iesaistīties sacensībā par darba vietu, jo pie tādas skaitliskās proporcijas starp darba meklētājiem un darba vietām kā 2009. gada sākumā arvien lielāka nozīme ir nejaušībai. Pētījumā noskaidrots, ka bezdarbnieki ir gatavi doties uz darbu 30 un vairāk kilometru. Latgalē (28%) un Rīgā (32%) ir vismazāk tādu bezdarbnieku, kuri gatavi ar sabiedrisko transportu doties uz darbu 30 un vairāk kilometru, bet visvairāk to ir Vidzemē (48%) un Zemgalē (51%). Iespējams, ka šo rādītāju ietekmē arī pieejamā sabiedriskā transporta veids. Šī brīža krīzes apstākļos, kad darba atrašanas iespējas bezdarbniekiem sarukušas līdz minimumam aktuāls ir pētījuma autora secinājums par tiem bezdarbniekiem, kuri visdrīzāk gatavi strādāt ārzemēs. Varbūtība aizbraukt un strādāt ārzemēs nozīmīgi pieaug, ja bezdarbniekam ir labas vai viduvējas vācu vai angļu valodas zināšanas. Reģionālo darba tirgus atšķirību kontekstā ļoti interesants ir autora izveidotais rajonu un pilsētu ranžējums atbilstoši tam, no kurām dzīvesvietām bezdarbnieki visdrīzāk gatavi aizbraukt uz ārzemēm (ārkārtīgi un ļoti stipra pozitīva vietas

²⁵⁵ Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu, vadītājs M.Hazans, 2006, 103. skatīts NVA mājas lapā <http://www.nva.gov.lv/index.php?c/d=1&mid=95&txt=44z&from=15>, 20.04.2009.

ietekme) un no kurām visdrīzāk nebrauks (stipra un ļoti stipra negatīva ietekme). Visdrīzāk noskaņoti aizbraukt ir bezdarbnieki no Madonas rajona, Ventspils pilsētas, Limbažu, Preiļu un Ludzas rajona, bet noskaņoti palikt ir bezdarbnieki no Jūrmalas, Aizkraukles un Cēsu rajona. Tās pilsētas un rajoni, no kuriem bezdarbnieki izteikuši vislielāko gatavību braukt strādāt uz ārzemēm, atbilstoši pētījuma datiem ietilpst to teritoriālo vienību skaitā, kuru bezdarbniekiem ir vismazākās izredzes saņemt darba piedāvājumu vietējā NVA filiālē.²⁵⁶

Darba tirgus nepieciešama sastāvdaļa ir darba samaksa, par ko vienojas divi darba tirgus aģenti – darba devēji un darba ņēmēji.²⁵⁷ Darba samaksas problēmām Latvijā veltīts socioloģijas doktores Brigitas Zepas vadītais pētījums „Darba algas un to ietekmējošie faktori”. Pētījums veikts 2006. gadā, un tā īstenošanā piedalījies eksperts matemātikas zinātņu doktors Mihails Hazans, pētniece Oksana Žabko un citi darba tirgus pētniecības speciālisti.

Kā teritoriālā vienība tiek analizēti statistikas reģioni, secinot, ka Rīgas, Pierīgas un Zemgales reģionā darba samaksa ir vidēji augstāka nekā Vidzemes reģionā, kas kalpo kā atsauces grupa, un Kurzemes un Latgales reģionā. Pētījuma autori norāda, ka ir tendence veidoties divām reģionu grupām atkarībā no darba samaksas. Pētījumā ņemta vērā darba vietas atrašanās lauku vai pilsētu teritorijā. Autori norāda uz neregistrētās nodarbinātības un uzņēmuma lieluma ietekmi uz darba algu. Izlases apjoms (N = 4040 algoti darbinieki – darba ņēmēji) ļauj konstatēt statistiski nozīmīgas atšķirības darba samaksā starp reģioniem, kā arī pilsētu un lauku teritoriālām vienībām. Pētījumā konstatētas darba samaksas atšķirības sabiedriskajā un privātajā sektorā (13–14%), šo atšķirību negatīvais efekts ir lielāks laukos nekā pilsētās. Attiecībā uz darba samaksu veidojas divas reģionu grupas: augstāka darba samaksa 2003.–2005. gadā konstatēta Rīgas, Pierīgas un Zemgales reģionā, bet zemāka – Vidzemes, Kurzemes un Latgales reģionā. Visaugstākā darba samaksa tiek konstatēta Rīgā, jo tā par vairāk nekā 30% pārsniedz vidējo darba samaksu Vidzemes, Kurzemes reģionā, bet par apmēram 40% samaksu Latgalē. Tomēr kopumā darba samaksas atšķirībām piemīt tendence nedaudz samazināties, it īpaši sabiedriskajā sektorā. Privātajā sektorā darba samaksas atšķirības ir izteiktākas un izšķir trīs reģionu grupas: pirmajā ietilpst Rīga un Pierīga, otrajā Vidzeme, Kurzeme un Zemgale, bet trešo grupu pārstāv Latgales privātās sfēras uzņēmumi, kuri nav gatavi maksāt tik augstu atalgojumu kā citos reģionos.²⁵⁸ Analizējot darba samaksas atšķirības dažādās nozaru un profesiju grupās pilsētu un lauku teritorijās, var secināt, ka augstāko darba samaksu pilsētās saņem vecākie dabaszinātņu un veselības aprūpes speciālisti, vadītāji un citi vecākie speciālisti, bet lauku teritorijās pirmajā vietā ir vecākie mācību iestāžu

²⁵⁶ Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu, vadītājs M.Hazans, 2006,40-54, skatīts NVA mājas lapā <http://www.nva.gov.lv/index.php?c/d=1&mid=95&txt=44z&from=15>

²⁵⁷ Edgell, S. The Sociology of Work, SAGE Publications, London, 2006, 244, 14.

²⁵⁸ Darba algas un to ietekmējošie faktori, Factum group, BISS Rīga, 2006, 116-117., 205.

speciālisti, tad dabaszinātņu un veselības speciālisti un vecākie dabaszinātņu un veselības aprūpes speciālisti. Līdz šim relatīvi augstais lauku izglītības speciālistu atalgojuma līmenis varētu būt viens no svarīgākajiem šķēršļiem skolu tīkla optimizācijas reformas īstenošanai 2009./2010. gadā, jo līdz šim šī profesionālā grupa laukos bijusi privilīģētā stāvoklī salīdzinājumā ar citām. Mazajos un mikro uzņēmumos darba samaksa visā Latvijā ir zemāka nekā vidējos un lielos, bet laukos šīs atšķirības ir vēl ievērojamākas. Lielajos uzņēmumos neizpaužas lauku kā darba samaksu pazeminoša faktora iedarbība, jo acīmredzot lielie uzņēmumi ir stabilāki un spēj nodrošināt līdzvērtīgu vai pat augstāku darba samaksu tiem, kas strādā lauku teritorijās. Visos reģionos darba samaksas lielumu ietekmē darba vietas atrašanās lauku teritorijās, kur samaksa ir zemāka nekā pilsētāsⁱⁱⁱ.

Pētījumā „Neregistrētās nodarbinātības novērtējums”, kura vadītāja ir ekonomikas zinātņu doktore Ērika Šumilo, tiek raksturotas trīs dažādas neregistrētās nodarbības izpausmes: nelegālā nodarbinātība (nelegāla nozare, piemēram, nesankcionēta alkohola ražošana un tirdzniecība), neregistrētā nodarbinātība (piemēram, darbs bez darba līguma), „aplokšņu algas” un nesamaksātās virsstundas. Pētījumā izmantoti gan reprezentatīvi darbaspēka apsekojuma, gan uzņēmēju aptaujas un ekspertu interviju rezultāti, tādējādi garantējot rezultātu drošumu un pamatotību. Izlase veidota atbilstoši Latvijas reģionālajam un rajonu dalījumam, nodrošinot teritoriālo vienību pārstāvniecības reprezentativitāti. Visaugstākais nodarbināto skaits, kam nav bijis darba līguma, 2006. gadā bija Ludzas, Bauskas un Saldus rajonā (15%, 15% un 13%). Savukārt tāda neregistrētās nodarbinātības izpausme kā „aplokšņu algas” (kad par daļu darba samaksas netiek maksāti nodokļi) visizplatītākā ir Bauskas, Cēsu un Talsu rajonā (14–18%), bet Rīgas un Liepājas rajonā bijusi retāk nekā 5% visu gadījumu. Pētījuma autori pievērsuši uzmanību teritoriālajām atšķirībām – augstāks neregistrētās nodarbinātības īpatsvars ir jūras piekrastes un lauku teritoriju iedzīvotāju vidū. Reģionālā griezumā visaugstākais neregistrētās nodarbinātības īpatsvars ir Zemgales plānošanas reģionā (21%), kam seko Vidzemes (19%) un Kurzemes (18%) reģions. Absolūtais neregistrēto nodarbināto skaits pēc pētījuma autoru aprēķiniem ir aptuveni 127 000. Šogad, ņemot vērā budžeta iztrūkuma problēmas un darba meklētājuniecīgās iespējas atrast legālu, reģistrētu darbu, jāpievērš uzmanība gan neregistrētās nodarbinātības reģionālās izplatības tendencēm, gan nozarēm, kurās ir paaugstināts risks sastapties ar neregistrēto nodarbinātību: apsardze, būvniecība, mēbeļu ražošana, lauksaimniecība un mežsaimniecība.^{iv}

Ekonomiskās krīzes apstākļos ir aktuāli gan pētījumi par bezdarbniekiem un ekonomiskās aktivitātes veicināšanas jautājumiem, darbaspēka mobilitāti, kas var nozīmīgi

pieaugt, gan arī par neregistrēto nodarbinātību, kura veicina likumīga, ar sociālajām garantijām nodrošināta darba trūkumu.

21. gadsimtā darba devēju un darba ņēmēju attiecību atšķirības Latvijas reģionos un citās teritoriālajās vienībās analizētas no dažādu darba tirgus aģentu pozīcijām, izmantojot gan kvantitatīvo, gan kvalitatīvo metodoloģisko pieeju. Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansējuma piesaiste ļāvusi pētniekiem veidot izlases apjomu, kas nepieciešams reģionu un citu teritoriālo vienību salīdzināšanai un kas nodrošina pētījumu rezultātu reprezentativitāti secinājumos par rajonu un reģionu atšķirībām darba attiecību jomā.

Pārāk maza respondentu skaita gadījumā netiek nodrošināta mazo teritoriālo vienību – mazo lauku pilsētu, lauku un ciematu – darba tirgus dalībnieku pārstāvniecība. Lai secinājumi būtu attiecināmi arī uz mazo teritoriālo vienību darba devēji un darba ņēmēji, pētnieki parasti samazina Rīgas un citu lielo republikas pilsētu pārstāvniecību par labu augstākam mazo apdzīvoto vietu respondentu īpatsvaram.

Ekonomiskās krīzes apstākļos jaunu pētījumu veikšana ir finansiāli ierobežota, tāpēc pamattendenču analīzē vēl arvien aktuāli ESF un LM finansētie „Darba tirgus pētījumi”, kuri izdarīti 2005.–2007. gadā.

Darba devēju un darba ņēmēju attiecības dažādās teritoriālajās vienībās var pētīt, gan pamatojoties uz darba tirgus socioloģisko analīzi, gan no reģionālo (pilsētas/lauku) atšķirību perspektīvas. Pētījumos, kuri aptver visu Latviju, biežāk izmantotas darba tirgus un mobilitātes socioloģijas atziņas.

Darba tirgus pētījumi pievēršas dažādiem darba tirgus aģentiem – darba devējiem, to skaitā uzņēmējiem, darba ņēmējiem, arī bezdarbniekiem un darba meklētājiem, norādot uz atšķirīgām problēmām un to risinājuma ceļiem, kā arī gaidām par valsts realizēto politiku un darba tirgus uzraudzību.

Darba devēji Latvijas socioloģijas pētnieku redzeslaukā kopš Latvijas neatkarības atjaunošanas nokļuvuši vairākkārt. Pētnieki biežāk pievērš uzmanību tirgus jeb privātā sektora darba devējiem. Savukārt mazāk analizēta sabiedriskā sektora darba devēju loma darba attiecību veidošanā, uzturēšanā un izbeigšanā. Nozīmīgi darba devēji laukos un mazajās pilsētās ir arī sabiedriskā sektora iestādes un uzņēmumi.

Gan teorētiskajā analīzē, gan empīriskā materiāla analīzē vairāku pētījumu autori (Z. Krišjāne, M. Hazans, E. Dubra u. c.) pievēršas darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību veidošanās mehānismiem. Šie mehānismi veidojas gan kultūras un izglītības (valoda, tradīcijas, zināšanas), gan ekonomisko un finanšu resursu nodrošinājuma, gan ģeogrāfiskā izvietojuma un darba tirgū izplatīto darba attiecību modeļu (sektori, nozares, vienošanās veidi starp darba devēju un darba ņēmēju, izplatītās prasības) ietekmē. Tomēr reģionālo darba

attiecību veidošanās mehānismos vēl daudz neskaidrību, uz to norāda, piemēram, neregistrētās nodarbinātības izplatības pamatojuma trūkums.

Atkarībā no valodu zināšanām, atalgojuma līmeņa un vecuma var prognozēt dažādu teritoriālo vienību darba meklētāju un arī nodarbināto gatavību emigrēt.

Neproporcionāli mazskaitlīgā vairāku nozaru (skaitļošanas tehnikas apkope, dabaszinātnes, jurisprudences) speciālistu un darba devēju pārstāvniecība ārpus Rīgas reģiona samazina kvalificētu darba ņēmēju piesaisti un veicina darba tirgus atšķirību nostiprināšanos (segmentāciju) starp galvaspilsētas un pārējo reģionu darba tirgus attiecībām.

Līdzīga plaša veidojas atalgojuma prasību ziņā, tas stimulē darba devējus izvirzīt ideju par atšķirīgu atalgojuma līmeņu noteikšanu dažādos reģionos.

Neregistrētās nodarbinātības izplatība dažādos reģionos, rajonos statistiski nozīmīgi atšķiras, bet nav tiešā veidā saistīta ne ar bezdarba izplatību, ne atalgojuma līmeni vai etnisko piederību, izglītības līmeni, kvalifikāciju un citiem faktoriem, kas ietekmē reģionālās atšķirības. Krīzes iespaidā var prognozēt neregistrētās nodarbinātības pieaugumu, bet nav skaidrs, kādi faktori to ietekmē, tāpēc nepieciešama padziļināta socioloģiska izpēte.

Summējoties izglītības līmeņa, profesionālās kvalifikācijas, svešvalodu zināšanu un atalgojuma prasību atšķirībām, veidojas dažādi darba tirgus segmenti Rīgā, Pierīgā un pārējā Latvijas teritorijā.

Darba devēju un darba ņēmēju attiecību reģionālo atšķirību veidošanās mehānismi ir perspektīvs pētījumu virziens, kura aktualitāti nosaka sabiedrības sociālās kohēzijas problēmas reģionos.

4.2. Darba tirgus attiecību elastības novērtējuma metodoloģiskie aspekti

Metodoloģiskais konceptuālais ietvars empīriskajai analīzei veidots, ievērojot teorētiskās analīzes gaitā gūtās atziņas un iepriekšējo pētījumu rezultātus. Manuela Kastela plūsmu teorijā post-industriālā perioda darba tirgus attiecību elastības iespējas nosaka piekļuve „plūsmu telpai.” Plūsmas ietver gan subjektīvus, gan objektīvus, no indivīda uztveres neatkarīgus elementus (objektīvie: infrastruktūra, dažādu tīklu pārklājums, resursi; subjektīvie: vērtējumi, neformālie tīkli). Plūsmu telpa veidojas no infrastruktūras, organizācijām un varas mehānismiem. Telpiskais izvietojums lielā mērā nosaka iespējas iesaistīties globālajās darba tirgus plūsmās. Piekļuvi plūsmām var nodrošināt atrašanās lielpilsētās vai tiešā to tuvumā, īpaši globālajos „mezglu punktos”, tām var piekļūt izmantojot mobilitātes iespējas vai netiešā veidā ar IT un telekomunikāciju palīdzību. Migrācija ir veids kā atsevišķi darba tirgus aģenti var pārvietoties uz plūsmu areāliem. Plūsmu teorija atsedz

mazo pilsētu un lauku specifisko atšķirību pamatojumu: attālinātību no globālajiem centriem gan tiešā attāluma nozīmē, gan piekļuves iespējās.

Ulriks Beks arī uzsver globālo risku pieaugošo lomu un darba tirgus attiecību detelpiskumu, nacionālo valstu lomas mazināšanos. Darba tirgus attiecības mainās kā riska un drošības proporcijas darba devēju un darba ņēmēju attiecībās.

Zigmunts Baumans atklāj kultūras lomu darba tirgus attiecību izmaiņās. Kultūra, svešinieku uztvere var būt lielpilsētai tipiska, atvērta, bet var būt arī aizdomīga pret svešo. Svešinieka lomā var būt cilvēki, to grupas, jauna uzvedības, attiecību veidošanas prakse darba tirgū.

Postindustriālā perioda darba tirgus attiecības skaidro postfordisma un neofordisma teorijas, kuras raksturo atšķirīgas tendences darba tirgus attiecībās. Atšķirībā no industriālajam periodam tipiskajām fordisma tipa darba tirgus attiecībām, kurās svarīga disciplīna, stingra hierarhija, kā arī relatīvi augsta darba ņēmēju mobilizācija profesionālās organizācijās un arodbiedrībās. Postfordisms un neofordisms ir divas teorijas, kuras raksturo dažādas tendences postindustriālo darba tirgus attiecību orientācijā. Neofordisms zināmā mērā atražo fordisma pieeju, pirmkārt, tas attiecas uz pakalpojumu nozari. Neofordisma pieeja uzsvēr „prasmju degradāciju” (*de-skilling*), kas ietver sīku uzdevumu reglamentāciju, hierarhijas detalizētu uzturēšanu, darba ņēmēju patstāvības nepieļaušanu.

Postfordisms darba tirgus attiecības raksturo kā tādas, kurās lielāka nozīme zināšanām, patstāvībai, prasmēm un sadarbībai. Postfordisms uzlabo kā darba devēju tā darba ņēmēju pozīcijas darba tirgū un viņu savstarpējās attiecības. Ja darba devēju prasības nav vērstas uz zināšanām, prasmēm, bet disciplīnu, gatavību strādāt vairāk stundu arī bez darba līguma, tad tas norāda drīzāk uz industriālā perioda: fordisma vai postindustriālā perioda neofordisma teorijās raksturotajām darba tirgus attiecību tendencēm. Harietas Bredlijas elastības mīta teoriju²⁵⁹ un Kevina Dogana²⁶⁰ ilgstošās un nepietiekamās nodarbinātības teorijas, kā arī Lielbritānijas informāciju tehnoloģiju ieviešanas pētnieces Sāras Kadili (*Cadili Sarah*) interpretatīvās elastības koncepciju²⁶¹. Darbs ieņem centrālo vietu industriālā perioda un sociālistiskās sabiedrības nodarbinātības modeļos. Elisone Steninga uzsvēr darba centralitāti postsociālistiskā mazajā pilsētā, kas pastiprina nedrošību darba tirgū un traucē elastīgu attiecību veidošanu tajā. Tas skar gan darba ņēmējus, gan darba devējus, nedrošība asāk izpaužas tajās telpiskajās vienībās, kuras atrodas perifērijā, tālu no globālo plūsmu telpas, kurās trūkst alternatīvu darba tirgus nozaru, citu darba devēju utml. Gan darba devējiem, gan

²⁵⁹ Bradley H. [et al.], *Myths at Work*, London, Blackwell Publishers, Polity Press, 2004.

²⁶⁰ Doogan K. Long-term Employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe, *Time & Society*, London, SAGE Thousand Oaks, 2005, p.65-87

²⁶¹ Cadili S., On the interpretative flexibility of hosted ERP systems, In: *Journal of Strategic Information Systems* 14, 2005, 167-195., Pieejams: <http://www.sciencedirect.com>, Skatīts: 10.09.2010.

darba ņēmējiem trūkst pieredzes statusa maiņai darba tirgū un zināšanu un informācijas ietilpīgu darba tirgus attiecību veidošanā. Kelvina Dogana ilgstošās nodarbinātības teorija papildina Herietas Bredlijas ideju par elastību kā mītu darba tirgus attiecībās, jo, kā norāda Bredlija, prasības elastīgi izmantot prasmes un zināšanas ir izplatītas relatīvi šaurā darba tirgus sektorā, bet Dogans papildina Bredlijas skaidrojumu ar ideju par darba tirgus aģentu nevēlēšanos mainīt patstāvīgas, ilgstošas darba tirgus attiecības uz īstermiņa, pagaidu variantu. Sāras Kadili interpretatīvās elastības teorija ļauj izskaidrot segmentāciju darba tirgū ievērojot jauno tehnoloģiju (interneta un telekomunikāciju) izmantošanu darba tirgus attiecību veidošanā un to pārzināšanas prasības. Interpretatīvā elastība tiek attiecināta uz jauno tehnoloģiju iesaisti sociālajos kontaktos ar potenciālajiem darba ņēmējiem un šo tehnoloģiju pārzināšanas vērtējumu darba devēju un darba ņēmēju attiecībās.

Reģionālajā socioloģijā var izdalīt vismaz divas pieejas reģionālo darba tirgus attiecību izpētē. Tās ir:

- 1) resursu pieeja (ietverot arī cilvēkkapitāla, pakalpojumu pieejamības un kohēzijas ideju īstenošanu);
- 2) kultūras atšķirību pieeju, kas daļēji balstās uz institucionālajām un neoinstitucionālajām teorijām.

Elastība darba tirgus attiecībās attiecas gan uz atsevišķu aģentu darbību darba tirgū, gan attiecībām starp šiem aģentiem. Elastība ir viena no darba tirgus kultūras iezīmēm.

Elastības mērīšana dažādās teritoriālajās vienībās promocijas darba ietvaros paredz vairākus analīzes virzienus.

- 1) Noskaidrot kādi darba devēji pārstāvēti dažādās teritoriālajās vienībās, jo tā noskaidrosim reģionālās atšķirības un to pamatojumu.
- 2) Noskaidrot kādas prasības darba devēji izvirza darba ņēmējiem dažādās teritoriālo vienību grupās, kā meklē darbiniekus, kā piesaista esošos.
- 3) Aprēķināt elastības indeksus dažādās teritoriālo vienību grupās darbojošos darba devēju attiecībām ar darba ņēmējiem.
- 4) Kā izpaužas darba devēju attieksme pret dažādām darba ņēmēju (arī potenciālo) grupām.

Pretēji, ja prasības vairāk uzver iniciatīvu, mācīšanos, datorzināšanas, u.c. tad tās ir postfordisma teorijās raksturotās tendences.

Darba tirgus attiecību elastības virzība nozīmē atbilstību iepriekš minētajām šo attiecību parametriem.

Elastības indeksi atsevišķi aprēķināti darba devēji dažādās teritoriālajās vienībās, agrāk un nesen dibinātajiem, dažāda lieluma, ar dažādu valodu.

Empīriskajā izpētē izmantota gan kvantitatīvā, gan kvalitatīvā pieeja, ko var saukt par jauktu metožu pētījumu (*mixed method research*), metodes izmantotas daļēji paralēli, savstarpēji papildinot rezultātus. „Jauktu metožu pētījuma raksturojumam izmanto tādas jēdzienus kā „integrācija”, „sintēze”, jaukta metodoloģija. Metodoloģija paredz pētnieka spēju lietot abas pieejas. Problemātiska ir laika plānojuma un secības ievērošana. Sarežģīti izvērtēt arī ar katras pieejas palīdzību iegūto datu savstarpējo nozīmību. Kurā brīdī veikt datu miksēšanu? Datu miksēšana nozīmē, ka datu tiek iekļauti vienā veselumā²⁶²”. Arī promocijas darba autore saskārās ar pētījuma plānošanas un secīgas organizēšanas problēmu, jo datu vākšana abām pieejām bieži notika paralēli. Jaukto metožu pētījums izmantots tādēļ, ka tas ļauj kombinēt sekundārās analīzes datu analīzi noskaidrojot darba devēju elastības izpratni attiecībās ar darba ņēmējiem un mazo pilsētu un lauku darba devēju interviju tekstu analīzi, lai noskaidrotu darba devēju priekšstatus par reģionālo atšķirību specifiku darba devēju un darba ņēmēju attiecībās mazajās pilsētās un laukos.

4.3. Pētījuma „darba tirgus attiecības Latvijas mazajās pilsētās un laukos” izlase un metodes

Kvantitatīvā pieeja realizēta kā iepriekš iegūtu datu **sekundārā analīze**, izmantojot 2006. gada decembrī līdz 2007.gada martā veiktās Latvijas darba devēju aptaujas datu masīvu, kurš iegūts ar firmas SIA „TNS Latvija” līdzdalību. Latvijas darba devēju intervijas notika ESF Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi”, pētījuma „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” ietvaros. Datu ieguve notika Latvijas darba devēju datorizētas telefona intervijās (*Computer Assisted Telephone Interviews - CATI*), kas kombinētas ar CAW (*Computer Assisted Web Interviews*) pēc respondenta izvēles latviešu vai krievu valodā. Ģenerālo kopumu veidoja 77 860 uzņēmumi, no kuriem 71 550 privātā sektora uzņēmumi un 6310 sabiedriskā sektora uzņēmumi. Ģenerālkopa veidota balstoties uz Centrālās statistikas pārvaldes 2006.gada datiem. Izlases lielums 6066 uzņēmumi, no kuriem 5138 privātā sektora, 928 sabiedriskā sektora uzņēmumi. CATI intervijas pēc rekrutācijas turpinātas ar privātajiem mikro uzņēmumiem (līdz 9 darbiniekiem) visā Latvijā, izņemot Rīgu. CAWI tika rekrutēti sektori ar augstāku internetizācijas līmeni:

- sabiedriskā sektora uzņēmumi (~ 100% Internetizācija);
- privātā sektora lielie, vidējie un mazie uzņēmumi ar 10 un vairāk darbiniekiem (~ 93-98% Internetizācija);

²⁶² Creswell John, *Research Design*, SAGE, 2009, p. 203-208.

- Rīgas mikro uzņēmumi ar darbinieku skaitu līdz 9 darbiniekiem (~77% Internetizācija).

Tiem darba devējiem, kuriem nebija pieejams Internets, intervijas veica pēc CATI metodes. Izlase veidota kombinējot kvotu un stratificētās nejaušās izlases metodi, nosakot kvotas iepriekš definētās stratās²⁶³.

Intervētie **darba devēji** ir personas, kuras veic savu uzņēmējdarbību, profesionālo praksi vai vada lauku saimniecību ar mērķi gūt ienākumus vai labumus, un turklāt nodarbina vienu vai vairākas personas par samaksu. Šāda darba devēju izpratne atbilst Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes atbilstoši ES Eurostat prasībām izmantotajai darba devēju definīcijai²⁶⁴. Ja darba devējs valsts (budžeta iestāde vai uzņēmums) vai pašvaldība (iestāde vai uzņēmums) tad jāsaprot, ka valsts vai pašvaldība realizēt uzņēmuma/ iestādes vadību, darbinieku piesaisti, veidot darba attiecības var tikai caur saviem darba devēja pārstāvjiem- savu uzņēmumu/iestāžu vadītājiem, personāla vadības speciālistiem.

Sekundārajā analīzē mērāmie jēdzieni: darba tirgus reģionālās atšķirības (darba devēju pārstāvniecība reģionālajās telpiskajās vienībās, darba devēju un darba ņēmēju attiecību atbilstība ārējai elastībai (darba līguma forma, koplīguma esamība, valodas lietojums, darbinieku iespējas) dažādās reģionālajās telpiskajās vienībās; iekšējā elastība (prasības darbiniekiem, darbinieku meklēšanas veidi, viedoklis par dažādu grupu, sociālo kategoriju darbiniekiem, vērtējums darbiniekiem, valodu zināšanas, datorprasmes), drošība (resursu plānošana, atbilstība institucionāliem nosacījumiem, vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana). Elastības orientācija izpaužas darba devēju un darba ņēmēju attiecību veidošanā (IT, zināšanu nozīme), darba devēju prasībās, kuras ietver vai ne postindustriālās darba tirgus attiecību atšķirības un nav bijušas raksturīgas iepriekš.

Darba devēju un darba ņēmēju attiecību elastību un darba devēju prasību atbilstību darba tirgus industriālajam vai post-industriālajam periodam raksturo darba devēju aptaujā izmantotie indikatori:

- 1) *darbinieku meklēšanas veidi,*
- 2) *darbinieku piesaistes veidi,*
- 3) *prasības labam darbiniekam,*
- 4) *gatavība atbalstīt darbinieku mācības,*
- 5) *priekšstati par dažādu sociālo grupu (arī sociālās atstumtības riska grupu) piesaistes iespējām uzņēmuma/iestādes darbību.*
- 6) *savstarpējo attiecību formālie un neformālie aspekti.*

²⁶³ ESF LM Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas, Jelgava, 2007, lpp.18.

²⁶⁴Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/DATABASE.....Skatīts> 2008.07.16.

Jēdziens „elastība” darba devēju un darba ņēmēju attiecībās ietver ārējās, iekšējās un interpretatīvās elastības dimensijas²⁶⁵, kuras raksturo darba tirgus attiecību orientāciju postindustriālajā periodā.

Kvantitatīvo datu apstrādē izmantots procentuālais sadalījums, deskriptīvā statistika, krusttabulas, indeksi un faktoru un regresijas analīze.

Indeksu var veidot divas un vairāk daļas, šai gadījumā indeksu veido četras daļas, bet analīzes gaitā tiek pārbaudīta integrētas analīzes pamatotība²⁶⁶. Indekss ietver darba meklēšanas veidus darbinieku izvēlē, darbinieku piesaistes veidus, prasības labam darbiniekam, darbiniekiem nodrošinātās iespējas pie darba devēja, priekšstatus par dažādu sociālo grupu (arī sociālās atstumtības riska grupu) piesaistes iespējām uzņēmuma/iestādes darbībā un darbinieku vērtējums salīdzinot ar citiem veido daļas no indeksa, kurš raksturo darba devēju elastību vai tās trūkumu.

Balstoties uz iepriekš veiktajām fokusgrupu intervijām ar darba devējiem visos Latvijas reģionos (kopā 10)²⁶⁷ intervijas kartē tika piedāvāts vēlamo darbinieka īpašību saraksts un respondentam vajadzēja sniegt atbildi par katru no tām, norādot vai tā ir „svarīga”, „nav svarīga”, „grūti pateikt”. Tālākā darba devēju prasību analīze veikta ar regresijas analīzes palīdzību.

Datu analīzes plāns paredz pievērst uzmanību sekojošiem jautājumiem.

- 1) Iegūt tādus datus par darba devējiem, kādus neuzrāda pieejamie statistikas rādītāji. Pētījuma izlasē ietverto darba devēju raksturojums. (Kas pārstāv uzņēmumu/iestādi; nozare; sektors atbilstoši īpašuma formai; darbinieku skaits; darbības ilgums; juridiskā adrese un reģistrācija; ikdienā lietojamā valoda; izvietojums dažādās APDZV).
- 2) Īpašu uzmanību veltīt darba devēju raksturojumam dažādās apdzīvotās vietās, izdalot atsevišķi Rīgu, lielās pilsētas, citas pilsētas (mazās pilsētas) un laukus; Dažādu uzņēmumu/iestāžu izvietojuma īpatnības. Kādi uzņēmumi/iestādes izvietoti Rīgā, lielajās pilsētās un mazajās pilsētās un laukos. (pēc lieluma, darbinieku skaita, sektora, nozares, darbības ilguma, juridiskās un faktiskās adreses, ikdienā lietotajās valodas).
- 3) Kādus darbinieku meklēšanas, piesaistes veidus tiek izmanto darba devēji (pēc lieluma, darbības vietas, sektora, lietotās valodas).
- 4) Kādas darbinieku īpašības un prasmes dažādiem darba devējiem šķiet svarīgākas (I)
- 5) Kā darba devēji atbalsta darba attiecību un darbinieku elastību, kā tiek ievērota drošība?

²⁶⁵ Hessler M. Richard, Social Research Methods, West Publishing Company, New York, 1992, p.71.

²⁶⁶ Sirkin, Mark R., Statistics for the Social Sciences, London: SAGE Publications, 2006, ISBN 1-4129-0546-X

²⁶⁷ ESF LM Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas, Jelgava, 2007, 48-49.

- 6) Vai visiem vai daļai darba devēju raksturīga tendence veidot elastīgas darba attiecības vai ilgstošas (ilgstošā nodarbinātība)? Ko darba devēji uzskata par prioritāri nepieciešamu darbiniekiem?
- 7) Kādiem potenciālajiem darbiniekiem (sociālo grupu pārstāvjiem tiek dota priekšroka) pieņemot darbā, kurus uzskata par konkurētspējīgākajiem?
- 8) Darba devēju elastība risinot darba attiecību problēmas ar darbiniekiem (Domstarpību risināšanas pieredze darba devēju un darba ņēmēju attiecībās. Darba likumu ievērošana, izmantotie darba līgu veidi. Uzņēmuma stabilitāte. Darbības ilgums. Darbinieku meklēšanas veidi. Vai gaida gatavību pārmaiņām - darba, dzīvesvietas, pārkvalifikāciju?)
- 9) Globālo darba tirgus pārmaiņu izpausme Latvijas darba devējiem veidojot attiecības ar darba ņēmējiem: darba tirgus segregācija, internacionalizācija attiecībā uz prasībām darba ņēmējiem, elastīgas attiecības (darba līgumi, problēmu pārrunāšana, līdzekļu plānošana mācībām, prasības darbaspēkam). IT, svešvalodu zināšanas, darba devēju prasības .
- 10) Šķēršļi elastībai darba tirgus attiecībās. Ko uzskata par prioritāri ieviešamām, veicināmām normām, kas traucē?)

Kvalitatīvo datu analīze veikta intervijām ar darba devējiem sabiedriskajā sektorā (valsts, pašvaldības) un privātajā, nevalstiskā sektorā par attiecībām starp darba devējiem un darba ņēmējiem un šķēršļiem to pilnveidošanai. Kvalitatīvās izpētes rezultāti Pēc atslēgas aktieru, viņu uzvedības (*actions*), centrālo jautājumu un dažādu aktieru problēmu identifikācijas var noteikt, par ko ir gadījums un formulēt jautājumus par gadījumu. Kad cilvēki sastopas ar jaunu situāciju, analīze tiek sākota ar galveno aktieru izpratnes (kas notiek viņu galvās?) noskaidrošanu.²⁶⁸

Kvalitatīvā analīze veikta divos posmos. Katrā posmā pievērsta uzmanība atšķirīgiem izpētes mērķiem, jo pirmā posma intervijas veiktas pirms kvantitatīvo datu sekundārās analīzes, bet otrā posma intervijās pievērsta uzmanība tiem darba devēju un darba ņēmēju attiecību aspektiem, kuru noskaidrošana nozīmīga kvantitatīvās analīzes rezultātu analīzes kontekstā. Pirmā posma lauka darbs realizēts IZM un LLU Zinātnes padomes finansēto projektu ietvaros 2006. un 2007., 2008. gadā.

2006. gadā realizētā projekta „Objektīvo un subjektīvo faktoru ietekme uz iedzīvotāju piesaisti Latvijas mazpilsētām un lauku teritorijām” (zinātniskais vadītājs profesors Jānis Ķusis) lauka darbs tika veikts dažādos Latvijas reģionos mērķtiecīgi izvēloties mazās pilsētas un lauku teritorijas ārpus Rīgas aglomerācijas un citām lielajām pilsētām. Lauka darba gaitā tika intervēti pašvaldību vadītāji, speciālisti un valsts iestāžu darbinieki, kā arī uzņēmēji.

²⁶⁸ Hachen D., *Sociology in action*, Thousand Oaks, 2001, p. 9-10

Interviju mērķis bija noskaidrot, kādi ir faktori, kas piesaista cilvēkus iespējai dzīvot vietās, kuras atrodas tālu (Latvijas apstākļiem) no galvaspilsētas un republikas pilsētām (Rīga vismaz 100 km, republikas pilsētas vismaz 20 km). Iepriekš minētā mērķa sasniegšanai autore izmantoja projekta ietvaru, lai noskaidrotu kāda nozīme darba tirgus piedāvājumam - nodarbinātības iespējām iedzīvotāju piesaistē, kādas nozares pārstāvētas, kādi darba devēji nodrošina darba vietas katrā teritoriālajā vienībā, kādas problēmas darbinieku piesaistē un bezdarbnieku un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju piesaistē darba tirgū.

2007. gadā realizētais projekts „Mazpilsētu kā nodarbinātības un pakalpojumu centru attīstības stratēģijas” (zinātniskais vadītājs profesors Jānis Ķusis) turpināja iepriekšējās iestrādes iepazīstoties ar mazo pilsētu attīstības stratēģijām un nodarbinātības problēmu risinājumu.

2008. gadā realizētais projekts „Resursu centrs mazo lauku pilsētu attīstībai” profesora Jāņa Ķuša vadībā turpināja iepriekšējos projektos aizsākto mazo pilsētu problēmu apzināšanos un to risinājuma meklējumus. Kopā visos projektos tika veiktas 66 intervijas, bet autore savā disertācijā izmantos 20 no tām, jo tajās intervēti pašvaldību vadītāji un darba devēji mazajās pilsētās un to apkārtnē, uzdodot jautājumus par pašu darba devēju problēmām darba tirgū un attiecībām ar darba ņēmējiem (intervēto pašvaldību vadītāju un darba devēju sarakstu skat.pielikumā).

Līdzdalība 2008. LU pētniecības projektā „Pilsētas un reģionu ilgtspējīga attīstība”, un 2008.-2009.VRAA LU projektā „Priekšlikumu sagatavošana Latvijas pilsētu politikas izstrādei”, (abu zinātniskā vadītāja profesore Aija Zobena) ļāva autorei turpināt datu vākšanu darba devēju un darba ņēmēju attiecību reģionālās specifikas izpētei mazajās pilsētās un laukos. Kopā kvalitatīvo datu analīzē izmantotas 20 daļēji strukturētas padziļinātās intervijas.

5. DARBA TIRGUS ATTIECĪBAS MAZAJĀS PILSĒTĀS UN LAUKOS: DARBA DEVĒJU APTAUJAS SEKUNDĀRĀ ANALĪZE

Darba piektajā nodaļā analizēti pētījuma „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” darba devēju aptaujas dati. Kā analīzes metode izmantota sekundārā analīze. Analīze veikta, statistisko datu apstrādes programmu SPSS 13.0 un 4.3. apakšnodaļā minētās socioloģiskās matemātiskās statistikas metodes. Nodaļā analizētas darba devēju un darba ņēmēju attiecības, to atšķirības reģionālajās vienībās, kā arī šo attiecību elastība. Nodaļa ietver jaunāko pieejamo statistikas datu analīzi par darba devējiem un darba vietu nodrošinājumu dažādās reģionālajās vienībās, kā arī raksturota pētījuma izlase. Tālāk, izmantojot sekundāro analīzi, analizēta darba devēju pārstāvniecība un specifika dažādās reģionālajās vienībās, tāpat, izmantojot elastības indeksu, noskaidrotas elastības dimensiju atšķirīgās iezīmes, skaidroti iespējamie slēptie mainīgie (faktoru analīze) un dažādu rādītāju/faktoru ietekme uz darba devēju un darba ņēmēju attiecībām darba tirgū.

5.1. Darba devēju raksturojums dažādās teritoriālajās vienībās statistikas informācijā

Latvijas darba tirgus kopš 21. gadsimta sākuma ir pārdzīvojis ievērojamas izmaiņas, gan 2004. gadā iestājoties ES un iegūstot legālas darba ņēmēju emigrācijas iespējas uz vairākām dalībvalstīm, gan pēc tam ekonomikas augšupejas (IKP, nodarbinātības pieaugums 2005., 2006., 2007.gadā) un ekonomiskās krīzes gaitā.

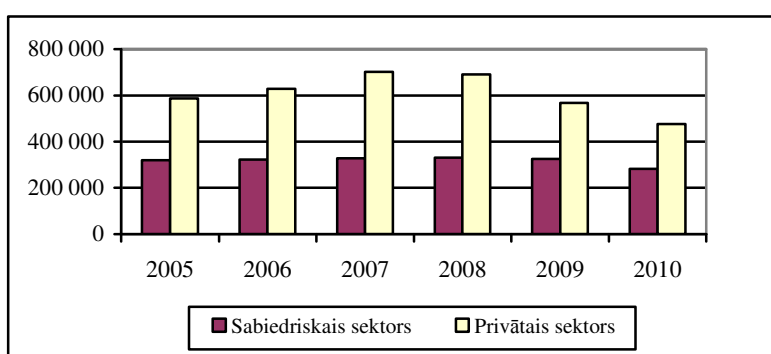
Darba devēji pārstāv kā sabiedrisko tā privāto sektoru, atšķiras pēc nodarbināto skaita. Ekonomikā un statistikā uzņēmumus dala lielajos (vairāk kā 250 strādājošo), vidējos (50 līdz 249), mazajos (10-49) un mikro (1 līdz 9 darbinieki). Latvijā uzņēmumu skaits pieaug. Ja 2001. gadā uz 1000 iedzīvotājiem bija 17 ekonomiski aktīvo tirgus sektora vienību, tad 2008. gadā jau 32, kas ir nedaudz mazāk nekā ES vidēji (39).²⁶⁹

Ieskaitot sabiedriskā un privātā sektora darba devējus 2008. gadā kopā statistikas datus uzrādītas 93 234 ekonomiski aktīvās vienības, no kurām lielākā daļa pārstāvēja privāto sektoru, bet katra ceturta sabiedrisko sektoru (valsts, pašvaldību, NVO). Līdzīgi kā citās ES valstīs, arī Latvijā ir maz lielo (0,5%) un vidējo (3,4%) uzņēmumu. Mazie uzņēmumi sastāda 16,8% un mikro uzņēmumi 79,3%²⁷⁰.

²⁶⁹ [Business economy overview Skatīts Eurostat mājas lapā 02082010](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tin00052&plugin=1)
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tin00052&plugin=1>

²⁷⁰ Pārskats par tautsaimniecības attīstību 2010, Skatīts EM mājas lapā 10.08.2010
<http://www.em.gov.lv/em/2nd/?cat=30353>

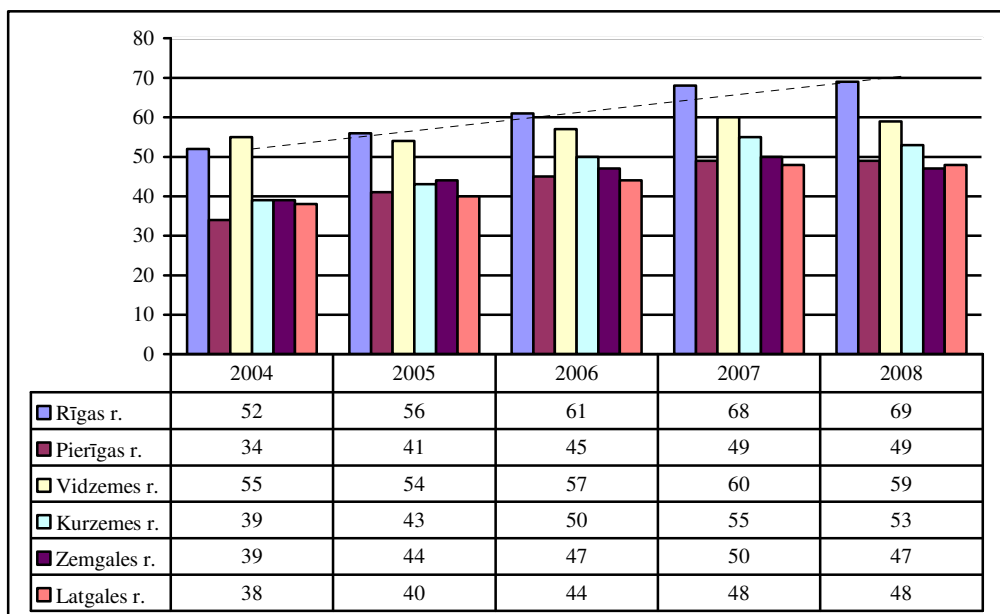
Darba vietu skaits laikā no 2005. līdz 2010. gadam ir sarucis gan sabiedriskajā (-12%), gan privātajā sektorā (-9%) (sk. 5.1. att.). Darba vietu skaita sarukums 2010. gadā salīdzinājumā ar 2005. gadu (nosacīti pieņemot par bāzes līmeni) privātajā sektorā ir par 19%, bet sabiedriskajā sektorā par 12%. Laika posmā no 2005. līdz 2010. gadam privātajā sektorā aizņemto darba vietu skaitu raksturo izteiktākas svārstības (2007. gadā +19%; 2010. gada 1. ceturksnī -19% pret 2005. gadu) nekā sabiedrisko sektoru (2008. gadā +3% 2010. gada 1. ceturksnī -12% pret 2005. gadu). Sabiedriskajā sektorā sarukums noris īsākā laika posmā un ar zināmu kavēšanos (tikai no 2009. gada). Lai arī sabiedriskā sektora sarukums ir mazāks, arī pieaugums tajā nav bijis tik straujš.



5.1. attēls. Aizņemtās darba vietas privātajā un sabiedriskajā sektorā 2005.-2010. gadā (1.cet.)

Avots: autore veidots apkopojums pēc informācijas CSP mājas lapā, Skatīts 01.08.2010, <http://data.csb.gov.lv>

Statistika par ekonomiskās aktivitātes līmeni apdzīvoto vietu un reģionu griezumā pieejama ar zināmu kavēšanos un salīdzinājumu apgrūtina datu pieejamības perioda atšķirības. Reģionu griezumā statistika 2010. gada vidū bija pieejama tikai par 2004.-2008. gadu (sk. 5.2. att.) un šajā periodā visos reģionos vērojams aktivitātes pieaugums. Tomēr reģionu griezumā parādās arī vērā ņemamas atšķirības: ja Vidzemes un Zemgales reģionos pieaugums ir attiecīgi par 4 un 9 vienībām uz 1000 iedzīvotājiem, tad Rīgas un Pierīgas reģionā par 17 un 15 ekonomiski aktīvajām vienībām attiecīgi. Tai pašā laikā reģionu izejas pozīcijas ir ļoti atšķirīgas un ekonomiski aktīvo vienību skaits (privātā + sabiedriskā sektora) uz 1000 iedzīvotājiem svārstās no 34-55 vienībām 2004. gadā, bet 2008. gadā no 47 līdz 69 vienībām.

