

LATVIJAS UNIVERSITĀTES
RAKSTI

766. SĒJUMS

Ekonomika.
Vadības zinātne

SCIENTIFIC PAPERS
UNIVERSITY OF LATVIA

VOLUME 766

Economics.
Business Administration

SCIENTIFIC PAPERS
UNIVERSITY OF LATVIA

VOLUME 766

Economics.
Business Administration

University of Latvia

LATVIJAS UNIVERSITĀTES
RAKSTI

766. SĒJUMS

Ekonomika.
Vadības zinātne

Latvijas Universitāte

UDK 33+005(082)

Ek 700

Galvenie redaktori

Dr. math. prof. **Ismena Revina**, LU Ekonomikas doktorantūras padomes priekšsēdētāja

Dr. oec. prof. **Inesa Vorončuka**, LU Ekonomikas un vadības fakultāte

Redakcijas kolēģija

Dr. oec. prof. **Elena Dubra** – LU Ekonomikas un vadības fakultāte

Dr. habil. oec. prof. **Ludmila Bandeviča** – LU Ekonomikas un vadības fakultāte

Dr. habil. oec. prof. **Baiba Rivža** – Augstākās izglītības padome; LLU

Dr. habil. oec. prof. **Elmārs Zelgalvis** – LU Ekonomikas un vadības fakultāte

Dr. oec. prof. **Inta Ciemiņa** – LU Ekonomikas un vadības fakultāte

Dr. oec. prof. **Ērika Šumilo** – LU Ekonomikas un vadības fakultāte

Dr. oec. prof. **Arilds Saeters** (*Arild Saether*) – Agderes Universitāte (Norvēģija)

Dr. oec. prof. **Žans Dāvids Avenels** (*Jean David Avenel*) – Evrī Universitāte (Francija)

Redkolēģijas sekretāre

Ivande Jakovele – LU EVF doktorantūras programmu sekretāre

Literārā redaktore **Ruta Puriņa**

Angļu tekstu literārā redaktore **Māra Anteniške**

Maketu un vāka dizainu veidojusi **Andra Liepiņa**

Visi krājumā ievietotie raksti recenzēti.

Pārpublicēšanas gadījumā nepieciešama Latvijas Universitātes atļauja.

Citējot atsauce uz izdevumu obligāta.

© Latvijas Universitāte, 2011

ISBN 978-9984-45-370-5

ISSN 1407-2157

Saturs/Contents

EKONOMIKA	7
Anna Zasova Tiesiskās bāzes ietekme uz darba tirgus elastību Latvijā salīdzinājumā ar citām Eiropas Savienības valstīm <i>Effects of Labour Legislation and the Institutional Environment on Labour Market Flexibility in Latvia vs. Other EU Countries</i>	8
Ksenija Ijevļeva Hipotekārais kredīts kā komercbankas produkts <i>Mortgage Loan as a Commercial Bank Product</i>	33
Ilona Dubra Significance of Innovation Activities in the Challenging Socio-Economic Environment of Today <i>Inovāciju nozīme mūsdienu sociālekonomiskajā vidē</i>	48
Dagnija Lāce-Ate Valsts eksporta atbalsta organizācijas un to darbības izvērtēšanas teorētiskie aspekti <i>Governmental Export Promotion Organisations and Assessment of Their Activities: Theoretical Questions</i>	64
Laura Lismente Pieprasījuma elastības analīzes metodoloģiskie aspekti <i>Demand Elasticity Analysis: Methodological Aspects</i>	75
Linda Romele Izglītība darbavietā un tās ieguvumi <i>Education at Workplace and Its Advantages</i>	91
VADĪBAS ZINĀTNE	105
Līga Baltiņa Uz vietu balstīta pieeja ES reģionālās politikas efektivitātes uzlabošanai <i>Place-Based Approach to Improving the Efficiency of the EU Regional Policy</i>	106
Gundars Bērziņš Stratēģiski operatīvā vadīšanas sistēma radošo nozaru organizācijās <i>Strategic-Operational Management in Creative Industries</i>	121
Nellija Titova Pievienotās vērtības intelektuālā koeficienta (VAIC TM) un aprēķinātās uzņēmuma nemateriālās vērtības (CIV) metožu lietošana pētījumos: gūtā pieredze <i>Application of Value Added Intellectual Coefficient (VAICTM) and Calculated Intangible Value (CIV) in Research: the Lessons Learnt</i>	136

Kristīne Zaksa Mārketinga pasākumu komplekss augstākās izglītības iestādēm – Latvijas Universitātes piemērs <i>Marketing Mix for Higher Education Institutions – the Case of the University of Latvia</i>	151
Stacenko Sergejs, Ilze Gude Arodbiedrības un to nozīme mūsdienu sabiedrībā <i>Trade Unions and Their Role in Contemporary Society</i>	163
Dita Štefhagena Universitātes pārvaldes procesu vērtējums funkcionālās efektivitātes pilnveidei <i>University Governance Processes as a Factor Influencing University Effectiveness</i>	177
Jānis Aprāns ES kohēzijas politikas izvērtējums: prasības, prakse un perspektīvas <i>EU Cohesion Policy Performance Evaluations: Requirements, Practice and Prospects</i>	190
Zane Gūtmane Pirmskolas izglītības sistēmas nodrošinājums un finansēšanas modeļi <i>Preschool Education System: Availability and Models for Financing</i>	203
Laura Keršule Darbinieku vadīšana un motivēšana ekonomiskās lejupslīdes apstākļos Latvijā <i>Motivation of Employees in the Situation of Economic Downturn in Latvia</i>	212
Ināra Kantāne Mazo un vidējo uzņēmumu konkurētspēja <i>Competitiveness of Small and Medium-Sized Enterprises</i>	227
Marija Simonova Investēšana cilvēkkapitāla attīstībā publiskajā pārvaldē Latvijā <i>Investment in the Development of Human Capital in Public Administration in Latvia</i>	237
Emīls Pūlmanis Mērķu definēšanas nozīme un problēmas projektu inicializācijas procesā Latvijā <i>Significance of Goal Definition and the Problems in the Project Initialization Process in Latvia</i>	246
Agate Zaķe Ierēdņu viedokļi par dzimumu stereotipiem attiecībā uz vadītājiem valsts pārvaldē un šo viedokļu apkopojums <i>Opinions of Public Servants on Gender Stereotypes Regarding Senior Officials in Public Administration in Latvia</i>	261

EKONOMIKA

Tiesiskās bāzes ietekme uz darba tirgus elastību Latvijā salīdzinājumā ar citām Eiropas Savienības valstīm

Effects of Labour Legislation and the Institutional Environment on Labour Market Flexibility in Latvia vs. Other EU Countries

Anna Zasova

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: anna.zasova@gmail.com

Šī darba mērķis ir izanalizēt likumdošanas un institucionālus faktorus darba tirgus elastības kontekstā, kā arī salīdzināt Latvijas tiesiskās normas un institucionālo vidi ar citām Eiropas Savienības (ES) dalībvalstīm. Autore apskatījusi tiesiskās bāzes un institucionālās vides aspektus – (i) darba ienākumu nodokļu slogu, (ii) minimālo algu un (iii) nodarbinātības aizsardzības likumdošanu – un secinājusi, ka visos minētajos aspektos Latvijas likumdošanas normu stingrums būtiski neatšķiras no ES-15 valstu likumdošanas normām. Vienlaikus autore secinājusi, ka Latvijā un citās jaunajās ES dalībvalstīs likumdošanas pārkāpumi ir vairāk izplatīti.

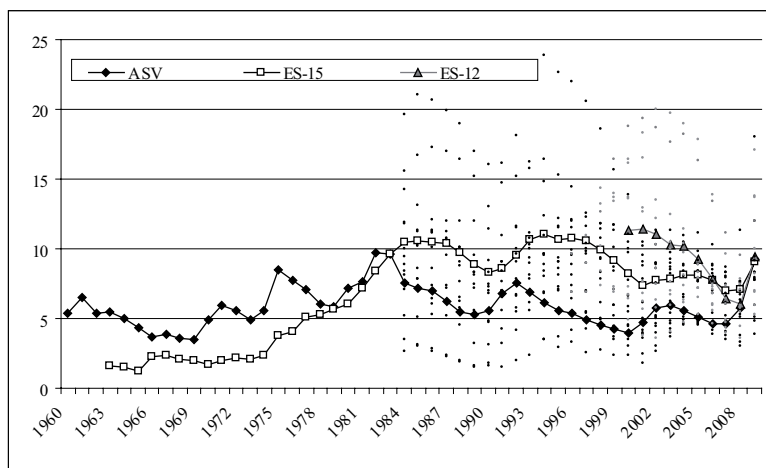
Atslēgvārdi: darba tirgus elastība, institucionālā vide, Latvija, nodokļu slogs, minimālā alga, nodarbinātības aizsardzība.

Ievads

Institucionālā vide veido pamatu darba tirgus funkcionēšanai, tā ir kompleksa sistēma, kas ietekmē gan darba piedāvājumu, gan pieprasījumu. Institucionālās vides elementu kopums var stimulēt darbiniekus un darba devējus iesaistīties darba attiecībās, un otrādi – var radīt vidi, kas izkropļo stimulējošus mehānismus un samazina darba tirgus funkcionēšanas efektivitāti. Piemēram, darba piedāvājumu ietekmē ne tikai tirgus algu līmenis, bet arī tas, kādus ienākumus cilvēks var saņemt nestrādājot, piemēram, cik augsts ir bezdarbnieka pabalsts un cik ilgi tas var tikt izmaksāts, cik augsti ir citi sociālās apdrošināšanas pabalsti. Tādējādi cilvēka motivācija aktīvi meklēt darbu ir atkarīga no valsts sociālā atbalsta politikas. Savukārt darba meklēšanas intensitāte var ietekmēt darbinieku rezervēšanas algu – jo ilgāk cilvēks var atļauties meklēt darbu un jo augstāki ir viņa ārpusdarba gūtie ienākumi, jo augstāku algu viņš pieprasīs no potenciālā darba devēja. Runājot par pieprasījumu, aktīvāka darba meklēšana saasina konkurenci darba tirgū un palielina varbūtību, ka darba devējs ātri atradīs darbinieku, kam ir nepieciešamās iemaņas un kas pieprasīs pieņemamu algu. Tātad – jo aktīvāki ir darba meklētāji, jo lielāks ir potenciālo darba devēju stimulējošs ietekme meklēt darbiniekus. Minimālās algas politika un

nodokļu slogs ietekmē darbaspēka izmaksas, kas arī iespaido darba devēju stimulus pieņemt darbā cilvēkus. Rezumējot iepriekš teikto, institucionālās vides dažādu aspektu kopums un to mijiedarbība var ietekmēt darba tirgus rādītāju līdzsvaru un to, cik efektīvi darba tirgus tuvinās līdzsvara stāvoklim.

Analizējot darba tirgus institucionālo vidi, pētnieki bieži pievēršas ASV un Rietumeiropas darba tirgus modeļu analīzei. Pēdējos 30 gados bezdarba līmenis ASV konsekventi ir bijis zemāks par bezdarba līmeni Eiropas valstīs, vidējais bezdarba ilgums – vairāk nekā 2 reizes mazāks, bet nostrādāto stundu skaits gadā – lielāks [25]. Pagājušā gadsimta 70. gadu beigās un 80. gadu sākumā pat tika radīts speciāls termins, kurš apzīmē hroniski augstu bezdarba līmeni, neskatoties uz ekonomikas izaugsmi – eiroskleroze (*euroclerosis*). Šo darba tirgus iznākumu starpību palīdz izskaidrot zinātniskās literatūras klāsts, un empīrisko pētījumu rezultāti galvenokārt liecina par to, ka šī starpība radusies institucionālo sistēmu atšķirību dēļ. 1. attēlā ir parādīts bezdarba līmenis ASV, ES vecajās dalībvalstīs (turpmāk – ES-15 valstis) un ES dalībvalstīs, kas iestājās Eiropas Savienībā 2004. un 2007. gadā (turpmāk – ES-12 valstis).



1. att. **Bezdarba līmenis ASV, ES-15 un ES-12 valstīs (% no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem)¹**

Unemployment rates in the USA, EU-15 and EU-12, % of labour force²

Avots: OECD, Eurostat, autore aprēķini.

Bezdarba līmeņa kāpumu Eiropā nevar izskaidrot ar ārējiem šokiem (piemēram, ar naftas cenu šoku 70. gados vai produktivitātes pieauguma šoku), jo šos šokus

¹ ES-12 valstīs vidējais bezdarba līmenis ir autore aprēķinātais nesvērtais vidējais, balstīts uz Eurostat datiem par ES-12 valstīm. Attēlā līnijas apzīmē vidējo bezdarba līmeni, bet attiecīgās krāsas punkti – bezdarba līmeni atsevišķās valstīs.

² The EU-12 average unemployment rate is an unweighed average calculated by the author based on Eurostat data on EU-12 countries. Lines denote the average rates of unemployment, dots denote the unemployment rate of each country.

pārdzīvoja arī Amerika, taču tur tie neizraisīja strukturālo bezdarba līmeņa palielināšanos [30]. Tādēļ pētnieki meklē atbildes uz jautājumu par konsekventi atšķirīgu darba tirgus funkcionēšanu Amerikā un Eiropā, analizējot šo reģionu institucionālās vides atšķirības.

ASV darba tirgus tradicionāli tiek uzskatīts par liberālā tirgus modeļa etalonu – Amerikas darba tirgum ir raksturīga minimāla arodbiedrību ietekme (2008. gadā arodbiedrību blīvums³ ASV bija tikai 11,8% [25]; faktiski arodbiedrības Amerikā koncentrējas tikai vienā nozarē – medicīnā), liberālas nodarbinātības aizsardzības normas, zems minimālās algas līmenis, salīdzinoši zems nodokļu slogs uz nodarbināto ienākumiem u. c. Savukārt Eiropā arodbiedrību blīvums 2008. gadā atsevišķās valstīs sasniedza gandrīz 70%, darbinieku pieņemšanas un atlaišanas normas ir strikti regulētas, bet nodokļu slogs nodarbinātajiem ir augstāks nekā jebkurā citā attīstītajā pasaules reģionā.

Viens no slavenākiem darbiem, kurā tika analizēti institucionālās vides ietekmes teorētiskie aspekti, bija Lajarda, Nikela un Džekmena [21] darbs. Tajā tika apskatīta mikroekonomiskā bāze, kas nosaka darba tirgus funkcionēšanu, tai skaitā arodbiedrību ietekme uz algu veidošanos, darba meklēšanas procesu saistība ar institucionālās vides faktoriem, uzņēmumu lēmumu veidošanās atkarībā no institucionāliem faktoriem. 90. gadu otrajā pusē tika veikti vairāki empīriski pētījumi, kuros tika parādīts, ka institucionālās vides vai tās atsevišķu aspektu atšķirības ASV un Eiropā izskaidro statistiski nozīmīgu darba tirgus iznākumu atšķirību daļu. Piemēram, Nikelss (*Nickell*) savā darbā [24] apskatīja ASV un Eiropas darba tirgus funkcionēšanas atšķirības un parādīja, ka augsts un ilgi izmaksājams bezdarbnieka pabalsts bez papildu stimulējošiem mehānismiem, kuri mudinātu cilvēkus pieņemt darba piedāvājumus; augsts arodbiedrību blīvums ar nosacījumu, ka algu vienošanās (*wage bargaining*) process notiek bez koordinācijas starp darba devēju un arodbiedrībām; augsts nodokļu slogs, kas uzlikts nodarbināto ienākumiem, un augsta minimālā alga ir faktori, kuri nosaka Eiropas augsto bezdarba līmeni. Blanšards un Volferss [6] izskaidroja bezdarba līmeņa atšķirības ar institucionālo faktoru un makroekonomisko šoku kopējo ietekmi. Faktu, ka Eiropas iedzīvotāji strādā daudz mazāk nekā Amerikas iedzīvotāji, Alesina un citi [2] skaidro ar arodbiedrību ietekmi un ar nodarbinātības aizsardzības likumdošanas normu ietekmi.

Jaunajās ES dalībvalstīs un citās pārejas ekonomikas valstīs institucionālās vides ietekme uz darba tirgus funkcionēšanu ir mazāk pētīta galvenokārt datu trūkuma dēļ. Tai pašā laikā darba tirgus pārejas ekonomikas valstīs ir interesants pētnieku uzmanības objekts, jo šīs valstis uzsāka pārejas procesu ar līdzīgiem nosacījumiem, bet darba tirgus politika, kas tajās tika īstenota, bija ļoti atšķirīga, tāpēc ir panākti ļoti dažādi darba tirgus iznākumi [22]. Institūciju nozīmi darba tirgus funkcionēšanā pārejas ekonomikas valstīs apskatīja, piemēram, Feldmans [16], kurš empīriski parādīja, ka darba tirgus institucionālie faktori un uzņēmējdarbības vides faktori statistiski nozīmīgi ietekmē darba tirgus iznākumus, t. sk. bezdarba un nodarbinātības līmeni. Viņš analizēja 74 valstu izlasi, arī Latviju un citas bijušās PSRS republikas,

³ Arodbiedrību blīvums – algu saņēmēju, kuri ir arodbiedrību biedri, īpatsvars kopējā algu saņēmēju skaitā [25].

un pārejas ekonomikas valstis. Lemans un Muravjovs [22], izmantojot pēc OECD [34] metodoloģijas izveidoto nodarbinātības aizsardzības likumdošanas normu datubāzi par bijušām PSRS valstīm, kā arī par Centrāleiropas un Dienvideiropas pārejas ekonomikas valstīm, parādīja, ka darba tirgu regulējošās institūcijas statistiski nozīmīgi ietekmē darba tirgus rādītājus un ka „darba tirgus deregulēšana uzlabo darba tirgus funkcionēšanu”. Autori pierādīja, ka darba tirgus funkcionēšanu visvairāk ietekmē nodarbinātības aizsardzības likumdošana un aktīva darba tirgus politika, turpretim nodokļu plaša, arodbiedrību ietekme, bezdarbnieka pabalstu apmērs un izmaksāšanas ilgums, kas arī ir korelēti ar darba tirgus rādītājiem, ir mazāk nozīmīgi. 2010. gadā Muravjovs savā darbā [23], balstoties uz OECD [34] metodoloģiju, novērtēja visu bijušo PSRS valstu nodarbinātības aizsardzības likumdošanas indeksus, kas bija laika posmā no 1990. līdz 2009. gadam, un tādējādi deva nenovērtējumu ieguldījumu šo datu pieejamībā.

Visaptverošu analīzi par Baltijas valstu darba tirgus elastību veica Pāss un Emets [26], apskatot arī nodarbinātības aizsardzības likumdošanu Baltijas valstīs salīdzinājumā ar Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīm un ES-15 valstīm, arodbiedrību ietekmi uz darba tirgu un minimālās algas līmeni. Autori secināja, ka nodarbinātības aizsardzības likumdošanas normas Baltijas valstīs aptuveni atbilst ES-15 valstīs izplatītām praksēm, taču Baltijas valstīs likumu pārkāpumu ir vairāk. Arodbiedrībām Baltijas valstīs ir ļoti maza nozīme salīdzinājumā ar citām ES valstīm, un autori secina, ka tāpēc Baltijas valstīs ir salīdzinoši liela ienākumu nevienlīdzība. Viņi arī secina, ka minimālā alga Baltijas valstīs ierobežo darba tirgus elastību, kaut arī tā ir mazāka nekā ES-15 valstīs.

Rakstā apskatīti šādi institucionālās vides aspekti: (i) darba ienākumu nodokļu slogs, (ii) minimālā alga un (iii) nodarbinātības aizsardzības likumdošana. Minētie institucionālās vides aspekti analizēti salīdzinājumā ar pārējām ES dalībvalstīm, un izdarīti secinājumi, vai institucionālā vide Latvijā ierobežo darba tirgus elastību salīdzinājumā ar pārējām ES valstīm.

1. Darba ienākumu nodokļu slogs

Nodokļu slogs uz nodarbināto ienākumiem palielina izdevumus, kuri ir nepieciešami, lai darba devējs varētu nodarbināt cilvēku. Jo lielāks ir nodokļu slogs, jo lielāks stimuls darba devējam nepalielināt nodarbināto skaitu, bet paaugstināt darba slodzi strādniekiem vai investēt tehnoloģijās, kuras ļautu samazināt darbaspēka izmantošanu. Darba ienākumu nodokļu slogs var ietekmēt darba tirgus elastību divējādi: (i) ietekmējot algas un/vai (ii) ietekmējot cilvēku vēlmi iesaistīties darba attiecībās.

Piemēram, Daveri un Tabellini [11] empīriski pierādīja, ka kontinentālās Eiropas valstīs algas statistiski nozīmīgi reaģē uz izmaiņām darba ienākumu nodokļu slogā, pamatojoties uz 14 Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) dalībvalstu paneļa datiem par 1965.–1991. gadu. Algas izmaiņas atspoguļojas darbaspēka izmaksās, kas, savukārt, var ietekmēt nodarbinātību. Deiviss un Henreksons [12], apskatot nodokļu atšķirības bagātajās valstīs, parādīja, ka augstāki darbaspēka nodokļi stimulē formālās nodarbinātības aizvietošanu ar darbu mājās vai atpūtu, kā arī ar nodarbinātību neformālajā sektorā. Preskots [27] parādīja, ka

nodokļu sloga atšķirību dēļ Rietumeiropas iedzīvotāji vidēji strādā mazāk nekā ASV iedzīvotāji.⁴

Augsts nodokļu slogs var samazināt darbinieku vēlmi strādāt divu iemeslu dēļ. Pirmkārt, augsti nodokļi var mazināt nodarbinātības pievilcību salīdzinājumā ar bezdarbu (tā dēvētais bezdarba slazds, *unemployment trap*) – ja algu līmenis pēc nodokļu nomaksas nav pietiekoši augstāks par ienākumiem, ko bezdarbnieks varētu saņemt, atrodoties bez darba, bezdarbniekam zūd stimuls meklēt darbu. Otrkārt, augsti nodokļi var novest pie situācijas, kad cilvēkam, kas nodarbināts zemu atalgotā darbā, nav stimula meklēt darbu, kas varētu sniegt augstākus ienākumus, jo pārmērīgi lielai ienākumu daļai ir jābūt samaksātai nodokļos (nabadzības slazds, *poverty trap*). Samazinoties cilvēku vēlmei iesaistīties darba attiecībās vai meklēt labāku darbu, samazinās to cilvēku skaits, kas būtu gatavi pretendēt uz vakantām darba vietām, samazinās konkurence darba tirgū. Tā kā darbinieku meklēšana ir saistīta ar noteiktām darba devēju izmaksām, mazāks pieprasījums pēc vakancēm un zemāka darbinieku konkurence var bremsēt jauno vakanču rašanos. Turklāt konkurences samazināšanās var izraisīt rezervēšanas algas (*reservation wage*) kāpumu, kas var mazināt darbinieku plūsmas darba tirgū, līdz ar to samazinot tā funkcionēšanas efektivitāti.

Nodokļu slogu visbiežāk novērtē, izmantojot nodokļu atšķirības rādītāju jeb t. s. nodokļu plaisu (*tax wedge*) vai netiešo nodokļu likmi (*implicit tax rate*).⁵ Nodokļu plaisu aprēķina, izdalot visu darbaspēka nodokļu summu (iedzīvotāju ienākuma nodokļa, darba ņēmēja sociālās apdrošināšanas iemaksas un darba devēja sociālās apdrošināšanas iemaksas) ar kopējām darbaspēka izmaksām (bruto darba samaksas un darba devēja sociālās apdrošināšanas iemaksu summa). Nodokļu plaisu aprēķina dažādiem iedzīvotāju tipiem, kam ir dažāds ienākumu līmenis attiecībā uz vidējo atalgojuma līmeni tautsaimniecībā un kas dzīvo dažādās mājsaimniecībās: piemēram, cilvēkam bez bērniem, kura atalgojums atbilst vidējam līmenim tautsaimniecībā, vai cilvēkam, kuram apgādībā ir viens bērns un kurš pelna 50% no vidējās algas tautsaimniecībā [25]. Darba ienākumu netiešo nodokļu likmi aprēķina, izdalot budžeta ieņēmumus no visiem nodokļiem, ar kuriem tiek aplikti nodarbināto ienākumi, ar kopējo darbinieku atalgojumu. Pēc Eurostat metodoloģijas, Latvijas gadījumā netiešo nodokļu likmi aprēķina, izdalot obligātās darba devēju sociālās iemaksas (D.61111 pozīcija pēc EKS95 klasifikācijas) un uzņēmējdarbības riska valsts nodevas (D.29c), kā arī obligātās algoto darbinieku sociālās iemaksas (D.61121) un ienākuma nodokļu daļu, kas attiecināma uz indivīda vai mājsaimniecības ienākumiem (D.51a), ar kopējo darbinieku atalgojumu no nacionāliem kontiem (D.1 pēc EKS95) [14].

⁴ Taču, kā parādīja Alesina un citi [2], Preskots secinājums par to, ka nodokļu slogs ir faktors, kurš spēj *pilnībā* izskaidrot atšķirības darbaspēka piedāvājumā Rietumeiropā un ASV, varētu būt pārspīlēts, jo Preskots savu novērtējumu balstīja uz darbaspēka piedāvājuma makroelastību, kas ir augstāka par mikroelastību.

⁵ Bieži tiek izmantots arī termins „efektīvā nodokļu likme”. Šajā darbā tiek lietots termins „netiešā nodokļu likme”, pamatojoties uz Eurostat izmantoto terminoloģiju (*implicit tax rate*).

Šajā darbā nodokļu slogu uz nodarbinātajiem autore novērtēja, izmantojot abus iepriekš minētos rādītājus. Atšķirība starp šiem diviem rādītājiem var būt būtiska gadījumā, ja ekonomikā ir izplatīta izvairīšanās no nodokļu maksāšanas. Nodokļu plaisas līmeni ēnu ekonomikas īpatsvars neietekmē, jo nodokļu plaisa tiek aprēķināta, izmantojot likumdošanā paredzētus nodokļu maksājumu lielumus, t. i., darba ienākumu nodokļu plaisa parāda, cik liels ir nodokļu slogs uz nodarbinātajiem, pieņemot, ka darba ņēmējs un darba devējs maksā nodokļus likumos paredzētajā apjomā. Turpretī netiešās nodokļu likmes novērtējumu ietekmē neoficiālo algu izplatība, jo, aprēķinot netiešo nodokļu likmi, skaitītājā tiek summēti nodokļu ieņēmumi, kuri acīmredzot tiek iekasēti tikai no oficiālām algām, savukārt saucējā ir darbinieku atalgojums no nacionāliem kontiem, kurš ir koriģēts, ņemot vērā statistikas biroja ēnu ekonomikas novērtējumu. Tādējādi neoficiālo algu augstas izplatības gadījumā netiešā nodokļu likme varētu būt zemāka par nodokļu plaisu. Nodokļu sloga novērtēšanai darba tirgus elastības kontekstā ir svarīgi abi rādītāji: no vienas puses, nodokļu plaisa parāda, cik liela nodokļu nasta ir uz nodarbināto ienākumiem, pieņemot, ka darba devēji un darba ņēmēji maksā visus likumdošanā paredzētos nodokļus. No otras puses, netiešā nodokļu likme ļauj secināt par nodokļu slogu valstī, ņemot vērā ēnu ekonomikas novērtējumu.

Darba ienākumu nodokļu slogs vecajās Eiropas valstīs vēsturiski ir salīdzinoši augsts. Nodarbināto nodokļi sāka strauji pieaugt 70. gados, jo bija nepieciešams finansēt augošos valsts izdevumus. Papildu ieņēmumi pamatā tika iekasēti no strādājošo augstākiem ienākumu nodokļiem, jo strādājošo ieņēmumi var būt aplikti ar progresīviem nodokļiem atšķirībā no, piemēram, patēriņa nodokļiem [14]. 80. gados nodokļu sloga pieaugums nedaudz atslāba, 90. gados tas atsākās, ko desmitgades pirmajā pusē noteica ekonomikas recesijas izraisītais bezdarba līmeņa kāpums un nepieciešamība palielināt valsts izdevumus sociālajā sfērā, bet desmitgades otrajā pusē – fiskālās konsolidācijas nepieciešamība pirms iestāšanās Ekonomikas un monetārajā savienībā.

Jaunajās ES dalībvalstīs strādājošo nodokļu slogs arī ir augsts un salīdzināms ar vecajām dalībvalstīm. Jaunajās dalībvalstīs augsts ienākuma nodoklis ir pārejas perioda sekas [3]. Ražošanas kritums pārejas perioda sākumā un darbaspēka pārdale starp nozarēm, kā arī lieli neizmantojami darbaspēka resursi specialitātēs, kuras zaudēja savu aktualitāti jaunā ekonomikas modeļa apstākļos, prasīja milzīgus papildu izdevumus sociālajā sfērā, kas tika finansēta, paceļot darba ienākumu nodokļu slogu.

Taču kopš 2000. gada, kad tika pieņemta Lisabonas stratēģija, Eiropas valstīs tika veiktas daudzas reformas, kas bija vērstas uz konkurētspējas paaugstināšanu, kā arī vairākumā valstu tika pakāpeniski samazināts darba ienākumu nodokļu slogs, lai samazinātu darbaspēka izmaksas. Nodokļu sloga samazinājums valstīs ir bijis ļoti nevienmērīgs, tomēr pamatā ES-12 valstīs tas samazinājās straujāk nekā vecajās dalībvalstīs.

2.a un 2.b attēlā parādīta darba ienākumu nodokļu plaisa ES-27 dalībvalstīs 2009. gadā⁶ un plaisas izmaiņas salīdzinājumā ar 2002. un 2007. gadu. 2.a attēlā

⁶ Datu trūkuma dēļ dažu ES-12 valstu nodokļu plaisa attiecas uz 2008. vai 2007. gadu. Latvijas 2009. gada nodokļu plaisu ir novērtējusi autore.

atspoguļotā nodokļu plaisa ir aprēķināta indivīdam bez bērniem, kurš saņem vidējo algu tautsaimniecībā, bet 2.b attēlā – indivīdam bez bērniem, kurš saņem 67% no vidējās algas tautsaimniecībā.

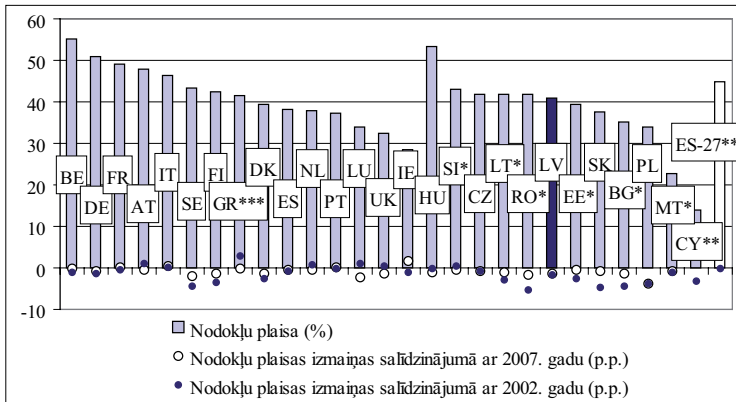
Lai gan vairākumā ES-27 valstu nodarbināto ienākuma nodokļa slogs pēdējos gados ir samazinājies, tomēr tas joprojām ir augsts salīdzinājumā ar citām attīstītām valstīm, kuras nav ES sastāvā. Piemēram, ASV nodokļu plaisa indivīdam bez bērniem, kurš pelna vidējo algu tautsaimniecībā, 2009. gadā bija 29,4%, bet indivīdam bez bērniem, kurš pelna 67% no vidējās algas – 26,9%, Austrālijā – attiecīgi 26,7% un 20,7% [25].

Daudzās ES-27 valstīs nodokļu slogs nodarbinātajiem īpaši strauji samazinājās 2008. un 2009. gadā, kad, neskatoties uz sarežģīto fiskālo situāciju, kas izveidojās krīzes ietekmē, tika īstenoti pasākumi, kuri bija vērsti uz darbaspēka izmaksu samazināšanu un nodokļu stimulu palielināšanu, lai atbalstītu darba tirgus attīstību krīzes laikā. Piemēram, iedzīvotāju ienākuma nodokļa likme tika būtiski samazināta Dānijā, Ungārijā, Somijā un Zviedrijā, citās valstīs tika mainītas nodokļu skalas pakāpes (*tax brackets*) vai tika veiktas citas nodokļu sistēmas parametru izmaiņas (Vācijā, Spānijā un Itālijā) [13].

Latvijā 2009. gadā darba ienākumu nodokļa plaisa vidējo algu pelnošam cilvēkam bez bērniem bija 41,0%, kas nozīmē, ka 41% no kopējiem darba devēja izdevumiem, kuri ir nepieciešami, lai atlīdzinātu par šī cilvēka darbu, jābūt samaksātiem nodokļos. Cilvēkiem ar zemiem ienākumiem, t. i., 67% no vidējās algas tautsaimniecībā, nodokļu plaisa ir nedaudz zemāka – 39,8%, ko nodrošina ar iedzīvotāju ienākuma nodokli neapliekamais minimālais ienākums.⁷ Salīdzinājumā ar 2002. gadu nodokļu plaisa ir samazinājusies par 1,9 procentpunktiem (zemu atalgotiem darbiniekiem – par 1,6 procentpunktiem), bet salīdzinājumā ar 2007. gadu, t. i., krīzes laikā – attiecīgi par 1,4 un 1,3 procentpunktiem.

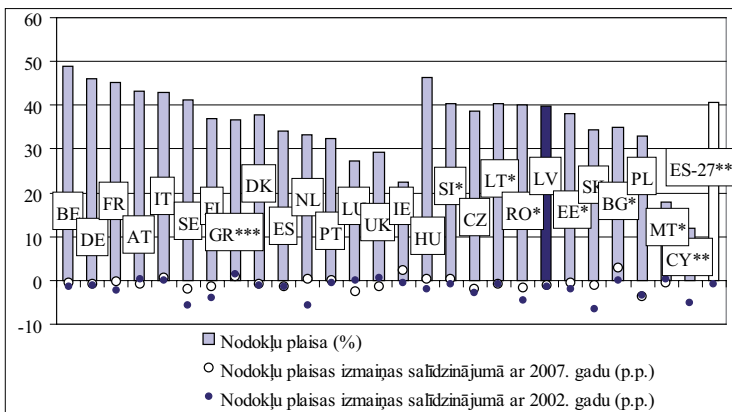
Nodokļu plaisas samazinājumu no 2002. līdz 2009. gadam noteica gan obligāto sociālo iemaksu likmes izmaiņas, gan iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes izmaiņas, gan ar iedzīvotāju ienākuma nodokli mēneša neapliekamā minimuma paaugstināšana un nodokļa atvieglojumu par apgādībā esošām personām paaugstināšana. 2003. gadā par 2 procentpunktiem (no 26,09% līdz 24,09%) tika samazināta obligāto sociālo iemaksu likme darba devējiem. Krīzes laikā, lai atbalstītu darba tirgus funkcionēšanu un stimulētu privāto patēriņu, tika veikta iedzīvotāju ienākuma nodokļa reforma un palielināti nodokļu atvieglojumi. 2009. gadā tika samazināta iedzīvotāju ienākuma nodokļa likme, kura kopš 1997. gada bija nemainīga – 25% darba ņēmējiem un pašnodarbinātajiem. Pēc 2009. gada reformas nodokļa likme darba ņēmējiem bija 23%, bet pašnodarbinātajiem – 15%. Turklāt tika būtiski palielināts mēneša neapliekamais minimums (no 50 latiem mēnesī 2007. gadā līdz 90 latiem 2009. gadā), kā arī nodokļa atvieglojumi par apgādībā esošām personām (attiecīgi no 35 latiem līdz 63 latiem par vienu apgādājamo).

⁷ Tā kā mēneša neapliekamais minimums mainījās 2009. gada vidū (kopš 2009. gada 1. jūlija tas tika samazināts no 90 līdz 35 latiem), nodokļu plaisas aprēķinos autore izmantoja pirmā un otrā pusgada neapliekamā mēneša vidējo līmeni.



2.a att. Darba ienākumu nodokļu plaisa ES dalībvalstīs 2009. gadā (procentos) un nodokļu plaisas izmaiņas salīdzinājumā ar 2002. un 2007. gadu (procentpunktos); indivīdam bez bērniem, kurš pelna vidējo algu tautsaimniecībā

Tax wedge on labour in EU countries in 2009 (%) and tax wedge change compared to 2002 and 2007 (percentage points); for a single person without children who earns 100% of average wage



2.b att. Darba ienākumu nodokļu plaisa ES dalībvalstīs 2009. gadā (procentos) un nodokļu plaisas izmaiņas salīdzinājumā ar 2002. un 2007. gadu (procentpunktos); indivīdam bez bērniem, kurš pelna 67% no vidējās algas tautsaimniecībā

Tax wedge on labour in EU countries in 2009 (%) and tax wedge change compared to 2002 and 2007 (percentage points); for a single person without children who earns 67% of average wage

Avots: [13], autores aprēķini.

Piezīme: visu valstu provizoriskie dati par 2009. gadu, izņemot Latviju [13], Latviju novērtējusi autore.

* Dati par 2008. gadu.

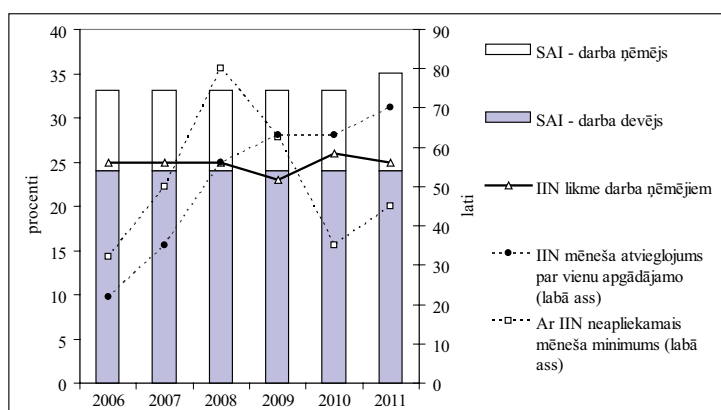
** Dati par 2007. gadu.

*** Statistika par vidējo algu Grieķijā ne visai korekti atspoguļo faktisko atalgojumu, jo tā iekļauj ar laulību un bērniem saistītos ieņēmumus, kurus nesaņem visas ģimenes [13].

Ja salīdzina, kāda ir strādājošo ienākuma nodokļu plaisa Latvijā un pārējās ES dalībvalstīs, tad tā ir aptuveni ES-27 valstu vidējā līmenī, bet cilvēkiem ar zemiem ienākumiem pat lielāka nekā vidēji ES-27 valstīs, kur vidējā nodokļu plaisa cilvēkam ar vidējiem ienākumiem 2007. gadā⁸ bija 44,8% (Latvijā – 42,4%), bet cilvēkam, kura ienākumi veido 67% no vidējā līmeņa – 40,6% (Latvijā – 41,1%). Tādējādi, analizējot datus par nodarbināto ienākumu nodokļu plaису, var secināt, ka Latvijā nodokļu slogs uz nodarbināto ienākumiem 2009. gadā bija aptuveni ES valstu vidējā līmenī, kurš salīdzinājumā ar attīstītām pasaules valstīm ārpus ES ir augsts.

2010. un 2011. gadā, ievērojot fiskālās konsolidācijas nepieciešamību, valdība veica darba ienākumu nodokļa reformas, kas kopumā vēl palielināja nodokļu slogu nodarbinātajiem. 2010. gadā tika paaugstināts iedzīvotāju ienākuma nodoklis (līdz 26% gan darba ņēmējiem, gan pašnodarbinātajiem), 2011. gadā iedzīvotāju ienākuma nodokļa likme tika pazemināta līdz 25%, toties tika paaugstināta obligāto sociālās apdrošināšanas iemaksu likme, ko maksā darba ņēmējs (no 9 līdz 11%). Turklāt tika samazināts ar iedzīvotāju ienākuma nodokli neapliekamais minimums.

3. attēlā ir parādītas darba ienākumu nodokļu izmaiņas laika posmā no 2007. līdz 2011. gadam.



3. att. Latvijas obligāto sociālo apdrošināšanas iemaksu (SAI) likme darba ņēmējiem un darba devējiem (procentos), iedzīvotāju ienākuma nodokļa (IIN) likme darba ņēmējiem (procentos), mēneša neapliekamais minimums un atvieglojumu apmērs IIN aprēķināšanai (latos) 2006. – 2011. gadā

Rate of mandatory social security contributions for employees and employers (%), the rate of personal income tax for employees (%), monthly tax-exempt income and personal income tax allowances for dependents (in Lats) in 2006–2011

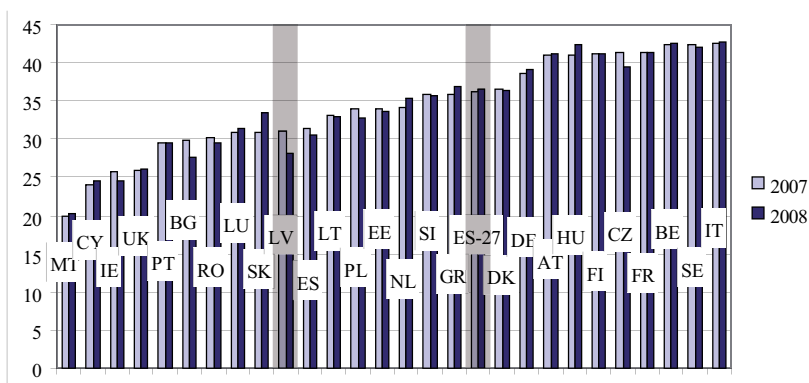
Avots: Latvijas Vēstnesis.

Piezīme: ar IIN neapliekamais minimums 2009. gadā tika mainīts divas reizes: sākot ar 1. janvāri, tas tika palielināts no 80 līdz 90 latiem, bet, sākot ar 1. jūliju, tas tika samazināts līdz 35 latiem. Attēlā parādītais neapliekamais minimums 2009. gadā ir šo lielumu aritmētiskais vidējais.