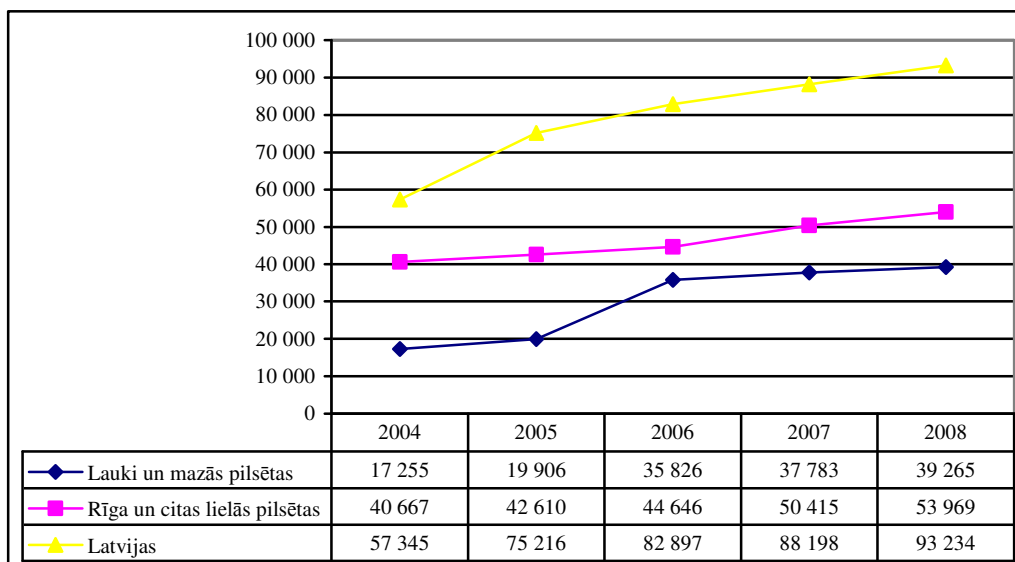


5.2. attēls. Ekonomiski aktīvās tirgus sektora statistikas vienības reģionos (uz 1000 iedz.) no 2004. līdz 2008. gadam

Avots: autore veidots apkopojums pēc informācijas CSP mājas lapā, Skatīts 01.08.2010, <http://data.csb.gov.lv>

No 2004. līdz 2008. gadam ekonomiski aktīvo tirgus sektora vienību skaits uzrāda pieauguma tendences un šajā periodā var runāt par atšķirību mazināšanos starp aktivitātes līmeni lauku un mazo pilsētu no vienas puses un Rīgas un lielo pilsētu no otras puses starpā. Laukos un mazajās pilsētās visstraujākais ekonomiski aktīvo vienību pieaugums vērojams 2006. gadā (sk. 5.3. att.), ko var saistīt ar ekonomikas pieaugumu pēc iestāšanās ES. Ekonomiski aktīvo vienību pieaugumu vai samazinājumu Latvijas laukos un mazajās pilsētās no vienas puses un Rīgā un citās lielajās pilsētās no otras puses, iespējams, var skaidrot ar atšķirīgu situāciju tautsaimniecības nozarēs (sk. 5.4. att.). Dažādu tautsaimniecības nozaru uzplaukuma un sarukuma tendences visdrīzāk ietekmējušas arī ekonomiskās aktivitātes izmaiņas reģionos, pilsētās un laukos. Ekonomikas ministrijas veidotajā Pārskatā par tautsaimniecības attīstību 2010. gadā norādīts uz primārajās nozarēs (lauksaimniecība, zvejniecība), apstrādes rūpniecībā un būvniecībā nodarbināto proporcionālo samazinājumu, tajā pašā laikā pieaugot sabiedrisko pakalpojumu, kā arī komercpakalpojumu sniegšanā nodarbināto īpatsvaram.

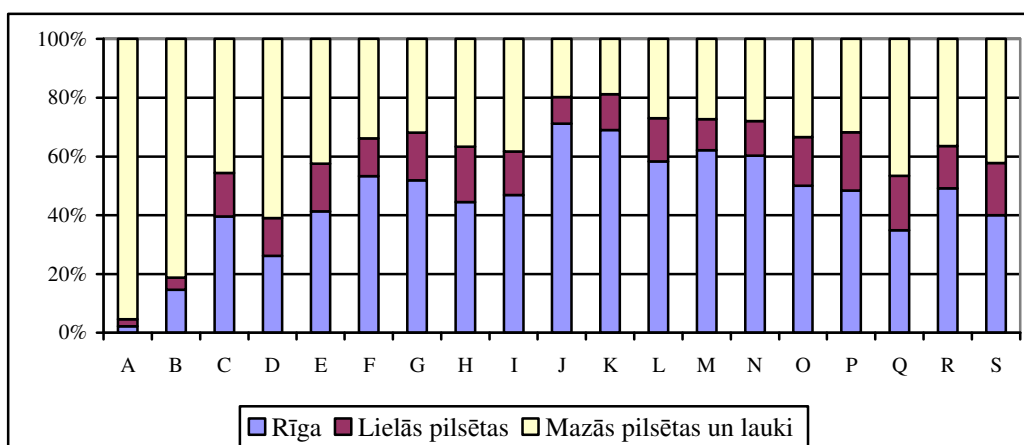
Izmaiņas nodarbinātības struktūrā Latvijā atspoguļo līdzīgas tendences kā citās ES valstīs, kurās kopumā samazinās nodarbinātība rūpniecībā, lauksaimniecībā, tai pašā laikā pieaugot nodarbinātībai finanšu pakalpojumu nodrošināšanā, transporta un loģistikas pakalpojumu sniegšanā.



5.3. attēls. Ekonomiski aktīvās tirgus sektora statistikas vienības Latvijā, tās lielajās pilsētās un laukos (abs.sk.)

Avots: autores veidots attēls pēc informācijas CSP mājas lapā, Skatīts 01082010, <http://data.csb.gov.lv>

Apkopotā veidā statistikas dati par 2008/2009. gada krīzes iespaidu uz uzņēmumu nozaru sadalījumu 2010. gadā vidū vēl nav pieejami, bet ir pieejami dati par izmaiņām nozarēs nodrošinātajā darba vietu skaitā. 2010. gada 1. ceturksnī ir samazinājies darba vietu skaits visās 18 (NACE dalījums no A līdz S) galvenajās nozaru grupās gan pret 2007. un 2008. gadu, gan lielākajā daļā - arī pret 2005. gada rādītājiem. Vienīgās nodarbinātības nozares, kurās aizņemto darba vietu skaits nedaudz pieaudzis salīdzinājumā ar 2005. gadu ir finanšu un apdrošināšanas darbības (K); profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (M) un administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (N) (sk. 5.4. att.).



5.4. attēls. Tirgus sektora ekonomiski aktīvās vienības sadalījumā pa galvenajiem darbības veidiem dažādos dzīves vietas tipos

Avots: autores veidots pēc informācijas CSP mājas lapā, Skatīts 01082010, <http://data.csb.gov.lv>

Galvenie darbības veidi

- A – Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība
- B – Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
- C – Apstrādes rūpniecība
- D – Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana
- E – Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
- F – Būvniecība
- G – Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
- H – Transports un uzglabāšana
- I – Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi
- J – Informācijas un komunikāciju pakalpojumi
- K – finanšu un apdrošināšanas darbības
- L – Operācijas ar nekustamo īpašumu
- M – Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
- N – Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība
- O – Valsts pārvalde un aizsardzība: obligātā sociālā apdrošināšana
- P – Izglītība
- Q – Veselības aizsardzība
- R – Māksla, izklaide un atpūta
- S – Citi pakalpojumi

Absolūtos skaitļos vislielākais sarukums periodā no 2005. līdz 2010. gadam raksturo apstrādes rūpniecību (-55 070) un vairumtirdzniecību, tirdzniecību, automobiļu remontu (-36 313) un būvniecību (-15972)²⁷¹. Tās nozares, kurās visstraujāk pieaugusi nodarbinātība Latvijā 2004-2007. gadā ir būvniecība, tirdzniecība un komercpakalpojumi, bet starp tām nozarēm, kuras visstraujāk sarukušas 2007-2009. gadā arī ir būvniecība, transports un arī apstrādes rūpniecība.

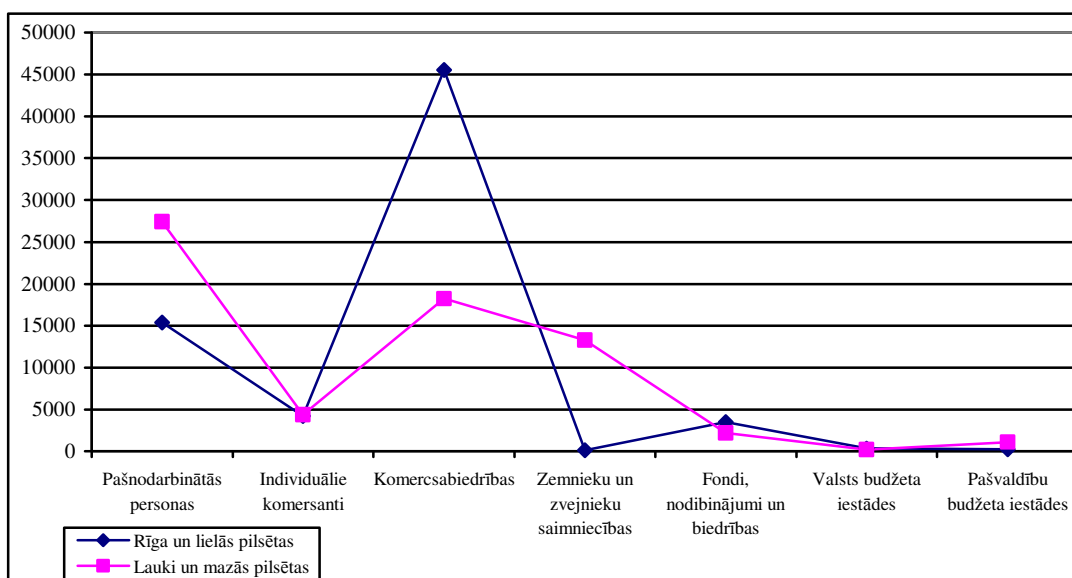
Ja darba vietu skaita samazināšanos tirdzniecībā var izskaidrot ar iedzīvotāju ienākumu samazinājumu un apgrozījuma kritumu ekonomiskās aktivitātes pazemināšanās dēļ, tad darba vietu samazinājums apstrādes rūpniecībā var liecināt par zemu konkurētspēju un ilgtspējīgas nozaru ekonomiskās attīstības trūkumu. Aizņemto darba vietu skaits visās statistiskās datos iekļautajās NACE 2 nozarēs samazinājies pēc 2007. gada, bet, salīdzinot ar situāciju 2005. gadā, tas nav pasliktinājies tikai trīs nozarēs: finanšu un apdrošināšanas darbības (K), profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu sniegšanā (M) un administratīvo un apkalpojošo dienestu darbībā (N), kuras var uzskatīt par progresīvo pakalpojumu nozarēm. Kopumā to var vērtēt kā virzību uz post-industriālajām darba tirgus attiecībām ar postfordisma iezīmēm.

Nozaru griezumā laukos un mazajās pilsētās visbiežāk ekonomiskā aktivitāte izpaužas primārajās nozarēs: lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zvejniecībā, kā arī infrastruktūras nozarēs, elektroenerģijas, gāzes un siltumapgādes nodrošināšanā. Visās citās nozarēs laukos

²⁷¹ CSP mājas lapa, Skatīts Internetā 30082010 <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp>

un mazajās pilsētās ekonomiski aktīvo vienību skaits ir mazāks nekā Rīgā un citās lielajās pilsētās, kaut arī iedzīvotāju skaits ir aptuveni līdzīgi izkliedēts starp laukiem un mazajām pilsētām no vienas puses un lielajām pilsētām no otras puses (laukos un mazajās pilsētās 51%; septiņās lielajās pilsētās 49%)²⁷².

Proporcionāli vismazāk pārstāvētās ekonomiskās aktivitātes nozares laukos un mazajās pilsētās ir informācijas un komunikāciju pakalpojumi (J) un finanšu un apdrošināšanas darbības (K), kā arī profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (M) un administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (N). Visi četri minētie pakalpojumu veidi var tikt pieskaitīti Manuela Kastela minētajiem progresīvajiem pakalpojumiem, kas ir priekšnoteikums piekļuvei globālajai plūsmu telpai un informācijas un tehnoloģiju ietilpīgai ekonomikas attīstībai post-industriālajā periodā. Rezultātā laukos un mazajās pilsētās ne tikai trūkst minēto pakalpojumu veidu, tos uzturošo dienestu, bet arī darba vietu, kurās varētu strādāt augsti kvalificēti minēto jomu speciālisti. Minēto nozaru vājā pārstāvniecība ir arī potenciāla iespēja perspektīvai ekonomisko aktivitāšu izvēršanai laukos un mazajās pilsētās. Absolūtos skaitļos visbiežāk pārstāvētā nozare gan Rīgā (12 419) un citās lielajās pilsētās (3926), gan laukos un mazajās pilsētās (7622) ir vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, kā arī automobiļu un motociklu remonts. Otrā visizplatītākā nozare Rīgā (6943) un citās lielajās pilsētās (1769) ir operācijas ar nekustamo īpašumu, savukārt laukos un mazajās pilsētās - apstrādes rūpniecība (3435), kas visbiežāk nozīmē kokapstrādi (sk. 5.4. att.).



5.5. attēls. Ekonomiskās aktivitātes statistikas vienības Latvijas lielajās, mazajās pilsētās un laukos

Avots: autores veidots pēc informācijas CSP mājas lapā, Skatīts 01082010, <http://data.csb.gov.lv>

²⁷² Patstāvīgo iedzīvotāju skaits skatīts internetā 01082010 <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp>

Analizējot dažādu uzņēmējdarbības un pašnodarbinātības izplatību dažādos dzīves vietas tipos (sk. 5.5. att.), vērojamas viegli konstatējamas atšķirības.

Komerscābiedrības ir dominējošā forma Rīgā un citās lielajās pilsētās, savukārt laukos un mazajās pilsētās darbojas vairāk pašnodarbināto un zemnieku saimniecību. Statistikas dati ļauj veidot zināmu priekšstatu par darba tirgu dažādās reģionālajās telpiskajās vienībās un saskaņāt atšķirības ekonomiskās aktivitātes formu pārstāvniecībā dažādos apdzīvoto vietu tipos. Statistikas dati izmantojami kā atskaites punkts socioloģisko aptauju izlases reprezentativitātes pamatojumam, taču statistikas datu pieejamības problēmas (īpaši par mazākām reģionālajām telpiskajām vienībām) mudina socioloģiskajās aptaujās ietvert arī to informāciju, kuru varētu iegūt no statistikas datu bāzēm. Vērtējot ekonomiski aktīvo vienību darbību atšķirīgos apdzīvoto vietu tipos un citās reģionālajās vienībās, jāsecina, ka ekonomiskās aktivitātes līmenis visaugstākais ir Rīgas reģionā, kā arī atšķiras starp Rīgu un citām lielajām pilsētām (augstāks) no vienas puses un laukiem un mazajām pilsētām no otras puses (zemāks).

Var secināt, ka reģionālajās vienībās atšķiras gan ekonomiskās aktivitātes līmenis un formas, gan nozaru pārstāvniecība. Aizņemto darba vietu skaita dinamika 2005. līdz 2010. gadā uzrāda augstāku stabilitāti nozarēs, kuras var saistīt ar postindustriālo darba tirgus attīstības modeli postfordisma virzienā un progresīvo pakalpojumu attīstības iezīmēm Manuela Kastela globālo plūsmu teorijā. Vērtējot statistikas datu analīzi no Manuela Kastela plūsmu teorijas perspektīvas, var teikt, ka nozaru griezumā apstiprinās tēze par progresīvo pakalpojumu izplatību kā post industriāla perioda darba tirgus indikatoru, kas Latvijas gadījuma norāda uz darba tirgus struktūras problēmām laukos un mazajās pilsētās. Tas nozīmē saskari ar augstāku nestabilitāti – riskiem mazo pilsētu un lauku darba tirgū, kur pārstāvēts mazāk nozaru un iespēju - kā darba devējiem, tā darba ņēmējiem. Taču apstrādes rūpniecības uzņēmumu pārstāvniecība laukos un mazajās pilsētās var tikt raksturota kā darba tirgus ilgtspējīgas un konkurētspējīgas attīstības iespēju iezīme.

5.2. Izlasē iekļauto darba devēju raksturojums

Darba devēju aptauja tika realizēta pētījuma „Latvijas un tās reģionu specifiskās problēmas” ietvaros 2007. gadā, kad vēl turpinājās ekonomikas uzplaukuma periods pēc iestāšanās ES. Bezdarba līmenis sasniedza zemāko līmeni kopš neatkarības atgūšanas (5,3% darba meklētāju pēc ES metodikas) un nodarbinātība pat augstāku līmeni (68,3%) nekā vidēji

ES²⁷³. Tas bija brīdis, kad darba devējiem vajadzēja būt ieinteresētiem darba ņēmēju meklēšanā, piesaistē un vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanā. Tāpēc ir jo interesantāk izsekot tam kā veidojās darba devēju un darba ņēmēju attiecības, jo tā brīža situācija atspoguļoja iepriekš neatrisinātās nodarbinātības un darba tirgus problēmas, kā arī varēja pastiprināt tuvojošās ekonomiskās krīzes perioda satricinājumus.

Aptaujātos darba devējus telefona intervijās pārstāvēja, tas augstākā līmeņa vadītājs (direktors, finanšu direktors, bieži arī īpašnieks (īpaši mikro uzņēmumos), vidēja līmeņa vadītājs, personāldaļas vadītājs/a vai speciālists), kurš ir kompetents personāla jautājumos.

Darba devēju telefona aptauju veica SIA „TNS Latvia” 2007. gada pirmajā pusgadā. Pētījuma izlasi SIA „TNS Latvia” veidoja, izmantojot kombinētas – kvotu un stratificētās nejaušās atlases metodes. Izlases noteikšanai izmantota svēršanas procedūra pēc četriem parametriem: plānošanas reģiona, apdzīvotās vietas tipa, uzņēmuma darbības nozares un darbinieku skaita atbilstoši 2006. gada statistikas datiem²⁷⁴. Kopumā izlasē iekļauti 6066 darba devēji, kuri pārstāv dažādus sektorus (īpašuma veidu); dažādas teritoriālās vienības: plānošanas reģionus, Rīgu, lielās pilsētas, citas(mazās) pilsētas un laukus, kā arī pēc darbinieku skaita dažāda lieluma darba devējus. Darbinieku skaita variācijas ietver mikro, mazos, vidējos un lielos uzņēmumus un iestādes. Arī budžeta iestādes tika grupētas atbilstoši šim darbinieku skaitam. Analīzes gaitā kā darba devēju raksturojošs mainīgais tika ņemti vērā gan iepriekš minētie darba devēju raksturojumi, gan arī uzņēmumā/iestādē lietotā valoda un darba devēja pastāvēšanas ilgums.

Respondenta lomu visbiežāk veica un atbildes sniedza darba devēju pārstāvji - augstākie vadītāji -, bet tajos uzņēmumos/iestādēs, kuros darbinieku skaits ir lielāks, arī vidējā līmeņa vadītāji, personāldaļas vadītāji vai kompetenti speciālisti personāla jautājumos (sk.5.1. tabulu).

5.1. tabula. Kāds ir Jūsu ieņemamais amats?

Darba devēju pārstāv:	Biežumi	%
Augstākā līmeņa vadītājs	4517	74.5
Vidējā līmeņa vadītājs	356	5.9
Personāldaļas vadītājs	287	4.7
Personāla jautājumos kompetents speciālists	909	15.0
Kopā	6066	100.0

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2006/2007); N=6066

Aptaujas laikā valstī dominēja mikro uzņēmumi/iestādes, kuros nodarbināti 2-9 darbinieki (87%), mazie uzņēmumi ar darbinieku skaitu no 10-49 veidoja 10%, bet vidējie un

²⁷³ <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp>, skatīts 10082010

²⁷⁴ ESF Nacionālās programmas ”Darba tirgus pētījumi” LM projekts „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas”, LLU, DU, RSU, VA, VeA, Jelgava, 2007, 18-19.

lielie attiecīgi 2% un 0,3%. Izlasē iekļauts relatīvi augstāks lielo, vidējo un mazo uzņēmumu/iestāžu īpatsvars, lai šo grupu pārstāvju viedoklis tiktu pārstāvēts no dažādām reģionālajām vienībām (sk. 5.2. tabulu).

5.2. tabula. Darba devēji ar dažādu darbinieku skaitu

	Biežumi (abs.sk.)	%	Statistikas dati (%)
2-9	3517	58	87
10-49	1698	28	10
50-249	707	11.7	2
250 & vairāk	144	2.3	0,3
Kopā	N=6066	100%	100

Visizplatītākais darbinieku skaits uzņēmumos/iestādes ir divi cilvēki, kas norāda uz dominējošu mikro uzņēmumu pārsvaru izlasē un atbilst statistikas datiem aptaujas realizācijas periodā.

Pētījuma izlases veidošanā pievērsta uzmanība darba devēju reģionālajai pārstāvniecībai un dažāda lieluma darba devēju izlase veidota atbilstoši Latvijas rajonu dalījumam. Atšķirības pārstāvniecības proporcijā izskaidrojamas ar realizēto svēršanas procedūru un ļauj analizēt darba devējus pēc lieluma dažādos sektoros, nozarēs un apdzīvoto vietu tipos.

Izlasē ietverto darba devēju izvietojums dažāda tipa apdzīvotās vietās un reģionos (sk. 5.3. tabulu).

5.3. tabula. Uzņēmumu/iestāžu izvietojums (reģistrācija) dažādās apdzīvotās vietās (N=6066)

	Reģistrēti	Pētījuma izlasē (%)	Statistikas dati par 2007.gadu (%)
Rīga	1584	26.1	37,7
Rīgas rajons	527	8.7	5,7
6 lielās pilsētas	953	15.7	11,7
Vidzemes reģions	905	14.9	11,2
Kurzemes reģions	516	11.5	13,0
Zemgales reģions	612	10.0	11,0
Latgales reģions	472	7.9	13,0

Pieejamie Latvijas statistikas dati ļauj salīdzināt darba devēju izvietojumu Rīgā, lielajās pilsētās un reģionos, bet ne mazo pilsētu /lauku griezumā (sk. 5.4. tabulu). Zināma novirze no statistikas izlases veidošanā izpaužas mazākā Latgales un augstākā Rīgas rajona darba devēju pārstāvniecībā, taču pārstāvētie 472 darba devēji Latgalē ir pietiekams skaits statistiskās analīzes veikšanai.

5.4. tabula. Uzņēmumu/iestāžu izvietojums (reģistrācija) dažādos apdzīvoto vietu tipos

	N	%
Rīga	1585	26.1%
6 lielās pilsētas	1207	19.9%
Citas pilsētas	1620	26.7%
Lauki	1654	27.3%
	N=6066	

Aptaujā pārstāvētie darba devēji pārstāvēja visas statistikas datus ietvertās nozares proporcionāli to pārstāvēniecībai oficiālajā statistikā. Tās nozares, kurās darbojas daudzi neregistrēti vai nelegāli darba devēji nav iekļautas aptaujā.

Tā kā aptaujas mērķis bija intervēt dažādus darba devējus, tad tika izvēlēti gan valsts, gan pašvaldību, gan NVO un privātā sektoru pārstāvji. Visa izlases kopuma sadalījums pa dažādiem sektoriem neatbilst statistikas datus uzrādītajam pēc darba vietu skaita (2007. gadā 329 976 nodarbinātie sabiedriskajā sektorā – valsts, pašvaldību, sektorā un 700 958 nodarbinātie privātajā sektorā, bet sabiedriskā sektora darba devēji veido 10% (7208), kamēr privātā sektora darba devēji 90% (66 810) no ekonomiski aktīvajām tirgus sektora vienībām)²⁷⁵. Tas skaidrojams ar svēršanas procedūru, nodrošinot dažādu uzņēmumu/iestāžu pārstāvēniecību sektoros pēc īpašuma veida (sabiedriskais: valsts, pašvaldību, NVO, privātais). Izlasē pārstāvēti 84.7% intervēto darba devēju pārstāvu strādā privātajos uzņēmumos, sabiedrisko sektoru 15,3%, no kuriem 5.7%- valsts un 7.8% pašvaldības iestādes un uzņēmumus, bet 1.8% NVO sektoru.

Aptaujas veicējs SIA „TNS Latvia” atsaucas uz veikto svēršanas procedūru nozaru griezumā, kuras rezultātā darba devēju skaits tautsaimniecības nozarēs 2007.gada statistikas datus un izlasē aptuveni proporcionāls.

5.5. tabula. Sakiet, lūdzu, kāda ir Jūsu uzņēmuma/iestādes galvenā darbības nozare?

Nozares	2007.gada statistikas dati		Izlase	
	Abs.sk.	%	Abs.sk.	%
A	15344	18,9	685	11,3
B	142	1,7	12	0,2
C	6665	8,2	809	13,4
D+E	558	0,7	78	1,2
F	6576	8,1	444	7,3
G	22191	27,4	1516	25,0
H	4717	5,8	331	5,5

²⁷⁵ <http://www.data.csb.lv/Dialog/Saveshow.asp> Skatīts 10032009

”5.5. tabulas turpinājums”

Nozares	2007.gada statistikas dati		Izlase	
I	2800	3,4	215	3,5
J	2155	2,7	63	1,0
K	840	1,0	31	0,5
L	4515	5,5	154	2,5
M	6747	8,3	65	1,0
O	13	0,02	304	5,0
P	687	0,8	241	4,0
Q	967	1,2	257	4,2
N+R+S+T	5726	7,1	861	14,2
KOPĀ	80994		6066	

Precīza nozaru pārstāvniecība nebija izlases veidošanas mērķis darba devēju aptaujas realizācijā, tāpēc atšķirības statistikā attiecībā uz nozaru uzņēmumiem/iestādēm neliecina par izlases kļūdām, bet ļauj šīs atšķirības ņemt vērā datu analīzes gaitā.

Darba devēja darbības stabilitāti un iespējas veidot attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem raksturo gan uzņēmuma/iestādes lielums, gan arī pastāvēšanas ilgums. Izlasē pārstāvēto darba devēju pastāvēšanas ilgums raksturots 5.6. tabulā. Gandrīz puse (46%) aptaujāto darba devēju darbojas ilgāk nekā 10 gadus, kas tiem ir ļāvis uzkrāt ievērojamu pieredzi darba tirgus attiecību veidošanā. Nedaudz mazāka mikro uzņēmumu/iestāžu pārstāvniecība izlasē, salīdzinot ar statistikas datiem, ir skaidrojama ar veikto svēršanas procedūru izlases veidošanā.

Darba devēja pastāvēšanas ilgums ir viens no uzņēmumu/iestāžu darbību raksturojošajiem faktoriem.

5.6. tabula. Cik ilgi darbojas jūsu uzņēmums?

	Biežumi	%
Līdz 3 gadiem un mazāk	824	13,6
No 3 gadiem līdz 10 gadiem	2400	39,6
Vairāk par 10 gadiem	2842	46,9
Kopā	6066	100,0

Aptaujā tika noskaidrots un datu kopā pieejams sīkāks nesen dibināto uzņēmumu dalījums, bet, ņemot vērā, ka tikai 0,1% aptaujāto darba devēju izveidoti trīs mēnešu laikā līdz aptaujai un 1,3% pēdējā gada laikā, tad tālākas statistiskās analīzes interesēs vienā grupā apvienoti visi uzņēmumi/iestādes, kuri darbojas mazāk nekā trīs gadus. Arī pēc mainīgo apvienošanas lielākais aptaujāto darba devēju īpatsvars ir relatīvi ilgstoši darbojošies uzņēmumi/iestādes (46,9%), nedaudz vairāk kā puse darba devēju darbojas 10 gadus un mazāk (53%), trīs līdz desmit gadiem 39% un tikai 13,6% darbojušies mazāk par trīs gadiem.

Tikai 13,6 % no visiem izlasē iekļautajiem uzņēmumiem un iestādēm, kuras nodarbina vismaz divus darbiniekus darbojas mazāk par trīs gadiem. Ja ņem vērā, ka Latvijas neatkarība atjaunota pirms vairāk kā 15 gadiem, tad tie trīs gadi, kuros Latvijā strauji pieaudzis IKP (2005., 2006., 2007.) nav raksturīgi ar augstāku aktivitāti uzņēmumu veidošanā. Iespējams, paļaušanās uz darba tirgus mehānisku augšanu, stihisku nepieciešamo darba vietu veidošanos atvieglojusi vēlākās krīzes izpausmes, jo daudzu uzņēmumu darbība izrādījās ilgtermiņā konkurēt nespējīga, par ko liecina bezdarba līmenis Latvijā 2009/2010. gadā (17-20%).²⁷⁶ Statistikā nav datu par uzņēmumu/iestāžu darbinieku lietoto darba valodu, tāpēc aptaujā bija svarīgi iekļaut jautājumu par valodu lietojumu uzņēmumos un iestādēs (sk. 5.7. tabulu).

5.7. tabula. Kāda ir Jūsu uzņēmumā /iestādē ikdienā lietojamā valoda?

	Biežumi (abs.sk.)	%
Tikai un galvenokārt latviešu	4884	80,5
Tikai un galvenokārt krievu	1159	19,1
Cita valoda	23	0,4
	N=6066	100%

Latvijas darba tirgus nav etniski viendabīgs un tas var izpausties arī uzņēmuma/iestādes lietojamajā valodā. Lielākajā daļā uzņēmumu izmanto „tikai vai galvenokārt latviešu valodu” (80,5%), tomēr katrā piektajā uzņēmumā/iestādē izmanto tikai vai galvenokārt krievu valodu.

Darba devēju aptaujas izlase aptver 6066 ekonomiski aktīvos uzņēmumus un iestādes visos Latvijas reģionos un dzīvesvietas tipos. Izlases vienību pārstāvēniecība reģionālajās vienībās kopumā atbilst statistikas datus uzrādītajām proporcijām vai tikusi koriģēta ar svēršanas procedūras palīdzību pēc piederības reģionam, apdzīvotās vietas tipam, uzņēmuma/iestādes lielumam un sektoram. Datu ticamību un pamatotību nodrošina gan izlases apjoms, gan realizētā svēršanas procedūra. Izlase ietver statistikai analīzei nepieciešamu vienību skaitu kā reģionos, tā dažādos apdzīvoto vietu tipos, dažāda lieluma uzņēmumu/iestāžu grupās un īpašuma sektoros.

5.3. Darba devēji dažādās teritoriālajās vienībās

Aptaujas dati dod iespēju analizēt tos darba devēju raksturojuma aspektus reģionālajās vienībās: reģionos, pilsētu grupās, laukos, kuras nepilnīgi vai pat nemaz netiek atspoguļotas regulāri vāktajā statistikas informācijā. Apakšnodaļā analizētas uzņēmumu/iestāžu reģionālās

²⁷⁶ Skatīts Internetā 10,08, 2010,

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem110&plugin=1>

atšķirības pēc lieluma, piederības noteiktam sektoram, valodas lietojuma, pastāvēšanas ilguma, kā arī intervēto darba devēju statusa atšķirības reģionālajās vienībās. Atšķirības izpaužas arī intervēto uzņēmumu/iestāžu pārstāvju statusā.

Intervēto darba devēju statusa atšķirības visdrīzāk saistītas ar sektoru un darbinieku skaitu katram darba devējam.

Augstākā līmeņa vadītāji visbiežāk intervēti visos apdzīvoto vietu tipos, tomēr proporcionālais/procentuālais sadalījums atklāj tendenci, ka biežāk augstākā līmeņa vadītāji paši personiski atbildējuši uz intervētāju jautājumiem laukos (81%), citās pilsētās (78%), retāk lielajās pilsētās (75%) un Rīgā (63%). Savukārt personāldaļas vadītājs vai speciālists, kompetents personāla jautājumos intervijas atbildes biežāk sniedzis Rīgā. Pārbaudot intervēto ieņemamā amata atšķirības dažādās APDZV ar (X^2 vērtība < 0.05) ar apgalvot, ka dažādās apdzīvotās vietās intervēto darba devēju ieņemamā amata atšķirības ir statistiski nozīmīgas (sk. 5.8. tabulu).

5.8. tabula. Kāds ir jūsu ieņemamais amats?/ APDZV

Ieņemamais amats	APDZV			
	Rīga	Lielās pilsētas	Citas pilsētas	Lauki
Augstākā līmeņa vadītājs	62.6	75.4	77.8	81.8
Vidējā līmeņa vadītājs	8.6	6.0	5.1	3.9
Personāldaļas vadītājs	9.6	4.8	3.4	1.1
Personāla jautājumos kompetents speciālists	19.1	13.8	13.7	13.2
Kopā	100.0	100.0	100.0	100.0

Intervēto darba devēju pārstāvētās Valsts iestādes visbiežāk atrodas Rīgā (45,8%), retāk lielajās pilsētās (13,9%), citās pilsētās (22,3%) un laukos (18%).

Pašvaldību darba devēju pārstāvji savukārt biežāk intervēti citās (mazajās) pilsētās - 37,2%, laukos - 35,2%, bet daudz retāk Rīgā - 13% un lielajās pilsētās - 14,6%. Tas saistīts ar pašvaldību kā darba devēju īpatsvaru dažādās apdzīvotajās vietās.

NVO 62,5% gadījumu pārstāvētas Rīgā, retāk citās pilsētās - 23,2%, lielajās pilsētās 11,6% un pavisam reti laukos - 2,7%. Iespējams tas saistīts ne tikai ar zemāku NVO kā darba devēju pārstāvētību laukos, cik ar to kapacitātes trūkumu un nespēju piesaistīt algotus darbiniekus.

Privātā sektora darba devēji līdzīgā mērā pārstāv dažādas apdzīvotā vietas laukus - 27,7%, citas pilsētas - 26,1%, Rīgu 25,2% un lielās pilsētas 21%.

Krusttabulu metode un X^2 koeficienta aprēķins ļauj noskaidrot vai plānošanas reģionu līmenī arī vērojamas statistiski nozīmīgas atšķirības intervēto darba devēju pārstāvju statusā (sk. 5.9. tabulu).

5.9. tabula Kāds ir Jūsu ieņemamais amats? Reģions (N=6066)

Ieņemamais amats	Reģions				
	Rīgas	Vidzemes	Kurzemes	Zemgales	Latgales
Augstākā līmeņa vadītājs	69,9	78,4	79,4	77,5	77,5
Vidējā līmeņa vadītājs	6,8	5,4	5,2	5,3	4,3
Personāldaļas vadītājs	6,7	3,0	3,4	1,9	3,7
Personāla jautājumos kompetents speciālists	16,6	13,2	12,0	15,3	14,4
Kopā	100.0		100.0	100.0	100.0

Arī plānošanas reģionu griezumā ievērojami atšķiras intervētā uzņēmuma/iestādes pārstāvja statuss. Proporcioniāli mazāk augstākā līmeņa vadītāju snieguši intervijas Rīgas reģionā un atšķirības drīzāk izpaužas starp Rīgas un pārējos reģionos intervēto darba devēju statusu nevis starp pārējiem reģioniem. Personāldaļas vadītājs kā uzņēmuma/iestādes pārstāvis visbiežāk intervēts/-a Rīgas reģionā, bet visretāk Latgales reģionā. Personāldaļas un tās vadītāja esamība uzņēmumā iestādē liecina par zināmu tā kapacitāti, struktūru un specializāciju, kas raksturo vismaz nelielu daļu Rīgas reģiona uzņēmumus/iestādes (6,7%), bet Latgales reģionā izlasē iekļuvuši tikai 1,9 % tādu darba devēju, kas norāda uz darba devēju kapacitātes trūkumu.

Uzņēmumā/iestādē nodarbināto skaits ir viens no rādītājiem, kas raksturo darba devēja iespējamo sociālo ietekmi noteiktā apdzīvotajā vietā.

No visiem mikro uzņēmumiem un iestādēm, kas sastāda lielāko daļu izlasē iekļauto darba devēju daļu (58%) pārliecinoši lielākā to daļa uzņēmumu (93%) ir privātā sektora uzņēmumi, savstarpēji līdzīga pārstāvniecība mikro sektorā ir NVO un pašvaldību iestādēm un uzņēmumiem -2,6%, bet nepilnu 1% (0,9) - valsts. Citāda aina pēc piederības noteiktam sektoram raksturo mazos uzņēmumus/iestādes, kuros strādā 10-49 strādājošie. Lai arī lielākā daļa šo darba devēju pārstāv privāto sektoru (80%), praktiski nepārstāvēts ir NVO (0,1%), bet valstij pieder 6%, pašvaldībām 13% mazo darba devēju. Relatīvi mazāks privātā sektora darba devēju īpatsvars starp uzņēmumiem, organizācijām, kuras nodarbina 50-249 darbiniekus – 56%, reti pārstāvēts NVO (0,1), bet valstij pieder 23% un pašvaldībām 20% vidējo darba devēju. Starp lielajiem darba devējiem dominē privātie 58% (84 vienības) un valsts 30% (43), pašvaldības pārstāvētas tikai ar 11%, NVO -0 (0,1). Mikro uzņēmumu nedaudz vairāk ir laukos un mazajās pilsētās, toties vidējie un lielie uzņēmumi pārsvarā atrodami Rīgā un lielajās pilsētās

Nedaudz pārsteidz vidēja lieluma uzņēmumu un iestāžu nelielā pārstāvniecība lielajās pilsētās, kur to ir pat proporcioniāli mazāk nekā mazajās pilsētās. Iespējams, tas skaidrojams ar nelielām atšķirībām starp „republikas” (lielo) un pārējo Latvijas pilsētu iedzīvotāju skaitu un

to faktisko atbilstību mazo vai vidējo, nevis „lielpilsētu statusam”. Kāda ir darba devēju kompozīcija pēc nodarbināto skaita dažādās apdzīvotajās vietās (sk. 5.10. tabulu).

5.10. tabula. Kāds pašlaik ir darbinieku skaits Jūsu uzņēmumā/iestādē?/APDZV (%)

	2-9	10-49	50-249	250 un vairāk	Kopā
Rīga	48	29	17	6	100
Lielās pilsētas	62	25	10	3	100
Mazās pilsētas	59	29	11	1	100
Lauki	64	28	8	0	100
					N=6066

Pārbaudot ar X^2 kritēriju pārlicināmies, ka darba devēju izvietojums dažādās APDZV atšķiras statistiski nozīmīgi, arī Lambda norāda uz asociatīvām saišu pastāvēšanu.

Mikro darba devēju īpatsvars sastāda vairāk nekā pusi no visiem darba devējiem laukos un visās pilsētās, izņemot Rīgu. Latvijas apstākļiem lieli uzņēmumi sastopami jo retāk, jo mazāka apdzīvotā vieta. Tas nozīmē, ka tie uzņēmējdarbības atbalsta pasākumi, kuri atvieglo lielo uzņēmumu ekonomisko izdzīvošanu un attīstību, nesniedz atbalstu lauku uzņēmējiem, jo tur vienkārši tādu nav. Jo lielāks uzņēmums vai iestāde, jo lielāka varbūtība, ka tas atradīsies Rīgā un mazāka, ka laukos vai mazajās pilsētās

Analizējot dažāda lieluma darba devēju izvietojumam katrā teritoriālo vienību grupā, raksturīgās tendences vērojamas sevišķi skaidri. Pievēršot uzmanību lielo (>250) uzņēmumu izvietojumam (sk. 5.10. tabulu), redzams, ka lielo uzņēmumu īpatsvars nevienā apdzīvoto vietu grupā nepārsniedz 6% (Rīga), bet laukos tādu nav. Arī vidēja lieluma darba devēju izvietojumam līdzīgas tendences (jo mazākas apdzīvotās vietas, jo mazāki uzņēmumi/iestādes). Tai pašā laikā mikro uzņēmumu/iestāžu īpatsvars Rīgā relatīvi mazāks (48%), bet pārējās teritoriālajās vienībās sastāda 59-64 %. Tālākajā analīzes gaitā ar regresijas analīzes palīdzību tiks pārbaudīts vai uzņēmuma lieluma atšķirības ietekmē arī darba tirgus attiecības, kādas darba tirgus attiecības darba devēji uzskata par iespējamu piedāvāt darba ņēmējiem.

Reģionu līmenī var pieņemt iespējamās darbinieku skaita atšķirības uzņēmumā/iestādē, visdrīzāk, vadoties no iepriekš analizētajiem datiem, atšķirībā vajadzētu izpausties starp Rīgas un pārējo reģionu, iespējams, arī Latgales reģiona rādītājiem (sk. 5.11. tabulu).

5.11. tabula. Kāds ir darbinieku skaits Jūsu uzņēmumā/iestādē?/Reģions

Reģions	2-9	10-49	50-249	250 un vairāk	Kopā
Rīgas	54,6	27,9	13,7	3,7	100.
Vidzemes	62,1	26,1	11,1	0,1	100
Kurzemes	62,0	27,5	9,3	1,2	100
Zemgales	60,2	30,1	8,7	1,0	100
Latgales	58,6	28,7	10,8	2,0	100
Kopā					N=6066

Lielo uzņēmumu skaits vismazākais Vidzemes reģionā, vislielākais Rīgas un Latgales reģionā, ko var skaidrot ar lielo pilsētu (Rīgas un Daugavpils) atrašanos šo reģionu teritorijā. Turpretī mikro lieluma darba devēju šajos reģionos vismazāk. Zemgalē visvairāk mazo uzņēmumu/iestāžu, taču, kaut arī X^2 vērtība $<0,05$ norāda uz atšķirību statistisko nozīmību, izteiktākās procentuālās atšķirības ir tikai 5-7% robežās.

Uzņēmumu/iestāžu sadalījums pēc piederības dažādiem sektoriem – sabiedriskajam: valsts un pašvaldības vai privātajam dažādos apdzīvoto vietu tipos attēlots 5.12. tabulā.

5.12. tabula. Kuram pamatsektoram pieder jūsu uzņēmums(iestāde)?/ Apdzīvotās vietas tips (%)

	Sektors					
	Sabiedriskais sektors			Kopā sabiedriskajā sektorā	Privātais	Kopā
	Valsts	Pašvaldības	NVO			
Rīga	10	4	4	18	82	100
Lielās pilsētas	4	6	1	11	89	100
Mazās pilsētas	5	11	2	17	83	100
Lauki	4	10	0	14	86	100
Kopā	5,7	7,8	1,8	15,3	84,7	N=6066

N=6066

Procentuālais sadalījums norāda uz atšķirībām dažādu sektoru darba devēju pārstāvniecībā X^2 kritērijs atkal norāda uz statistiski nozīmīgām atšķirībām dažādās apdzīvotajās vietās, bet Lamda uz asociatīvu saistību trūkumu.

Valsts iestādes un uzņēmumi visbiežāk izvietoti Rīgā un citās pilsētās, kuras visdrīzāk ir bijušie rajonu centri, tad seko lielas pilsētas un tikai nepilni 4% (3,7%) valsts darba devēju darbojas laukos.

Atšķirīgs ir pašvaldību kā darba devēja pārstāvēto iestāžu un uzņēmumu un iestāžu sastopamības biežums, jo pašvaldības kā darba devējs visbiežāk pārstāvēts mazajās pilsētās, laukos un retāk lielajās pilsētās un Rīgā. Tātad ATR var būtiski ietekmēt darba devējus mazajās pilsētās, jo ne tikai samazinās pašvaldību skaits, bet beidzot tiek likvidētas otrā līmeņa (rajonu) pašvaldības, kas gan jau iepriekš vairs nebija vēlētas institūcijas.

NVO kā darba devējs biežāk pārstāvēts Rīgā un mazajās pilsētās, retāk lielajās pilsētās un pavisam reti laukos.

Privātā sektora darba devēji visbiežāk atrodami lielajās pilsētās, tad seko lauki un tikai pēc tam mazās pilsētas un lauki. Privātā sektora darba devēji dominē visās APDZV, bet jo īpaši lielajās pilsētās un laukos, nevalstiskais sektors kā darba devējs reti pārstāvēts ārpus Rīgas.

Pašvaldība kā darba devējs ir nozīmīgāka tieši tur, kur mazāka iedzīvotāju koncentrācija – laukos un mazajās pilsētās, tāpēc izmaiņas pašvaldību iestāžu izvietojumā un nodarbināto skaitā visbūtiskāk var skart tieši lauku un mazo pilsētu iedzīvotāju darba iespējas.

Savukārt valsts kā darba devējs biežāk sastopama Rīgā, kas neveicina darba tirgus attīstību reģionos.

Darba apliecina pārstāvētā sektora atšķirības reģionos ir statistisko nozīmību. Valsts darba devēju proporcionāli vairāk Rīgā, bet pašvaldību Vidzemē, NVO visretāk pārstāvētas Latgalē (sk. 5.13. tabulu). Sabiedriskā sektora darba devēju izvietojums var veicināt ne tikai pakalpojumu pieejamību, bet arī palielināt nodarbinātības un maksātspējas iespējas reģionos, tāpēc to izvietojums reģionos vai nu palielina to potenciālo konkurētspēju vai to kavē.

5.13. tabula. Kuram pamatsektoram pieder Jūsu uzņēmums/iestāde?/ Reģions

Reģions	Sabiedriskais sektors			Privātais sektors	Kopā
	Valsts	Pašvaldību	NVO		
Rīgas	7,1	5,4	2,8	84,7	100,0
Vidzemes	4,0	11,6	1,6	82,8	100,0
Kurzemes	4,2	8,5	1,2	86,1	100,0
Zemgales	4,5	9,2	1,0	85,3	100,0
Latgales	5,5	9,8	0,4	84,4	100,0

Statistikas dati neuzrāda ziņas par uzņēmumu/iestāžu pastāvēšanas ilgumu, taču aptaujas dati nodrošina šīs iespējas (sk. 5.14. tabulu). Neilgi pastāvošu, nesen izveidojušos (līdz 3 mēnešiem) darba devēju vairāk ir Rīgā (33%), citās pilsētās (33%), mazāk lielajās pilsētās 17% un laukos 17%, kas sastāda 0,1 % no visiem darba devējiem dažādās apdzīvotās vietās. Nesen izveidojušies ir arī uzņēmumi/iestādes, kuri pastāv 3 mēnešus – gadu, kuri jau uzkrājuši nelielu izdzīvošanas pieredzi. Tādu nedaudz vairāk ir laukos (30%) un mazajās pilsētās (29%) – iespējams, ka to veicina ESF atbalsts laukiem, kuru izjūt arī vietējie centri.

5.14. tabula. Cik ilgi darbojas jūsu uzņēmums/iestāde?/APDZV (%)

	Rīga	Lielās pilsētas	Mazās pilsētas	Lauki
Līdz 1 gadam	1,3	1,2	1,5	1,5
No 1 gada līdz 3 gadiem	13,8	12,3	12,2	10,6
No 3 gadiem līdz 10 gadiem	40,2	46,6	38,0	35,4
Vairāk par 10 gadiem	44,7	39,9	48,3	52,6
Kopā	100,0	100,0	100,0	100,0

N=6066; X^2 kritērijs <0,05 norāda uz statistiski nozīmīgām atšķirībām uzņēmumu/iestāžu pastāvēšanas ilgumā dažādās apdzīvotajās vietās.

Laukos un mazajās pilsētās vairāk tādu uzņēmumu un iestāžu, kuras darbojas ilgāk par 10 gadiem vairāk un mazāk to darba devēju, kuri darbojas no 1-10 gadiem.

Uzņēmuma stabilitāte ir nozīmīga gan tā nākotnes perspektīvu vērtēšanai, gan darba devēju un darba ņēmēju attiecību veidošanas kontekstā.

Rīgas un Latgales reģionā vairāk tādu darba devēju, kuru pastāvēšanas ilgums ir 3 līdz 10 gadi, bet Vidzemes un Zemgales reģionos vairāk tādu darba devēju, kuri pastāv 10 gadus un ilgāk. $X^2 < 0,05$, tāpēc var apgalvot, ka pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības uzņēmumu/iestāžu pastāvēšanas ilgumā reģionos (sk. 5.15. tabulu).

5.15. tabula. Uzņēmuma/iestāžu pastāvēšanas ilgums reģionos (N=6066), (%)

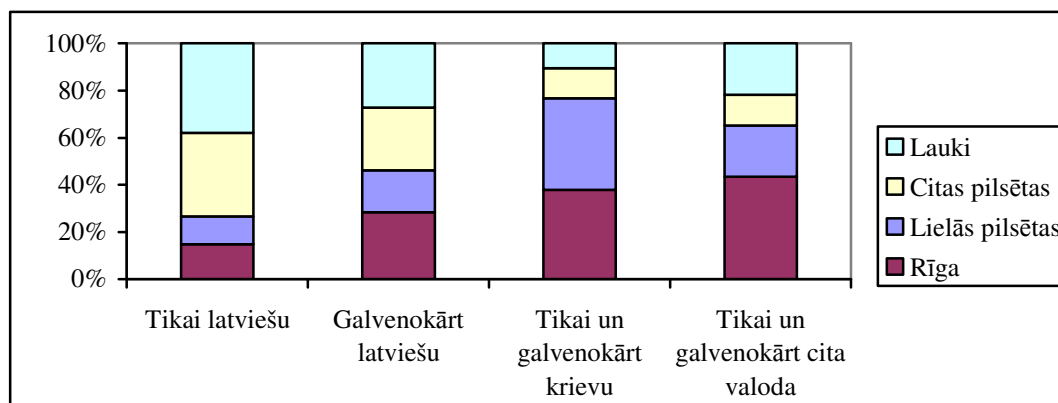
	Rīgas reģions	Vidzemes reģions	Kurzemes reģions	Zemgales reģions	Latgales reģions
Līdz 1 gadam	1,4	1,5	1,4	0,9	1,5
No 1 gada līdz 3 gadiem	13,9	11,1	11,5	11,2	9,4
No 3 gadiem līdz 10 gadiem	40,5	36,1	39,6	37,6	41,6
Vairāk par 10 gadiem	44,1	51,4	47,5	50,3	47,5
Kopā	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Analīzes gaitā kā papildus mainīgais tika izvēlēta arī uzņēmumā/iestādē lietotā valoda, kuras lietojums analizēts saistībā ar uzņēmuma lielumu, pārstāvēto sektoru un teritoriālo vienību. No aptaujātajiem 6066 darba devējiem 1873 atbildējuši, ka uzņēmumā/iestādē ikdienā izmanto tikai latviešu valodu, 3011 - galvenokārt latviešu valodu, 1159 – tikai vai galvenokārt krievu valodu un 23 tikai vai galvenokārt citu valodu. Tikai latviešu valodu biežāk ikdienā izmanto lauku un mazo pilsētu darba devēji, bet krievu valodu (tikai un galvenokārt) Rīgas darba devēji, arī citu (visbiežāk angļu) valodu biežāk ikdienā izmanto Rīgā reģistrētie uzņēmumi/iestādes (sk. 5.16. tabulu).