⁸ Pagaidām nav pieejami dati par to, kāda bija vidējā nodokļu plaisa ES-27 valstīs 2008. un 2009. gadā.

Ņemot vērā iepriekš aprakstītās nodokļu politikas izmaiņas 2010. un 2011. gadā, var secināt, ka nodarbināto iedzīvotāju nodokļu plaisa Latvijā salīdzinājumā ar pārējām ES valstīm paaugstinās, jo vairākumā ES valstu tiek turpināta nodokļu politika, kas stimulē darba tirgu. It īpaši varētu pieaugt zemu atalgoto darbinieku nodokļu plaisa, ko noteiks ar iedzīvotāju ienākuma nodokli neapliekamā minimuma samazinājums.

Tai pašā laikā, ja analizē ienākumu netiešo nodokļu likmi Latvijā salīdzinājumā ar citām ES valstīm, tā norāda uz ievērojami zemāku relatīvo nodokļu slogu Latvijā (sk. 4. att.): 2007. gadā netiešā nodokļu likme Latvijā bija 31,1%, bet ES-27 valstīs vidējā likme – 36,2%. 2008. gadā netiešā nodokļu likme Latvijā vēl samazinājās un bija 28,2%.⁹ Tik straujš samazinājums ir skaidrojams galvenokārt ar to, ka 2008. gadā tika dubultota 2. pensijas līmenī novirzītā sociālās apdrošināšanas iemaksu proporcija – no 4 līdz 8%, kas neietekmēja kopējo nodokļu slogu, bet samazināja netiešo nodokļu likmi, jo netiešās nodokļu likmes aprēķinos tiek ņemti vērā vispārējās valdības nodokļu ieņēmumi. Tomēr, pat neņemot vērā šo galvenokārt „metodoloģisko” netiešās nodokļu likmes samazinājumu 2008. gadā, var secināt, ka netiešās nodokļu likmes salīdzinājums starp ES valstīm norāda uz relatīvi zemu nodokļu slogu Latvijā atšķirībā no nodokļu plaisas, un tas liecina, ka Latvijā nodokļu slogs ir aptuveni ES valstu vidējā līmenī.



4. att. Nodarbināto iedzīvotāju ienākumu netiešā nodokļu likme ES-27 dalībvalstīs 2007. un 2008. gadā (procentos)

Implicit personal income tax rates in EU-27 countries in 2007 and 2008 (%)

Avots: Eurostat.

Šie atšķirīgie secinājumi galvenokārt skaidrojami ar to, ka Latvijā salīdzinājumā ar citām ES valstīm ir augstāka t. s. „aplokšņu algu” izplatība („aplokšņu algu” izplatība tiks detalizētāk apskatīta 2. nodaļā „Minimālā alga”).

Tādējādi var secināt, ka Latvijas likumdošanā iestrādātās salīdzinoši striktās nodokļu politikas normas daļēji „kompensē” likumu izpildes kontroles trūkums

⁹ Pagaidām nav pieejami dati par to, kāda bija netiešo nodokļu likme ES valstīs 2009. gadā.

un izvairīšanās no nodokļu maksāšanas. Tomēr, pakāpeniski uzlabojoties valsts institūciju administratīvai kapacitātei, ilgtermiņā varētu sagaidīt, ka darba tirgus nodokļu slogs atbilst ES-27 valstu vidējam līmenim, kas ir augsts salīdzinājumā ar daudzām attīstītām valstīm ārpus ES.

2. Minimālā alga

Nosakot minimālo algu,¹⁰ valsts cenšas nodrošināt ar noteikta līmeņa ienākumiem visus nodarbinātos iedzīvotājus. Nosakot minimālo algu, politikas veidotāju mērķis ir ierobežot nabadzību un palīdzēt cilvēkiem, kam nav darba pieredzes, integrēties darba tirgū. Tai pašā laikā minimālā alga ir darba tirgus cenu grīda – ar minimālās algas ieviešanu darba devējiem var kļūt neizdevīgi nodarbināt cilvēkus ar zemu darba ražīgumu.

Minimālās algas ietekmes teorētiskos aspektus jau 1946. gadā formulēja Stiglerson [31], aprakstot minimālās algas ietekmi uz resursu sadalījumu ekonomikā, kopējo nodarbinātību, algu līmeni un nabadzību. Stiglerson parādīja, ka minimālās algas ieviešana samazina nodarbinātību, lai gan tā nav labākais politikas risinājums nabadzības novēršanai, jo „lēmumi par nepieciešamību sniegt palīdzību jābalsta uz nabadzīgo vajadzībām, nevis uz viņu nodarbinātību”.

Pēc Stiglera darba publikācijas minimālās algas ietekme tika empīriski pārbaudīta daudzos pētījumos, un līdz 80. gadu beigām pētniekiem bija vienots uzskats, ka minimālai algai ir negatīva ietekme uz nodarbinātību, it īpaši uz jauniešu un mazkvalificēto darbinieku nodarbinātību [8]. 90. gadu sākumā publicētos pētījumos tika empīriski parādīts, ka minimālās algas ietekmes uz nodarbinātību novērtējums ir jutīgs pret novērtēto modeļu specifikāciju, un tika pierādīts, ka minimālās algas ietekme uz nodarbinātību nav statistiski nozīmīga [20], [9]. Radās jauns literatūras klāsts – „jaunās minimālās algas literatūra”. Pēdējo gadu pētījumos ir empīriski atzīta gan klasiskā Stiglera teorija, gan Karda un Krugera [9] kritikas piekrišana, tomēr vispārāzīts un biežāk izteikts ir secinājums, ka minimālā alga, ierobežojot darbaspēka cenas minimumu, samazina nodarbinātības iespējas. Īpaši tas attiecas uz jauniešu un mazkvalificēto cilvēku nodarbinātību. Turklāt minimālās algas ieviešana var ietekmēt nodarbināto iedzīvotāju demogrāfisko struktūru – jaunāki vai mazāk ražīgi cilvēki tiek aizvietoti ar darbiniekiem, kam ir lielāka darba pieredze un augstāks ražīgums. Tas parāda minimālās algas kā nabadzības novēršanas instrumenta nepilnības.

Minimālā alga ar likumu ir noteikta 18 no 27 ES dalībvalstīm [15].¹¹ Beļģijā un Grieķijā minimālo algu nosaka nacionālās starpnozaru vienošanās, bet, tā kā minimālās algas segums šajās valstīs attiecas praktiski uz visām tautsaimniecības nozarēm, tad minimālās algas ietekme šajās valstīs ir salīdzināma ar pārējām ES valstīm un tiek analizēta šajā darbā. Vācijā un Kiprā pastāv likumā noteiktā minimālā

¹⁰ Minimālā darba alga ir zemākā darba alga, kura darba devējiem obligāti jānodrošina saviem darbiniekiem par darbu mēnesī vai stundā normālā darba laikā.

¹¹ Minimālā alga ar likumu ir noteikta Apvienotajā Karalistē, Bulgārijā, Čehijā, Francijā, Igaunijā, Īrijā, Latvijā, Lietuvā, Luksemburgā, Maltā, Nīderlandē, Polijā, Portugālē, Rumānijā, Slovākijā, Slovēnijā, Spānijā un Ungārijā.

alga, taču tā skar ļoti nelielu darbinieku loku, jo ir attiecināma tikai uz atsevišķām profesijām vai ekonomikas nozarēm [15], tāpēc šīs valstis analizē netika iekļautas. Pārējās ES valstīs minimālā alga ar likumu nav noteikta.

2010. gadā minimālo algu līmenis ES dalībvalstīs atšķīrās vairāk nekā 10 reizes – no 123 eiro mēnesī Bulgārijā līdz 1758 eiro mēnesī Luksemburgā.¹² Ņemot vērā cenu līmeņu starpību ES dalībvalstīs, t. i., salīdzinot minimālo algu pēc pirktspējas paritātes standartiem (PPS), minimālo algu izkliede ir mazāka – no 233 eiro Bulgārijā līdz 1452 eiro Luksemburgā. Lai salīdzinātu minimālās algas potenciālo ierobežojošo ietekmi uz darba tirgu, autore aprēķināja minimālās algas gada lieluma attiecību pret vidējo darbinieku atalgojumu uz vienu darba ņēmēju, izmantojot nacionālo kontu datus. Līdzīgu pieeju, novērtējot minimālās algas ietekmi uz darba tirgu, lieto Pasaules Banka, aprēķinot uzņēmējdarbības vides indeksu (*Doing Business index*) [19], kā arī *Heritage Foundation*, aprēķinot ekonomiskās brīvības indeksu [18]. Pasaules Banka un *Heritage Foundation* kā minimālās algas ietekmes rādītāju izmanto minimālās algas attiecību pret vidējo bruto pievienoto vērtību uz vienu nodarbināto. Autore aprēķinos pievienotās vērtības vietā lietoja darbinieku atalgojumu, jo tas izslēdz uzņēmumu peļņas ietekmi uz aprēķināto attiecību, kaut arī ar lielu pārliecību var apgalvot, ka darbinieku kompensācijas izmantošana būtiski neietekmē minimālās algas relatīvo lielumu dažādās valstīs.

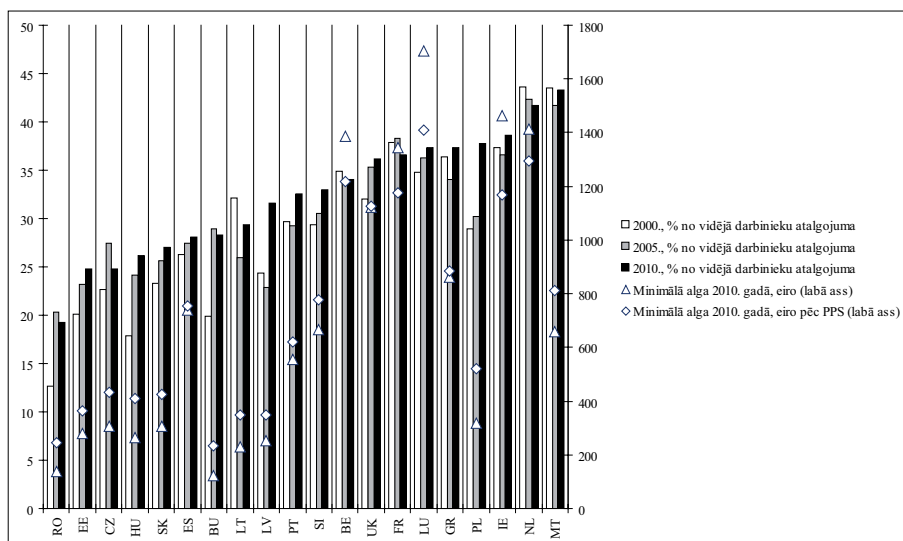
Zinātniskajā literatūrā bieži vien minimālās algas ietekmi novērtē ar minimālās algas attiecību pret vidējo vai mediānas darba samaksu tautsaimniecībā (dati par vidējo vai mediānas algu balstās uz uzņēmumu administratīvām atskaitēm). Mediānas darba samaksai ir priekšrocība, salīdzinot ar vidējo darbinieku atalgojumu, jo tā rada labāku priekšstatu par to, cik lielu darbinieku skaitu varētu ietekmēt minimālās algas pacelšana, ņemot vērā, ka darba samaksas sadalījums nav simetrisks (piemēram, ja liels strādnieku skaits saņem ļoti zemu algu un neliels strādnieku skaits – ļoti augstu algu, lietojot darbinieku vidējo kompensāciju, var par zemu novērtēt to strādnieku skaitu, kuru ietekmē minimālās algas izmaiņas).

Taču Latvijai dati par mediānas darba samaksu nav pieejami, un autore uzskata, ka vidējās darba samaksas izmantošanai ir būtiski trūkumi salīdzinājumā ar vidējo darbinieku atalgojumu uz vienu darba ņēmēju. Vidējo algu statistikas avots ir uzņēmumu administratīvās atskaites, un vidējās algas neiekļauj tā saucamās „aplokšņu algas”. Saskaņā ar pieejamo pētījumu rezultātiem, Latvijā „aplokšņu algu” izplatība ir viena no augstākajām ES un augstāka nekā Lietuvā un Igaunijā. Piemēram, Viljamsa pētījuma rezultāti pierādīja [36],¹³ ka no ES valstīm „aplokšņu algas” visvairāk ir izplatītas Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs, kur algas aploksnēs saņem vidēji 12% nodarbināto, bet ES-27 valstīs šis rādītājs vidēji ir tikai 5%. Savukārt no Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīm Latvijā ir otrs augstākais „aplokšņu algu” īpatsvars – 17% no visiem nodarbinātiem (augstākais rādītājs ir tikai Rumānijā – 23%). Gan Lietuvā, gan Igaunijā „aplokšņu algu” izplatība ir zemāka – attiecīgi 11 un 8%. Tādējādi, attiecinot minimālo algu pret

¹² Vidēji gadā.

¹³ Pētījums balstās uz 2007. gadā veikto apsekojumu ES-27 valstīs un aptvēra ap 26,5 tūkst. respondentu.

vidējo darba samaksu, var iegūt maldinošus rezultātus, jo Latvijas minimālās algas ietekme uz darba tirgu salīdzinājumā ar citām ES valstīm varētu būt novērtēta par augstu. Savukārt darbinieku atalgojumu avots ir nacionālie konti, un tajos tiek dots nacionālo statistikas biroju ēnu ekonomikas novērtējums. Protams, ja darbinieks ir nodarbināts nelegāli, darba devējs var nemaksāt viņam arī minimālo algu, tādējādi minimālās algas attiecība pret darbinieku vidējo atalgojumu parāda minimālās algas ierobežojošo ietekmi uz darba tirgu tikai tajos gadījumos, kad darbinieks strādā saskaņā ar oficiālo darba līgumu un saņem vismaz minimālo algu. 5. attēlā ir atspoguļota minimālā alga ES dalībvalstīs eiro, eiro pēc PPS un minimālā alga procentos no vidējā darbinieku atalgojuma.



5. att. Minimālā alga ES dalībvalstīs procentos no vidējā darbinieku atalgojuma 2000., 2005. un 2010. gadā; 2010. gadā – eiro (labā ass) un eiro pēc PPS (labā ass)¹⁴

Minimum wage in EU countries, % of average wage of employees in 2000, 2005 and 2010; minimum wage in Euros and in Euros by PPP in 2010 (secondary axis)¹⁵

Avots: Eurostat, autores aprēķini.

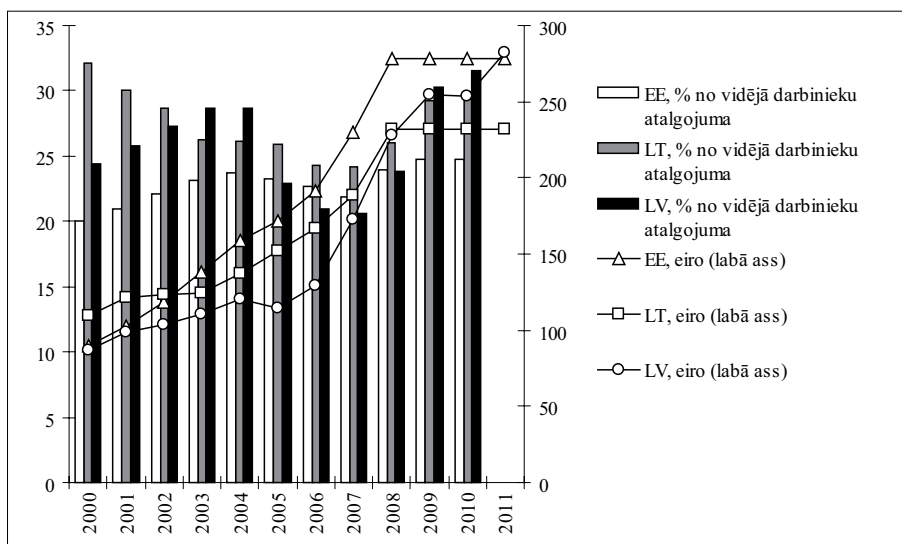
Latvijā, kā arī pārējās Baltijas valstīs minimālās algas līmenis pēc PPS salīdzinājumā ar citām ES valstīm ir viens no zemākajiem. Taču, salīdzinot minimālo algu ar darbinieku vidējo atalgojumu, Latvijā (31,6%) 2010. gadā tā bija viena no

¹⁴ Minimālā alga % no darbinieku atalgojuma ir aprēķināta kā minimālā mēneša alga (datu avots – Eurostat), reizināta ar 12, dalīta ar darbinieku atalgojumu uz vienu darba ņēmēju (darbinieku atalgojuma un darba ņēmēju skaita datu avots – Eurostat, nacionālo kontu dati (2010. gads – Eurostat prognoze)).

¹⁵ Minimum wage as % of average compensation of employees is calculated as the ratio of minimum wage (data source – Eurostat) multiplied by 12, to compensation of employees per one employee (data source – Eurostat, national accounts data (2010 – forecast by Eurostat)).

augstākajām ES jaunajās dalībvalstīs (augstāka tā bija tikai Slovēnijā (33,0%), Polijā (37,7%) un Maltā (43,3% – augstākais rādītājs ES valstīs)) un augstāka nekā Igaunijā (24,7%) un Lietuvā (29,3%). Tas norāda, ka Latvijā minimālā alga stipri ietekmē darba tirgu. Minimālās algas attiecība pret darbinieku atalgojumu Latvijā ir salīdzinoši augsta, bet minimālās algas līmenis salīdzinoši zems, un tas skaidrojams ar Latvijas darbaspēka zemāku darba ražīgumu un līdz ar to zemākiem darbaspēka ienākumiem. Lai gan minimālās algas līmenis Latvijā ir samērā zems, tomēr, ņemot vērā zemo darbaspēka darba ražīgumu, minimālā alga stipri ietekmē darba tirgus funkcionēšanu.

5. attēlā redzams, ka 2010. gadā lielā daļā valstu bija vērojams minimālās algas pieaugums attiecībā pret darbinieku vidējo atalgojumu salīdzinājumā ar 2005. gadu. Tas skaidrojams ne tikai ar to, ka palielinājās minimālās algas līmenis, bet arī ar to, ka lielākie minimālās algas attiecības pieaugumi bija vērojami valstīs, kuras visvairāk ietekmēja 2008. gada pasaules finanšu krīze, un vieni no augstākiem palielinājumiem bija Baltijas valstīs, it īpaši Latvijā. 6. attēlā ir parādīta Baltijas valstu minimālās algas dinamika eiro, kā arī minimālās algas attiecība pret darbinieku vidējo atalgojumu 2000.–2011. gadā.



6. att. Minimālā alga Baltijas valstīs 2000.–2011. gadā, % no vidējā darbinieka atalgojuma un eiro (labā ass)

Minimum wage in the Baltic states in 2000–2011, % of average wage of employees and in Euros (secondary axis)

Avots: Eurostat, autores aprēķini.

Kā redzams 6. attēlā, minimālās algas līmeņa dinamika visās Baltijas valstīs apskatītajā periodā bija diezgan līdzīga: līdz 2008. gadam visās valstīs bija novērojams stabils minimālās algas kāpums. Izņēmums bija tikai Latvija 2005. gadā, kad minimālā alga eiro samazinājās no 120 līdz 115 eiro, taču šis samazinājums bija

saistīts tikai ar lata valūtas kursa izmaiņām (lats tika piesaistīts eiro ar 2005. gada 2. maiju, bet līdz tam bija piesaistīts SDR valūtu grozam), jo latu izteiksmē 2005. gadā Latvijas minimālā alga nemainījās un bija 80 latu mēnesī. Kopš 2008. gada minimālā alga Igaunijā un Lietuvā bija nemainīga, savukārt Latvijā tā tika pacelta 2009. gada 1. janvārī (no 160 līdz 180 latiem mēnesī) un 2011. gada 1. janvārī (līdz 200 latiem mēnesī), tāpēc 2011. gadā Latvijā bija augstākā minimālā alga Baltijas valstīs.

Lai gan Igaunijā laika posmā no 2003. līdz 2011. gadam minimālā alga eiro bija visaugstākā Baltijas valstīs (arī 2011. gadā tā ir tikai nedaudz zemāka par Latvijas minimālo algu – attiecīgi 278 pret 282 eiro), tomēr minimālās algas attiecība pret darbinieku vidējo atalgojumu bija un paliek nozīmīgi zemāka nekā Latvijā un Lietuvā. Tas liecina par to, ka Igaunijā minimālā alga salīdzinoši mazāk ietekmē darba tirgus funkcionēšanu, pateicoties augstākam darba ražīgumam. Lietuvā, neskatoties uz salīdzinoši augstu minimālo algu, minimālās algas likumdošana tiek ievērota ļoti vāji [26]. Latvijā, savukārt, 2010. un 2011. gadā minimālajai algai ir vislielākā ietekme uz darba tirgu salīdzinājumā ar Igauniju un Lietuvu.

Vēl viens lietderīgs rādītājs, kas ļauj novērtēt darba tirgus jutīgumu pret minimālās algas izmaiņām, ir minimālās algas saņēmēju proporcija kopējā nodarbināto skaitā. Saskaņā ar pēdējiem pieejamiem datiem pilna laika nodarbināto īpatsvars, kas strādā ES valstīs un saņem minimālo algu [28], Latvijā 2005. gadā bija viens no augstākajiem ES dalībvalstīs – 12%. Augstāks nodarbināto īpatsvars ar minimāliem ienākumiem bija tikai Bulgārijā (ap 16%) un Francijā (ap 17%). Lietuvā un Igaunijā tas bija zemāks nekā Latvijā – attiecīgi ap 11 un 5% no pilna laika nodarbinātajiem. Tiesa, šo rādītāju ietekmē „aplokšņu algu” īpatsvars, kurš dažādās valstīs ir atšķirīgs, tāpēc šis secinājums jāvērtē piesardzīgi.

2003. gadā Latvijā tika pieņemta „Konceptija par minimālo darba algu”, kurā tika atrunāti minimālās algas palielināšanas pamatprincipi un kurā bija paredzēts līdz 2010. gadam palielināt minimālo darba algu līdz 50% no strādājošo vidējās bruto darba samaksas par iepriekšējo gadu. Kopš 2003. gada minimālā alga pieauga vairāk nekā divreiz, taču koncepcijā nospraustais mērķis – 50% no strādājošo iepriekšējā gada vidējās bruto darba samaksas – 2010. gadā netika sasniegts (2010. gadā minimālā alga veidoja 39,0% no strādājošo vidējās bruto darba samaksas 2009. gadā). 2011. gadā minimālā alga tika palielināta līdz 200 latiem mēnesī, un tas veido aptuveni 45% no prognozētās bruto darba samaksas 2010. gadā. 1. tabulā ir parādīta minimālās algas dinamika 2006.–2011. gadā un tās attiecība pret strādājošo bruto darba samaksu iepriekšējā gadā.

1. tabula

Minimālā mēneša darba alga Latvijā (latos) un tās attiecība pret strādājošo vidējo bruto darba samaksu iepriekšējā gadā (%)

Minimum monthly wage in Latvia (in Lats) and the ratio of minimum wage to average gross monthly wage in the economy in the previous year

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Minimālā mēneša darba alga, lati	90	120	160	180	180	200
Minimālās algas attiecība pret strādājošo bruto darba samaksu iepriekšējā gadā, %	36,6	39,7	40,2	37,6	39,0	45,0

Avots: CSP, [17] un autores aprēķini.

2008. gada maijā Labklājības ministrija izstrādāja divus variantus minimālās algas palielināšanai 2009. gadā – viens variants paredzēja palielināt minimālo algu līdz 220 latiem (48,8% no tajā brīdī prognozētās vidējās bruto darba samaksas 2008. gadā), bet otrs variants – līdz 200 latiem (44,4%). Saskaņā ar minimālās algas palielināšanas koncepciju minimālai algai 2009. gadā būtu bijis jāsasniedz 48,8% no vidējās darba samaksas iepriekšējā gadā, taču Finanšu ministrija un Ekonomikas ministrija neatbalstīja nevienu no Labklājības ministrijas piedāvātajiem minimālās algas paaugstināšanas variantiem, pamatojot to ar situāciju Latvijas tautsaimniecībā un nepieciešamību paaugstināt Latvijas uzņēmumu konkurētspēju. Tāpēc 2009. gadā minimālo algu palielināja līdz 180 latiem, kas veidoja tikai 39,9% no tobrīd prognozētās vidējās bruto darba samaksas. 2010. gadā minimālā alga netika palielināta un veidoja 39,0% no darba samaksas 2009. gadā, bet 2011. gadā minimālā alga tika būtiski palielināta līdz 200 latiem jeb 45% no prognozētās darba samaksas 2010. gadā, tomēr koncepcijā nospraustais mērķis – 50% no vidējās darba samaksas – vēl nav sasniegts. Pašreizējos ekonomikas apstākļos, kad budžeta izdevumu samazināšana un uzņēmumu konkurētspējas palielināšana ir primārie valsts ekonomiskās politikas uzdevumi, minimālās algas palielināšanas koncepcija netiek ņemta vērā, nosakot minimālās algas līmeni. Tomēr iespējams, ka, uzlabojoties ekonomiskajai situācijai, koncepcija tiks atjaunota, jo Latvijas likumdošanā tiek ieviestas Apvienoto Nāciju Organizācijas un Starptautiskās Darba organizācijas normas. Ja minimālā alga Latvijā tiks palielināta līdz 50% no vidējās algas, tā stipri ietekmēs darba tirgus funkcionēšanu, jo jau tagad minimālās algas attiecība pret vidējo darbinieku atalgojumu Latvijā ir augstāka nekā lielākajā daļā ES-12 valstīs un Lietuvā un Igaunijā.

Apkopojot iepriekš teikto par minimālo darba algu Latvijā, jāatzīmē divas svarīgas lietas. Pirmkārt, lai gan minimālās algas absolūtais līmenis pēc PPS Latvijā ir viens no zemākiem ES-27 valstīs, tomēr tās attiecība pret darbinieku vidējo atalgojumu ir viena no augstākām ES-12 valstīs un augstāka nekā Lietuvā un Igaunijā. Otrkārt, ar augstu ticamības pakāpi var apgalvot – ja tiks īstenota minimālās algas paaugstināšana līdz mērķim, kas iezīmēts stratēģijā par minimālo algu, minimālā alga Latvijā salīdzinājumā ar citām ES valstīm krietni ietekmēs darba tirgus funkcionēšanu, īpaši nozarēs, kur pārsvarā izmantots mazkvalificētais darbs.

3. Nodarbinātības aizsardzība

Viena no valsts funkcijām ir aizsargāt darbinieku no diskriminācijas un darba devēja netaisnīgas attieksmes. Šīs funkcijas pildīšanai valsts var reglamentēt procedūras, kas attiecas uz darbinieku pieņemšanu un atlaišanu, ņemot vērā gan darbinieka, gan darba devēja intereses. Tirgus var efektīvi funkcionēt tikai tad, ja pircēji un pārdevēji, kuri darba tirgū ir darba devēji un darba ņēmēji, var brīvi apmainīties ar produktu, kuru pārdevējs grib pārdot, bet pircējs – nopirkt. Nodarbinātības aizsardzības likumdošanas funkcija ir līdzīga patērētāju tiesību aizsardzības funkcijai: tā nodrošina tirgus dalībnieku interešu un tiesību ievērošanu un tādējādi iesaistīšanos tirgus attiecībās padara drošāku un līdz ar to pievilcīgāku, veicinot tirgus funkcionēšanu. Taču, ja patērētāju tiesību aizsardzības likumdošana pārlieku ierobežotu pārdevēja darbību vai patērētājam garantētu nepamatoti plašas

tiesības, tas ietekmētu tirgus funkcionēšanu: pārdevēja riski atspoguļotos produktu cenā un piedāvājuma samazinājumā. Pēc analogijas ar produktu tirgu, pārāk stingri reglamentēta darba tirgus darbība traucē tā efektīvu funkcionēšanu. Turklāt valsts, cenzdamās aizsargāt darbiniekus, var nonākt situācijā, kad pārāk stingras darba tirgus reglamentēšanas dēļ pieaug ekonomikas neformālais sektors, un šai sektorā strādājošie, protams, nevar cerēt uz likumu aizsardzību. Tādējādi, pat neņemot vērā, ka pārāk ierobežojoša nodarbinātības likumdošana var negatīvi ietekmēt ekonomikas funkcionēšanas efektivitāti, pārlietu stingra nodarbināto aizsardzība var samazināt kopējo aizsardzību.

Kopš pagājušā gadsimta 80. gadiem zinātniskajā literatūrā vispārārtīts kļuvis uzskats, ka Eiropas ilgstošā un noturīgā bezdarba galvenais iemesls ir pārāk regulēts darba tirgus un pārāk devīgs sociālais nodrošinājums. Piemēram, Alesina un Zeira [1] parādīja, ka Eiropas salīdzinoši ierobežojošā darba tirgus likumdošana ir galvenais iemesls, kāpēc Eiropā salīdzinājumā ar ASV tiek daudz mazāk izmantots mazkvalificēts darbs (piemēram, čemodānu nesēju pakalpojumi viesnīcās, autostāvvietu asistentu pakalpojumi u. tml.). Autori parādīja, ka strikta darba tirgus regulēšana samazina darba devēju manevrēšanas iespējas, piemēram, padara grūtāku darbinieku atlaišanu, tāpēc darba devēji cenšas aizvietot mazkvalificēto cilvēku darbu ar tehnoloģiskām inovācijām, un biežāk tas notiek Eiropā, nevis ASV. Šie autori atklāja, ka darba tirgus likumdošanas ierobežojumi palielina bezdarba līmeni mazkvalificēto cilvēku vidē. Blanšards un Volferss [6] apskata darba tirgus institucionālās vides ietekmi uz Eiropas bezdarba līmeni mijiedarbībā ar makroekonomiskās vides ietekmi un nonāk pie secinājuma, ka darba tirgus institūcijas ir viens no faktoriem, kas izskaidro stabili augstu bezdarba līmeni Eiropas valstīs, tā dinamiku, kā arī bezdarba līmeņa atšķirības Eiropas valstīs.

Apskatot Latvijas un pārējo Baltijas valstu nodarbinātības likumdošanas ietekmi uz darba tirgus elastību, Emetss un Maso secinājuši, ka Baltijas valstīs ir aptuveni tikpat stingra darba tirgus likumdošana kā ES valstīs, taču plaši izplatīta parādība ir likumu neievērošana [10], [26].

Nodarbinātības aizsardzības likumdošanas ietekmes kvantificēšana un tās salīdzinājums starp valstīm ir sarežģīts uzdevums, jo nav vienota rādītāja, kurš raksturotu likumdošanu. Nodarbinātības aizsardzība var tikt īstenota, izmantojot dažādus normatīvus instrumentus: piemēram, nosakot minimālo periodu, pirms kura darba devējam jāinformē darbinieks par plānoto atlaišanu; nosakot atlaišanas pabalsta apmēru; nosakot, vai darba devējam jāsaskaņo atlaišana ar sociāliem partneriem u. c. Darba devēja rīcības brīvība var tikt ierobežota ar noteikumiem, kas attiecas uz līgumiem uz noteiktu laiku: reglamentējot darbu veidus, kuru izpildei ir atļauts slēgt līgumus uz noteiktu laiku; reglamentējot līguma uz noteiktu laiku maksimālo periodu un iespēju vairākas reizes pēc kārtas ar darbinieku slēgt līgumu uz noteiktu laiku.

Lai noteiktu likumdošanas normu ietekmi uz darba tirgus elastību, tie ir jāanalizē kompleksi, jo, piemēram, beztermiņa kontraktu neelastīgums var būt kompensēts ar elastīgām normām attiecībā uz līgumiem uz noteiktu laiku. Taču šāda analīze ir izaicinošs uzdevums, jo secinājumi var būt atkarīgi no izvēlētās pieejas atsevišķu likumdošanas normu agregēšanai un no tā, kādas likumdošanas normas tiek uzskatītas par svarīgākām [10]. Šajā nodaļā tiks analizēti zinātniskajā literatūrā pieejamie

nodarbinātības aizsardzības likumdošanas elastības indikatori, tie tiks salīdzināti, un, balstoties uz pieejamajiem indikatoriem, tiks izdarīts secinājums par to, vai Latvijā salīdzinājumā ar citām ES valstīm nodarbinātības aizsardzības likumdošana būtiski ierobežo darba devēju rīcības brīvību, kā arī tiks novērtēta likumdošanas pārākumu izplatība ES-12 valstīs salīdzinājumā ar ES-15 valstīm un ASV.

Šajā darbā nodarbinātības aizsardzības likumdošanas salīdzināšanai starp valstīm tiks izmantoti šādi indeksi: (i) Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) EPL indekss (*employment protection legislation index*, EPL) [34], (ii) Pasaules Bankas nodarbinātības elastības indekss [19] un (iii) *World Economic Forum* aprēķinātais darbā pieņemšanas un atlaišanas no darba elastības indekss [35].

OECD izstrādātais nodarbinātības aizsardzības likumdošanas indekss EPL [34] ir viens no biežāk izmantotiem rādītājiem nodarbinātības aizsardzības likumdošanas analīzē (piem., [4], [7], [10], [5]). OECD EPL indeksā tiek ņemta vērā 21 nodarbinātības aizsardzības likumdošanas norma. Šīs normas raksturo (i) pastāvīgo darbinieku aizsardzība pret individuālo atlaišanu, (ii) normas, kas reglamentā līgumu uz noteiktu laiku, un (iii) normas, kuras regulē kolektīvo atlaišanu. Katrai likumdošanas normai tiek piešķirts vērtējums no 1 līdz 6 un aprēķināts svērtais vidējais (detalizēts metodoloģijas apraksts ir pieejams [34]). OECD aprēķinātie EPL indeksi ir pieejami visām OECD dalībvalstīm un dažām kandidātvalstīm, bet, tā kā Latvija nav OECD dalībvalsts un nav kandidātvalsts, OECD informācija par EPL indeksiem Latvijai nav pieejama. Tādēļ, lai salīdzinātu, kāda ir nodarbinātības aizsardzības likumdošana Latvijā un citās valstīs, autore izmantoja Muravjova [23] aprēķinātos indeksus Latvijai, Lietuvai, ka arī citām jaunām ES dalībvalstīm, par kurām nav pieejama OECD informācija.

Pasaules Bankas nodarbinātības elastības indekss tiek novērtēts Pasaules Bankas pētījumā *Doing Business*, kurš tiek veikts katru gadu kopš 2003. gada un kurā tiek kvantificēta un salīdzināta uzņēmējdarbības vide vairāk nekā 180 pasaules valstīs (detalizēts metodoloģijas apraksts pieejams [19a]). 2009. gadā šai pētījumā [19a] uzņēmējdarbības vide tika salīdzināta pēc 10 kritērijiem, un viens no šiem kritērijiem bija nodarbinātības elastības indekss, kurā nodarbinātības elastība tika vērtēta pēc 3 kritērijiem: (i) darbā pieņemšanas elastība, (ii) darba laika elastība un (iii) atlaišanas no darba elastība. Pēc katra šī kritērija valstij tika piešķirts vērtējums no 0 līdz 100 un aprēķināts agregēts indekss – nodarbinātības elastības indekss. Taču, pētot 2010. gada uzņēmējdarbības vidi [19], nodarbinātības indekss netika iekļauts metodoloģijas izmaiņu dēļ,¹⁶ tādēļ pēdējie pieejamie dati par nodarbinātības elastības indeksu attiecas uz 2009. gadu. Pasaules Bankas nodarbinātības elastības indekss tiek plaši izmantots citu institūciju globālās ekonomiskās vides analīzē: piemēram, *Heritage Foundation* [18], analizējot ekonomiskās brīvības pakāpi pasaules valstīs, novērtē darba tirgus brīvības pakāpi, pamatā balstoties uz Pasaules Bankas nodarbinātības elastības indeksa apakšrādītājiem. Arī *World Economic*

¹⁶ Piemēram, turpmāk indeksā tiks ņemts vērā darba dienas maksimālais garums, minimālais atpūtas laiks dienā, piemaksa par virsstundām (informācija par jauno metodoloģiju ir pieejama [19]).

Forum pētījumā *Global Competitiveness Report* [35] daļēji balstās uz Pasaules Bankas aprēķināto indeksu (sk. turpmāk).

World Economic Forum novērtē uzņemšanas un atlaišanas no darba elastības indeksu ikgadējā ziņojumā *Global Competitiveness Report*, kur pasaules valstu konkurētspēja (2010. gadā *World Economic Forum* pētījumā tika ietvertas 139 pasaules valstis) tiek novērtēta 12 virzienos, arī darba tirgus funkcionēšanas efektivitāte (detalizēts metodoloģijas apraksts pieejams [35]). *World Economic Forum* konkurētspējas novērtējums balstās gan uz publiski pieejamiem datiem par analizēto valsts ekonomiku un likumdošanu, gan uz veikto apsekojumu, kurā tiek aptaujāti uzņēmēji. Darba tirgus funkcionēšanas efektivitātes novērtējums balstās gan uz Pasaules Bankas nodarbinātības elastības indeksu, gan uz *World Economic Forum* veiktās aptaujas rezultātiem, tāpēc *World Economic Forum* publicēto darbā uzņemšanas un atlaišanas no darba elastības novērtējumu var uzskatīt par alternatīvu datu avotu, kurš balstās uz uzņēmēju darba tirgus elastības uztveri, nevis uz likumdošanas analīzi, un šis indekss var sniegt lietderīgu papildu informāciju par likumdošanas izpildi.

2. tabulā ir apkopotas iepriekš minēto indeksu vērtības Latvijai, pārējām Baltijas valstīm, ES-12 un ES-15 valstīm, kā arī salīdzinājumam ir parādītas attiecīgo indeksu vērtības ASV.

2. tabula

Nodarbinātības aizsardzības indeksu vērtības Latvijai, Lietuvai, Igaunijai, ES-12, ES-15 valstīm un ASV

Employment protection legislation indices in Latvia, Lithuania, Estonia, EU-12, EU-15 and the USA

	Latvija	Lietuva	Igaunija	Baltijas valstis	ES-12	ES-15	ASV
OECD izstrādātais EPL indekss (2008) (0 – pilnīgi elastīgs, 6 – pilnīgi neelastīgs)	2,39	2,61	2,39	2,46	2,39	2,34	0,85
Pasaules Bankas nodarbinātības elastības indekss (2009)							
Nodarbinātības elastība (0 – pilnīgi elastīgs tirgus, 100 – pilnīgi neelastīgs tirgus), t. sk.	43	38	51	44	32 ¹⁷	35	0
Darbā pieņemšanas normu elastība	50	33	33	39	34	32	0
Darba laika normu elastība	40	60	60	53	38	40	0
Atlaišanas no darba normu elastība	40	20	60	40	26	32	0
<i>World Economic Forum</i> darba tirgus funkcionēšanas efektivitāte (2009)							
Darba tirgus funkcionēšanas efektivitāte (1 – pilnīgi neelastīgs, 7 – pilnīgi elastīgs), t. sk.	4,6	4,6	4,9	4,7	4,5	4,6	5,6
Darba tirgus elastība, t. sk.	4,8	4,6	4,8	4,7	4,7	4,4	5,7
Darbā pieņemšanas un atlaišanas no darba normu elastība	4,2	3,3	4,1	3,9	3,7	3,3	5,2

Avots: [23], [19], [35] un autores aprēķini.

¹⁷ Pasaules Bankas pētījumā netika iekļauta Malta.

Visi apskatītie indeksi liecina par to, ka Baltijas valstīs un ES-15 valstīs nodarbinātības aizsardzības likumdošana būtiski neatšķiras, bet ES-15 valstīs šī likumdošana ir būtiski stingrāka nekā ASV. Nodarbinātības aizsardzības likumdošana ir līdzīga tāpēc, ka pārejas perioda sākumā jaunās ES dalībvalstīs, veidojot darba tirgus regulējošo likumdošanu, orientējās uz ģeogrāfiski tuvāko valstu likumdošanas normām [29], piemēram, Baltijas valstīm aktuālāka bija Skandināvijas valstu sistēma nekā Lielbritānijas vai Īrijas sistēma, kurām tradicionāli ir raksturīgas elastīgākas darba attiecības.

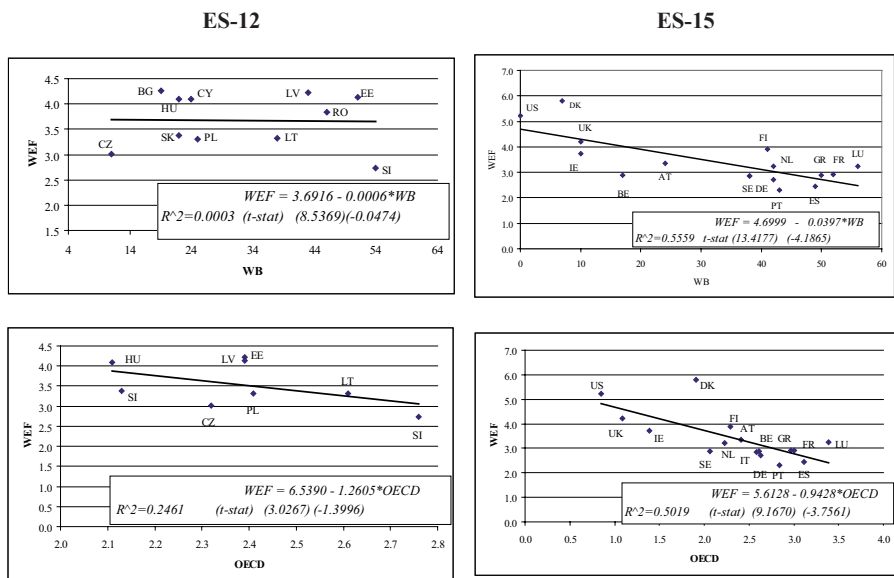
Baltijas valstu indeksu savstarpējā salīdzināšana ļauj izdarīt pretrunīgus secinājumus. No vienas puses, Pasaules Bankas nodarbinātības indekss liecina, ka Lietuvā normas, kas attiecas uz pieņemšanu darbā, ir elastīgākas nekā Latvijā, bet normas, kas attiecas uz atlaišanu no darba, ir elastīgākas nekā Latvijā un Igaunijā. No otras puses, *World Economic Forum* indekss liecina, ka Lietuvā procedūras, kas regulē pieņemšanu darbā un atlaišanu no tā, ir daudz neelastīgākas nekā Latvijā un Igaunijā. Kā novērtējusi Pasaules Banka, Lietuvā atlaišanas normas ir elastīgas, jo, ja darba devējs atlaiž darbinieku saimniecisku vai ekonomisku faktoru dēļ, darba devējam nav par to jāinformē trešā puse, savukārt, piemēram, Latvijā darba devējam par darbinieku atlaišanu ir jāinformē Nodarbinātības valsts aģentūra. Lietuvā darbinieku pieņemšanu regulē normas, kas ir elastīgākas ierobežojumu dēļ – Lietuvā maksimālais darba līguma uz noteiktu laiku ilgums ir 60 mēneši, bet Latvijā – 36 mēneši. Faktu, ka *World Economic Forum* indekss norāda uz pretēju normu elastības vērtējumu, varētu daļēji skaidrot ar to, ka šis indekss atspoguļo uzņēmēju subjektīvo situācijas vērtējumu. Iespējams, tas norāda arī uz to, ka likumdošanas striktums veicina likuma pārkāpumus.

World Economic Forum novērtētais darbā pieņemšanas un atlaišanas no darba normu elastības indekss sniedz informāciju, kuru var izmantot, lai novērtētu likumu ievērošanu jaunajās dalībvalstīs salīdzinājumā ar ES-15 valstīm. Šim nolūkam autore izmantoja Emetsa un Maso [10] pieeju, kuri likumu ievērošanas novērtējumam salīdzināja OECD EPL indeksa vērtības ar IMD sagatavoto Pasaules konkurētspējas gadagrāmatu (*World Competitiveness Yearbook*). Izmantojot datus par 1999. un 2001. gadu, autori parādīja, ka Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs nodarbinātības aizsardzības likumdošanas normas tiek ievērotas sliktāk nekā ES-15 valstīs. Autori secina, ka likumu normu neievērošana nodrošina Centrāleiropas un Austrumeiropas valstu darba tirgus salīdzinošu elastīgumu, tomēr darba tirgus elastība šajās valstīs varētu samazināties, ja šīs normas tiks vairāk ievērotas.

Pašreiz pieejamie dati ļauj novērtēt, vai vecajās un jaunajās ES dalībvalstīs likumu ievērošana joprojām ir atšķirīga, turklāt, šie dati novērtējumā ļauj iekļaut Latviju un Lietuvu. 7. attēlā ir parādīta *World Economic Forum* darbā pieņemšanas un atlaišanas no darba normu elastības indeksa (WEF) sakarība ar Pasaules Bankas nodarbinātības elastības indeksu (WB) un OECD nodarbinātības aizsardzības likumdošanas indeksu (OECD) ES-12 un ES-15 valstīs, kā arī novērtēta lineārā sakarība starp WEF un WB un starp WEF un OECD.

Saskaņā ar aprēķinu rezultātiem, ES-12 valstīs WB un OECD nav nozīmīgs WEF izskaidrojošais faktors, savukārt ES-15 valstīs sakarība ir statistiski nozīmīga (novērtētie koeficienti ir negatīvi, jo WEF indeksa augstākās vērtības nozīmē augstāku elastību, bet WB un OECD indeksa augstākās vērtības nozīmē zemāku elastību).

Iegūtie rezultāti apstiprina Emetsa un Maso izdarīto secinājumu [10], kas balstījās uz 1999. un 2001. gada datu analīzi. ES-12 dalībvalstīs nodarbinātības aizsardzības normas joprojām tiek ievērotas sliktāk nekā ES-15 dalībvalstīs. Latvijā WEF indeksa vērtība ir viena no augstākām ES-12 valstīs, savukārt WB un OECD indekss norāda uz to, ka Latvijā nodarbinātības aizsardzības normas ir stingrākas nekā lielākajā daļā ES-12 valstu. Interpretējot šo indeksu starpību kā signālu par likumu pārkāpumu augsto izplatību, var secināt, ka Latvijā situācija ar likumu neievērošanu ir viena no sliktākām ES-12 valstīs.



7. att. *World Economic Forum* darbā pieņemšanas un atlaišanas no darba normu elastības indeksa (WEF, 2009) sakarība ar Pasaules Bankas nodarbinātības elastības indeksu (WB, 2009) un OECD EPL¹⁸ (2008) indeksu ES-12 un ES-15 valstīs

World Economic Forum's hiring and firing flexibility index (WEF, 2009) vs. the World Bank's rigidity of employment index (WB, 2009) and the OECD EPL¹⁹ (2008) index in EU-12 and EU-15

Avots: [19], [35], [23], [25] un autores aprēķini.

Lai gan pēdējos gados Latvijā tika ieviestas dažas svarīgas jaunas likumdošanas normas un pašreizējos likumos veiktas izmaiņas (piem., 2008. gadā tika būtiski palielināts soda apmērs par darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā), kuras ir vērstas uz darba likumdošanas normu stingrāku ievērošanu, tomēr pieejamie dati neliecina par situācijas uzlabošanu. 3. tabulā ir parādīts Valsts darba inspekcijas (VDI) pārbaudīto uzņēmumu skaits un atklāto nelegāli nodarbināto darbinieku skaits.

¹⁸ Datu trūkuma dēļ WEF vs. OECD sakarības novērtējumā netika iekļauta Bulgārija, Kipra un Rumānija.

¹⁹ Due to data unavailability, WEF vs. OECD relationship does not take into account Bulgaria, Cyprus and Romania.

3. tabula

Valsts darba inspekcijas pārbaudīto uzņēmumu skaits un atklāto nelegāli nodarbināto darbinieku skaits gadā (2005–2009)*Number of enterprises examined by the State Labour Inspectorate and the number of detected illegally employed persons*

	2005	2006	2007	2008	2009
Pārbaudīto uzņēmumu skaits	1994	3718	3987	4554	4996
Atklāto nelegāli nodarbināto darbinieku skaits	936	1802	2846	1623	1211

Avots: [32], [33].

3. tabulā iekļautie dati parāda, ka gan 2008., gan 2009. gadā atklāto nelegāli nodarbināto darbinieku skaits ir samazinājies. Taču saskaņā ar VDI informāciju konstatētais nelegālo strādnieku skaita samazinājums 2008. gadā noticis tāpēc, ka būvniecībā uzlabojusies situācija, un tā bija saistīta ar likumdošanas aktu pilnveidošanu būvniecībā,²⁰ savukārt citās problēmnozārēs (kokapstrāde, pārtikas produktu ražošana) 2008. gadā pastiprinājies tendence neslēgt darba līgumus, jo darba tirgū saasinājies konkurence, ko izraisījusi finanšu krīze [33].

2009. gadā bija samazinājies atklāto nelegāli nodarbināto skaits, jo uzņēmumi bija iemācījušies izmantot likumdošanas nepilnības un nelegālo nodarbinātību bija grūtāk atklāt [32]. Arvien biežāk tika konstatēti t. s. „pirmās dienas darba līgumi”, t. i., līgumā norādītais datums liecināja, ka cilvēks sācis strādāt uzņēmumā vienu dienu pirms pārbaudes. Taču, sākot ar 2010. gadu,²¹ varētu sagaidīt „pirmās dienas darba līgumu” skaita krišanos, pateicoties 2010. gada sākumā pieņemtajiem grozījumiem Ministru kabineta noteikumos „Par valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju reģistrāciju un ziņojumiem par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un iedzīvotāju ienākuma nodokli”. Šie grozījumi noteic, ka darba devējam jāziņo Valsts ieņēmumu dienestam par jaunā darbinieka pieņemšanu vismaz vienu dienu pirms viņa pieņemšanas darbā, bet, tā kā Valsts darba inspekcijai ir tiesības pārbaudīt uzņēmumu, iepriekš to nebrīdinot, varētu sagaidīt, ka, pateicoties šiem grozījumiem, „pirmās dienas darba līgumu” izplatība samazināsies.

Krīzes laikā palielinājās darba likumdošanas normu pārkāpumu skaits. Par to liecina arī VDI dati par oficiāli reģistrēto bezdarbnieku īpatsvara pieaugumu nelegāli nodarbināto vidū. 2009. gadā 8–10% visu atklāto nelegāli nodarbināto personu mēnesī bija reģistrētas kā bezdarbnieki, bet 2008. gadā šis īpatsvars bija tikai 2–3%. Pēc VDI informācijas, daudzi darbinieki krīzes laikā apzināti izbeidz legālās darba attiecības ar darba devēju, lai kļūtu par reģistrēto bezdarbnieku un vienlaikus saņemtu bezdarbnieka pabalstu [32].

Kopumā var secināt, ka nodarbinātības aizsardzības likumdošanas stingrība Latvijā, kā arī pārējās Baltijas valstīs aptuveni ir tāda pati kā vidēji ES-15 valstīs un

²⁰ 2008. gadā tika pieņemti grozījumi Būvniecības likumā. Tie pilnvaro VDI pārbaudīt, vai būvniecības uzņēmumu īpašnieku ģimenes locekļi ir šī uzņēmuma darbinieki. Šis izmaiņas likumā ir skaidrojamas ar to, ka pārbaūžu laikā atklātā nelegālā nodarbinātība tiek bieži pamatota ar strādnieku un uzņēmumu īpašnieku radniecību.

²¹ VDI dati par 2010. gadu pagaidām nav pieejami.

salīdzinājuma ar vairākām attīstītām valstīm ārpus ES to var raksturot kā likumdošanu, kas ierobežo darba tirgus elastību. Tomēr likumdošanas normu pārkāpumu izplatība ES-12 valstīs joprojām ir lielāka nekā ES-15 valstīs. Tas dod darba devējiem iespēju relatīvi elastīgi reaģēt uz izmaiņām ekonomiskajā situācijā, pieņemot darbā jaunus darbiniekus ekonomikas uzplaukuma periodā vai atlaižot darbiniekus krīzes laikā. Tomēr, uzlabojoties valsts institūciju administratīvai kapacitātei un turpinoties likumdošanas pilnveidošanas procesam, nākotnē varētu gaidīt likumu pārkāpumu skaita sarukumu un līdz ar to arī darba tirgus elastības samazinājumu.

Secinājumi

Analizējot darba ienākumu nodokļu slogu, minimālo algu un nodarbinātības aizsardzības likumdošanu Latvijā salīdzinājumā ar pārējām ES dalībvalstīm, autore ir secinājusi, ka visi apskatītie institucionālās vides aspekti liecina par salīdzinoši ierobežojošu ietekmi uz darba tirgus funkcionēšanu. Nodokļu slogs aptuveni atbilst ES-27 valstu vidējam līmenim, kas ir augsts salīdzinājumā ar attīstītām valstīm ārpus ES. Minimālā alga attiecībā pret darbinieku atalgojumu ir augstāka nekā vairākumā jauno ES dalībvalstu, bet nodarbinātības aizsardzības likumdošanas normas ir tikpat stingras kā ES-15 valstīs (salīdzinājumā, piemēram, ar ASV tās ir ļoti neelastīgas). Tajā pašā laikā likumdošanas normu stingrumu Latvijā daļēji „kompensē” likumu izpildes kontroles trūkums un izvairīšanās no nodokļu maksāšanas, kas nodrošina salīdzinoši elastīgu Latvijas darba tirgus reakciju uz ārējiem šokiem. No vienas puses, tas ir vērtējams pozitīvi, ņemot vērā Latvijas mērķtiecīgo politiku iestāties eirozonā, jo vienotās valūtas zonas apstākļos elastīgs darba tirgus ir vienīgais mehānisms, kurš ļauj cīnīties ar asimetrisko šoku negatīvām sekām. No otras puses, likumu pārkāpumu izplatība devalvē tādu institūtu funkciju kā nodarbināto aizsardzības nodrošināšana, jo pārmērīgi ierobežojošā politika veicina likumu pārkāpumus. Ilgākā laika posmā, uzlabojoties valsts institūciju administratīvai kapacitātei un turpinoties likumdošanas pilnveidošanas procesam, varētu gaidīt likumu pārkāpumu skaita samazināšanos. No darbinieku aizsardzības viedokļa tas vērtējams pozitīvi, lai gan vienlaikus samazinās arī darba tirgus elastība.

LITERATŪRA

1. Alesina, A., Zeira, J. *Technology and Labor Regulations*. NBER Working Papers 12581, National Bureau of Economic Research, 2006.
2. Alesina, A., Glaeser, E., Sacerdote, B. *Work and Leisure in the US and Europe: Why So Different?* CEPR Discussion Papers 5140, C. E. P. R. Discussion Papers, 2005.
3. Anspal, S., Vörk, A. *Labour Market Institutions and Productivity in the New EU Member States*. Praxis Working Paper No. 27, January 2007.
4. Bassanini, A., Duval, R. *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*. OECD Economics Department Working Papers 486, OECD Publishing, 2006.
5. Bertola, G., Boeri, T., Cazes, S. *Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD Countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement*. International Labour Office, Employment and Training Department, Geneva, 1999.

6. Blanchard, O., Wolfers, J. *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence*. NBER Working Papers 7282, National Bureau of Economic Research, 1999.
7. Boeri, T., Conde-Ruiz, I., Galasso, V. *Cross-Skill Redistribution and the Tradeoff between Unemployment Benefits and Employment Protection*. Working Papers 271, IGIER (Innocenzo Gasparini Institute for Economic Research), Bocconi University, 2004.
8. Brown, C., Gilroy, C., Kohen, A. *The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment: A Survey*. NBER Working Papers 0846, National Bureau of Economic Research, 1982.
9. Card, D., Katz, L., Krueger, A. *Comment on David Neumark and William Wascher, Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws*. Working Papers 695, Princeton University, Department of Economics, Industrial Relations Section, 1993.
10. Eamets, R., Masso, J. *Labour Market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic States*. IZA Discussion Papers 1147, Institute for the Study of Labor (IZA), 2004.
11. Daveri, F., Tabellini, G. *Unemployment, Growth and Taxation in Industrial Countries*. CEPR Discussion Papers 1681, C. E. P. R. Discussion Papers, 1997.
12. Davis, S., Henrekson, M. *Tax Effects on Work Activity, Industry Mix and Shadow Economy Size: Evidence from Rich-Country Comparisons*. Ratio Working Papers 57, Ratio Institute, 2004.
13. European Commission. *Labour Market and Wage Developments in 2009*. *European Economy*, 5/10, 2010.
14. European Commission. *Taxation Trends in the European Union*. Data for the EU Member States and Norway, 2009.
15. Eurostat, Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS), Minimum Wages. Available: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/earn_minw_esms.htm (07.02.2011.)
16. Feldmann, H. *Business Regulation and Labor Market Performance around the World*. *Journal of Regulatory Economics*. Springer, Vol. 33(2), 2008, p. 201–235.
17. LR Finanšu ministrija. *Vidējā termiņa makroekonomiskās attīstības un fiskālās politikas ietvars 2011.–2013. gadam*. Finanšu ministrija, 2010.
18. The Heritage Foundation. *2011 Index of Economic Freedom*. The Heritage Foundation, 2010.
19. The International Bank for Reconstruction and Development. The World Bank. *Doing Business 2011. Making a Difference for Entrepreneurs*. Washington, 2010.
- 19a. The International Bank for Reconstruction and Development. The World Bank. *Doing Business 2010*. Washington, 2009.
20. Katz, L., Krueger, A. *The Effect of the Minimum Wage on the Fast Food Industry*. NBER Working Papers 3997, National Bureau of Economic Research, 1992.
21. Layard, R., Nickell, S., Jackman, R. *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford University Press Inc., New York, 1991.
22. Lehmann, H., Muravyev, A. *How Important Are Labor Market Institutions for Labor Market Performance in Transition Countries?* IZA Discussion Papers 4673, Institute for the Study of Labor (IZA), 2009.

23. Muravyev, A. *Evolution of Employment Protection Legislation in the USSR, CIS and Baltic States, 1985–2009*. IZA Discussion Papers 5365, Institute for the Study of Labor (IZA), 2010.
24. Nickell, S. Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives*. American Economic Association, Vol. 11(3), 1997, p. 55–74.
25. OECD statistika. Pieejams: <http://stats.oecd.org/index.aspx?> (sk. 07.02.2011.)
26. Paas, T., Eamets, R. *Labor Market Flexibility, Flexicurity and Employment: Lessons of the Baltic States*. Nova Science Publishers, 2007.
27. Prescott, E. *Why Do Americans Work So Much More Than Europeans?* Staff Report 321, Federal Reserve Bank of Minneapolis, 2003.
28. Regnard, P. *Minimum Wages 2007*. Variation from 92 to 1570 Euro Gross per Month. Statistics in Focus. Population and Social Conditions 71/2007, European Communities, 2007.
29. Riboud, M., Sánchez-Páramo, C., Silva-Jáuregui, C. Does Eurosclerosis Matter? Institutional Reform and Labor Market Performance in Central and Eastern Europe. *World Bank Technical Paper No. 519*. International Bank for Reconstruction and Development, World Bank, 2002.
30. Siebert, H. Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe. *Journal of Economic Perspectives*. American Economic Association, Vol. 11(3), 1997, p. 37–54.
31. Stigler, G. The Economics of Minimum Wage Legislation. *The American Economic Review*, Vol. 36, No. 3 (Jun., 1946), p. 358–365.
32. Valsts darba inspekcija. 2009. *gada darbības publiskais pārskats*. Rīga, 2010.
33. Valsts darba inspekcija. 2008. *gada publiskais pārskats*. Rīga, 2009.
34. Venn, D. Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators. Available: www.oecd.org/els/workingpapers.
35. World Economic Forum. *Global Competitiveness Report*, 2010.
36. Williams, C. Evaluating the Extent and Nature of “Envelope Wages” in the European Union: A Geographical Analysis. *European Spatial Research and Policy*, Vol. 16(1), 2009, p. 115–129.

Summary

The aim of this paper is to analyse the effects of labour legislation and institutional factors on labour market flexibility in Latvia and other EU countries, as well as to compare certain aspects of the Latvian legislation and the institutional environment with other EU countries. The author considered the following aspects of the institutional environment: (i) the tax burden on labour; (ii) statutory minimum wage and (iii) employment protection legislation. The author concludes that in all of these aspects, the strictness of the Latvian legislation approximately corresponds to the norms applied in EU-15. However, the author provides some evidence suggesting that violations of the law in Latvia and other new EU countries are more common than in EU-15.

Keywords: labour market flexibility, institutional environment, Latvia, tax burden, minimum wage, employment protection.

Hipotekārais kredīts kā komercbankas produkts *Mortgage Loan as a Commercial Bank Product*

Ksenija Ijevļeva

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Tirgzinību katedra
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: ksenija.ijevleva@inbox.lv

Raksta mērķis ir izpētīt faktorus, kuri ietekmē potenciālo kredītņēmēju lēmumu, izvēloties dažādu banku hipotekāro kredītu piedāvājumus. Rakstā ir izvērtēti hipotekārā kredīta līguma punkti kā produkta raksturīgās iezīmes. Izmantojot teorētiskās literatūras analīzes metodi, analizēti tādi hipotekārā kredīta līguma punkti kā kredīta summa, valūta, mērķis, cena, atmaksas termiņš, grafika sastādīšanas metode, līguma nodrošinājums un līguma īpašie noteikumi. Pētījuma rezultātā secināts, ka hipotekārais kredīts ir individualizēts produkts, kuru veido naudas summa un kuru „saražo”, manipulējot ar kredīta līguma nosacījumiem.

Atslēgvārdi: hipotekārais kredīts, komercbankas, produkta raksturīgās iezīmes, mārketingis.

Ievads

Latvijā hipotekārie kredīti kļuva īpaši populāri pēdējo desmit gadu laikā, un tas izskaidrojams ar banku sistēmas atdzīvināšanu un iedzīvotāju labklājības uzlabošanos. Tomēr pasaules finanšu krīze 2008. gadā ieviesa savas korekcijas arī šajā jomā. Kaut gan situācija hipotekāro kredītu tirgū ir ļoti saspringta, tā nav kritiska, jo pieprasījums pēc dzīvojamās platības un labākiem mājokļa apstākļiem nav samazinājies un hipotekārā kreditēšana nav pilnībā apstājusies.

Lai arī pieprasījums pēc dzīvojamā fonda ir apmierināts tikai daļēji, tomēr izsniegto hipotekāro kredītu apjoma pieaugums pēdējo divu gadu laikā ir samazinājies [23]. Kopš 2008. gada rudens kreditēšana kļuva mazāk rentabla, un tas izskaidro naudas līdzekļu aizņēmumu lejupslīdes tendenci šajā sektorā. Tomēr kreditēšanas tirgus Latvijā nav apstājies pavisam, kaut arī tirgū palikušas tikai dažas komercbankas, kas turpina izsniegt hipotekāros kredītus. Vairākas komercbankas ir pārtraukušas hipotekāro kreditēšanu, lai izvairītos no riskiem, un cenšas uzturēt kredītportfeļa kvalitāti.

Hipotekāro kredītu tirgū vairs nenotiek komercbanku „karš” par kredītņēmēju un banku kredītpolitika ir kļuvusi daudz piesardzīgāka. Tomēr tas vēl nenozīmē, ka bankas, kuras turpina izsniegt kredītus, vairs neseko līdz konkurētspējai.

Raksta **aktualitāti** nosaka tas, ka tirgus dalībnieki vēl joprojām analizē cits cita piedāvājumus un izstrādā savus produktus, pievienojot tiem kādu atšķirīgāku un/vai labāku iezīmi, jo bankas apzinās, ka, neskatoties uz grūtajiem laikiem, pastāv īpašs

iedzīvotāju loks, kam ir vajadzība pēc hipotekāriem kredītiem un, galvenais, kam ir iespējas to noformēt. Turklāt bankas veido sev ilgtspējīgu reputāciju, izsniedzot kredītus šādos ekonomiskos apstākļos. Iedzīvotāju apziņā veidosies uzskats, ka šīs bankas pirmās pārvarējušas grūtības un ir finansiāli spēcīgas un drošas, ja var atļauties kreditēt arī ekonomiski sarežģītā laikā.

Latvijas komercbanku mārketinga speciālisti uzskata hipotekāro kredītu par produktu, nevis par pakalpojumu [27], jo, pirmkārt, banka „saražo” kredītu, iegādājoties resursus un pievienojot tiem papildu vērtību, un, otrkārt, banka kredītu pārdod ar speciāli izstrādātām pārdošanas metodēm, nevis sniedz kā pakalpojumu.

Vienojoties par kredīta produkta modifikācijām, t. i., par kredīta nosacījumiem, aizdevēj institūcija un kredīta ņēmējs noslēdz kredīta, ķīlas un, ja nepieciešams, galvojuma līgumu. Tajos tiek definētas visas pamatnostādnes, kas reglamentē kredīta atmaksu, izsniegšanu, abu pušu tiesības un pienākumus, kā arī citus jautājumus. Šie līgumi veido individualizēto produktu.

Hipotekārā kredīta līguma nosacījumi paplašina produkta individuālos risinājumus un diferencē banku hipotekārā kredīta piedāvājumus. Veidojot kredīta līguma nosacījumus, bankas katram nosacījumam izstrādā vairākus variantus vai intervālus un galīgo variantu pārdod aizņēmējiem, ievērojot viņu vēlmes/vajadzības un iekšējās bankas procedūras, reitingu sistēmu un politiku.

Kredīta līgums iekļauj juridiskus un finanšu nosacījumus, un daļa no tiem aizsargā kredīt institūciju no finanšu zaudējumiem, bet cita daļa – aizņēmēja tiesības.

Tā kā kredīta nosacījumi dažādiem hipotekārā kredīta produktiem ir atšķirīgi, tie ļauj komercbankām manevrēt un konkurēt savā starpā, un veidot tos saskaņā ar savu kredītpolitiku, veiktajiem pētījumiem, spēkā esošiem likumiem un normatīviem aktiem.

Nozīmīgākie kredīta līguma punkti vai sastāvdaļas ir šādas:

- 1) kredīta summa un valūta;
- 2) kredīta mērķis;
- 3) kredīta cena;
- 4) kredīta atmaksas termiņš;
- 5) kredīta atmaksas grafika sastādīšanas metode;
- 6) kredīta nodrošinājums;
- 7) līguma īpašie nosacījumi.

Katru minēto kredīta līguma punktu (raksturīgās iezīmes) autore ir izanalizējusi sīkāk, izmantojot zinātniskās literatūras analīzi un izvērtējot pieejamo informāciju par Latvijas komercbanku hipotekāro kredītu piedāvājumiem.

Raksta **mērķis** ir izpētīt faktorus, kuri ietekmē potenciālo kredītņēmēju lēmumu, izvēloties dažādu banku hipotekāro kredītu piedāvājumus.

Lai sasniegtu šo mērķi, autore ir izvirzījusi šādus **uzdevumus**:

- izpētīt hipotekārā kredīta līguma galvenos punktus kā produkta raksturīgās iezīmes;

- izanalizēt, kāpēc hipotekārais kredīts ir komercbanku produkts, nevis pakalpojums.

Kā galvenās **pētniecības metodes** darbā ir izmantotas aprakstošā metode, salīdzināšanas metodes, tekstu satura analīze.

Raksta struktūra ir izveidota atbilstoši analizētiem kredīta līguma punktiem, t. i., katram no septiņiem kredīta līguma punktiem ir veltīta raksta nodaļa.

1. Hipotekārā kredīta summa un valūta

Kredīta summa ir summa, kuru uz līguma pamata kredītiestāde aizdod, bet kredītņēmējs aizņemas un apņemas atmaksāt noteiktā periodā ar noteiktiem nosacījumiem. Kredīta summā var ietilpt ne tikai pamatsumma, bet arī var būt pievienotas komisiju maksājumu summas [14, 12. lpp.]. Ne vienmēr kredīta patērētājs var aizņemties tik lielu summu, cik viņš vēlas, jo galīgo lēmumu par summas lielumu pieņem banka. Summas lielums atkarīgs no izdevumiem, kas saistīti ar finansējamā objekta iegādi un ir nosakāmi, pamatojoties uz kredītņēmēja ienākumiem un kredītsaistībām, kā arī ņemot vērā iekļājamā nekustamā īpašuma likviditāti. Saskaņā ar SEB bankas speciālista sniegto informāciju Latvijas hipotekāro kredītu tirgū 2010. gada oktobrī minimālā kredīta summa bija 1000 latu vai ekvivalentu citā valūtā, un to piedāvāja SEB banka. Savukārt maksimālā summa nebija noteikta, jo tā atkarīga no vairākiem faktoriem un tiek aprēķināta konkrētam klientam individuāli.

Lai gan komercbankas nenosaka maksimālās summas apmēru, visas bankas paredz maksimālo kredītēšanas limitu, kas izteikts procentos no nekustamā īpašuma tirgus vērtības un nosakāms, ņemot vērā nekustamā īpašuma likviditāti un klienta ienākumus.

Piemērs.

Komercbanka piedāvā klientam kredītu 70% apmērā no pirkuma vērtības. Tātad, iekļājot nekustamo īpašumu, kura vērtība ir 70 000 latu, par labu bankai, maksimālā summa, kuru var saņemt klients, ir Ls 49 000.

Kredītu summu regulē ne tikai komercbankas, bet arī Latvijas likumi. Pretinflācijas plāna pasākumi, kurus 2007. gada martā pieņēma Latvijas valdība [4], noteica, ka kredīta izsniegšanai komercbankām jāpieprasa klientu līdzdalība (t. s. obligātā pirmā iemaksa). Ja kredīts tiek izsniegts preces iegādei vai pakalpojuma saņemšanai, patērētājam kredītu izsniedz tikai pēc tam, kad veikta sākotnējā iemaksa, kas nav mazāka par 10% no finansētās preces vai finansētā pakalpojuma cenas [4].

Vēlāk Latvijas valdība veica izmaiņas likumā, un saskaņā ar 19.06.2008. grozījumiem Patērētāju tiesību aizsardzības likumā [3] privātpersonu kredītiem tika atcelta obligātā klienta sākotnējā 10% iemaksas kontrole.

Piemēram, ja hipotekārā kredīta summa ir vienāda ar 100 minimālajām mēnešalgām vai lielāka par tām, no klienta nav jāprasa apliecināošs dokuments par pirmo iemaksu. Tomēr likuma punkts „Kredīts, kura atmaksa nodrošināta ar nekustamā īpašuma hipotēku, izsniedzams ne vairāk kā **90 procentu** apmērā no attiecīgā nekustamā īpašuma **tirgus vērtības**” [3] joprojām ir spēkā. Šo punktu piesardzīgas bankas stingri ievēro, nosakot pašas sev kredītu ne vairāk kā 80% apmērā no nekustamā īpašuma tirgus vērtības. Tas tiek darīts banku risku samazināšanas

nolūkos – samazinot kredīta un nekustamā īpašuma attiecību, banka pasargā sevi no iespējamiem zaudējumiem vēl lielākas cenu samazināšanas gadījumā.

Kredīta attiecība pret novērtējumu (*Loan-to-value ratio*) ir svarīga hipotekārā kredīta īpatnība. Tā tiek aprēķināta, dalot kredīta summu vai tās atlikumu ar ieķīlātā nekustamā īpašuma vērtību. Saskaņā ar minēto punktu šī attiecība nedrīkst būt lielāka par 90%. Ja darījuma summa ir lielākā nekā 90% no nekustamā īpašuma vērtības, trūkstošo procentuālo daļu līdz pilnam darījuma segumam klients sedz pats no saviem personīgiem uzkrājumiem vai aizņemoties pie radniekiem/draugiem, kā arī pārdodot citu īpašumu vai šim nolūkam noformējot citu kredītu [10, 28. lpp.].

Kredīta summa ir vienīgais līguma punkts, kas tieši saistīts ar naudu, kura šajā gadījumā ir **taustāmā lieta**, t. i., produkts.

Hipotekārā kredīta valūta

2010. gadā oktobrī autore bija salīdzinājusi hipotekāro kredītu piedāvājumus un secinājusi, ka Latvijas komercbankas izsniedz hipotekāros kredītus tikai divās valūtās – eiro un latos. Pirms diviem gadiem bez tradicionālās USD valūtas tika piedāvāti arī kredīti Šveices frankos un Japānas jenās. Komercbankas, piedāvājot kredītu netradicionālā valūtā, nodrošināja noteikta tirgus segmenta piesaisti – tie ir potenciālie kredītņēmēji, kuri gatavi riskēt, lai saņemtu vislētāko kredītu. Tomēr 2010. gada oktobrī bankas atteicās no kredītēšanas gan netradicionālās valūtās, gan ASV dolāros.

Pieņemot lēmumu par kredīta valūtu, kredītņēmējam jāizvērtē divi faktori.

1. Kredīta valūta ir tieši saistīta ar kredīta cenu, jo tieši no valūtas ir atkarīga resursu cena, t. i., starpbanku piedāvājuma procentu likmju indeksi, kurus autore analizēs turpmāk.
2. Izvēloties kredītu valūtā, kas atšķiras no kredīta ņēmēja ienākuma valūtas, klients ir pakļauts valūtas riskam. Proti, aizņēmuma un ienākuma valūtas kursu svārstību dēļ klientam kredīta atmaksai var nākties iegādāties valūtu dārgāk vai lētāk, nekā tas bija kredīta ņemšanas laikā. Līdz ar to pastāv risks, ka kredīta summa var pieaugt [22].

Latvijā ir populāri kredīti eiro valūtā [24], jo eiro un latu valūtas kursam ir noteikts svārstību koridors, proti, valūtas risks, un līdz ar to kredīta summas pieaugums vai samazinājums ir ierobežots. Euro kā kredīta valūtas popularitāti nosaka vēsturiski zemākas procentu likmes par latu procentu likmēm un ierobežots iepriekš minētais valūtas risks. Vēsturē ir bijuši gadījumi, kad piesaistes kurss ir ticis mainīts (Griekijā 2000. gadā), un 100% garantijas eiro un lata valūtas kursa koridora mūžībai nav [22].

Kredīts valūtā, kas nav ienākumu valūta, vienmēr būs saistīts ar šo risku. Kredīta ņēmējs var mainīt kredīta valūtu, pārejot uz maksājumiem tajā valūtā, kādā ir viņa ienākumi [26].

2. Hipotekārā kredīta mērķis

Klientam ir jāinformē banka par to, kādiem mērķiem viņš izmantos pieprasīto aizdevumu. Tas attiecas uz aizdevumiem gan fiziskām, gan juridiskām personām.

Aizdevēj institūcijai nevajadzētu aizdot naudu, ja nav zināms, kādiem mērķiem tā tiks izmantota [7, 10. lpp.]. Balstoties uz autores pētījumiem, kredīta mērķis ir principiāli nozīmīgs jautājums, jo atkarībā no kredīta mērķa komercbankas izstrādā un attīsta savus kredītproduktus, nosakot nodrošinājuma nepieciešamību, apmēru un piemērojot ļoti atšķirīgas procentu likmes, limitus, termiņus un pārējos būtiskos līguma nosacījumus. Bankai jābūt pārliecinātai, ka hipotekārais kredīts tiks izmantots paredzētiem mērķiem, nevis ceļojumam vai kāzu izdevumiem (ja kredīts būtu paņemts šiem mērķiem, procentu likme, summa un termiņš būtu atšķirīgi). Tādēļ banka un kredītņēmējs kredīta līgumā vienojas par to, ka klientam obligāti noteiktā laika posmā no kredīta saņemšanas brīža bez bankas iepriekšēja paziņojuma saņemšanas ir jāiesniedz bankai pieņemama atskaite par kredīta izmantošanu atbilstoši kredīta mērķim un/vai tāmei. Iesniegto atskaiti pārbauda bankas kredītlīdzekļu izlietojuma kontrolieris vai akceptē būvdarbu finansējuma uzraugs.

Sakarā ar iepriekš minēto komercbankas skaidri definē iespējamās hipotekārā kredīta mērķus, piemēram, DnB NORD Banka noteic, ka hipotekārais kredīts ir ilgtermiņa kredīts privātpersonām nekustamā īpašuma (mājas, dzīvokļa) pirkšanai, remontam vai celtniecībai [20]. Tomēr, ja kredītņēmējs vēlas izmantot kredītlīdzekļus citiem mērķiem, piemēram, automašīnas iegādei, ceļojumam u. c., viņam ir tāda iespēja, bet tad tiek noslēgts t. s. privātā kredīta līgums, kas nodrošināts ar nekustamā īpašuma hipotēku. Tā procentu likmes, termiņš, summas limits atšķiras no hipotekārā kredīta nosacījumiem (mazāk izdevīgs kredītņēmējam), bet obligāts kredīta līguma nosacījums paliek nemainīgs – jābūt nekustamā īpašumā hipotēkai.

3. Hipotekārā kredīta cena

Hipotekārā kredīta cena ir faktors, kuram potenciālie un pašreizējie kredītņēmēji pievērš pastiprinātu uzmanību un pēc kura salīdzina banku piedāvājumus.

Hipotekārā kredīta cena ir procentu likme(s) un komisijas maksājumi, kurus kredītņēmējs samaksā aizdevējam [15, 19. lpp.].

Lai izvēlētos kredīta piešķiršanas noteikumus, kredītiestādei jāsamēro katra kredīta risks un paredzamais guvums, ņemot vērā resursu izmaksas, nodrošinājumu un papildnosacījumus. Kredīta cena jānosaka tā, lai segtu visas ar kredītu saistītās izmaksas un kompensētu risku, ko iestāde uzņēmusies [5].

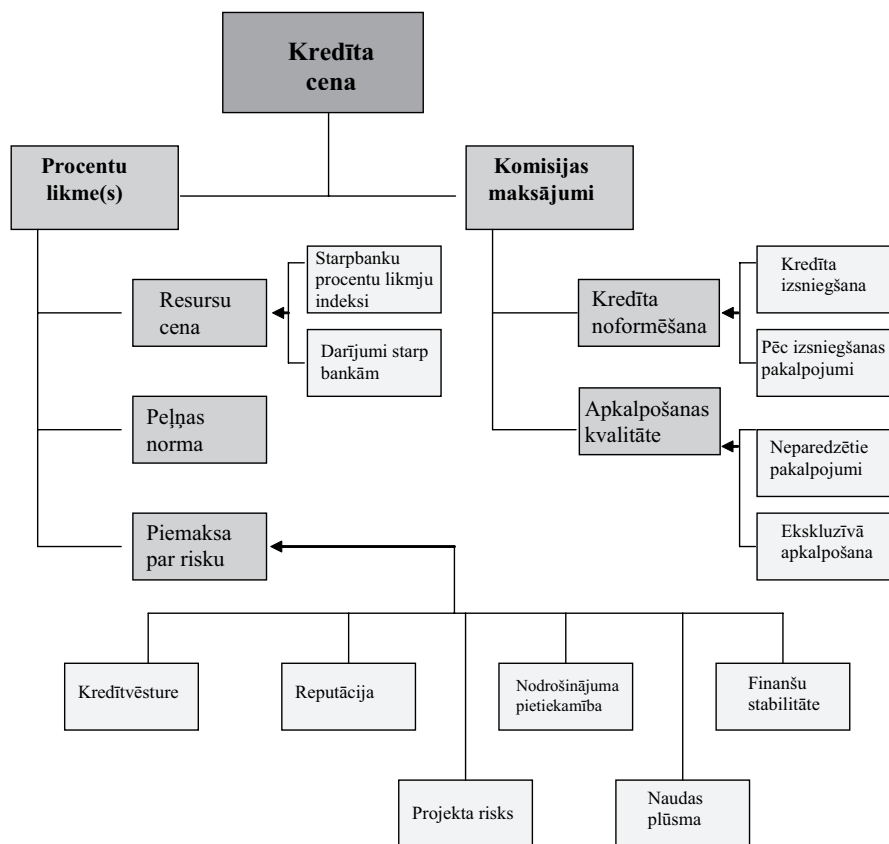
Kredīta cenas veidošanās shēma atspoguļota attēlā.

Analizējot kredīta cenas struktūru, kas atspoguļota attēlā, autore konstatē, ka procentu likmes un lielumu ietekmē vairāki faktori.

1. Piesaistīto resursu cenas.

Starptanku resursu cenas izmaiņas raksturo starptanku piedāvājuma procentu likmju indeksi. Latvijā izmanto šādus indeksus:

- 1) latu resursu indeksu RIGIBOR (*Riga Interbank Offered Rate*) – vidējā procentu likme, ar kādu bankas aizņemas latu resursus Latvijas starptanku tirgū; RIGIBOR likmes katru dienu nosaka Latvijas Banka, ņemot vērā aktīvāko banku procentu likmes latu naudas tirgū;
- 2) ASV dolāru resursu indeksu LIBOR (*London Interbank Offered Rate*) – vidējā procentu likme, ar kādu bankas aizņemas līdzekļus Londonas



Att. Latvijas komercbanku hipotekārā kredīta cenu struktūra 2010. gadā [8, 60. lpp. un 19, 4.–12. lpp.]

Price structure of mortgage loans of Latvian commercial banks in 2010

starpbanku tirgū; LIBOR likmes katru dienu nosaka Britu Baņķieru asociācija, ņemot vērā vismaz astoņu banku procentu likmes;

- 3) eiro resursu indeksu EURIBOR (*Euro Interbank Offered Rate*) – vidējā procentu likme, ar kādu bankas aizņemas līdzekļus Eiropas Savienības valstu starpbanku tirgū; EURIBOR likmes katru dienu nosaka Eiropas Banku federācija, ņemot vērā Eiropas Savienības banku un nozīmīgu pasaules banku eiro naudas tirgus procentu likmes [8, 60.–61. lpp.].

2. Peļņas norma.

Bankai kredīšana ir pelnoša operācija, procentu likmei ir jāsedz izmantoto resursu izdevumi un jānodrošina nepieciešamais bankas rentabilitātes līmenis.

3. Klienta riska segums.

Piemaksa par klienta risku ir atkarīga no aizdevuma pieteikuma un klienta kredīspējas analīzes rezultātiem. Jo augstāks ir noteiktais riska līmenis, jo lielāka ir

piemaksa par risku [8, 60.–61. lpp.]. Riska līmeni veido tādi faktori kā kredītņēmēja kredītvēsture, sodāmība, naudas plūsmu neregularitāte un citi faktori, kas parādīti 1. attēlā.

Hipotekārā kredīta procentu likmju veidi

Principam „nauda, proti, procentu likme, maksā naudu”. jābūt par pamatu, uz kura bāzējas visas kredītooperācijas, jo citādāk kredīta aizdēvējam nav izdevīgi aizdot naudu.

Kredīta procentu likme ir gada maksa par aizdevumu, kas izteikta procentuāli un tiek aprēķināta no vēl neatmaksātās kredīta summas. Pastāv divu veidu – mainīgā un fiksētā – procentu likme. Šīs likmes atšķiras ar to fiksācijas termiņu – mainīgā procentu likme var tikt fiksēta uz laiku līdz 6 mēnešiem, bet fiksētā – uz laiku līdz 5 gadiem [25].

Fiksētā procentu likme veidojas no bankas bāzes likmes (katrai valūtai noteikta bāzes likme uz diviem, trīs, četriem, pieciem gadiem) un uzcenojuma (maržas) kopsummas. Fiksētā procentu likme ir spēkā noteiktu periodu, un pēc tās tiek aprēķināti ikmēneša maksājumi. Pēc likmes darbības termiņa beigām banka un klients vienojas par jaunu fiksētās procentu likmes lielumu. Parasti klientam ir tiesības mainīt fiksēto likmi uz mainīgo likmi [12, 201. lpp.].