5.16. tabula. Uzņēmumā/iestādē lietojamā valoda dažādos apdzīvoto vietu tipos (N=6066), (%)

Uzņēmumā/iestādē lietojamā valoda/APDZ	Rīga	Lielās pilsētas	Citas pilsētas	Lauki	Kopā
Tikai latviešu	14,9	11,7	35,5	37,9	100,0
Galvenokārt latviešu	28,4	17,7	26,7	27,2	100,0
Tikai un galvenokārt krievu	37,9	38,9	12,7	10,5	100,0
Tikai un galvenokārt cita valoda	43,5	21,7	13,0	21,7	100,0

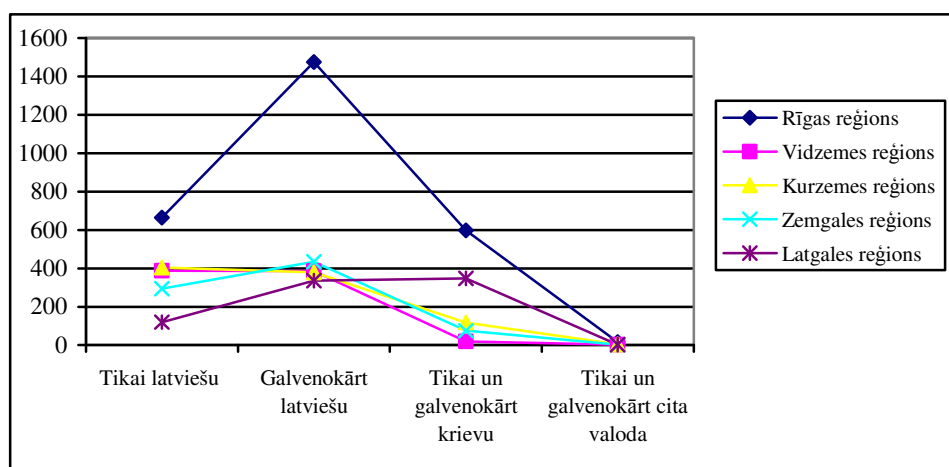
X^2 kritērijs <0.05 norāda uz statistiski nozīmīgām atšķirībām uzņēmumu/iestāžu valodas lietojumā dažādās padzīvotajās vietās.



5.6. attēls. Uzņēmumā/iestādē lietojamā valoda dažādos apdzīvoto vietu tipos (N=6066)

5.6. attēlā vērojamas pretējas tendences valodas lietojumā laukos/citās pilsētās no vienas puses un Rīgā un citās lielajās pilsētās no otras puses, kas nav nekāds pārsteigums, zinot, ka latviešu valodā runājoši cilvēki biežāk dzīvo laukos un mazajās pilsētās, bet lielajās pilsētās un Rīgā pusei un vairāk iedzīvotājiem dzimtā ir krievu valoda.

Arī reģionos vērojamas darba devēju atšķirības pēc ikdienā lietojamās valodas.



5.7. attēls. Darba devēju uzņēmumos/iestādēs ikdienā lietojamā valoda reģionos (N=6066)

X^2 kritērijs <0.05 norāda uz statistiski nozīmīgām atšķirībām uzņēmumu/iestāžu valodas lietojumā plānošanas reģionos, bet koeficienta Lambda vērtība ļauj noraidīt hipotēzi par asociatīvo saistību pastāvēšanu starp darba devēju piederību reģionam un tajā lietojamo valodu.

5.7. attēls vizuāli uzrāda Rīgas darba devēju valodas lietojuma atšķirības, jo Rīgas reģionā ievērojami vairāk ir uzņēmumu/iestāžu, kur latviešu valoda tiek lietota „galvenokārt”, Rīgas un arī Latgales reģionā vairāk tādu darba devēju, kuru uzņēmumos/iestādēs ikdienā galvenokārt vai tikai tiek lietota krievu valoda.

Darba devēju raksturojums dažādos apdzīvoto vietu tipos statistiski nozīmīgi atšķiras gan sektoru griezumā, gan pēc lieluma, gan pastāvēšanas ilguma un ikdienā lietojamās valodas. Ikdienā lietojamā valoda arī nozīmīgi atšķiras Latvijas reģionu uzņēmumos/iestādēs.

Statistiski nozīmīgi atšķiras valodas lietojums APDZV un reģionos (krievu valoda Rīgā, lielajās pilsētās un Latgales reģionā; citas valodas Rīgā; latviešu valoda visretāk ikdienā kā vienīgā tiek lietota lielo pilsētu uzņēmumos).

Jo mazāks uzņēmums, jo augstāka līmeņa vadītājs intervēts. Personāldaļas vadītājs visbiežāk intervēts Rīgā, bet visretāk Latgales uzņēmumos/iestādēs, kas netieši norāda uz administratīvās kapacitātes esamību vai trūkumu.

5.4. Darba tirgus attiecību atšķirības teritoriālajās vienībās

Darba devēju lieluma, pārstāvēto sektoru un valodas lietojuma atšķirības reģionālajās vienībās dod pamatu pieņēmumam par darba tirgus attiecību atšķirībām. Šajā apakšnodaļā tiks analizēts vai un kādas atšķirības darba tirgus attiecībās reģionālajās vienībās saistītas ar uzņēmuma/iestādes stabilitāti, izmantotajām darba līgumu formām, darbinieku vēršanos pie darba devējiem ar savām darba problēmām un labāko darbinieku piesaistes veidiem.

Darba galvenais uzdevums noskaidrot reģionālā izvietojuma - atrašanās vietas nozīmi darba devēju un darba ņēmēju attiecību veidošanā, tāpēc noskaidrot atšķirības uzņēmuma stabilitātes vērtējumā ir sevišķi interesanti. Atšķirības ir vērojamas un pārbaude ar X^2 norāda uz atšķirību būtiskumu ($X^2 < 0.05$), bet tās nav tik izteiktas kā pēc uzņēmuma lieluma (sk. 5. nodaļas pielikuma 3. tabulu) drīzāk atšķirības konstatējamās uzņēmumu/iestāžu šī brīža un perspektīvās stabilitātes vērtējumā, jo Rīgas uzņēmumi sevi vērtē kā stabilākus šobrīd un perspektīvā, bet lauku un mazo pilsētu uzņēmumi mazāk pārliecināti par stabilitāti perspektīvā.

5.17. tabula. Kā Jūs vērtējat sava uzņēmuma/iestādes stabilitāti?

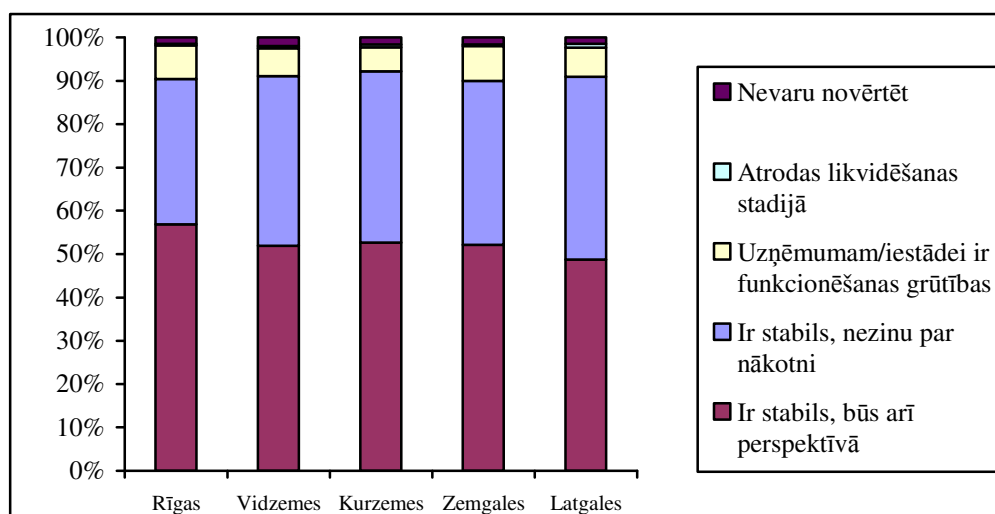
	Biežumi	%
Šobrīd ir stabils/-a, būs arī perspektīvā	3268	54
Šobrīd ir stabils/-a, bet nezinu par nākotni	2239	37
Uzņēmumam/iestādei ir funkcionēšanas grūtības	432	7
Atrodas likvidēšanas (maksātnespējas) stadijā	30	0
Nevaru novērtēt	97	2
Kopā	6066	100

5.18. tabula. Kā Jūs vērtējat savu uzņēmuma stabilitāti/ APDZ (N=6066) (%)

	Rīga	6 lielās pilsētas	Citas pilsētas	Lauki
Šobrīd ir stabils/-a, būs arī perspektīvā	60.8	55.7	53.4	49.6
Šobrīd ir stabils/-a, bet nezinu par nākotni	31.8	36.9	38.8	42.2
Uzņēmumam/iestādei ir funkcionēšanas grūtības/atrodas likvidēšanas stadijā	7.4	7.4	7.9	8.2
	100.0	100.0	100.0	100.0

Absolūts vairākums darba devēju pārstāvju novērtē savu uzņēmumu/iestāžu situāciju kā stabilu šobrīd un perspektīvā (54%), vēl 37% pauž pārliecību par uzņēmuma/iestādes stabilitāti šobrīd, bet nav pārliecināti par stabilitāti nākotnē. Tomēr daļa aptaujāto darba devēju (7%) norāda uz funkcionēšanas grūtībām vai pat atrašanos likvidācijas stadijā. Proporcioniāli vairāk uzņēmumu/iestāžu ar funkcionēšanas grūtībām vai likvidācijas stadiju atrodas laukos un mazajās pilsētās. Tātad tās ir teritoriālās vienības, kurās pastāvēšanu biežāk apdraud funkcionēšanas grūtību un likvidācijas risks.

Rīgas reģionā relatīvi lielāka tādu darba devēju pārstāvniecība, kuri uzskata sevi par stabiliem šobrīd un perspektīvā, mazāk stabilu uzņēmumu/iestāžu citos reģionos, starp kuriem var novērot zināmas atšķirības, bet ne tik ievērojamas kā starp Rīgas un jebkura cita reģiona darba devējiem. Otrs reģions ar relatīvi stabiliem uzņēmumiem/iestādēm ir Kurzeme. Rīgā arī vairāk tādu darba devēju, kuri atzīst pastāvošās funkcionēšanas grūtības, bet vismazāk šādu darba devēju darbojas Kurzemē un Vidzemē (Sk. 5.8. attēlu un 5. nodaļas pielikuma 1. tabulu).



5.8. attēls. Uzņēmumu/iestāžu stabilitāte reģionos (N=5969), $X^2 < 0,05$

Sīkāk analizējot uzņēmumu stabilitāti saistībā ar citām pazīmēm (piederību pie tautsaimniecības sektora, darbinieku skaitu un atrašanos noteikta tipa apdzīvotajā vietā)

mērķtiecīgi apvienot mainīgo raksturojumus – norādījumu par funkcionēšanas grūtībām un likvidācijas draudiem vienā mainīgajā. Relatīvi visvairāk uzņēmumu/iestāžu, kuri ir stabili šobrīd un perspektīvā ir starp valsts (69%), mazāk starp privātā sektora uzņēmumiem (53%), bet pašvaldību un NVO sektora uzņēmumu stabilitāte ir vidēja starp abām galējām pozīcijām (62,2% un 60,6%) (sk. 5. nodaļas pielikuma 2. tabulu).

Starp tādiem darba devējiem, kurus to pārstāvji vērtē kā šobrīd stabilus, bet nezin par nākotnes stabilitāti procentuāli visvairāk ir privātā sektora (38,7), bet vismazāk – valsts sektora uzņēmumu/iestāžu. Arī starp uzņēmumiem ar funkcionēšanas grūtībām/ esošiem likvidēšanas stadijā relatīvi vairāk ir privātā sektora vidū(8,4%), taču vismazāk starp pašvaldību sektora darba devējiem (3,7%). Pārbaude ar X^2 norāda uz atšķirību statistisko nozīmību ($X^2 < 0,05$). Atšķirības sava uzņēmuma/iestādes stabilitātes novērtējumā starp dažādu sektoru darba devējiem uzrāda zināmu tendenci, proti, sabiedriskā sektora darba devēji, to pārstāvji savus uzņēmumus/iestādes uzskata par stabilākiem gan šobrīd, gan nākotnē, bet privātā sektora uzņēmumu darba devējiem biežāk trūkst šādas pārliecības, kaut lielākā daļa arī pārliecināti par to stabilitāti šobrīd, tomēr 8%, tātad katrs 12. darba devējs pauž bažas par uzņēmuma funkcionēšanas grūtībām.

Analizējot darba devēju, to pārstāvju stabilitātes vērtējumu saviem dažāda lieluma darba devēju grupās, acīmredzams stabilitātes līderis ir lielie uzņēmumi ar vairāk kā 250 darbiniekiem, kurus par stabiliem šobrīd un perspektīvā atzīsts 85.8%, seko vidējie (71%), mazie (58.1%) un mikro uzņēmumi (48.6%) (sk. 5. nodaļas pielikuma 3. tabulu). Savukārt starp uzņēmumiem ar funkcionēšanas grūtībām/likvidēšanas stadijā esošajiem visvairāk mikro (10%), bet vismazāk lielo uzņēmumu/iestāžu (2.8%). Pārbaude ar X^2 norāda uz atšķirību statistisko nozīmību ($X^2 < 0.05$). Tā kā lielo uzņēmumu mazajās pilsētās un laukos ir ļoti maz, tad tur trūkst tieši stabilākās uzņēmumu/iestāžu daļas pārstāvniecības.

Starp uzņēmuma stabilitāti un darbinieku skaitu pastāv asociatīvu saistību iespēja ($\text{Lambda} < 0,05$, norāda uz statistisko nozīmību). Konkrētā pētījuma ietvaros šķiet, jo lielāks darbinieku skaits, jo stabilāks uzņēmums/iestāde un jo mazāks, jo nestabilāks. Asociācijas virzienu mērīt nav iespējams nominālās skalas ietvaros.

Analizējot darba devēju, to pārstāvju stabilitātes vērtējumu saviem uzņēmumiem/iestādēm, acīmredzams (sk. 5. nodaļas pielikuma 2. tabulu) stabilitātes līderis ir lielie uzņēmumi ar vairāk kā 250 darbiniekiem, kurus par stabiliem šobrīd un perspektīvā atzīsts 85.8%, seko vidējie (71%), mazie (58,1%) un mikro uzņēmumi (48,6%). Pārbaude ar X^2 norāda uz atšķirību būtiskumu ($X^2 < 0,005$). Arī starp tiem darba devējiem, kuri šobrīd savu uzņēmumu/iestādi uzskata par stabilu, tomēr nav droši par uzņēmuma/iestādes nākotni, vairāk mikro (41%) un mazo (36%) darba devēju nekā vidējo (25%) un lielo (11%)

uzņēmumu/iestāžu. Starp tiem darba devējiem, kuri atzinuši, ka uzņēmumam/iestādei ir funkcionēšanas grūtības 75% mikro, 20% mazo, 5% vidējo un 1% lielo.

Nesen dibināto uzņēmumu/iestāžu darba devēji (sk. 5. nodaļas pielikuma 4. tabulu) optimistiskāk novērtē to stabilitāti un nedaudz retāk pauž bažas par nākotnes izredzēm, taču biežāk arī atzīst, ka uzņēmumam/iestādei ir funkcionēšanas grūtības. Acīmredzot optimisms, uzņēmība nenozīmē, ka netiek novērtētas pastāvošās grūtības.

Analizējot uzņēmuma/iestādes stabilitāti attiecībā pret darbinieku skaitu, gan X^2 kritērijs, gan procentuālās atšķirības ļauj secināt par atšķirībām starp stabilitātes novērtējumu dažāda lieluma iestādēs/uzņēmumos. Latvijas apstākļiem lielie uzņēmumi - ar 250 un vairāk darbinieku, 84% gadījumu atzīti par stabiliem šobrīd un perspektīvā (sk. 5. nodaļas pielikuma 5. tabulu), 70% vidēja lieluma darba devēji ar darbinieku skaitu 50-249 un tikai 57% mazo un 48% mikro uzņēmumu (līdz 9 darbiniekiem). Starp tiem uzņēmumiem, kuri atrodas likvidēšanas stadijā 80% ir mikro; 13% mazo un 3% lielo un vidējo uzņēmumu/iestāžu atbilstoši darbinieku skaitam.

Acīmredzams secinājums, ka mazākie uzņēmumi/iestādes ievērojami biežāk uzskatāmi par nestabiliem darba devējiem. Zinot mikro uzņēmumu īpatsvaru mazajās pilsētās un laukos, var pieņemt, ka vēlēšanās strādāt lielākā un stabilākā uzņēmumā rada papildu grūtības mikro un mazajiem darba devējiem komplektēt darbiniekus atbilstoši vēlamī kvalitātei. Šo aspektu neņem vērā arī darba un ekonomiskās aktivitātes, nodokļu politiku regulējošā likumdošana.

Iespējams, uzņēmuma/iestādes atrašanās noteiktā APDZV ir sekundārs faktors, kas ietekmē darba devēju stabilitāti tomēr lauku un mazo pilsētu darba devēji retāk novērtēti kā stabili šobrīd un nākotnē. Primārie stabilitāti ietekmējošie faktori varētu būt darba devēja lielums atbilstoši nodarbināto skaitam un piederība noteiktam sektoram. Tomēr X^2 kritērijs ļauj novērtēt atšķirības starp dažādu APDZV darba devēju stabilitāti kā statistiski nozīmīgas. Tā kā lielākā daļa aptaujāto darba devēju (to pārstāvju) pieder privātajam sektoram (84%), tad interesanti noskaidrot kā stabilitātes vērtējums atšķiras sabiedriskajā un privātajā sfērā, vai ir novērojamas atšķirības starp valsts un pašvaldību darba devējiem.

Darba līguma formu piedāvājums liecina gan par uzņēmuma/ iestādes stabilitāti, elastību, gan arī par darba devēja iespējām un izvēli.

Lielākā daļa darba devēju darbiniekiem piedāvā līgumu uz nenoteiktu laiku, kurš vispilnīgāk aizsargā strādājošo sociālās tiesības arī pēc darba pārtraukšanas (sk. 5.19. tabulu). Gandrīz katrs trešais darba devējs piedāvā arī līgumu uz pārbaudes laiku (29%) un līgumu uz noteiktu laiku (28%), diezgan populāra līguma forma ir arī uzņēmuma līgums par konkrēta darba izpildi (23%).

5.19. tabula. Kādas darba līguma formas tiek piedāvātas strādājošajiem jūsu uzņēmumā?

	Biežumi*	%
Līgums uz nenoteiktu laiku	5372	89
Līgums uz noteiktu laiku	1670	28
Uzņēmuma līgums par konkrēta darba veikšanu/līgumdarbs	1407	23
Līgums uz pārbaudes laiku	1741	29
Autoratlīdzības līgums	213	4
Darbinieki strādā bez rakstiska līguma	115	2
Cits līguma veids	77	1
Kopā N=6066		

* Respondenti varēja norādīt vairākas alternatīvas, tāpēc kopējais atbilžu skaits >6066

Iemesls, kāpēc netiek plašāk izmantotas dažādas darba līgumu formas var būt saistīts ar nelielo darbinieku skaitu lielākajā daļā no uzņēmumiem/iestādēm gan arī ar darbinieku skaita ilgstošu nemainību.

Kā zināmu analfabētismu darba tiesību jomā un arī esošās pastāvošās likumdošanas (ne) ievērošanas tradīcijas atspoguļojumu jāvērtē 2% darba devēju atzinums, ka „darbinieki strādā bez rakstiska līguma”, kas uzskatāms par darba tiesību pārkāpumu. (Tiesa, citi pētījumu rezultāti norāda, ka tādu - neregistrētu darba ņēmēju īpatsvars ir daudz lielāks ~10%, paralēli veiktā darba ņēmēju aptauja). Ekonomiskās krīzes apstākļos 2010. gadā neregistrētās nodarbinātības apjoms visdrīzāk pieaudzis, kā norāda šīs jomas eksperti Valsts Darba inspekcijā²⁷⁷. Apdzīvoto vietu griezumā lielākās atšķirības vērojamas autoratlīdzības un uzņēmuma līgumā izmantošanā: šīs darba līgumu formas biežāk izmanto Rīgā, bet retāk citās apdzīvotajās vietās (sk. 5.20. tabulu).

5.20. tabula. Kā dažādas darba līgumu formas tiek piedāvātas dažādās APDZV? (%)

	Rīga	Lielās pilsētas	Mazās pilsētas	Lauki	Videji	X²
Līgums uz nenoteiktu laiku	89	88	90	87	89	<0.05
Līgums uz noteiktu laiku	29	26	26	28	27.5	>0.05
Uzņēmuma līgums par konkrēta darba veikšanu/līgumdarbs	28	19	22	22	23.2	<0.05
Līgums uz pārbaudes laiku	29	29	28	28	28	>0.05
Autoratlīdzības līgums	7	3	3	2	3.5	<0.05
Darbinieki strādā bez rakstiska līguma	1	0.5	2	4	1.9	<0.05
Cits līguma veids	2	0.5	1.2	1.2	1.3	<0.05

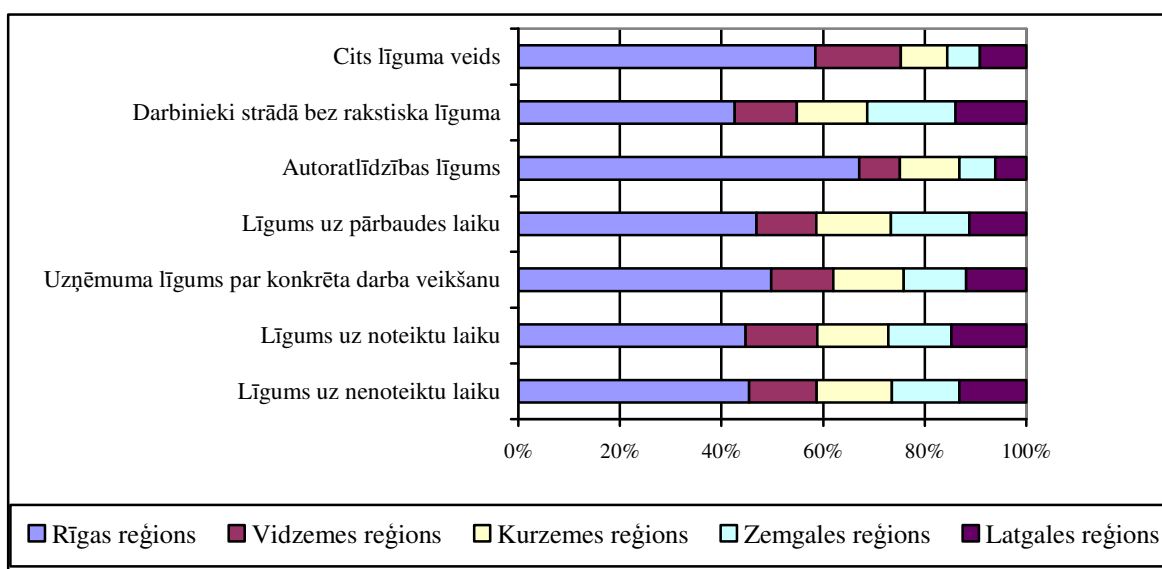
Dažādu līguma veidu piedāvāšana darbiniekiem ļauj secināt, ka uzņēmuma līguma, autoratlīdzības līguma, darbinieku nodarbināšanā bez rakstiska līguma un arī citu līguma

²⁷⁷ Latvijā pieaug neregistrētā nodarbinātība, Skatīts 22082010 <http://bnn.lv/2010/08/20/sabiedriba/latvija-pieaug-neregistrata-nodarbinatiba/>

veidu izmantošanā ir vērojamas statistiski nozīmīgas atšķirības dažādās APDZV, tai pašā laikā Lambda neļauj statistiski pamatot asociāciju virzienu.

Savukārt tādu darba līguma veidu kā „līgums uz nenoteiktu laiku”, „līgums uz noteiktu laiku” un „līgums uz pārbaudes laiku” izmantošana dažādās APDZV būtiski neatšķiras ($X^2 > 0.01$).

5.9. attēlā atspoguļota darba līguma formu daudzveidība reģionos. Dažu no darba līguma formu piedāvājums reģionos atšķiras statistiski nozīmīgi, dažu ne. X^2 kritērija vērtība $X^2 < 0,05$ norāda uz statistiski nozīmīgām atšķirībām tādu darba līguma formu piedāvājumā kā: uzņēmuma līguma, autoratlīdzības līguma, līguma uz pārbaudes laiku un autoratlīdzības līguma piedāvājumā dažādos reģionos.



5.9. attēls. Darba devēju piedāvātās darba līguma formas reģionos (N=6066)

Līguma uz nenoteiktu laiku, līguma uz noteiktu laiku un darbinieku darba bez rakstiska līguma piedāvājuma atšķirības reģionos nav statistiski nozīmīgas, jo $X^2 > 0,05$. Minēto darba līguma formu piedāvājums statistiski nozīmīgi neatšķiras arī dažādos apdzīvoto vietu tipos, kas ļauj pārliecināties par rezultātu pamatotību. Autoratlīdzības līgumu biežāk piedāvā Rīgā, retāk citos reģionos. Darba līguma formu piedāvājuma daudzveidība raksturo darba devēju elastīgu attiecību ar darba ņēmējiem iespējas, tas attiecas uz ārējo elastību. Atzīšanās, ka darbinieki strādā bez rakstiska darba līguma nozīmē atklātu likumdošanas normu neievērošanu.

Abos gadījumos tas ir signāls par institucionālās kārtības trūkumu darba tirgū. Tas, ka 49 darba devēji dažādos reģionos nav baidījušies to atzīt liecina vai nu par pārliecību, ka aptaujas dati netiks izpausti (konfidencialitāte) vai likumdošanas prasību nepārzināšanu.

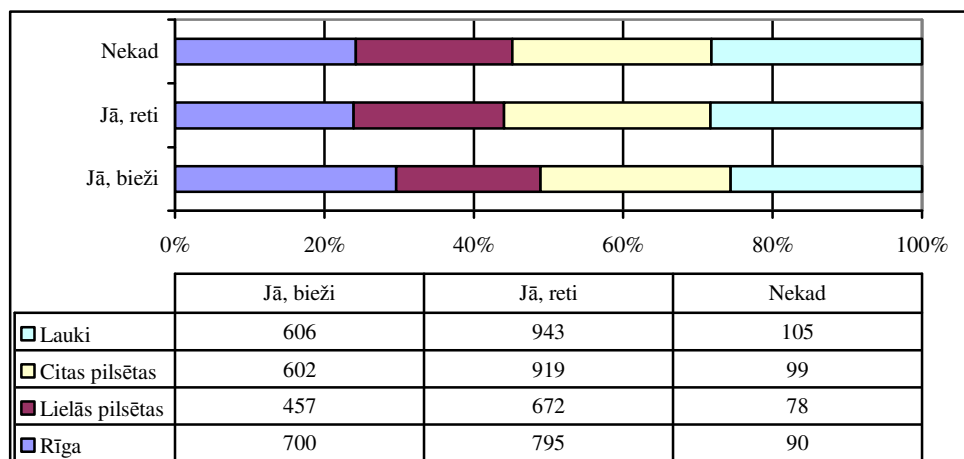
Reģionu griezumā atšķirības dažādu darba līgumu formu piedāvājumā ir statistiski nozīmīgas ($X^2 < 0,05$). Rīgas reģionā biežāk tiek izmantots autoratlīdzības līgums un uzņēmuma līgums, kā arī Citi retāk izmantoti līgumu veidi (Sk. 5.9. attēlu).

Jautājums par to vai darbinieki pie darba devēja griežas ar savām darba problēmām ļauj iezīmēt darba devēju/darba ņēmēju savstarpējo attiecību veidošanas praksi, jo atbildes „nekad” norāda uz atsvešinātību darba tirgus attiecību veidošanā (sk. 5.21. tabulu).

5.21. tabula. Vai uzņēmuma /iestādes darbinieki vēršas pie Jums ar savām darba problēmām?

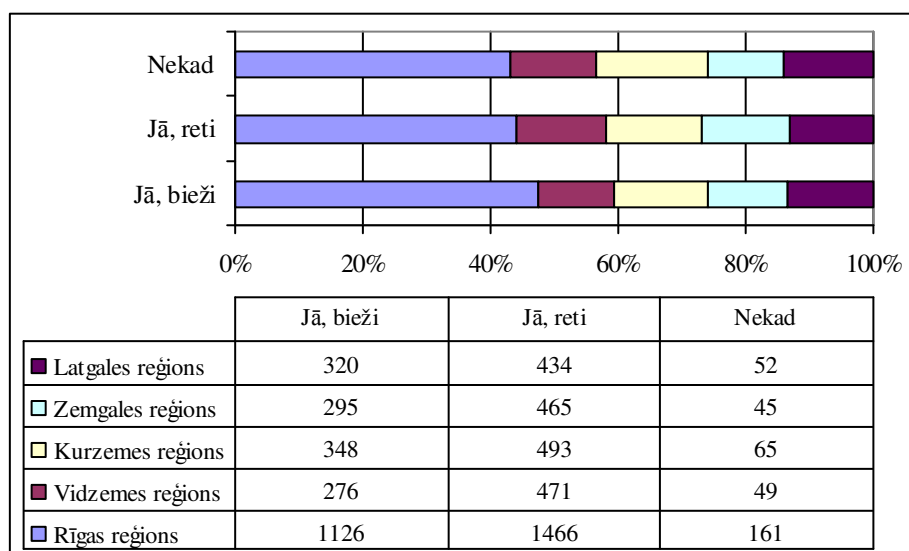
	Biežumi	%
Jā, bieži	2365	39,0
Jā, reti	3329	54,9
Nekad	372	6,1
Kopā	6066	100,0

Vairāk kā puse darba devēju atbildējuši, ka darba ņēmēji reti vēršas pie darba devēja ar savām darba problēmām. Tas, ka tikai 6,1% gadījumu darba devēji atzīst, ka darbinieki nekad nevēršas pie viņiem ar savām darba problēmām norāda uz mijiedarbības pastāvēšanu starp darba devējiem un darba ņēmējiem, bet jānoskaidro, kādas darba devēju darba ņēmēju attiecību atšķirības pastāv reģionos un apdzīvoto vietu tipos (sk. 5.10. attēlu).



5.10. attēls. Uzņēmumu/iestāžu darbinieku vēršanās pie darba devēja ar savām darba problēmām dažādos apdzīvoto vietu tipos (N=6066)

Pārbaudot rezultātu atšķirību statistisko nozīmību dažādās apdzīvotajās vietās $X^2 < 0,05$ kritērijs norāda ļauj apstiprināt to statistisko nozīmību. Lambda $< 0,05$ norāda uz iespējamu asociatīvo saišu pastāvēšanu. Rīgā relatīvi vairāk tādu darba devēju, pie kuriem darbinieki „bieži” vēršas pie darba devējiem ar savām darba problēmām, bet laukos relatīvi mazāk.



5.11. attēls. Uzņēmumu/iestāžu darbinieku vērtēšana par darba devēju ar savām darba problēmām dažādos reģionos (N=6066)

Arī reģionos pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības tam, cik bieži darbinieki vērtē par saviem darba devējiem. To apstiprina $X^2 < 0,05$. Rīgas reģionā visbiežāk darba devēji atzīst, ka darbinieki „bieži” vērtē par viņiem ar savām problēmām, bet relatīvi vismazāk tādu darba devēju Vidzemes reģionā, kur visvairāk tādu darba devēju, pie kuriem darbinieki ar savām darba problēmām vērtē „reti”. Kurzemes reģionā relatīvi visvairāk tādu darba devēju, kuri nekad nevērtē par darba devēju ar savām darba problēmām (Sk. 5.11. attēlu).

5.22. tabula. Ko darba devēji dara, lai uzņēmumā/iestādē paturētu labu darbinieku

Ko Jūs darāt, lai uzņēmumā/iestādē paturētu labu darbinieku?	Biežumi	%	Rangs
Piedāvājam lielāku algu tajā pašā darbā N=6066	3970	65.4	1
Piedāvājam labāk apmaksātu darbu/amatu N=6066	1063	17.5	7
Piedāvājam elastīgāku darba laika grafiku N=6066	2311	38.1	4
Piedāvājam kvalifikācijas celšanas iespējas par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem N=6066	2037	33.6	6
Palīdzam risināt darbinieka sociālos jautājumus N=6066	2606	43	2
Piedāvājam papildus labumus (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.) N=6066	2215	36.5	5
Samazinām darba slodzi pastāvošās darba samaksas ietvaros	667	11	8
Labiekārtojam darba vietas N=6066	2504	41.3	3
Neko no iepriekšminētā	370	6.1	9
Nevaru atbildēt	306	5.0	

* Respondenti varēja izvēlēties vairākas alternatīvas, izņemot gadījumus, kad atbildēja „neko no iepriekšminētā” vai „nevaru atbildēt”, tāpēc kopējais sniegto atbilžu skaits >N.

Tikai 5% (306) aptaujāto darba devēju atzinuši, ka nevar atbildēt uz uzdoto jautājumu un 6,1% jeb 370 atzinuši, ka nedara neko no iepriekšminētā (sk. 5.22. tabulu). Līdz ar to, ja intervijas veiktas atbilstoši pētījumu firmas izstrādātai instrukcijai, kam nav pamata neticēt, visos pārējos 89% uzņēmumu/iestāžu tiek izmantoti dažādi paņēmieni labu darbinieku piesaistei, vai arī veicot minētos pasākumus, tas tiek uzskatīts par ieguldījumu labu darbinieku piesaistē.

Biežāk izmantotais labu darbinieku piesaistes veids ir lielāka atalgojuma piedāvājums (65,4%), palīdzība darbinieka sociālo jautājumu risinājumā (bērni, veselība, pensijas) (43%), darbavietu labiekārtošana (41,3%). Aptaujas rezultāti neļauj spriest vai pasākumi labu darbinieku piesaistei tiek izmantoti, izvērtējot katra darbinieka individuālo ieguldījumu vai arī kopējie, visiem darbiniekiem pieejamie labumi un iespējas darba devēju skatījumā vismaz daļēji nodrošina arī viņu skatījumā „labo darbinieku” piesaisti. Vairāk kā trešā daļa darba devēju atzīst, ka piedāvā arī elastīgāku darba grafiku (38,1%), papildu labumus (dienesta telefons, auto u.c.) (36,5%) un kvalifikācijas celšanas kursus par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem (33,6%). Salīdzinoši retāk darba devēji piedāvā citu, labāk apmaksātu darbu/amatu (17,5%) vai iespēju samazināt darba slodzi pastāvošās darba samaksas ietvaros (11%). Lai arī 6% darba devēju atzinuši, ka nedara neko intervijas kartē no piedāvātajiem darbinieku piesaistes veidiem, atbildes uz jautājumu liecina, ka pārliecinoši lielākā daļa darba devēju izprot labu darbinieku piesaistes nepieciešamību.

Tālākā analīze ilustrē dažādu darbinieku piesaistes veidu izmantošana uzņēmumos/iestādēs atkarībā no to piederības atšķirīgiem sektoriem, darbinieku skaita un APDZV (sk. 5.23. tabulu).

5.23. tabula. Ko jūs darāt lai uzņēmumā/iestādē paturētu labu darbinieku?/ APDZV (%)

Darbinieku piesaistes veidi	APDZV				X ² /vid
	Rīga	Lielās pilsētas	Mazās pilsētas	Lauki	
Piedāvājam lielāku algu tajā pašā darbā	65	66	65	66	X ² =0.695
Piedāvājam labāk apmaksātu darbu/amatu	22	19	16	14	X ² <0.05
Piedāvājam elastīgāku darba laika grafiku	40	38	37	38	X ² =0.287
Piedāvājam kvalifikācijas celšanas iespējas par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem	35	32	34	33	X ² =0.176
Palīdzam risināt darbinieka sociālos jautājumus	37	43	45	46	X ² <0.05

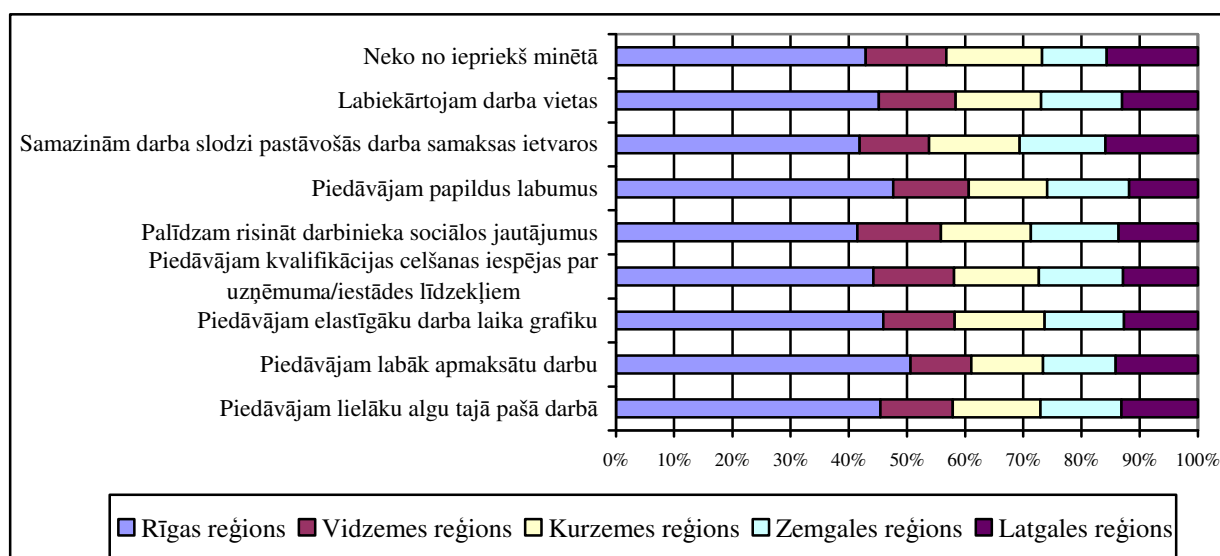
”5.23. tabulas turpinājums”

Darbinieku piesaistes veidi	APDZV				X ² /vid
	Rīga	Lielās pilsētas	Mazās pilsētas	Lauki	
Piedāvājam papildus labumus (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	40	33	36	37	X ² <0.05
Samazinām darba slodzi pastāvošās darba samaksas ietvaros	10	13	10	11	X ² =0.115
Labiekārtojam darba vietas	41	39	43	42	X ² =0.270
Neko no iepriekšminētā	6	6	7	7	X ² =0.438
Nevaru atbildēt	5	5	5	5	X ² =0.753

N=6066

Analizējot darbinieku piesaistes veidu izmantošanu dažāda tipa APDZV un pārbaudot atbilžu sadalījumu ar X² kritēriju var secināt, ka lielākajā daļā uzņēmumu/iestāžu nav statistiski nozīmīgu atšķirību tādu darbinieku piesaistes veidu izmantošanā kā lielākas algas piedāvājums tajā pašā darbā; elastīgāka darba laika grafika, kvalifikācijas celšanas iespēju par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem, darbinieka sociālo jautājumu risinājuma, darba slodzes samazināšanas un darbavietas labiekārtošanas piedāvājumā. Respondentu atbilžu analīze ar X² kritēriju ļauj secināt, ka dažādās APDZV dažādi darbinieku piesaistes veidi tiek izmantoti līdzīgā mērā. Izņēmums ir tikai divi no intervijas kartē piedāvātajiem darbinieku piesaistes veidiem – tie ir cita, labāk apmaksāta darba/amata un papildus labumu, (dienesta telefona, auto) piedāvājums, jo šajos gadījumos, kā liecina pārbaude ar X² kritēriju, atšķirības šo darbinieku piesaistes veidu izmantojumā atšķiras statistiski nozīmīgi. Statistiski nozīmīgas ir arī atšķirības tam, cik bieži darba devēji dažādās apdzīvotajās vietās piedāvā darbiniekam palīdzēt risināt sociālos jautājumus. To biežāk dara lauku un mazo pilsētu darba devēji. Darbinieku piesaistes veidu izmantošanā var izdalīt tos veidus, kuru izmantošana atšķiras dažāda tipa apdzīvotajā vietās un tos, kuri raksturo Latvijas darba tirgu kopumā, pie tam prioritāri izmantojamie darbinieku piesaistes veidi dažāda tipa apdzīvotajās vietās atšķiras statistiski nozīmīgi un, iespējams, atbilsts darba devējiem pieejamo resursu veidam.

Pārbaudot darbinieku piesaistes veidu izmantošanu reģionu griezumā var izdalīt tos piesaistes veidus, kuru izmantošanā nav konstatējamās statistiski nozīmīgas atšķirības un tos, kuri reģionos atšķiras statistiski nozīmīgi (sk. 5.12. attēlu). Var pieņemt, ka tie darbinieku piesaistes veidi, kuru izmantošana reģionos/APDZV neatšķiras ir vienlīdz nozīmīgi visā Latvijā un raksturo kopējās problēmas, kam nav izteikta reģionālā specifika.



5.12. attēls. Darba devēju piedāvājuma atšķirības reģionos, lai paturētu labus darbiniekus (N=6066)

Statistiski nozīmīgas atšķirības raksturo tikai trīs darbinieku piesaistes veidu atšķirības reģionos. Tie ir: labāk apmaksāta darba/amata piedāvājums; palīdzība darbinieka sociālo jautājumu risināšanā un papildus labumu(dienesta transports, telefona, apdrošināšanas u.c.) piedāvājums. Pārējie darbinieku piesaistes veidi Latvijas darba tirgū visos reģionos netiek piedāvāti nozīmīgi atšķirīgi. Reģionālās atšķirības darbinieku piesaistes veidu izmantošanā līdzīgi izpaužas gan reģionu, gan citu reģionālo vienību: pilsētu un lauku griezumā.

Lietderīgi pārbaudīt vai neatšķiras darbinieku piesaistes veidu pielietojums arī dažādu sektoru un lieluma uzņēmumos/iestādēs (sk. 5. nodaļas pielikuma 6., 7. tabulu). Tas, ko uzņēmumu/iestāžu vadība dara, lai paturētu labus darbiniekus, atbilstoši respondentu sniegtajām atbildēm atšķiras dažādos tautsaimniecības sektoros, jo X^2 kritērijs norāda uz statistiski nozīmīgu atšķirību pastāvēšanu visu intervijas kartē piedāvāto darbinieku piesaistes veidu izmantošanā vai neizmantošanā.

Sabiedriskā sektora darba devēji visbiežāk kā darbinieku piesaistes instrumentu izmanto kvalifikācijas celšanas iespējas par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem, NVO – elastīgāka darba laika piedāvājumu, bet privātā sektora pārstāvji – piedāvā lielāku algu tajā pašā darbā. Nākošais populārākais sabiedriskā sektora uzņēmumos/iestādēs ir darbavietu labiekārtošana, NVO – lielākas algas piedāvājums tajā pašā darbā un palīdzība sociālo jautājumu risinājumā privāto darba devēju vidū. Toties par nepopulārākajiem veidiem darba devēju vidū valda diezgan liela vienprātība, jo visu sektoru pārstāvji divās piedējās vietās atstājuši piedāvājumu samazināt darba slodzi esošās darba samaksas ietvaros un labāk apmaksāta darba/amata piedāvājumu.

Par nepopulārākajiem veidiem darba devēju vidū valda diezgan liela vienprātība, jo visu sektoru pārstāvji divās piedējās vietās atstājuši piedāvājumu samazināt darba slodzi esošās darba samaksas ietvaros un labāk apmaksāta darba/amata piedāvājumu. Par darba devēju elastīgu rīcību darbinieku piesaistē liecina tas, cik plaši (%) tiek izmantoti dažādi darbinieku piesaistes veidi. Par darba devēju elastīgu rīcību darbinieku piesaistē liecina tas, cik plaši (%) tiek izmantoti dažādi darbinieku piesaistes veidi. Krusttabulas datus var interpretēt atbilstoši darbinieku piesaistes veidu izmantošanas biežumam, kā elastīgu rīcību var liecināt darbinieku piesaistes veida izmantojums biežāk nekā 50% gadījumu.

Tas nozīmē, ka valsts iestādēs un uzņēmumos elastīga darba devēju rīcība piemērojoties darba tirgus procesiem visbiežāk izpaužas vienā gadījumā - piedāvājot kvalifikācijas celšanas iespējas par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem (55%). Iespējams, ka citu darbinieku piesaistes veidu relatīvi retāks izmantojums valsts iestādēs/uzņēmumos saistīts ar institucionālā regulējuma īpatnībām valsts uzņēmumos un civildienestā, tādējādi ierobežojot darba devēja elastību un iespējas piemēroties izmaiņām darba tirgū. Pašvaldības kā darba devēji biežāk nekā 50% gadījumu izmanto vairākus- četrus darbinieku meklēšanas veidus: piedāvājot kvalifikācijas celšanas iespējas par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem, pie tam darot to biežāk nekā valsts darba devēji (61%), labiekārtojot darba vietas (53%), palīdzot risināt darbinieku sociālos jautājumus (52%) un piedāvājot lielāku algu tajā pašā darbā (51%). Var šaubīties vai tiešām darbavietas pašvaldībās tiek labiekārtotas biežāk nekā valsts iestādēs/uzņēmumos. Taču nozīmīgi ir arī tas, ka pašvaldību darba devēji novērtē darba vietu labiekārtošanu kā darba ņēmēju piesaistes veidu.

NVO biežāk nekā citi darba devēji (52%) labāko darbinieku piesaistei piedāvā elastīgāku darba laika grafiku, kas varētu būt saistīts ar šī sektora darbības īpatnībām un iespējām.

Privātie darba devēji darbinieku piesaistei pirmkārt un visbiežāk piedāvā lielāku algu tajā pašā darbā (69%), nevienu citu darbinieku paturēšanas veidu neizmantojot vismaz katrā otrajā gadījumā. Acīmredzot privātos darba devējus tik strikti neierobežo institucionālie ierobežojumi atalgojuma noteikšanā kā sabiedriskā sektora iestādes/uzņēmumus, savukārt citi darbinieku piesaistes veidi netiek novērtēti, jo darba devēji paļaujas uz atalgojuma lomu darbinieku paturēšanā. Varbūt privātajiem darba devējiem citu darbinieku piesaistes veidu plašāka izmantošana sarežģīti realizējama un tam trūkst resursu?

Dažādu darbinieku piesaistes veidu izmantošanas atšķirības dažāda lieluma uzņēmumos/iestādēs ir statistiski nozīmīgas, par ko liecina pārbaude ar X^2 kritēriju (sk. 5. nodaļas pielikuma 7. tabulu). Līdzīgi kā analizējot darbinieku piesaistes veidu izmantošanu dažādos tautsaimniecības sektoros, arī uzņēmumos/iestādēs ar atšķirīgu darbinieku skaitu

analizēsīm darba devēju elastīgo rīcību darba tirgū par robežšķirtni izmantojot 50% robežu, tātad pieņemot, ka gadījumos, kad 50% gadījumu un biežāk darba devēji izmanto kādu no darbinieku piesaistes veidiem lai paturētu labus darbiniekus, darba devēji darba tirgū rīkojas elastīgi, bet izmantojot kādu no darbinieku piesaistes veidiem retāk elastīga rīcība pārsvarā gadījumu izpaliek.

Visās uzņēmumu/iestāžu grupās atbilstoši darbinieku skaitam visbiežāk labu darbinieku piesaistei tiek piedāvāta lielāka alga tajā pašā darbā, pie tam respondenti atzīst, ka pielieto šo darbinieku piesaistes instrumentu biežāk nekā 60% gadījumu – mikro uzņēmumi 65% gadījumu, citi mazie - 68%, vidējie 62% un lielie 69% (sk. 5. nodaļas pielikuma 6. tabulu). Atšķirības raksturo pārējo darbinieku piesaistes veidu pielietojumu dažāda lieluma uzņēmumos/iestādēs, pie tam galvenā robežšķirtne šajā gadījumā varētu tikt vilkta starp mazajiem, mikro uzņēmumiem/iestādēm no vienas puses un vidējiem/lielajiem uzņēmumiem/iestādēm no otras puses, jo mikro un mazie darba devēji izmanto lielākas algas piedāvājumu tajā pašā darbā lai paturētu labu darbinieku attiecīgi 65% un 68% gadījumu, bet vidējie un lielie DD relatīvi biežāk atzīst citu darbinieku piesaistes veidu izmantošanu. Vidējie uzņēmumi/iestādes (ar darbinieku skaitu 50-249) 50% atbilžu norāda, ka labiekārto darba vietas un 52% piedāvā kvalifikācijas celšanas iespējas. Savukārt paši lielākie no izlasē iekļautajiem darba devējiem, kuri nodarbina vairāk nekā 250 darbinieku izmanto arī plašāku spektru paņēmieni labu darbinieku piesaistē: papildus lielākas algas piedāvājumam (69%), kvalifikācijas celšanas iespēju nodrošināšanai par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem (66%), diezgan plaši tiek izmantota papildus labumu (dienesta telefona, transporta u.c.) piedāvāšana un arī karjeras izaugsmes iespēju veicināšana, piedāvājot labāk apmaksātu darbu/amatu (53%). Vidēji 6% darba devēju atzīst, ka nedara neko no minētā, tātad neizmanto nevienu no intervijas kartē iekļautajiem darbinieku piesaistes veidiem, mazliet vairāk tādu ir starp mikro (7%), bet mazāk starp pārējiem 4-5%. Iegūtie rezultāti liecina, ka vidējie un lielie uzņēmumi biežāk izmanto plašāku instrumentu spektru labu darbinieku paturēšanai uzņēmumā/iestādē, tātad rīkojas elastīgāk piemērojoties darba tirgum, bet aptaujas datu analīze drīzāk ļauj pieņemt, ka tas ir saistīts ar šo darba devēju objektīvajām iespējām, nevis subjektīvajām vēlmēm, vai īpašu iniciatīvu.

Darba devēji pārstāv dažādu sektoru uzņēmumus, kuri atšķiras pēc pastāvēšanas ilguma un šī brīža stabilitātes, proti, nākotnes perspektīvu novērtējuma. Dažādu teritoriālo vienību darba devēju ārējās un iekšējās elastības mērāmie parametri var uzrādīt atšķirības. Dažādu līguma formu izmantošana, resursu plānošanas principi un daļa izmatoto darbinieku piesaistes veidu norāda uz ārējo elastību.

Laukos un mazajās pilsētās darba devēju stabilitāti biežāk apdraud funkcionēšanas grūtību un likvidācijas risks.

Rīgā un Rīgas reģionā darba devēji biežāk izmanto tādas retāk izmantotas darba līgumu formas kā autoratlīdzības līgums un uzņēmumu līgums. Tas raksturo šo darba devēju augstāku ārējo elastību.

Var konstatēt arī tādas iekšējās elastības izpausmes kā biežāku vēršanos pie darba devēja ar savām darba problēmām biežāku sastopamību Rīgas un Rīgas reģiona uzņēmumos/iestādēs.

Darbinieku piesaistes veidu izmantošana arī norāda uz darba devēju elastību un tie piesaistes veidi, kas ietver lielāku finansu resursu izmantošanu, elastīgāka darba laika piedāvājumu, vai darba slodzes samazinājumu līdzīgi izpaužas visās Latvijas darba tirgus reģionālajā vienībā. Statistiski nozīmīgas atšķirības vērojamas labāk apmaksāta darba/amata piedāvājumā; papildus labumu piedāvājumā, kvalifikācijas celšanā un darbinieku sociālo jautājumu risinājumā. Pēdējais darbinieku piesaistes veids atšķirībā no pārējiem minētajiem biežāk tiek izmantots laukos un mazajās pilsētās, kur darba devējiem, iespējams, trūkst finansiālo un materiālo resursu citu darbinieku piesaistes veidu izmantošanai, bet pieejami sociālie resursi – iespējas atbalstīt darbiniekam nepieciešamo sociālo jautājumu risināšanu.

5.5. Darba tirgus attiecību elastības indekss

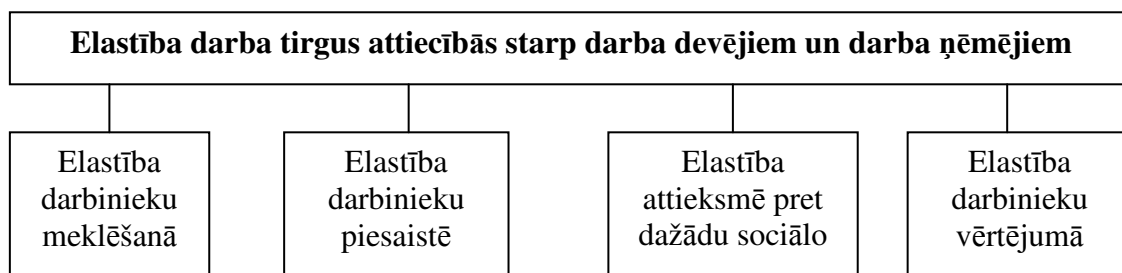
Jēdziens „elastības indekss” sociālajās zinātnēs nav jauns, vairāku nozaru pētnieki tā izstrādei pievērsušies 21. gadsimtā. Ar elastības indeksa palīdzību ekonomikas pētnieki centušies noskaidrot sakarības starp ekonomiskās brīvības nodrošinājumu darba tirgū un institucionāliem faktoriem dažādās valstīs²⁷⁸, Oksfordas Universitātes profesors Luka Nunciata (*Luca Nunziata*) saista elastību ar piedāvājuma un pieprasījuma attiecībām, ietverot darba samaksas elastības analīzi OECD valstīs, veidojot indeksu atsevišķu valstu līmenī ietverot algu nevienlīdzību, relatīvo bezdarba līmeni, tirdzniecības un tehnoloģiju un institucionālo faktoru rādījumus²⁷⁹. Minētajos gadījumos darba tirgus elastības indeksa izveidei izmanto makroekonomikas rādītājus un indeksu lieto kā instrumentu starpvalstu salīdzinājumam. Retāk darba tirgus elastības indeksa izveidei pievērsušies sociologi. Pētījuma

²⁷⁸ Lawson R., Labour Market Flexibility: An Index Approach to Cross-Country Comparisons, *Journal of Labour Research*, 2004, Vol.25, issue 1, 117-126, Skatīts 10092010 http://econpapers.repec.org/article/trajlabre/v_3ay_3a2004

²⁷⁹ Nunziata L., Bassanini A., Venn D. 'Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries', *Economic Policy*, Volume 24, Issue 58, pp. 349-402, April 2009, (with Andrea Bassanini and Danielle Venn). Skatīts 10082010 <http://www.economicjournal.com>

„Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” autori (arī autore) ir to piedāvājuši. Elastības jēdziens tiek izmantots kā instruments darba tirgus attiecību raksturošanai dažādās reģionālajās vienībās. Promocijas darba autore daļēji turpina iepriekšējās iestrādes, tomēr precizējot indikatoru grupas ar mērķi koncentrēties tikai socioloģiskās perspektīvas ietvaros un nepievēršot uzmanību ekonomikā izmantotiem rādītājiem (algu, izmaksu līmenis u.c.), kā arī koncentrējoties uz darba devēju elastības vērtējumu attiecībās ar darba ņēmējiem. To darot autore rēķinājās ar sekundārās analīzes un iepriekš izmantotās intervijas kartes ierobežojumiem un iespējām. Tāpēc analīzes integritātes veicināšanai tajos gadījumos, kur sekundārās analīzes iespējas to ļauj autore veido apkopojosu elastības indeksu. Elastības indekss ietver četras elastības dimensijas: elastību darbinieku meklēšanā, darbinieku piesaistē, elastību nodrošinot darbiniekiem papildus iespējas (ko nenosaka darba likumdošana), elastību dažādu sociālo grupu darbinieku piesaistē, kā arī darbinieku vērtējumu. Sākotnēji elastības indeksu bija paredzēts noteikt, izmantojot piecos jautājumos iekļautos mainīgos. Kopā indeksu veidotu 5 jautājumi ar 66 mainīgajiem. Ar Kronbaha Alfa (Cronbach’s Alpha) ticamības koeficientu noskaidrota atbilstība statistikas mērīšanas prasībām, un ir koeficienta vērtība, kas sasniedz vienota indeksa veidošanai nepieciešamo līmeni 0,788 ($>0,7$). Taču tālākajā analīzes gaitā noskaidrojās, ka vienu jautājumu no pieciem (par varbūtējo vienlīdzīgo attieksmi pret dažādām darbinieku grupām) tālākajā analīzē iekļaut nav lietderīgi atbilstu formālā rakstura dēļ. Tāpēc gala rezultātā elastības indeksa veidošanā iekļauti četri jautājumi ar 53 mainīgajiem. Cronbach’s Alpha ir 0,783, (standartizētais 0,803) kas apmierina statistikas prasības ($>0,7$).

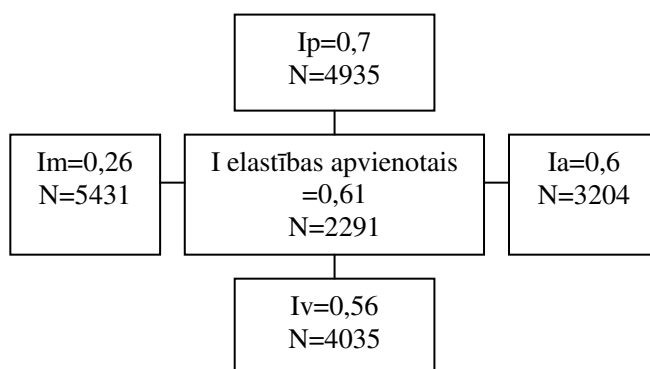
Elastības indeksa struktūru veido 4 elastības dimensijas, katra dimensija ietver atšķirīgu skaitu mainīgo, tāpēc aprēķināti arī indeksi atsevišķām dimensijām (sk. 5.13. attēlu).



5.13. attēls. Elastības indeksu veidojošās dimensijas

Darba ņēmēju meklēšanas dimensiju veido septiņu darbinieku meklēšanas veidu vērtējums trīs dimensiju skalā. Darba ņēmēju piesaiste mērīta ar darbiniekiem piedāvāto vienpadsmit iespēju vērtējumu trīs dimensiju skalā. Attieksme pret dažādu sociālo grupu (24)

pārstāvjiem mērīta kā darba devēju gatavība pieņemt darbā šo grupu pārstāvjus. Prasības darbinieku vērtējumam arī mērītas trīs dimensiju skalā ar vienpadsmit mainīgajiem. Indeksa aprēķināšanai izmantota ASV socioloģijas profesora, daudzu pētījumu metodēm velītu darbu autora Ērla Babija (*Earl Babbie*) aprakstītā metode SPSS *Compute* komanda vidējo vērtību aprēķinā²⁸⁰. Indeksa vērtības var svārstīties $0 < I < 1$. Darbinieku meklēšanas $I_m = 0,25$; darbinieku piesaistes $I_p = 0,70$; indekss, kas raksturo attieksmi pret dažādām sociālajām grupām kā iespējamiem darba ņēmējiem $I_a = 0,6$; darbinieku vērtējuma $I_v = 0,56$ (sk. 5.14. attēlu).



5.14. attēls. Elastības indekss ar četrām dimensijām: darbinieku meklēšanas indekss; darbinieku piesaistes indekss; darbinieku vērtēšanas indekss, attieksmes pret dažādu sociālo grupu darba meklētājiem indekss

Katra dimensija ietver vairākus indikatorus, kuri kopā veido gan dažādību gan noteiktu orientāciju (virzību uz jaunāko tehnoloģiju, kvalifikācijas un vispārējo zināšanu izmantošanu, specializāciju. Izņēmums ir trešā dimensija, kura daļēji saistīta ar vairāk vai mazāk aizspriedumainu attieksmi pret dažādu sociālo grupu pārstāvjiem, daļēji ar saskares iespējām ar dažādu sociālo grupu pārstāvjiem dažādās reģionālajās vienībās.

Aprēķinot apvienoto elastības indeksu SPSS ar komandu *Compute*, iegūstam $I_{apv} = 0,6$. Katrai dimensijai indeksu aprēķinām arī kā atsevišķai indikatoru grupai, lai izvairītos no svēršanas procedūras nepieciešamības, jo indikatoru skaits katrā dimensijā atšķiras. Tālākajā analīzē, balstoties uz faktoru analīzes rezultātiem, kopā vienā rādītājā apvienots darbinieku meklēšanas, piesaistes un vērtēšanas elastības novērtējums (sk. 5.24. – 5.27. tabulu).

²⁸⁰ Babbie E., Halley F., Zaino J. *Adventures in Social Research*, Sage Publications: California 2007, 152-154.

5.24. tabula. Darbinieku meklēšanas elastības Indeksa struktūra

Darbinieku meklēšanas indeksu veidojošie mainīgie	Indekss	Biežumi % (pilnīgi vai daļēji)
Uz vakanto darba vietu tiek izsludināts konkurss	0,34	33,3
Darbinieki tiek meklēti izmantojot radnieku, draugu vai paziņu ieteikumu	0,56	78,6
Atbilstošas kvalifikācijas darbinieki no citiem uzņēmumiem tiek uzaicināti	0,26	43,3
Sludinājumi masu medijos (prese, radio, TV)	0,37	52,4
Sludinājumi internetā	0,22	31,8
Nodarbinātības Valsts aģentūras pakalpojumi tiek izmantoti	0,23	35,8
Personāla atlases firmu pakalpojumi tiek izmantoti	0,04	7,7

5.25. tabula. Darbinieku piesaistes elastības Indeksa struktūra

Darbinieku piesaistes indeksu veidojošie mainīgie	Indekss	%
Nodrošina iespēju strādāt pēc elastīgā grafika	0,8	78,7
Nodrošina iespēju strādāt mājās	0,14	22,0
Nodrošina iespēju strādāt nepilnu darba laiku	0,6	78,0
Nodrošina iespēju saņemt paaugstinātu samaksu par virsstundu/brīvdienu darbu	0,67	73,0
Nodrošina iespēju izteikt priekšlikumus labāki darba organizācijai	0,89	95,0
Nodrošina iespēju saņemt vadības atbalstu personīgu jautājumu risināšanai	0,85	90,0
Nodrošina iespēju gūt atbalstu profesionālajai karjerai	0,73	83,4
Nodrošina iespēju saņemt papildus labumus (dienesta transports, telefons, apdrošināšana, u.c.)	0,54	73,2
Nodrošina iespēju strādāt tehniski drošā vidē	0,9	97,8
Nodrošina iespēju strādāt psiholoģiski labvēlīgā vidē	0,85	97,7
Nodrošina iespēju turpināt izglītību	0,78	85,1

5.26. tabula. Darba devēju attieksmes pret dažādu sociālo grupu pārstāvjiem kā darbaņēmējiem indeksa struktūra

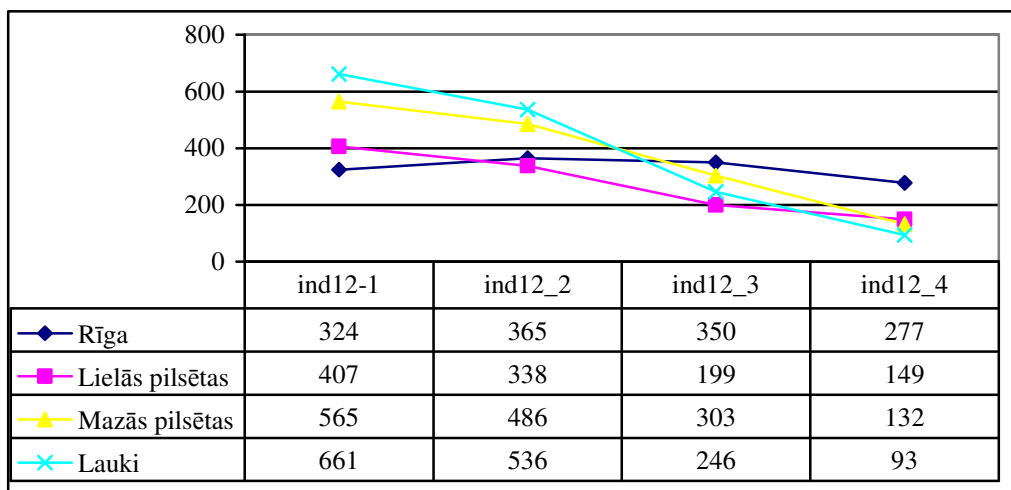
Darba devēju attieksmes pret dažādām sociālajām grupām indeksa struktūra	Indekss	%
Vai vīrieši noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,93	98,1
Vai sievietes noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,9	96,1
Vai nepilngadīgas personas (vecumā no 15 - 17 gadiem) noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā	0,39	56,2
Vai jaunieši (vecumā no 18 - 24 gadiem) noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,88	96,9
Vai cilvēki vecumā no 40 līdz 55 gadiem (vidējā vecuma cilvēki) noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,9	98,6
Vai pirmspensijas vecuma cilvēki (5 gadi pirms pensijas) noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā	0,76	91,3
Vai invalīdi (cilvēki ar īpašām vajadzībām) noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,44	66,3
Vai no ieslodzījuma vietām atbrīvotie noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā	0,35	56,3
Vai latvieši noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,96	99,7
Vai krievi, baltkrievi, ukraiņi (u.c. slāvu tautības) noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,9	98,4
Vai romu tautības/čigāni noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,61	78,6
Vai ebreji noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,86	96,0
Vai citu etnisko grupu pārstāvji noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,81	96,0
Vai personas ar pirmskolas vecuma bērniem noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,9	96,6
Vai personas pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,88	97,2
Vai grūtnieces noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,51	67,2
Vai personas, kas nav strādājušas algotu darbu ilgāk par gadu noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,82	97,3
Vai personas ar atkarībām (alkoholisms, narkotiku lietošana, spēļu atkarība u.c.) noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,11	19,0
Vai personas ar atšķirīgu seksuālo orientāciju noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,7	84,1
Vai personas ar HIV infekciju noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,48	64,3
Vai personas, kam trūkst latviešu valodas zināšanu noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,55	71,4
Vai personas ar citu ādas krāsu noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,83	95,3
Vai personas ar sliktu veselības stāvokli noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,38	63,9
Vai personas bez Latvijas pilsonības noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,79	91,2

5.27. tabula. Darbinieku vērtēšanas indeksa struktūra

Darbinieku vērtēšanas indeksa struktūra	Indekss	%
Darbinieks ļoti labi izpilda darbu	0,83	91,5
Darbinieks piesaista apmeklētājus ar ārējo izskatu	0,36	46,6
Darbinieks parāda radošu attieksmi	0,82	91,8
Darbinieks pielāgojas sociālpsiholoģiskajam klimatam	0,68	78,4
Darbinieks pielāgojas darba devēju prasībām	0,7	81,0
Darbinieks ir uzņēmuma vadošā personāla radnieks vai paziņa	0,12	18,2
Darbinieks nepārtraukti ceļ kvalifikāciju	0,78	86,9
Darbinieks neizvirza prasības pēc sociālajām garantijām	0,22	29,1
Darbinieks ir gatavs strādāt virsstundas	0,6	72,9
Darbinieks ir gatavs strādāt ārpus noteiktā darba laika	0,6	71,5
Darbinieks strādā tikai vienā darba vietā	0,49	53,9

Pēc apvienotā indeksa aprēķināšanas, autore veica iegūto indeksu ranžēšanu, izmantojot dalījumu divās un četrās augstāko-zemāko vērtību grupās un ar krusttabulu metodi analizēja indeksu vērtību atšķirības dažādos dzīvesvietas tipos. Autore izvēlējās veikt krusttabulu analīzi APDZV tipos nevis reģionos tāpēc, ka darba mērķis ir noskaidrot darba tirgus attiecību specifiku laukos un mazajās pilsētās un reģioni ir tikai viens no reģionālā dalījuma variantiem. Iepriekš (5.4. apakšnodaļā) veiktā darba tirgus attiecību reģionālo attiecību analīze ļauj secināt, ka Latvijas darba tirgū ir vērojamas arī atšķirības reģionu griezumā, bet arī tās atspoguļo lauku/pilsētu dalījuma ietekmi, jo visbiežāk un visizteiktākās ir atšķirības starp Rīgas un pārējiem reģioniem. Indeksu vērtību grupu analīze ar krusttabulu metodi secīgi tiks veikta vispirms darbinieku meklēšanas indeksam, tad darbinieku piesaistes indeksam, darba devēju attieksmes pret dažādām sociālajām grupām indekss, darbinieku vērtējuma indeksam.

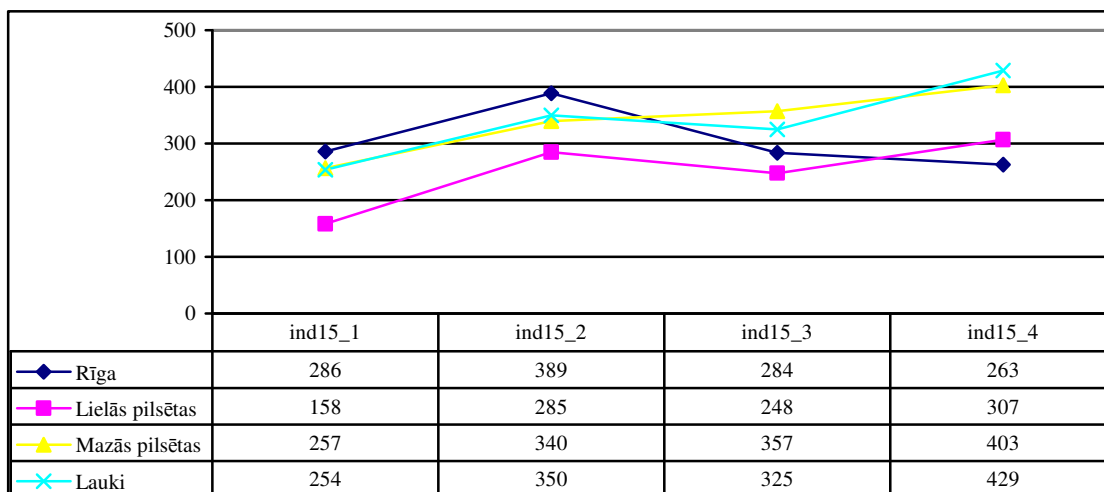
Pirms darbinieku meklēšanas indeksa analīzes aplūkosim kopējo statistiku darbinieku meklēšanā (sk. 5. nodaļas pielikuma 8. tabulu un 1. attēlu). Darbinieku meklēšanā visbiežāk tiek izmantoti radu, draugu un paziņu ieteikumi, tad seko sludinājumi masu medijos un sludinājumi internetā. Visretāk tiek izmantotas speciālas personāla atlases firmas, kvalificētu speciālistu uzaicināšana no citiem uzņēmumiem un NVA pakalpojumu izmantošana. Situāciju visdrīzāk nosaka uzņēmuma/iestādes lielums un resursi. Ja meklē darbinieku mazkvalificētam darbam minimālo atalgojumu, tad diez vai atmaksājas organizēt konkursu. Visdrīzāk plašāku darbinieku meklēšanas veidu spektru izmanto lielāki un ar resursiem bagātāki uzņēmumi/iestādes, kuri nodarbina kvalificētus darbiniekus.



5.15. attēls. Darbinieku meklēšanas elastības indekss dažādos apdzīvoto vietu tipos (N=5431; X^2 kritērijs<0,05)

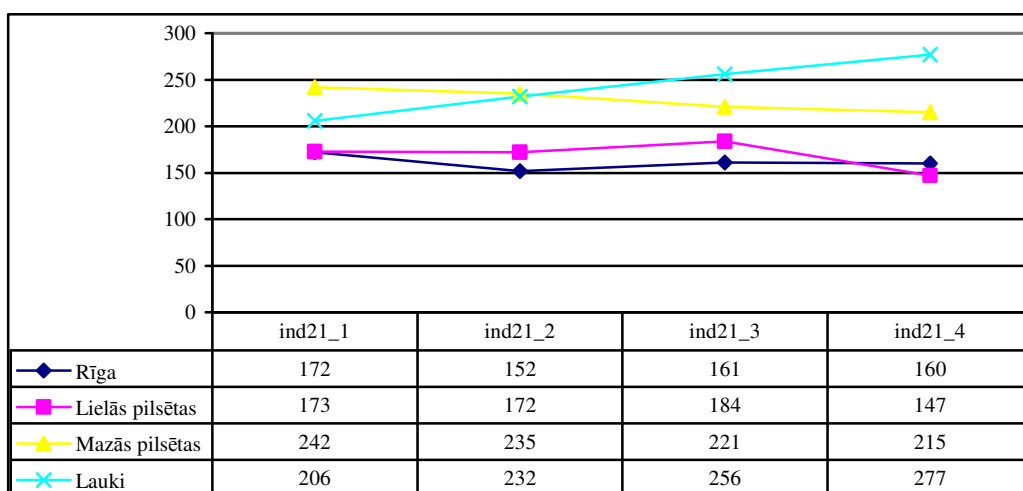
X² vērtība norāda uz statistiski nozīmīgām atšķirībām indeksa augstāko un zemāko vērtību sadalījumā dažādos apdzīvoto vietu tipos.

Sadalot darbinieku meklēšanas indeksu četrās grupās un ar krusttabulu metodi analizējot indeksa vērtības izmaiņas vērojama tendence indeksa augstāko vērtību grupām konsekventi samazināties visos apdzīvoto vietu tipos izņemot Rīgu, kur šī tendence nav tik izteikta. Tas nozīmē, ka tikai Rīgā sastopami darba devēji, kas izmanto dažādus darbinieku meklēšanas veidus un dara to „vienmēr” (sk. 5.15. attēlu un 5. nodaļas pielikuma 8. tabulu). Lauku darba devējus raksturo visaugstākā atšķirība starp darbinieku meklēšanas elastības augstākajām un zemākajām vērtībām. Tas nozīmē, ka laukos ir vairāk tādu darba devēju, kas izmanto tikai vienu darbinieku meklēšanas veidu un vismazāk tādu, kuri izmanto relatīvi plašu meklēšanas veidu spektru. Indeksa vērtību atšķirības Rīgā un laukos var skaidrot ar Manuela Kastela globālo plūsmu teoriju, jo lauki fiziskā nozīmē atrodas tālāk no plūsmu sasniedzamības. Progresīvie pakalpojumi lauku darba devējam nav pieejami gan resursu nepietiekamības (ekonomisko un finansiālo), gan infrastruktūras nepieejamības dēļ. Interneta iespējas laukos darbinieku meklēšanai visdrīzāk netiek izmantotas ne tik daudz izmaksu kā pieejamības trūkuma dēļ. Tai pašā laikā nevar nenovērtēt arī iespējamo neuzticību svešiem, nepazīstamiem darbiniekiem, kuri „nav savējie”. Neuzticēšanos svešiniekiem kā reģionālo telpisko atšķirību izpausmi apraksta Zigmunds Baumans un tā saistāma arī ar Tennīsa kopienas attiecību modeļa iezīmju saglabāšanos lauku vidē.



5.16. attēls. Darbinieku piesaistes elastības indekss dažādos dzīvesvietu tipos (N=4935 $X^2=0,000<0,05$)

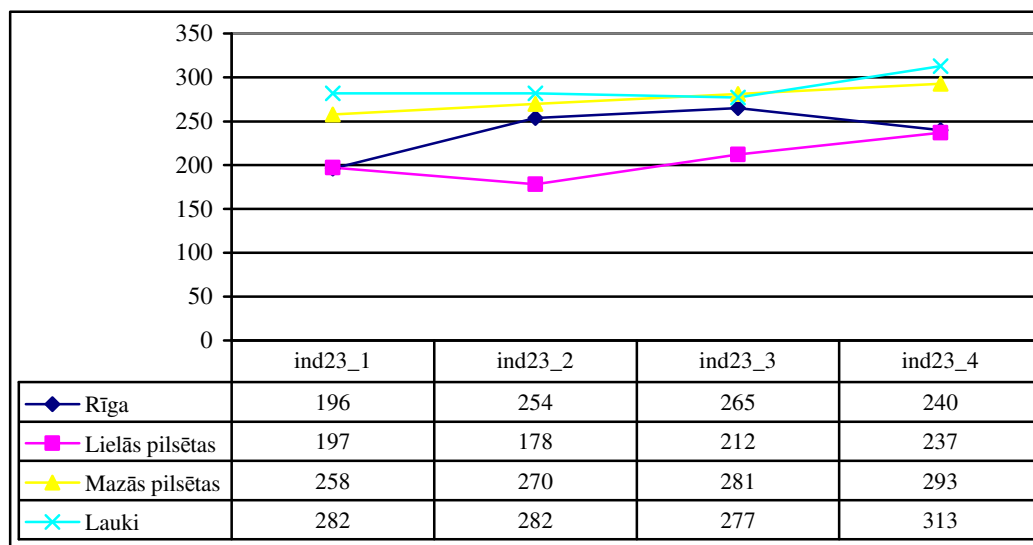
Arī darbinieku piesaistes elastības indekss uzrāda atšķirības Rīgā un citos dzīves vietu tipos, pie tam darba devēju elastība Rīgā ir zemāka salīdzinot ar citu dzīves vietu darba devējiem (sk. 5.16. attēlu). Darbinieku piesaistes indeksa augstākās vērtības raksturo lauku darba devējus, bet vismazāk šajā grupā Rīgas darba devēju. Ar uzņēmuma resursu trūkumu šo parādību nevar izskaidrot. Drīzāk attiecības starp darbiniekiem Rīgā neatbilst kopienas tipa attiecībām, darbinieks tiek uztverts kā instruments, kas atbilst postindustriālā perioda darba tirgus attiecību neofordisma teorijai. Tas var būt arī citu faktoru determinēts. Atšķirības statistiski nozīmīgas. Kopējās tendences par Latvijas darba tirgus attiecībām (sk. 5. nodaļas pielikuma 9. tabulu): iespēju strādāt mājās pilnībā nodrošina tikai 8% darba devēju, visbiežāk darba devēji nodrošina iespēju strādāt tehniski drošā vidē 82%.



5.17. attēls. Darba devēju attieksmes elastības indekss pret dažādu sociālo grupu darbiniekiem (N=3205 $X^2=0,000<0,05$)

Attieksme pret dažādām potenciālajām darbinieku grupām elastīgāka laukos, kas runā pretī klasiskajām pilsētas /lauku sociālo atšķirību teorijām. Svarīgi noskaidrot citu faktoru ietekmi un kvalitatīvo skaidrojumu. Tomēr tas attiecas tikai uz tiem darba devējiem, kuri nav izvēlējušie atbildes „grūti pateikt”, jo tādu atbilžu ir ievērojama daļa, kuru daļēji var izskaidrot ar mazākām iespējām sastapties Latvijas laukos, piemēram, ar citu rasu pārstāvjiem (Sk. 5. nodaļas pielikuma 10. tabulu). Attieksme pret dažādām darbinieku grupām iepriekš noskaidrota arī izmantojot citu indeksa aprēķina metodiku (ņemot vērā tikai galējās vērtības - + „noteikti tiks pieņemtas”; - „noteikti netiks pieņemtas”). Visai izlasei dažas potenciālo darbinieku grupas izsauc noteiktu apliecinājumu par šo grupu nepieņemšanu darbā. Tās ir: nepilngadīgas personas, cilvēki ar invaliditāti, no ieslodzījuma vietām atbrīvotie, personas ar atkarībām, personas ar HIV, personas ar sliktu veselības stāvokli). Attiecībā uz šīm grupām darbojas skaidri izteikta noraidošā nostāja darba tirgū un tās var skart diskriminācija. Šajā gadījumā darbojas Zigmunta Baumana „nepieņemamā svešinieka” princips.

Darbinieku vērtējuma elastības indekss dažādos apdzīvoto vietu tipos.

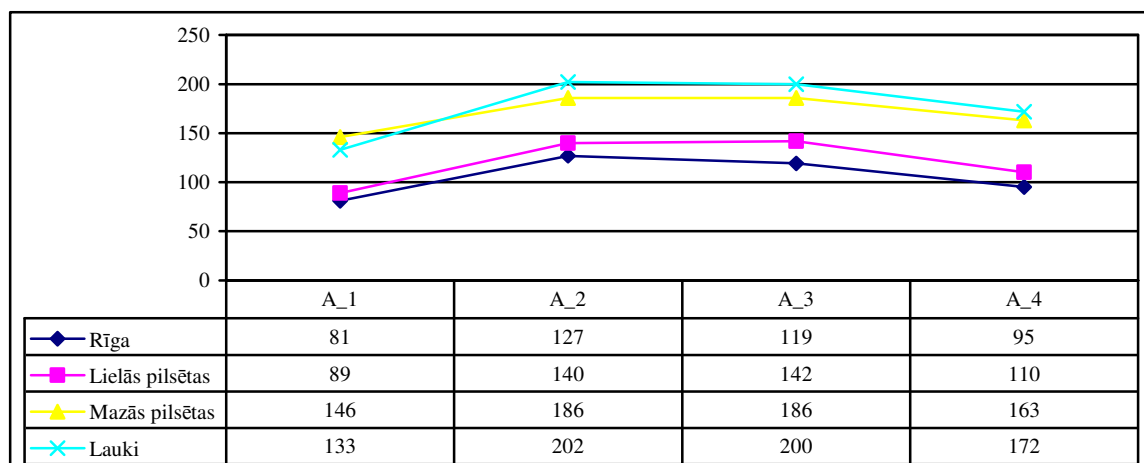


5.18. attēls. Darbinieku vērtējuma elastības indekss dažādos apdzīvoto vietu tipos (N=4035)

Darbinieku vērtējumā vērojamas līdzīgas tendences visā Latvijas darba tirgū. To var secināt pēc X^2 vērtības, kura >0.05 , kas norāda, ka atšķirības nav statistiski nozīmīgas. Šīs elastības dimensijas mainīgo vērtību atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos nav statistiski nozīmīgas. Darbinieku vērtējuma elastība šķietami neatšķiras pilsētās un laukos, tas neatbilst pilsētu socioloģijas teorijai un prasa veikt papildus analīzi, lai pārliecinātos par šo rezultātu pamatotību iespējams dalīt vērtējuma indeksu pēc orientācijas un zemu izmaksu, augsta noslogojuma vai informācijas ietilpīgu uz tehnoloģiju izmantošanu vērstu nodarbinātību (Sk. 5. nodaļas pielikuma 11. tabulu un 2. attēlu).

Atšķirības darbinieku vērtējumā statistiski nozīmīgi ($X^2=0,000$, $<0,05$, atšķiras dažāda lieluma uzņēmumos/iestādēs. Mikro uzņēmumos/iestādēs vairāk elastīgu vienību (ind23_4 ar augstāku vērtību), savukārt vidējos (50-249 darbinieki) mazāk. Lielo uzņēmumu/iestāžu daļa izlasē līdzīgi kā Latvijas tautsaimniecībā relatīvi neliela, tāpēc nebūtu korekti izteikt ļoti noteiktus secinājumus par šo darba devēju grupu. Tomēr veiktā pētījuma ietvaros var apgalvot, ka lielie uzņēmumi/iestādes neizmanto iespēju vērtēt darbiniekus pēc plaša īpašību spektra un mikro uzņēmumos/iestādēs darbinieku vērtējuma daudz elastīgāks. Iespējams, lielajos uzņēmumos trūkst personiskās, individuālās attieksmes pret katru darbinieku un tiek izmantota industriālajam periodam raksturīgā fordisma vai neofordisma pieeja darbinieku potenciālam, jo uzņēmumu/iestāžu darbība nav vērsta uz kvalitatīvu, zināšanu un informācijas ietilpīgu produktu radīšanu. (Sk. 5. nodaļas pielikuma 3. attēlu).

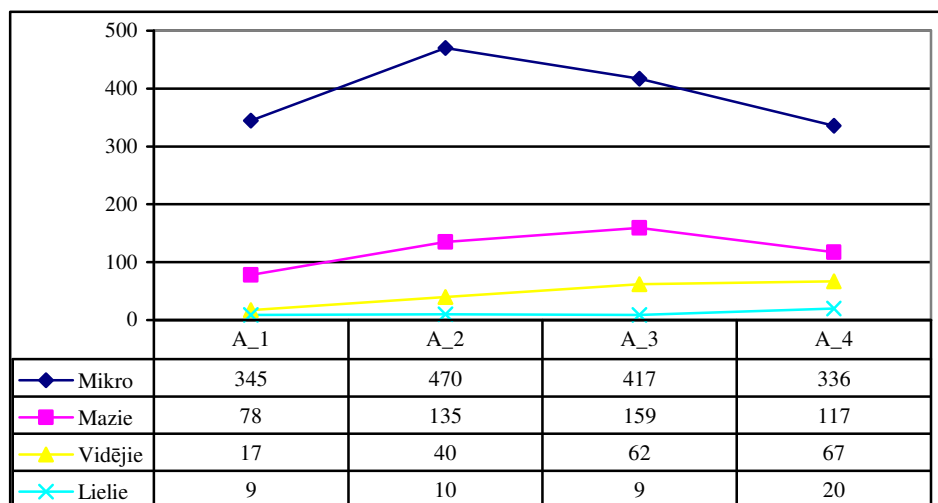
Apvienotais elastības indekss (53 mainīgie) ir integrēts rādītājs, kura atšķirības vai to trūkums dažādos apdzīvoto vietu tipos var uzrādīt tendences, kuras nav novērotas analizējot atsevišķas elastības dimensijas. Tāpēc pievērsīsimies apvienotā elastības indeksa vērtību grupu analīzei dažādos APDZV tipos. Tika sadalīts četrās grupās (A_1 n=23%; A_2 n=25%; A_3 n=28%; A_4, n=23%) tādā veidā, ka pirmajā grupā ietilpst apvienotā indeksa zemākās vērtības, bet ceturtajā grupā augstākās vērtības.



5.19. attēls. Apvienotā elastības indeksa vērtību grupas dažādos apdzīvoto vietu tipos (N=2291)

Apvienotais elastības indekss veidots uz 2291 respondentu atbilžu bāzes, jo SPSS 13. programma apstrādes procesā atsijā to respondentu daļu, kuri nav izdarījuši izvēli kādā no 53 mainīgo atbildēm trīs dimensiju skalā. X^2 nav statistiskās nozīmības atšķirībām, tomēr atšķiras darba devēju elastība Rīgā un lielajās pilsētās no vienas puses un laukos un mazajās pilsētās no otras puses. Apvienotā indeksa vērtību grupu savstarpējā tuvināšanās ir simptomātiska, jo vizuāli vērojama it kā lielo pilsētu un lauku, mazo pilsētu nodalīšanās.

Iespējams, ka šīs vizuāli vērojamas, bet statistiski neapstiprinātās atšķirības ietekmē citi faktori. Tāpēc tālākajā analizē tiks pārbaudītas atšķirības elastības indeksa vērtībām dažāda lieluma uzņēmumos/iestādēs.



5.20. attēls. Apvienotā elastības indeksa līmenis (A_1 zemākais; A_4 augstākais) dažāda lieluma uzņēmumos/iestādēs (N=2291, $X^2=0,000<0,05$)

Atšķirības dažāda lieluma darba devēju elastībā (apvienotais indekss ar 53 mainīgajiem) ir statistiski nozīmīgas, pie tam Lambda $<0,05$, kas norāda uz asociatīvo saišu pastāvēšanas iespēju, gan nenosakot to virzienu. Visās elastības grupās mikro uzņēmumu skaits vislielākais, jo šo uzņēmumu/iestāžu ir visvairāk gan izlasē, gan ģenerālkopā. Nedaudz pārsteidz lielo uzņēmumu/iestāžu elastības nelielās svārstības, jo šai darba devēju grupai vajadzētu būt ieinteresētai darboties elastīgi attiecībās ar darba ņēmējiem un arī resursu trūkums to nevarētu būtiski apgrūtināt. Nepārsteidz mikro uzņēmumu/iestāžu relatīvi mazāka pārstāvniecība augstākās elastības grupā.

Vizuāli acīmredzams elastības trūkums mikro uzņēmumos, kuriem visdrīzāk trūkst resursu elastības nodrošināšanai, to izteikti vairāk grupā ar zemu vai ļoti zemu elastību.

Promocijas darbā izstrādātais darba tirgus attiecību elastības indekss piemērots darba tirgus attiecību elastības mērīšanai nacionālajā un reģionālajā līmenī ievērojot socioloģijas perspektīvu. 5.5. apakšnodaļas ievada daļā minētie darba tirgus elastības indeksa piemēri drīzāk paredzēti starptautisko salīdzinājumu vajadzībām ekonomikas perspektīvā. Apvienotais darba tirgus attiecību elastības indekss ietver četras: darbinieku meklēšanas, piesaistes un attieksmes pret dažādu sociālo grupu potenciālajiem darbiniekiem, kā arī vērtējuma elastības dimensijas.

Izstrādātais indekss nodrošina iespēju pētīt elastību darba tirgus attiecībās dažādos apdzīvoto vietu tipos – arī laukos un mazajās pilsētās.

Apvienotā elastības indeksa augstākās vērtības raksturo lauku un mazo pilsētu darba devējus, tomēr proporcionāli lielāku darba devēju skaitu raksturo vidējas apvienotā indeksa vērtības.

Lauku darba devēju darbinieku meklēšanas elastība izteikti zemāka nekā citu apdzīvoto vietu tipu darba devējiem. Infrastruktūras resursu pieejamības trūkums un IT tehnoloģiju nepietiekamā apguve var būt iemesli tik zemām darbinieku meklēšanas elastības indeksa vērtībām lauku darba devēju vidū. Toties darbinieku piesaistes elastība lauku darba devējiem augstāka. Viszemākās darbinieku piesaistes indeksa vērtības raksturo Rīgas darba devējus. Tas visdrīzāk skaidrojams ar orientāciju uz neofordisma modeli darba tirgus attiecībās un nepietiekamo nodarbinātību.

Darba devēju attieksmes elastības indeksā augstākās vērtības raksturo lauku un mazo pilsētu darba devējus. Neapstiprinās teorētiskajā aprakstītā „svešnieka” nepieņemšanas koncepcija kā lauku darba devēju iezīme. Tomēr autori uzmanīgu dara lielais atbilžu „grūti pateikt” īpatsvars dažādu sociālo grupu pārstāvju iespējamās pieņemšanas novērtējumā. Lauku un mazo pilsētu darba devējus raksturo arī augstāka elastība darbinieku vērtējumā.

Tomēr arī starp mazāk elastīgajiem darba devējiem proporcionāli daudz lauku un mazo pilsētu uzņēmumu/iestāžu pārstāvju.

5.6. Darba tirgus attiecības ietekmējošo faktoru un regresijas analīze

Lai „saspiestu” pazīmju telpu un paaugstinātu vispārinājuma iespējas datu analīzē izmantota faktoranalīze. Autore izmanto tās variāciju – Galveno komponentu metodi (Principal Component Analysis). Metodes pielietojums ļauj atklāt latentos jeb slēptos faktorus, kuri raksturo darba devēju izpratni par darba tirgus attiecību elastību. Faktoru analīzē no 53 iespējamajiem indikatoriem iekļauti 50. Atlase veikta, nosakot indikatora atbilstības faktoram svāra robežu 0,4 līmeni katrā faktorā. Faktoranalīze sākotnēji tika veikta ar 15, 14, 13 faktoriem, par optimālu atzīstot 14 faktoru modeli. Faktoranalīzē izmantota Varimax ortogonālā faktoru rotācijas metode.

Trīs mainīgie netiek iekļauti nevienā faktorā, jo faktoru vērtība nerasniedz noteikto robežlielumu 0,4. Tādējādi gala variantā 14 faktori aptver 50 rādītājus. Trīs gala modeļi neiekļautie rādītāji ir:

- iespēja saņemt paaugstinātu samaksu par virsstundu darbu;
- vērtēt augstāk darbiniekus, kuri strādā tikai vienā darba vietā;
- atbilstošas kvalifikācijas darbinieku uzaicināšana no citiem uzņēmumiem.

Faktoru izskaidrojamā dispersija aptver 54% un ļauj iegūt interpretējamus faktorus. Faktoranalīzes iegūtie rezultāti ir atspoguļoti kā faktoru izskaidrojamā dispersija (sk. 5. nodaļas pielikuma 12. tabulu) un kā faktoru slodžu matrica (sk. 5. nodaļas pielikuma 13. tabulu).

Faktoru nosaukumi veidoti ievērojot, kuri mainīgie to veido. Faktorus autore interpretē sekojoši.

1.faktors. **Etniskās tolerances faktors.** Pirmā faktora indikatori (11,48% no izskaidrojamās dispersijas) raksturo gatavību pieņemt darbā etnisko minoritāšu pārstāvjus un cilvēkus bez Latvijas pilsonības.

Faktorā ietilpst seši indikatori: *tiks pieņemti darbā ebreji; tiks pieņemti darbā citu etnisko grupu pārstāvji; tiks pieņemti darbā krievi, baltkrievi, ukraiņi, slāvu tautības pārstāvji; tiks pieņemti darbā romi; tiks pieņemti darbā cilvēki ar citu ādas krāsu; tiks pieņemtas darbā personas bez Latvijas pilsonības*

2.faktors, **Profesionālo prasību faktors.** Otrā faktora indikatori (7,4% no izskaidrojamās dispersijas) raksturo darba devēju prasības darba ņēmējiem. Faktors apvieno tos indikatorus, kuri raksturo darba devēju prasības darbiniekiem pildot profesionālos pienākumus.

Faktorā ietilpst seši indikatori: *vērtē augstāk darbiniekus, kuri parāda radošu attieksmi; vērtē augstāk darbiniekus, kuri pielāgojas sociāli-psiholoģiskajam klimatam; vērtē augstāk darbiniekus, kuri pielāgojas darba devēja prasībām; vērtē augstāk darbiniekus, kuri ļoti labi izpilda savu darbu; vērtē augstāk darbiniekus, kas nepārtraukti ceļ kvalifikāciju; vērtē augstāk darbiniekus, kuri piesaista apmeklētājus ar savu ārējo izskatu.*

3.faktors. **Latviešu un sociāli demogrāfiskais faktors.** Faktors apvieno indikatorus, kuri norāda uz darba devēju gatavību pieņemt darbā latviešus un atsevišķu demogrāfisko grupu pārstāvjus, tai skaitā tās, kuras skar risks netikt pieņemtiem darbā. Faktors aptver 4,95% izskaidrojamās dispersijas, iekļaujot septiņus indikatorus.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *pieņemtu personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma; pieņemtu personas ar pirmskolas vecuma bērniem; pieņemtu cilvēkus 40-55 gadu vecumā; pieņemtu latviešus; pieņemtu sievietes; pieņemtu personas, kas nav strādājušas algotu darbu ilgāk par gadu; pieņemtu vīriešus.*

4.faktors. **Elastīgas darbinieku meklēšanas faktors.** Faktors aptver darbinieku meklēšanas veidu indikatorus, izņemot biežāk izplatīto – neformālo kanālu izmantošanu. Faktors aptver 4,72% izskaidrojamās dispersijas.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *darbinieku meklēšanai tiek ievietoti sludinājumi internetā; darbinieku meklēšanai tiek ievietoti sludinājumi masu medijos; uz vakanto vietu tiek*

izsludināts konkurss; darbinieku meklēšanai tiek izmantoti personāla atlases firmu pakalpojumi; darbinieku meklēšanai tiek izmantoti NVA pakalpojumi.