Mainīgā procentu likme veidojas no mainīgās daļas (viena mēneša, trīs, sešu mēnešu vai viena gada RIGIBOR; LIBOR; EURIBOR) un fiksētās daļas (uzcenojums) kopsummas. Mainīgās procentu likmes mainīgā daļa tiek noteikta iepriekšējā darba dienā pirms līguma noslēgšanas.

Bankas uzcenojums jeb marža ir naudas cena, t. i., bankas peļņas norma, kuru banka gatava saņemt, izsniedzot konkrētu kredītu, un kura ir izteikta procentos no kredīta summas vai tās atlikuma [11, 100. lpp.].

Mainīgās procentu likmes veidošanas principu var atspoguļot ar šādu formulu:

bankas uzcenojums + mainīgā daļa = kopējā procentu likme.

Latvijas komercbankas lemj par uzcenojuma lielumu konkrētam kredītam, pamatojoties uz klienta „kvalitāti”, t. i., uz risku, kas ir klientam. Parasti bankas nosaka minimālo un maksimālo uzcenojumu lielumus, kuru intervālā likmju varianti tiek saistīti ar klienta reitingu – jo labāks reitings, jo zemāka likme.

Aprēķinot klienta reitingu, bankas ņem vērā šādus pamatfaktoros:

- kredītaņēmēja maksātspēja un citu ģimenes locekļu un/vai galvotāju ienākumu lielumi;
- kredītaņēmēja izglītība, amats, stāžs, darba vietas stabilitāte, daba devēja atpazīstamība, darbības joma;
- kredītaņēmēja apgādājamo skaits, kredītvēsture, sodāmība, aizdevumi citās kredītiestādēs utt.;
- kredīta mērķis (nekustamā īpašuma iegāde personīgiem vai spekulatīviem nolūkiem), ķīlas likviditāte.

Fiksētās procentu likmes gadījumā procentus rēķina no atlikušās kredīta summas, un grafiku ir iespējams sastādīt visam aizdevuma termiņam. Mainīgās

procentu likmes gadījumā procentus rēķina no atlikušās kredīta summas, bet grafiku veido nākamajam likmes pārskatīšanas periodam. Ja aizdevuma līgums paredz likmju pārskatīšanu reizi ceturksnī, maksājumu grafiks tiek sastādīts nākamajam ceturksnim.

Kredīts tiek atmaksāts katru mēnesi saskaņā ar iepriekš sastādītu maksājumu grafiku. Ikmēneša kredīta maksājumi sastāv no pamatsummas un procentu maksājumiem, kuri uzkrājušies mēneša laikā. Kredīta maksājumu grafikā tiek noteikts konkrēts datums, līdz kuram ir jāveic maksājums katrā mēnesī. Atsevišķos gadījumos bankas piedāvā kredīta brīvdienas. Tas nozīmē, ka kredīta ņēmējs var nemaksāt pamatsummu pat līdz diviem gadiem, bet viņš maksā tikai kredīta procentus (25).

No procentu likmju veidiem atkarīgi ikmēneša maksājumi un kredīta kopējā cena, tāpēc, izvēloties likmes veidu, klienti izvērtē katra veida plusus un mīnusos (sk. tab.).

Tabula

Mainīgo un fiksēto procentu likmju priekšrocību un trūkumu salīdzinājums 2008. gada II ceturksnī [9, 204.–205. lpp.]

Comparison of advantages and disadvantages of floating and fixed interest rates in the second quarter of 2008

Mainīgā procentu likme	Fiksētā procentu likme
Priekšrocības	
Samazinoties likmju indeksiem, samazinās ikmēneša kredīta maksājumi	Ja procentu likmju indeksi pieaugs, procentu likme paliks nemainīga līdz tās pārskatīšanas brīdim
Parasti sākotnēji zemākas procentu likmes nekā fiksētai likmei	Pastāv iespēja precīzi prognozēt ikmēneša maksājumus uz vairākiem gadiem (līdz pat 5 gadiem)
Trūkumi	
Izdevumus ikmēneša kredīta maksājumiem nav iespējams precīzi prognozēt ilgākam laikam	Likmju indeksu samazināšanas gadījumā fiksētā procentu likme nesamazināsies
Politisko un/vai ekonomisko apstākļu dēļ mainīgā likme var krietni pieaugt	Prognozējot starpbanku procentu likmju indeksus, bankas nosaka tādas fiksētās likmes, kuras nav mazākas par paredzētiem mainīgiem. Citiem vārdiem, bankas jau sākotnēji paaugstina fiksētās likmes, pat ja prognozes neīstenosies

Līdz ar pasaules ekonomiskās situācijas izmaiņām likmju salīdzinājums, kas redzams 1. tabulā, ir zaudējis savu aktualitāti. Daži no starpbanku piedāvājuma procentu likmju indeksiem ir krietni samazinājušies (piemēram, EURIBOR), bet daži palielinājušies (piemēram, RIGIBOR). Latvijas komercbankas ir atteikušās no fiksētās likmes piedāvājuma, jo tā pieprasa prognozi uz ilgāku laiku, bet šobrīd to gandrīz nav iespējams veikt vairāku faktoru nestabilitātes dēļ.

Savukārt otrā kredīta cenas sastāvdaļa – komisijas maksājumi – paredz samaksu par vairākiem pakalpojumiem, un tie ir

1) pakalpojumi, kas saistīti ar kredīta izsniegšanu, piemēram:

- kredīta apkalpošana un noformēšana;

- kredīta izmaksa skaidrā naudā;
 - kredīta saistību refinansēšanas dokumentācijas sagatavošana un/vai izskatīšana;
 - ķīlas reģistrācijas pārbaude Valsts vienotajā datorizētajā zemesgrāmatā;
- 2) pakalpojumi, kas saistīti ar kredītu pēc tā izsniegšanas, piemēram:
- kredīta līguma izmaiņu noformēšana;
 - nekustamā īpašuma ķīlas apsekošana;
 - būvuzrauga pakalpojumi, apdrošināšana u. c.;
- 3) neparedzētie pakalpojumi, piemēram, kredīta izsniegšana tekošā dienā.
- 4) ekskluzīvā apkalpošana, t. s. privāta banķiera pakalpojumi (*Private Banking*) [21].

Saskaņā ar autores pētījumu kredīta cena ir vissvarīgākais hipotekārā kredīta produkta konkurētspējas parametrs [28]. Dīvos pēdējos gados konkurence hipotekāro kredītu tirgū būtiski samazinājusies, jo ekonomiskās nestabilitātes dēļ kreditēšana ir kļuvusi riskanta. Šobrīd vēl joprojām kreditējošās bankas necenšas piesaistīt pēc iespējas lielāku klientu skaitu, bet ļoti rūpējas par kredītportfeļa kvalitāti, tāpēc bankas periodiski palielina uzceļojumus un komisijas maksājumus.

Ekonomiskās krīzes apstākļos tirgus ir piesātināts ar dažādiem riskiem – iedzīvotāji zaudē darbu, rodas grūtības nomaksāt kredītus un pārdot nekustamo īpašumu. Šādi tirgus apstākļi pieprasa veidot lielākus uzkrājumus (gan katrai mājsaimniecībai atsevišķi, gan bankām) sliktajiem kredītiem, lai nosegtu visus pastāvošos riskus. Tas savukārt sadārdzina katra izsniedzamā kredīta cenu, jo daudzo risku dēļ izmaksas, kuras tiek segtas no bankas uzceļojuma jeb maržas, ir lielākas [27].

Tas nav vienīgais faktors, kas šobrīd ietekmē banku uzceļojumu pieaugumu. To veicina arī vispārējās finanšu krīzes izraisītā valdošā banku savstarpējā neuzticība, kas būtiski sadārdzina starpbanku resursus – bankai nākas krietni vairāk maksāt par naudu, ko tālāk izsniegt kredītos. Šo naudu banka var iegūt, paaugstinot savas maržas [27].

Tas vienmēr ir nemainīgs princips – tur, kur ir lielāks risks, vienmēr būs arī lielākas izmaksas un lielāks uzceļojums.

4. Kredīta atmaksas termiņš

Hipotekārā kredīta termiņš ir tas laika posms, kas nepieciešams klientam, lai atmaksātu šo kredītu. Kredīta termiņš ir atkarīgs no tā, cik lielu ikmēneša maksājumu klients var atļauties. Jo ilgāks ir atmaksas termiņš, jo mazāki būs mēneša maksājumi, tomēr ilgākā kredīta termiņā klients veiks daudz vairāk maksājumu un procenti būs aprēķināti uz ilgāku periodu, līdz ar to kopumā izmaksas klientam būs lielākas [9, 200. lpp.].

Mīnīmālais termiņš, kas piedāvāts hipotekāro kredītu tirgū 2010. gada oktobrī, bija viens gads, bet maksimālais kredīta termiņš saskaņā ar likumu – 25 gadi. Neskatoties uz likuma noteikto maksimālo termiņu, komercbankas atrada iespēju piedāvāt kredītus uz 40 gadiem – līgumā norādītais atmaksas termiņš ir 25 gadi, bet ir atrunāts, ka kredīta līguma termiņa beigās klientam ir iespēja pagarināt kredīta atmaksu līdz papildu termiņam (piemēram, vēl līdz 15 gadiem). Tādējādi ikmēneša

maksājumi tiek aprēķināti, pieņemot, ka termiņš ir 40 gadi, bet, piemēram, 25. gada pēdējā ikmēneša maksājumā banka pieprasa no klienta atmaksāt visu pārējo summu par atlikušiem 15 gadiem paralēli un piedāvā noformēt grozījumus kredīta līgumā uz tiem pašiem 15 gadiem par to pašu atlikušo summu.

5. Hipotekārā kredīta atmaksas grafika sastādīšanas metodes

Aizdevuma atmaksas grafiku sastāda, balstoties uz

- a) aizņēmēja spēju maksāt, ko galvenokārt pamato klienta ģenerētā naudas plūsma;
- b) aizdevuma veidu;
- c) termiņu [8, 61. lpp.].

Atmaksas grafikā parādās maksājumu regularitāte (parasti aizņēmējam jāatmaksā kredīts katru mēnesi, ja nav noteikts citādi, piemēram, kredīta brīvdienas vai atliktie maksājumi dažādu iemeslu dēļ) ar konkrētiem datumiem un maksājuma lielums. Maksājuma lielumu veido pamatsumma un procenti. Atkarībā no tās kombinācijām bankas piedāvā vienu no divām atmaksas metodēm.

1. Lineārais (dilstošais) atmaksas grafiks.

Aizņēmējs katru mēnesi atmaksā pamatsummu vienādās daļās, savukārt procentus jāmaksā par neatmaksāto kredīta summu, līdz ar to kopējais ikmēneša maksājums visa termiņa garumā katru mēnesi samazinās.

2. Anuitārais atmaksas grafiks.

Pamatsummas un procentu mēneša maksājumi ir izlīdzināti tā, lai kopējais ikmēneša maksājums visa termiņa garumā būtu vienāds. Kopējos ikmēneša maksājumus izlīdzina, katru mēnesi palielinot pamatsummas maksājumus un samazinot procentu maksājumus [17, 77. lpp.].

Parasti bankas dod iespēju klientiem grozīt līgumu un mainīt atmaksas grafika veidu.

6. Kredīta nodrošinājums

Nodrošinājums ir kredīta atmaksas papildu avots gadījumam, ja primārais avots nenodrošina parāda atmaksāšanu. Nodrošinājuma mērķis ir pasargāt komercbanku no iespējamiem zaudējumiem, kas saistīti ar parādnieka nespēju atmaksāt kredītu un procentus par kredīta izmantošanu. Nodrošinājuma noformēšana disciplinē aizņēmējus un liek nopietnāk uztvert kredītsaistības [8, 36. lpp.].

Par nodrošinājumu hipotekāriem kredītiem Latvijas komercbankas pieprasa ķīlu un galvojumu.

1. Ķīla (hipotēka)

Hipotēka ir Zemesgrāmatā reģistrēts nekustamā īpašuma ieķīlājums, saglabājot ieķīlātāja īpašuma tiesības ar ķīlas ņēmēja noteiktajiem ierobežojumiem [2].

Ķīlas tiesības ir tādas tiesības uz svešu lietu, uz kuras pamata šī lieta nodrošina kreditoram viņa prasījumu, un kreditors ir drošs, ka viņš var no tās dabūt šā

prasījuma samaksu. Hipotēka dod kreditoram lietu tiesību uz ieķīlāto nekustamo īpašumu tikai pēc ierakstīšanas Zemesgrāmatā [6, 47.–58. lpp.]. Ķīlas tiesības ir juridiski noformētas kreditora tiesības segt aizņēmēja saistības ar ieķīlāto nekustamo īpašumu.

Izsniedzot hipotekāro kredītu, Latvijas komercbankas par ķīlu pieprasa tikai nekustamo īpašumu – hipotēku. Ar nekustamā īpašuma hipotēku saprot nekustamā īpašuma ieķīlājuma reģistrēšanu Zemesgrāmatā. Ieķīlājuma nostiprināšanu reglamentē LR Zemesgrāmatu likums [8, 36.–40. lpp.].

Par ķīlas priekšmetu parasti kļūst iegādājama nekustamais īpašums. Kredītinstūcijai ir tiesības uzlikt ķīlas zīmi uz kredītņēmēja piedāvāto nekustamo īpašumu, un tā paliks spēkā, kamēr kredīts netiks pilnīgi atmaksāts. Ja ieķīlātājs nepilda saistības, ieķīlātais nekustamais īpašums tiek pārdots [13, 299.–300. lpp.].

Ķīlas nodrošinājums tiek uzskatīts par pietiekamu, ja tā tirgus vērtība sedz kredīta pamatsummu, iespējamās ieķīlājamā objekta vērtības izmaiņas un realizācijas izmaksas [8, 36.–40. lpp.].

Ieķīlājamā nekustamā īpašuma tirgus vērtība – aprēķināts lielums – ir vērtēšanas dienā noteikta naudas summa, par kādu īpašums var tikt pārdots vai nopirkts (ja pārdevējs un pircējs rīkojas kompetenti) ar aprēķinu un bez piespiešanas [1].

Savukārt bankas aizdevuma piešķiršanā galvenokārt pamatojas uz piedāvātās ķīlas vērtību. Lai palielinātu ilgtermiņa aizdevumu finansējuma apmērus, var tikt izmantots ķīlas vērtības nākotnes novērtējums [18, 316. lpp.]. Balstoties uz komercbanku piedāvājumu izpēti 2010. gada martā, autore uzsver, ka tagad neviena Latvijas komercbanka neizdod kredītsummas pret nekustamā īpašuma nākotnes vērtību šī sektora samazināto cenu dēļ.

2. Galvojums

Galvojums ir ar rakstveida līgumu uzņemts pienākums atbildēt kreditoram par trešās personas parādu, tomēr neatbrīvojot trešo personu no tās parāda. Par galvnieku var būt katra rīcībspējīga persona. Galvnieks atbild par pašu galveno parādu, kā arī par tā blakus prasījumiem, parādnieka vainas vai kavējuma dēļ nodarītiem zaudējumiem un tiesu izdevumiem [6, 32.–33. lpp.]. Kreditoram, kas pieņem galvojumu kā nodrošinājumu, ir jāpārbauda galvnieka finansiālais stāvoklis un jāpārlicinās, vai personas, kas parakstījušas galvojumu, bijušas tiesīgas to darīt. Ja galvnieka stabilitāte komercbanku neapmierina, tā secina, ka garantija nebūs adekvāts nodrošinājums, vai arī lūdz galvnieku sniegt nodrošinājumu garantijai.

Galvojuma kā nodrošinājuma veidam piemīt šādas priekšrocības:

- 1) nodrošinājums ir vienkārši noformējams;
- 2) ja galvnieks nepilda galvojumā atrunātās saistības maksāt, kreditors var vērst prasījumu pret galvnieku tiesā;
- 3) nodrošinājumu pārbauda periodiski, iegūstot ziņas par galvnieka finansiālo stāvokli.

Galvojumam ir šādas nepilnības:

- 1) galvnieka spēja samaksāt parādu var samazināties, bankai to nezinot;

- 2) dažreiz ir nepieciešama tiesas prāva, lai galviniekus piespiestu maksāt;
- 3) neeksistē materiāli aktīvi, uz kuriem bankai būtu noteiktas tiesības [8, 38. lpp.].

7. Līguma īpašie nosacījumi

Hipotekārā kredīta patērētāji reti pievērš uzmanību šim līguma punktam, tāpēc no mārketinga viedokļa tas nav pilnvērtīgi vērtējams kā lēmuma pieņemšanas faktors un konkurētspējīga piedāvājuma veidošanas nosacījums. Lai arī klienti dziļi neizpēta šo punktu, tomēr tam ir ārkārtīgi svarīga nozīme, jo tas visā kredīta atmaksāšanas periodā regulēs klienta un komercbankas attiecības. Lielākoties īpašie nosacījumi nosaka klienta pienākumus un komercbankas tiesības, tāpēc, neiegaumējot un neievērojot tos, klientu sagaidīs nepatīkami pārsteigumi.

Īpašie nosacījumi neatrodas kredīta līguma pirmajā lapā. Pēc kredīta izsniegšanas tie paredz

- 1) kredīta pārskaitīšanu uz kontu. Piemēram, klientam jāiesniedz dokumenti no Zemesgrāmatas, kas apliecina īpašuma tiesības uz ieķīlāto mantu bankas labā; dokuments, kas apliecina nekustamā īpašuma pirkuma maksas daļas, kuras pārsniedz kredītu (kredīta daļu); Valsts zemes dienesta izziņa par 1. kārtas aizlieguma reģistrēšanu. Ja kredīta mērķis ir remonts, labiekārtošana, būvniecība, rekonstrukcija, klientam pirms kredīta pārskaitīšanas jāiesniedz tāme, bet pēc kredīta saņemšanas pēc konkrēti paredzētā laika jāiesniedz atskaite par kredītlīdzekļu mērķizlietojumu. Dažreiz līgums paredz būvuzrauga atzinumu, tad klientam ir jāmaksā komisija būvuzraugam par objekta apsekošanu, kamēr nekustamais īpašums nebūs gatavs nodošanai ekspluatācijā;
- 2) noteikumus, kurus klients ir apņēmis pildīt, parakstot līgumu. Piemēram, klients apņemas, ka kredītņēmēja un/vai galvnieka norēķinu kontos katru mēnesi tiek ieskaitīta vismaz noteikta daļa (procentos) no kredītņēmēja ienākumiem un veiktas sankcijas par šo pienākumu neizpildi (piemēram, likmes palielināšana);
- 3) citus noteikumus, kurus komercbanka nosaka individuāli katram klientam (piemēram, obligāto finanšu ķīlu depozīta summas apmērā).

Bez kredīta cenas un pārējiem tradicionāliem kredīta līguma punktiem pastāv arī rīcības faktori, kas ir iesaistīti hipotekārā kredīta produkta izvēlē. Ja potenciālais kredītņēmējs jau ir atradis zemākās procentu likmes piedāvājumu, sāk darboties citi faktori – bankas reputācija, radinieku vai paziņu un mākleru rekomendācijas un attiecības ar banku [16, 80.–81. lpp.].

Secinājumi

Izanalizējot hipotekāro kredītu kā komercbankas produktu, autore secina, ka komercbankas izstrādā katras raksturīgās iezīmes iespējamus variantus un uz to pamata veido atsevišķu un konkrētu kredīta līgumu. Hipotekāro kredītu var uzskatīt par produktu ne tikai raksturīgo iezīmju dēļ, bet arī tāpēc, ka komercbankas pārdod klientiem taustāmu lietu – naudu.

Kaut gan kredīta līgums ir individualizēts, tā bāzi veido standartizētie risinājumi, kuri jāmeklē, zinot hipotekārā kredīta patērētāju vai patērētāju grupas. Pareizi un precīzi definējot patērētāju, hipotekāro kredītu var padarīt par rentablu produktu tirgus stagnācijas vai recesijas laikā. Kredīta līguma nosacījumiem, t. i., raksturīgām iezīmēm, jābūt piemērotām hipotekārā kredīta tirgus potenciālam, un to kombinācijām jābūt izstrādātām katrai klientu grupai, kuras ir noteiktas, analizējot un segmentējot tirgu.

Latvijas komercbankas, kuras turpina izsniegt kredītus ekonomiski sarežģītos apstākļos, necenšas piesaistīt pēc iespējas lielāku klientu skaitu, bet ļoti rūpējas par kredītportfeļa kvalitāti, tāpēc bankas periodiski palielina uzceņojumus un komisijas maksājumus, veidojot uzkrājumus, lai nosegtu visus pastāvošos riskus. Uzceņojumu palielināšana nodrošina nemaksāspējīgu klientu atsijāšanu.

Latvijas komercbanku mārketinga pārvalžu speciālistiem, tirgū virzot hipotekāro kredītu, ir jāņem vērā, ka vairākiem potenciāliem kredītņēmējiem finanšu jomā nav izglītības, kas varētu palīdzēt ātri novērtēt izdevīgus līguma nosacījumus un atšķirt vairāku komercbanku piedāvājumu nianses. Līdz ar to nevis finanšu, bet citi vieglāk saprotamie faktori (piemēram, bankas reputācija, radnieku vai paziņu un mākļu rekomendācijas) varētu darboties kā primāri informācijas avoti un pat kļūt par stimulu, lai labāk izpētītu finansiālo informāciju. Lai noteiktu šo faktoru ietekmi uz hipotekārā kredīta produkta izvēli, ir nepieciešami kvantitatīvi pētījumi, piemēram, faktoranalīze.

LITERATŪRA

1. *Hipotekāro ķīlu zīmju likuma 1. pants* (spēkā ar 13.10.1998.). Latvijas Vēstnesis, 280/281, 29.09.1998. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 2006. gada 11. oktobrim.
2. *Likums „Par Latvijas Hipotēku un zemes banku”*. Latvijas Vēstnesis, 13 (296), 26.01.1995. (spēkā ar 09.02.1995., zaudējis spēku ar 14.08.1996.)
3. *Patērētāju tiesību aizsardzības likuma 8. pants, 10. daļa* (spēkā no 15.04.1999.). Latvijas Vēstnesis, 104/105, 01.04.1999. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 2009. gada 24. decembrim.
4. *Patērētāju tiesību aizsardzības likuma 8. pants* (spēkā ar 15.04.1999.). Latvijas Vēstnesis, 104/105, 01.04.1999. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 2007. gada 12. jūnijam.
5. *Finanšu un kapitāla tirgus komisijas padomes lēmums Nr. 17/6*. Rīgā 2001. gada 2. novembrī. Latvijas Vēstnesis, Nr. 169, 22.11.2001.
6. Grasis, J. *Banku darbības tiesiskā vide*. Rīga: Latvijas Komerčbanku asociācija, 2008. 106 lpp.
7. *Kreditēšana*. Tekstus tulk. un adaptējusi MANCAT ar EC-Phare programmas atbalstu. Rīga: Juventa, 1997. 136 lpp.
8. Kudinska, M. *Kreditēšana*. Rīga: Latvijas Komerčbanku asociācija, 2008. 126 lpp.
9. Verjē, T. *Finanšu fitness*. Rīga: Nordik, 2005. 249 lpp.
10. Belsky, E. S., Retsinas, N. P. (Eds) *Building Assets, Building Credit: Creating Wealth in Low-Income Communities*. Washington, DC, USA: Brookings Institution Press, 2005. 411 p.
11. Burton, D. *Credit and Consumer Society*. London, New York: Routledge, 2008. 168 p.

12. Editors of Kiplinger's Personal Finance Magazine (Eds). *Buying and Selling a Home: Make the Right Choice in Any Market*, 8th Edition. Chicago, IL, USA: Dearborn Trade, A Kaplan Professional Company, 2006. 387 p.
13. Frederic, S., Mishkin, E. G. *Financial Markets and Institutions*. Boston: Pearson/Addison Wesley, 2006. 672 p.
14. Chiquier, L., Hassler, O., Lea, M. *Mortgage Securities in Emerging Markets*. Washington, DC: World Bank, 2004. 42 p.
15. Retsinas, N. P., Belsky, E. S. *Borrowing to Live: Consumer Mortgage Credit Revisited*. Washington, DC, USA: Brookings Institution Press, 2008. 302 p.
16. Buch, J., Rhoda, K. L., James Talaga, J. The Usefulness of the APR for Mortgage Marketing in the USA and the UK. *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 20, Issue 2, 2002, p. 76–85.
17. Yard, S. Consumer Loans with Fixed Monthly Payments. *The International Journal of Bank Marketing*, Vol. 22, No. 1, 2004, p. 65–80.
18. Korsaks, U., Ādamsons, A. Mortgage Loan as Financing Tool in Production Sector. *Finances un kredīts: problēmas, koncepcijas, vadība. LU Zinātniskie raksti, 644. sēj.* Rīga: Latvijas Universitāte, 2001. 799 lpp.
19. Høst, V., Knie-Andersen, M. Modeling Customer Satisfaction in Mortgage Credit Companies. *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 22, Issue 1, 2007, p. 4–12.
20. DnB Nord Bankas tīmekļa vietne sadaļā „Kredīti – hipotekārais kredīts”. Pieejams: <http://www.dnb nord.lv/lv/private/loans/mortgage/> (sk. 10.10.2010.)
21. DnB Nord Bankas tīmekļa vietne sadaļā „Cenrādis – hipotekārais kredīts”. Pieejams: http://www.dnb nord.lv/Download/price_list/lv/lv_hipotekarais_kredits_fiz_personam.pdf (sk. 12.10.2010.)
22. AS Nordea bankas mājaslapa sadaļā „Hipotekārais kredīts – kredīts citās valūtās”. Pieejams: <http://www.nordea.lv/Priv%C4%81person%C4%81m/Hipotek%C4%81rais%2Bkred%C4%ABts/Kred%C4%ABts%2Bcit%C4%81s%2Bval%C5%ABtas/903342.html> (sk. 15.03.2010.)
23. Latvijas Bankas tīmekļa vietne sadaļā „Statistika” – „Banku un monetārā statistika”. Pieejams: http://www.bank.lv/images/img_lb/financialdata/latvian/excel/2007-2/Table16a_b_c.xls (sk. 14.10.2010.)
24. Latvijas Bankas tīmekļa vietne sadaļā „Statistika” – „Banku un monetārā statistika”. Pieejams: http://www.bank.lv/images/img_lb/financialdata/latvian/excel/2007-2/Table20.xls (sk. 14.10.2010.)
25. Latvijas Investīciju un attīstības aģentūras tīmekļa vietne. Biznesa ABC / Finances. Pieejams: http://www.liaa.gov.lv/lv/biznesa_abc/finances/ (sk. 14.03.2010.)
26. Strazda, A. Riskantais kredīts citā valūtā. *Latvijas Avīze*, 06.01.2010. Pieejams: http://www2.la.lv/lat/latvijas_avize/jaunakaja_numura/maja..vide/?doc=70202 (sk. 10.03.2010.)
27. AS „DnB Nord Banka” npublicētie materiāli.
28. Ijevļeva, K. *AS „DnB Nord Banka” hipotekārā kredīta produkta mārketinga analīze un prognozēšana*. Maģistra darbs. Latvijas Universitāte, 2010.

Summary

As a result of a careful examination of scientific literature, the author concludes that mortgage loan is a very complicated financial product, but it is not a service.

The article highlights the most important mortgage loan contract clauses regarding the amount of the loan, the currency, its purpose, price, maturities, the repayment schedule method, contract security and special provisions of the contract. Commercial banks develop several possible variants of each clause and, building on them, combine individual mortgage loan agreements.

Mortgage loan may be regarded as a product not only because of the particulars of the agreement, but also because the commercial banks sell to customers money, which is a tangible thing. The amount of the loan is only one subject of the contract clauses that are directly concerned with money, which in this case is a tangible thing, that is, the product.

Loan agreement clauses must be related to the potential of the mortgage market and their variants should be designed for each customer group, which can be determined by analyzing and segmenting the market.

Keywords: *mortgage loan, commercial banks, agreement clauses, product, marketing.*

Significance of Innovation Activities in the Challenging Socio-Economic Environment of Today

Inovāciju nozīme mūsdienu sociāleconomiskajā vidē

Ilona Dubra

University of Latvia

Faculty of Economics and Management

AS "Luxhouse"

E-mail: ilona.dubra@inbox.lv

In the knowledge-based economy of today, which is associated with challenge and increasing complexity, innovation capacity is one of the main sources of the competitiveness of companies and states likewise. Due to the changeable environment of today, the economies of states should be based on a highly developed technology innovation system. It is the only way states and their agents facing the challenges of today can sustain unique competitive advantages. The paper reveals a wide range of definitions of innovation and emphasises the importance of investment in research and development (R&D) and education.

The article uses such quantitative and qualitative **research methods** of economics as monographic document analysis, grouping, reference, generalisation, graphical analysis and content analysis.

The **purpose** of the paper is to analyse the theoretical aspects of innovation activities.

The **main tasks** of the paper are the following:

- to investigate the main theoretical aspects of the concept of innovation;
- to analyse the innovation generation process;
- to explore the OECD Innovation Strategy policy principles;
- to analyse the statistical data on the development of innovation activities in Europe.

The paper focused on the definitions of innovation in the first part and analysis of the process of innovation generation in the second part of the paper. The third part revealed the essence of innovation metrics. Finally, the fourth part investigated the key statistical data on innovation performance in Europe and selected countries.

Keywords: innovation, competitiveness, research and development, patents, collaboration on innovation.

1 Essence of the Definition of Innovation

In the context of global economic and social challenges, the implementation of effective innovation strategies leads to competitive advantages for companies as well as to wealth of nations. Increasing capacity for innovation is the main driving force behind economic growth and sustainable development in the future. However, it is primarily necessary to examine the key definitions of the concept of innovation and to analyse the main theoretical aspects of the innovation process with the help

of a review of literature. As defined by innovation scholars, the industrial innovation progress implicated both a technical component – invention – and commercialisation of technology – innovation. Schumpeter states that technical inventions “not carried into practice are more economically irrelevant” [22]. Freeman argues that “inventions do not necessarily lead to technical innovations. In fact, the majority do not. An innovation in the economic sense is accomplished only with the first commercial transaction” [9]. Roberts explains that “innovation is composed of two parts: (1) the generation of an idea or invention, and (2) the conversation of that invention into a business or other useful application” [17]. Nelson and Winter say that “any nontrivial change in product or process, if there has been no prior experience, is an innovation” [14].

S. Gopalakrishnan and F. Damanpour state that “innovation is a complex process with multiple, cumulative and conjunctive progressions of convergent, parallel and divergent activities” [10]. In other words, innovation is a process in an extremely changeable environment of the modern market and technologies. Supporting this idea, K. Eisenhardt and B. Tabrizi argue that “innovation is an uncertain process that relies on improvisation, real-time experience and flexibility” [12]. That is why it is quite essential in the context of sustainability of the innovation process not only to rely on intuition and develop flexibility but also to act decisively through the provision of exact strategy, avoiding procrastination. C. Axtell argues that “innovation process involves the generation, adoption, implementation and incorporation of new ideas and practices” [2]. J. Akinboye suggests that “innovation is the application of ideas, concepts and designs to create wealth” [1]. Plessis defines innovation as: “the creation of new knowledge and ideas to facilitate new business outcomes, aimed at improving internal business processes and structures, and to create market-driven products and services. Innovation encompasses both radical and incremental innovation” [16]. According to Nonaka [15], innovation depends on the level of knowledge of the employees and their ability to share this knowledge with their colleagues within an organization in order to generate new insights in the process of divergence and convergence, and new key capabilities in order to improve the innovation capability of the company [6].

2 Innovation Generation Process

A wide range of conceptual models describe the, innovation generation process. For instance, R. Cooper and E. Kleinschmidt point out a thirteen- step model: from initial screening to market launch [7]. However, S. Gopalakrishnan and F. Damanpour argue that innovation generation process is much more conceptual and consists of five stages: [10]

- 1) idea generation;
- 2) project definition;
- 3) problem-solving;
- 4) design and development;
- 5) marketing or commercialisation.

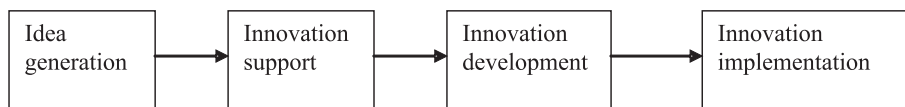


Fig. 1. Innovation generation process [4]

Likewise, B. Bernstein and P. Singh summarise the innovation generation process in the following key stages: [4]

- 1) idea generation;
- 2) innovation support;
- 3) innovation development;
- 4) innovation implementation.

It should be noted that in all these models, the process of innovation generation starts with an idea and ends with implementation of this idea.

Companies with high capacity for innovation are able to respond to socio-economic challenges faster than companies without innovative capacity [13]. Baker and Sinkula have said that innovation is treated as one of the most important sources of competitive advantage of companies in the changeable environment today [3]. The impact of innovation on the performance of companies is widely analysed in modern relevant literature. Innovation generation in connection with the competitive position of a company is implicated in the main determinants of the company's capacity to innovate [21].

A. Robertson also provides linear linkage stages of the innovation process depicted in the figure below:

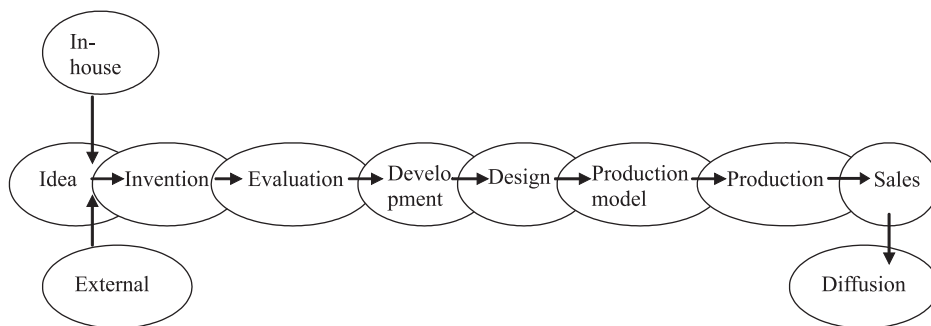


Fig. 2. Linear linkage stages of the innovation process [18]

The third (latest) edition of the Oslo Manual interprets innovation as either the implementation of new or significantly improved products, goods or services, or a process, a new marketing method or a new organisational method in business practices, workplace organisation or external relations [23]. It is obvious that the

concept of innovation should contain a sense of novelty. Three types of novelty are pointed out in the Oslo Manual [23]:

- 1) innovation new to the company – other companies have already implemented the innovation but it is still new to the particular company;
- 2) innovation new to the market – the innovation is introduced for the first time in the market by the company;
- 3) innovation new to the world – the innovation is introduced in an industry for the first time in the world by the company.

In the context of the macro level, the significance of innovation in enhancing competitiveness and accelerating growth should be discussed in three main areas depicted in Fig. 3 [19].

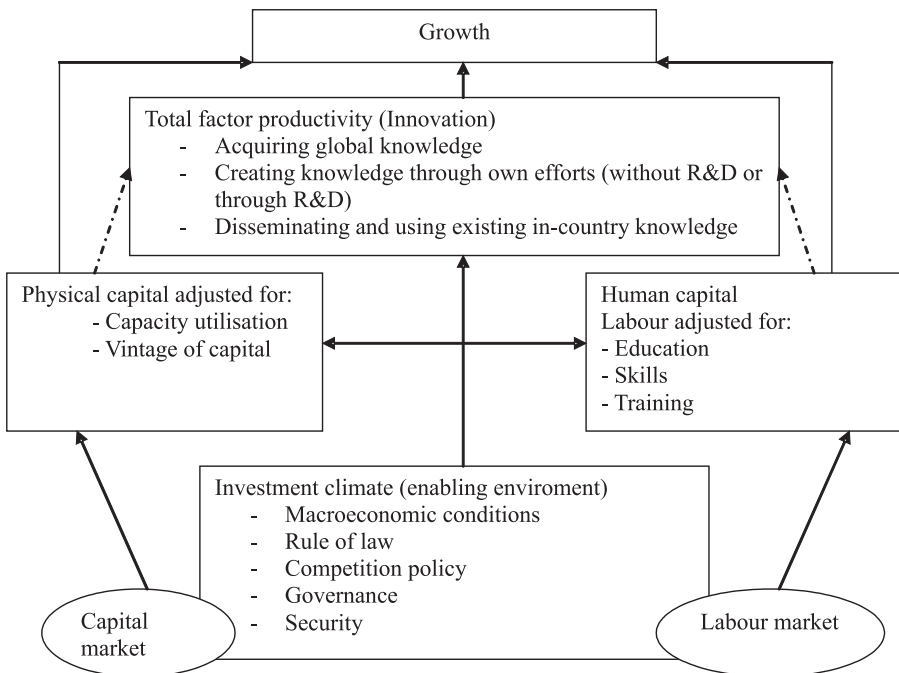


Fig. 3. Impact of innovation drivers on sustainable growth security [19]

First of all, it is necessary to build upon a stable macroeconomic environment to extend reforms that will most probably improve the investment climate. Secondly, higher productivity will require a focused effort to expand Total Factor Productivity through innovation-based growth. Finally plenty of appropriate reforms are needed, for example, strengthening incentives for companies to innovate and upgrading the education system to improve the skills of people entering the labour force.

Revealing the significance of innovation in economic growth, it is necessary to concentrate on a wide range of issues and actors. Adjustment of the economic and institutional regime framework to highly technical specialised content includes

higher investment in R&D, foreign investment, technology transfer, information technology, standard and quality control, finance and venture capital, education, training and so forth [19].

3 Innovation Measurement Indicators

In the context of the research paper it is essential to point out the key innovation measurement indicators. There are four generations in the evolution of innovation metrics. First-generation *input indicators* used in the 1950s–60s measured science and technology personnel, capital, technology intensity through research and development expenditures. Patents, publications, products, quality and change form the second-generation *output indicators* popular in the 1970s–80s. The 1990s introduced the following third-generation *innovation indicators*: innovation surveys, indexing, benchmarking innovation, capacity. Finally, fourth-generation *process indicators* (today) are knowledge, intangibles, networks, demand, clusters, management techniques, risk/return, system dynamics [8].

The OECD issue “Measuring Innovation: A New Perspective” pointed out key actions on the agenda of innovation measurement [23]:

- 1) Improving the measurement of broader innovation and its link to macroeconomic performance.

Science, technology and innovation surveys need to be redesigned to take a broader view of innovation and improved measurements are needed to link science, technology and innovation policies to economic growth.

- 2) Investing in a high-quality and comprehensive data infrastructure to measure the determinants and impacts of innovation.

Sound policy advice needs to rely on a high-quality and comprehensive data infrastructure, including the sub-national level. The backbone of such infrastructure is a high-quality business register. Linking different data sets and exploiting the potential of administrative records will improve understanding and reduce the respondent burden.

- 3) Recognising the role of innovation in the public sector and promoting its measurement.

It is necessary to account for the use of public funds, measure the efficiency of production as well as the provision of public policies and services, and improve learning outcomes and the quality of the provision of public services via innovation.

- 4) Promoting the design of new statistical methods and interdisciplinary approaches to data collection.

Design of policies for innovation needs to take into account the characteristics of technologies, people and locations, as well as linkages and flows among them. New methods of analysis that are interdisciplinary in nature are necessary to understand innovative behaviour, its determinants and its impacts at the level of the individual, company and organisation.

- 5) Promoting the measurement of innovation for social goals and of social impacts of innovation.

The current innovation measurement framework fails to measure the social impacts of innovation. The development of measures that provide an assessment of the impact of innovations on well-being, or their contribution to achieving social goals, needs to be promoted. This includes better measurement of the people dimension of innovation.

In order to introduce new products and processes, companies must have the capacity for innovation and R&D. Haeffner ranked innovations by level of absorption as shown in Table 1.

Table 1

Innovations ranked by level of absorption [11]

<i>Level of absorption</i>	<i>Characterisation</i>
1	An existing product but cheaper
2	An existing product with improved functions in some aspects
3	A new product which largely has the same function as an existing product but is cheaper or with improved functions in some aspects
4	A new product which satisfies a different combination of functional requirements than existing products
5	A product idea according to 3
6	A product idea according to 4
7	A product idea that in design or manufacture is based on a technical principle not previously applied
8	product idea based on a new technical or scientific principle
9	A product or process idea based on a physical or chemical effect previously unknown

Companies with higher absorptive capacity have stronger positions in introducing new products and processes. Absorptive capacity can be developed through the accumulation of experience and this kind of company-specific knowledge can be measured with the work experience of the employees. De Ferranti argues that the absorptive capacity of a company is determined by its human capital represented as a stock of knowledge inside the company [6]. The definition of human capital is usually related to the competences of employees, which includes the knowledge, skills, experiences and abilities of people [6]. Human capital is the essence of innovation generation. Generation of knowledge empowers innovation and, as a consequence, application of knowledge strongly impacts the advancement of technologies, products and services [23].

According to Rogers, innovation activity is measured with output and input innovation indicators [20]. Output indicators refer to production of new products, introduction of new processes, patent applications or grants and increase in sales of new or improved products or processes. Input innovation indicators refer to the amount of investment in innovation and R&D activities [20].

Table 2

Input and output indicators of innovation measurement [20]

<i>Output indicators</i>	<i>Input indicators</i>
Introduction of new or improved products	R&D expenditure
Introduction of new or improved processes	Acquisition of technology from others (e.g. patents, licences)
Intellectual property statistics (patents, trade marks and design applications and grants)	Expenditure associated with new products/processes
Innovation indicators related to company performance	Intangible assets (goodwill and capitalized R&D)
Percentage of sales from new/improved products or processes	Marketing expenditure on new products
	Training expenditure related to new/changed products/processes
	Managerial and organisational change

Research on new products or processes is associated with a wide range of actors, and such process usually involves feedback and redesign of essential innovations. In practice, the significance of knowledge reflection and management is increasing because of the increased complexity and specialisation of knowledge. That is why companies are more dependent on external knowledge, information sources and cooperative partners. In other words, organisational structures and methods are fairly important in companies' ability to learn and innovate [5].