5.faktors. **Sociālās solidaritātes faktors.** Faktors ietver indikatorus ar paaugstinātiem veselības riskiem, indikatori ietver personas, kam nepieciešama sociālā solidaritāte no darba devēja. Faktors aptver 3,67% izskaidrojamās dispersijas.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *tiks pieņemtas darbā grūtnieces; tiks pieņemtas darbā personas ar sliktu veselības stāvokli; tiks pieņemti darbā invalīdi.*

6.faktors. **Izglītības un izaugsmes faktors.** Faktors ietver indikatorus, kuri raksturo darba devēju atbalstu darbinieka karjeras un profesionālās izaugsmes, personīgo jautājumu risināšanai. Faktors aptver 3,57% izskaidrojamās dispersijas

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *uzņēmums nodrošina iespēju gūt atbalstu profesionālai karjerai; uzņēmums nodrošina iespēju turpināt izglītību; nodrošina iespēju izteikt priekšlikumus labākai darba organizācijai; nodrošina iespēju saņemt papildus labumus; nodrošina iespēju saņemt vadības atbalstu personīgu jautājumu risināšanai.*

7.faktors. **Papildus darba laika faktors.** Ietver indikatorus par darba devēju prasībām darbinieku gatavībai strādāt papildus darba laiku. Faktors aptver 2,98% izskaidrojamās dispersijas.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *darbinieku vērtē augstāk salīdzinājumā ar citiem, ja darbinieks ir gatavs strādāt ārpus noteiktā darba laika; darbinieku vērtē augstāk salīdzinājumā ar citiem, ja darbinieks gatavs strādāt virsstundas.*

8.faktors. **Marginalitātes faktors.** Faktors aptver indikatorus par tādu grupu pieņemšanu darbā, kuru pieņemšana saistīta ar darba likuma prasību neievērošanu vai likumu un normatīvo aktu noteiktiem apgrūtinājumiem šo grupu nodarbināšanai. Faktors aptver 2,62% izskaidrojamās dispersijas.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *personas, kam trūkst latviešu valodas zināšanu pieņemtu darbā nepilngadīgos; pieņemtu darbā no ieslodzījuma vietām atbrīvotos; pieņemtu darbā personas ar atkarībām.*

9.faktors **Formālo noteikumu apiešanas faktors.** Faktors ietver indikatorus par tādu grupu nodarbināšanu ar kurām iespējams vienoties par formālo darba attiecību normu koriģēšanu. Faktors aptver 2,29% izskaidrojamās dispersijas.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *augstāk salīdzinājumā ar citiem vērtē, darbiniekus vadošā personāla radniekus vai paziņas; augstāk salīdzinājumā ar citiem vērtē darbiniekus, kuri neizvirza prasības pēc sociālajām garantijām.*

10.faktors **Seksuālo minoritāšu un HIV faktors**. Faktors ietver indikatorus par labvēlību pret seksuālajām minoritātēm un HIV inficētām personām. Faktors aptver 2,23% izskaidrojamās dispersijas.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *pieņemtu personas ar atšķirīgu seksuālo orientāciju; pieņemtu personas ar HIV*.

11.faktors. **Pensionēšanās faktors**. Faktors ietver indikatorus par darba devēju gatavību pieņemt darbā personas, kuras jau saņem vai drīz saņems pensijas. Faktors aptver 2,23% izskaidrojamās dispersijas.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *pieņemtu pirmspensijas vecuma cilvēkus; pieņemtu darbā invalīdus*

12.faktors. **Darba drošības faktors**. Faktors aptver tos indikatorus, kuri ietver darba devēju solījumus nodrošināt iespējas strādāt psiholoģiski un tehniski drošā vidē. Faktors aptver 2,13% izskaidrojamās dispersijas.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *iespēja strādāt psiholoģiski labvēlīgā vidē; iespēja strādāt tehniski drošā vidē*.

13.faktors. **Darba laika elastības faktors**. Faktors aptver tos indikatorus, kuri paredz elastīgu darba laika izmantojumu. Faktors aptver 1,95% izskaidrojamās dispersijas

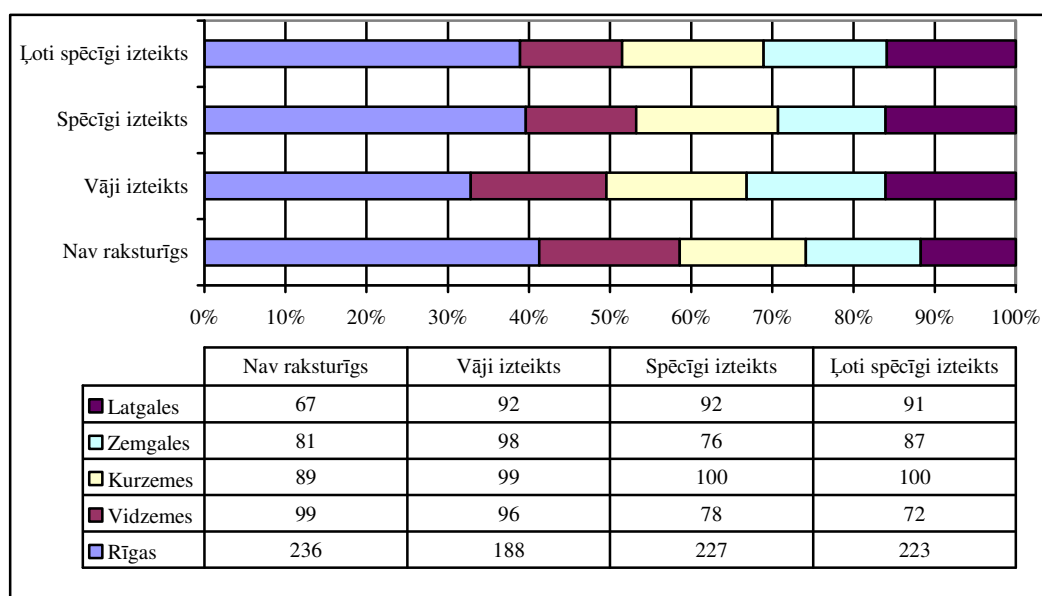
Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *iespēja strādāt pēc elastīgā grafika; iespēja strādāt nepilnu darba laiku; iespēju strādāt mājās*.

14.faktors. **Neformālās darbinieku meklēšanas faktors**. Faktors ietver tikai vienu indikatoru, kurš norāda uz darbinieku meklēšanu ar radu, draugu un paziņu palīdzību. Faktors aptver 1,94% izskaidrojamās dispersijas.

Faktorā ietilpst viens indikators: *darbinieku meklēšana ar radnieku, draugu vai paziņu ieteikumiem*.

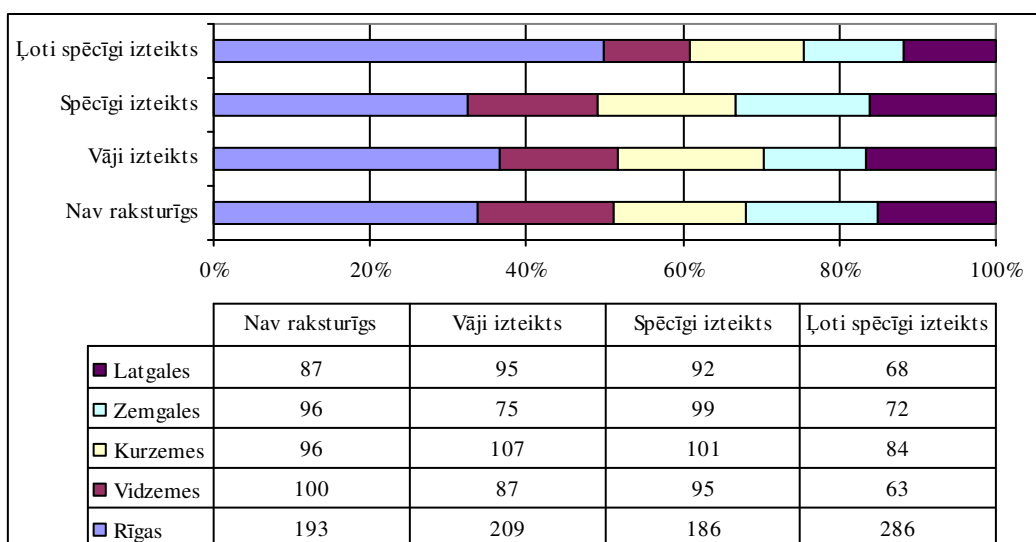
Promocijas darba ietvaros svarīgi noskaidrot faktoru vērtību atšķirības reģionālā telpiskā dalījuma vienībās. Lai varētu analizēt faktoru korelāciju ar darba devēju piederību noteiktai reģionālai vienībai: reģioniem, noteiktam apdzīvoto vietu tipam, tika izveidoti jauni mainīgie atbilstoši četriem elastības līmeņiem. Augstākajā indeksa vērtību grupā ietilpst darba devēji ar „ļoti spēcīgi izteiktu faktoru”, nākamajā „ar spēcīgi izteiktu faktoru”, trešajā grupā ietilpst darba devēji „ar vāji izteiktu faktora darbību” un ceturtajā tie, kuru atbildē „faktors nav raksturīgs”. Tāpēc ar komandu *Rank cases*, izmantojot SPSS programmas piedāvātās iespējas no katra faktora izdalītas 4 apakšgrupas ranžējuma secībā, kuras ar krusttabulu metodi krustotas dažādām apdzīvotajām vietām un reģioniem, nosakot X^2 un Lambda, lai noteiktu pastāvošo atšķirību statistisko nozīmību. Tālāk veikta statistiski nozīmīgu atšķirību analīze starp jaunajiem mainīgajiem un piederību reģionālajām vienībām.

Vispirms analizēsīm tos faktorus, kuru ranžēto grupu vērtības statistiski nozīmīgi atšķiras reģionos. Astoņu faktoru vērtību grupas reģionos atšķiras statistiski nozīmīgi, tie ir etniskās tolerances, elastīgas darbinieku meklēšanas, marginalitātes, seksuālo minoritāšu un HIV, pensionēšanās, darba drošības, darba laika elastības un neformālās darbinieku meklēšanas faktori. Pārējo sešu faktoru (profesionālo prasību, latviešu un sociāli demogrāfiskais, sociālās solidaritātes, izglītības un izaugsmes, papildus darba laika un formālo noteikumu apiešanas) vērtību līmeņu grupas reģionos statistiski nozīmīgi neatšķiras. Proporcionāli lielāko izskaidrojamās dispersijas daļu aptver etniskās tolerances faktors, tāpēc krusttabulu analīzi reģionālo atšķirību noskaidrošanai autore sāks ar šo faktoru, pēc tam izvēloties faktoros dilstošā dispersijas % secībā.



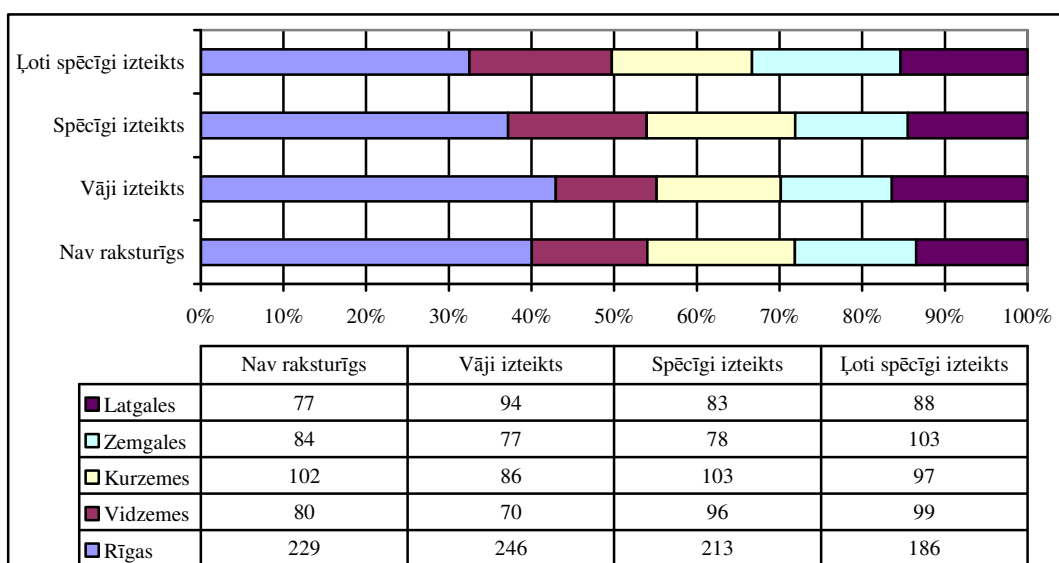
5.21. attēls. Etniskās tolerances faktora vērtību atšķirības reģionos, $X^2 < 0,05$, $N=2291$

Etniskās tolerances faktora atšķirības reģionos ir statistiski nozīmīgas. 5.21. attēlā vizuāli redzams, ka atšķirības etniskās tolerances faktora vērtību sadalījumā Rīgas, Kurzemes, Zemgales, Vidzemes un Latgales reģionos. Rīgas reģionā ievērojamai daļai darba devēju etniskās tolerances faktora vērtības „nav raksturīgas” un arī „spēcīgi” un „ļoti spēcīgi” izteiktas. Latgales reģionā proporcionāli mazāk to darba devēju, kuriem etniskās tolerances faktors „nav raksturīgs”. Visdrīzāk faktora vērtību atšķirības var izskaidrot ar etniski daudzveidīgo Rīgas un Latgales reģiona darba devēju sastāvu. Vidzemes reģionā, kur darba devēju sastāvs etniski viendabīgāks, proporcionāli mazāk darba devēju, kuriem etniskās tolerances faktors „spēcīgi” vai „ļoti spēcīgi”. Faktora vērtību grupu proporcionālās atšķirības drīzāk skaidrojamas ar etniskās piederības nevis pilsētas /lauku atšķirībām.



5.22. attēls. Elastīgas darbinieku meklēšanas faktora atšķirības reģionos, N=2291, $X^2 < 0,05$

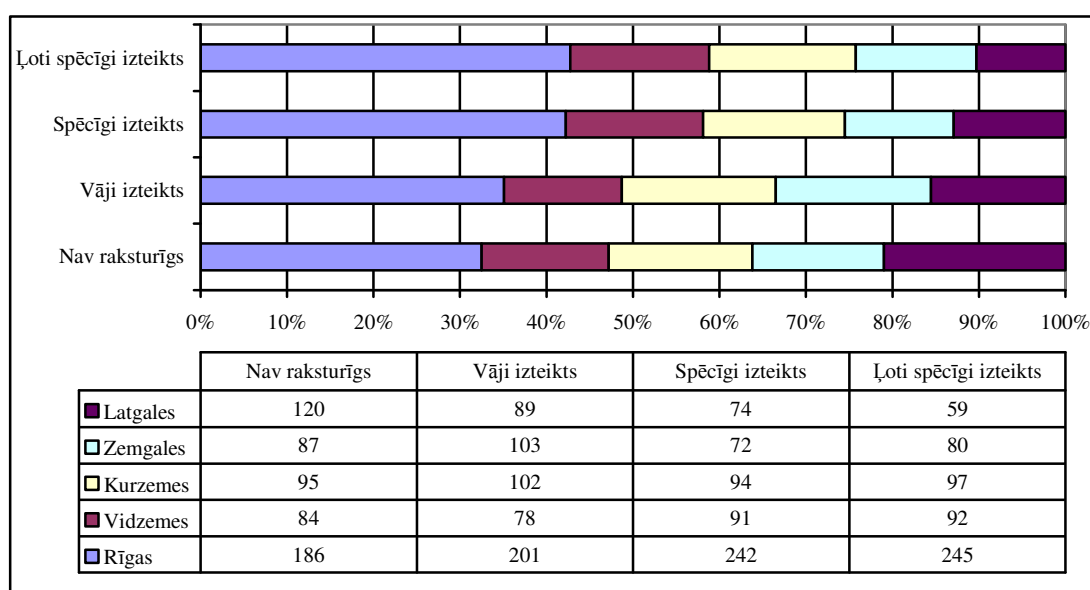
Elastīgās darbinieku meklēšanas faktors visbiežāk ļoti spēcīgi izteikts Rīgā un retāk Latgales reģionā. Tas varētu būt izskaidrojams gan ar lielo un vidējo uzņēmumu biežāku izvietojumu Rīgas reģionā, gan ar resursu nodrošinājumu tajos. Pieeja informācijas tehnoloģiju izmantošanai darbinieku meklēšanā un konkursa procedūras, kā arī personāla atlases firmu izmantošana ir tās darbinieku piesaistes formas, kuras atšķir Rīgas reģionu no citiem. Rīgas reģionā arī plašāks nozaru klāsts, kuru darbība un dažādu pakalpojumu (arī progresīvo) piedāvājums, kuru un nodrošināšanai nepieciešams atrast augstas kvalifikācijas speciālistus, kurus nākas un ir vērts meklēt ar plašāku darbinieku meklēšanas veidu klāstu. Tai pašā laikā visos reģionos diezgan proporcionāli pārstāvētas faktora zemākās vērtības grupas (faktors nav raksturīgs), kas nozīmē, ka ir relatīvi daudz tādu darba devēju, kuri var atrast nepieciešamos darbiniekus ar neformālajām metodēm un to arī dara.



5.23. attēls. Marginalitātes faktora rangū grupu atšķirības reģionos, N= 2291, $X^2, 0,05$

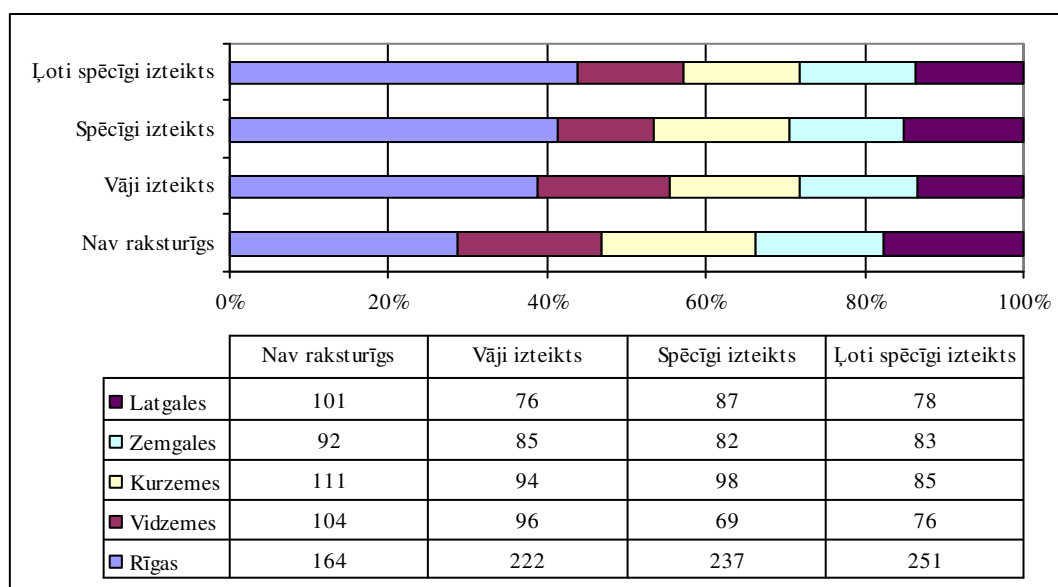
Marginalitātes faktors aptver tādu personu kā cilvēku, kam trūkst latviešu valodas zināšanu, nepilngadīgo un no ieslodzījuma vietām atbrīvoto personu darbā pieņemšanas iespēju. Šo darbinieku grupu pieņemšana saistīta vai nu likumdošanas regulācijas ierobežojumiem vai risku par darba attiecību normu pārkāpšanu. Rīgas reģionā marginalitātes faktora vāji izteiktās vērtības un tā trūkuma grupa relatīvi biežāk sastopama, kas atbilst iespējām izvēlēties darba devējam vēlamāko darbinieku.

Faktoru regresijas analīze – ar lineārās regresijas metodes palīdzību tiek meklēti tos ietekmējošie rādītāji. Ietekmējošie rādītāji pārveidoti kā fiktīvi mainīgie (dummy variables), tādējādi piemērojama pakāpeniskā (stepwise) lineārā regresija.



5.24. attēls. Seksuālo minoritāšu un HIV inficēto pieņemšanas faktors dažādos reģionos, N=2291, $X^2 < 0,05$

Seksuālo minoritāšu un HIV inficēto personu pieņemšanas faktors spēcīgi vai ļoti spēcīgi izteikts Rīgā, kas liecina par lielāku toleranci un mazāku piesardzību pret atšķirīgajiem, tiem, kurus Zigmunds Baumans nosaucis par „svešiniekiem”. Pretēja attieksme raksturo Latgales darba devējus, jo tur biežāk faktors nav raksturīgs vai vāji izteikts. Arī Zemgales reģionā seksuālo minoritāšu faktora augstākās vērtības grupas, kurās faktora darbība „spēcīgi” un „ļoti spēcīgi izteikta” raksturo proporcionāli mazāku daļu darba devēju, bet zemākās faktora vērtību grupas Zemgalē sastopamas proporcionāli biežāk. Izskaidrojums, iespējams, jāmeklē darba devēju specifiskās iezīmes (mazāk mikro lieluma darba devēju, nedaudz zemāks ekonomiskā aktivitātes līmenis).



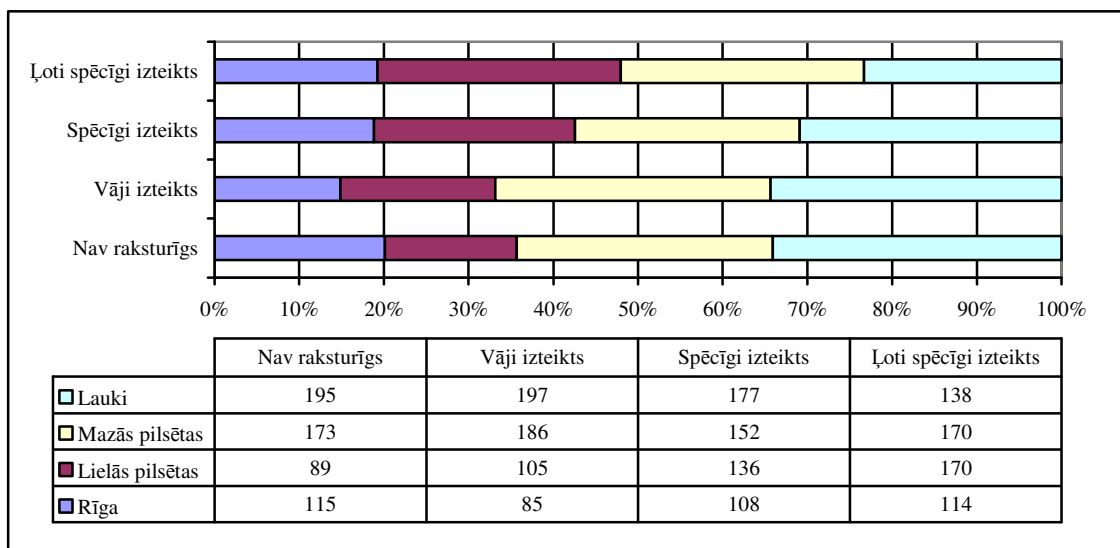
5.25. attēls. Neformālās darbinieku pieņemšanas faktora atšķirības reģionos, N=2291, X²,0,05

Neformālās darbinieku meklēšanas faktors spēcīgi un ļoti spēcīgi biežāk izteikts Rīgas reģionā, kur darba devējiem ir visplašākās iespējas izmantot citus darbinieku meklēšanas veidus. Kopienas tipa attiecības pēc Ferdinanda Tennīsa teorijas raksturo lauku/ mazo pilsētu iedzīvotājus. Aptaujas dati neatbilst šai teorijai. Ulrika Beka riska teorija darba tirgus attiecības saista ar risku intensifikāciju un drošības samazināšanos. Iespējams Rīgas darba devējus tiešāk skārušas darba tirgus attiecību izmaiņas postindustriālajā periodā, jo globālo pārmaiņu iespaids Latvijas darba tirgū vispirms skar Rīgu. Tāpēc darba devēji mēģina adaptēties strauji mainīgajai situācijai ar neformālu attiecību palīdzību meklējot darbiniekus starp radiem, draugiem un paziņām.

Asociāciju koeficients Lambda <0,05 norāda uz asociatīvu saišu pastāvēšanas iespēju starp uzņēmuma/iestādes piederību reģionam un darbinieku meklēšanu neformālā ceļā.

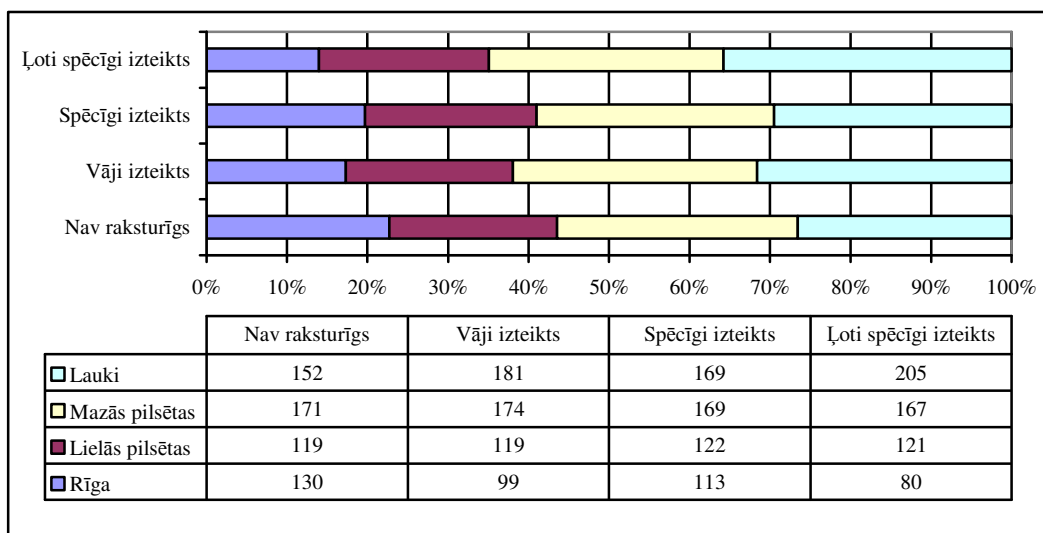
Dažādos apdzīvoto vietu tipos statistiski nozīmīgi atšķiras etniskās tolerances, latviešu un sociāli demogrāfiskais, elastīgas darbinieku meklēšanas, izglītības un izaugsmes, marginalitātes, seksuālo minoritāšu un HIV, pensionēšanās, darba laika elastības, neformālās darbinieku meklēšanas faktoru vērtības grupas.

Neatšķiras profesionālo prasību, sociālās solidaritātes, papildus darba laika, formālo noteikumu apiešanas, darba drošības.



5.26. attēls. Etniskās tolerances faktora atšķirības APDZV tipos, N=2291, $X^2 < 0,05$, $\text{Lambda} < 0,05$

Etniskās tolerances faktors „ļoti spēcīgi izteikts” visbiežāk Latvijas lielajās pilsētās: Daugavpilī, Liepājā, Jelgavā, Ventspilī un Rēzeknē. Faktors proporcionāli biežāk „nav raksturīgs” lauku un mazo pilsētu darba devējiem, tāpēc iepriekš izteiktais pieņēmums par darba devēju etniskā sastāva nozīmi uz etniskā faktora izpausmēm gan netiek pilnīgi apšaubīts (jo laukos darba devēju sastāvs etniski homogēnāks), bet neļauj noraidīt iespējamo pilsētas/lauku ietekmi.

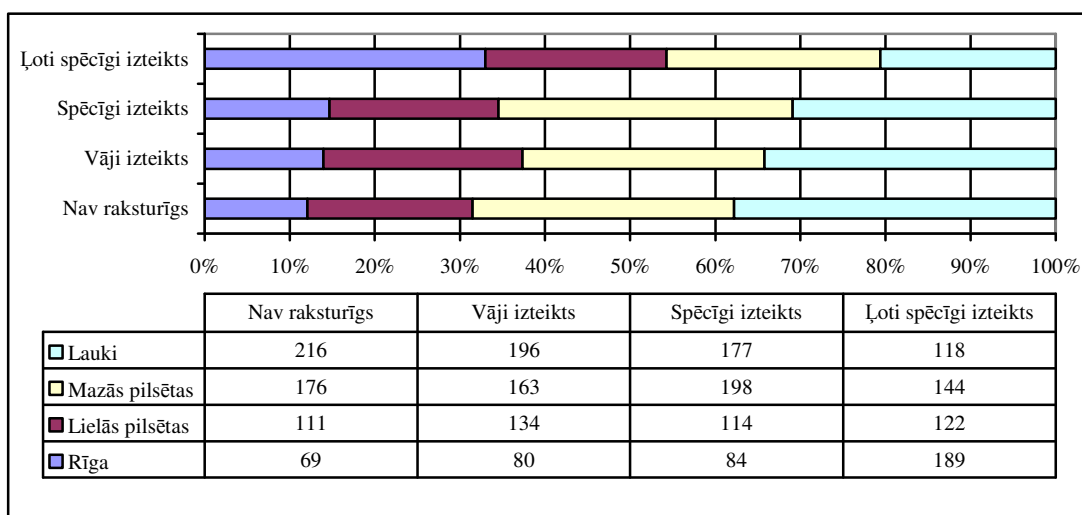


5.27. attēls. Latviešu un sociāli-demogrāfiskais faktors, N=2291, $X^2 < 0,05$, $L < 0,05$

Latviešu un sociāli demogrāfiskais faktors ietver šķietami pretrunīgu grupu atbalstu ienākšanai darba tirgū (personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma; ar pirmskolas vecuma bērniem; 40-55 gadu vecuma personas; latviešus; vīriešus; sievietes). Autore interpretē faktoru kā atbalstu vietējām sociāli demogrāfiskām grupām, tādēļ tā proporcionālais dalījums

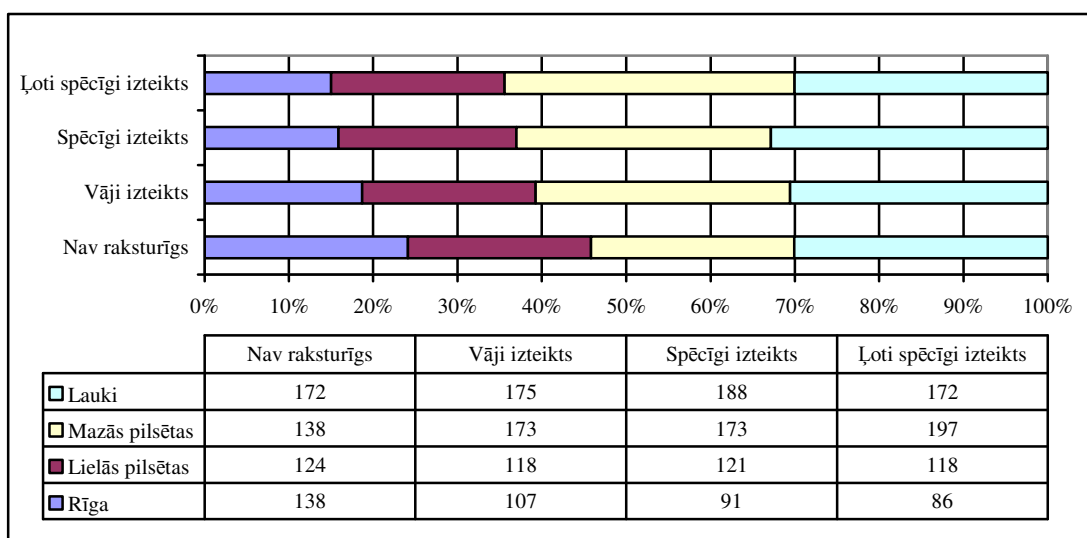
dažādās apdzīvotajās vietās varētu atšķirties. Tiešām, spēcīgi izteikts faktors retāk Rīgā, bet biežāk laukos, to apstiprina statistiskās nozīmības rādītājs X^2 .

Tomēr vizuālais novērtējums (sk. 5.27. att.) neatklāj sevišķi izteiktas atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos, taču Lambda < par 0,05, tātad norāde par asociatīvu saišu pastāvēšanu starp atbalstu faktora aptvertajām sociāli demogrāfiskajām grupām, tāpēc ir vērts to analizēt izvērtējot kompleksā ar citu faktoru (rādītāji) iedarbību.



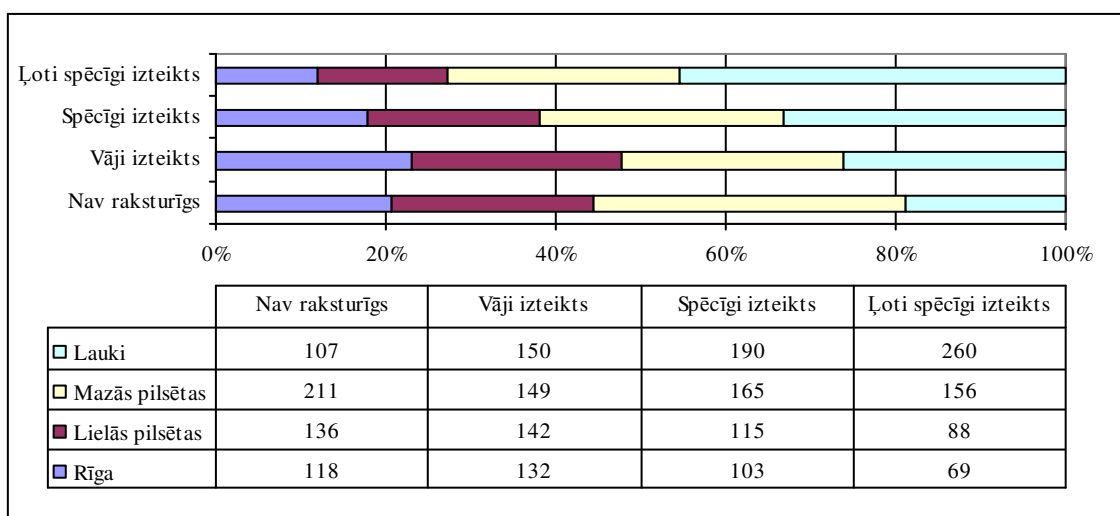
5.28. attēls. Elastīgas darbinieku meklēšanas faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos, $N=2291$, $X^2 < 0,05$, $L < 0,05$

Elastīgas darbinieku meklēšanas faktors norāda uz plašāku un biežāku dažādu darbinieku meklēšanas veidu izmantošanu. Darba devējiem Rīgā šis faktors visbiežāk ļoti spēcīgi izteikts, bet visretāk tas raksturīgs lauku darba devējiem. Vizuālais un procentuālais novērtējums uzrāda visizteiktākās atšķirības starp Rīgu un pārējiem apdzīvoto vietu tipiem, kuri arī atšķiras savā starpā, bet savstarpējās atšķirības daudz mazāk izteiktas nekā ar Rīgas darba devējiem. Visdrīzāk to veicina gan resursu pieejamība (IT, administratīvās pārvaldes organizācijas, u.c.) Rīgas darba devējiem, gan nepieciešamība atrast kvalificētus specifisku (t.sk. progresīvo pakalpojumu nozaru) nozaru speciālistus. Lambda norāda uz asociatīvu saišu pastāvēšanas iespēju starp darbinieku meklēšanas elastību un to atrašanos dažādās apdzīvotajās vietās.



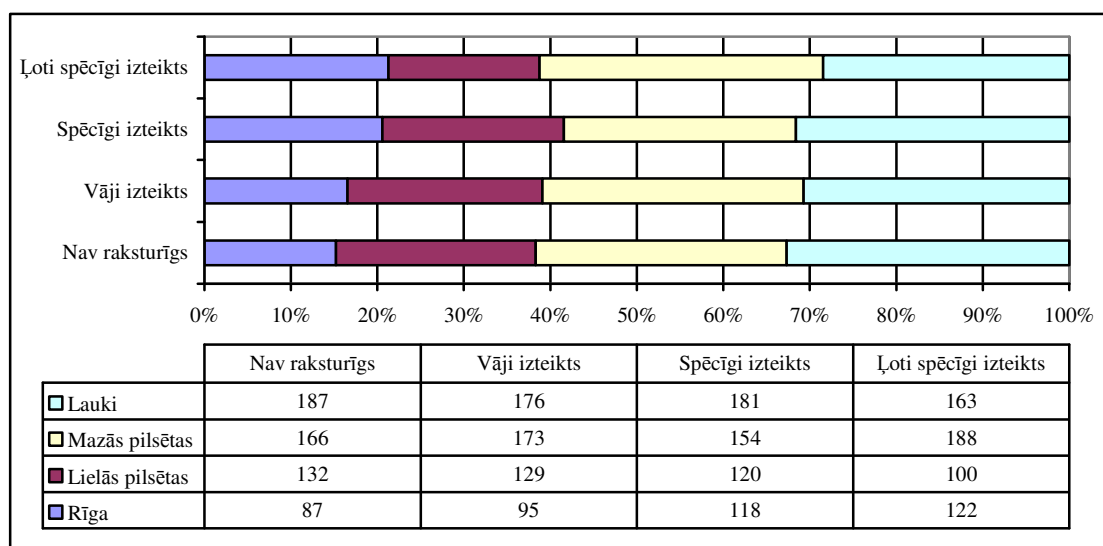
5.29. attēls. Izglītības un izaugsmes faktora vērtības dažādos apdzīvoto vietu tipos, N=2291, $X^2 < 0,05$; $L < 0,05$

Izglītības un izaugsmes faktora augstākās vērtības grupas samazinās Rīgā un lielajās pilsētās, bet relatīvi palielinās mazajās pilsētās un īpaši laukos, kas var šķist pārsteidzoši, taču tam var rast vairākus skaidrojumus, kurus iespējams analizēt pētījuma kvalitatīvajā daļā. Katrā ziņā šī faktora vērtību izmaiņas neatbilst uzņēmuma/iestādes lielumam un resursu pieejamībai, jo Rīgas un citu lielo pilsētu darba devēji nevar tikt raksturoti kā resursiem nabagi vai mazi. Arī tehnoloģiju un informācijas pieejamība drīzāk raksturo Rīgas un lielo pilsētu darba devējus, nevis tos, kuri darbojas laukos un mazajās pilsētās. Tādēļ ir pamats domāt par sociāliem nevis materiālā nodrošinājuma un resursu pieejamības cēloņiem atšķirīgai attieksmei pret darbinieku izglītības un karjeras izaugsmes jautājumiem. Varbūt darbiniekus atbalsta tāpēc, ka laukos labi speciālisti retāk pieejami?



5.30. attēls. Marginalitātes faktora vērtības dažādos apdzīvoto vietu tipos, N=2291, $X^2 < 0,05$, $L < 0,05$

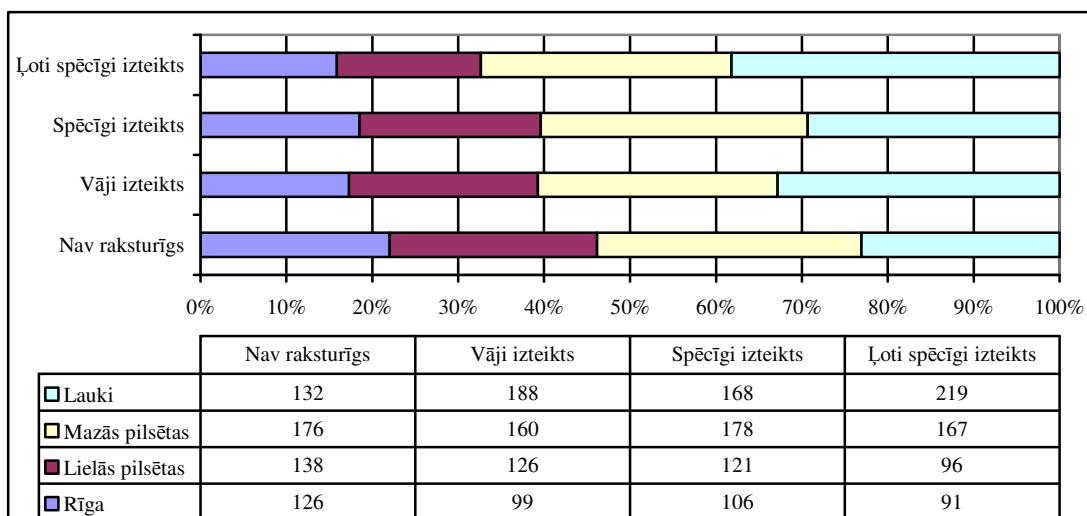
Marginalitātes faktora augstākās vērtības biežāk sastopamas laukos un mazajās pilsētās, bet visretāk Rīgā. Atšķirības ir statistiski nozīmīgas un Lambda norāda uz asociatīvo saišu pastāvēšanas iespēju.. Iespējams, tas izskaidrojams ar lielāku iecietību pret darba ņēmējiem, kas formāli neatbilst standarta darba līgumu slēgšanas nosacījumiem vai arī iespēju šīs grupas nodarbināt neievērojot likumdošanas nosacījumus. Jautājums vai rezultāti atbilst pilsētas/lauku atšķirību un Zigmunta Baumaņa svešinieka nepieņemšanas teorijai, tās marginālās grupas, kuras ietver faktors laukos ir „savējās”, nevis „svešās” un darba devēju tolerance pret tām ir izskaidrojama nevis toleranci pret šādām grupām vispār, bet pret to pārstāvjiem tuvākajā apdzīvotajā vietā vai .tādu darbu piedāvājumu (smagums, apstākļi, sociālā drošība), kuru nav ar mieru strādāt citu grupu pārstāvji. Nevar izslēgt arī darba ņēmēju trūkumu atsevišķās nozarēs pētījuma norises laikā.



5.31. attēls. **Seksuālo minoritāšu un HIV faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos, N=2291, $X^2 < 0,05$; $L > 0,05$**

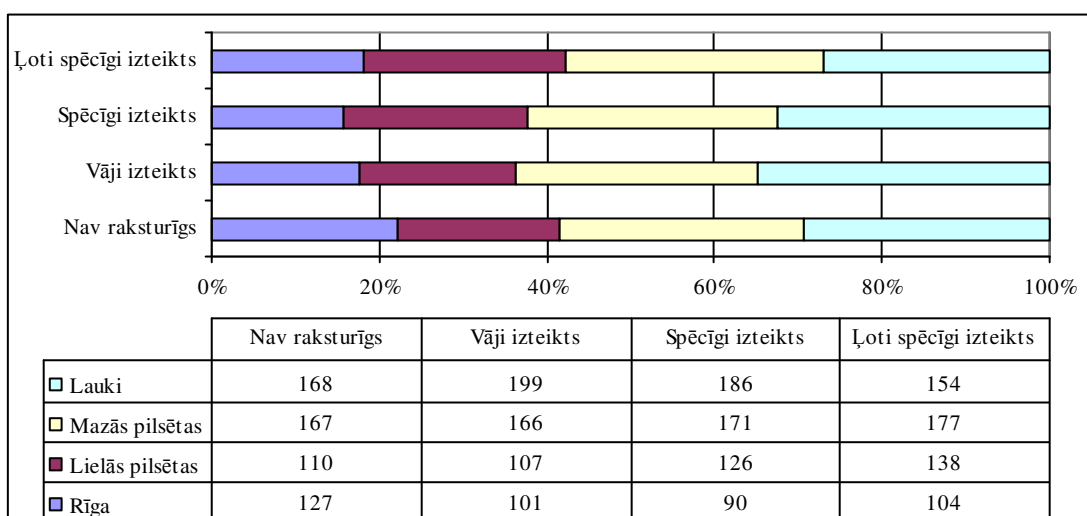
Atšķirības gatavībā pieņemt darbā seksuālo minoritāšu pārstāvjus un ar HIV inficētas personas (sk. 5.31. attēlu) statistiski nozīmīgi atšķiras dažāda tipa apdzīvotajās vietās, bet koeficients Lambda nenorāda uz asociatīvu saistību pastāvēšanas iespēju starp mainīgajiem, tāpēc citu ietekmējošo faktoru ietekme uz šo faktoru var izrādīties nozīmīgāka. Rīgā biežāk sastopamas augstākas faktora vērtības, tas biežāk „spēcīgi” vai „ļoti spēcīgi” izteikts. Laukos un mazajās pilsētās biežāk faktora vērtība „vāji izteikta” vai „nav raksturīga”. Atšķirībā no marginalitātes faktora šajā gadījumā faktora vērtību atšķirības atbilst pilsētu/ lauku dzīvesveida atšķirību klasiskajām teorijām un arī Zigmunta Baumaņa „svešinieka” koncepcijai. Tāpēc var izvirzīt hipotēzi, ka marginalitātes faktors skaidrojams nevis ar

augstāku toleranci, bet zemāku formālo noteikumu, normu ievērošanas, institucionalizācijas praksi.



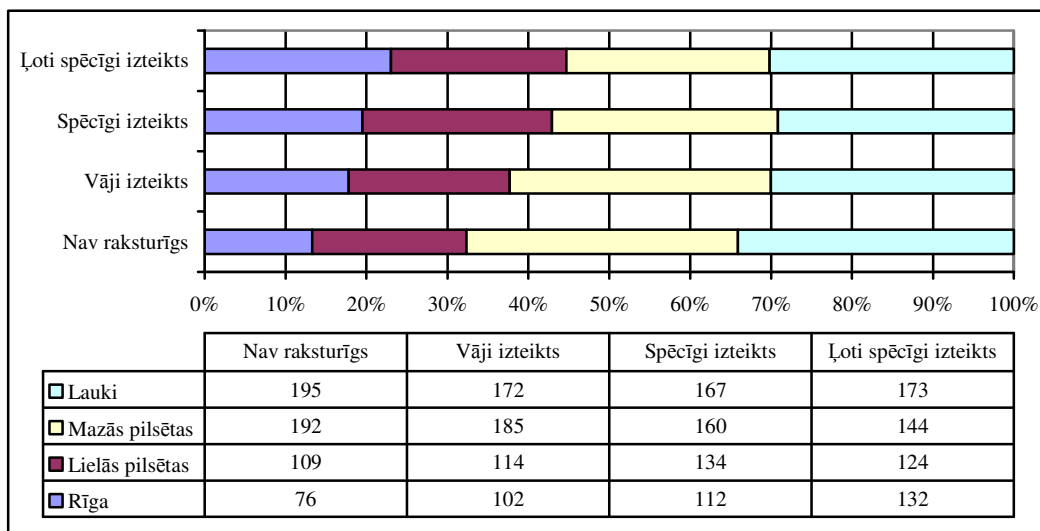
5.32. attēls. Pensionēšanās faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos, N=2291; $X^2 < 0,05$; $L < 0,05$

Pensionēšanās faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos atšķiras statistiski nozīmīgi, jo laukos faktors biežāk „spēcīgi” un „ļoti spēcīgi” izteikts, bet pretējas faktora vērtību tendences raksturo Rīgas darba devējus. Faktora atšķirības var interpretēt vismaz divējādi: vai nu kā lielāku toleranci pret cilvēkiem, kuri saņem vai drīz saņems pensiju vai kā iespēju darba devējiem neuzņemt pilnu atbildību par sociālās drošības garantijām un atalgojuma līmeni darbiniekiem, kuri jau saņem vai drīz saņems sociālās drošības pabalstus. Dažkārt darba devējiem var būt izdevīgi pieņemt darbā cilvēkus, kuriem valsts jau garantē vai drīzumā nodrošinās sociālo atbalstu pensijas veidā. Invalīdu un pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbināšanu atbalsta arī atsevišķas NVA programmas.



5.33. attēls. Darba laika elastības faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos, N=2291; $X^2 < 0,05$; $L < 0,05$

Darba laika elastības faktors biežāk nav raksturīgs Rīgā, savukārt, „spēcīgi” vai „vāji” biežāk izteikts laukos. Faktora vērtības, kuras ir „ļoti spēcīgi izteiktas” biežāk sastopamas mazajās pilsētās un laukos, taču retāk nekā faktora vidējo vērtību grupas. Elastīga darba laika iespējas bieži netiek nodrošinātas nevienā no Latvijas apdzīvoto vietu tiptiem, tomēr zināmu pārsteigumu izsauc tas, ka Rīgā faktors biežāk „nav raksturīgs” nekā „ļoti spēcīgi izteikts”. Faktora vērtību atšķirības atspoguļo vispārējo ekstensīvo, neofordismam raksturīgo nodarbinātības modeļu izplatību Latvijas darba tirgū.



5.34. attēls. Neformālās darbinieku meklēšanas faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos, N=2291; $\chi^2 < 0,05$; L < 0,05

Pārsteigumu izsauc neformālās darbinieku meklēšanas faktora augstāko un zemāko vērtību izplatība Rīgā, citās lielajās pilsētās no vienas puses un laukos un mazajās pilsētās no otras puses, jo neformālais faktors darbinieku meklēšanai biežāk „spēcīgi” un „ļoti spēcīgi” izteikts Rīgā un citās lielajās pilsētās, kur daudz lielākas iespējas izmantot citus darbinieku meklēšanas veidus, bet relatīvi retāk laukos un mazajās pilsētās, kur loģiski pamatota būtu balstīšanās uz pazīstamu cilvēku atsauksmēm. Vai tas nozīmē, ka arī lielajās pilsētās izteikts provinciālisms, Baumaņa aprakstītās „bailes, piesardzība pret svešiniekiem” darba tirgū?

Lai precizētu faktoru iedarbību, iespēju noteikt to darbības aprises un tās ietekmējošos neatkarīgos faktoros autore veica daudzdimensiju lineāro regresiju ar soļu metodi (*Multivariate stepwise linear regression*) regresijas analīzi, iekļaujot gan iepriekš analizētos reģionālās telpiskās piederības, gan papildus neatkarīgos faktoros. Analīzē kā neatkarīgi mainīgie tika iekļauti 14 mainīgie, tos vispirms pārkodējot par mākslīgi radītiem *dummy* mainīgajiem, lai būtu iespējams tos izmantot daudzdimensiju lineārās analīzes veikšanai. Neatkarīgie mainīgie ietvēra darba devēju sektora piederību, uzņēmumu/iestāžu lielumu, pastāvēšanas ilgumu, valodas lietojumu, kā arī jau iepriekš analizētos reģionālās un

apdzīvotās vietas tipa piederības rādītājus, jo svarīgi noskaidrot to precīzo ietekmi kompleksā ar citiem faktoriem. Rezultātus var dalīt grupās atkarībā no faktoram atbilstoša modeļa izveides iespējām.

Regresijas analīzes rezultāti rāda (sk. 5. nodaļas pielikuma 14. tabulu), ka iespējams izveidot modeli, kas ietver darba devējus, kuriem raksturīgs etniskās tolerances faktors ($B=0,231$), jo T-testa vērtība $t < 0,05$, regresijas vienādojums statistiski nozīmīgi izskaidro rezultējošās pazīmes – darba devēju etniskās tolerances pazīmes izmaiņas. Determinācijas līmenis ļauj izskaidrot (RSquare) 4,7% no etniskās tolerances izmaiņām. ANOVA statistika norāda uz modeļa uzlabošanas neatkarīgo mainīgi faktoru iekļaušanas rezultātā. Analīzes rezultātā atsiņāti četri svarīgākie neatkarīgie ietekmējošie faktori, kuru ietekme pārbaudīta ar t testu pamatojot statistisko nozīmību ($t < 0,05$). Svarīgākie neatkarīgie ietekmējošie faktori: krievu/citas valodas lietojums palielina varbūtību atbilst modelim ($St.B= 0,182$), statistiski nozīmīgi samazina iespēju iekļauties modelī samazina latviešu valodas lietojums uzņēmumā/iestādē ($St.B=-0,213$), piederība mikro uzņēmumu (-0,124) vai mazo uzņēmumu (-0,096) grupai, Analīzes rezultātā no četriem piedāvātajiem modeļiem izvēlēts 4. ar augstāko determinācijas koeficientu $R=0,247$.

Elastīgas darbinieku piesaistes faktoram var izveidot statistiski nozīmīgi pamatotu modeli ($B=0,850$) ($t < 0,05$). Modelis izskaidro 16,6% latviešu un sociāli demogrāfisko grupu pieņemšanas izmaiņu. (R Square) dispersijas, kas sastāda matemātiski lielāko apjomu no visiem faktoriem. Modeli uzlabo 6 neatkarīgie faktori: piederība mikro uzņēmumu grupai ($St.B= -0,470$), mazo uzņēmumu grupai ($St.B= -0,255$), atrašanās laukos ($St.B= -0,08$) latviešu valodas lietojums ikdienas saziņā ($St.B=-0,104$) uzņēmumā/iestādē samazina varbūtību elastīgās darbinieku meklēšanas faktora darbībai; atrašanās Rīgas reģionā ($St.B= 0,150$), darbība no 3 līdz 10 gadiem ($St.B= 0,047$), šo faktora iedarbības varbūtību paaugstina (sk. 5. nodaļas pielikuma 15. tabulu).

Izglītības un izaugsmes faktoram atbilstošu darba devēju modeli iespējams izveidot. Optimālākais modelis aptver 2,4 % darba devēju. Regresijas analīzes rezultātā var izdalīt četrus statistiski nozīmīgus ietekmējošos faktoros. Uzņēmuma/iestādes darbības ilgums līdz 3 gadiem (jauns) paaugstina varbūtību, ka tiek atbalstīta darbinieku izaugsme un izglītība ($St.B=0,07$), bet šo varbūtību samazina darba devēja piederība mikro ($St.B=-0,1140$) uzņēmumu grupai darbība Rīgas reģionā ($St.B=-0,088$) kā arī krievu un citas valodas lietojums ikdienas saziņā ($St.B=-0,0640$) (sk. 5. nodaļas pielikuma 16. tabulu).

Marginalitātes faktora iedarbību var raksturot ar statistiski nozīmīgu regresijas modeli, kas aptver 6,7% darba devēju, to uzlabojošie faktori ir piederība laukiem ($St.B= 0,262$), mazajām pilsētām ($St.B= 0,084$), kas paaugstina varbūtību pieņemt darbā personas bez

latviešu valodas zināšanām, bijušos ieslodzītos, nepilngadīgas personas un personas ar atkarībām, bet faktori, kas statistiski nozīmīgi pazemina varbūtību iekļauties faktora modelī ir uzņēmuma/iestādes lielums (mikro uzņēmumiem/iestādēm $St.B = -0,219$; mazajiem $St.B = -0,124$), un latviešu valodas lietojums ikdienas saziņā ($St.B = -0,085$) (sk. 5. nodaļas pielikuma 17. tabulu).

Seksuālo minoritāšu un HIV inficēto faktora darbību var raksturot ar statistiski nozīmīgu regresijas modeli, kas aptver 3,9% darba devēju. Modeļi uzlabo neatkarīgie faktori paaugstinot vai pazeminot tā darbības varbūtību. Faktora darbības varbūtību paaugstina neliels uzņēmuma/iestādes darbības ilgums – līdz trīs gadiem ($St.B = 0,137$), no trīs līdz 10 gadiem ($St.B = 0,077$) kā arī piederība Rīgas reģionam ($St.B = 0,064$). Faktora darbības varbūtību statistiski nozīmīgi pazemina uzņēmumā/iestādē lietotā valoda, ja tā ir krievu vai cita svešvaloda ($St.B = 0,113$), kā arī piederība pie Latgales reģiona (sk. 5. nodaļas pielikuma 18. tabulu).

Pensionēšanās faktoram, kurš paredz pieņemt darbā cilvēkus, kuri jau saņem vai drīzumā saņems pensiju var izveidot statistiski nozīmīgu modeli ($B = 0,092$, $t < 0,05$), kas aptver 3,3% pensionēšanās grupu pieņemšanas izmaiņu dispersijas. Faktora darbības varbūtību statistiski nozīmīgi paaugstina darba devēja piederība laukiem ($St.B = 0,083$), bet faktora darbības varbūtību statistiski nozīmīgi pazemina krievu vai citas valodas lietojums ($St.B = -0,112$), kā arī uzņēmuma/iestādes darbības ilgums (līdz trīs gadiem $St.B = -0,094$; no trīs līdz septiņiem gadiem $St.B = -0,060$) (sk. 5. nodaļas pielikuma 19. tabulu).

Darba drošības faktoram iespējams izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas aptver 2,6% darba devēju. ($B = 0,092$) ($t < 0,05$). Modelis izskaidro 2,6% darba drošības iespēju nodrošināšanas izmaiņu (R Square) dispersijas, Faktora darbības modeli uzlabo divi neatkarīgie mainīgie. Faktora darbības varbūtību statistiski nozīmīgi paaugstina piederība mikro uzņēmuma statusam ($St.B = 0,155$), bet pazemina darbība lauku apdzīvotajās vietās ($St.B = -0,052$) (sk. 5. nodaļas pielikuma 20. tabulu).

Darba laika elastības faktora darbībai var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas ļauj izskaidrot 3,4% dispersijas, kuru uzlabo divi statistiski nozīmīgi neatkarīgie faktori paaugstinot tā darbības varbūtību. Abi ietekmējošie faktori saistīti ar uzņēmuma/iestādes lielumu (mikro darba devējiem $St.B = 0,273$, mazajiem uzņēmumiem/iestādēm $St.B = 0,114$).

5.28. tabula. Darba laika elastības faktors

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R	R Square	Sig. F Change
	B	Std. Error	Beta					
2 (Constant)	-,470	,088		-5,348	,000			
Mikro uzņēmumi	,615	,091	,273	6,733	,000	,177 ^a	,031	,000
Mazie uzņēmumi/ iestādes	,283	,100	,114	2,822	,005	,187 ^b	,034	,005

Piezīme: tabulā attēlots regresijas analīzes rezultāts; atkarīgais mainīgais – darba laika elastības faktors.

Neformālās darbinieku pieņemšanas modelis aptver 4,1% (B=-0,229) dispersijas, modeli uzlabo četri neatkarīgi faktori, kuri statistiski nozīmīgi paaugstina tā realizācijas varbūtību. Divi no neatkarīgajiem faktoriem attiecas uz uzņēmuma/iestādes darbības ilgumu (līdz trīs gadiem St.B=0,131; no trīs līdz septiņiem gadiem St.B= 0,088), viens ar piederību mikro uzņēmumiem/iestādēm (St.B= 0,061) un viens ar piederību Rīgas reģionam (St.B= 0,143) (sk. 5. nodaļas pielikuma 21. tabulu).

Ar daudzdimensiju lineārās regresijas metodes palīdzību nevar izveidot statistiski pamatotu profesionālo prasību modeli, taču var noteikt vienu faktoru, kas paaugstina varbūtību, ka darba devējam nozīmīgas profesionālās prasības. Šis faktors ir piederība mazo uzņēmumu grupai, tie ir tie uzņēmumi/iestādes, kuriem lielāks darbinieku skaits nekā lielākajai daļai Latvijā darbojošos mikro uzņēmumu (sk. 5. nodaļas pielikuma 22. tabulu).

Papildus darba laika faktoram nevar izveidot regresijas modeli, bet zināms viens faktors, kas paaugstina varbūtību, ka darba devējam svarīgi, lai darbinieki strādātu papildus darba laiku: tā ir uzņēmumu/iestādes darbība neilgu laiku (līdz trīs gadiem) (St.B= 0,052) (sk. 5. nodaļas pielikuma 23. tabulu).

Arī latviešu un sociāli-demogrāfiskajam faktoram nevar izveidot statistiski noteiktu modeli ($t > 0,05$), bet tie darba devēji, kas atbalsta latviešu un dažādu citu demogrāfisko grupu pieņemšanu darbā retāk meklējami Rīgas reģionā (St.B= -0,086, $t < 0,05$) un biežāk latviešu valodu ikdienā lietojošajiem uzņēmumiem/iestādēm (St.B= -0,086, $t < 0,05$). Papildus darba laika faktoram nevar izveidot regresijas modeli, bet zināms viens faktors, kas paaugstina varbūtību, ka darba devējam svarīgi, lai darbinieki strādātu papildus darba laiku: tā ir uzņēmumu/iestādes darbība neilgu laiku (līdz trīs gadiem) (St.B= 0,052) (sk. 5. nodaļas pielikuma 24. tabulu).

Nevar izveidot statistiski pamatotu sociālās solidaritātes faktora modeli, taču noskaidroti faktori, kas kavē solidaritātes izpausmes pieņemot darbā grūtnieces, personas ar sliktu veselības stāvokli un invalīdus, tās ir: krievu un citas valodas lietojums (St.B=-,073), atrašanās laukos (St.B=-,064) un Zemgales reģionā (St.B=-,052). Reģionu un apdzīvoto vietu griezumā iepriekš veiktā faktoru vērību grupu krusttabulu analīze neuzrāda statistiski

nozīmīgas atšķirības. Latvijas darba tirgū diemžēl sociālās solidaritātes trūkums pret darba meklētājiem grūtniecē, invalīdiem un personām ar sliktu veselības stāvokli ir izplatīta parādība un pretimnākoša darba devēju attieksme pret šīm grupām drīzāk uzskatāma par izņēmumu, kas, iespējams, saistīta ar specifiskām darba devēju iezīmēm (sk. 5. nodaļas pielikuma 25. tabulu).

Papildus darba laika faktoram nevar izveidot regresijas modeli, bet zināms viens faktors, kas paaugstina varbūtību, ka darba devējam svarīgi, lai darbinieki strādātu papildus darba laiku: tā ir uzņēmumu/iestādes darbība neilgu laiku (līdz trīs gadiem) (St.B= 0,052) (sk. 5. nodaļas pielikuma 26. tabulu).

Formālo noteikumu apiešanas faktoram dotā pētījumu ietvaros nevar izveidot statistiski nozīmīgu modeli. Iespējams vienīgi secināt, ka krievu vai citas svešvalodas lietojums uzņēmuma/iestādes ikdienas saziņā paaugstina faktora darbības varbūtību (St.B=0,094) (sk. 5. nodaļas pielikuma 27. tabulu).

Darba devēju un darba ņēmēju attiecību elastības novērtējuma vispārinājuma paaugstināšanai tiek veikta faktoranalīze, kuras rezultātā izdalīti 14 faktori. Faktori, kuri izskaidro lielāku daļu dispersijas ir etniskās tolerances, profesionālo prasību, latviešu un sociāli demogrāfiskais faktors un elastīgas darbinieku meklēšanas faktors.

Veicot krusttabulu analīzi faktoru ranžējuma grupām reģionos, astoņu faktoru līmeņa grupas reģionos atšķiras statistiski nozīmīgi (etniskās tolerances, elastīgas darbinieku meklēšanas, marginalitātes, seksuālo minoritāšu un HIV, pensionēšanās, darba drošības, darba laika elastības un neformālās darbinieku meklēšanas faktors).

Apdzīvoto vietu tipu griezumā statistiski nozīmīgi atšķiras etniskās tolerances, latviešu un demogrāfisko grupu, elastīgas darbinieku meklēšanas, izglītības un izaugsmes, marginalitātes, seksuālo minoritāšu, pensionēšanās, darba laika elastības un neformālās darbinieku meklēšanas faktori.

Atšķirību statistiskā nozīmība nebalstās uz faktora izskaidrojamās dispersijas apjomu, bet reģionālo dalījumu faktoru darbības perspektīvā. Faktoranalīze atklāj, ka dažādas elastības dimensijas ir saistītas savā starpā un indikatori no atsevišķām dimensijā arī veido interesantas kombinācijas faktoru ietvaros. Iespējami tālāki pētījumi, lai atklātu kāpēc tā vai cita faktora vērtību grupas koncentrējas vai iztrūkst atsevišķos reģionos un apdzīvoto vietu tipos..

Gan reģionu, gan apdzīvoto vietu tipu griezumā statistiski nozīmīgi atšķiras etniskās tolerances, elastīgas darbinieku meklēšanas, marginalitātes, seksuālo minoritāšu un HIV, pensionēšanās, darba laika elastības, neformālās darbinieku meklēšanas faktori. Tos var saistīt ar piederību noteiktām reģionālajām telpiskajām vienībām. Ar attālumu no globālo plūsmu mezglu punktiem var saistīt elastīgas darbinieku meklēšanas un neformālās darbinieku

meklēšanas faktoru darbību, jo tie nozīmē informāciju tehnoloģiju, progresīvo pakalpojumu izmantošanu vai tieši pretēju – iztikšanu bez tiem. Atšķirības etniskās tolerances, seksuālo minoritāšu un HIV faktoru darbībā, iespējams, var izskaidrot ar Zigmunta Baumana bailēm no svešā. Darba laika elastības faktoru izskaidro uzņēmumu/iestāžu funkcionālā elastība, piemērošanās individuāliem riskiem un uzņēmumu darbības efektīvizēšanai. Pensionēšanās faktora nozīmība ietver elastrošības realizācijas problēmas un nepilnas nodarbinātības iezīmes, tas pats, iespējams, sakāms par marginalitātes faktoru.

Ne reģionu, apdzīvoto vietu tipu griezumā neatšķiras profesionālo prasību, sociālās solidaritātes, papildus darba laika un formālo noteikumu apiešanas faktori. Šo faktoru izklīde visdrīzāk neatšķiras reģionālo telpisko vienību griezumā un to ietekmē citi, arī kvantitatīvajā pētījumā neiekļauti faktori.

Daudzdimensionālās lineārās regresijas rezultātā var izveidot etniskās tolerances, elastīgas darbinieku meklēšanas, izglītības un izaugsmes, marginalitātes, seksuālo minoritāšu un HIV, pensionēšanās, darba drošības, darba laika elastības un neformālas darbinieku meklēšanas faktoru modeļus. Nevar izveidot statistiski nozīmīgus modeļus profesionālo prasību, latviešu un demogrāfiskajam, sociālās solidaritātes un formālo noteikumu apiešanas faktoriem.

Gan krusttabulu, gan regresijas analīzes rezultāti norāda uz trijiem faktoriem, kurus ietekmējošie neatkarīgie faktori un telpiskā izvietojuma tendences netiek noskaidrotas un prasa papildus izpēti. Ne krusttabulu metodei pielietojamie statistiskās nozīmības koeficienti, ne lineārās regresijas konstantes (modeļa) statistiskās nozīmības pārbaudes koeficientu vērtības neļauj veidot skaidru vīziju par profesionālo prasību, sociālās solidaritātes un formālo prasību apiešanas faktoru darbību Latvijas darba tirgus attiecībās un to atšķirībām dažādos reģionos un apdzīvoto vietu tipos. Iespējams, šo faktoru darbība neizpaužas institucionalizētā veidā un nav iesakņojusies darba tirgus attiecību praksē. Atšķiras divu faktoru raksturojuma statistiskā nozīmība krusttabulu analīzē un pielietojot lineāro regresiju, tie ir papildus darba laika faktors, kuram iespējams izveidot statistiski nozīmīgu regresijas modeli, un latviešu un demogrāfiskais faktors, kuram ir noteiktas telpiskā izvietojuma atšķirības.

Darba tirgus attiecībās iniciatīvas lēmējvaras puse pirmkārt ir darba devēji, kuri izvēlas uzņēmuma/iestādes darba attiecību noformēšanas veidu, laiku, pašus darbiniekus ar kuriem veidot vai neveidot attiecības. Tāpēc ir svarīgi noskaidrot kādas darba ņēmēja īpašības darba devējam ir vai nav svarīgas. Autore analizēja sekundārās analīzes intervijas kartē tika iekļautas 20 īpašības, kuras tālāk var dalīt 4 grupās (sk. 5. nodaļas pielikuma 28. tabulu).

Lai pārskatāmi analizētu darba devēju vērtējumu dažādām darbinieku īpašībām un prasmēm atkal tiek izmantot procentuālais dalījums un aranžējums. Ranžējot darbinieku īpašību un prasmju vērtējumu, iegūstam sekojošu rangu rindu.

1. Darba disciplīnas ievērošana.
2. Attiecības ar darba biedriem.
3. Profesionālās zināšanas un prasmes.
4. Iniciatīva.
- 5.-6. Lojalitāte uzņēmuma/iestādes vadībai/ Izvairīšanās no konfliktiem.
7. Saskarsmes prasmes.
8. Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus.
9. Gatavība mācīties.
10. Pieredze.
11. Latviešu valodas zināšanas.
12. Gatavība strādāt papildus stundas.
13. Krievu valodas zināšanas.
14. Ārējais izskats.
15. Datorzināšanas un prasmes.
16. Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros
17. Gatavība izmantot personiskos līdzekļus uzņēmuma/iestādes labā.
18. Citu svešvalodu zināšanas.
19. Gatavība mainīt profesiju.
20. Gatavība mainīt dzīves vietu.

Pēdējās vietas rangū rindā ieņem darbinieka gatavība kaut ko mainīt darba tirgus attiecībās un svešvalodu prasme. Svešvalodu prasmes zemais vērtējums netieši norāda uz uzņēmumu/iestāžu lokālo darbību, neorientēšanos uz plašāku darbības teritoriālo un kultūras telpu.

Var izdalīt vairākas darbinieku kvalitāšu grupas darba devēju piedāvātajā uzskaitījumā.

- 1) **Darba attiecību kultūra.** Ietver Darba disciplīnas ievērošanu, attiecības ar darba biedriem, lojalitāti uzņēmuma/iestādes vadībai, izvairīšanos no konfliktiem, saskarsmes prasmes, ārējo izskatu.
- 2) **Profesionālās kvalitātes un zināšanas:** profesionālās zināšanas un prasmes, pieredze, latviešu valodas zināšanas, krievu valodas zināšanas un citu svešvalodu zināšanas, datorzināšanas un prasmes.

- 3) **Gatavību piemēroties darba tirgus** pārmaiņām, kas var izpausties **ārējā mehāniskā elastība** kā gatavība izmantot personiskos līdzekļus uzņēmuma/iestādes labā, gatavība strādāt papildus stundas un gatavība mainīt dzīvesvietu.
- 4) **Gatavība piemēroties darba tirgus** pārmaiņām var izpausties arī kā **iekšējā elastība** profesionālā un personības pilnveidošanās – gatavība mācīties, gatavība mainīt darba vietu, gatavība mainīt profesiju un uzņemties jaunus darba pienākumus, iniciatīvu.

Tālākajā darba izstrādes gaitā ar binārās loģiskās regresijas metodes palīdzību pārbaudīta iespēja atbilstoši katras īpašības izvēlei izveidot statistiski nozīmīgu modeli un noskaidrot kategorijas varbūtību ietekmējošos faktoros (sk. 5. nodaļas pielikuma 29. – 48. tabulu).

Binārā loģiskā regresija ļauj noskaidrot dihotomiskā mainīgā atkarību no neatkarīgajiem mainīgajiem. Darba devēju vērtējums darbinieku īpašībām šajā pētījumā ir atkarīgais dihotomiskais mainīgais. Darba devēji vērtēja 20 piedāvātās darba ņēmēju īpašības (kategorijas) kā „ir svarīgas ” vai „nav svarīgas”. Neatkarīgie mainīgie tika kodēti kā dummy (viltus) mainīgie, analizējamā mainīgā vienai nozīmei piešķirot vērtību 1, bet pārējās kodējot kā 0. Binārā loģiskā regresija ļauj aprēķināt kategorijas varbūtību neatkarīgo mainīgo iedarbības rezultātā. Autore regresijas analizē pārbaudīja 14 neatkarīgo mainīgo ietekmi uz katras kategorijas varbūtību.

Darba attiecību kultūra. Ietver darba disciplīnas ievērošanu, attiecības ar darba biedriem, lojalitāti uzņēmuma/iestādes vadībai, izvairīšanos no konfliktiem un saskarsmes prasmes.

Statistiski nozīmīgu regresijas modeli nevar izveidot kategorijai „attiecības ar darba biedriem”.

Pārējām darba kultūru raksturojošajām iezīmēm var izveidot modeļus, bet izvairīšanās no konfliktiem modelis aptver tikai 0,7% dispersijas, kas tā nozīmi ierobežo.

Lojalitātes uzņēmuma vadībai modelis aptver 2,3 %dispersijas. Ietekmējošie faktori: atrašanās Vidzemē, Latgalē, Zemgalē, mazajā pilsētā, krievu/citas valodas lietojums.

Saskarsmes prasmju prasībām var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas aptver 2,6 % izskaidrojamās dispersijas, kategorijas nozīmes varbūtību paaugstina darba devēja darbība laukos, krievu vai citas valodas lietojums, latviešu valodas lietojums proporcionāli mazāk nekā krievu valodas izmantošana ikdienas saziņā uzņēmumā.

Rezultātus var interpretēt kā darba devēju pašsaprotamu atbalstu nepieciešamībai veidot attiecības ar darba biedriem, izvairīties no konfliktiem, tādēļ šīs prasības vienmērīgi

izkļiedētas gan starp dažādu reģionālo vienību, gan darba devēju lieluma un valodas lietojums grupām. Savukārt zināms atšķirības raksturo darba devēju vērtējumu darbinieku lojalitātei, kur augstāka varbūtība izpausties lojalitātes prasībām rādītāji dažos no reģioniem (Vidzeme, Latgale, Zemgale), mazās pilsētas un krievu/citas valodas lietojums uzņēmumā/iestādē un saskarsmes prasmju nozīme. Saskarsmes prasmju nozīmes varbūtību paaugstina darbība lauku teritorijās, Latgalē un krievu vai citas valodas lietojums.

Profesionālās kvalitātes un zināšanas: profesionālās zināšanas un prasmes, pieredze, latviešu valodas zināšanas, krievu valodas zināšanas un citu svešvalodu zināšanas, datorzināšanas un prasmes.

Pieredzes modelis aptver tikai 0,3% dispersijas, tāpēc tā izmantošana apgrūtināta, taču noskaidroti statistiski nozīmīgi to ietekmējoši neatkarīgie mainīgie, tas ir uzņēmuma pastāvēšanas ilgums. Jaunākiem, relatīvi nesēn izveidotiem darba devējiem pieredze nozīmīgāka.

Profesionālo zināšanu un prasmju modelis aptver līdz 2,1 % dispersijas, tā varbūtību paaugstina darba devēja piederība mikro uzņēmumu/iestāžu grupai, krievu un citas valodas lietojums un atrašanās Latgalē.

Datorzināšanu un prasmju modelis aptver 9% dispersijas, tas ir statistiski nozīmīgs un varbūtību atbilst šim modelim paaugstina uzņēmuma lielums (mikro, arī mazo uzņēmumu/iestāžu grupa), atrašanās laukos vai Rīgā un Latgalē.

Latviešu valodas zināšanas vēl nav kļuvušas par pašsaprotamu prasību visiem darba devējiem. Atbilstoši latviešu valodas zināšanu prasībām var izveidot vairākus statistiski nozīmīgus modeļus, kas izskaidro 9,8% dispersijas. Optimālākais modelis ietver trīs ietekmējošos faktorus, kuri paaugstina tā realizācijas varbūtību statistiski nozīmīgi. Tie ir uzņēmuma/iestādes atrašanās laukos, mazajā pilsētā un piederība pie mazo (10-49 darbinieki) darba devēju grupas..

Krievu valodas zināšanu vērtējumam var izveidot modeli, kas aptver 12% dispersijas un tā varbūtību paaugstina darba devēja darbība laukos, mazajā pilsētā, piederība mazo vai mikro uzņēmumu/iestāžu grupai, latviešu valodas lietojums ikdienas saziņā, kā arī krievu/citas valodas lietojums.

Citu svešvalodu zināšanām kā darba devēja prasībai var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas izskaidro 5,7% dispersijas. Modeļa realizācijas varbūtību paaugstina darbība Rīgā, laukos, piederība mazo vai mikro uzņēmumu grupai un krievu vai citas svešvalodas lietojums.

Svarīgākie profesionālo prasību aspekti, kuriem var izveidot statistiski nozīmīgus modeļus, kuri izskaidro 9 līdz 12 % dispersijas ir datorzināšanas un prasmes, latviešu un krievu valodas zināšanas.

Gatavību piemēroties darba tirgus pārmaiņām, kas var izpausties ārējā, mehāniskā elastība ietver trīs indikatorus kā gatavība izmantot personiskos līdzekļus uzņēmuma/iestādes labā, gatavība strādāt papildus stundas un gatavība mainīt dzīvesvietu.

Gatavībai izmantot personiskos līdzekļus uzņēmuma/iestādes labā var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas gan aptver tikai 1,7% dispersijas. Nozīmīgi varbūtību ietekmējošie faktori: darbība Rīgā, piederība mikro vai mazo uzņēmumu/iestāžu grupai.

Gatavība mainīt dzīvesvietu varētu būt sarežģīti interpretējams faktors, jo to ietekmē savstarpēji pretrunīgi mainīgie. Modelis ietver tikai 1,4 % dispersijas, var noteikt statistiski nozīmīgu ietekmējošo faktoru ietekmi uz tā realizācijas varbūtību. Ietekmējošie faktori: atrašanās Rīgā, laukos, pastāvēšanas ilgums līdz 3 gadiem un mikro lielums.

Prasībai būt gataviem strādāt papildus stundas var izveidot modeli, kas statistiski nozīmīgs, kaut gan var izskaidrot tikai 1,2% dispersijas. Varbūtību paaugstinošie faktori: darbība Latgalē, latviešu valodas lietojums un mikro lielums.

Prasībām, kuras atbilst ārējās elastības izpratnei var izveidot statistiski nozīmīgus modeļus, bet tie izskaidro niecīgu (1-1,3%) dispersiju. Varbūtību paaugstina mikro uzņēmuma/iestādes lielums, atrašanās Rīgā, Latgalē, dažos gadījumos latviešu valoda uzņēmumā.

Gatavība piemēroties darba tirgus pārmaiņām var izpausties arī kā **iekšējā elastība** profesionālā un personības pilnveidošanās – gatavība mācīties, gatavība mainīt darba vietu, gatavība mainīt profesiju un uzņemties jaunus darba pienākumus, iniciatīvu.

Gatavībai mācīties var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, dispersija 4,1%, varbūtību paaugstina lielums (mikro, mazie), darbība mazajā pilsētā, Latgalē, darbības ilgums (līdz 3, vai 3-10 gadiem), krievu vai citas valodas lietojums ikdienas saziņā.

Iniciatīvai kā darba devēja prasībai var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas aptver 1,4% dispersijas. Varbūtību statistiski nozīmīgi paaugstina mikro lielums, piederība mazo uzņēmumu/iestāžu grupai, darbība laiks līdz 3 gadiem un krievu un citas valodas lietojums.

Gatavībai uzņemties jaunus darba pienākumus var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, izskaidro 2,1% dispersijas, varbūtību paaugstina piederība mikro vai mazo uzņēmumu/iestāžu grupai, darbība mazāk kā 3 gadus, citas valodas lietojums ikdienas saziņā.

Gatavībai mainīt profesiju var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas ļauj izskaidrot 1,3% dispersijas, varbūtību paaugstina darbība Rīgā, laukos, krievu vai citas valodas lietojums ikdienā un piederība mikro vai mazo uzņēmumu/iestāžu grupai.

Gatavībai mainīt darba vietu var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas ļauj izskaidrot 4,1% dispersijas. Prasības varbūtību paaugstina atrašanās un darbība Rīgā, mikro lielums, darbība 3 līdz 7 gadus vai līdz 3 gadiem, latviešu valodas lietojums ikdienas saziņā.

Galvenais secinājums par darba tirgus kvantitatīvo socioloģisko izpēti: pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības darba tirgus attiecību veidošanā dažādās teritoriālajās vienībās (Rīga, lielās pilsētas, mazās pilsētas, lauki), kuras netiek atklātas izmantojot reģionu dalījumu. Līdz ar to, veicot darba tirgus attiecību izpēti, svarīgi nodrošināt izlasi, kurā pārstāvēti dažādu teritoriālo vienību respondenti ar skaitu, kas ļauj izdarīt statistiski pamatotus secinājumus.

6. DARBA TIRGUS ATTIECĪBAS MAZAJĀS PILSĒTĀS UN LAUKOS PAŠVALDĪBU EKSPERTU UN DARBA DEVĒJU VĒRTĒJUMĀ

Kvalitatīvā analīze veikta, lai konkretizētu datus par lauku un mazo pilsētu darba tirgus situāciju, darba devēju un darba ņēmēju attiecības ietekmējošajiem faktoriem plašākā kontekstā, ko nenodrošina aptaujas rezultātu analīze. Kvalitatīvā analīze veikta divos posmos. Katrā posmā pievērsta uzmanība atšķirīgiem izpētes mērķiem, jo pirmā posma intervijas veiktas pirms kvantitatīvo datu sekundārās analīzes, bet otrā posma intervijās pievērsta uzmanība arī tiem darba devēju un darba ņēmēju attiecību aspektiem, kuru noskaidrošana nozīmīga kvantitatīvās analīzes rezultātu analīzes kontekstā.

6.1. Darba tirgus attiecības laukos un mazajās pilsētās pašvaldību vadītāju skatījumā

Pirmā posma lauka darbs realizēts IZM un LLU Zinātnes padomes finansēto projektu ietvaros 2006. un 2007. gadā. 2006.gadā realizētā projekta „Objektīvo un subjektīvo faktoru ietekme uz iedzīvotāju piesaisti Latvijas mazpilsētām un lauku teritorijām” (zinātniskais vadītājs profesors Jānis Ķusis) lauka darbs tika veikts dažādos Latvijas reģionos mērķtiecīgi izvēloties mazās pilsētas un lauku teritorijas ārpus Rīgas aglomerācijas un citām lielajām pilsētām. 2007.gadā realizētais projekts „Mazpilsētu kā nodarbinātības un pakalpojumu centru attīstības stratēģijas” (zinātniskais vadītājs profesors Jānis Ķusis) turpināja iepriekšējās iestrādes iepazīstoties ar mazo pilsētu attīstības stratēģijām un nodarbinātības problēmu risinājumu.

Lauka darba gaitā tika intervēti pašvaldību vadītāji, speciālisti un valsts iestāžu darbinieki, kā arī uzņēmēji. Interviju mērķis bija noskaidrot, kādi ir faktori, kas piesaista cilvēkus iespējai dzīvot vietās, kuras atrodas tālu (Latvijas apstākļiem) no galvaspilsētas un republikas pilsētām (Rīga vismaz 100 km, republikas pilsētas vismaz 20 km). No visām 2006.-2007. gadā veiktajām intervijām promocijas darbā analizēta tā interviju daļa, kurās pašvaldības vadītājs atbild uz jautājumiem par darba tirgus situāciju teritoriālajā vienībā. Iepriekš minētā mērķa sasniegšanai autore izmantoja projekta ietvaru, lai noskaidrotu, kā pašvaldību vadītāji raksturo darba tirgus piedāvājuma un pieprasījuma attiecības, kādi faktori ietekmē darba tirgus attiecības starp darba devējiem un ņēmējiem - nodarbinātības iespējas, kādas nozares pārstāvētas, kādi darba devēji nodrošina darba vietas katrā teritoriālajā vienībā, kādas problēmas darbinieku piesaistē un bezdarbnieku un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju iesaistē darba tirgū.

Intervēto pašvaldību vadītāju saraksts pievienots pielikumā (sk. 6. nodaļas 1. pielikumu).

Intervijas var raksturot kā daļēji strukturētas. Izmantota tematiskā kodēšana. Intervijās tika uzdoti jautājumi, lai noskaidrotu katrā apdzīvotajā vietā darbojošos darba devējus, darba tirgus attiecību raksturojumu, pašvaldības darbību un iespējas ietekmēt darba devēju un darba ņēmēju attiecības.

Otrā posma lauka darbs realizēts no 2007. līdz 2010. gadam gan jau minētā LLU Zinātnes padomes un Izglītības ministrijas projekta „Mazpilsētu kā nodarbinātības un pakalpojumu centru attīstības stratēģijas” ietvaros, gan LU SPPI projektu „Pilsētas reģionos” un „Priekšlikumi pilsētpolitikas izstrādei” (zinātniskā vadītāja profesore Aija Zobena) ietvaros.

Otrajā posmā tika intervēti darba devēji mazajās pilsētās un laukos, kuri pārstāv gan sabiedrisko sektoru (valsts un pašvaldību iestādes), gan privāto sektoru mazajās pilsētās un laukos ārpus Latvijas galvaspilsētas Rīgas, tās aglomerācijas un citām Latvijas lielajām pilsētām.

Daļēji strukturētās intervijas tālākajā posmā tika veiktas darba devējiem uzdodot jautājumus par darba devēju un darba ņēmēju attiecību veidošanās specifiku mazajās pilsētās un laukos.

Darba devēju intervijas daļēji strukturētas, tajās izdalīti pieci jautājumu bloki.

1. Izvēle kļūt par darba devēju (pārstāvētais t/s sektors, nozare, darbības ilgums, vieta).
2. Darba tirgus specifika mazajās pilsētās un laukos.
3. Darba devēju un darba ņēmēju attiecības.
4. „Labā darbinieka” izpratne.
5. Darba devēju un darba ņēmēju attiecības ietekmējošie faktori institucionālie faktori (likumdošanas un normatīvais ietvars, valsts un pašvaldību institūcijas).

Intervēti gan sabiedriskā sektora gan privātie darba devēji (Sk. 6. nodaļas 1. pielikumu).

Pašvaldību vadītāju interviju analīze strukturēta četros jautājumu blokos. Bloki ietver jautājumus par:

- 1) pašvaldību vadītāju profesionālās karjeras ceļu (izglītība, profesionālā pieredze, nokļūšana pašreizējā amatā);
- 2) darba tirgus situāciju pašvaldībā;
- 3) valsts un pašvaldības atbalstu darba tirgus attīstībai laukos un mazajās pilsētās;
- 4) darba devēju un darba ņēmēju attiecībām pašvaldības teritorijā.

Pašvaldību vadītāju profesionālās karjeras ceļi ir dažādi, bet var atrast arī līdzīgas iezīmes. Pašvaldību vadītāji uzsver savu saistību ar vietu, kur strādā, jo paši ir no tuvākās apkārtnes vai kaimiņu pašvaldībām, vai kļuvuši par vietējiem ģimenes izveidošanas rezultātā.

I.logi. Pašvaldību vadītāju profesionālās karjeras ceļš

„Pati uz Api atnācu no Trapenes (blakus pagasts). Apē strādāju jau 6 gadus, skolā mācu angļu valodu. Ir augstākā pedagoģiskā izglītība, tagad mācos vadības zinības RPIVA. Mamma skolotāja, H ir uzvārds, ko visi zina un ar ko rēķinās, visi savējie radi šeit”. (A.H.)

„...atnācu uz šejieni divvaldības laikā, 28 gadi bija, strādāju arodvidusskolā par meistaru. Toreiz domāju: pietiks ar tehnikumu, tagad – ekonomikas maģistra grāds. Trīs gadus pavadīju Rīgā kā Saeimas deputāts”(V.S.)

„Es te esmu dzimis! Tāpēc jau es te vēl esmu.....Tā nu sanācis – pabeidzu vidusskolu, tad aizgāju uz Jelgavu mācīties...un tad es te atgriezos strādāt.”(V.D.)

„Pats esmu divās paaudzēs vietējais” (U.K.)

„esmu dzimusi Rēzeknes rajona Andrupenes pagastā...Tad pēc Jelgavas uz Višķiem aizgāju strādāt Tad man arī 2 brāļi tepat rajonā strādāja....Es no 1972. gada kolhozā strādāju un tagad te.” (E.G.)

„Bet es esmu iezemietis. Kā es saku – es esmu tipisks Valkas rajona pilsētu iedzīvotājs. Dzimu es Valkā, jo Smiltē dzemdību nodaļa bija slēgta, kā tas parasti notiekas pavasara – vasaras pusē Smiltē. Tur pirmo gadiņu nācās Strenčos padzīvot, jo tur mammai bija mamma, pie kā atstāt. Un tad jau tālāk uz Smiltēni.no ģimnāzijas klases, kur mēs bijām 10 skolēni, Smiltēnē mēs esam 3.” (A.M.)

Pašvaldību vadītāju spēju mainīt savu karjeras ceļu raksturo gan izglītības, gan profesionālās karjeras virzība. Pašvaldību vadītāju izglītība ir visdažādākā pārstāvēto specialitāšu ziņā (zootehnika, mežsaimniecība, mehanizācija, pedagoģiskā vadība utt) un izglītības līmeņa ziņā – no nepabeigtas augstākās līdz maģistra grādam. Arī vietējo līderu politiskā pieredze dažāda: no LR Saeimas, rajona padomes līdz vietējai atpazīstamībai. Viss minētais ļauj secināt, ka pašvaldību vadītāju karjeras ceļi neatbilst takas atkarībai (*path dependency*).

Tas, ka pašvaldību vadītāji mainījuši darbības nozari, apguvuši jaunas specialitātes, kādu laiku strādājuši arī citās vietās, norāda uz vēlmi strādāt tieši šajā mazajā pilsētā vai laukos, ko veicina arī dzimtas un ģimenes saites. Iespējams, primāro attiecību stabilitāte vietējiem vadītājiem ļāvusi justies stabili, pārvarēt globālo pārmaiņu riskus (nozaru struktūras maiņa, daudzu specialitāšu darba vietu daļēja vai pilnīga izzušana. Jauna nodarbošanās veida

izvēli stimulējušas krasi samazinājušās nodarbinātības iespējas tādām respondentu pārstāvētām profesijām kā zootehniķis, fermu mehanizators, kolhoza grāmatvede u.c. Pašvaldību vadītāju profesionālajā karjerā kombinējas elastība mainot nozari, darbības veidu, amatu ar stabilitāti vietas izvēlē. Personīgo karjeras ceļu raksturo gan iesakņotība konkrētajā apdzīvotajā vietā, gan elastība jaunu iespēju izmantošanā, izglītības un kvalifikācijas iegūšanā.

Darba tirgus situācija pašvaldībā izriet no izplatītāko nozaru struktūras, sabiedriskā sektora darba devēju - valsts un pašvaldību iestāžu pārstāvniecības, īpaši veselības un sociālās aprūpes nozaru darbības – slimnīcām, pansionātiem, ārstu praksēm, skolām, arodskolām. Katrs sabiedriskā sektora darba devējs laukos un mazajās pilsētās nozīmē ne tikai darba vietu skaitu, bet arī darba iespējas noteiktām profesijām, nodokļu ienākumus pašvaldībai un iespējas piesaistīt apdzīvotajai vietai sabiedriskajā sektorā nodarbināto ģimenes locekļu, citu apdzīvojo vietu iedzīvotājus, kuri izmanto sabiedriskā sektora pakalpojumus, pretējā gadījumā vietējie iedzīvotāji dodas saņemt šos pakalpojumus uz citām apdzīvotajām vietām. Veidojas vesela savstarpēji saistītu iespēju vai to trūkuma ķēde ienākot vai pazūdot kādam sabiedriskā sektora darba devējam.

2.logs. Sabiedriskā sektora darba devēji

„Kas mums ļoti traucē, ka valsts institūcijas, sākot no prokuratūras, policija, tas pats darba iekārtošanas dienests, pilsonības migrācijas pārvalde atrodas rajonu centro (bijušajos). ... Un šeit nav. Es personiski esmu bijis pie šo institūciju vadītājiem Rīgā, un viņiem jau liekas vienkārši, nav iedziļinājies, neiedomājas, ka tā situācija tik atšķirīga var būt”.(A.M.)

Lielākās pilsētās (Smiltene, Skrunda) izvietoti arī Nodarbinātības valsts aģentūras un Valsts sociālās apdrošināšanas sektori, kas ne tikai sniedz pakalpojumus vietējiem iedzīvotājiem, bet arī piesaista papildus līdzekļus, realizējot NVA un ESF projektus. Tāpēc saprotams pašvaldību vadītāju atbalsts sabiedriskā sektora piesaistei (G.K., V.D., Ē.G., A.M.). Sabiedriskā sektora darba devēji nodrošina regulāru darba samaksu un sociālo aizsardzību. Pašvaldības un valsts darba devēji veido ievērojamu grupu, kuras pastāvēšana raksturo mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecības.

Otra lielākā darba devēju grupa – **kokapstrāde un mežistrāde**, arī **mežkopība** minot gan produkciju ar augstāku, gan zemāku pievienoto vērtību: dēlīšu, virpotu apaļkoku izstrādājumu, dārza mājiņu un mēbeļu ražotāji. Atšķirībā no sabiedriskā sektora, šajās nozarēs darba likumdošanas prasību un sociālās aizsardzības normu ievērošana.

No **pakalpojumu** nozarēm visbiežāk min tirdzniecību, daudz retāk ēdināšanas (kafejnīcas) un atpūtas pakalpojumus (pirtis, klubi).

Trešā grupa – **lauksaimnieciskā ražošana** – piens, liellopi, olas, aitas, bioloģiskā lauksaimniecība. Taču reti tiek minēti tādi zemnieki, kuri nodarbina vairāk par 2-3 darbiniekiem, ko apstiprina arī iepriekš analizētie statistikas dati, kuri neuzrāda darbinieku skaita palielināšanās tendences pēdējos gados (2008.-2010.).

Nodarbinātības iespējas pašvaldību vadītāji saista arī ar sadarbības attīstību nozaru attīstībā un eksporta iespējām.

3.logs. Darba tirgus nozares

„Galvenās darba vietas – lauksaimniecības kooperatīvs, apvienojās Andrupene, Draudzība, Astašova un tagad sniedz pakalpojumus zemes apstrādē”. (M.R)

„Ir, ir mums spēcīgi zemnieki”(A.S.)

„Pamazām jau kaut kas no uzņēmējdarbības attīstās , iniciatīvas pamaz. Mēbeļu cehs sāk ražot dārza mājiņas, tas pieder franču uzņēmējiem, visu izved, pāris desmiti tur strādās.

Neņem katru darbā, jo augstas prasības.” (V.S.)

„Skrundā maizes ceptuve, ceļu daļa, 60 cilvēki kartiņu cehā. Atklātnītes uz Ziemassvētkiem, viņi tādus komplektus taisa. Policijas iecirknis, Skrundas meliorācija”.(A.S.)

Gandrīz visās pašvaldībās piemin arī tūrisma nozari, bet norāda, ka tā nenodrošina daudz un patstāvīgas darbavietas, jo bieži tie realizēta amatu savienošanas veidā vai kā hobiju uzņēmums, kā arī tai piemīt sezonāls raksturs. Tūrisms bieži tiek saistīts vai nu ar tradicionālo vai bioloģisko lauksaimniecību. Ceturtā grupa – izejvielu ieguve: kūdra, dolomīts, celtniecība (parasti braucot strādāt citur).

Tāda struktūra raksturo darba devējus Dagdā, Gaujienā, Apē, Neretā, Viesītē.

Atšķirīga situācija Pāvilostā, kas atrodas Baltijas jūras krastā un ir vindsērfiga centrs. Pāvilostā īpašumus iegādājušies gan daudzi turīgi Rīgas iedzīvotāji, gan Dānijas, Holandes un Vācijas iedzīvotāji. Daudzi vietējie iedzīvotāji 2006. gadā strādāja celtniecībā un par bruģētājiem vietējā uzņēmēja Uzara firmā, daļa brauc uz darbu uz Liepāju, jo Pāvilsta atrodas blakus šosejai pa kuru regulāri brauc satiksmes autobusi Specifiska, ar jūras tuvumu un ostu saistīta nozare ir zvejniecība –15 mazie zvejas kuģi. Ir zivju pārstrādes uzņēmums, kafejnīcas. Pakalpojumu pieejamība tūristiem ir indikators apdzīvotās vietas darba tirgus attīstībai, jo kafejnīcas var pastāvēt, ja ir arī vietējie apmeklētāji, to darbību kavē sezonālitate apmeklētāju pieplūdumā.

Nākotnes vīzijas darba tirgus attīstībā gandrīz visu pašvaldību vadītāji norāda uz nodarbinātības iespēju un darba devēju trūkumu, kā labo paraugu atceroties kādreizējo sociālisma perioda saimniecisko modeli.