4 Aspects of Innovation Activities

The latest Ministerial Report on the OECD Innovation Strategy highlighted the fact of the extreme importance of innovations in helping countries and companies to overcome the economic downturn and to find the path to sustainable development. Therefore, it is crucial that the innovation budget is not cut; quite the contrary – it is essential to keep investing in such long-term sources of economic growth as education, infrastructure and research.

The Ministerial Report on the OECD Innovation Strategy proposes five policy principles for innovation promotion in the 21st century [23]:

- 1) *Employing people to innovate* – enabling people to be active in their education and training in order to develop a wide range of skills and competences needed for innovation.
 - Education and training systems should equip people with the foundations to learn and develop a broad range of skills needed for innovation in all of its forms, and with the flexibility to upgrade skills and adapt to changing market conditions. To foster an innovative workplace, it should be ensured that employment policies facilitate efficient organisational change.
 - Enabling consumers to be active participants in the innovation process.

- Fostering an entrepreneurial culture by instilling the skills and attitudes needed for creative enterprise.
- 2) *Unleashing innovation* – developing framework which includes a broad set of conditions needed for innovation such as mobilisation of the private funding, encouragement of knowledge diffusion, fostering innovation process in small and medium-sized companies.
- Ensuring that framework conditions are sound and supportive of competition, conducive to innovation and are mutually reinforcing.
 - Mobilising private funding for innovation by fostering well-functioning financial markets and easing access to funding for new firms, in particular in the early stages of innovation. Encouraging the diffusion of best practices in the reporting of intangible investments, and developing market-friendly approaches to support innovation.
 - Fostering open markets, a competitive and dynamic business sector and a culture of healthy risk taking and creative activity. Fostering innovation in small and medium-sized companies, in particular new ones.
- 3) *Creating and applying knowledge* – investing in the public research system, creating sustainable policy and a regulatory environment for the development of technologies and provision of networks.
- Providing sufficient investment in an effective public research system and improving the governance of research institutions. Ensuring coherence between multi-level sources of funding for R&D.
 - Ensuring that a modern and reliable knowledge infrastructure that supports innovation is in place, accompanied by the regulatory frameworks which support open access to networks and competition in the market. Creating a suitable policy and regulatory environment that allows for responsible development of technologies and their convergence.
 - Facilitating efficient knowledge flows and fostering the development of networks and markets which enable the creation, circulation and diffusion of knowledge, along with an effective system of intellectual property rights.
 - Fostering innovation at all levels of government to enhance the delivery of public services, improve efficiency, coverage and equity in the rest of the economy.
- 4) *Applying innovation to address global and social challenges* – improving international scientific and technological co-operation as well as technology transfer, providing a stable policy regime, using innovation as a tool for development.
- Improving international scientific and technological co-operation and technology transfer, including through the development of international mechanisms to finance innovation and share costs.
 - Providing a predictable policy regime which provides flexibility and incentives to address global challenges through innovation in developed and developing countries, and encourages invention and the adoption of cost-effective technologies.

- To Spurring innovation as a tool for development, strengthening the foundations for innovation in low-income countries, including affordable access to modern technologies. Fostering entrepreneurship throughout the economy and enabling entrepreneurs to experiment, invest and expand creative economic activities, particularly in the field of agriculture.
- 5) *Improving the governance and measurement of policies for innovation* – innovation as a central component of the government policy.
- Ensuring policy coherence by treating innovation as a central component of government policy, with strong leadership at the highest political levels. Enabling regional and local actors to foster innovation, while ensuring co-ordination across regions and with national efforts. Fostering evidence-based decision-making and policy accountability by recognising measurement as central to the innovation agenda.

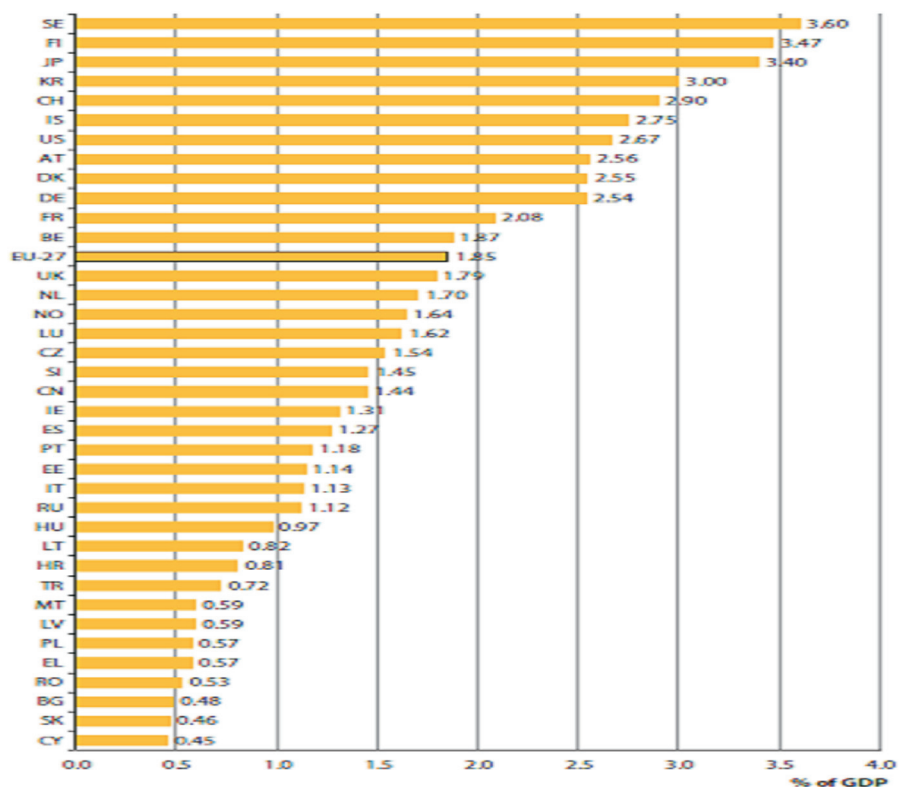


Fig. 4. R&D expenditure as percentage of GDP in 2007 (EU-27 and selected countries) [24]

Public investment in R&D should be effective and focus not only on producing more knowledge and technology, but also on ensuring a special infrastructure to commercialise and diffuse new knowledge – for instance, technology parks, technology transfer offices, business incubators and venture capital operations.

According to the Eurostat pocket book “Science, Technology and Innovation in Europe”, edition of 2010, the average expenditure on R&D in the EU-27 increased by 2.6% per year between 2002 and 2007, and stood at EUR 228.7 billion in 2007.

A notable fact is that France, Germany, Italy and the United Kingdom’s expenditure on R&D together was more than half of the overall R&D expenditure in the EU-27.

The average R&D expenditure as a percentage of GDP was 1.85% in the EU-27 in 2007; however, it was still below the 2010 target of the Lisbon Strategy, which is 3% [23].

Only Sweden and Finland’s R&D expenditure was higher than 3% of GDP (3.6% in Sweden and 3.47% in Finland). Unfortunately, Latvia’s R&D expenditure was 0.59 % of GDP in. The R&D expenditure figure of Latvia is below the average in EU-27; it means Latvia is still among the catching-up countries together with Bulgaria, Cyprus, Poland, Romania, Slovakia and Greece [25].

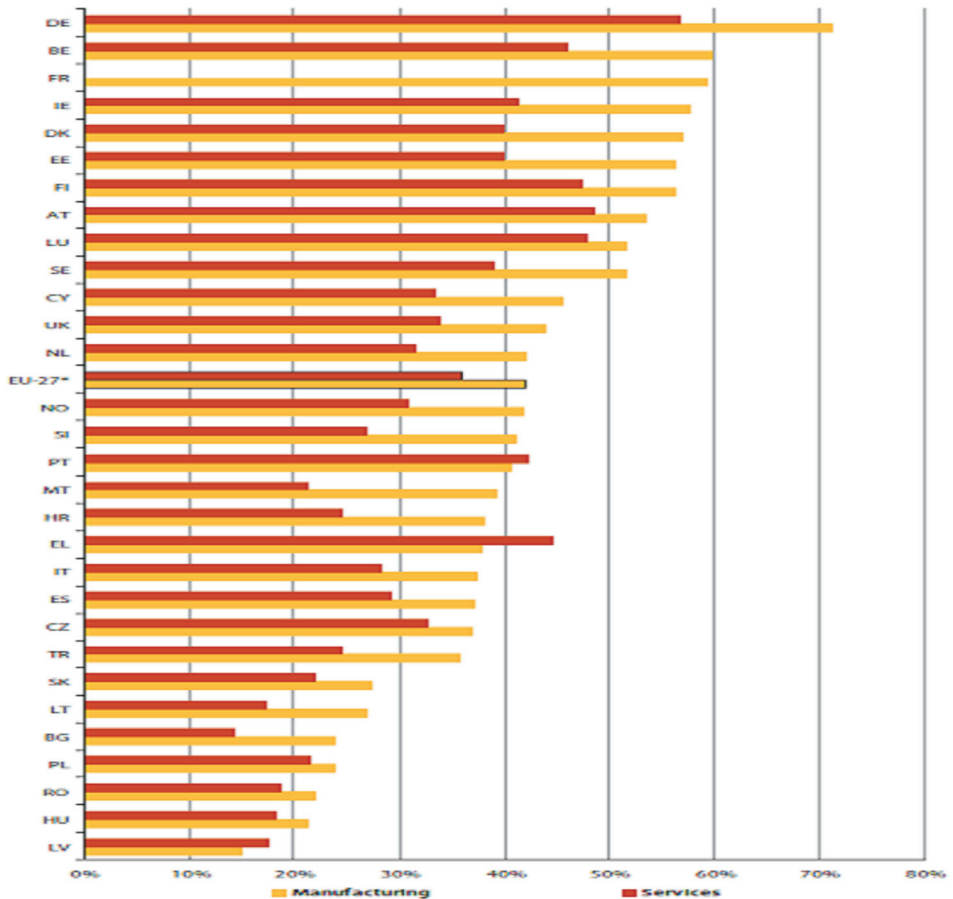


Fig. 5. Innovative enterprises as percentage of all enterprises by main NACE groups in 2006 (EU-27 and selected countries) [24]

Multinational companies play the leading role in the globalisation of innovation. As a matter of fact, innovative companies are eager to expand their innovation activities worldwide as a brand-new way to enter markets and lower costs, to source technological capabilities and gain access to highly skilled workers. The creation, diffusion and application of knowledge are critical to the ability of companies and countries to innovate and thrive in an increasingly global economy [24].

In 2006, 38.8% of enterprises in the EU-27 were classified as innovative. 62.6% of enterprises classified as innovative were concentrated in Germany. Since the EU enlargement in 2004, the proportion of innovative enterprises has been above the EU-27 average only in two new Member States – Estonia and Cyprus. However, the United Kingdom, the Netherlands, Italy and Spain were below the EU-27 average in 2006.

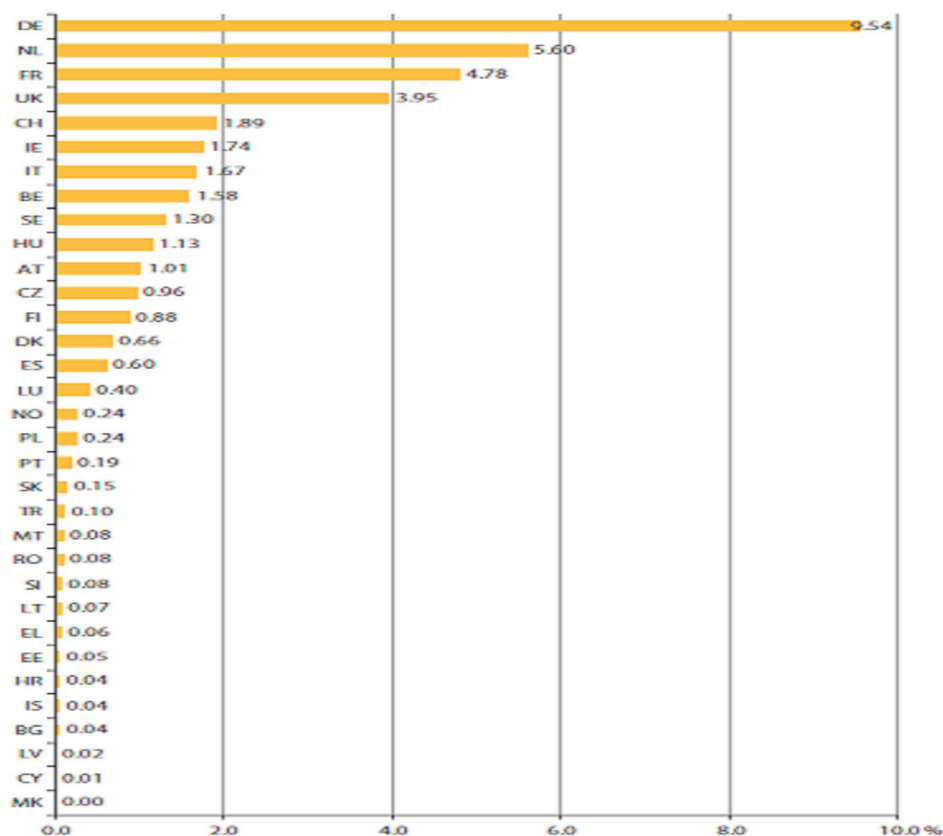


Fig. 6. World market share of high-technology exports in 2007 (EU-27 and selected countries) [24]

Higher proportions of innovative enterprises as percentage of all enterprises by the main NACE groups in 2006 were concentrated in Germany, Belgium, France,

Ireland, Denmark, Estonia, Finland, Austria, Luxemburg, Sweden and Cyprus. In contrast, the lowest proportions of innovative enterprises as percentage of all enterprises by the main NACE groups in 2006 were concentrated in Latvia, Hungary, Romania, Poland, Bulgaria, Lithuania and Slovakia.

In Latvia in 2006 innovative enterprises prevail in services (18%) over manufacturing (15%), but the question is still open why the percentage of innovative enterprises by the main NACE groups is so low. According to the European Innovation Scoreboard, this disappointment can be explained with poor performance in linkages among innovative companies, research centres, universities and the government. It should also be stressed that the renewal rates of companies (the capability to assess new knowledge, experience; flexibility of the organisational structure; ability to transform for a new market environment) have decreased dramatically. As a consequence, the percentage of publications has fallen down [25].

One of the essential ingredients of innovation is human capital people that generate new ideas and knowledge for innovation empowerment. People apply their knowledge in way that results in new, improved technologies, products and services. It is obvious that innovation generation requires both a wide variety of skills and the capacity to learn, adapt or retrain, especially following the introduction of state-of-the-art products and processes [23]. That is why it is essential to seize all opportunities and use leverage-specific skills throughout the economy and society in order to foster the production and export of high-technology goods.

In 2007 China occupied the leading position in the world market of high-tech exports with a share of 22.7%. The European Union and the United States held the second and third place with a share of 19.3% and 17.3%, respectively. Germany led the EU-27 market with a share of 9.54%, followed by the Netherlands and France with a share of 5.60% and 4.78%, respectively. In the context of the Baltic states, Latvia's market share of high-tech exports was very poor (0.02%), leaving the country lagging behind all EU-27 countries except Cyprus [24]. Estonia and Lithuania's world market share of high-technology exports also was rather unimpressive with 0.05% and 0.07%, respectively.

According to the Ministerial Report on the OECD Innovation Strategy of 2010, low-income countries struggle with specific challenges, for instance, a poor environment for innovation generation and low human capital and social capital to make innovation an important source of economic development. Therefore, it is important for such countries to strengthen the framework for innovation generation as well as educational attainment. In this respect, rural productivity needs to be improved through bulky investments in basic infrastructure, including transport, rural energy and irrigation. This entails linking research, university teaching, training, extension work, production, processing, packaging, safety standards, infrastructure, distribution systems, marketing and exports in value chains [23].

Conclusion

The paper focused on the definitions of innovation in the first part and analysis of the process of innovation generation in the second part of the paper. The third part revealed the essence of innovation metrics. Finally, the fourth part investigated

the key statistical data on innovation performance in Europe and selected countries. Building on the theoretical and empirical framework, it is possible to suggest some concluding ideas on innovation performance in Europe and Latvia.

- 1) First, a highly developed system of innovation is not only a major source of competitive advantage of a company; in general, improved state innovation policy leads to the increase of the competitiveness of that state, on a wider scale ensures the wealth of nations, and in the economic environment of today innovation is especially called for to overcome the struggle with the severe economic situation and social challenges.
- 2) Second, it is clear that in Europe the implementation of all the main points of the OECD innovation strategy⁷ is surely required, e.g., empowering people to innovate, unleashing innovations, creation and application of knowledge, application of innovation to address global and social challenges, improvement of the governance and measurement of policies for innovation.
- 3) To ensure competitive advantage in the modern global market, companies should acquire external knowledge through partnerships, alliances and collaborations with external organisations, investment in R&D and patent licensing.
- 4) Education systems are the foundation for the generation of human capital; thus, it is essential that policy makers ensure the quality and availability of the education system in order to create and adapt innovations.
- 5) In 2007 the average R&D expenditure as a percentage of GDP was 1.85% in the EU-27; however, it was still below the 2010 target of the Lisbon Strategy, which is 3%. The R&D expenditure figure of Latvia is below the average in the EU; it means Latvia is still among the catching-up countries together with Bulgaria, Cyprus, Poland, Romania, Slovakia and Greece.
- 6) In 2007 Germany led the EU-27 market in high-tech exports with a share of 9.54%, followed by the Netherlands and France with a share of 5.60% and 4.78%, respectively. Regarding innovative enterprises in Latvia in 2006, innovative enterprises prevail in services (18 over manufacturing (15%), according to the main NACE groups. However, the indicators are very poor in comparison with the European innovation arena.

REFERENCES

1. Akinboye, J. O. (2000). The Era of Creativity and Knowledge Innovation. *Nigerian Journal of Applied Psychology*, Vol. 6, No. 1, 2000, p. 1–19.
2. Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., Harrington, E. Shopfloor Innovation: Facilitating the Suggestion and Implementation of Ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73, 2000, p. 265–85.
3. Baker, W. E., Sinkula, J. M. The Synergistic Effect of Market Orientation and Learning Orientation on Organizational Performance. *Journal of Academy of Marketing Science*, Vol. 27, No. 4, 1999, p. 411–427.

4. Bernstein, B., Singh, P. J. (2006). An Integrated Innovation Process Model Based on Practices of Australian Biotechnology Firms. *Technovation*, Vol. 26, No. 4-5, 2006, p. 561–72.
5. Bloch, C. *Knowledge Economy – Challenges for Measurement*. Working Paper from the Danish Centre for Studies in Research and Research Policy. Luxembourg, December 8–9, 2005.
6. Bukh, N., Heine, T., Mouritsen, J. Intellectual Capital Statements and Knowledge Management: Measuring, Reporting and Acting. *Australian Accounting Review*, Vol. 9, No. 3, 1999, p. 15–26. Retrieved on 20 February 2010. Available: http://www.pnbukh.dk/Internationale_artikler-9980.htm
7. Cooper, R. G., Kleinschmidt, E. J. An Investigation into the New Product Process: Steps, Deficiencies and Impact. *Journal of Product Innovation Management*, Vol. 3, No. 2, 1986, p. 71–85.
8. Darroch, J., McNaughton, R. Examining the Link between Knowledge Management Practices and Types of Innovation. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 3, No. 3, 2002, p. 210–222.
9. Freeman, C. *The Economics of Industrial Innovation*. 2nd ed. Cambridge, MA: MIT Press, 1982, p. 7.
10. Gopalakrishnan, S., Damanpour, F. A Review of Innovation Research in Economics, Sociology and Technology Management. *Omega, the International Journal of Management Science*, Vol. 25, No. 1, 1997, p. 16.
11. Haeflner, E. *Understanding Innovation*. Stockholm: INDEVO, 1972.
12. Eisenhardt, K. M., Tabrizi, B. N. Accelerating Adaptive Processes: Product Innovation in the Global Computer Industry. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 40, No. 1, 1995, p. 84–107.
13. Lyon, D., Ferrier, W. Enhancing Performance with Product-Market Innovation: The Influence of the Top Management Team. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 14, No. 14, 2002, p. 452–469.
14. Nelson, R. R., Winter, S. G. In Search of Useful Theory of Innovation. *Research Policy*, Vol. 6, 1977, p. 36–76.
15. Nonaka, I. A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, Vol. 5, No. 1, 1994, p. 14–37.
16. Plessis, M. D. The Role of Knowledge Management in Innovation. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 11, No. 4, 2007, p. 20–39.
17. Roberts, E. B. Managing Invention and Innovation. *Research Technology Management*, Vol. 50, 2007, p. 35–54.
18. Robertson, A. Theory and Comparative Practice Illustrated by Two Case Studies. *Innovation Management*, Vol. 3, No. 3, 2007, p. 332.
19. Rodriguez, A., Dahlman, C., Salmi, J. Knowledge and Innovation for Competitiveness in Brazil. *Globalization, Competitiveness & Governability*, Vol. 2, No. 3, 2008, p. 21.
20. Rogers, M. The Definition and Measurement of Innovation. *Economics of Innovation and New Technology*, Vol. 2, No. 2, 1998, p. 105.
21. Schulz, M., Jobe, L. A. Codification and Tacitness as Knowledge Management Strategies: An Empirical Exploration. *Journal of High Technology Management Research*, Vol. 12, No. 1, 2001, p. 139–165.

22. Schumpeter, J. A. *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1934, p. 88.
23. Ministerial Report on the OECD Innovation Strategy (2010) "Innovation to Strengthen Growth and Address Global and Social Challenges". Available at: <http://www.oecd.org/dataoecd/51/28/45326349.pdf> (retrieved 09.10.2010)
24. Eurostat. Science, Technology and Innovation in Europe. Available: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-31-11-118 (retrieved 04.01.2011)
25. Available: <http://www.proinno-europe.eu/page/innovation-dimensions> (retrieved 08.01.2011)

Kopsavilkums

Mūsdienās strauji mainīgā ekonomiskā vidē ir daudz izaicinājumu. Tāpēc nepieciešams attīstīt ekonomikas procesus, kas balstās uz zināšanām, kur inovatīvai ražotspējai ir prioritāra nozīme, jo tieši inovatīva darbība ir svarīgs gan uzņēmuma, gan valsts konkurētspējas avots. Rakstā atklāta inovācijas definīcijas būtība, analizēti svarīgi procesi, kas saistīti ar inovatīvu ražotspēju, kā arī tiek uzsvērta investīciju loma pētījumos, attīstībā un izglītībā. Rakstā tiek izmantotas vispārpieņemtās tautsaimniecības zinātnes pētījumu kvantitatīvās un kvalitatīvās metodes, to skaitā monogrāfiskā dokumentu analīze, grupēšana, salīdzināšana, vispārināšana, grafiskā analīze, kontentanalīze. Raksta mērķis – analizēt inovatīvu aktivitāšu teorētiskos aspektus.

Mērķu sasniegšanai ir izvirzīti šādi uzdevumi:

- izpētīt inovācijas jēdziena teorētiskos aspektus,
- analizēt inovāciju radīšanas procesus,
- izpētīt OESA inovatīvās stratēģijas politikas principus,
- analizēt statistiskus datus par Eiropas Savienības inovatīvām aktivitātēm.

Atslēgvārdi: inovācijas, konkurētspēja, pētījumi un attīstība, patenti, sadarbība inovāciju jomā.

Abbreviations

AT Austria	FI Finland
BE Belgium	FR France
BG Bulgaria	HU Hungary
CY Cyprus	IE Ireland
CZ Czech Republic	IT Italy
DE Germany	LV Latvia
DK Denmark	LT Lithuania
EE Estonia	LU Luxembourg
EL Greece	MT Malta
ES Spain	NL The Netherlands

PL Poland	MK The former Yugoslav Republic of Macedonia
PT Portugal	HR Croatia
RO Romania	RU RUSSIA
SE Sweden	TR Turkey
SI Slovenia	US United States
SK Slovakia	
UK United Kingdom	
	EU-27 European Union 27 Member States
CN China	OECD Organization for Economic Cooperation and Development
NO Norway	R&D Research and Development
IS Iceland	

Valsts eksporta atbalsta organizācijas un to darbības izvērtēšanas teorētiskie aspekti

Governmental Export Promotion Organisations and Assessment of Their Activities: Theoretical Questions

Dagnija Lāce-Ate

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
I. kursa ekonomikas doktorante
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: dagnija.laceate@gmail.com

Raksta mērķis ir izpētīt zinātniskajā literatūrā aplūkotās organizācijas, kas realizē valsts eksporta atbalsta politiku, un to darbības izvērtēšanas teorētiskos aspektus. Rakstā tiek apskatīta valsts eksporta atbalsta politikas un organizāciju, kas realizē šo politiku, definīcija, kura ir sniegta zinātniskajā literatūrā, kā arī aplūkoti eksporta atbalsta organizāciju galvenie darbības veidi un uzdevumi. Līdztekus tiek atspoguļoti galvenie pētījumu virzieni, lai izvērtētu valsts eksporta atbalsta politiku un valsts eksporta atbalsta organizāciju darbību. Tiek secināts, ka zinātniskajā literatūrā pastāv dažādi viedokļi par valsts eksporta atbalsta organizāciju sniegto pakalpojumu mērķauditoriju, un tas apgrūtina arī to darbības efektivitātes izvērtējumu un optimālas metodoloģijas izvēli.

Atslēgvārdi: eksports, valsts atbalsta politika, ārējās ekonomiskās pārstāvniecības, uzņēmums, valdība.

Ievads

Līdz ar globālās ekonomiskās krīzes ienestajām korekcijām Latvijas tautsaimniecībā aizvien svarīgāka nozīme tās attīstībā un politikas plānošanā ir eksporta izaugsmei un tās veicināšanai ar valsts eksporta atbalsta politikas palīdzību. Tādēļ ir būtiski apzināties aktuālos tautsaimniecības jautājumus, kas saistīti ar eksporta izaugsmes veicināšanu, un valsts eksporta veicināšanas politikas veidotājiem tiem jāpievērš pastiprināta uzmanība. Valsts sniedz atbalstu uzņēmumu eksportspējas pieaugumam un eksporta rādītāju uzlabošanai, apgūstot jaunus eksporta tirgus un paplašinot darbību pašreizējos tirgos, un valsts eksporta politikas attīstībā būtiski ir ne vien apzināties valsts eksporta atbalsta organizāciju jēdziena definīciju un mērķus, bet arī skaidri izprast eksporta atbalsta politikas izvērtējuma objektīvāko veidu.

Raksta **mērķis** – izpētīt valsts eksporta atbalsta organizāciju darbības galvenos problēmjautājumus, kas aplūkoti zinātniskajā literatūrā un saistīti ar šo organizāciju darba uzdevumu formulēšanu, mērķauditoriju un atdeves izvērtēšanu; izdarīt secinājumus par eksporta atbalsta organizāciju darbības izvērtēšanas metodoloģiskiem aspektiem un nepieciešamību tās pētīt arī turpmāk.

Mērķa sasniegšanai risināmie **uzdevumi** – raksturot valsts eksporta atbalsta organizāciju darbības izpētes galvenos jautājumus, kas aplūkoti zinātniskajā literatūrā, un atspoguļot dažādu autoru viedokļus par valsts eksporta atbalsta organizāciju darbības nozīmīgākajiem aspektiem, t. sk. par to uzdevumiem un atdevi, tādējādi nodrošinot zinātnisko diskusiju.

Pētījuma **metodoloģiskais pamats** ir zinātniskajā literatūrā publicētie ārvalstu zinātnieku pētnieciskie un analītiskie darbi.

1. Eksporta nozīme tautsaimniecības izaugsme

Raksturojot eksporta nozīmi valstu un reģionu līmenī, autori (piem., *G. Albaum, E. Duerr*) norāda, ka to ekonomiskā izaugsme un tautsaimniecības konkurētspēja aizvien vairāk ir atkarīga no valstu eksportspējas, kas ir to izaugsmes galvenais dzinējspēks un ārvalstu valūtas avots, lai varētu importēt nepieciešamās preces un pakalpojumus. Izvērtējot eksporta nozīmi, jāņem vērā, ka globālā tirdzniecība turpina pieaugt straujāk nekā starptautisko investīciju plūsmas un pasaules kopējais IKP [1, 2. lpp.]. Valstij tās eksporta pieaugums nozīmē arī nodarbinātības līmeņa pieaugumu, atbalstu jaunu tehnoloģiju izveidei, kā arī dzīves līmeņa uzlabošanu. Savukārt uzņēmumu līmenī eksporta pieaugums veicina to finansiālās situācijas uzlabošanu, palīdz iegūt konkurences priekšrocības, attīsta vadības spējas, palīdz uzlabot produkcijas kapacitātes izmantošanas apjomu un sekmē uzņēmuma izaugsmi.

Kā norāda L. C. Leonidouss (*L. C. Leonidou*), eksporta uzsākšana ir populārākais, ātrākais un vienkāršākais veids, kā nelielam uzņēmumam sākt starptautisku darbību, jo salīdzinājumā ar citiem tirgus apgūšanas modeļiem tai ir nepieciešami mazāki administratīvie resursi, tā sniedz plašākas manevrēšanas iespējas un ir saistīta ar mazāku risku. Savukārt citus ārējo tirgu apgūšanas veidus, piemēram, ražošanu pēc pasūtījuma, licencēšanu, kopuzņēmumu izveidi, biežāk izvēlas lielāki uzņēmumi [12, 736. lpp.].

Eksporta nozīme Latvijas tautsaimniecības izaugsme īpaši pieauga līdz ar globālās ekonomiskās krīzes radītajām strukturālajām izmaiņām. 2008. gada rudenī ekonomiskā krīze atstāja iespaidu gandrīz uz ikvienas valsts tautsaimniecību, skarot gan industrializēto valstu, gan jaunattīstības valstu ekonomiku. Lai gan 2008. gada pirmajos mēnešos Latvija līdz ar pārējām Baltijas valstīm, Ungāriju un Poliju uzrādīja samērā apmierinošus ekonomiskās izaugsmes rādītājus, tomēr valsts IKP 2008. gadā kopumā samazinājās par 4,6%. Tajā pašā laikā uz ārējās tirdzniecības bilanci savu iespaidu atstāja pieprasījuma samazināšanās iekšējos un ārējos tirgos. 2008. gadā Latvijas preču eksports pieauga par 9,1% (15,1% liels pieaugums pirmajos trīs ceturkšņos un 7,2% liels kritums 4. ceturksnī), līdztekus tika piedzīvots importa samazinājums par 3,8% [10, 11. un 17. lpp.]. 2009. gada pirmajā pusē Latvijas preču un pakalpojumu eksports turpināja uzrādīt negatīvas tendences, bet līdz ar pirmajām globālo tirgu atjaunošanās tendencēm 2009. gada otrajā pusē bija jūtams arī eksporta pieaugums. 2009. gada decembrī tika reģistrēti pozitīvi eksporta rādītāji salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu [11, 21. lpp.]. Pozitīvās attīstības tendences pasaules tirgos atstāja labvēlīgu iespaidu arī uz Latvijas eksporta pieaugumu 2010. gadā – pirmajā pusgadā

Latvijas eksports nominālā izteiksmē pārsniedza 2009. gada rādītājus par 22,9% un eksporta apjomi stabili pieauga visos nozīmīgākajos eksporta tirgos [13, 9. lpp.].

Aplūkojot Latvijas uzņēmumu vidējo lielumu un kapacitāti, var secināt, ka tieši eksportēšana ir viens no perspektīvākajiem ārējo tirgu apgūšanas veidiem. Latvijas eksportētāji 2010. gada pirmajos trijos ceturkšņos ir spējuši veiksmīgi izmantot globālo tirgu atjaunošanos un kāpināt savu konkurētspēju ārējos tirgos. Par to liecina arī eksporta pieauguma rādītāji, kas 2010. gada pirmajos trīs ceturkšņos bija sasnieguši 460,7 milj. LVL salīdzinājumā ar 352,4 milj. LVL 2009. gadā tādā pašā laika posmā [16].

Autore uzskata, ka Latvijas uzņēmēju ieinteresētība plašāk darboties eksporta tirgos, kā arī eksporta nozīme valsts tautsaimniecības attīstībā liecina, ka valsts eksporta atbalsta politika ir svarīgs un efektīvs valsts starptautiskās konkurētspējas attīstīšanas mehānisms. Eksporta atbalsta organizācijas ir uzskatāmas par vienu no nozīmīgākajiem valsts eksporta atbalsta politikas realizācijas instrumentiem. Tādēļ nepieciešams pievērst pastiprinātu pētniecisko uzmanību eksporta atbalsta organizāciju darbībai un to efektivitātes izvērtēšanas metodoloģiskajiem aspektiem.

2. Valsts eksporta atbalsta politikas realizācijas instrumenti

Ja ražotājiem un potenciālajiem eksportētājiem ir ierobežoti resursi un trūcīgas zināšanas par ārējiem tirgiem, to stāvokli un prasībām, tiem ir nepieciešams valsts atbalsts ārējo tirgu apgūšanā un eksporta uzsākšanā. Kā norāda T. Vilkinsons (*T. J. Wilkinson*) un L. Broters (*L. E. Brothers*), lielākā daļa pasaules valstu savu eksporta atbalsta politiku organizē, veidojot un uzturot eksporta atbalsta organizācijas (*export promotion organization, EPO*), kuru galvenie darba uzdevumi ir valsts eksporta veicināšana un ārvalstu investīciju piesaiste [22, 725. lpp.]. Eksporta atbalsta organizācijas var būt ārējo tirgu apgūšanas instruments un sniegt ražotājiem un eksportētājiem papildu iespējas to sasniegšanai. Arī pieredzējuši uzņēmumi, kas jau sekmīgi darbojas ārējos tirgos, var gūt labumu no eksporta atbalsta organizācijām (piem., no to pieredzes konkrētā tirgū, kontaktiem, reklāmas pasākumiem), turklāt tās var palīdzēt uzņēmumiem izvairīties no zaudējumiem ārējos tirgos, sniedzot nepieciešamās zināšanas par to specifiku [6, 1. lpp.].

Lai gan pastāv dažādi valsts eksporta atbalsta organizāciju veidi un to funkcionēšanas formas, tomēr to funkcijas galvenokārt ir saistītas ar ārējās tirdzniecības veicināšanu. Eksporta atbalsta organizācijas sniedz informāciju, tehnisko atbalstu un organizē ārējā mārketinga pasākumus. Šīs funkcijas var iedalīt četrās plašās kategorijās [7, 18.–31. lpp.]:

- 1) tirgus pētījumi (*product and market identification and development*) – eksportspējīgu un ārējos tirgos pieprasītu produktu identificēšana, tirgus pētījumi gan par nozares, gan konkrētu produktu konkurētspēju, atbalsts produkta pielāgošanai tirgum;
- 2) informācija par ārējiem tirgiem (*trade information services*). Viena no visbiežāk minētajām potenciālo eksportētāju problēmām ir tā, ka nav pieejama nepieciešamā informācija par ārējiem tirgiem. Šo problēmu var risināt, izmantojot eksporta atbalsta organizāciju regulāri apkopoto un centralizēti sniegto informāciju;

- 3) specializēts atbalsts (*specialised support services*). Šo pakalpojumu mērķis ir palielināt uzņēmumu konkurētspēju ārējos tirgos un palīdzēt izprast to specifiku (piem., informējot par eksporta procedūrām konkrētā tirgū, eksporta finansēšanas mehānismiem, sniedzot atbalstu produktu kvalitātes nodrošināšanai), tomēr nozīmīgākais pasākums ir uzņēmēju apmācība (*training*);
- 4) mārketinga aktivitātes ārējos tirgos (*promotional activities abroad*) – dalība starptautiskajās izstādēs un tirdzniecības misijās, ārvalstu delegāciju uzņemšana.

Pasaules Bankas apkopotajā materiālā uzsvērts [6, 2.–5. lpp.], ka eksporta atbalsta organizāciju sekmīgai funkcionēšanai būtiski ir vairāki nozīmīgi aspekti:

- biznesa aprindu atbalsts – eksporta atbalsta organizācijām savā darbā nepieciešams ievērot aktuālās tirgus tendences un reaģēt uz uzņēmumu vajadzībām, tās ir efektīvākas, ja tās ņem vērā gan publiskā sektora, gan privātā sektora (tautsaimniecības nozaru asociāciju, ražotāju, eksportētāju) vajadzības;
- adekvāts finansējums – visbiežāk eksporta atbalsta organizācijas vismaz daļēji pašas nodrošina savu finansējumu ar ienākumiem no sniegtajiem maksas pakalpojumiem (tirgus pētījumiem, tirdzniecības misiju organizēšanas, apmācībām u. tml.);
- kvalificēts un darba tirgus situācijai atbilstoši atalgots personāls. Nozīmīga darbaspēka kvalifikācijas iezīme ir profesionālas zināšanas uzņēmējdarbībā, nevis profesionalitāte valsts administrācijas struktūrās;
- zināma neatkarība no valsts pārvaldes. To nodrošina eksporta atbalsta organizāciju orientācija uz privātā sektora vajadzībām; tā izpaužas arī eksportētāju interešu lobijā valsts pārvaldes struktūrās un politikas veidošanas procesā.

3. Eksporta atbalsta organizāciju atdeve un tās izvērtēšanas metodoloģiskie aspekti

Lai gan eksporta atbalsta organizāciju galvenie darbības mērķi ir saprotami un vienoti definēti, tomēr autore uzskata, ka joprojām pastāv plašas iespējas veikt zinātniskus pētījumus ar akadēmiskās inovācijas potenciālu par šo organizāciju darbības patieso atdevi. Tomēr veiktajos pētījumos noteikt saistību starp eksporta atbalsta organizāciju darbību un valsts eksporta pieaugumu ir diezgan problemātiski. Turpmāk rakstā tiks apskatīti pētījumi, kuri atspoguļoti zinātniskajā literatūrā un kuros ir izvērtēta eksporta atbalsta organizāciju darbība. Galvenā uzmanība tiks pievērsta autoru atziņu un viedokļu salīdzinājumam, kā arī izmantotās metodoloģijas analīzei, raksta noslēgumā tiks izdarīti secinājumi par šo organizāciju aktuālajām attīstības tendencēm un sniegti ieteikumi turpmākai pētnieciskai darbībai.

A. B. Bērnards (*A. B. Bernard*) un Dž. B. Džensens (*J. B. Jensen*) savā pētījumā par ASV ražošanas uzņēmumu eksportspējas rādītājiem un eksporta barjeru pārvarēšanu nekonstatē valsts eksporta atbalsta aktivitāšu tiešu ietekmi uz eksporta pieaugumu [2, 569. lpp.]. K. Džilespi (*K. Gillespie*) un L. Ridls (*L. Riddle*) norāda,

ka eksporta atbalsta organizāciju sniegtos pakalpojumus izmanto tikai ierobežots uzņēmumu skaits un ka valsts ārējās tirdzniecības rādītāji nevar pilnvērtīgi atspoguļot šo pakalpojumu efektivitāti, jo šos rādītājus var ietekmēt arī daudzi ārējie faktori, kas nav saistīti ar eksporta atbalsta pasākumiem. Savukārt arī šos ārējos faktorus var atgriezeniski ietekmēt eksporta atbalsta organizāciju lobija aktivitātes. Tā kā makroekonomiskā līmeņa pētījumi par eksporta atbalsta organizāciju darbības efektivitāti ir problemātiski, tad lielākā daļa akadēmiskās uzmanības ir koncentrēta uz eksporta atbalsta organizāciju sniegto pakalpojumu izvērtējumu, kā arī ir analizēta to ietekme uz konkrētu uzņēmumu eksportspēju [5, 463. lpp.].

Teorētiskajā literatūrā, kur aplūkota uzņēmumu eksportspēja un starptautiskā sadarbība, autori (piem., G. Vangs (*G. Wang*) un J. E. Olsena (*J. E. Olsen*) [21]) pauž viedokli, ka uzņēmumu eksporta rādītāji un attīstība ir saistāmi ar to galveno lēmumu pieņēmēju attieksmi pret starptautisko sadarbību, ieguldījumu tās organizācijā, zināšanām un prasmēm. Līdz ar to eksporta atbalsta organizāciju sniegtie pakalpojumi pārsvarā ir vērsti uz uzņēmumu kompetenču palielināšanu (sniedzot eksportam nepieciešamās zināšanas un prasmes), uzņēmuma menedžmenta izpratnes un zināšanu par eksporta veikšanu uzlabošanu, kas varētu ietekmēt to eksporta sasniegumus.

Pēdējos gados šajā jomā galvenokārt ir izvērtēta uzņēmumu eksportspējas palielināšana, izmantojot eksporta atbalsta organizāciju sniegto pakalpojumu iespējas. Piemēram, Dž. Frenss (*J. Francis*) un K. Kolinss-Dods (*C. Collins-Dodd*) savā pētījumā [3], aplūkojot Kanādas augsto tehnoloģiju jomā strādājošo mazo un vidējo uzņēmumu eksportspējas attīstību, kas saistīta ar eksporta atbalsta organizāciju pakalpojumu izmantošanu, pierāda, ka plašāku valsts eksporta atbalsta mehānismu lietošana ir saistīta ar šo uzņēmumu eksporta mērķu sasniegšanu un eksportspējas pieaugumu. Autori īpaši uzsver šo mehānismu (sevišķi svarīga ir informācijas sniegšana par ārējiem tirgiem) pozitīvo ietekmi uz tādu uzņēmumu eksportspējas attīstību, kuri vēl nav uzsākuši aktīvu eksportu. Viņi arī norāda, ka šie paši atbalsta mehānismi dod lielu ieguldījumu arī pieriedzējušu eksportētāju darbībā, apgūstot jaunus eksporta tirgus [3, 487.–489. lpp.].

Līdzīgi A. K. Šamsudoha (*A. K. Shamsuddoha*) un M. J. Ali (*M. Y. Ali*) secina, ka eksporta atbalsta organizāciju pakalpojumu izmantošana tieši ietekmē uzņēmumu zināšanas par eksporta tirgiem un to menedžeru izpratni par eksporta organizāciju, kas, savukārt, ietekmē to eksporta aktivitātes, uzņēmumu eksporta stratēģiju un sasniegumus. Autori uzskata: lai ietekmētu eksporta atbalsta mehānismu un palielinātu uzņēmumu eksportspēju, nepieciešams palielināt uzņēmumu eksporta menedžeru zināšanas par eksporta tirgiem, tas palīdz tiem pārvarēt intelektuālās barjeras attiecībā uz potenciālo eksporta tirgu un novērst eksporta riskus [19, 102. lpp.]. Līdzīgus secinājumus autori izdarījuši arī par mazo un vidējo uzņēmumu starptautiskās sadarbības attīstības veicināšanu Āzijā [20, 418. lpp.], norādot, ka valsts eksporta atbalsta pasākumi, kas orientēti uz uzņēmumu eksportspējas attīstību, ir tieši saistīti ar to eksporta pieaugumu salīdzinājumā ar finanšu atbalsta un eksporta garantiju mehānismiem, kas uzņēmumu eksporta pieaugumu ietekmē netieši.

Mazāk pētījumu ir bijis par eksporta atbalsta organizāciju uzbūvi, par to iekšējiem lēmumiem, kuri attiecas uz piedāvāto eksporta atbalsta pakalpojumu klāstu

un specializāciju, kā arī uz uzņēmumu gatavību šos pakalpojumus izmantot. Šādu pētījumu piemērs ir F. Zēringhaus (*F. Sehringhaus*) un G. Bočens (*G. Botschen*), kuri aplūko Kanādas un Austrijas eksporta atbalsta organizācijas no to lietotāju (uzņēmēju) perspektīvas, izvēršot diskusiju par veiksmīgāko organizatorisko modeli (Kanādā – valsts institūcija, Austrijā – privātais sektors) [18]. Šī pētījuma rezultātā tika gūts apliecinājums tam, ka eksporta atbalsta organizācijām neatkarīgi no to organizatoriskā modeļa pēc iespējas ciešāk jāsadarbojas ar to klientiem, jāiedziļinās to patiesajās vajadzībās un attiecīgi jāpielāgo sniegtie pakalpojumi. Tā kā trūkst plašu pētījumu, kuros analizēts, kā eksporta atbalsta organizācijas pieņem lēmumus par savu sniegto pakalpojumu veidu un apjomu, nav iespējams izvērtēt šo organizāciju darbības efektivitāti, kas ir tieši saistīta ar to, kādus uzņēmumus tā uzskata par saviem klientiem (cik liels ir uzņēmums, kur tas ir izvietots, kādā nozarē darbojas, kāds ir nodarbināto skaits u. tml.) un kādas aktivitātes veic, lai apmierinātu klientu vajadzības [5, 463. lpp.].

Publicētajā zinātniskajā literatūrā uzmanība ir pievērsta valsts pārstāvniecībai ārvalstīs kā eksporta atbalsta mehānismam. K. Džemariļo (*C. Jamarillo*) uzsver eksporta atbalsta organizāciju ārējo pārstāvniecību nozīmi to funkciju sekmīgā un kvalitatīvā veikšanā [7, 18.–31. lpp.]. Savukārt A. K. Rozs (*A. K. Rose*) savā pētījumā [17] aplūko valsts ārējās pārstāvniecības lomu valsts eksporta pieaugumā un, lietojot bilaterālo gravitātes modeli, secina, ka vēstniecība vai konsulāts ir vērtējams kā eksportu veicinošs faktors, kas, izslēdzot pārējos mainīgos, var sekmēt eksporta pieaugumu par 6–10%. K. V. Martinkuss u. c. (*C. V. Martincus, A. Estevedeirdal, A. Gallo, J. Luna*) veiktajā pētījumā [14, 106. lpp.] par Latīņamerikas un Karību reģiona valstīm tiek secināts, ka līdz ar informācijas barjeru novēršanu eksporta atbalsta organizāciju ārējās pārstāvniecības veicina eksportējamo produktu dažādību, bet vēstniecību darbība eksporta tirgos var tikt asociēta galvenokārt ar viendabīgu eksporta produktu apjoma pieaugumu. Autori šos secinājumus saista ar to, ka eksporta atbalsta organizācijas ir specializētas institūcijas, kuras veicina valsts eksportu un palielina eksportējamo produktu dažādību, tādēļ tās var padziļināti pievērsties tirgus specifikas jautājumiem. Savukārt valsts diplomātisko pārstāvniecību pozitīvo ietekmi uz viendabīgu (tradicionālu) eksporta produktu apjoma pieaugumu autori saista gan ar šo institūciju pievēršanos dažādiem uzdevumiem, gan ar to iespējām veicināt eksporta pieaugumu ar informatīviem līdzekļiem. Šajā jomā līdzīgs pētījums veikts arī par Spānijas reģionu ārējām ekonomiskajām pārstāvniecībām [4, 144. lpp.] un konstatēts, ka tās ir efektīvākas salīdzinājumā ar nacionālajām vēstniecībām. Tas arī izskaidro ir skaidrots ar reģionu pārstāvniecību lielāku specializāciju.

Arī starptautiskā prakse liecina par valsts ārējās diplomātiskās pārstāvniecības un eksporta atbalsta organizāciju ciešo saistību. Piemēram, pašlaik visās Baltijas jūras reģiona valstīs to ārējo ekonomisko politiku, t. sk. eksporta atbalsta organizāciju darbību, pārrauga ārlietu dienests, un tā tiek realizēta, apvienojot šo struktūru darbību valsts ārējā pārstāvniecībā [15].

Izvērtējot zinātniskajā literatūrā publicēto pētījumu par eksporta atbalsta organizāciju efektivitāti galvenos virzienus, var secināt, ka pētniekiem rodas problēmas, kad jāizvērtē eksporta atbalsta organizāciju atdeve. Šo problemātiku autore vēlētos attiecināt arī uz minētās analīzes metodoloģiskiem aspektiem. Autore pievienojas Dž. Frensa un K. Kolinsa-Doda paustajam uzskatam, ka

akadēmiskajā literatūrā nav vienprātības par eksporta atbalsta organizāciju darbības efektivitātes pētījumu optimālo metodoloģiju. Viens no metodoloģiskās problemātikas iemesliem ir tas, ka valsts realizētas aktivitātes eksporta atbalstam netiek uzskatītas par biznesa aktivitātēm, kuru izvērtēšanai būtu piemērojamas tradicionālas metodes. Šie pasākumi dažādos veidos sekmē mērķgrupu, t. i., uzņēmumu, centienus eksporta uzsākšanai vai paplašināšanai. Turklāt eksporta atbalsta mehānismi nav vienīgie, kas ietekmē aplūkojamo uzņēmumu rīcību un sasniegumus eksporta tirgos, un tas vēl vairāk apgrūtina to efektivitātes izvērtējumu [3, 477. lpp.].

Valsts eksporta veicināšanas pasākumi un organizāciju atdeve ir pētīti jau kopš 20. gadsimta 90. gadu sākuma. Apkopojot zinātniskajā literatūrā atspoguļotos pētījumus šajā jomā, var secināt, ka pārsvarā autori ir centušies izvērtēt eksporta veicināšanas aģentūru efektivitāti un izmantojuši nejaušu eksportētāju aptauju, analizējot viņu eksporta veicināšanas atbalsta programmas, viņu viedokli par tām un gūtos panākumus eksporta izaugsmē. Šajos pētījumos ir izvērtēts eksporta atbalsta organizāciju darbības mehānisms, pētot, kā uzņēmumu eksportspēju ietekmē uzņēmumu darbinieku zināšanas par šiem mehānismiem, izpratne par tiem un to izmantošanu. Tomēr autore uzsver – lai gan uzņēmumu informētība par eksporta atbalsta mehānismu var noderēt eksporta atbalsta organizāciju darbības plānošanā, tomēr tā liecina par sekmīgi veiktu informatīvo darbu, nevis par patiesu nepieciešamību pēc šādām atbalsta programmām vai to lietošanu. Dž. Frenss un K. Kolins-Dods norāda [3, 477.–478. lpp.], ka līdzīgi sarežģījumi rodas arī tad, kad jānovērtē eksporta atbalsta programmu lietotāju apmierinātība ar saņemtajiem pakalpojumiem un šo programmu lietderība, jo uzņēmumu darbinieki var augstu novērtēt arī tādus saņemtos pakalpojumus, kuri nav tieši ietekmējuši faktisko eksportspējas pieaugumu, kā arī sniegt neobjektīvas atbildes.

Var secināt, ka attiecībā uz eksporta atbalsta programmu atbilstību eksportētāju vajadzībām sekmīgākai ārējo tirgu apgūšanai ir cita metodoloģiskā pieeja [piem., 21; 19; 20; 9]. Tā kā par pētījuma objektu bieži tiek izvēlēti uzņēmumu menedžeri, kuru prasmes un zināšanas eksporta atbalsta programmas uzlabo, tad kritiski jāvērtē, vai šie pētījumi vēltīti uzņēmumu eksportspējas uzlabošanai.

Pretējs analīzes vienības izvēles piemērs ir makroekonomiskā pieeja – pētījuma autori cenšas statistiski pierādīt saistību starp valsts izdevumiem eksporta atbalsta veicināšanai un eksporta pieaugumu valsts mērogā [piem., 4; 17]. Autore uzskata, ka šīs pieejas metodoloģiskā problemātika rodas tāpēc, ka šādā mērogā noteikt eksporta atbalsta organizāciju veikto pasākumu efektivitāti un izslēgt citu faktoru ietekmi ir ļoti sarežģīti.

Savukārt K. S. Katsikess (*C. S. Katsikes*) un citi pētnieki eksporta atbalsta organizāciju sniegto pakalpojumu efektivitātes noteikšanai piedāvā kombinētu metodoloģiju un norāda, ka, izvērtējot uzņēmumus, jālieto vairāku kategoriju rādītāji [8, 497.–499. lpp.]:

- ekonomiskie rādītāji (pārdošanas apjoms, ienākumi, tirgus daļa);
- ar eksporta tirgiem, produktiem saistītie neekonomiskie rādītāji (piem., eksporta mērķa valstu skaits);
- vispārēji uzņēmuma subjektīvie rādītāji (piem., eksporta mērķu sasniegšana).

Šie rādītāji, ko lieto eksporta atbalsta organizāciju sniegto pakalpojumu efektivitātes izvērtēšanai, ir saistīti ar konkrētām šo organizāciju realizētām aktivitātēm ārējos tirgos. Autori uzsver, ka uzņēmumu subjektīvie rādītāji var pilnīgāk atspoguļot eksporta atbalsta politikas atdevi salīdzinājumā ar eksporta apjoma u. c. finansiāli izmērāmiem rādītājiem, jo, arī nepalielinot reālu eksporta apjomu, uzņēmums saņemtos atbalsta pakalpojumus var vērtēt pozitīvi – tie ir snieguši nepieciešamo informāciju, lai tālāk plānotu darbību ārējos tirgos un palielinātu eksporta apjomu tālākā nākotnē [3, 480. lpp.; 8, 499. lpp.]. Tādējādi objektīvie finansiāli izmērāmie rādītāji tiek saistīti ar uzņēmuma specifiskiem subjektīviem datiem, kas sniedz iespēju pārvarēt iepriekš minētās metodoloģiskās problēmas.

Iepriekš aplūkotās metodoloģiskās pieejas valsts eksporta atbalsta politikas un eksporta atbalsta organizāciju darbības efektivitātes izvērtēšanai nav sarindojamas hronoloģiskā secībā. Tas liecina, ka zinātniskajā literatūrā viedokļi par šādu pētījumu optimālo modeli ir dažādi. Nākotnē ir iespējams veikt tālākos pētījumus šajā jomā, meklējot valsts eksporta atbalsta politikas izvērtējuma objektīvāko veidu un risinot metodoloģiskās pieejas problēmjautājumus.

Secinājumi

Tā kā pašreizējā ekonomiskajā situācijā gan Latvijā, gan visā pasaulē nepieciešams objektīvi izvērtēt valsts sniegto atbalstu eksporta veicināšanai, jo tas ļautu efektīvi sadalīt pieejamos resursus, ir sagaidāms, ka arī turpmākajos gados šis valsts atbalsts būs aktuāls.

Turpmāk būtu jāpēta eksporta atbalsta organizāciju darbības izvērtējums un pastiprināta uzmanība jāpievērš šo organizāciju sniegto pakalpojumu atbilstībai mērķauditorijas aktuālajām vajadzībām, iekšējiem organizatoriskiem procesiem, nosakot piedāvāto pakalpojumu klāstu un izvērtējot to atdevi. Līdztekus nepieciešams attīstīt metodoloģisko pieeju eksporta atbalsta organizāciju darbības efektivitātes izvērtēšanai, iekļaujot tajā gan organizāciju, gan makroekonomiskos aspektus.

Apkopojot iepriekš sniegto izklāstu par valsts eksporta atbalsta organizācijas darbības galvenajiem problēmjautājumiem, kas aplūkoti zinātniskajā literatūrā un saistīti ar tās formulēšanu, mērķauditoriju un atdeves izvērtēšanu, var izdarīt secinājumus.

- Zinātniskajā literatūrā pastāv vienprātība par valsts eksporta atbalsta organizāciju jēdziena definīciju, kā arī to uzdevumiem. Par tiem autori neizvērs plašas debates, bet aprobežojas ar eksporta atbalsta organizāciju vai konkrēta pētījuma objekta (piem., noteiktas valsts vai valstu grupas) aprakstu un darbības analīzi.
- Zinātniskajā literatūrā nav vienprātības par valsts eksporta atbalsta organizāciju sniegto pakalpojumu mērķauditoriju. Autori savos pētījumos akcentē dažādas eksporta atbalsta organizāciju darbības formas, definējot dažādus lielumus kā to mērķauditoriju – no valsts (pat reģiona) eksporta izaugsmes līdz uzņēmumu vai pat uzņēmumu menedžmenta eksportspējas palielināšanai – un pētot to eksportspējas pieaugumu šo aktivitāšu rezultātā. Atšķirīgie viedokļi par eksporta atbalstu īstenojošo organizāciju mērķauditoriju

skaidrojami ar to uzdevumu un veikto aktivitāšu dažādību, kas ir attiecināmas uz plašu un daudzveidīgu auditoriju.

- Līdztekus veikts samērā maz zinātnisku pētījumu par to, kā tiek noteikti eksporta atbalsta organizāciju darbības uzdevumi un kā tās izvēlas un plāno veicamās aktivitātes. Šis jautājums būtu jāsaista arī ar dažādiem viedokļiem par valsts eksporta atbalsta organizāciju darbības mērķauditoriju.
- Atšķirīgie viedokļi par valsts eksporta atbalsta organizāciju darbības mērķauditoriju atspoguļojas arī pētījumos, kas publicēti zinātniskajā literatūrā to efektivitātes noteikšanai. Pētījuma objekti bija izraudzīti gan valsts, gan uzņēmumu un uzņēmumu menedžmenta līmenī.
- Kopš 20. gadsimta 90. gadiem nozīmīgākajos pētījumos par valsts eksporta atbalsta organizācijām ir vērtēts, cik sekmīga ir bijusi uzņēmumu eksportspējas palielināšana, vai sniegtie pakalpojumi atbilst uzņēmumu definētajām vajadzībām, kā arī analizēta uzņēmumu informētība par piedāvātajiem pakalpojumiem. Līdztekus bijuši pētījumi par eksporta atbalsta organizāciju veikto aktivitāšu saistību ar valsts eksporta pieaugumu, valsts ārējo pārstāvniecību (kā diplomātisko, tā tirdzniecisko) efektivitāti eksporta veicināšanā.
- Metodoloģiskajos modeļos, kuri izvēlēti eksporta atbalsta organizāciju darbības efektivitātes pētījumos, atspoguļojas dažādi autoru viedokļi par šo organizāciju darbības mērķauditoriju.
- Optimālas pētījumu metodes izvēli eksporta veicināšanas jomā apgrūtina tas, ka valsts eksporta veicināšanas aktivitātes nav uzlūkojamas kā biznesa darbības un tām nav piemērojamas tradicionālās šo pētījumu metodes. Eksporta atbalsta mehānismi nav vienīgie, kas ietekmē procesus ārējos tirgos, un tas apgrūtina to ietekmes izvērtēšanu.
- Vienlaikus tiek lietoti vairāki pētījumu modeļi – aplūkojot eksporta atbalsta organizāciju darbības ietekmi uz konkrētu uzņēmumu un pat to menedžmenta eksportspējas palielināšanu; makroekonomiskā līmenī vērtējot eksporta atbalsta instrumentu ietekmi uz valsts eksporta apjomu izmaiņām; kā arī uzņēmumu līmenī analizējot konkrētus eksporta rādītājus un uzņēmuma specifisko attieksmi pret savu darbību ārējos tirgos.
- Tā kā šie modeļi nav hronoloģiski sarindojami cits aiz cita un tiek lietoti paralēli, sagaidāms, ka arī turpmāk tiks izmantoti gan šie pētījumu modeļi, gan arī meklētas jaunas pieejas, lai izvērtētu valsts sniegto atbalstu eksporta veicināšanā.

LITERATŪRA

1. Albaum, G., Duerr, E. *International Marketing and Export Management*. Pearson Education, 2008, p. 2.
2. Bernard, A. B., Jensen, J. B. Why Some Firms Export. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 86, No. 2, 2004, p. 561–569.
3. Francis, J., Collins-Dodd, C. Impact of Export Promotion Programms on Firm Competencies, Strategies and Performance. The Case of Canadian High-Technology SMEs. *International Marketing Review*, Vol. 21, No. 4/5, 2004, p. 474–495.

4. Gil, S., Llorca, R., Serrano, J. A. M. Measuring the Impact of Regional Export Promotion: The Spanish Case. *Papers in Regional Science*, Vol. 87, No. 1, 2008, p. 139–146.
5. Gillespie, K., Riddle, L. Export Promotion Organisation Emergence and Development: a Call to Research. *International Marketing Review*, Vol. 21, No. 4/5, 2004, p. 462–473.
6. Giovannucci, D. National Trade Promotion Organizations: Their Role and Functions. *A Guide to Developing Agricultural Markets and Agro-Enterprises*. (Giovannucci, D., ed.) World Bank, 2004.
7. Jaramillo, C. *Basic Functions of National Trade Promotion Organisations*. International Trade Centre UNCTAD/GATT, International Trade Forum, 1992, July – September, p. 18–31.
8. Katsikeas, C. S., Leonidou, L. C., Morgan, N. A. Firm Level Export Performance Assessment: Review, Evaluation and Development. *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 28, No. 4, p. 493–511.
9. Köksal, M. H. Export Training: a Preliminary Investigation of Turkish Companies. *European Business Review*, Vol. 18, No. 5, 2006, p. 382–394.
10. *Latvijas Bankas 2008. gada pārskats*. Rīga: Latvijas Banka, 2009.
11. *Latvijas Bankas 2009. gada pārskats*. Rīga: Latvijas Banka, 2010.
12. Leonidou, L. C. An Analytical Review of the Factors Stimulating Smaller Firms to Export. Implications for Policy-Makers. *International Marketing Review*, Vol. 24, No. 6, 2007.
13. *Makroekonomisko norišu pārskats, 2010. gada septembris*. Rīga: Latvijas Banka, 2010.
14. Martincus, C. V., Estevadeirdal, A., Gallo, A., Luna, J. Information Barriers, Export Promotion Institutions, and the Extensive Margin of Trade. *Review of World Economics*, Vol. 146, No. 1, 2010, p. 91–111.
15. Lietuvas Republikas Ārlietu ministrijas mājaslapa. Pieejams: www.urm.lt (sk. 12.10.2010.), Igaunijas Republikas Ārlietu ministrijas mājaslapa. Pieejams: www.vm.ee/?q=en/node/19 (sk. 12.10.2010.), Somijas Republikas Ārlietu ministrijas mājaslapa. Pieejams: <http://formin.finland.fi/public/default.aspx?nodeid=15260&contentlan=2&culture=en-US> (sk. 12.10.2010.), Zviedrijas Karalistes Ārlietu ministrijas mājaslapa. Pieejams: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/11083> (sk. 12.10.2010.), Norvēģijas Karalistes Ārlietu ministrijas mājaslapa. Pieejams: <http://www.regjeringen.no/en/dep/ud/selected-topics/Trade-policy.html?id=1161> (sk. 12.10.2010.), Dānijas Karalistes Ārlietu ministrijas mājaslapa. Pieejams: <http://www.um.dk/en/menu/tradeandinvestment/> (sk. 12.10.2010.), Vācijās Federatīvās Republikas Ārlietu ministrijas mājaslapa. Pieejams: <http://www.auswaertigesamt.de/diplo/en/Aussenpolitik/Weltwirtschaft/Uebersicht.html> (sk. 12.10.2010.), Polijas Republikas Ārlietu ministrijas mājaslapa. Pieejams: http://www.mfa.gov.pl/Ministry_of_Foreign_Affairs_32559.html (sk. 12.10.2010.)
16. Pieejams: www.csb.gov.lv/csp/content/?cat=2193 (sk. 12.10.2010., 25.01.2011.)
17. Rose, A. K. The Foreign Service and Foreign Trade: Embassies as Export Promotion. *The World Economy*, Vol. 30, Issue 1, 2007, p. 22–38.
18. Sehringhaus, F., Botschen G. Cross-National Comparison of Export Promotion Services: The Views of Canadian and Austrian Companies. *Journal of International Business Studies*, 1991, 22 (1).
19. Shamsuddoha, A. K., Ali, M. Y. Mediated Effects of Export Promotion Programms on Firm Export Performance. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, Vol. 18, No. 2, 2006, p. 93–110.
20. Shamsuddoha, A. K., Ali, M. Y., Ndubisi, N. O. Impact of Government Export Assistance on Internationalization of SMEs from Developing Nations. *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 22, No. 4, 2009, p. 408–422.

21. Wang, G., Olsen, J. E. Knowledge, Performance, and Exporter Satisfaction: An Exploratory Study. *Journal of Global Marketing*, Vol. 15, No. ¾, p. 39–64.
22. Wilkinson, T. J., Brouters, L. E. Trade Shows, Trade Missions and State Governments: Increasing FDI and High-Tech Eksports. *Journal of International Business Studies*, Vol. 31, No. 4, 2000.

Summary

The purpose of this article is to draw attention to the main questions on the assessment of the government's export promotion policy. The article summarizes the definition, scope, main objectives and target groups of the government's export promotion policy, as proposed by various authors, as well as the main tendencies of research in this field. Finally, the article introduces the methodological ways of and problems concerning the assessment of the government's export promotion policy.

Keywords: *export, promotion, foreign trade agencies, companies, government.*

Pieprasījuma elastības analīzes metodoloģiskie aspekti *Demand Elasticity Analysis: Methodological Aspects*

Laura Lismente

Mg. sc. soc.

Latvijas Universitāte

Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050

E-pasts: laura.lismente@live.com

Pētījumā iztirzāti pieprasījuma elastības analīzes metodoloģiskie aspekti, pamatojoties uz speciālo zinātnisko literatūru. Novērtēta pieprasījuma elastības koeficientu aprēķinu lietošana, analizējot pārtikas produkta patēriņa atkarību no dažādiem faktoriem. Pētījuma rezultātā iegūtie galvenie secinājumi liecina, ka 1) pieprasījuma elastībai ir nozīme un to var plaši izmantot dažādu pieprasījumu analīzē; 2) tiek ieteikta elastības koeficientu analīze un turpmākie pētījumi par pieprasījuma elastības analīzes efektīvāku izmantošanu uzņēmējdarbības analīzē un plānošanā; 3) elastības pētījumi jāapvieno ar citām analīzes sfērām saistībā ar tirdzniecības uzņēmuma atrašanās vietas izvēli, tā tirgus daļas apgūšanu, noturēšanu un uz zināšanām pamatotas stratēģijas veidošanu.

Atslēgvārdi: pieprasījuma elastība, empīriskais elastības koeficients, teorētiskais elastības koeficients.

Ievads

Uzņēmuma attīstību un nākotnes izredzes ietekmē dažādi pagātnē un tagadnē pieņemti lēmumi. Pastāv daudz sakarību, kuras analizējot var atklāt tos aspektus, kas ar lielāku varbūtību noteic, ka uzņēmuma darbība ir pamatota, saskaņota ar dažādām mērķauditoriju vēlmēm un vajadzībām un nodrošina šo vēlmju efektīvāku sasniegšanu. Tirgus attīstības (tai skaitā pieprasījuma un pieprasījuma elastības) analīze, prognozēšana un uz secinājumiem balstīta rīcība ir visa pamatā, ja uzņēmumu, valdību vadītāji un nozaru speciālisti vēlas apzināt nozarē vai tautsaimniecībā kopumā pastāvošās attīstības iespējas un tās virzienus nākotnē. Pieprasījuma un tā veidošanās nosacījuma izpratne un izmantošana konkurences tirgus apstākļos rada uzņēmumam iespējas realizēt savu produktu ar labākiem un izdevīgākiem nosacījumiem.

Raksta **mērķis** – novērtēt pieprasījuma elastības nozīmi, tās analīzes metodiku un lietošanas iespējas pieprasījuma analīzē. Lai sasniegtu izvirzīto mērķi, nepieciešams veikt šādus **uzdevumus**: analizēt dažādu autoru viedokļus par pieprasījuma elastības nepieciešamību un nozīmi, novērtēt galvenās metodes, kas izmantotas pieprasījuma elastības analīzē, un to praktisko lietojamību produktu patēriņa analīzē. Raksts ir ievirzes pētījums par pieprasījuma elastības analīzi.

Pētījumā izmantotās **metodes** – empīrisko un teorētisko elastības koeficientu noteikšanas metodes, regresijas analīze, sakarību ciešuma rādītāju analīze – determinācijas, korelācijas koeficienti, standartnovirze, ticamības, vērtējuma apgabala

noteikšana. Pētījuma galvenie informācijas avoti ir zinātniskā literatūra, Latvijas Republikas Centrālās statistikas datubāzes par patēriņa cenām un mājāsaimniecību budžetu.

1. Pieprasījuma elastības pētījumu nozīme

Pieprasījuma un tā elastības jēdziens ir plaši apskatīts zinātniskajā literatūrā, pētot mikroekonomikas jautājumus un problēmas. Teorētiski un praktiski pamatots, ka ir šādi galvenie pieprasījuma elastības veidi:

- 1) pieprasījuma elastība atkarībā no cenas (*price elasticity of demand*) – tiešā pieprasījuma elastība, saistīta ar cenu ietekmes pakāpi uz pieprasītā produkta daudzuma izmaiņām;
- 2) pieprasījuma elastība atkarībā no ienākumiem (*income elasticity of demand*) – tiešās elastības veids, kas parāda, kā mainās konkrētā produkta pieprasītās daudzums, mainoties patērētāja ienākumiem;
- 3) krusteniskā pieprasījuma elastība (*cross elasticity of demand*) – netiešā elastība, saistīta ar citu produktu cenu izmaiņām un izmaiņām, ko rada produktu virzīšana tirgū un citas izmaksas.

Aprēķini un analīze var būt dažādi, ja vairāk koncentrējas uz cenu kā būtisku faktoru, kas ietekmē pieprasījumu, vai uz ienākumiem (novērtējot dažādus to veidus) un citiem faktoriem, piemēram, mārketinga izmaksām, konkurentu produktu cenu u. tml.

Profesors O. Krastiņš ir zinātnieks, kas Latvijā devis vērtīgu ieguldījumu pieprasījuma elastības metodikas izstrādē, pētot elastības koeficientu lietošanu. O. Krastiņš radījis teorētisko bāzi elastības koeficientu aprēķiniem [10], viņa metodes tiek izmantotas, lai veiktu praktiskus pētījumus par nozīmīgiem statistikas jautājumiem. Kā piemēru pieprasījuma elastības aprēķiniem var minēt pētījumu par mājāsaimniecību patēriņa izdevumu un izvēles iespēju ekonometriskajiem modeļiem, ko 2000. gadā veica O. Krastiņš un V. Daineko [11]. Šādi pētījumi rada priekšstatu par to, kurām precēm ir elastīgs un kurām neelastīgs pieprasījums. Tiek lietota arī ģimenes budžetu statistika, lai novērtētu sakarību starp ienākumiem un izdevumiem.

O. Krastiņš darbā „Elastības koeficienti” norāda, ka nav iespējama elastību raksturojošo rādītāju pietiekoši dziļa metodiska izstrāde atrauti no citiem rādītājiem un no jautājumiem, kas saistīti ar to interpretāciju un lietošanu [10, 20.–25. lpp]. Tātad, analizējot pieprasījuma elastību, nepieciešamās informācijas, faktoru, datu apjoms ir plašs, un tas izriet no pašas aprēķinu metodikas un nepieciešamības iegūt kvalitatīvus un pamatotus rezultātus.

Elastības lietojums var būt ļoti dažāds, t. i., pieprasījuma elastība var tikt analizēta gan starptautiskā skatījumā (piemēram, starptautiskā tirdzniecība), gan vietējā valsts līmenī, analizējot preču grupas pieprasījumu tautsaimniecības līmenī, kā arī novērtējot saimnieciskā objekta pieprasījumu un tā atkarību no noteiktiem faktoriem. Elastības aprēķiniem var noteikt arī dažādu laika posmu (īsa, vidēja un gara termiņa elastības analīze) un tās atšķirības konkrētu faktoru ietekmē.

Iepriekš tika minēts, ka elastības aprēķiniem nepieciešama plaša informatīvā datubāze, bet ne vienmēr kādā pētījumā var izmantot maksimāli visu iespējamo

un pētniekam pieejamo faktoru datus, novērtējot to ietekmi uz rezultatīvo pazīmi. Lietojot, piemēram, korelācijas analīzi, ekspertmetodes vai pētnieka personisko pieredzi, tiek noteikts, kas ir būtiskākie faktori, uz kuriem jākoncentrē uzmanību, analizējot pieprasījumu un novērtējot vides (makrovīdes vai mikrovīdes) ietekmi uz produktu pieprasījumu.

Lielākajai daļai preču un pakalpojumu viens no svarīgākajiem faktoriem, kas ietekmē pieprasījumu, ir cena (izņēmums ir, piemēram, prestiži produkti). Pieprasījuma elastība atkarībā no cenas ir pats svarīgākais faktors, lai saprastu, kā cenu politika ietekmēs noteikta produkta pieprasījumu. To uzsver arī H. Krēmers (*K. Kremer*), pētot transporta nozares cenu elastības pieprasījumu ar meta analīzi [12].

A. L. Atanasens (*A. L. Athanasenas*) uzsver ienākumu un to dažādo veidu būtisko nozīmi uz noteiktu preču pieprasījumu. Autors norāda, ka, „skatot cēloņsakarības īstermiņā, nevar saskatīt ienākumu un kredītu atkarību, bet ilgtermiņā atklājas fakts, ka kredīti rada papildu ienākumus, kas ietekmē pieprasījuma līmeni. Ja kopējais kredītu apjoma pieaugums ir 10%, naudas ienākumi palielinās aptuveni par 2,9%. Tiek secināts, ka vienlaikus, samazinoties kredītu pieejamībai, novērojama lielāka to ietekme uz ienākumu samazināšanos, bet kredītu pieejamības pieaugums palielinātu ieņēmumus” [3, 204. lpp.].

Būtisks ir tirgus veids – vai tirgū ir monopola vai oligopola stāvoklis, vai arī tajā ir pilnīga konkurence, konkurē pircēji un pārdevēji, un arī tas var ietekmēt pieprasījuma analīzes aprēķinus. Nepieciešams arī aplūkot pašu produktu – vai tas ir plaša patēriņa produkts, prestižs, lietojams īstermiņā vai ilgtermiņā. No tā atkarīga noteiktu stratēģiju lietošanas efektivitāte.

Ņemot vērā paša produkta īpatnības un raksturu, kas ir būtisks nosacījums tam, kādi faktori ietekmē pieprasījumu, jāapskata arī produkta aizvietojamības pakāpe. T. S. Ramesurs (*T. S. Ramessur*) pēta, kā mainās Maurīcijas valsts budžeta galvenā ieņēmuma objekta – uzņēmuma ienākuma nodokļa – lielums atkarībā no tā, cik elastīga ir darba un kapitāla savstarpējā aizvietojamība. Pētot šo aizvietotājpreču/pakalpojumu/resursu u. c. savstarpēji atkarīgu objektu elastību, tiek noteikts, kā efektīvāk veidot nodokļu politiku, lai valsts budžetā nesamazinātos noteikta nodokļa ieņēmumi (to var izraisīt neadekvāti noteiktas nodokļu likmes) [13].

Novērtējot pieprasījumu, pats svarīgākais ir apzināt noteikta produkta pircēju, kā arī to, kādi ir pircēja izvēles kritēriji un kas to ietekmē (protams, ja nav runa pa monopolitirgus stāvokli, kur pircējs neizvēlas, bet ir spiests pieprasīt to, kas tiek piedāvāts tikai vienā variantā). Ja noteiktam produktam ir ļoti tuvi aizvietotāji, lielākā daļa pircēju parasti izvēlas produktu pēc vienotiem faktoriem, bet šī izvēle var būt pilnīgi atšķirīga dominējošiem grupas locekļiem. To pamato B. Smits (*B. Smith*), Z. Abdoolkhans (*Z. Abdoolkhan*) un Dž. Taplins (*J. Taplin*), analizējot plaša patēriņa produkta – automašīnu degvielu – pieprasījumu [15].

Pieprasījuma elastības aprēķinus iespējams izmantot mikroekonomikas līmenī, kad tiek analizēts tāds ikvienai nozarei svarīgs jēdziens kā tiešās ārzemju investīcijas (TĀI). Elastības aprēķini tiek lietoti, nosakot tādu darbaspēku algu līmeni, kas uzņēmumam ir pieņemams, lai neizskatītu iespēju savu darbību veikt citā valstī un ļautu piesaistīt ārvalstu investoru kapitālu. Samazinot barjeras TĀI, tiek palielināta

kapitāla elastība (respektējot izmaksas), kā arī, nosakot vidējo algu līmeni, tiek kontrolēts bezdarba līmenis valstī [9].

Zinātniskajā literatūrā ir aprakstīti pētījumi par kādas nozares piedāvātā produkta pieprasījumu un noteiktas tā elastības pakāpes atkarībā no dažādiem faktoriem. Šādas nozares ir, piemēram, dabasgāze, degviela, elektroenerģija. Tiek pētītas arī konkrēta produkta nozares, piemēram, transporta nozare [12], lauksaimniecības preču ražošana (pastarpināti apskatot demogrāfijas problēmas [17]), tūrisms [14] un citas.

Elastības koeficienti tiek izmantoti arī kā viens no faktoriem, kas izskaidro noteiktas rezultātīvās pazīmes. Piemēram, J. Jošida (*Y. Yoshida*) norāda, kā elastība izskaidro valūtas kursu izmaiņas. Valūtas kurss ir atkarīgs no eksportētājfirmu noteiktās cenas, lai novērstu svārstību negatīvo ietekmi uz naudas darījumiem. Analizējot cenu, ko noteicis konkurents, firma var reaģēt citādāk, ja noteiktai preču grupai ir atšķirīgs pieprasījuma elastības koeficients [18, 5. lpp.].

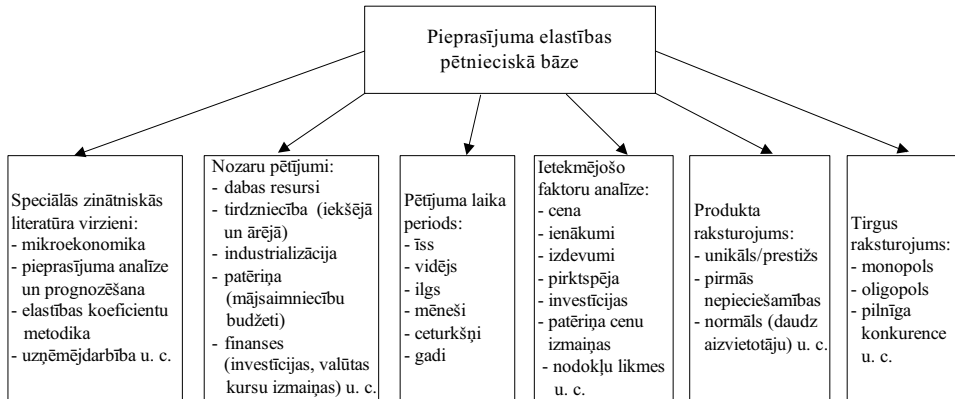
Pētot elastību, var tikt izmantotas arī citas metodes un modeļi, ar kuru palīdzību iespējams izskaidrot noteikta lieluma elastību un tās pakāpi. Piemēram, M. A. Arnolds (*M. A. Arnold*) un S. A. Lipmans (*S. A. Lippman*) norāda, ka, lietojot neveiksmes iespējamību, kas tiek raksturota kā vienmērīga, var izskaidrot optimālo izvēles cenu, pierādot, ka pieprasījums atkarībā no informācijas ir elastīgs, ja neveiksmes iespējamības funkcija piedāvājuma sadalē samazinās, un neelastīgs, ja tā palielinās. Tātad autori secina: ja informācija ir pieejamāka un labāk izmantojama, tā iespaidos rezultātīvās pazīmes elastības pakāpi, palielinot vai samazinot, protams, citu faktoru ietekmi. Bezdarba pabalstu un izpētes un attīstības ieguldījuma nodokļa likmes ir tikai divi valdības īstenotās politikas piemēri, un tās tieši subsidē pētniecības izmaksas. Tā kā šīs politikas mērķis ir veicināt nevalstisko investīciju pieaugumu, novērtējot izmaksu optimalitāti bezdarbnieku sociālo garantiju nodrošināšanā vai izdevumiem, kas paredzēti uzņēmumu izpētei un attīstībai, pētījuma autori uzskata, ka ir svarīgi ņemt vērā neveiksmes piedāvājuma izplatīšanā, un novērtē šīs politikas efektivitāti [2].

Vēl viens pētījuma piemērs, kurā pieprasījuma elastība tiek izmantota kā papildu pētījuma metode, ir H. Zhou (*H. Zhou*) pētījums par iedzīvotāju skaita pieaugumu, kas rada nepieciešamību palielināt noteiktu industriju darba ražīgumu, attīstot tehnoloģijas un ražošanas iespējas. Iedzīvotāju skaita pieauguma loma ražošanas attīstības procesā ir pētīta ar vispārējā līdzsvara modeli. Lauksaimniecības preču pieprasījuma elastībai ir svarīga nozīme, lai noteiktu, vai lauksaimniecības tehnoloģiju attīstība un/vai iedzīvotāju skaita pieaugums labvēlīgi ietekmē ražošanas attīstību. Pētījuma rezultāti norāda, ka šādi pētījumi ir nepieciešami ilgtspējīgai attīstībai, kuru var nodrošināt lauksaimniecības preču tirgus vispārēja piedāvājuma pieaugums, ko var īstenot ar jaunu, efektīvāku tehnoloģiju ieviešanu ražošanā [17].

Lai analizētu pieprasījuma elastību, par analīzes pamatu tiek izmantoti faktori, kuri ietekmē attiecīgā pieprasījuma elastības veidu. Piemēram, lai pētītu pieprasījuma atkarību no cenas, nepieciešama informācija par cenas izmaiņām, iedzīvotāju pirktspēju un pieprasītā daudzuma izmaiņām noteiktā laika posmā, piemēram, no 2002. līdz 2008. gadam. Iegūtajai informācijai par abiem faktoriem jābūt, piemēram, par katru gada ceturksni. Pamatdatus par mājsaimniecību pārtikas patēriņu dod Centrālās statistikas pārvaldes mājsaimniecību budžetu pētījums. Šie pētījumi, to

apjoms un saturs dod iespēju iegūt pietiekami reprezentatīvus un laikā salīdzināmus datus [5].

Apkopojot galvenos virzienus (sk. 1. att.) pieprasījuma elastības analīzē, redzams, kur var iegūt teorētisko materiālu par pieprasījuma elastības analīzi un kur tas tiek lietots, analizējot ekonomiskas problēmas.



*1. att. Pieprasījuma elastības pētnieciskā bāze
Research base of demand elasticity analysis*

Avots: autores veidots attēls.

2. Informatīvā nodrošinājuma novērtējums pieprasījuma analīzē

Analizējot pieprasījuma elastību, lai iegūtu objektīvus, ticamus un aktuālus rezultātus, par aprēķinu pamatu jāizmanto pēc iespējas pilnīgāks datu apjoms, kas aptvertu visus svarīgākos konkrētās preces vai preču grupas faktoros, kuri ietekmē pieprasījumu. Aktuāls jautājums ir nepieciešamās informācijas pieejamība, kā arī datu savietojamība, lai pētījuma rezultāti atbilstu iepriekš minētajām prasībām.

Analizējot faktorus, kas ietekmē pieprasījumu, jāizvērtē, vai ir pieejami dati par šiem faktoriem un vai tos pētījuma procesā var izmantot tiešā veidā. Piemēram, faktori, kam ir informatīvs nodrošinājums, ir ienākumi, darba samaksa, produkta cenas, patēriņa cenu izmaiņas, investīciju apjoms, resursu cenas, pirktspējas līmenis u. c. Faktori, par kuriem informāciju var iegūt, veicot pētījumus, ir tirgus dalībnieku cerību maiņa (gaidas), cenas un kvalitātes atbilstība patērētāja uztverē, lojalitāte produktam un uzņēmumam, produkta atpazīstamība u. c. Protams, katrs produkts ir savā ziņā unikāls – to var ietekmēt dažādi faktori. Aplūkojot konkrētu produktu, nepieciešamības gadījumā jāpapildina ietekmējošo faktoru skaits ar noteiktiem faktoriem, kas ir specifiski tieši šim produktam.