4.logs. Darba tirgus situācijas novērtējums

„Uz šo brīdi, kā lai pasaka, Skrundā nav tādas lielas ražošanas....It kā ir tāds nozīmīgs centrs, dzelzceļš ir, Rīgas-Liepājas šoseja, osta 100 km, Ventspils, Rīga – 120 km. It kā viss ir, bet tā ražošana šobrīd nav tāda ...attīstība tomēr.” (A.S.)

„Daži iedzīvotāji saka, ka mums vajadzētu kādu nopietnu (darba devēju), kas strādātu. Kuram mēs tagad ļausim strādāt vai kuram mēs tagad liksim bankrotēt(G.K.)?

„...tie uzņēmumi, kas bija padomju laikos, izņemot vienu, kas ar metālu nodarbojās, taisīja miskastes ar pedālīti, tas ir iznīcis, bet pārējie visi praktiski ir varējuši pārstrukturizēties veiksmīgi un tur līdzī, lielo nodokļu maksātāju sarakstā. Nav to neoficiālo, nelegālo darbu īpatsvars. Mēs vienreiz bijām Ludzā, un tad tur teica, mums tur bezdarbs 40 vai 38%. Nu ko tad viņi dara vispār? A mēs, nu ko, lielākā daļa jau tāpat strādā. Gateros un tā. Šeit ir oficiāli, nodokļi tiek maksāti, un tāpēc tas (ienākumos) uz vienu iedzīvotāju atspoguļojas.” (A.M.)

Kā zināmā mērā „veiksmes stāsti” jāmin Skrundas, Auces un Smiltenes pieredze. Šīs mazās pilsētas atšķiras gan ar atrašanos tuvāk lielajiem centriem (Liepāja, Jelgava, Valmiera), gan sasniedzamību (asfalta klājums), gan saviem ražošanas uzņēmumiem un veiksmīgu izglītības iestāžu un uzņēmējdarbības saikni. Skrundā un Smiltēnē veiksmīgi darbojas pārtikas ražošanas uzņēmumi, kafejnīcas. Skrundas arodvidusskolas absolventi strādā vietējā maizes ceptuvē un kafejnīcās. Smiltēnē tehnikuma beidzēji bieži iesaistās vietējā uzņēmējdarbībā, ceļu būves uzņēmumā. Aucē izvietota LLU mācību un pētījumu saimniecība „Vecauce”, kas ļauj attīstīt sadarbību zinātniskās pētniecības, mācību un ražošanas jomā. Citur reti sastopama uzņēmējdarbības joma ir kokaudzētava Andrupenē, kas pašvaldībai nodrošina 30-40 darba vietas. Smiltēnē uzņēmumu situācija tiek raksturota pozitīvā nozīmē atšķirīgi nekā citās mazajās pilsētās. Smiltēnē atšķirībā no pārējiem interviju vietām tiek uzsvērtā ražošanas uzņēmumu saglabāšana pēc sociālisma saimnieciskās sistēmas sairuma. Kastela postindustriālā perioda attīstības raksturojums ietver ražošanas nozaru saglabāšanas nepieciešamību, jo bez tām arī pakalpojumu nozarēm trūkst stabilitātes.

Valsts un pašvaldības atbalsta iespējas darba tirgus attīstībai laukos un mazajās pilsētās vērtē neviennozīmīgi. Intervētie vietējās varas vadītāji drīzāk uzsver valsts (valdības)

atbildību darba tirgus atbalstam, pamatojot to ar resursu pieejamību. Pašvaldības ienākumu gūšanu ierobežo likumos noteiktie finansu avoti un centrālās valdības politiskas vadlīnijas.

„Valsts budžetā daudz iespēju, pašvaldībai maz. Ja samazina IIN, nevaram piesaistīt ne cilvēkus, ne līdzekļus. Vai ļaus attīstīt biodegvielas ražošanu?” (V.S.)

Pašvaldību vadītāji pieticīgi vērtē pašvaldību iespējas atbalstīt darba devējus savā pašvaldībā, novērtējot gan privātā, gan sabiedriskā sektora darba devēju nozīmi darba vietu nodrošināšanā un pakalpojumu sniegšanā iedzīvotājiem. Smiltenes pašvaldības vadītājs kā pozitīvu darba tirgus iezīmi min sabiedriskā sektora darba devēju esamību - gan dažu reģionālo iestāžu, gan valsts uzņēmumu atrašanos un darbību Smiltēnē. Smiltenes pašvaldība norāda uz valsts iestāžu izvietojuma nozīmi mazajā pilsētā, īpaši, ja tā kļūst par novada centru un vecās rajonu struktūras neatbilstību Smiltenes attīstības vajadzībām.

5.logs. Sabiedriskā sektora darba devēji

„...visādi dienesti, kaut kādi arī reģionālie, teiksim Slimokase, Vidzemes ceļi, a Vidzemes mežsaimniecība pie mums novietota tīri no ģeogrāfiskiem apsvērumiem.. „Tad ir tā, ka šeit, piemēram, tās apkārtējās pašvaldības, cilvēki jau nebūs tādi idiotiņi, kas uz to Valku brauks, tad mēs reizi nedēļā vedam darbiniekus ar savu transportu, aizbraucam pakal, viņš tur paņem kaut kādas lādes un kastes, te viņiem ir uztaisīts ofiss ar datorpieslēgumu, siltumu apmaksājam. Un arī NVA, PMP, VSAA brauc uz šejieni. Rīgā par to runājām, es saku, nu noliekam to centru šeit. Tad viena valcēniete, tāda kareivīga –kā, bet tad jau mūsējiem būs jākustas. Bet tagad tā liekas normāli.”(A.M.)

Valsts un pašvaldības atbalstu darba tirgus attīstībai pašvaldību vadītāji saista, pirmkārt, ar **infrastruktūras** attīstības nepieciešamību.

Iezīmējamā nevienlīdzība pakalpojumu pieejamībā, pašvaldības aktivitāte, ieinteresētība, elastība risinājumos. Centralizācija lēmumu pieņemšanā un centrālo iestāžu vadības neieinteresētība pakalpojumu pieejamības nodrošināšanā, darba vietu izvietojumā.

„...kas ir nodokļu maksātāji – no visiem darba spējīgiem tikai puse maksā nodokļus. Tad otri 50% dalās tajos, kas strādā neoficiāli un kas ir projām ārzemēs. Liels īpatsvars.” (V.D.)

6.logs. **Infrastruktūra**

„Mums ir vajadzīgs atbalsts šiem 14 km ceļa (uz Bikstiem) – tas ir valstiskā mērogā” (G.K.)
„...ceļu tīkla nav. Šodien tie paši mūsu zemnieki – produkcija kaut kur jāliek. Tie paši ekskursanti – bieži atbrauc autobuss, šoferis pukojas, kāds jums te ceļš!...Tā, ka, ja nebūs infrastruktūras, nebūs nekā.”(E.G.)

„Nu, kas attiecas par infrastruktūru, tad mēs redzam, kā nauda tiek dalīta ceļiem un visam citam. Kaut vai tas pats kokapstrādes uzņēmums, kas Gaujienā ir, viņš katru pavasari ir uzdzīts augstā stabā, jo ceļinieki aiztaisa ceļu, bet viņiem ir līgumi, kas regulāri liek piegādāt precī Dānijā, Francijā....Tie nesaprot – ko tas nozīmē „es nevaru braukt pa ceļu. Uzņēmēji aiziet prom, jo savas kravas nevar izvest un tā” (V.D.)

„Nu, mēs esam no tiem, kam Dievs dāvanu pasniedzis. Mums ir šis internets. Mums viņš ir pieejams publiski infocentrā, skolā, bibliotēkā. Centrā katrā mājā var dabūt internetu. Lauku mājās tās iespējas ir mazākas.”(V.D.)

„Visi ceļi beidzas pie Dagdas (aiz muguras 11 pagasti~ 14 000 iedzīvotāju. Nav ceļu un autobusu tiem pagastiem, kas aiz Dagdas. Ceļi lielāko tiesu neasfaltēti, policistu tur nav, medicīnas nav. Autobuss neiet katru dienu, tikai 1-2 reizes nedēļā. Ziemas sezonā skolas autobuss...ceļi drausmīgi....Latvāņi ceļu malās. Piedāvājām Ceļu pārvaldei savu darbaspēku, lai tikai samaksā- nekā, izsēsies...” (V.S.)

„Cita problēma- teica taču, ka būs tie bagātīgie gadi no 2007.-2013. gadam, bet Krāslavas rajonam nav paredzēts neviens santīms ceļu būvei. Neviens santīms! Bija paredzēts noasfaltēt ciematu centrus un Austrumu stīgu, bet viss, nekā!!! Viss noņemts.”(E.G.)

Nozaru atbildības dalījums, integrācijas un koordinācijas trūkums starp nozares pārraugošām institūcijām neļauj realizēt uzņēmējdarbības atbalsta stratēģiju .

Interneta pieejamības nozīme tiek vērtēta ļoti augstu, izmantojot spilgtus epitetus („mēs esam tie, kam dievs dāvanu pasniedzis”). Izklaides iespēju trūkums ir šķērslis jaunu cilvēku piesaistei un arī uz sezonālu, īslaicīgu uztērēšanos pilsētā (Auce, Dagda). Transporta un vietējā ceļu tīkla kvalitāte traucē mazo pilsētu darba devējiem iespējām nodrošināt pakalpojumus apkārtējo teritoriju iedzīvotājiem, kā arī piesaistīt darbaspēku no apkārtnes, tādējādi attālinot, nevis tuvinot tām iespējām, kuras pieejamas darba devējiem lielajās pilsētās. Pašvaldību vadītāji akcentē ceļu tīkla nozīmi, jo spēcīgākās pašvaldības daļēji pašas spēj risināt transporta problēmas, bet ne ceļu būvi.

Darba devēju un darba ņēmēju attiecības ietekmē arī cilvēku iekšējā un ārējā mobilitāte. Daži pašvaldību pārstāji paši pārsteigti par to, ka no apkārtējām teritorijām pie

viņiem brauc strādāt. Specifiska situācija ir Apei, kura atrodas Igaunijas pierobežā un darba ņēmēji var salīdzināt darba tirgus iespējas un tās realizēt.

Pašvaldību funkcija atbilstoši likumam „Par pašvaldībām” (15.pants), 10. apakšpunkts) ir „sekmēt saimniecisko darbību attiecīgajā administratīvajā teritorijā, rūpēties par bezdarba samazināšanu”¹.

7.logs. Valsts un pašvaldību atbalsts

„Viss, kas notiek Rīgā, vārās savā sulā. Kuri ir bijuši Saeimā, tie paši tur paliek. Es nezinu vai vēl kaut kurā valstī tas birokrātijas aparāts ir tik liels. Jūs nevarat iedomāties, kas pagastā notiek ar papīriem! Nevarat iedomāties! Katram papīrītīm jādod atbilde! Un tie jautājumi!” (E.G.)

”Uzņēmējdarbības atbalsta iespēju nekādu nav – neko nevaram izdarīt, vienīgi sakārtot vidi, izglītību, kultūru....Viņš atbrauc, viņam iepatīkas, un viņš jau domā kā atrasties šeit” (G.K.).

„Vajadzētu atbalstu uzņēmējdarbībai...sākumā arī man bija ...prasīja: Kur ir tualete mājkalpotājam?...Vieglāk neko nedarīt.tās prasības nav izpildāmas”(A.H.)

„Ja ievēros likuma burtu, tad apstāsies viss, tas ir vislielākais traucēklis” (V.L.)

„...vai nu apzināti vai neapzināti negrib nodarboties ar tādām vienkāršām lietām. Teiksim, pašvaldība ņem skolniekus no NVA, mums tas izdevīgi, tad tur ir nianse. Mēs slēdzam līgumu, tad uz aģentūru jānes visādas izziņas par to, ka pašvaldībai nav nodokļu parādu. Kā tas izskatās dzīvē? Es iekāpju mašīnā, 50 km uz Alūksni, aizeju un VID, uzrakstu iesniegumu, saņemu izziņu, pagaidu tur kādu pusstundu, citreiz tur kaut kas notiek ar datoru un tad pārnesu to papīru no VID uz NVA ēku, kur es vienmēr smejos, labs metējs var zābaku aizmest. Tāpat uzņēmēji. Es domāju, ka viena iestāde otras datus varētu apskatīties...Mēs valsts kasei visu laiku dodam atskaites, bet vienalga, kad iet projekts, visu to pašu mums prasa atsevišķi...Skraidām, meklējam, nu absurdi....Ja nevar šīs vienkāršās lietas....Dīvaini.Bet tās lietas ļoti lēni kārtojas.”(V.D.)

Kā valstij risināmu problēmu pašvaldību vadītāji min nodokļu sistēmas pilnveidošanu.

Pašvaldību vadītāji atzīst jauniešu aizplūšanas problēmu, speciālistu piesaistes problēmu, bet neuzskata, ka būtu jācīnās pret emigrāciju un noteikti jāsauca atpakaļ aizbraukušie. Speciālistu trūkums kā sabiedriskā sektora darba devēju problēma skar vairākas sabiedrisko pakalpojumu nozares: izglītību, veselības un sociālo aprūpi. Vietējā arodskola Dagdā gatavo pavārus, mājsaimnieces, mēbeļu galdniekus, bet pilsētā nav sabiedriskās ēdināšanas uzņēmumu, kuri būtu pieejami iedzīvotājiem un pilsētas viesiem (tūristiem).

Neregistrētā nodarbinātība un pelēkā sektora pastāvēšana kā darba tirgus attiecības traucējošs un darba devēju un darba ņēmēju savstarpējo attiecību stabilitāti apdraudošs faktors.

8.log. Darba devēju un darba ņēmēju attiecības

„...milzīgas problēmas ar matemātikas skolotāju. Vecie skolotāji vienkārši aiziet pensijā un dabūt no malas ir milzīgas problēmas....Direktore jau vairākus gadus meklē.” (V.D.)

„Trūkst speciālistu sabiedriskajā ēdināšanā, (uzņēmēju), ...nav ar viesiem, kur aiziet.” (G.K.)

„Kā lai samaksā sociālo nodokli? Arī veselības izdevumi nav iekļauti sociālajā nodoklī. ...netiek pakalpojumi cilvēkiem. Mēs dodam naudu feldšeru punktam (gan degvielu, gan paši aizvedam cilvēkus pie daktera)”(M.R)

„Brauc pie mums arī no citiem pagastiem strādāt. Kokapstrādes uzņēmumā, purvā, skolā. No vienas puses mums tas nepatīk, jo nodokļi aiziet prom, neatgriežas šeit, bet no otras puses mums ir cilvēki, kas dzīvo Rīgā, atbrauc šurp pa sestdienu, svētdienu, kas ieņem labus amatus. Viņu nodokļi atnāk šeit.” (V.D.)

„Brauc strādāt no Skrundas uz Nīkrāci, jo tur ir ražotne, gaļas cehs, ES atbilstošs. Un skrundenieki brauc strādāt uz turieni. Īstenībā arī citi lieli uzņēmumi mēdz nodrošināt savus uzņēmumus ar transportu, tāpatās mums skrundenieki brauc strādāt uz Saldus maizes ceptuvi.”(A.S.)

”Ja kur brauc, tad tālu...”(V.S.)

„...studentiem nav izklaides vietu. Ir jādomā, ko viņiem darīt.” (G.K)

Ne vienmēr lielākajos centros darba vietas vieglāk pieejamas, piemēram, novada centra Skrundas iedzīvotāji, izrādās brauc strādāt uz tajā ietilpstošo Nīkrāces pagastu.

Līdzīgas, pat smagākas problēmas Dagdai, kura atrodas Krievijas pierobežā. Gan Gaujienas, gan Dagdas pašvaldību vadītāji neatkarīgi viens no otra izsaka gatavību ar pašvaldības darbaspēku apkopt ceļmalas, lai nebojātu ceļu, ja Satiksmes ministrija piešķirtu kādus (N) līdzekļus. Pēdējā gada laikā NVA realizētais ESF atbalstītais projekts „Darba praktizēšanas pasākumu nodrošināšana pašvaldībās darba iemaņu iegūšanai un uzturēšanai”²⁸¹ Ar pierobežas problēmām saskaras arī Gaujienas pašvaldība, norādot uz ceļa tīkla vājo kvalitāti, nespēju to uzturēt.

²⁸¹ „Darba praktizēšanas pasākumu nodrošināšana pašvaldībās darba iemaņu iegūšanai un uzturēšanai, Skatīts 10.09.2010. <http://www.nva.lv/index.php?cid=2&mid=268&txt=1779&from=0>

Pakalpojumi, ko pašvaldība nevar nodrošināt, piemēram, iespējas nomazgāties – pirts, dušas. Par mediķu trūkumu runā arī Dagdas, Apes, Gaujienas un Andrupenes pašvaldību vadītāji, īpaši uzsverot zobārstu trūkumu.

Atšķirīga attieksme pret dažādām darba potenciālajām darba devēju grupām tiek formulēta kā uzņēmības trūkuma atzīšana, neuzņemoties atbildību kļūt par darba devējiem, kā pašvaldībai nepieciešamu speciālistu trūkumu („nav cilvēku, kas var projektus rakstīt”) kā arī mediķu un arī atsevišķu priekšmetu skolotāju trūkumu.

„Trūkst ārstu, ar zobārstniecību laukos vispār ir traki. Uz Api brauc zobārsts no Balviem, neslēdz līgumu ar slimo kasi, tad arī bērniem nav bezmaksas...Tas bija brīnums, ka Liepnā nupat sāka strādāt jauns ārsts tikko pēc beigšanas, mēs vēl braucām skatīties. Milzīga veiksmē viņiem.” (A.H.)

Zobārstniecība ir tā veselības aprūpes daļa, kurā gandrīz pilnībā darbojas tirgus principi, kuri nenodrošina zobārsta pakalpojumus mazajās pilsētās un laukos tālu no lielajiem centriem. Ārpus pilsētām arī citi medicīnas pakalpojumi grūti pieejami

Arī ekonomiskā uzplaukuma laikā Latgales mazajā pilsētā Dagdā nodarbinātības problēmas skar dažādas iedzīvotāju grupas, tāpēc pilsētas Domes priekšsēdētājs pieņem esošo situāciju kā aprobētu normu, tā ir kā „iemīta taciņa”. Darba meklētāju došanā darba meklējumos uz ārzemēm ir vietējā darba tirgus kapacitātes trūkuma rezultāts un jaunu normatīvi akceptētu risinājumu iesakņošanās lauku un mazo pilsētu darba tirgus attiecību risinājumā.

Zinātnes iespēju izmantošana vietējās ekonomiskās attīstības veicināšanā ir Auces pašvaldības un LLU sadarbība, jo tur darbojas LLU mācību un pētījumu saimniecība. Pašvaldība kā lielāko ieguvumu uztver studentu klātbūtni „*valsts ir beidzot sapratusi, ka mācību saimniecībai ir jābūt vislabākajai*”.

Jāmin „pelēkās nodarbinātības” pastāvēšana visos centros. Tie ir darba devēji, kuri uz zināmu laiku (sezonu, no gadījuma uz gadījumu) nodarbina vietējos iedzīvotājus, bet reti maksā nodokļus, ko pašvaldību vadītāji skaidro ar uzņēmēju ekonomiskās kapacitātes nepietiekamību un valsts atbalsta trūkumu mikro uzņēmumiem darba uzsākšanas posmā.

Nodarbinātības problēma izpaužas arī bezdarba situācijā un nodarbinātības iespēju trūkumā atsevišķām sociāli demogrāfiskajām grupām. Dzimumu nevienlīdzīgo situāciju akcentā Smiltenes pašvaldības vadītājs

„Nu, bezdarbs...vīrieša cilvēkiem, ja grib strādāt, nekādu problēmu.... Nu, sievietēm varbūt ir drusciņ kaut kādas problēmas....tai pašā laikā, tajos kritiskajos, kas ir sievietēm, teiksim tirdzniecības, visas tās noliktavas, pārtikas objekti un šūšanas, ne visas tur grib un ne

visas tur var, teiksim kā ir. Nu un tad ir bērnodārzu problēma. Pēc uzskaites 180-200 rindā, ja? Un tad jau arī nestājas rindā, zinot situāciju.” (A.M.)

Bezdarba problēmas skaidrojums tiek skaidrotas kā zināma nolemtība, cilvēka dabai piemītošs slinkums, ja ne bioloģiska, tad sociāla pārmantotība, kultūras iezīme, iesakņotība iztikšanas stratēģijā, kurā vairs nav vietas izaicinājumiem, uzņēmībai un darba gribai. Ar to daļēji var skaidrot arī jaunu darba devēju ienākšanas problēmas mazo pilsētu darba tirgū.

„Praktiski cilvēki slinki ir, nu, ja tā... viņiem pietiek, iztikot viņš iztiek, viņš negrib sevi attīstīt, faktiski trūkst darba roku. Kas strādā, tie jau tagad strādā. Attālumam vairs nav nozīmes. 100km, tas nekas nav. Un labus speciālistus arī piesaista un vaļā nelaiž. Un, teiksim, ir bijušas tādas aptaujas, par to pašu, tā norvēģu šūšanas firma. Viņi aptaujā Skrundas apkārtni, cik ir, arī vietu ierādīja, ļoti normālas telpas. Iztaisa aptauju, secina, kas notiek un, nē savāc ar autobusu un aizved uz saldu. Viņiem atmaksājas tas transports, nekā ražotni veidot, bet informāciju savāc visu.”(A.S.)

Ar cilvēku trūkumu emigrācijas un demogrāfiskās novecošanas procesiem pašvaldību vadītāji izskaidro kvalifikācijas trūkumu nodarbinātībā dažādām demogrāfiskajām grupām, „nav kas strādā ar smago tehniku” „veikals... strādā cilvēki, kas nav kompetenti”. Intervētie pašvaldību vadītāji nodala vīriešu un sieviešu nodarbinātības problēmas, atzīstot, ka vīriešiem galvenais gribēt strādāt, bet sieviešu nodarbinātības trūkumam objektīvs pamats „šūšanas cehu neizdevās atvērt”, „bērnodārza vietu trūkums”. Jaunu darba devēju ienākšanu mazajā pilsētā var kavēt arī teritorijas attīstības iespēju ierobežotība, formālo noteikumu radītas barjeras.. Par to runā smiltenes pašvaldības vadība. Ekstensīva attieksme pret teritorijas attīstību, kas paredz apgūt jaunas teritorijas, nevis atjaunot, sakārtot, intensificēt esošo izmantošanu. Tā raksturo ne tik daudz pašvaldības pieeju, cik pirms pāris gadiem Latvijā izplatīto investētāju, attīstītāju, nekustamā īpašuma uzņēmēju pieeju, kuru nosaka arī Latvijas nekustamā īpašuma likumdošana.

Netiešā veidā darba devēju iespējas darboties mazajās pilsētā ietekmē darba ņēmēju trūkums, ko nosaka arī mājokļa politikas rezultāti. Mājokļa nodrošinājuma iespējas kā šķērslis darba devēju aktivitātēm saistīts ar vairākām valsts post-komunistisko situāciju (veiktā privatizācija) un mājokļa politiku, iedzīvotāju dzīvesvietas deklarēšanas problēmām.

Nodarbinātības problēmas pašvaldībās daļēji ļauj risināt svārstmigrācija uz bijušajiem rajonu centriem (Alūksne, Dobele) lielajām (republikas) pilsētā (Jēkabpils) un Igauniju, kuras darba devēju piedāvātos nosacījumus pierobežas pašvaldību vadītāji (Gaujiena, Ape) vērtē kā darba ņēmējiem pievilcīgākus.

Valsts atbalsta nepieciešamība tiek saistīta ar tām jomām, kuras objektīvi pašvaldība nevar atrisināt un tai nav jārisina atbilstoši likumam „Par pašvaldībām”¹.

Samilzušās problēmas veselības aprūpē mazās lauku pašvaldības skāra jau 2006. gadā un 2008./2009. gada problēmas brieda jau agrāk, tās vienkārši asāk izpaudās laukos un mazajās pilsētās.

Pašvaldības atbalsts nodarbinātības veicināšanā un uzņēmējdarbības rosināšanā tiek akcentēts vairāku pašvaldību vadītāju intervijās. Pašvaldība var tiešā veidā iesaistīties uzņēmējdarbības veicināšanā par ko liecina Andrupenes kokaudzētavas piemērs, tiesa, to gan ierobežo likumos, normatīvajos aktos noteiktās pašvaldību funkcijas, kam drīkst atvēlēt līdzekļus. Ieguldījumi uzņēmējdarbības attīstībā likumā „Par pašvaldībām” nav paredzēti.

„Izveidojām (ar pašvaldības līdzdalību) SIA „Andrupenes kokaudzētava”, pēc tam ar dāvinājumiem nokārtoja (juridisko statusu). Audzē bērziņus, pieprasījums ir, dod 30-40 darba vietas, ir izredzes paplašināties ”

Vairāki pašvaldību vadītāji uzsver izglītības problēmu, kas izraisa jauniešu nodarbinātības un bezdarba problēmas.

Pašvaldību vadītāji saimniecisko darbību sekmē arī sniedzot sociālos pakalpojumus saviem iedzīvotājiem, piemēram, aizstājot pansionāta nodrošināšanu ar sociālo māju pagasta centrā. Izglītības sistēmas neatrisinātie jautājumi savijušies un saasinājušies demogrāfisko problēmu dēļ.

„Ja pagastā aizver skolu, tad cilvēki strādāt nepaliks. Transporta dotācija to neatrisina.” (V.S.)

Nepieciešamību izvirzīt atšķirīgas prasības mazajiem un lielajiem darba devējiem un arī pēc projektā apgūstamās summas norāda smiltenes vadītājs *„Man kaut kā liekas , kaut kā pēc summām dalīt. Mazākām tomēr drusku vienkāršāk. It kā jau sola, bet nekur neredz....Pašvaldību savienība tur jau aktīvi iesaistās.....ministrijas negrib atlaist to krānu, it kā no sevis regulēt.’ (A.S.).*

Pašvaldību vadītāji uzsver infrastruktūras (ceļu, transporta, informāciju tehnoloģiju) nodrošinājuma problēmas laukos un mazajās pilsētās. Infrastruktūra ir viens no Manuela Kastela globālo plūsmu teorijas elementiem. Proti, lai varētu pastāvēt post industriālās darba tirgus attiecības, vitāli nozīmīga ir pieeja globālajām plūsmām, kas ietver gan infrastruktūru, gan informāciju, gan pieeju varas hierarhijai (atsvešinātība un attālinātība no valdības, likumdošanas varas).

Iesakņotība vietējās tradīcijās, dzimtas, radu piesaiste kā neoinstitucionālisma izpausme. To var vērtēt gan pozitīvi, gan negatīvi lauku un mazo pilsētu darba tirgus attiecību veidošanās un pastāvēšanas perspektīvā. Vietējā iesakņotība rada stabilitāti, veicina darba tirgus aktivitātes vietējā mērogā. Nākošajā apakšnodaļā analizēti darba devēju interviju dati.

6.2. Darba devēji Latvijā mazo pilsētu un lauku darba tirgū

Darba devējiem tika uzdoti jautājumi, lai noskaidrotu mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību specifiku.

Par darba devējiem nekļūst katrs mazo pilsētu un lauku iedzīvotājs, kaut daudziem trūkst darba un ienākumu gūšanas iespēju (sk. 5.1. apakšnodaļu) darba devēju izvēle uzņemties vadīt sabiedriskā sektora uzņēmumu/iestādi vai veidot savu privāto uzņēmumu ir uzdrošināšanās un atbildības uzņemšanās, tāpēc darba devēju karjeras ceļš ir uzmanības vērts. Interviju struktūru veido jautājumi par izvēli kļūt par darba devēju (pārstāvētais t/s sektors, nozare, darbības ilgums, vieta), darba tirgus specifika mazajās pilsētās un laukos, darba devēju un darba ņēmēju attiecības, „labā darbinieka” izpratne.

Izvēle kļūt par darba devēju uzdrošinās izdarīt gan iepriekš darba tirgū sevi apliecinājuši speciālisti, izvēloties savām zināšanām atbilstošu nozari (akadēmiskais grāds zinātnes nozarē), gan cilvēki, kas saskārušies ar kādas nozares izzušanu (pulksteņu labošana, kolhozu likvidācija), gan tie, kas izvēlas atgriešanos pie savām saknēm, zemes.

Intervējamie darba devēji tika atlasīti ar mērķi, lai viņi pārstāvētu dažādas, atšķirīgas nozares. Tika intervēti gan privātā, gan sabiedriskā sektora pārstāvji, izvēloties intervējamos darba devējus, tie tika izvēlēti ārpus Rīgas reģiona un meklēti starp mikro un mazajiem darba devējiem, kuri proporcionāli biežāk sastopami laukos un mazajās pilsētās. Kopumā intervēti 11 darba devēji dažādās Latvijas vietās, četrus LU un LLU realizēto projektu ietvaros laikā no 2006.-2010.gadam. Intervijas daļēji strukturētas, ļaujot respondentam brīvi izteikties par jautājumu blokiem un uzdodot uzvedinošus jautājumus tad, ja netiek skarts kāds jautājumu bloks. Divi intervētie pārstāvēja sabiedrisko sektoru (2 valsts un 1 pašvaldības), bet pārējie dažādas privātās uzņēmējdarbības nozares: bioloģisko lauksaimniecību, kokapstrādi, elektromontāžu, reto sugu zivju mazuļu audzēšanu un izpēti, tūrismu (viesu māja), elektroenerģijas ražošanu un citas. Vairāki no privātā sektora darba devējiem darbojas vairāk nekā vienā nozarē. Gandrīz visi privāto uzņēmumu pārstāvji izmēģinājuši arī kādu citu nozari, pirms nonākuši pie šī brīža darbības nozarēm.

Nozaru pārstāvniecības ziņā reti pārstāvētu tehnoloģiski sarežģītu darbības jomu pārstāv uzņēmums Valdemārpilī, kas nodarbojas ar ēku inženiertīklu montāžu, „vienkāršāk sakot – tā ir kanalizācija, ūdensvadi.....Vienu brīdi bez būvniecības mēģināju arī pakalpojumu sfērā...remontu sfērā. Bet nu tā nozare galīgi panīka, jo tas neatmaksājas. Jo, protams, ja kādam tantukam vajag nomainīt podu, tad viņai izdevīgāk ir paprasīt kādam vīram, nevis caur mani, ar visiem nodokļiem” (J.V.)

Uzņēmumu darbības mērogs arī ir atšķirīgs, retāk pakalpojumi vai produkcija domāta tikai vietējiem iedzīvotājiem, biežāk klientiem reģionāls vai pat visu Latviju aptverošs raksturs. „Nu man liekas 75% ir Talsu rajons.Ir arī no Rīgas būvfirmas...no Saldus...”(J.V.)

Vairāki uzņēmēji ir vienīgie savā rajonā, reģionā, visā Latvijā. Unikāla ir reto zivju mazuļu audzētava, reģionā vienīgais mobilo sakaru torņu būvētājs un savvaļa zirgu un mini ZOO.

„Vērtīgo zivju sugu audzēšana, un tieši mazuļu audzēšana un pavairošana. ...Vairākas zivju sugas audzējam vienīgie Baltijā, visā.Un daudzas ir tādas retas un arī Sarkanajā grāmatā,....Un arī jaunu sugu, teiksim, tādu aprobēšanu Latvijas apstākļiem....”(A.R.)

Vērtīgo zivju sugu mazuļu audzētājs Latvijas pierobežā savieno zinātnisko izpēti ar ražošanas organizāciju un realizāciju, izmantojot praksē augstskolā (maģistra grāds bioloģijā) un ASV pieredzes apmaiņā iegūtās zināšanas. Dažos gadījumos savas uzņēmējdarbības sākšana var būt saistīta arī ar nacionālās piederības un sentimentāliem motīviem.

„...toreiz likās kā grāmatas nosaukums „Savs kaktiņš, savs stūrītis zemes”, kā latviešiem raksturīgi”(G.V.)

Konsultāciju dienestu iespējas, pieredzes paplašināšana, redzot citu darbību Latvijā un ārzemēs veicinājuši uzdrošināšanos sākt veidot savu uzņēmumu. Lauku atbalsts dienesta darbību novērtē ļoti augstu gan bioloģiskās zemnieku saimniecības īpašniece, gan viesu mājas apsaimniekotāja.

„Māra mūs veda ekskursijās katru gadu uz kādu ārvalsti skatītie. Redzot, ko citi dara, tas bija apstiprinājums, ka pie mums arī tā var, nu Latvijā un tieši pie mums....Pats pirmais bija , zināt, varbūt caur konsultāciju dienestu, kad tikām vesti pieredzes apmaiņā...” (G.V.) Pievēršanās konkrētai uzņēmējdarbības jomai tiek saistīta gan ar jauniem sociāliem tīkliem, zināšanām, gan ar personīgajām rakstura īpašībām izaugsmi „Kas ir uz darbošanos, kas jau uz strādāšanu tādi ķerti.....Nāca jaunas zināšanas” G.V.

Līdzīgi globālām kataklizmām ekonomiskā krīze uzņēmumus skārusi pēkšņi un negaidīti. Risks skar pašu uzņēmēju, viņa ieguldījumus un nodarbinātos. Arī statistikas dati norāda uz strauju ražošanas kritumu sākot ar 2008. gadu ko savā darbībā izjutis arī poligrāfijas uzņēmuma vadītājs Talsu novadā un tirdzniecības uzņēmuma īpašnieks Alūksnes novadā. Abos gadījumos ekonomiskās krīzes izpausmes skārušas uzņēmējus jau 2008. gadā, kas Latvijas publiskajā telpā vēl tikai diskutēja par krīzes iespējamību. Sastapšanā ar ekonomiskās un finansiālās krīzes izpausmēm ir viens no riskiem ar ko nākas saskarties uzņēmējiem un viņu uzņēmumos nodarbinātajiem. Ne valsts ekonomiskajā, ne sociālajā politikā nav pietiekami amortizējošu mehānismu krīzes iedarbības mazināšanai.

„Šī uzņēmuma filiāle ieņēma konkrētu vietu poligrāfijas jomā, šobrīd mēs esam uz naža gala (asmens) un varam vispār pēc mēneša nebūt. Puse strādnieku uz šo brīdi ir atvaļinājumā un pelna 30Ls mēnesī. Nav reāls darbs un pasūtījumi.....Uz šo brīdi rūpniecība Latvijā ir apstājusies.....Nākamais pēc rūpniecības uzņēmumiem lidos tirdzniecības uzņēmumi.... (H.P.) Privātā sektora darba devēji uzsver riska elementa obligātu klātesamību uzņēmējdarbības uzsākšanā. Arī pati uzņēmējdarbības uzsākšana ir riska pilna darbība, privātie darba devēji vērtē to ļoti emocionāli, lietojot atkārtojumus, sakāmvārdu.

„Ļoti liels risks, tika ieķīlāts savā ziņā viss, kas tad jau bija noformēts zemesgrāmatā, nu, praktiski viss. Un tika ņemts kredīts Hipotēku bankā un teorētiski jau tie procenti nav lieli, bet maksājumi diezgan iespaidīgi, bet izdevās, patiesībā izdevās izlīst caur adatas aci, tā mēs, pēc tam, atskatoties uz to, kas toreiz bija, liekas, ka mēs tiešām caur adatas aci līdām.” (J.K.)

Risks var būt arī pati uzņēmējdarbības vide, kur jāstopas ar konkurentu asu, apdraudošu rīcību „*biznesa haizivīm jau nepatika*”. Tai pašā gandrīz visi lauku un mazo pilsētu privātie uzņēmēji atzīst, ka konkurences drīzāk apr maz un tieši sadarbības iespēju trūkums rada jaunus riskus nozarei, kurā maza pārstāvniecība. Tas gan neattiecas uz tirdzniecību, kurā konkurence asi izjūtama.

Ar risku saskaras arī sabiedriskā sektora darba devēji. Divi galvenie riski ir politisko lēmumu (par apvienošanu, pašvaldību darba organizāciju) īstenošana un tās sekas pašvaldībās un valsts reģionālā, uz centralizāciju vērsta politika. Vienā gadījumā darbiniekus un iestāžu vadītājus apdraud atļaušana iestādes likvidācijas rezultātā, otrā darbinieku nomaiņa tiek veikta kā restrukturācijas pasākumi. Tiesa, risks saistīts arī ar demogrāfiskajiem procesiem (dēpopulācijas draudi) un to atzīst vairāku nozaru (kokapstrāde, izglītības vadība) pārstāvji.

Uzņēmuma /iestādes darbības specifiku laukos un mazajās pilsētās raksturo arī attiecības ar pašvaldību un valsts pārvaldes struktūrvienībām. Par valsts iestāžu darbību biežāk izsakās tiešāk, nenoklusējot pastāvošās problēmas, par pašvaldību – uzmanīgāk.

„No valsts puses ir dažās lietās, piemēram, stingrās uzskaites veidlapas, kas ir tādās?”(D.R.)

Daži darba devēji norāda uz biežākām kontrolēm, jo lielpilsētu tuvumā vairāk darba devēju, kuri jākontrolē, arī jebkura informācija laukos ātrāk sasniedz arī formālo prasību realizētājus. Otrs neapmierinātības aspekts ir lielā formālo prasību birokrātija darba drošības jautājumos, ko uzsver dažādu nozaru (tirdzniecība, kanalizācijas tīklu būve) uzņēmēji risinot jautājumu tikpat formāli kā tas izvirzīts „...*es Rīgā nolīgu speciālu uzņēmumu...papīrus sarakstīja*”.

Dažkārt izbrīnu izsauc vietējo pašvaldību neieinteresētība atbalsta sniegšanā. Tas īpaši saistīts ar tādiem jautājumiem, kuru risinājums jau tā stingri un uzņēmējam apgrūtināti reglamentēts kā teritorijas plānojuma un būvatļauju jautājumi.

Privātie darba devēji gan ir gatavi dalīties ar šīm grūtībām, bet apzinās tālākas sadarbības ar pašvaldību nepieciešamību un lūdz ievērot konfidencialitāti .

„Gandrīz jāsaka tā – nav komentāru”.

Attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem uzņēmumā/iestādē ietekmē gan darbības nozari, gan lielums un darba devēja priekšstati par „labu darbinieku”.

„Un man tas mērķis dzīvē jau bija, ka nav jāklūst par darba vergu, jo, ja es gribētu, varētu paplašināt to uzņēmumu milzīgi lielu (.A.R.)”

Darba devēju un darba ņēmēju attiecības ietver gan darbinieku meklēšanas, piesaistes, gan vērtējuma un attieksmes pret dažādām sociālajām grupām darba tirgū, gan situācijas konteksta problemātiku.

Vairāki darba devēji sākuši darboties kā ģimenes uzņēmumi, pēc tam izvēršot un nostiprinot savu darbību, piesaistot darbiniekus.

„No sākuma paši tikām galā, esam liela ģimene. ..Svešus cilvēkus pamēģināju, bet pietika. Tagad ir viens kaimiņu puisis. Ja vajag (vēl)...atnāk zināms cilvēks. No malas ne.”(S.Š.)

„Šis, varētu saukt par ģimenes uzņēmumu, oficiāli skaitās, ka strādāju viens pats, jo tā audzētava nav liela,...tā pievienotā darba vērtība ir ļoti augsta....(A.R.)

Darba devēju apzināta izvēle tā tālākajā attīstībā ir vai nu paplašināt darbinieku skaitu vai ne. Dažos gadījumos arī ekonomiskās grūtības diktē darbinieku piesaistes veidu un daudzumu. Darbinieku meklēšanā apstiprinās kvantitatīvās izpētes laikā noskaidrotās „radu, draugu, paziņu ieteikumus” balstītās pieejas izmantošana un arī tās pamatojums laukos, mazajās pilsētās, kur gan privātā, gan sabiedriskā sektora darba devēji darbinieku meklēšanā balstās uz pieredzi, pazīstamu cilvēku ieteikumiem. Privātie darba devēji ar neveiksmīgu pieredzi iesaistot NVA piedāvātos darbinieku spēj pamatot citu darba meklēšanas veidu neizmantošanu.

„Meklējam paši, caur personīgiem kontaktiem. Jo ir pieredze, ka tas, ko mums piedāvā... tomēr meklējam paši” (I.Z.)

„Jā, pieredze, pārsvarā jau laikam. Pilsēta maza, visi jau visus pazīst...ieteikumu forma, tiek ieteikti cilvēki, tie, kas strādā, iesaka cilvēkus, kas gribētu strādāt....Bet bija arī rūgta pieredze ar Nodarbinātības aģentūru...trīs pretendentes tika atsūtītas...viena nenāca darbā, vienai citi apstākļi...bet izmantojam arī vietējā laikrakstā sludinājumus.” (J.K.)

Sabiedriskā sektora darba devēji norāda uz neatrisinātajiem darbinieku piesaistes jautājumiem.

„Darbinieki viens otru aizvieto, strādā komandā....aizvietojot nesaņem ne santīmu”
(N.K.)

Darba devēji izsaka apsvērumus par netradicionālās nodarbinātības, elastīga darba laika nodarbinātības iespējām.

„Nepilnu laiku strādāt būtu neracionāli. Par 1/2 algu nevar iztikt un tad meklēs ko citu un strādās nepilnvērtīgi” (N.K.)

Ir visnotaļ pamatoti darba devēju centieni piesaistīt vietējo darbaspēku, jo nebūtu loģiski darbam, kas neprasa speciālu kvalifikāciju, vai arī to var apgūt uz vietas uzņēmumā, darbam, par kuru var maksāt minimālo algu vai nedaudz vairāk meklēt darbiniekus nacionālā mērogā. Tāpēc mazie un mikro uzņēmumi visbiežāk izmanto neformālsdarbinieku meklēšanas metodes.

Ja izveidotos šeit kāda liela nozare, tad vismaz jauniešiem būtu iespēja palikt....”
(H.P.)

9.logs. Vietas nozīme darba devēju darbībā mazajās pilsētās un laukos

„Esmu iedzimta alūksniete un es gribu strādāt šeit. Nevar visi uz Rīgu aiziet strādāt...Mēs neesam neviens no ģimenes aizbraukuši....Es Rīgā iznīktu kā stādiņš sausumā”(I.Z.)

„...kādēļ tieši Alūksnē....Vienkārši bija tāda apstākļu sakritība...esmu lēns cilvēks pēc dabas, un varbūt tāpēc esmu šeit aizķēries...man šeit nav garlaicīgi dzīvot” (J.K.)

Pilsēta maza, visi jau visus pazīst...ieteikumu forma, tiek ieteikti cilvēki, tie, kas strādā, iesaka cilvēkus, kas gribētu strādāt....

„nu viennozīmīgi – te nav neviena ēstuve, ne kafejnīca.....Es neticu, ka caurbraucēju pilsētai nevar atļauties vienā ēstuvē iet...” (J.V.)

„Tam nav nekādas nozīmes, vai mēs Talsos vai Valdemārpilī. Jo man nav jāpiesaista klienti uz vietas. Tāpēc tam nav nozīmes, kur es atrodos...Es varētu atrasties kaut meža vidū.”(J.V.)

Nodokļu noteikšanai vajadzētu noteikt pēc gada vidējā, cik jāmaksā. Atkristu uzskaitē. Neticu, ka valsts mainīs politiku PVD mēs esam vienīgā putnu fabrika, nav (viņiem) citur kur aizbraukt D.R.

„...šeit, perifērijā, pašas vietas strādā, nodrošina sevi, kaut vai, piemēram, tā kā mēs, mēs esam neatkarīgi, neviens mūs nevar ietekmēt, mēs paši domājam ar savu galvu, paši iztiekam bez subsīdijām, paši balsojam par to, ko mēs uzskatām par vajadzīgu” (A.R.)

Būtībā, ja cilvēks atnāk te(dēls), nu labi, kvalitatīva izglītība, bet viņam jau vajag kaut kur vakaros laiku pavadīt. Te jau arī nav tādu iespēju. Cilvēku sastāvs nav tāds, jo naudas jau arī

nav” (D.R.)

„Skolu likvidācija ved pie teritoriju iztukšošanās. Tipisks piemērs: Kalncempju pagasts, kur nolikvidēja skolu (~astoņiem gadiem), tagad palikuši tikai 100 cilvēku. Visi jaunie, kam nav vienalga, kas dzīvē notiek, aizbraukuši” (G.K.)

„Man līdz Rīgai 200km. Izmaksas pavisam citas nekā tiem, kam 100 km.” V.S.

„Laukos situācija tagad drūmāka, agrāk bija zāģētavas, tagad paliek bez darba” (G.K.)

Darba devēja un darbinieku attiecības ietekmē tas, ka radi, draugi visapkārtiepriekšējā darba pieredze, īpaši mazās pilsētās, kur cilvēku pazīst viens otru.

„Darba attiecības tas ietekmē slikti. „Te viņa no socenēm atnāca un sāka komandēt”” (I.Z.)

Darbinieku kvalifikācijas problēmu min gan sabiedriskā, gan privātā sektora darba devēji, norādot arī uz arodizglītības institucionālajām problēmām, kuras nevar atrisināt „plikas skolas”, trūkst konsultatīvo centru tehnisko specialitāšu kvalifikācijas nodrošināšanai.

Darbinieku skaitu darba devēji gan samazinājuši gan palielinājuši dažādu iemeslu dēļ.

Sabiedriskā sektora darba devēji uzsver privātā sektora darba devēju un darba ņēmēju attiecību vājajiem punktiem, piemēram, brīvdienu iespējas, kas mazajās pilsētās un laukos nepieciešamas, piemēram, zobārsta apmeklējumam.

Dažos gadījumos tas saistīts ar uzņēmuma izaugsmes iespējām, iesaisti nodarbinātības atbalsta projektos, citos privātā sektora darba devējiem galvenais apsvēruma – iespēja algot darbiniekus un apmaksas sistēmas efektivitāte. „Sākumā bija aptuveni četri, pieci cilvēki....Tagad patiesībā ilgu laiku bija desmit darbinieki, bet tagad 13....mums ir kur līst ar dažādiem piedāvājumiem, projektiem, iespējām un tad mēs piedalāmies Nodarbinātības aģentūras projektos, un tagad mums tie trīs cilvēki nākuši klāt. Konkrēti, tas ir bezdarbnieks invalīds, kas mums uz diviem gadiem ir, tad tāds termins „neizdevīgs darbinieks”²⁸², kas ir arī uz gadu un pa vasaru mēs vēl nodarbinām skolēnus.”(J.K.)

10.logs. Varas dimensija darba devējiem īstenojot skaitlisko elastību

„Nu pēc pēdējā, man liekas, ka mēs palikām 16. Nesen septembrī desmit cilvēkus atlaidu. Paaugstināja darba ražīgumu, mainīju apmaksas sistēmu. Līdz ar to nācās pusi atlaist un darba ražīgums cēlās divas reizes. Stundas likme (bija), uz padarīto . Es vispār pats biju pārsteigts. Es negaidīju divas reizes – gaidīju, ka pusotras”J.V.

„gadu atpakaļ man strādāja 30 cilvēki, tagad zem 20 un vēl atlaidīsim. Kamēr izdomās, ko

²⁸² NVA programma „Pasākumi noteiktām personu grupām” ar ESF līdzfinansējumu 2001-2008. Pieejams <http://nva.lv/index.php?cid=3&mid=313> Skatīts: 12.09.2010.

darīt, tikmēr būs nobrankotējuši”(H.P.)

„darbaspēks vēl ir, pēc 5-8 gadiem būs izsmelts. 20-30 gadīgie aizbrauc, tie, kam pāri 50 neaizbrauc, līdz pensijai strādās. Tagad darbinieku skaits 28, bija 120 (Apes kokam). Mazāk cilvēku, mazāk problēmu.(D.R.)