Pētījumi, kuros iespējams gūt dažādu informāciju, ir (pircēju, klientu) sociālās aptaujas, ekspertu vērtējumi u. tml. Aktuāls jautājums ir nepieciešamās informācijas pieejamība, kā arī datu savietojamība (sk. 1. tab.). Lai informācija būtu savietojama un izmantojama vienā aprēķinu modelī (vienādojumā), tiek noteikta prasība par šīs informācijas ievākšanas un atspoguļošanas laiku, t. i., vai tā aptver mēnesi, ceturksni

vai gadu. Informācijai jāaptver vienādi laika posmi (vienāds mēnešu, ceturkšņu vai gadu skaits), turklāt laika posmam jābūt pietiekami ilgam, lai uz tā pamata varētu objektīvi novērtēt rezultātīvās pazīmes izmaiņas.

1. tabula

Informācijas avotu pieejamības raksturojums
Characterization of information source accessibility

Nr. p. k.	Rādītājs	Analizējamais rādītājs	Informācijas avots	Laika posms		
				mēnesis	cet.	gads
1.	Pieprasītais daudzums	Apgrozījums (neto apgrozījums)	Uzņēmuma finanšu dati	x	x	x
2.	Aizstājējpreču daudzums (piedāvājuma daudzums)	Konkurences līmeņa analīze (tirgus daļu sadalījums), piedāvājuma apjoms tirgū	Tirgus pētījumu rezultāti, Latvijas Tirgotāju asociācijas publiskā informācija	-	-	x
3.	Preces īpat-svars patērētāju izdevumos	Mājsaimniecību budžeti, preču savstarpējās izdevumu struktūras izmaiņas	Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) dati	-	-	x
4.	Cenas	Uzņēmuma cenas, to izmaiņas; cenu indeksi, patēriņa un ražotāju cenu indeksi	Uzņēmuma dati, CSP dati	x	x	x
5.	Darba samaksa	Darba samaksas vidējais apjoms pa reģioniem un darbības veidiem		x	x	x
6.	Iedzīvotāju ienākumi	Mājsaimniecību ienākumi, strādājošo reālā vidējā darba samaksa	CSP dati	x	x	x
7.	Mājsaimniecības izdevumi	Mājsaimniecības patēriņa izdevumu struktūra		-	-	x
8.	Noguldījumu apjoms	Noguldījumu apjoms	CSP dati, Latvijas Bankas un Finanšu un kapitāla tirgus komisijas dati	x	x	x
9.	Kredītu apjoms	Kredītu apjoms, izsniegtie kredīti pa to veidiem, kredītu procenti		x	x	x
10.	Peļņas/zaudējumu apjoms	Uzņēmējdarbības finanšu rezultāti	Uzņēmuma dati, Uzņēmumu reģistra dati, <i>Lursoft</i> dati	-	-	x
11.	Mārketinga izmaksas	Mārketinga izmaksas, struktūra		x	x	x
12.	Pirktspēja	Pirktspējas paritātes līmenis; IKP pēc pirktspējas līmeņa; strādājošo, pensionāru pirktspēja	CSP dati	-	-	x
13.	Valsts budžeta ieņēmumi	Budžeta ieņēmumi pa ieņēmumu veidiem, t. sk. pa nodokļu veidiem	CSP dati, Valsts ieņēmumu dienesta dati	-	x	x
14.	Investīciju apjoms	Investīciju apjoms pa investīciju veidiem, darbības veidiem – nefinanšu, ārvalstu, uzkrātās u. c. investīcijas	CSP dati, Latvijas Investīciju un attīstības aģentūras dati	x	x	x
15.	IKP	IKP pa darbības veidiem, pēc pirktspējas, kopējās pievienotās vērtības sadalījums pa darbības veidiem	CSP dati	-	x	x

Avots: autores veidota tabula.

3. Empīriskā un teorētiskā pieeja pieprasījuma elastības novērtēšanā

Elastības analīzei izmanto elastības koeficientus kā sakarību kvantitatīvus raksturotājus (elastības koeficienta kvantitatīvs mērs), lai novērtētu sakarības dinamikas rindā, kā arī lai izpētītu regresijas vienādojumus. Raksturojot elastību, tiek aprēķināti divu veidu elastības koeficienti – empīriskais elastības koeficients un teorētiskais elastības koeficients.

Empīriskie elastības koeficienti tiek lietoti kā samērā vienkārši dinamikas raksturotāji. Visbiežāk tos izmanto, lai kvantitatīvi raksturotu rezultatīvās pazīmes izmaiņas laikā atkarībā no faktoriālās pazīmes izmaiņām tajā pašā laikā. Empīriskā elastības koeficienta visbiežāk lietotā aprēķina formula ir šāda:

$$E = \frac{\Delta y}{\Delta x} \times \frac{x_0}{y_0} \quad (1)$$

kur E – empīriskais elastības koeficients;

x_0 – faktoriālās pazīmes sākotnējais līmenis;

y_0 – rezultatīvās pazīmes sākotnējais līmenis;

Δx un Δy – abu pazīmju absolūtie pieaugumi (vienā un tajā pašā laika posmā).

Lai novērtētu empīriskā elastības koeficienta lietošanu, tiek analizēta pieprasījuma elastība atkarībā no dažādiem faktoriem diviem plaša patēriņa produktiem – sieram un cukuram, aprēķinot empīriskos elastības koeficientus laika posmā no 2002. līdz 2009. gadam (sk. 2. un 3. tab.).

2. tabula

Siera pieprasījuma elastības aprēķini
Estimates of cheese demand elasticity

Nr. p. k.	t	PP	C	E_C	IZD	E_{IZD}	IEN	E_{IEN}	SN	E_{SN}	AC	E_{AC}
1.	2002	4,57	2,31		9,76				1493,00		1,9	
2.	2003	5,03	2,27	-5,19	10,72	1,02			1657,00	0,92	1,74	-0,99
3.	2004	5,11	2,47	0,19	11,84	0,17	1818,00		1802,00	0,19	1,74	0,00
4.	2005	5,13	3,14	0,02	14,63	0,02	2 249,00	0,02	2112,00	0,03	1,86	0,06
5.	2006	5,44	3,29	1,25	16,5	0,50	2 845,00	0,27	2599,00	0,30	1,99	0,87
6.	2007	5,95	3,7	0,77	20,08	0,48	4 160,00	0,27	3431,00	0,35	2,18	0,98
7.	2008	6,08	4,81	0,09	25,17	0,11	4 656,00	0,20	4202,00	0,12	2,35	0,30
8.	2009	6,32	4,05	-0,20	21,24	-0,21			4104,00	-1,59	2,42	1,31
Vidējie elastības koeficienti				-0,438		0,299		0,19		0,05		0,36

Avots: [20], autores veidota tabula.

Tiek izvēlēti šādi faktori, kas ietekmē pieprasījumu (produkta patēriņš vidēji uz vienu mājsaimniecības locekli gadā, kg (PP)):

1) produkta vidējā mazumtirdzniecības cena, LVL/kg (C);

2) mājsaimniecības patēriņa izdevumi konkrētam produktam vidēji uz vienu mājsaimniecības locekli gadā, LVL (IZD);

- 3) vidējais rīcībā esošais ienākums uz vienu ekvivalento patērētāju, LVL gadā (IEN);
- 4) strādājošo gada vidējā darba samaksa neto, LVL (SN);
- 5) aizvietotāja produkta vidējā mazumtirdzniecības cena, LVL/kg (AC) – siera aizvietotājprodukts ir desa, cukura aizvietotājprodukts – medus.

Siera patēriņš, novērtējot pēc vidējiem elastības koeficientiem un ņemot vērā visus faktoros, ir neelastīgs, t. i., vidējie elastības koeficienti ir mazāki par vienu (sk. 2. tab). Savukārt 2.a attēls un 2. tabula parāda: lai gan vidējie elastības koeficienti ir mazāki par vienu, tomēr noteiktos periodos (piemēram, atkarībā no siera cenas, mājsaimniecības patēriņa izdevumiem sieram 2002. un 2003. gadā un strādājošo vidējās darba samaksas) aizvietotājproduktu cenas 2008. un 2009. gadā un elastības koeficienti ir lielāki par vienu. Tas liecina, ka attiecīgie faktori ietekmē patēriņu. Noteiktos periodos visi faktori, izņemot vidējo rīcībā esošo ienākumu, ietekmē siera patēriņu, un autore secina, ka šie faktori tomēr ir nozīmīgi, lai novērtētu, kā mainās siera patēriņš.

Cukura patēriņa vidējie elastības koeficienti ir dažādi (sk. 3. tab.). Atkarībā no mājsaimniecību izdevumiem cukuram un aizvietotājprodukta (medus) cenas vidējie elastības koeficienti ir lielāki par vienu – šie faktori būtiskie ietekmē cukura patēriņu, t. i., ir elastīgs patēriņš. Bet pārējo faktoru vidējie elastības koeficienti ir mazāki par vienu, t. i., cukura patēriņš vērtējams vidēji kā neelastīgs atkarībā no šiem faktoriem. Noteiktu gadu elastības koeficienti, līdzīgi kā siera patēriņam, visiem faktoriem (izņemums ir rīcībā esošais ienākums) ir lielāki par vienu, tātad tie ietekmē cukura patēriņu (sk. 3. tab., 2.b att.).

3. tabula

Cukura pieprasījuma elastības aprēķini
Estimates of sugar demand elasticity

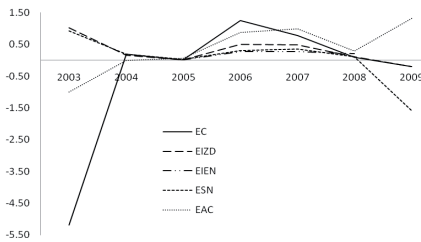
Nr. p. k.	Gads	PP	C	E_C	IZD	E_{IZD}	IEN	E_{IEN}	SN	E_{SN}	AC	E_{AC}
1.	2002	20,68	0,54		10,77				1493,00		3,35	
2.	2003	19,44	0,56	-1,79	10,19	1,12			1657,00	-0,64	3,53	-1,25
3.	2004	17,49	0,65	-0,81	11,01	-1,50	1818,00		1802,00	-1,39	4,02	-0,91
4.	2005	19,31	0,66	6,22	11,98	1,16	2 249,00	0,49	2112,00	0,64	4,38	1,15
5.	2006	17,44	0,68	-3,65	11,06	1,29	2 845,00	-0,51	2599,00	-0,57	4,35	15,55
6.	2007	16,24	0,75	-0,79	10,95	7,36	4 160,00	-0,23	3431,00	-0,30	4,45	-3,29
7.	2008	16,98	0,74	-3,22	11,4	1,10	4 656,00	0,41	4202,00	0,24	4,77	0,65
8.	2009	15,72	0,71	1,90	10,1	0,62			4104,00	3,36	5,4	-0,69
Vidējie elastības koeficienti				-0,305		1,594		0,0388		0,19		1,60

Avots: [20], autore veidota tabula.

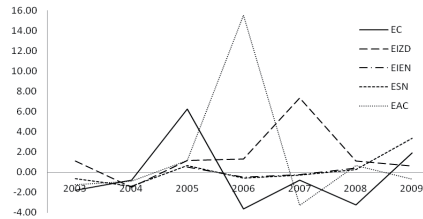
Salīdzinot siera un cukura patēriņa elastības koeficientus, iespējams novērot koeficientu un svārstību amplitūdu atšķirības (sk. 3. att.). Svārstīgāki ir cukura, nevis siera patēriņa elastības koeficienti. Elastības koeficientu svārstības ir arī viens no nozīmīgākajiem šo koeficientu trūkumiem.

Empīriskā elastības koeficienta negatīvie aspekti, kuri ierobežo koeficienta lietošanas apgabalu.

1. Empīriskā elastības koeficienta lietošanas apgabals jāierobežo galvenokārt ar sakarību pētīšanu pēc dinamikas rindām. Pētot pazīmju sakarības un izmantojot dažādus teritorijas datus, šis rādītājs parasti ir atšķirīgs, tāpēc tā lietošana ir apgrūtināta.
2. Empīriskais elastības koeficients ir atkarīgs tikai no četriem skaitļiem, kurus var aplūkot kā divu punktu koordinātas dinamikas vai korelācijas diagrammā. Vērtējot dinamiku, šis koeficients nereaģē uz to, kādā veidā ir notikusi attīstība no y_0 uz y_1 , bet korelācija tiek reducēta uz funkcionālo sakarību. Empīriskais elastības koeficients paliek nemainīgs neatkarīgi no tā, vai attīstība ir notikusi atbilstoši lineāram, pakāpju funkcijas vai parabolas sakarību modelim. Tas vislabāk atbilst hipotēzei, ka sakarības ir lineāras.
3. Empīriskie elastības koeficienti var būt diezgan svārstīgi, tādēļ ir kritiski jānovērtē pētījuma rezultāti, t. i., jānosaka, kuri elastības koeficienti ir objektīvi. Nepieciešams novērtēt arī, vai svārstības ir atkarīgas tieši no atkarīgā un neatkarīgā mainīgā izmaiņām un vai tās ietekmē citi apstākļi.



a) Siera pieprasījuma elastības koeficienti



b) Cukura pieprasījuma elastības koeficienti

2. att. Pārtikas produktu pieprasījuma elastības koeficienti

Demand elasticity coefficients of food products

Avots: autores veidots attēls.

Lai novērstu empīriskā elastības koeficienta negatīvo aspektu, ir jālieto teorētiskie elastības koeficienti, tomēr arī tiem ir negatīvi aspekti, tāpēc šie koeficienti nav universāli un nav vienmēr lietojami empīriskā elastības koeficienta vietā. Aprēķinot elastības koeficientus, labāk ir lietot abus minētos elastības koeficientus [10, 3.–8. lpp.].

Teorētiskā elastības koeficienta aprēķins ir līdzīgs empīriskā elastības koeficienta aprēķinam, tikai galīgā x pieauguma Δx vietā ņem bezgalīgi mazu pieaugumu $\Delta x \rightarrow 0$.

$$E = \frac{dy}{dx} \times \frac{x}{\tilde{y}}, \quad (2)$$

kur E – teorētiskais elastības koeficients;

x – brīvi izvēlētas faktoriālās pazīmes vērtība;

\tilde{y} – brīvi izvēlētai x vērtībai aprēķināta (pēc matemātiskās funkcijas $\tilde{y} = f(x)$) rezultatīvās pazīmes vērtība.

Teorētisko elastības koeficientu aprēķinos tiek lietotas dažādas funkcijas, piemēram, lineārā, pakāpju, hiperbolas, parabolas u. c. [10, 9. lpp.]. Teorētiskie elastības koeficienti var tikt aprēķināti, izmantojot vairākus mainīgos lielumus, tādējādi tiek novērtēta plašāka neatkarīgo mainīgo ietekme uz atkarīgo mainīgo.

Teorētiskā elastības koeficienta lietošanas novērtēšanā tiek analizēta četru faktoru ietekme uz iepriekš minēto produktu (siera un cukura) patēriņu. Analizē netiek iekļauts vidējais rīcībā esošais ienākums, jo, pirmkārt, par šo faktoru nav pieejami dati pilnam analīzes periodam un, otrkārt, novērtējot empīriskos elastības koeficientus, abu produktu patēriņš bija neelastīgs attiecībā pret šo faktoru. Analizē tiek izmantots pakāpes regresijas modelis.

Četru faktoru siera patēriņa regresijas modelis:

$$PP = 7,411 \times C^{0,939} \times IZD^{0,995} \times SD^{1,000} \times AC^{0,707} \quad (3)$$

Modeļu dati ir doti 4. tabulā. Ja siera vidējā mazumtirdzniecības cena palielināsies par 1 vienību, tad siera patēriņš palielināsies par 0,939 vienībām, ja citi faktori nemainīsies. Analōģiska ir arī citu regresijas vienādojuma koeficientu un produkta patēriņa interpretācija (sk. 4. tab.). Modeļa sakarību ciešuma rādītāji liecina, ka pastāv cieša sakarība starp produkta patēriņa un analizētajiem faktoriem. Determinācijas koeficienti abiem modeļiem ir virs 0,9, t. i., pētot vidējo produkta patēriņu, tā dažādību konkrētos apstākļos (siera patēriņš ir 98,2% apmērā un cukura patēriņš 97,2% apmērā) izskaidro vienādojumā ietvertie faktori (sk. 4. tab.). Tātad šie faktori satur daudz informācijas par produkta patēriņa izmaiņām. Tomēr tiek ieteikts regresijas analīzē izmantot lielāku novērojumu skaitu (aptuveni 10 reizes lielāku par faktoru skaitu) un lietot vairāk statistiskās kvalitātes metožu, lai novērtētu modeļa kvalitāti. Autores mērķis ir šo datu analīzē apskatīt aprēķinu metodiku, tādēļ tiek izmantoti tie paši dati, kas lietoti empīrisko elastības koeficientu analīzē.

4. tabula

Regresijas modeļu parametri un sakarību ciešuma rādītāji
Parameters and coherence indicators of regression models

	E_C	E_{IZD}	E_{SN}	E_{AC}	SN	R	R ²
	Produkta patēriņš mainās par noteiktu vienību, ja faktors palielinās par 1 vienību un citi faktori nemainās						
Četru faktoru siera patēriņa regresijas modelis	0,939	0,995	1,000	0,707	0,08	0,991	0,982
Četru faktoru cukura patēriņa regresijas modelis	0,234	1,086	1,000	0,969	0,29	0,986	0,972

Avots: autores veidota tabula.

Četru faktoru cukura patēriņa regresijas modelis:

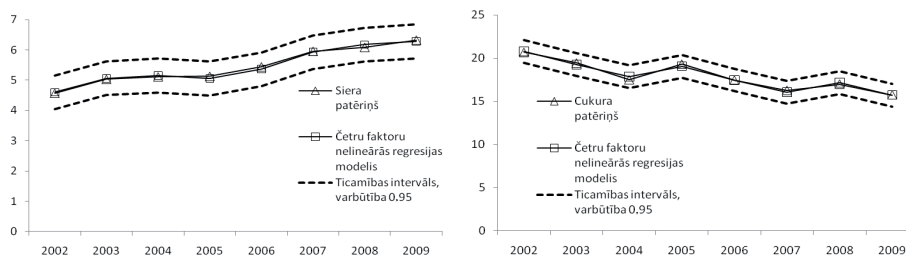
$$PP = 19,76 \times C^{0,234} \times IZD^{1,086} \times SD^{1,000} \times AC^{0,969} \quad (4)$$

SD – standartnovirze

R – korelācijas koeficients

R² – determinācijas koeficients

Produkta patēriņa un četru faktoru regresijas modelis ar ticamības intervāliem, ja nozīmības līmenis ir 0,05 (varbūtība 0,95), redzams 3. attēlā.



a) Siera patēriņa un regresijas vērtības

b) Cukura patēriņa un regresijas vērtības

3. att. Pārtikas produktu patēriņa un regresijas vērtības, aprēķini pa gadiem

Consumption and regression values of food products, yearly

Avots: autores veidots attēls.

Svarīgi ir teorētiskā elastības koeficienta pozitīvie aspekti:

- izmantojamības plašums, pielāgojot pētnieka vajadzībām, nozarei, precei, uzņēmuma produktam u. tml.;
- tie atspoguļo ne vien savstarpēji saistīto parādību izmaiņu sākuma un beigu līmeņus, bet arī pašu izmaiņu procesu un dod daudz dziļāku, bet vienlaikus arī sarežģītāku informāciju šo izmaiņu analīzei un prognozēšanai;
- teorētiskos elastības koeficientus var aprēķināt ne vien dinamikas analīzes gadījumā, bet arī dziļāk izpētīt regresijas vienādojumus, kuri atspoguļo sakarības, kas izriet no savstarpēji saistīto pazīmju variācijas un kovariācijas teritorijā.

Veicot pētījumu, jāapzina un iespēju robežās jāsamazina arī teorētiskā elastības koeficienta negatīvie aspekti, lai iegūtie rezultāti būtu kvalitatīvi.

- Praktisku apsvērumu dēļ precīza teorētiskā elastības koeficienta interpretācija tiek aizstāta ar tuvināto, kas var izraisīt iebildumus, īpaši, ja rādītāju pieraksta ar daudziem zīmīgiem cipariem.
- Teorētisko elastības koeficientu var aprēķināt tikai tad, ja iepriekš ir aprēķināts sakarību modelis, kas ne vienmēr ir izdarīts un dažreiz vispār nav iespējams [10, 16.–19. lpp.].

Viens no teorētiskā elastības koeficienta praktiskas izmantošanas piemēriem ir C. A. Galleta (*C. A. Gallet*) un J. A. Lista (*J. A. List*) pētījums par ASV alus pieprasījumu. Šai pētījumā viens secinājums liecina, ka netipiskas izmaiņas kopējā tendencē, kas tiek novērotas arī ar neraksturīgiem elastības koeficientiem, ir valdības veiktās tirgus regulēšanas politikas rezultāts, ierobežojot alus patēriņu ar nodokļu palielināšanas palīdzību [7]. J. Binde uzsver, ka, novērtējot pieprasījuma elastības koeficientus, bieži vien vienlaikus jāņem vērā vairāki faktori, un tas ietekmē pieprasījumu un līdz ar to arī tā elastības pakāpi [4].

4. Elastības analīze kā pieprasījuma modelēšanas elements

Teorētiskos elastības koeficientus izmanto, veidojot noteiktu daudzfaktoru modeli, kuru formu un veidu var pielāgot pētījuma vēlmēm, iekļaujot dažādu skaitu faktoriālo pazīmju. Novērtējot pieprasījuma elastības koeficientus, bieži vien jāņem vērā, ka pieprasījumu un līdz ar to tā elastības pakāpi var ietekmēt nevis viens, bet vairāki faktori. Daudzfaktoru analīzes modelis dod iespēju analizēt rezultatīvā mainīgā izmaiņas, kuras izraisa vairāki atkarīgie mainīgie. Sastādot regresijas vienādojumu, ir jānosaka, kādā veidā katrs faktors ietekmēs pētāmo lielumu – palielinot (pluša zīme) vai samazinot (mīnusa zīme) rezultatīvo mainīgo.

Teorētiskā elastības koeficienta aprēķina iegūšanai izmanto regresijas vienādojumu, kuru var izteikt šādi:

$$D = f(X_1, X_2, \dots, X_n) \quad (5)$$

Kā piemēru tam, ka teorētiskā elastības koeficienta funkcijas var pielāgot pētnieka vajadzībām un ka dažādiem nosacījumiem vienmēr nav jābūt sarežģītiem, var minēt R. Emira (*R. Amir*) un A. Mantovani (*A. Mantovani*) pētījumu [1], kurā tiek analizēts monopolfirmas pieprasījums, ja uzņēmumam ir izvirzīts peļņas maksimizācijas mērķis un elastības koeficients novērtēts kā konstants:

$$D(p) = ap^{-b}, \quad (6)$$

kur a – uzņēmuma tirgus daļa;

$-b$ – konstanta pieprasījuma elastība (konkrētajā modelī pieņemot, ka $b > 1$);

p – produkta cena.

Patēriņa izdevumu ekonometriskie modeļi parasti tiek izteikti, izmantojot pakāpes modeļa formu, kur teorētiskais elastības koeficients tiek izteikts kā pakāpes rādītājs (b_i), kurš ir arī attiecīgā pakāpes modeļa galvenais rādītājs [11]. Šādu pieeju standartizēti var izmantot, aprēķinot arī citu preču veidu pieprasījumu un tā izmaiņas saistībā ar elastības koeficientiem.

$$\tilde{y} = \alpha x_1^{b_1} x_2^{b_2} \dots x_n^{b_n} \quad (7)$$

Parametrus a un b_i bieži aprēķina pēc modeļa linearizēšanas, pārveidojot šo modeli lineāri logaritmiskā formā:

$$\ln D = b_0 + b_1 \ln x_1 + b_2 \ln x_2 + \dots + b_n \ln x_n + \varepsilon_t \quad (8)$$

A. Šifa (*A. Schiff*) un S. Bekena (*S. Becken*), pētot pieprasījuma elastību novērtējumu tūrisma produktu pieprasījuma analīzē Jaunzēlandē, izmanto šādu modeli [14]:

$$\ln A_t^i = \alpha + \beta \ln P_t^i + \gamma \ln X_t^i + \varepsilon_t^i, \quad (9)$$

kur A_t^i – tūristu skaits no i teritorijas/valsts t gadā;

P_t^i – Jaunzēlandes apmeklējuma cenas novērtējums tūristiem no i segmenta / valsts t gadā;

X_t^i – citu faktoru ietekmes matrica, tie ietekmē tūristu plūsmu uz Jaunzēlandi no i segmenta t gadā.

Modeļa pārveidošana lineāri logaritmiskā formā dod iespēju iegūt salīdzinoši vienkāršu un tiešu elastības novērtējumu [19].

5. Metožu lietojums produkta pieprasījuma analīzē uzņēmumā

Elastības praktiskā nozīme ir ievērojama, tās aprēķinus izmanto tirgus konjunkstūras noteikšanai dažādiem tirgus veidiem. Pieprasījuma elastībai tiek noteikta prioritāte tirgus mehānismā saistībā ar cenas noteikšanas politiku un ietekmi uz uzņēmuma kopējiem ieņēmumiem. Novērtējot faktoros, kas ietekmē pieprasījumu, iespējams paaugstināt konkurētspēju, maksimizēt peļņu, jo tiek adekvāti veidota cenu politika, kas orientēta uz uzņēmuma mērķtirgu. Novērtējot patērētājus, tiek atklāti tie aspekti, kas nosaka to uzvedību tirgū, kā arī tiek noskaidrots, vai konkrēta prece/pakalpojums tiek vai netiek pieprasīta. Tiek sekmēta pieprasījuma kvalitātes paaugstināšanās un struktūras uzlabošanās. Pieprasījuma elastība ir svarīgs faktors, prognozējot pieprasījumu un tā izmaiņas nākotnē.

Elastību izmanto

- uzņēmuma maksimālas peļņas stratēģijas radīšanā;
- cenas politikas izstrādāšanā;
- patērētāju uzvedības analīzē;
- mārketinga stratēģijas izstrādāšanā;
- pieprasījuma prognozēšanā u. c.

Pieprasījuma elastības novērtējumā jāņem vērā divi kritiski aspekti – aizvietotājpreču pieejamība un vajadzības nozīmība jeb steidzamība. Ja pircēji apzinās preces aizvietotājus un nav jāpērk steidzīgi, pieprasījums ir elastīgs un to būtiski ietekmē cenas izmaiņas. Svarīga nozīme ir arī lojalitātei. Ja tā ir spēcīga un produktam nav aizvietotāja vai pircējs to nezina, pircēja interesēs būs ātrāk iegādāties preci, tādējādi pieprasījums būs mazāk elastīgs un mazāk atkarīgs no cenas izmaiņām. Uzņēmumam jāprot novērtēt savu produktu un tos faktoros, kas pēc pircēju ieskatiem nosaka produkta nozīmīgākās īpašības un pircēju izvēli par labu uzņēmumam vai tā konkurentam.

Viens no veidiem, kā izmantot elastību un tās pētījumus uzņēmuma darbības plānošanā, ir mārketinga stratēģijas veidošana. R. Emirs un A. Mantovani pētījumā par mārketinga papildu aktivitātēm norāda, ka uzņēmums mārketinga plānā varētu izvirzīt divus mērķus: tirgus palielināšana vai pašreizējā tirgus stāvokļa (elastības) uzlabošana. Jāveido attiecīgā mārketinga kampaņas, koncentrējoties uz potenciāli jauniem klientiem, ja jāīsteno pirmais mērķis, un uz pašreizējiem klientiem, ja jārealizē otrs mērķis. Analizējot pieprasījumu, autori iegūst rezultātus, pierādot, ka noteiktos apstākļos, kombinējot izmaksas, uzņēmuma darbību var uzlabot tikai abu šo mērķu kopīga īstenošana, turpretī koncentrēšanās uz vienu mērķi var nest zaudējumus [1]. Tātad uzņēmums, izmantojot elastības pētījumus, var noskaidrot, kāda ir efektīvākā mārketinga stratēģija.

Lai gūtu panākumus tirgū, kurā valda liela konkurence, nereti uzņēmumam nepieciešams savā darbībā izmantot netradicionālākas metodes, kas prasa vairāk zināšanu. S. G. Čangs (*S. G. Chang*) un J. H. Ahns (*J. H. Ahn*) veica pētījumu, kurā, izmantojot regresijas analīzi, tiek noskaidrota kompetences elastības pakāpe

atkarībā no kādu darbību izpildes. Analizējot zināšanu ietilpīga produkta funkciju, tiek secināts, ka kompetences elastības pakāpe atkarībā no darbību izpildes katrai kompetences vienībai (produkta kompetence un procesa kompetence) var tikt noteikta un, izmantojot to, var iegūt labus rezultātus. Pētījuma rezultātā izstrādāta metode, kā kompetences vadīšanas pieejā var tikt izmantoti matemātiski modeļi, norādot uz papildu elastības nozīmi un izmantošanu veiksmīgas uzņēmuma stratēģijas veidošanā [8].

Dažādu ekonomikas virzienu un metožu kombinēšana spēj dot plašāku un tādējādi arī objektīvāku novērtējumu kādas problēmas risināšanai. Noteiktu nozaru uzņēmumiem (piemēram, tirdzniecības uzņēmumiem) ļoti svarīgi ir izvēlēties atrašanās vietu. Patērētājs, vēlēdamies iegādāties kādu preci, novērtē, vai transporta izmaksas, lai nokļūtu konkrētā uzņēmumā un iegādātos produktu, nebūs pārāk augstas. Kā norāda K. P. Rets (*K. P. Rath*) un G. Šao (*G. Zhao*) pētījumā par līdzsvaru, izvēloties produktu, kam ir elastīgs pieprasījums, šādiem produktiem atrašanās vieta būs svarīgākais faktors, otrajā vietā atstājot cenas faktoru. Transporta izmaksas ir dubultas, un tās var veidot ievērojumu summu salīdzinājumā ar preces cenu vai tās atlaidi, kā arī ar aizvietotājpreces cenu un, iespējams, ar patērētājam tuvāku atrašanās vietu [16]. Tirdzniecības vietas izvēles nozīmīgumu uzņēmuma veiksmīgai darbībai pēta arī Latvijas Universitātes doktorants M. Danusēvičs, piemēram, zinātniskajā rakstā „Potenciālo pircēju plūsmas novērtēšanas metodes” [6].

Secinājumi un priekšlikumi

- Zinātniskajā literatūrā autori izšķir trīs galvenos pieprasījuma elastības veidus – cenas, ienākumu un krustenisko elastību. Pieprasījuma elastība tiek pētīta no noteiktas nozares, produkta tipa, laika perioda, faktora un tirgus raksturojuma aspekta. Pētījumi uzņēmuma līmenī, izsakot priekšlikumus, kā uzņēmumam izmantot pieprasījuma elastību atkarībā no iepriekš minētajiem aspektiem, ir turpmāk nepieciešamo pētījumu pamats.
- Pieprasījuma elastības analīzei nepieciešama aktuāla, pilnīga un objektīva informācija. Pētniekam ir jāapzina nozīmīgākie faktori, kas ietekmē konkrētā pieprasījuma rādītāju, un jāveido pietiekami plaša un vispusīga informācijas datubāze (par pamatu iespējams izmantot 1. tabulā sniegto informāciju).
- Pieprasījuma elastības analīzē lieto empīriskos un teorētiskos elastības koeficientus. Pirmie mēdz būt svārstīgi, līdz ar to rūpīgi jāanalizē, vai iegūtie rezultāti ir ticami. Tiek ieteikts izmantot abu veidu elastības koeficientus, lai analīze būtu vispusīgāka un pamatotāka.
- Analizēto pārtikas produktu (siera un cukura) patēriņu vairāk vai mazāk ietekmē četri pētītie faktori – produkta vidējā cena, mājsaimniecības izdevumi konkrētajam produktam, vidējā darba samaksa un aizvietotāja produkta cena. Savukārt faktors – vidējais rīcībā esošais ienākums – minētajos pētījuma apstākļos neietekmē siera un cukura patēriņu.
- Pieprasījuma elastības aprēķinus ir lietderīgi apvienot ar citu pētījumu virzieniem, piemēram,

- izmantot pieprasījuma elastības analīzi, novērtējot tirdzniecības uzņēmuma tirgus daļu (cenas elastību, zīmola identitāti u. tml.);
- novērtēt pieprasījuma elastības analīzes pētījumu rezultātu lietošanu, lai palielinātu noteiktas jomas kompetences līmeni (*knowledge management*);
- uzņēmuma (īpaši tirdzniecības) atrašanās vietas izvēles analīzē izmantot pieprasījuma elastības pētījumus u. c.

LITERATŪRA

1. Amir, R., Mantovani, A. *Expansion and Elasticity Improvement as Complementary Marketing Activities*. April 24, 2003.
2. Arnolda, M. A., Lippman, S. A. Elasticity of Demand for Search. *Economics Letters*, 2000, No. 67, p. 309–314.
3. Athanaseas, A. L. Credit, Income, and Causality: A Contemporary Co-Integration Analysis. *European Journal of Operational Research*, 2010, No. 201, p. 194–205.
4. Binde, J. *Mobilo telekomunikāciju tirgus parametru analīze un prognozēšanas iespējas*. LU Raksti, 690. sēj. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2005, 17.–30. lpp.
5. Ciemiņa, I., Krastiņš, O. *Pārtikas produktu patēriņš Latvijas mājāsaimniecībās*. Statistikas zinātnisko pētījumu rezultāti 2008. Zinātniskie raksti. Rīga: Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde, 2008, 5.–15. lpp.
6. Danusēvičs, M. *Potenciālo pircēju plūsmas novērtēšanas metodes*. LU Raksti, 717. sēj. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2007, 142.–152. lpp.
7. Gallet, C. A., List, J. A. Elasticities of Beer Demand Revisited. *Economics Letters*, 1998, No. 61, p. 67–71.
8. Chang, S. G., Ahn, J. H. Product and Process Knowledge in the Performance-Oriented Knowledge Management Approach. *Journal of Knowledge Management*, 2005, No. 9, p. 114–132.
9. Hatzius, J. Foreign Direct Investment and Factor Demand Elasticities. *European Economic Review*, 2000, No. 44, p. 117–143.
10. Krastiņš, O. *Elastības koeficienti: Metodiska izstrādne*. Rīga: LVU, 1986, 25. lpp.
11. Krastiņš, O., Daineko, V. *Mājāsaimniecības patēriņa izdevumu un izvēles iespēju ekonometriskie modeļi*. Rīga: Latvijas Statistiķu asociācija, Latvijas Statistikas institūts, 2000, 34. lpp.
12. Kremers, H. A. Meta-Analysis of Price Elasticities of Transport Demand in a General Equilibrium Framework. *Economic Modelling*, 2002, No. 19, p. 463–485.
13. Ramessur, T. S. Shifting the Incidence of Corporate Income Tax: the Case of Mauritius. *International Journal of Economic Perspectives*, 2009, No. 3, p. 19–26.
14. Schiff, A., Becken, S. Demand Elasticity Estimates for New Zealand Tourism. *Tourism Management*, 2011, No. 21, p. 564–575.
15. Smith, B., Abdoolakhan, Z., Taplin, J. Demand and Choice Elasticities for a Separable Product Group. *Economics Letters*, 2010, No. 108, p. 134–136.
16. Zhao, G., Ratha, K. P. Two Stage Equilibrium and Product Choice with Elastic Demand. *International Journal of Industrial Organization*, 2001, No. 19, p. 1441–1455.
17. Zhou, H. Population Growth and Industrialization. *Economic Inquiry*, 2008, No. 47, p. 249–265.

18. Yoshida, Y. New Evidence for Exchange Rate Pass-Through: Disaggregated Trade Data from Local Ports. *International Review of Economics and Finance*, 2010, No. 19, p. 3–12.
19. Witt, S. F., Witt, C. A. Forecasting Tourism Demand: a Review of Empirical Research. *International Journal of Forecasting*, 1995, No. 11, p. 447–475.
20. Statistikas datubāzes (2010). Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvalde. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/DATABASE> (sk. 28.01.2011.)

Summary

The aim of the paper is to evaluate the significance of elasticity of demand and the methodical aspects and possible applications in demand analysis. The author has performed the research tasks and summarizes that in scientific literature authors distinguish between three types of elasticity of demand. Elasticity of demand is used in different aspects of research like sectors, product types, time periods, impact factors and market profiles. Less attention is drawn to the use of the analysis of elasticity of demand in the analysis and planning of business activities. For an effective performance of elasticity of demand, companies need to assess their products, consumer behavior and the market situation, where the key aspect is the quality of information. Demand elasticity analysis can be extended to analytical studies by combining it with analysis of the business location, market share and knowledge management.

Keywords: *elasticity of demand, empirical elasticity coefficient, theoretical elasticity coefficient.*

Izglītība darbavietā un tās ieguvumi *Education at Workplace and Its Advantages*

Linda Romele

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, LV-1050
E-pasts: *lindaro@inbox.lv*

Raksta mērķis ir parādīt kopsakarības starp apmācībām un darba samaksu, kā arī darba produktivitāti. Raksta uzdevums ir noteikt, kā apmācības ietekmē darba samaksu un darba produktivitāti, kā arī atspoguļot pētījumu tendences attiecībā uz sakarībām starp izglītību, darba samaksu un darba produktivitāti. Pētījuma metodoloģijas pamatā ir izmantoti ārvalstu zinātnieku darbi, kā arī G. S. Bekera (*G. S. Becker*) vienādojums, kurš atspoguļo sakarības starp apmācību izdevumiem, darba samaksu un uzņēmuma ienākumiem pēc apmācībām.

Atslēgvārdi: izglītība, apmācības, cilvēkresursi, robežprodukts, darba produktivitāte, darba samaksa, arodbiedrības.

„Visvērtīgākās investīcijas no visiem kapitāliem ir investīcijas cilvēkresuros.”
(A. Māršals. Ekonomikas principi)

Kad makroekonomisti runā par cilvēkresursiem, lielākoties ar vārdu „cilvēkresursi” viņi saprot izglītību. Turklāt jāņem vērā, ka zināšanu ieguve un uzkrāšana nebeidzas ar skolas pabeigšanu. Izglītība sekmē izglītību: izglītotāks darbinieks meklē arvien jaunas iespējas, kā izglītoties, un vairāk investē savā izglītībā [3, 3. lpp.]. Jautājums ir tikai par to, kurš samaksās par šīm investīcijām, vai šīs investīcijas ir pietiekamas un kāda būs atdeve no tām.

Eiropā tāpat kā ASV apmācību intensitāte pieaug līdz ar izglītības līmeņa pieaugumu un nepieciešamo profesijas prasmju daudzumu un samazinās līdz ar vecumu. Turklāt vecāki cilvēki tiek nodarbināti un apmācīti mazāk nekā gados jaunāki. Jāņem arī vērā, ka ienākumi pieaug straujāk jaunākos gados, nevis vecumā. Savukārt sievietes tiek apmācītas vairāk nekā vīrieši, taču lielākoties tāpēc, ka viņas biežāk pašas maksā par savu izglītību. Svarīgi, ka jaunas sievietes, kamēr viņas ir jaunas un nav pārtraukušas karjeru bērnu dēļ, saņem mazāk darba devēja atlīdzinātu apmācību nekā vīrieši [3, 6. lpp.]. Tāpat neapstrīdams ir fakts, ka lielāki uzņēmumi un tie, kuru uzņēmējdarbība balstās uz inovācijām, apmāca vairāk nekā mazi un neinovatīvi uzņēmumi.

Izglītība ir galvenais cilvēkresursu kvalitātes rādītājs, kuru var pilnveidot visa mūža garumā. Būtiska mūžizglītības sastāvdaļa ir tieši apmācības darbavietā, taču būtisks ir jautājums par to, kuram būtu jāmaksā par apmācībām. Līdz šim ir

veikti vairāki pētījumi, kuros tiek apgalvots, ka darba devējam būtu jāmaksā par specifiskām zināšanām, savukārt par vispārējām zināšanām būtu jāmaksā pašam strādājošajam, jo tās ir pārnesamas no viena uzņēmuma un otru. Tajā pašā laikā ir veikti daudzi pētījumi, kuros tiek apgalvots, ka nepastāv tiešas korelācijas starp apmācību izdevumiem un darba produktivitātes pieaugumu.

Līdz ar cilvēkresursu teorijas attīstību (*G. S. Becker, J. Mincer 1962*) zinātniskajā literatūrā ir pieejami vairāki pētījumi, kuros tiek noskaidrotas sakarības starp darba devēja saņemto apmācību un darba samaksas pieaugumu (*J. G. Duncan un S. Hoffman 1979, J. Mincer 1988, J. Barron, D. Black un M. Loewenstein 1993, P. A. Barrel 1995, J. G. Altonji un J. R. Spletzer 1991*). Ir veikti arī tādi pētījumi, kuros ir pierādīts, ka nav tiešu sakarību starp apmācībām un darba samaksu (*J. M. Barron, D. Black un M. Loewenstein 1989, D. O. Parsons 1989*). Turklāt vairāki pētnieki (*J. M. Barron, M. C. Berger un D. A. Black 1993*) norāda, ka apmācībām ir tieši negatīvs efekts uz darba samaksu un aprēķinātā ietekme uz darba produktivitāti ir salīdzinoši neliela [17, 526.–527. lpp.]. Par rādītāju, kas raksturo apmācību atdevi, tiek uzskatīts darba produktivitātes pieaugums konkrētā uzņēmumā.