Cilvēku skaits nav noteicošais, svarīgākais ir rezultāts, ...pārlicinājos pēc brauciena uz Ameriku...noskatījhos,kā viņi ...viens, divi, trīs cilvēki audzē milzīgu zivju skaitu, sanāk tas pats, kas mūsu valsts audzētavās, kur, lai izaudzētu pusmiljonu mazuļu, strādā 20 līdz 40 cilvēku, bet tur strādāja tikai divi vīri, ...nekā sarežģīta tur nebija, tāpēc man radās tāds impulss

Darbinieku skaita palielināšana neietilpst neviena intervētā darba devēja plānos, drīzāk otrādi. Darbinieku skaitu samazināt gatavi gan privātā, gan sabiedriskā sektora darba devēji. Privātā sektora darba devēji to saista vai nu ar darba intensifikāciju, vadības procesu optimizāciju un samaksas modeli vai jaunu tehnoloģiju ieviešanu „...labāk mazāk darbinieku, vairāk augsto tehnoloģiju ...Grūbe Hidro” (D.R.) Sabiedriskā sektora pārstāvji šo nepieciešamību raksturo kā piespiedu soli ATR un valsts pārvaldes reformas dēļ.

Privātie darba devēji laukos un mazajās pilsētās drīzāk orientējas uz vietējo darbaspēku, nevis pieaicinātiem speciālistiem, svārstmigrantiem vai viesstrādniekiem.

Darba devēji uzsver darbinieku zināšanu, kvalifikācijas, nozīmi, bet svarīgi arī būt „savējam”, cilvēkam ar līdzīgu vecumu, sociālo pazīšanos, no vietējiem. Darbinieku izvēlē darbojas gan atlase pēc profesionālās pieredzes, gan pēc līdzības, vienaudžu grupas principiem.

„Nu mēs te visi pārsvarā , kas nozarē jau kādus desmit gadus strādā. Bet nu praktiski visi ir mani vienaudži un jaunāki”(J.V.)

Dažādos gadījumos tiek realizēta atšķirīga pieeja, kura balstīta uz priekšstatu par vietējās arodizglītības zemo kvalitāti.

Ekonomiskās grūtības, vienlaicīgi tiecoties attīstīt uzņēmumu un nodrošināt darbības efektivitāti var nozīmēt arī darba laika nosacījumu neievērošanu un nepietiekamās nodarbinātības iezīmju attīstību.„*Tas neko nelīdz, ka no VID-a atnāk vēstule, ka „Jums tās algas vajadzētu pacelt”, ko es viņas celšu, ka lielais darbs jāpadara pašiem....(G.V.)*

Tiem, kas sākuši kā ģimenes uzņēmumi nereti ir grūti pieņemt citus darbības noteikumus, kas ierobežo darba laiku, nosaka minimālo samaksu un reglamentā darba uzdevumus. Savas augstā prasības darbiniekiem atzīst viesu mājas saimniece un bioloģiskā zemniece.

Kas tie par darbiniekiem, kam viss jāpasaka priekšā un jākontrolē? Nav jau instrumenta (N), ko viņiem maksāt...Visi grib, lai samaksā uzreiz...” (G.V.)

Esmu izlutināta...kā mani bērni strādā, ..tie citi...(S.Š)

Darbinieku kvalifikācija un zināšanas kā nepieciešamu darbinieka profesionālās piemērotības iezīmi atzīst gandrīz katrs intervētais darba devējs. Dažos gadījumos kvalifikācija nozīmā arī piederību citai demogrāfiskajai grupai.

„Tik, cik ir 60+, tik jauno neienāk. ...Kad vajag, pierunā kādu labu skolēnu stāties neklātienē, kurš palicis rajonā. Daudzi skolotāji mācījās 2.specialitāti. Ja piesolīs Siguldā un Gaujienā, neviens uz Gaujienu nenāks.”(G.K.)

Apzinoties grūtības piesaistīt speciālistus no citām apdzīvotajām vietām darba devēji cenšas atrast nepieciešamos darbiniekus tuvākajā apkārtnē, To dara gan privātā, gan sabiedriskā sektora darba devēji. Vieni pamato izvēli ar iespēju trūkumu piesaistīt darbiniekus no citām pašvaldībām, otri ar ekonomiskajām izmaksām transportam, nepieciešamo darba laika elastību.

Arī tie darba devēji, kas sagaida no darbinieka tādu pašu atdevi kā no sevis un saviem ģimenes locekļiem tomēr sastapuši tādus darba darītājus, kuru veikumu vērtē ļoti atzinīgi, lietojot tādus epitetus kā „zelta rokas”, „pati visu redz”. Atšķiras tās prasības labam darbiniekam, kuras kā prioritāras min uzņēmumi, kuru darbība saistīta ar moderno tehnoloģiju izmantošanu (kanalizācijas sistēmas, mobilo sakaru torņu būvniecība) no tiem, kuros tomēr pārsvarā roku darbs (viesu mājās, zemnieku saimniecības).

11.logs. Labs darbinieks

Ļoti cenšamies noturēt pēc iespējas labus cilvēkus, jo labi kadri mūsdienās nozīmē ļoti daudz... labs darbinieks.... „Es domāju, ka labs darbinieks manā uztverē ir , pirmkārt, viņš nav vienaldzīgs pret darbu, pret uzņēmumu, kurā viņš strādā, pret pārējiem..., cilvēks ar atbildības sajūtu, cilvēks, uz kuru var paļauties...arī, protams, elastīgs cilvēks, kas var saprasties...bija gadījumi, kad nevarēja saprasties.”(J.K.)

„Bija viens cilvēks – būvnieks ar zelta rokām. Zināms cilvēks ir zināms cilvēks” „Kad var uzticēties un darbu padara kārtīgi...”(S.Š.)

„...viena strādniece, uz viņu var paļauties, pati kustas un pati redz.””(G.V.)

„Jābūt atbilstošai izglītībai....Ir līmenis, kur bez tā nevar sākt, to nevar tik vienkārši apgūt” (A.E.)

„Labs darbinieks? Svarīga ir izglītība. Ja ir pieredze, tad arī pieredze un kāda tā ir , un attieksme pret darbu un kā to padara, attieksme pret kolēģiem, koleģialitāte. Es zinu, ko nozīmē komanda. To radīt, ja tāda nav bijusi, ir sarežģīti...Tas pārējais tā...” (I.Z.)

Pakalpojumu nozares uzņēmumi ir kaut kur pa vidu prasību veidā, jo nepieciešamas arī kādas zināšanas, bet tomēr pats svarīgākais ir attieksme pret darbu.

Daži darba devēji izsaka arī savu attieksmi pret darbiniekiem ar veselības problēmām, kas apstiprina kvantitatīvās izpētes rezultātus. „*Lai viņš ir gudrs, zinošs un ar labu veselību*” (D.R.). Šī pieeja atšķiras no tiem darba devējiem, kuri iesaistījušies NVA realizētajās atbalsta programmās atbalstam noteiktām personu grupām.

Lai iegūtu labus darbiniekus darba devēji ir gatavi meklēt nepieciešamos speciālistus no citām apdzīvotām vietām un uzņemties atbildību apmācot nepieciešamo iemaņu iegūšanā (poligrāfija).

Gan darba devēju, pašvaldību vadītāju karjeras ceļi neatbilst takas atkarībai (*path dependency*), tai pašā laikā norāda uz iesakņotību (*embeddedness*), ko veicina sociālās, ģimenes un radniecības saites, lepnums par piederību vietai.

Gan pašvaldību vadītāji, gan darba devēji atzīst sabiedriskā sektora darba devēju ietekmi uz darba tirgus situāciju mazajās pilsētās un laukos.

Darba tirgus nozaru pārstāvniecība daudzveidīga piedāvājuma nozīmē atšķiras tajās mazajās pilsētās, kuras atrodas satiksmes ceļu krustpunktos (Smiltene, Skrunda) vai kurām izdevies nodibināt ilgstošas savstarpēji izdevīgas attiecības ar zinātnes un augstākās izglītības institūcijām (Auce).

Pašvaldību vadītāju intervijās atkārtoti ieskanas nostaļģija pēc lieliem industriāla tipa uzņēmumiem, kas nodarbinātu lielu skaitu vietējo iedzīvotāju, ko var interpretēt kā zināmu takas atkarību no sociālisma industriālās ekonomikas standartu izpratnes. Pašvaldību vadītāji norāda uz pašvaldību finansiālo neieinteresētību piesaistīt citu pašvaldību iedzīvotājus savas pašvaldības darba devējiem, jo ienākumu nodoklis tiek maksāt darbinieku dzīvesvietā..

Atšķiras mikro, ģimenes uzņēmumu prasības darbiniekiem. Darba devēji, kuri ir to mikro uzņēmumu īpašnieki, kuri pārsvarā darbojas kā ģimenes saimniecības lauksaimniecībā, uzsver izdarīgumu, gatavību veikt dažādus darbus, strādāt nepieciešamo darba laiku. Šīs pazīmes liecina par nepietiekamās nodarbinātības situāciju laukos.

Darba devēji, kuri atbilst mazo uzņēmumu grupai pēc nodarbināto skaita uzsver atbilstošas izglītības nozīmi, jo nepieciešamās prasmes un zināšanas nevar apgūt bez nepieciešamajām priekšzināšanām.

Privātie darba devēji laukos un mazajās pilsētās drīzāk orientējas uz vietējo darbaspēku, jo piešķir lielu nozīmi atsauksmēm, rekomendācijām un iepriekšējai darbinieka uzvedībai darba tirgū un ārpus tā. Darba devēji uzsver arī darbinieku zināšanu, kvalifikācijas, nozīmi, bet svarīgi arī būt „savējam”, cilvēkam ar līdzīgu vecumu, sociālo pazīšanos, no

vietējiem. Darbinieku izvēlē darbojas gan atlase pēc profesionālās pieredzes, gan pēc līdzības, vienaudžu grupas principiem.

7. SECINĀJUMI UN AIZSTĀVAMĀS TĒZES

Darba tirgus attiecības Latvijas mazajās pilsētās un laukos var analizēt izmantojot autores izveidoto konceptuālo modeli, kas ietver Manuela Kastela plūsmu telpas, Ulrika Beka detelpiskuma un Zigmunta Baumana svešinieka iespaidu sintēzi. Autore uzskata, ka atšķirīgā elastība darba devēju un darba ņēmēju attiecībās izpaužas Harietas Bredlijas un Elisones Steningas raksturoto nevienlīdzīgu varas pozīciju un nedrošības apstākļos.

Darba tirgus nav īsts tirgus, jo nav bezpersonisks attiecībā uz iesaistīto aģentu valodu, ādas krāsu, reliģisko piederību un citām individuālām iezīmēm. Šo teorētiskās daļas secinājumu apstiprina kvantitatīvās analīzes rezultāts: faktoranalīzē etniskās tolerances faktors aptver relatīvi lielāko izklīdes daļu.

Darba tirgus mazajās pilsētās veidojas atšķirīgi nekā citās teritoriālajās vienībās. Kvantitatīvās daļas rezultāti apstiprina teorijas daļā izvirzīto pieņēmumu par darba tirgus attiecību atšķirībām reģionālajās vienībās. Atšķirīgas uzņēmumu nozaru pārstāvniecība, lielums, stabilitāte un dažu izmantoto līgumattiecību formu biežums.

Darba devēji laukos un mazajās pilsētās bieži darbojas vairākās nozarēs, kas nozīmē iespēju iegūt neprecīzu informāciju, ja respondentiem lūgts norādīt tikai vienu darbības jomu. Darba devēji mazajās pilsētās un laukos saskaras ar birokrātiskiem šķēršļiem darba tirgus attiecību nodrošināšanā.

Nozaru pārstāvniecība ietver pārsvarā primārā sektora ražošanu (lauksaimniecību, mežsaimniecību un karjeru izstrādi), no apstrādes rūpniecības visbiežāk darbojas kokapstrādes uzņēmumi. Laukos un mazajās pilsētās relatīvi vairāk mikro uzņēmumu, mazāk sabiedriskā sektora un īpaši valsts darba devēju. Laukos un mazajās pilsētās mazāk darba devēju, kuri ikdienā izmanto krievu valodu un vairāk to, kas uzņēmumā/iestādē ikdienā runā latviski. Laukos un mazajās pilsētās mazāk darba devēju, kas savu uzņēmumu/iestādi vērtē kā stabili un vairāk tādu, kuri nedroši par savu nākotni. Mazajās pilsētās un laukos retāk izmanto uzņēmuma līgumu un autoratlīdzību. Mazo pilsētu un lauku darba devēji atzīst, ka darba ņēmēji pie viņiem ar savām problēmām griežas retāk nekā citos apdzīvoto vietu tipos.

Darba devēju elastība darba tirgus attiecību veidošanā atšķiras dažādās teritoriālajās vienībās. Darba devēju elastību attiecību veidošanā ar darba ņēmējiem var raksturot kā ārēju (līgumi), skaitlisku un arī funkcionālu un interpretatīvu. **Ārējā elastība.** Mazo pilsētu un lauku darba devēju veidotajās darba tirgus attiecībās nozīmīgi atšķiras jautājumā par piedāvātajām darba līgumu formām, bet ne par atalgojuma un darba laika jautājumiem.

Autores izveidotais apvienotais elastības indekss ar četrām dimensijām ļauj noteikt darba tirgus elastības atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos. Mazajās pilsētās un laukos statistiski nozīmīgi atšķiras darba devēju atbildes par darbinieku meklēšanu, piesaisti un attieksmi pret dažādu sociālo grupu darba ņēmējiem. Apdzīvoto vietu tipos statistiski nozīmīgi neatšķiras darbinieku vērtējuma prioritātes.. Dažādos apdzīvoto vietu tipos darba devēji atšķirīgi vērtē zināšanas, atšķirīgā mērā atzīst to nozīmi darba tirgus attiecībās un prasībās darba ņēmējiem.

Faktoranalīze ļauj izdalīt darba tirgus attiecības ietekmējošos slēptos faktorus. **Faktoranalīzes rezultāti norāda uz slēptajiem darba tirgus attiecības ietekmējošiem rādītājiem, kuri saistīti ar elastību attiecībās pret dažādām etniskajām un sociāli demogrāfiskajām grupām, kā arī darbinieku meklēšanas elastību.**

Latvijas darba tirgū nozīmīgs etniskās tolerances faktors, kura darbību determinē valodas lietojums uzņēmumā/iestādē un arī tā lielums (piederība mikro un mazo uzņēmumu/iestāžu grupai).

Lielāku izklīdes daļu ļauj izskaidrot etniskās tolerances, profesionālo prasību, latviešu un sociāli demogrāfiskais, kā arī elastīgas darbinieku meklēšanas faktors. Gan reģionu, gan apdzīvoto vietu tipu griezumā statistiski nozīmīgi atšķiras etniskās tolerances, elastīgas darbinieku meklēšanas, marginalitātes, seksuālo minoritāšu un HIV, pensionēšanās, darba laika elastības, neformālās darbinieku meklēšanas faktori.

Lineārās regresijas metode ļauj noteikt iespējas izveidot faktoru darbības statistiskos modeļus. Tikai dažos gadījumos modelis izskaidro vērā ņemamu izlases apjomu. Autore kā **statistiski iespējamākos var minēt elastīgas darbinieku meklēšanas faktoru, marginalitātes un etniskās tolerances faktorus.**

Elastīgas darbinieku meklēšanas faktors ļauj izskaidrot 16, 6% izklīdes, norāda uz pamatotu elastības jēdziena izvēli darba tirgus attiecību mērīšanai. Faktora darbību samazina atrašanās laukos un pastiprina atrašanās Rīgā. Analizējot darba tirgus atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos, statistiski nozīmīgas atšķirības visbiežāk vērojamas starp Rīgu un laukiem, kas ļauj pamatot pilsētas /lauku dalījuma socioloģisko nozīmi un atbilst Manuela Kastela plūsmu telpas teorijai. Faktora darbību samazināšanas virzienā ietekmē uzņēmuma darbinieku skaits (mikro un mazie), latviešu valodas lietojums, bet paaugstina varbūtību piederēt pie šī statistiskā modeļa darba devēja darbība Rīgas reģionā un darbības laiks no 3 līdz desmit gadiem, tātad līdz ilgstošās nodarbinātība ilgumam.

Etniskās tolerances faktors ļauj izskaidrot 11,5 % izklīdes, bet tā regresijas modelis aptver tikai 6% izlases. Faktora izdalīšana ļauj izdarīt secinājumu par slēptu savējo un svešo dalījumu darba tirgus attiecībās pēc etniskās piederības. Faktors nieietver toleranci pret

latviešiem, regresijas analīze kā modeļa realizāciju paaugstinošu faktoru uzrāda krievu valodas lietojumus, bet samazinošu — latviešu valodas lietojumu un piederību mazo un mikro uzņēmumu/iestāžu grupai.

Marginalitātes faktors aptver tikai 2,6% izkļedes, bet tam var izveidot regresijas modeli, kurš aptver 6,7% izlases kopuma. Faktors ietver elastību pret tādām grupām, kuru nodarbināšanu darba likums ierobežo vai pat nepieļauj. Darba devēja varbūtību piederēt pieši modeļa paaugstina darbība laukos vai mazajās pilsētās, bet pazemina neliels darbinieku skaits un latviešu valodas lietojums.

Elastība darba tirgus attiecībās drīzāk atbilst gan postfordisma gan neofordisma teorijai. Ievada daļā izvirzītā hipotēze netiek apstiprināta, jo pastāv dažādi darba tirgus attiecību elastības realizācijas varianti. Atbilstība neofordisma teorijā aprakstītajam modelim nevar tikt saistīta ar atrašanos noteiktā apdzīvotās vietas tipā, jo šīs iezīmes izplatītas visā Latvijas darba tirgū. Binārās loģiskās regresijas daļēji var interpretēt kā darba devēju pašsaprotamu atbalstu nepieciešamībai veidot attiecības ar darba biedriem, izvairīties no konfliktiem, tādēļ šīs prasības vienmērīgi izkļiedētas gan starp dažādu reģionālo vienību, gan darba devēju lieluma un valodas lietojums grupām.

Valodas zināšanas (latviešu, krievu un citas) un datorzināšanas un prasmes darba devēju vērtējumā ir tās prasības, kuras ar binārās loģiskās regresijas palīdzību ļauj izveidot relatīvi nozīmīgus modeļus. Svarīgākie profesionālo prasību aspekti, kuriem var izveidot statistiski nozīmīgus modeļus, kuri izskaidro 9 līdz 12 % izkļedes ir datorzināšanas un prasmes, latviešu un krievu valodas zināšanas.

Prasībām, kuras atbilst ārējās elastības izpratnei var izveidot statistiski nozīmīgus modeļus, bet tie izskaidro niecīgu (1-1,3%) dispersiju. Varbūtību paaugstina mikro uzņēmuma/iestādes lielums, atrašanās Rīgā, Latgalē, dažos gadījumos latviešu valoda uzņēmumā.

Ilgstošās nodarbinātības attiecības biežāk sastopamas mazajās pilsētās un laukos. Autore pētījuma gaitā konstatēja arī **nepietiekamās nodarbinātības** izpausmes gan sekundārās analīzes datu analīzes, gan kvalitatīvās analīzes gaitā. Nepietiekamo nodarbinātību raksturo paaugstinātas prasības darba laika, personīgo līdzekļu ieguldījuma un pazeminātas prasības izglītība līmeņa un zināšanu izmantošanas ziņā.

Metodoloģiskie secinājumi

Izmantojot sekundāro analīzi iespējams veikt kvantitatīvo analīzi liela datu masīvam ar nelielu materiālo resursu patēriņu, tāpēc šī iespēja pieejama individuāli strādājošiem pētniekiem.

Sekundārā analīze nosaka iespēju rāmi teoriju izmantošanā, jo pētnieks var pārbaudīt tikai tās hipotēzes, kuras iespējams apstiprināt vai noliegt ar esošo empīrisko materiālu.

Kvalitatīvās izpētes datus iespējams elastīgāk teorētiski interpretēt, izmantojot dažādas teorētiskās koncepcijas.

Secinājumi par kvalitatīvo datu analīzi

Pašvaldību vadītāju profesionālajā karjerā kombinējas elastība mainot nozari, darbības veidu, amatu ar stabilitāti vietas izvēlē. Personīgo karjeras ceļu raksturo gan iesakņotība konkrētajā apdzīvotajā vietā, gan elastība jaunu iespēju izmantošanā, izglītības un kvalifikācijas iegūšanā.

Darba tirgus situāciju mazajās pilsētās un laukos ietekmē sabiedriskā sektora darba devēju pārstāvniecība par ko aktīvi iestājas pašvaldību vadītāji. Kvantitatīvās izpētes rezultāti norāda uz zemāku sabiedriskā sektora darba devēju pārstāvniecību mazajās pilsētās un laukos, tāpēc esošie vietējā darba tirgus situācijā īpaši nozīmīgi. Darba tirgus nozaru pārstāvniecība daudzveidīga piedāvājuma nozīmē atšķiras tajās mazajās pilsētās, kuras atrodas izdevīgākās vietās infrastruktūras pieejamības nozīmē.

Pašvaldības nav ieinteresētas piesaistīt citu pašvaldību iedzīvotājus savas teritorijas uzņēmumos un iestādēs, jo tas nepalielina nodokļu ienākumus.

Neinstitucionālisma perspektīva ļauj kā „takas atkarību interpretēt pašvaldību vadītāju intervijās atkārtoti pausto nostalgiju pēc lieliem industriāla tipa uzņēmumiem, kas nodarbinātu lielu skaitu vietējo iedzīvotāju.

Atšķiras mazo un mikro, ģimenes uzņēmumu prasības darbiniekiem. Darba devēji, kuri ir mikro, ģimenes lauksaimniecības uzņēmumu īpašnieki, pārsvarā uzsver izdarīgumu, gatavību veikt dažādus darbus un strādāt nepieciešamo darba laiku. Šīs pazīmes liecina par nepietiekamās nodarbinātības situāciju laukos. Darba devēji, kuri atbilst mazo uzņēmumu grupai un darbojas tehnoloģiski sarežģītās nozarēs (nodrošina progresīvos pakalpojumus) uzsver arī atbilstošas izglītības nozīmi, jo nepieciešamās prasmes un zināšanas nevar apgūt bez nepieciešamajām priekšzināšanām.

Ja smagā kapitālisma vadības zinātne fokusējās uz varas noturēšanu, tad vieglā kapitālisma laikmetā tā māca iztikt bez cilvēkresursiem, ļaut tiem aiziet (Baumans) apstiprinājums. Pieņēmumu apstiprina darba devēju interviju rezultāti.

Mazo pilsētu un lauku darba tirgū darba vietu trūkuma un darba ņēmēju organizāciju vājās pārstāvniecības dēļ darbinieku tiesības aizstāvēt var tikai ar vietējās varas atbalstu. Šī situācija apstiprina ekonomikas socioloģijas atziņu par darba tirgus atšķirību no preču un pakalpojumu tirgus, kurā darbojas pieprasījuma un piedāvājuma attiecības. [Pastāv daudzas

nozares un situācijas, kurās darbinieki ir bezspēcīgi, neorganizēti un nevar ietekmēt darba tirgū piedāvāto atalgojumu un apstākļus (18.lpp).]

Darbinieku meklēšanā mazo pilsētu un lauku darba devēji izmanto gan atlasīti pēc pazīstamu cilvēku atsauksmēm, gan darbinieka un sociālajai grupai, pamatojot abus izvēles kritērijus ar iespējam veidot veiksmīgu sadarbību darba attiecībās.

Tālākas izpētes perspektīvas - precīza statistikas informācija ļautu veidot precīzāku izlasi kvantitatīvai izpētei un mērķtiecīgi atlasīt nepieciešamās vienības kvalitatīvai analīzei.

Darba tirgus aģentu un darba tirgus attiecību elastība ir kultūras elements, kas atšķiras dažādās teritoriālajās vienībās, kam jāpievērš uzmanība padziļinātā darba tirgus reģionālo attiecību izpētē.

Nobeigumā var izdarīt secinājumu, ka darba tirgus attiecības mazajās pilsētās un laukos statistiski nozīmīgi atšķiras no citu apdzīvoto vietu darba tirgus attiecībām gan pēc ārējās, gan iekšējās un interpretatīvās elastība parametriem.

Mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecības ietekmē arī ar darba tirgu tieši nesaistīti faktori: infrastruktūras nodrošinājums, pakalpojumu pieejamība u.c. Šķēršļi elastīgu darba tirgus attiecību veidošanai un pastāvēšanai saistīti gan ar papildus prasībām darba aizsardzības jomā, kuras nav atvieglotas mazajiem un mikro uzņēmumiem, gan ar proporcionāli augstākām izmaksām tiem darba devējiem, kuru darbība noris tālu no urbāniem centriem, kas prasa papildus transporta un infrastruktūras izmaksas. Šķēršļi skaidrojami arī kā mēģinājumi atgriezties pie iepriekšējā darbības veida, kad laukos un mazajās pilsētās darbojās relatīvi lieli mono nozaru uzņēmumi ar daudzām darba vietām. Fragmentēta valsts un pašvaldību iestāžu darbība, sadarbības trūkums arī ir šķērslis elastīgu darba tirgus attiecību veidošanai un uzturēšanai.

Darba devēju pastāvēšanai mazajās pilsētās un laukos nozīmīgi tie faktori, kas saistīti ar infrastruktūras un sabiedrisko pakalpojumu nodrošinājumu teritorijās ārpus urbāniem centriem. Tas attiecas gan uz ceļu tīklu, sabiedrisko transportu, interneta pieejamību, gan arī izglītības, veselības un valsts pārvaldes iestāžu pakalpojumiem.

Rekomendācijas

Statistikas pārvaldei nodrošināt regulāru informāciju par darba devējiem nozaru un teritoriālo vienību griezumā, lai būtu pārskats par nozarēm, kurās darba devējiem trūkst informatīvā vai organizatoriskā atbalsta.

Lai sekmētu darba devēju attīstību mazajās pilsētās un laukos, jāatvieglo mazo un mikro uzņēmumu darbība, ko var nodrošināt grāmatvedības atskaites sistēmas vienkāršošana, ienākumu nodokļa priekšapmaksas atcelšana, darba drošības prasību vienkāršāka un lētāka

nodrošināšana, vairāk liekot uzsvaru uz faktisko darba drošības nosacījumu ievērošanu, neprasot katrā uzņēmumā ar darbinieku skaitu virs 10 nodrošināt vienu „darba drošības uzraugu”.

Politikas veidotājiem svarīgi apzināties savu darba devēju - valsts iestāžu izvietojuma nozīmi mazo pilsētu un novadu pašvaldībām, tāpēc jāmaina prakse mainīt šo izvietojumu bez loģiska, iepriekš plānošanas reģiona līmenī diskusijās panāktas vienošanās.

Pašvaldību vadītāji vietējā līmenī vislabāk pārzina darba tirgus attiecību problemātiku, bet viņiem trūkst politisko instrumentu vietējo darba devēju atbalstam. Papildus nekustamā nodokļa maksājumi un atlaižu iespējas var būt viens no šādiem instrumentiem.

Sabiedriskajam sektoram jānodrošina pakalpojumu pieejamība laukos un mazajās pilsētās, kur iedzīvotāju trūkums neļauj veidoties pilnvērtīgām tirgus attiecībām, jo tikai to pieejamība var nodrošināt priekšnoteikumus darba devēju un tātad arī darba vietu pastāvēšanai un pieaugumam šajās teritoriālajās vienībās.

PATEICĪBAS

Pateicos par atbalstu visiem, kas palīdzēja uzdrošināties, iesākt un neatlaidīgi turpināt promocijas darbu.

Vislielāko pateicību izsaku darba vadītājam Aivaram Tabunam un visiem, kuri sniedza neatsveramu padomu un atbalstu.

Paldies par operatīvu darba satura novērtējumu profesorei Brigitai Zepai.

Sirsnīgs paldies par nesveramo atbalstu LLU lektorei Laimai Barisai, Lanai Janmerei, Lienei Krasovskai un citiem kolēģiem.

Paldies par psiholoģisko un praktisko atbalstu profesorei Aijai Zobenai, profesoram Jānim Ūsusim un lektorei Ilzei Lācei, kā arī visiem tiem sirsnīgajiem draugiem un kolēģiem, kas uzmundrināja autori un veicināja darba pabeigšanu.

IZMANTOTO INFORMĀCIJAS AVOTU SARAKSTS

Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likums. Latvijas Vēstnesis, 202, 30.12.2008.

Allan G. Gruchy Neoinstitutionalism and the economics of dissent, The paper is presidential address for the 1968 Association for Evolutionary Economics's convention in Chicago, Illinois, December 27-29, 1968.

Amin A., Thrift N., 1995, globalisation, institutional „thickness” and the local economy, In: P.Healey, S. Cameron, S.Grahm and A.Madani-Pour(Eds.)Managing Cities: the New Urban Context. Chichester, John wiley.pp 91-108. 435, 1995.

Anheier H., (Ed.) Social Services in Europe, centre of Civil Society, London School of Economics, 2000, 88, 122.

Bandaranaike Suniti, Small Towns can Make a Difference, James Cooke University Townswille, Q 4814

Barenholdt, J.O., Aarsather, N., Coping strategies, social capital and space, European Urban and Regional Studies 9(2): 151-165, SAGE Publications, London, Thousand Oaks, 2002, 152.

Battilana Julie, Agency and Institutions: The Enabling Role of Individuals' Social Position, Organization; Volume 13(5) 653-676, SAGE Publications 2006.

Bauman Zygmunt, Liquid Modernity, Cambridge: Polity Press, 2001,

Beck Ulrich, Risk society: Towards a New Modernity, SAGE Publications, 1992,306.

Beck Ulrich, Giddens Anthony, Scott Lash, Reflexive Modernization (Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order), Polity Press 2002, 225.

Beck U. The reinvention of Politics: towards a Theory of Reflexive Modernization , In: Beck U., Giddens A., Lash S. Reflexive Modernization (Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order), Polity Press 2002, 225) 1-56???

Beckert J., What is sociological about economic sociology? Uncertainty and the embeddedness of economic action, Theory and Society, Kluwer Academic Publishers, Printed in Netherlands, 1996, 803-840

Bradley H.,Ericsson M., Stephenson C., and Williams S., Myths at Work, Polity, 2004, 235., ISBN 0-7456-2271-2

Burdjē Pjērs, Praktiskā jēga, Omnia mea, 2004, 397

Cabus P.,2001, The meaning of local in global economy: the „regions” advocacy of local interests as necessary component of current global/local theories, european Planning studies, 9(8),pp.1011-1030), 1014

Cadili S., On the interpretative flexibility of hosted ERP systems, In: Journal of Strategic Information Systems 14 , 2005, 167-195., Pieejams: <http://www.sciencedirect.com>, Skatīts: 10.09.2010.

Castells M., The Rise of Network Society, Backwell Publishing, 2001,566.

- Castells Manuel , *The Rise of Network Society*, Blackwell Publishing 2004.
- Castells, M. *The Rise of The Network Society*. USA: Blackwell Publishing, 1996.
- Castells Manuel, *End of Millennium*, Malden, Blackwell Publishers, 2000.
- Castells Manuel, *The Rise of Network Society*, Blackwell Publishing, 2001, 566.
- Cloke, P. 1994 "Rural" In the dictionary of Human Geography, edited by. Johnston, R., Gregory, D. and Smith D., 536-537. 3rd edition. Oxford: Blackwell Publishers.
- Cocburn C., *Brothers: Male Dominance and Technological Change*, Pluto Press, 1983, 264
Pieejams: <http://www.plutobooks.com/display.asp?K=9780745305837&>, Skatīts: 05.10.2010.
- Cohen R., Kennedy P., *Global Sociology*, Macmillan Press, Great Britain, 2000, 408.
- Convert B., Heilbron J., Where did the new economic sociology come from?, *Theory and Society* , 2007, 36: p.31-54. Pieejams:
<http://www.springerlink.com/content/pv70n64728045vv6/fulltext.pdf> Skatīts 10.02.2010.
- Cooke P. *Knowledge Economies: Clusters, Learning and Cooperative Advantage*. London: Routledge 2002, 233.
- Cooney Kate, Fields, organizations, and Agency, *Toward a Multilevel Theory of Institutionalization in Action, Administration & Society*, Vol.39, Nr. 6, October 2007, 687-718, Sage Publications, sagepub.com November 6, 2007.
- Creswell John , *Research Design*, SAGE, 2009, 296.
- Crouch Colin, Farrell Henry, *Breaking the path of institutional development? Alternatives to the new determinism*, *Rationality and Society*, vol.16 (1): 5-43, Sage publications
- Dati par iedzīvotājiem Latvijas pilsētās un pagastos, 2001. – 2005. gads: Pielikums LR CSP 2007. gada 2. janvāra vēstulei Nr. 71-12-1.
- Desjardins Stefanie, Halseth Greg, Leblanc Patric, Ryser Laura, *Services, Social Cohesion and Social Capital: A Literature review*, Prepared for New Rural Economy Project, 15 July, 2002.
- DiMaggio Paul, *Culture and Economy*, In: Smelser, N. Swedberg R. (ed.) *The Handbook of economic sociology*, Princeton University Press, Chichester, West Sussex, 1994, 27-57.
- DiMaggio, Paul *Culture and Cognition*, *Annual Review of Sociology* 23, 263-87, 1997.
- Dockery A., *Regional unemployment rate differentials and mobility of the unemployed*. *International Journal of Manpower*, Vol. 21, No.5, 2000, pp. 400 – 423.
- Doogan Kevin, *Long-term Employment and the Restructuring of the Labour market in Europe*, In: *Time & Society*, Vol.14 no.1, 2005, Sage Publications, 65-87.
- Douglas C. North, *Institutions, institutional change and economy of institutions*, 1990, 3, 147.

Edgell S., *The Sociology of Work*, Sage Publications, 2006, 243.

Eliasoph N. and Lichterman P., Culture in interaction, *American Journal of Sociology*, Vol.108, Nr.4, 2003, 735-794.

Freiberger E., Jēdzienu un izteikumu skaidrojums, Gr.: Pjērs Burdjē, Praktiskā jēga, Omnia mea, 2004, 393-397

Ghezzi Simone, Enzo Mingione, Embeddedness, Path-dependency and Social Institutions, *Current Sociology*, January 2007, Vol.55(1): 11-23, International Sociological Association, SAGE (London).

Gottdiener M., Hutchinson R., *The New Urban Sociology*, Westview Press, 2006, 408.

Gutierrez R., Guillen M. Protecting the Long-term Unemployed. *European Societies*. ESA, Vol.2 No 2, 2000., 198.

Hachen D., *Sociology in action*, Thousand Oaks, 2001, 335.

Halseth Greg, Rysert Laura, Trends in service delivery: Exampels from rural and small town Canada, 1998 to 2005, *Journal of Rural and Community Development*, ISSN: 1712-8277, www.jrcd.ca

Hannan Michael and Freeman John *Organizational ecology*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1989.

Handel M., Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998, In: *Work and Occupations*, Vol.32, No.1, 2005, 66-94., Sage Publications.

Harvey, D., *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Cambridge, MA: Blackwell, 1990, p.372.

Hazans, M. (2006). Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu. Latvija : pētījuma atskaite. Rīga: Nodarbinātības valsts aģentūra. Pieejams tiešsaistē: http://www.nva.lv/docs/1_45135dc4cb20b9.91339932.pdf

Heiskala Risto, *Economy and society: from Parsons through Habermas to semiotic institutionalism*, *Social Science Information*, Vol.46, No.2, Sage Publications, 2007, 243-244, 243-272, skatīts 29.11.2007.

Hinderlink Jan, Milan Titus, *Small Towns and Regional Development: Major Findings and Policy Implications from Comparative Research*, *Urban Studies*, Vol.,39, No.3, 379-391, 2002, On-line Carfax Publishing, Taylor & Francis Group.

Holloway Lewis, *Ulrick Beck*, In: Hubbard P., Kitchin R., Valentine G., *Key Thinkers on Space and Place*, SAGE Publications, 2004, 40-46, 355

Hubbard Phil, *Manuel Castells*, In: Hubbard P., Kitchin R., Valentine G., *Key Thinkers on Space and Place*, SAGE Publications, 2004, 72-77, 355.

Jary D., Jary J., 1999, *Dictionaru of Sociology*, Harper Collins Publishers, 774.

Jepperson, Ronald, Institutions, institutional effects, and institutionalism. In W.W.Powell and Paul J.DiMaggio (eds.), *The New institutionalism in Organizational Analysis*; 143-163. 1991, Chicago: University of Chichago Press.

Kostiainen Juha and Markku Sotarauta, great Leap or Long March to Knowledge Economy: Institutions, Actors and Resources in the Development of Tampere, Finland, *Routledge, European Planning Studies*, Vol. 11, No.4,2003, 415-438.

Kalleberg A., Sorensen A., The Sociology of Labour Markets, In: *Annual Review of Sociology*, 1979, 5: 351-379.

Keune M., Capitalist Divergence and Labour Market Flexibility in Czech Republic and Hungary: Comparative Analysis of Standard and Non –Standard Emplyment, *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 2003, Vol. 39, No. 6: 795–813 Pieejams: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/162e55d7ae4a950c51c0862bfce5c68e5475ce6e_505_64keune18.pdf 1, Skatīts: 24.09.2010.

Kontuly Thomas, Tit Tammaru, Population subgroups responsible for new urbanization and suburbanization in Estonia, *European Urban and Regional Studies* 13(4): 319-336, SAGE Publications.

Krišjāne Z., Bauls A.. *Migrācijas reģionālās iezīmes Latvijā. Demogrāfiskā situācija šodien un rīt. Stratēģiskās analīzes komisija*. Zinātniski pētnieciskie raksti, 3(4), 2005, 130.–149. lpp

Kumar K. *From Post-industrial to Post-modern Society*, Blackwell Publishers, 2001, p.253.

LR Labklājības ministrija (2006). Darba algas un to ietekmējošie faktori. Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”, Rīga, 206. lpp.,Pieejams tiešsaistē: <http://www.darbatirgus.gov.lv>

LR Labklājības ministrija (2007). Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte. Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”, Rīga, 240 lpp.,Pieejams tiešsaistē: <http://www.darbatirgus.gov.lv>

Latvija. Pārskats par tautas attīstību.. 2004/2005. *Rīcībspēja reģionos*, UNDP Latvija, LU, SSPI. Galv. red. A. Zobena. 2005. 148 lpp.

Latvija. Pārskats par tautas attīstību. 2006/2007 *Cilvēkkapitāls: mans zelts ir mana tauta?* Galv. red. A. Zobena. LU SPPI, 55., 117.lpp.

Latvija. Pārskats par tautas attīstību, 2008/2009: *Atbildīgums*. Galv.red. Juris Rozenvalds un Ivars Ijabs. Rīga:LU Sociālo un politisko pētījumu institūts, 2009, 226.

Marsden T., New questions and challenges for rural development and agri-food policies: lessons and convergences from teh european experience. Paper presented at the Institute for Transport and Rural research, University of Aberdeen, 2006.p.1-26, Pieejams: <http://www.find-whatyou-search.net/company-1583117-the> arlecton centre for rural and small town research, Skatīts: 12.02.2008

Marsden T., Smith E., Ecological entrepreneurship: sustainable development in local communities through quality food production and local branding. *Geoforum*, 36, 2005, p.440-451.

Matthewman S., West-Newman C., Curtis B., (ed.) *Being Sociological*, Palgrave Macmillan, 2007., ISBN – 13: 978-0-230-00522-8, 464.

McLaren, L. 2002. Information and Communication Technologies in Rural Canada. *Rural and Small Town Canada Analysis Bulletin*. Vol.3.No.5. Catalogue no. 21-006-XIE.1-26.

Nelson Richard Evolutionary Theorizing about Economic Change In: Smelser, N. Swedberg R. (ed.) *The Handbook of economic sociology*, Princeton University Press, Chichester, West Sussex, 1994, 108-136

Neuman W. Lawrence, *Social Research Methods, Qualitative and Quantitative Approaches*, Fifth Edition, USA, 2003, ISBN 0-205-35311-8.

OECD, *Rural Policy Reviews*, 2008., 97.

OECD, territorial Development Service, *Redefining Territories: functional regions*, In: *OECD Territorial Outlook, 2002*". OECD mājas lapa <http://oecd.org>. skatīts 12, 06, 2009.

Pabriks A. *Etniskās proporcijas, nodarbinātība un diskriminācija Latvijā*. SFL, 2002. Pieejams: http://www.politika.lv/temas/sabiedrības_integrācija/3978, skatīts 13.04.2009.

Palmer Donald, Biggart Nicole, Dick Brian, Is the New Institutionalism a Theory?, In: Greenwood R., Oliver C., Suddaby R., Sahlin K., (Ed.) *Handbook of Organizational Institutionalism*, SAGE, London, 2008., 818.

Papell D., Murray C., Ghiblawi H., The structure of Unemployment, In: *The review of Economics and Statistics*, Vol.82, No.2, 309-315.

Pētījums par Iecavas novada sociāli atstumto grupu iespēju darba tirgū veicināšanu, Brīvas nišas pašnodarbinātības uzsākšanai Jelgavas rajonā. Pieejams: <http://www.lsif.lv/node/551>, skatīts 22.04.2009

Potts, N. Flexibility and all that: understanding the EU labour market, *European Business Review*, Vol 99, No. 3, 1999, 170-188, MCB University Press ISSN)955-534X, 170-172.

Rasnača L. Darba devēju un darba ņēmēju attiecību reģionālo attiecību reģionālo atšķirību pētniecība Latvijā 21.gs.sākumā Gr.: Tisenkopfs T. (zin.red.) *Socioloģija Latvijā*, LU Akadēmiskais apgāds, 2010, p.239-254.

Rasnača L. Mājoklis kā dzīves kvalitātes dimensija. Gr.: *Dzīves kvalitāte*. (Z.red. Bela B., Tisenkopfs T.) *Zinātne, SPPI*, 2006. 265-294., 430.

Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu, vadītājs M. Hazans, 2006, p.40-54, skatīts NVA mājas lapā

<http://www.nva.gov.lv/index.php?c/d=1&mid=95&txt=44z&from=15>

- Rifkins Džeremijš, Jaunās ekonomikas laikmets, Jumava, 2004, 279.
- Ritzer G., The McDonaldization of society, Pine Forge Press, Sage Publications Ltd., 2008, p.320.
- Robinson J., A world of cities, *The British Journal of Sociology*, 2004, Volume 55, Issue 4. p. 570.-578.
- Rolfe Rebecca Eve, Social Cohesion and Community Resilience: A Multi- Disciplinary Review of Literature for Rural Health Research, Paper prepared for submission to Social Cohesion and Community Resilience Working Group of the Atlantic Canada Rural Centre, 2006.
- Sapsford R., Jupp V. (ed.) Data Collection and Analysis, SAGE Publications, The Open University, 2006, 360.
- Sassen S., Territory and Territoriality in the Global Economy, *International Sociology*, June 2000, Vol 15(2), 372-393, SAGE, London, Thousand Oaks.
- Sassen S., *The Global City: New York, London, Tokio.*, Princeton University Press, 2001, p.447.
- Savage M., Warde A., Modernity, Post-modernity and Urban culture, In: Kleniewski N.(Ed.), *Cities and Society*, Blackwell Publishing, 2005.
- Scott J., Marshall G. *Oxford Dictionary of Sociology*, 2005, Dictionary of Sociology, Oxford University Press, p.709.
- Scott W. Richards, *Institutions and Organizations*, 2nd edn Thousand Oaks CA: SAGE Publications, 2001, p.112-120.
- Simic, M. Volume of underemployment and overemployment in the UK, *Labour Market Trends*, 2002,110(10) : 511-22.
- Simone Ghezzi, Enzo Mingione, Embeddedness, Path-dependency and Social Institutions, *Current Sociology*, January 2007, Vol.55(1): 11-23, International Sociological Association, SAGE (London) 11
- Smelser, N. Swedberg R. (ed.) *The Handbook of economic sociology*, Princeton University Press, Chichester, West Sussex, 1994.
- Stenning A., Re-placing work: economic transformations and the shape of a community in post-socialist Poland, In: *Work, Employment & Society*, 2005; 19; 235-259, The online version: <http://wes.sagepub.com/cgi/content/02,07,2008>.
- Streeck W. The Sociology of Labour Markets and Trade Unions, In: Neil J. Smelser and Richard Swedberg, eds.: *The Handbook of Economic Sociology. Second Edition*. Princeton: Princeton University Press, 2005.
- Strangleman T., Warren T., *Work and Society*, Abingdon, Routledge, 2008, 344.

Swedberg Richard, Markets as social structures, In: Neil J.Smelser and Richard Swedberg, eds.: The Handbook of Economic Sociology. Second Edition, Princeton University Press, 2005, 238-253

Swedberg R., Principles of Economic sociology, 2003, p.1-13, skatīts <http://press.princeton.edu/chapters/s7525.html>., 10.09.2009.

Toennies F., Community and Society, Dover Publications, 2002, p.304.

Van der Ploeg J., Rural development: a Challenging Assignment The Social Sciences, In: Collection of papers of international conference Countryside – Our World, Český Krumlov 2006, 30-36.

Van der Steene T., Sels L., Van Hootegem , De Witte, Forrier A., The impact of the institutional context on the politics of flexibility: comparison Belgium-In:The Netherlands, Journal of European Industrial Training, 2008, p.384-393.

Vītoliņš E. Demogrāfiskās attīstības tendences Latvijas reģionos, Gr.: Zin.red.P.Zvidriņš Demogrāfiskā attīstība Latvijā 21.gadsimtā sākumā, ZP Raksti 3(9) 2006, SAK Zinātne, 2006, 147-163, 191.

Veber M. Izbrannoje: protestantskaja etika i dux kapitalizma, M., Znaniye, 2006, 656.

Watson T., Sociology, work and industry, Routledge, 1996, 392.

Wirth L., Urbanism as a Way of Life, *The American Journal of Sociology*, Vol. 44, No. 1. (Jul., 1938), pp. 1-24. Pieejams: <http://links.jstor.org/sici?sici=0002-9602%28193807%2944%3A1%3C1%3AUAAWOL%3E2.0.CO%3B2-B>, Skatīts 10.09.2010.

Zimmels G. Lielpilsētas un garīgā dzīve, 27-38, Kr.: LU Zinātniskie raksti, Stepčenko A., (Nauda.dzīvesstils.Identity.629.sējums, Rīga, 2000, 220.

Zucker Lynne The role of institutionalism in cultural persistence. In W.W.Powell Paul J and Paul J. DiMaggio (eds.), *The New institutionalism in Organizational Analysis*; 83-107. 1977, Chicago: University of Chicago Press.

Interneta datu avoti

CSP, LR Administratīvi teritoriālo vienību klasifikators, ATVK 2004, skatīts 12.10.2008. Pieejams: <http://www.lps.lv/faili/Nodarbinatiba/ATVK2004.doc> Skatīts 23.05.2010.

Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapa <http://data.csb.gov.lv/DATABASE/Iedzoc/%CEstrermi%F2a%20sastistikas%20dati/...2008.07.16>.

Ekonomiski aktīvās vienības reģionos, pilsētās un rajonos. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/Dialog/varval.asp?ma=23->., skatīts 10.03.2009.

NVA mājas lapa <http://www.nva.gov.lv/pētījumi skat. 10.07.2009>.

Darba praktizēšanas pasākumu nodrošināšana pašvaldībās darba iemaņu iegūšanai un uzturēšanai, Skatīts 10.09.2010. <http://www.nva.lv/index.php?cid=2&mid=268&txt=1779&from=0>

NVA programma „Pasākumi noteiktām personu grupām” ar ESF līdzfinansējumu 2001-2008.
Pieejams <http://nva.lv/index.php?cid=3&mid=313>

Starptautiskās Darba organizācijas mājas lapa: skatīts 15.01. 2010,
http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/topics/Underemployment/history/lang--en/index.htm

RAPLM mājas lapa: Republikas pilsētas un novadi, Skat. Internetā
<http://www.raplm.gov.lv/uploads/filedir/Nozares/Pasvaldibas/word.doc>, 02.08.2010

Tirgus pārskats, Swedbank Baltijas grupa, Pieejams: <http://swedbank.lv/lib/lv/2009> 12.07 - 13.
[Markets Weekly_lat.pdf](#) Skatīts 12.09.2010

Valsts Darba inspekcija Neregistrētās nodarbinātības statistika, Pieejams:
<http://www.vdi.gov.lv>. 12.09.2010.

Small towns/The_ ASSET_Project/November 2006. Pieejams: <http://dorfwiki.org/wiki.cgi?>
Skatīts 20.07.2008.

Di Maggio, Paul and Powell W., eds. The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: University of Chicago Press, 1991.

PIELIKUMI