Viens no būtiskākajiem jautājumiem ir: kurš būs tas, kas samaksās par apmācībām. Apmācības iedala **vispārējās** un **specifiskajās** apmācībās. Konkurētspējīgā ekonomikā vispārējās zināšanas ir tās, kuras var izmantot arī citi uzņēmumi. Saskaņā ar cilvēkresursu teoriju par vispārējām apmācībām maksā pats strādājošais, saņemot zemāku algu apmācību laikā, lai gan apmācības nodrošina uzņēmums, kurā viņš strādā. Tas skaidrojams ar to, ka zināšanas saņem strādājošais, kurš kuru katru brīdi var aiziet no uzņēmuma un izmantot iegūtās zināšanas citur. Izņēmums ir specifiskās apmācības, jo tajās iegūtās zināšanas strādājošais var šauri izmantot tikai vienā uzņēmumā un tās „nepāriet” uz citu uzņēmumu. Apmācības, kuras palielina strādājošā darba produktivitāti noteiktā uzņēmumā, nevis citos uzņēmumos, sauc par specifiskām apmācībām, t. i., specifiskās apmācības neietekmēs darba produktivitāti citā uzņēmumā atšķirībā no tiem gadījumiem, kad notiek vispārējās apmācības. Vispārējās apmācībās galvenais ieguvējs būs strādājošais, savukārt specifisko apmācību rezultātā ieguvumi tiks dalīti starp darba devēju un strādājošo. Atsevišķos pētījumos tiek diskutēts par to, kas ir vispārējās un kas – specifiskās apmācības. Tā, piemēram, L. M. Linča (*L. M. Lynch*) norāda, ka visa uzņēmumu apmācība lielākoties ir orientēta uz uzņēmumu, tātad tās ir specifiskās apmācības [14, 300. lpp.].

Saskaņā ar cilvēkresursu teoriju (*G. S. Becker, J. Mincer 1962*) darba devēji un strādājošie savstarpēji pārdala apmācību izmaksas un atdevi no apmācībām tādos gadījumos, kad apmācības ir specifiskas. Vispārējo apmācību rezultātā strādājošais ir ieguvējs, saņemot pēc apmācībām lielāku algu [4, 19.–20. lpp.]. Specifisko apmācību gadījumā apmācību laikā strādājošo algas būs augstākas par viņu produktivitāti un zemākas par produktivitāti pēc apmācībām. Līdz ar to apmācību izmaksas tiek dalītas starp darba devēju un strādājošo [12, 475. lpp.]. Ja strādājošais nevar atļauties strādāt par zemāku darba samaksu mācību laikā, darba devējs var izlemt „aizdot” darbiniekam uz nākotnes darba samaksas rēķina (šī samaksa būs lielāka), jo tirgus ekonomikas apstākļos investīcijas veic tas, kam pieder ieguldījuma objekts.

Pētījumos ir konstatēts, ka praktiski $\frac{3}{4}$ no visām apmācību izmaksām sedz galvenokārt darba devēji, un nav pierādīts, ka strādājošie paši maksātu par savām

apmācībām, saņemot zemāku darba samaksu [8, 33. lpp.]. Taču vairākos pētījumos pētnieki (*J. H. Bishop, 1996, D. Acemoglu un J. S. Pischke, 1998*) ir centušies pierādīt, kāpēc uzņēmumiem būtu jāmaksā par vispārējām apmācībām. Viņi skaidro, ka pašreizējam uzņēmumam ir vairāk informācijas par strādājošā spējām un iespējām nekā potenciālajam uzņēmumam, tāpēc uzņēmumam būtu jāmaksā arī par vispārējām apmācībām [5, 53.–55. lpp.; 1, 19.–20. lpp.].

M. Dž. Berons (*M. J. Barron*), M. Bergers (*M. Berger*) un D. Bleks (*D. Black*), izmantojot datus no darba devēju iespēju pilotprojekta, ir secinājuši, ka sākotnējai darba samaksai un apmācībām ir pretējs efekts jeb kopsakarība – dubultojojot laiku, kurš tiek pavadīts apmācībās, darba samaksa samazinājas tikai par 1,8 procentiem. Šie autori balstās uz pieņēmumu, ka darba devēji nevēlas maksāt vairāk tiem strādājošajiem, kuri ir tikko pieņemti darbā un vairāk jāapmāca, toties šie darba devēji ir gatavi maksāt lielāku algu tiem, kuri mazāk jāapmāca (tāpēc ka iepriekš uzkrātās zināšanas var tikt izmantotas citā uzņēmumā pie cita darba devēja) [2, 244. lpp.]. Taču šim pētījumam ir viens liels trūkums – tas nenošķir vispārējās apmācības no specifiskajām apmācībām.

P. Sicilians (*P. Sicilian*), izmantojot tos pašus datus, ir konstatējis lielāku kopsakarību (5% vispārējo apmācību gadījumā), kas liecina par to, ka vispārējo apmācību gadījumā darba samaksas samazinājumam un apmācībām ir ciešāka korelācija.

Pastāv netieši pierādījumi, ka strādājošie var piekrist piedalīties apmācībās ārpus sava darba laika. Daudzās valstīs darba devēju atlīdzinātas apmācības ārpus darba laika vairāk ir izņēmums, nevis likums. Tā, piemēram, Dž. S. Piške (*J. S. Pischke*) savā pētījumā norāda, ka tikai 27% no visām apmācību stundām, kuras norisinās ārpus darba laika, ir atlīdzinājies darba devējs. Ja uzņēmumā ir tikai specifiskās apmācības, strādājošā darba samaksa citā uzņēmumā nebūs atkarīga no apgūtajām apmācībām. Daļēji arī konkrētā uzņēmumā strādājošā darba samaksa nebūs atkarīga no apmācībām. Šajā situācijā uzņēmumiem būtu jāsamaksā par apmācībām, jo strādājošie no tām neko neiegūst. Turpretim uzņēmumi iegūs no apmācībām, jo palielināsies strādājošo darba produktivitāte.

Dž. S. Piškes pētījuma dati parāda, ka no 925 aplūkotajiem gadījumiem 60,5% gadījumu par apmācībām samaksā darba devējs, augstāks rādītājs – 78% – ir zemāka līmeņa strādājošajiem sabiedriskajā sektorā un vizzemākais rādītājs – 11% – ir pašnodarbinātajiem, un tas ir loģisks iznākums: pašnodarbinātie lielākoties paši samaksā par apmācībām, jo vienlaikus ir arī darba devēji. Tāpat pētījuma dati liecina, ka no 915 gadījumiem tikai 9,8% gadījumu ir augstāka darba samaksa pēc apmācībām nekā ieguvums no apmācībām, 9,9% gadījumu darbinieki ir atbildējuši, ka apmācību ieguvums ir iespēja vieglāk atrast jaunu darbu, savukārt vairākums – 69,5% – ir atbildējuši, ka apmācību ieguvums ir jaunas iemaņas pašreizējā darbā. Pētījuma dati liecina, ka lielākos uzņēmumos apmācības tiek organizētas biežāk nekā mazos uzņēmumos. Tā, piemēram, uzņēmumos, kuri nodarbina vairāk nekā 2000 strādājošo, 40% tiek iesaistīti apmācībā, turpretī uzņēmumos, kuri nodarbina mazāk nekā 20 strādājošo, apmācībās tiek iesaistīti tikai 20% no visiem strādājošajiem. Līdzīgi ir ar apmācību maksas avotu – 92% gadījumu uzņēmumos, kuri nodarbina vairāk nekā 2000 darbinieku, par apmācībām maksā darba devējs, turpretī mazos uzņēmumos, kuri nodarbina mazāk nekā 20 darbinieku, darba devējs samaksā par apmācībām

tikai 62% gadījumu. Interesanti, ka 53,5% gadījumu no visiem 922 gadījumiem iniciatīva par apmācību organizēšanu ir nākusi tieši no strādājošajiem, 26% gadījumu tā ir bijusi darba devēja iniciatīva, 20,5% – abu iniciatīva. Vienlaikus 64% strādājošo (no 901 gadījuma) apmācības tiek organizētas darba laikā, turpretī 25% – ārpus darba laika, 11% – gan darba laikā, gan ārpus tā. Līdzīgi kā gadījumos ar apmācību samaksu, visvairāk – 84% – apmācību tiek organizēts darba laikā zema līmeņa strādājošajiem sabiedriskajā sektorā, savukārt vismazāk – pašnodarbinātajiem. Tikai 45% no visiem pašnodarbinātajiem apmācības organizē darba laikā, 39% – ārpus darba laika, 16% – gan darba laikā, gan ārpus tā [16, 28.–41. lpp.].

Pētījumi liecina, ka apmācības pieaug līdz ar izglītības pieaugumu un prasmju intensitāti atkarībā no profesijas un samazinās līdz ar vecumu. Apmācību iespējas biežāk izmanto sievietes, bet retāk – nepilna laika un pagaidu darbā strādājošie, jo sievietes biežāk nekā vīrieši ir gatavas pašas samaksāt par mācībām [3, 6. lpp.]. Līdz ar to var noteikt trīs galvenos faktoros, no kuriem ir atkarīgas darba devēju samaksātās apmācības – uzņēmuma lielums, darba līguma veids un dzimums. Iespējams, viens no iemesliem, kāpēc sievietes vairāk tiek iesaistītas apmācībās, ir saistīts ar pārtraukumiem darbā un vēlmi atgūt zaudēto, kas nepieciešams darba tirgus prasībām. Interesants fakts: lai gan precētie strādājošie darba devēju atlīdzinātas apmācības saņem biežāk, tomēr viņi tās pieprasa retāk nekā neprecētie strādājošie. Tāpat pētījumi liecina, ka mazos uzņēmumos strādājošie biežāk paši samaksā par apmācībām nekā lielos uzņēmumos, taču pieprasījums pēc apmācībām nav lielāks [3, 72. lpp.].

Neskatoties uz krasajām valstu atšķirībām, vidēji 80% gadījumu 16 OECD valstīs par apmācībām samaksā darba devējs. Līdzīgi ir ar ECHP (*The European Community Household Panel*) datiem, kur vidēji 72% gadījumu par apmācībām maksā darba devējs [3, 56. lpp.]. Taču šajos pētījumos nav norādīts, vai tās ir vispārējās vai specifiskās apmācības. Pētījumos ir minēts, ka darba devēju samaksātās apmācības ir īsākas nekā citas apmācības. Pretēji cilvēkresursu teorijai reti ir sastopama situācija, kad darba devēji samazina darba ņēmēju darba samaksu, tādā veidā kompensējot apmācību izdevumus. Izņēmuma gadījumi ir vienīgi tad, kad darbā tiek pieņemts jauns darbinieks – darba devējs sākumā var samazināt darba samaksu, tādējādi kompensējot apmācību izdevumus.

Dž. Brunello (*G. Brunello*) uzskata, ka nereti darba produktivitāte pēc apmācībām pieaug daudz straujāk nekā darba samaksa. Turklāt darba devējiem var būt lielāka interese investēt tieši vispārīgajās zināšanās [8, 41. lpp.]. Darba devēji tirgus ekonomikas apstākļos noteikti ir gatavi samaksāt par apmācībām, ja darba produktivitāte pēc apmācībām ir augstāka nekā darba samaksas pieaugums. Tāpēc gan strādājošie, gan darba devēji ir ieinteresēti ilgtermiņa attiecībās, kuru laikā ieguldītās investīcijas abām pusēm atmaksātos.

Tā kā specifiskās zināšanas atšķirībā no vispārējām zināšanām nav attiecināmas uz citām firmām un par specifiskām apmācībām lielākoties samaksā darba devējs atšķirībā no vispārējām apmācībām, kur izmaksas tiek pārdalītas starp darba devēju un strādājošo, tad uzņēmumiem tas var radīt vēlēšanos vairāk investēt vispārējās, nevis specifiskajās apmācībās ar nosacījumu, ka darba produktivitāte pēc apmācībām pieaugs straujāk nekā darba samaksa.

Var apgalvot, ka strādājošie investē specifiskajās zināšanās, atzīstot zemāku darba samaksu apmācību laikā nekā pašreizējā darba samaksa, un par to saņem lielāku darba samaksu pēc apmācībām, savukārt darba devēji investē specifiskajās apmācībās, maksājot lielāku darba samaksu nekā saražotās produkcijas daudzums, un saņem atdevi, pēc apmācībām maksājot zemāku darba samaksu nekā saražotās produkcijas vērtība.

Apmācību intensitāte ir atšķirīga ne tikai dažādās valstīs, bet arī vienā valstī un ir atkarīga no dažādām institūcijām, piemēram, no arodbiedrībām. Apmācību intensitāti ietekmē arī tādi lielumi kā minimālā alga, produktu tirgus regulācija un nodokļu sistēma [3, 27. lpp.].

Arodbiedrību loma

Arodbiedrības ir tās institūcijas, ar kurām noslēgtie darba koplīgumi tieši vai netieši var ietekmēt apmācību intensitāti un ieguvumus no tām. Atkarībā no darba tirgus konkurētspējas arodbiedrību ietekme var būt netieša vai tieša.

Kā redzams 1. tabulā, pilnīgas konkurences darba tirgus ar arodbiedrību klātbūtni negatīvi ietekmē apmācības. Dažos pētījumos tiek norādīts, ka tur, kur algas tiek noteiktas ar arodbiedrību starpniecību un klātbūtni, mazinās darba samaksas atšķirības un investīcijas vispārējās apmācībās tiek kroplotas [8, 34. lpp.]. Tas ir tāpēc, ka arodbiedrību noteiktās algas nevar tikt samazinātas apmācību laikā un palielinātas pēc apmācībām, tādēļ strādājošie neizjūt visas priekšrocības, ko dod apmācības. Līdz ar to strādājošie un uzņēmumi nepietiekami investē apmācībās un pastāv negatīva korelācija starp arodbiedrību klātbūtni un apmācībām, kas saistītas ar darbu. Piedevām darba samaksas pieaugums pēc apmācībām būs zemāks arodbiedrību biedriem, nevis darbiniekiem, kas nav arodbiedrību biedri. Kā norāda Dž. Brunello, ir daži pierādījumi tam, ka arodbiedrību izplatības intensitāte korelē ar apmācību intensitāti, un viens no iemesliem ir tas, ka ierobežotas pieejamības informācija neļauj noteikt arodbiedrību lielo ietekmi uz apmācībām tajās valstīs, kur arodbiedrības ir vairāk izplatītas nekā vidēji Eiropā (piemēram, Skandināvijas valstīs) [8, 34. lpp.].

Oligopolā darba tirgū strādājošie saņem zemāku darba samaksu par darba produktivitāti, tāpēc strādājošo iniciatīva investēt vispārējās zināšanās tiek mazināta. D. Eismoğlu (*D. Acemoglu*) un Dž. S. Piške uzskata, ka arodbiedrības nosaka algas, savukārt uzņēmumi nosaka apmācības [1, 11.–12. lpp.]. Pēc viņu domām, arodbiedrību kustībai jābūt saistītai ar pieaugošo apmācību, ko finansē uzņēmumi. Arodbiedrības ieņem īpašu vietu nodarbinātībā, jo to uzdevums ir palielināt savu biedru darba samaksu, rūpēties par darba aizsardzību un nodrošināt nodarbinātību, cik vien tas ir iespējams. Tajā pašā laikā apmācības var būt instruments, ar kura palīdzību arodbiedrības var realizēt savus mērķus – palielināt nodarbinātību un rūpēties par darba drošību. Tāpēc arodbiedrības varētu būt ieinteresētas apmācību nodrošināšanā. Jo spēcīgākas ir arodbiedrības – kā Skandināvijas valstīs, jo lielākas ir iespējas panākt savus mērķus un vienoties par izdevīgākiem nosacījumiem. No tā izriet, ka arodbiedrības biedri saņems lielāku atdevi no apmācībām nekā darbinieki, kas nav arodbiedrības biedri, jo tie mazāk tiks iesaistīti apmācībās. Visos gadījumos

saiknei starp arodbiedrībām un atdevei no apmācībām ir pozitīva korelācija, izņemot 1. gadījumu 2. tabulā.

1. tabula

Arodbiedrību dažādie modeļi darba tirgū [7, 35. lpp.]

Different types of trade unions in the labour market

Nr. p. k.	Darba tirgus modelis	Apraksts	Empīriskā prognozēšana individuālo datu līmenī
1.	Pilnīgas konkurences darba tirgus modelis	Arodbiedrības „saspiež” algu līmeņus, samazinot algu atšķirības un kropļojot strādājošo iniciatīvu investēt apmācībās	Negatīva korelācija starp arodbiedrību darbību un apmācībām. Atdeve no apmācībām arodbiedrības biedriem ir mazāka nekā darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri
2.	Oligopols darba tirgus	Pirmkārt, uzņēmumi daudz labprātāk investē apmācībās. Otrkārt, darba koplīgumi nozaru līmenī tieši nosedz darba samaksu un apmācības	Arodbiedrības biedri saņem optimālu apmācību. Arodbiedrības biedri saņem vairāk apmācību un lielāku darba samaksu pēc apmācībām nekā darbinieki, kas nav arodbiedrības biedri
3.	Arodbiedrības ir atbildīgas par darba samaksu un nodarbinātību	Arodbiedrības tieši pārrunā labākus nosacījumus arodbiedrības biedriem apmācību jomā, it sevišķi nekonkurējošu produktu tirgū	Arodbiedrības biedri saņem vairāk apmācību un augstāku pēcapmācību darba samaksu nekā darbinieki, kas nav arodbiedrības biedri
4.	Apgrozījuma modelis	Tā kā arodbiedrības rada apgrozījumu, tām ir netiešs efekts: arodbiedrību uzņēmumi apmāca vairāk strādājošo, un katrs strādājošais saņem vairāk apmācību	Pateicoties intensīvai apmācībai, arodbiedrības biedri saņem vairāk apmācību un arī lielākus pēcapmācības darba samaksas ieguvumus salīdzinājumā ar darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri
5.	Arodbiedrības kontrolē darbaspēka piedāvājumu	Pirmkārt, pasniedzēju kontrole samazina apmācīto strādājošo piedāvājumu, zemāks apmācību biežums, taču lielāka atdeve no apmācībām darba samaksas veidā. Otrkārt, pasniedzēju kvalitātes kontrole padara labāku strādājošo apmācību, saglabājot nodarbošanās standartus	Negatīva korelācija starp arodbiedrībām un apmācību intensitāti. Darba samaksa arodbiedrības biedriem augstāka nekā darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri. Pozitīva sakarība starp arodbiedrībām un apmācību biežumu, kā arī augstāks algas pieaugums
6.	Selekcijas modeļi	Arodbiedrības rūpīgāk izvērtē jaunus darbiniekus	Apmācību intensitāte un darba samaksa arodbiedrības biedriem augstāka nekā darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri

Pētnieciskajā literatūrā ir atrodami dažādi piemēri par arodbiedrību ietekmi uz apmācībām. Tā, piemēram, agrīnajos Dž. Mincera pētījumos (*J. Mincer, 1981*) ir pierādījumi par arodbiedrību negatīvo ietekmi uz apmācībām [15, 42. lpp.]. Līdzīgi

M. Dž. Berons 1987. gadā, izmantojot ASV datus no darba devēju aptaujas, konstatēja, ka tiem strādājošajiem, kurus aptver darba koplīgums, ir negatīva apmācību pieredze [3, 94. lpp.]. Citi pētnieki (*L. Lynch 1992, R. J. Veum 1995, A. L. Booth 1991*) savos pētījumos norāda, ka arodbiedrībām ir pozitīvs efekts uz apmācībām, piemēram, Lielbritānijā vīrieši, kuri ir arodbiedrības biedri, biežāk tiek iesaistīti apmācībās, kā arī saņem vairāk apmācību dienu nekā tie strādājošie, kuri nav arodbiedrības biedri [7, 31. lpp.]. Bet D. Bleks 1998. gadā savā pētījumā bija konstatējis, ka nav sakarību starp arodbiedrībām un apmācībām darbavietā [3, 94. lpp.].

Sakarība starp apmācību izdevumiem, darba samaksu un robežprodukta vērtību. Vienādojuma teorētiskais modelis

Daudzi strādājošie paaugstina savu produktivitāti, apgūstot jaunas iemaņas un izmantojot jau praksē iegūtās zināšanas. Līdz ar to nākotnes produktivitāte var tikt paaugstināta, ja ir noteiktas izmaksas, pretējā gadījumā būtu neierobežots pieprasījums pēc apmācībām. Apmācību izmaksas un ilgums ir atkarīgs no apmācību veida. Saskaņā ar G. S. Bekera (*G. S. Becker*) teoriju vienādojumā darba samaksas izdevumiem un uzņēmuma robežprodukta vērtībai jābūt vienādiem [4, 17.–19. lpp.]:

$$MP = V,$$

kur

V – darba samaksas izmaksas jeb izdevumi,

MP – robežprodukta vērtība jeb papildu ieņēmumi.

Pieņemot, ka izdevumi un ieņēmumi var būt dažādi atkarībā no laika posma un nākotnē var būt neatkarīgi no pašreizējās uzņēmuma darbības, vienādojums tiek apzīmēts ar t .

$$MP_t = V_t$$

Ja apmācības tiek organizētas tikai sākotnējā jeb pirmajā posmā, izdevumiem jābūt vienādiem ar darba samaksas izmaksām plus apmācību izdevumi, savukārt pārējos periodos izdevumi būs vienādi tikai ar darba samaksas izmaksām. Ieņēmumiem visos periodos jābūt vienādiem ar ieņēmumiem no papildu produkcijas pārdošanas vai pakalpojumu sniegšanas jeb produkcijas izlaidi.

$$MP_0 + \sum_{t=1}^{n-1} MP_t / (1+i)^t = V_0 + a + \sum_{t=1}^{n-1} V_t / (1+i)^t,$$

kur

t – laika posms,

i – diskonta likme,

a – apmācību izdevumi.

$$\text{ja } G = \sum_{t=1}^{n-1} (MP_t - V_t) / (1+i)^t,$$

tad vienādojums izskatās šādi:

$$MP_0 + G = V_0 + a$$

Tā kā a aptver tikai apmācību izdevumus, bet neņem vērā laiku, kurš varētu tikt patērēts produkcijas ražošanai, kamēr strādājošais mācās, vienādojums izskatās šādi:

$$MP_0' + G = V_0 + C,$$

kur

C – apmācību izdevumi plus starpība starp to, kas ir saražots un varēja tikt saražots tajā laikā, kamēr strādājošais mācījās.

G šajā modelī apzīmē atdevi jeb ienākumus, ko saņems darba devējs no darbinieku apmācības, savukārt starpība starp C un G ir starpība starp apmācību izdevumiem un atdevi no apmācībām.

Lielākoties apmācības palielina strādājošā produktivitāti tajā uzņēmumā, kurš ir nodrošinājis apmācības, un darba produktivitāti arī citos nākotnes uzņēmumos. Darba produktivitāte ir atkarīga arī no kopējās darba tirgus situācijas un uzņēmuma kā organizācijas produktivitātes. Tā kā darba samaksu nosaka darba produktivitāte citos uzņēmumos, saražotās produkcijas apjomam un arī algām nākotnē ir jāpieaug uzņēmumā, kurš nodrošina apmācības. Šie uzņēmumi saņem labumu no apmācībām tikai tajā gadījumā, ja saražotās produkcijas apjoms pieaug straujāk nekā darba samaksa. Taču lielākoties darba samaksa pieaug tādā pašā apjomā kā saražotās produkcijas apjoms uzņēmumā, kurš nodrošina apmācības [4, 20. lpp.]. Līdz ar to rodas loģisks jautājums, kāpēc uzņēmumi nodrošina apmācības, ja tas nedod nekādu papildu labumu. Tādā gadījumā uzņēmumi organizē apmācības ar nosacījumu, ka tie nesedz apmācību maksu, t. i., strādājošie paši samaksā par apmācībām, lai saņemtu lielāku darba samaksu nākotnē. Līdz ar to $G = 0$ un vienādojums izskatās šādi:

$$MP_0' = V_0 + C$$

$V_0 = MP_0 - a$, t. i., strādājošo darba samaksa būs vienāda ar iespējamem ienākumiem mīnus apmācību izmaksas. Tātad var apgalvot, ka strādājošajiem ir jāmaksā pašiem par savām mācībām un viņi saņem zemāku darba samaksu nekā pašreizējā jeb iespēju produktivitāte. Ja uzņēmums maksātu par apmācībām, strādājošie saņemtu zemāku atalgojumu. Turklāt mēdz būt tā, ka uzņēmums ir samaksājis par apmācībām, taču strādājošais pēc apmācībām nolemj mainīt darbavietu.

Zināšanas un atdevi no zināšanām, it sevišķi no vispārējām, ir grūti izmērīt. Lielākoties visi pētījumi ņem vērā 12 mēnešu periodu, un apmācību daudzums ir atkarīgs no perioda garuma.

Atdevi no zināšanām ir atkarīga arī no darba tirgus modeļa – dažādos darba tirgus modeļos var būt atšķirības starp darba samaksu un darba produktivitāti.

Kā redzams 2. tabulā, pilnīgas konkurences apstākļos vispārējo apmācību gadījumā tīrā galējā produktivitāte ir vienāda ar darba samaksu, turklāt zināšanas ir pilnībā pārnesamas uz citu uzņēmumu (sk. arī teoriju par galējo produktivitāti

[11, 645.–650. lpp.]). Pilnīgas konkurences darba tirgū, kurā ir ierobežojumi, strādājošā darba samaksa būs lielāka par viņa tīro galējo produktivitāti apmācību laikā un zemāka par sagaidāmo tīro galējo produktivitāti. Šajā modelī zināšanas ir pārnesamas, taču darba samaksa būs lielāka nekā tīrā galējā produktivitāte. Pilnīgas konkurences apstākļos specifisko apmācību gadījumā darba samaksa būs augstāka par tīro galējo produktivitāti apmācību laikā un zemāka par tīro galējo produktivitāti pēc apmācībām, un zināšanas nav pārnesamas uz citu uzņēmumu. Pilnīgas konkurences apstākļos, ja strādājošajam ir nodrošinātas gan vispārējās, gan specifiskās apmācības, darba samaksa būs augstāka par tīro galējo produktivitāti apmācību laikā un zemāka par to pēc apmācībām. Zināšanas šajā gadījumā ir daļēji pārnesamas uz citu uzņēmumu, taču sagaidāmā darba samaksa būs mazāka nekā atdeve no apmācību izdevumiem un nodrošinājuma uzņēmumā. Oligopola darba tirgus apstākļos vispārējo apmācību gadījumā darba samaksa gan apmācību laikā, gan pēc tam būs zemāka par tīro galējo produktivitāti. Zināšanas ir pilnībā pārnesamas, un sagaidāmā darba samaksa būs lielāka nekā atdeve no apmācību nodrošinājuma uzņēmumā.

2. tabula

Dažādie darba tirgus modeļi un apmācības [3, 21. lpp.]

Different types of the labour market and training

Nr. p. k.	Modelis	Kas samaksā	Starpība starp darba samaksu (V) un tīro galējo produktivitāti (GP) uzņēmumā	Zināšanu pārnese
1.	Pilnīga konkurence, vispārējās apmācības	Strādājošais	Nav	Pilnībā pārnesamas
2.	Iepriekš minētais, taču ar ierobežojumiem	Strādājošais, darba devējs	$V > GP$ apmācību laikā $V < GP$ pēc apmācībām	Pārnesamas, taču sagaidāmā alga ir lielāka nekā atdeve no apmācību nodrošinājuma uzņēmumā
3.	Pilnīga konkurence, specifiskās apmācības	Strādājošais, darba devējs	$V > GP$ apmācību laikā $V < GP$ pēc apmācībām	Nav pārnesamas
4.	Pilnīga konkurence, vispārējās un specifiskās apmācības	Strādājošais, darba devējs	$V > GP$ apmācību laikā $V < GP$ pēc apmācībām	Daļēji pārnesamas, sagaidāmā alga ir mazāka nekā atdeve no apmācību nodrošinājuma uzņēmumā
5.	Oligopols darba tirgus, vispārējās apmācības	Darba devējs	$V < GP$ apmācību laikā un pēc tam	Pilnībā pārnesamas, taču sagaidāmā alga ir lielāka nekā atdeve no apmācību nodrošinājuma uzņēmumā

Sakarība starp apmācību izdevumiem, darba samaksu un robežprodukta vērtību. Vienādojuma praktiskais modelis

Aplūkosim piemēru Latvijas uzņēmumā pēc modeļa parauga, kas dots teorētiskajā daļā.

3. tabula

Finanšu rādītāji x uzņēmumā
Financial indicators in the enterprise x

	2005	2006	2007	2008	2009
Uzņēmuma ieņēmumi no pamatdarbības, Ls	10 239 700,00	11 090 700,00	12 825 900,00	13 739 000,00	14 067 000,00
Darbinieku skaits	266	285	317	341	343
Sniegto pakalpojumu skaits	154 260	175 022	202 282	224 946	226 587
Fiziskais darba robežprodukts	154 260	1 092,74	851,88	944,33	820,5
Cena par vienu pakalpojumu, Ls	66,38	63,37	64,41	61,08	62,08
Robežprodukta vērtība MP , Ls	10 239 778,80	69 246,93	54 869,59	57 679,68	50 936,64
Izdevumi apmācībām a , Ls	578 500,00	956 000,00	1 369 900,00	1 555 000,00	1 240 000,00
Darba samaksa V , Ls	4 286 500,00	5 278 300,00	6 351 900,00	7 247 000,00	6 085 000,00
Aizņēmuma summa, Ls	1 220 586,00	1 457 757,00	1 235 855,00	1 599 750,00	1 621 532,00
Procentu maksājumi, Ls	146 600,00	140 700,00	151 600,00	127 000,00	214 000,00
Aizņēmuma summa + procentu maksājumi, Ls	1 367 186,00	1 598 457,00	1 387 455,00	1 726 750,00	1 835 532,00
Diskonta likme I , %	10,72%	8,8%	10,93%	7,35%	11,66%

Vispirms aprēķināsim robežprodukta vērtību, ņemot vērā sniegto pakalpojumu skaitu, cenu par vienu pakalpojumu un fizisko darba robežproduktu [10, 629. lpp.]. Kā redzams, vienā gadā robežprodukta vērtība nebūs vienāda ar atalgojuma izmaksām, tāpēc aplūkosim vienādojumu laika posmā t . Ja apmācības tiek organizētas tikai sākotnējā jeb pirmajā posmā, izdevumiem jābūt vienādiem ar algu izmaksām plus apmācību izdevumi, savukārt pārējos periodos izdevumi būs vienādi tikai ar algas izmaksām un ieņēmumiem visos periodos jābūt vienādiem ar ieņēmumiem no produkcijas pārdošanas vai pakalpojumu sniegšanas jeb ar produkcijas izlaidi.

$$MP_0 + \sum_{t=1}^{n-1} MP_t / (1+i)^t = V_0 + a + \sum_{t=1}^{n-1} V_t / (1+i)^t,$$

kur

t – laika posms,

i – diskonta likme,

a – apmācību izdevumi.

Laī uzrakstītu vienādojumu, būs nepieciešams aprēķināt diskonta likmi (procentu maksājumi/aizņēmuma summa + procentu maksājumi) [13, 18. lpp.].

Tā kā dotajā piemērā apmācības ir organizētas katru gadu, autore piedāvā papildināt formulu ar apmācību summu par katru gadu. Jāņem vērā, ka apmācību izdevumi katrā gadā ietekmē arī robežprodukta vērtību un darba samaksas izmaksas.

$$MP_0 + \sum_{t=1}^{n-1} MP_t / (1+i)^t = V_0 + \sum_{t=1}^{n-1} a + \sum_{t=1}^{n-1} V_t / (1+i)^t$$

Vienādojuma kreisās puses aprēķins.

$$10\,239\,778,80 + 69\,246,93 / (1 + 0,088)^1 + 54\,869,59 / (1 + 0,1093)^2 + 57\,679,68 / (1 + 0,0735)^3 = 10\,239\,778,80 + 63\,646,08 + 44\,591,30 + 46\,624,91 = 10\,394\,641,09$$

Vienādojuma labās puses aprēķins.

$$4\,286\,500,00 + 956\,000,00 + 1\,369\,900,00 + 1\,555\,000,00 + 5\,278\,300,00 / (1 + 0,088)^1 + 6\,351\,900,00 / (1 + 0,1093)^2 + 7\,247\,000,00 / (1 + 0,0735)^3 = 8\,167\,400,00 + 4\,851\,378,68 + 5\,162\,047,95 + 5\,858\,055,13 = 24\,038\,881,76$$

$$10\,406\,618,05 < 24\,038\,881,76$$

No aprēķiniem redzams, ka robežprodukta vērtība, kura ir vienāda arī ar galējo produktivitāti, ir gandrīz divas reizes mazāka nekā apmācību un darba samaksas izdevumi. Autore uzskata, ka formula nav precīza un neatbilst Latvijas uzņēmumu darbībai, tāpēc piedāvā papildināt vienādojumu un aprēķināt rezultātus pēc šādas formulas:

$$MP_0 + \sum_{t=1}^{n-1} MP_t / (1 + i*100)^t = V_0 + \sum_{t=1}^{n-1} a + \sum_{t=1}^{n-1} V_t / (1 + i*100)^t$$

Vienādojuma kreisās puses aprēķins.

$$10\,239\,778,80 + 69\,246,93 / (1 + 8,8)^1 + 54\,869,59 / (1 + 10,93)^2 + 57\,679,68 / (1 + 7,35)^3 = 10\,239\,778,80 + 7\,066,01 + 385,54 + 827,31 = 10\,248\,057,66$$

Vienādojuma labās puses aprēķins.

$$4\,286\,500,00 + 578\,500,00 + 956\,000,00 + 1\,369\,900,00 + 1\,555\,000,00 + 5\,278\,300 / (1 + 8,8)^1 + 6\,351\,900,00 / (1 + 10,93)^2 + 7\,247\,000,00 / (1 + 7,35)^3 = 7\,190\,900,00 + 538\,602,04 + 44\,631,11 + 12\,448,04 = 7\,786\,581,19$$

$$10\,248\,057,66 > 7\,786\,581,19$$

Tagad redzams, ka robežprodukta vērtība ir lielāka nekā apmācību un darba samaksas izdevumi. Tas liecina par to, ka galējā darba produktivitāte ir bijusi augstāka nekā apmācību un darba samaksas izdevumi.

Aprēķināsim G , kur autore ir veikusi šādas izmaiņas:

$$G = \sum_{t=1}^{n-1} (MP_t - V_t) / (1 + i \cdot 100)^t$$

$$G = (69\,246,93 - 5\,278\,300,00) / (1 + 8,8)^1 + (54\,869,59 - 6\,351\,900,00) / (1 + 10,93)^2 + (57\,679,68 - 7\,247\,000,00) / (1 + 7,35)^3 = -531\,536,03 + -44\,245,58 + -103\,117,04 = -678\,898,65$$

Līdz ar to vienādojums $MP_0 + G = V_0 + a$, kuru autore piedāvā papildināt ar apmācību summu par katru gadu, dotajā piemērā izskatās šādi:

$$MP_0 + G = V_0 + \sum_{t=1}^{n-1} a$$

Vienādojuma kreisā puse $10\,239\,700,00 - 678\,898,65 = 9\,560\,801,35$.

Vienādojuma labā puse $4\,286\,500,00 + 578\,500,00 + 956\,000,00 + 1\,369\,900,00 + 1\,555\,000,00 = 8\,745\,900$.

$9\,560\,801,35 > 8\,745\,900,00$, kas arī pierāda, ka galējā darba produktivitāte ir bijusi augstāka nekā apmācību un darba samaksas izdevumi.

Diemžēl vienādojumu $MP_0' + G = V_0 + C$ nevarēsīm aprēķināt, jo nav zināms lielums C – apmācību izdevumi plus starpība starp to, kas ir saražots un varēja tikt saražots tajā laikā, kamēr strādājošais mācījās.

Secinājumi

Apkopojot rezultātus, var izdarīt vairākus secinājumus.

1. Pētījumi pārliecinoši nepierāda, kam būtu jāmaksā gan par vispārējām, gan specifiskajām apmācībām, taču lielākoties ir izplatīts uzskats, ka par vispārējām apmācībām būtu jāmaksā pašam strādājošajam, savukārt par specifiskām apmācībām – darba devējam.
2. Pretēji cilvēkresursu teorijai darba devēji reti samazina darba ņēmēju darba samaksu, lai tādā veidā kompensētu apmācību izdevumus.
3. Ja uzņēmumā ir tikai specifiskās apmācības, strādājošā darba samaksa citā uzņēmumā būs neatkarīga no apgūtajām apmācībām uzņēmumā.
4. Pastāv netieši pierādījumi, ka strādājošie piekrīt piedalīties apmācībās ārpus sava darba laika.
5. Pētījumi pārliecinoši nepierāda, ka arodbiedrību izplatības intensitāte korelētu ar apmācību intensitāti.

6. Sievietes biežāk tiek iesaistītas apmācībās, taču lielākoties tas ir tāpēc, ka sievietes biežāk pašas samaksā par savām apmācībām, nekā to dara vīrieši. Turklāt jaunas sievietes saņem mazāk darba devēju atļūdzinātas apmācības nekā vīrieši.

Šis darbs izstrādāts ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu projektā „Atbalsts doktora studijām Latvijas Universitātē”.

LITERATŪRA

1. Acemoglu, D., Pischke, S. J. *The Structure of Wages and Investment in General Training*. Working Paper 6357, Cambridge: National Bureau of Economic Research, January, 1998, p. 1–25.
2. Barron, J. M., Berger, M., Black, D. Do Workers Pay for on-the-Job Training? *Journal of Human Resources*, No. 34, 1999, p. 236–252.
3. Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., Paola, De M., Leuven, E. *Workplace Training in Europe*. IZA Discussion Paper, No. 1640. Bonn, June, 2005, p. 3–6, 21, 27, 56, 58, 72, 94.
4. Becker, S. G. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 2nd Edition. New York: National Bureau of Economic Research, 1975, p. 13–44.
5. Bishop, J. H. *What We Know about Employer-Provided Training: A Review of Literature*. Working paper series. New York: Center for Advanced Human Resources Studies (CAHRS), 1996, p. 53–55.
6. Booth, L. A., Bryan, L. M. *Who Pays for General Training? Testing Some Predictions of Human Capital Theory*. IZA Discussion Paper, No. 486. Bonn, April, 2002, p. 20.
7. Booth, L. A., Francesconi, M., Zoega, G. *Unions, Work-Related Training and Wages: Evidence for British Men*. IZA DP N.737. Bonn, March, 2003, p. 31, 35.
8. Brunello, G. *Workplace Training and Labour Market Institutions in Europe*. CESifo, DICE Report 4/2006, p. 33–34, 39–41.
9. Brunello, G. *The Effects of Training on Employment, Wages and Productivity: a European Perspective*. Thematic Paper. Thematic Review Seminar of the European Employment Strategy. Brussels, 20 September, 2007.
10. Byrns, R. T., Stone, G. W. *Economics*. 5th Edition. New York: HarperCollins Publishers, 1992. 629 p.
11. Gwartney, J. D., Stroup, R. L., Sobel, R. S. *Economics*. Orlando: Dryden Press, 2000, p. 645–650.
12. Hashimoto, M. Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment. *American Economic Review*, Vol. 71, 1981. Pittsburgh: American Economic Association, p. 475–482.
13. Hazans, M., Bāliņa, S. *Kā aug nauda*. Rīga: VAS „ITMA”, 1994. 18 lpp.
14. Lynch, L. M. Private-Sector Training and the Earnings of Young Workers. *American Economic Review*, Vol. 82, 1992. Pittsburgh: American Economic Association, p. 299–312.
15. Mincer, J. *Union Effects: Wages, Turnover and Job Training*. Working Paper, No. 808. Cambridge: National Bureau of Economic Research, November, 1981, p. 1–2, 42.
16. Pischke, J. S. *Continuous Training in Germany*. Working Paper, No. 5829. Cambridge: National Bureau of Economic Research, November, 1996, p. 28–41.

17. Veum, J. R. Training, Wages and the Human Capital Model. *Southern Economic Journal*, Vol. 65, 1999, p. 526–538.

Summary

Today human resources have become one of the key issues at workplaces daily. However, workplace training is still under pressure; the question is – who should pay for workplace training? The article examines key studies in the field of training payment. First, we should distinguish between general and specific training. Second, some of the researchers emphasize that employees should pay for general training as skills of general training are useful to many employers, and employers should pay for specific training. Other researchers point out that there is no correlation between workplace training and labour productivity.

The article also examines the connection between different trade unions and workplace training.

Workplace training is essential in the current socio-economic situation as it could be one of the main means to increase labour productivity and turnovers.

Keywords: *education, training, human resources, marginal product, labour productivity, wages, trade unions.*

VADĪBAS ZINĀTNE

Uz vietu balstīta pieeja ES reģionālās politikas efektivitātes uzlabošanai

Place-Based Approach to Improving the Efficiency of the EU Regional Policy

Līga Baltiņa

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: *baltina.lu@gmail.com*

Pētījuma mērķis ir analizēt jaunākās tendences reģionālās attīstības teorijās un ES reģionālās politikas iniciatīvu attīstībā attiecībā uz vietu balstītu pieeju kā ES reģionālās politikas uzlabošanas instrumentu. Pētījuma uzdevums ir sniegt pārskatu par teorētisko pamatu un akcentēt noteiktas attīstības tendences uz vietu balstītas pieejas izmantošanā, lai uzlabotu ES reģionālās politikas efektivitāti. Rakstā aplūkotas galvenās reģionālās attīstības teorijas, kurās tiek uzsvērta vietas loma, Eiropas Savienības reģionālās politikas attīstības tendences, kā arī analizēti galvenie faktori, kas ietekmē pieejas izmantošanu. Pētījuma metodoloģiskais pamats ir reģionālās attīstības zinātniskā literatūra, Eiropas Savienības plānošanas dokumenti, pētniecības institūtu un centru pētījumi, normatīvie akti un citi materiāli.

Atslēgvārdi: uz vietu balstīta pieeja, reģionālā politika, teritoriālā kohēzija, reģionālā attīstība, kohēzijas politika.

Ievads

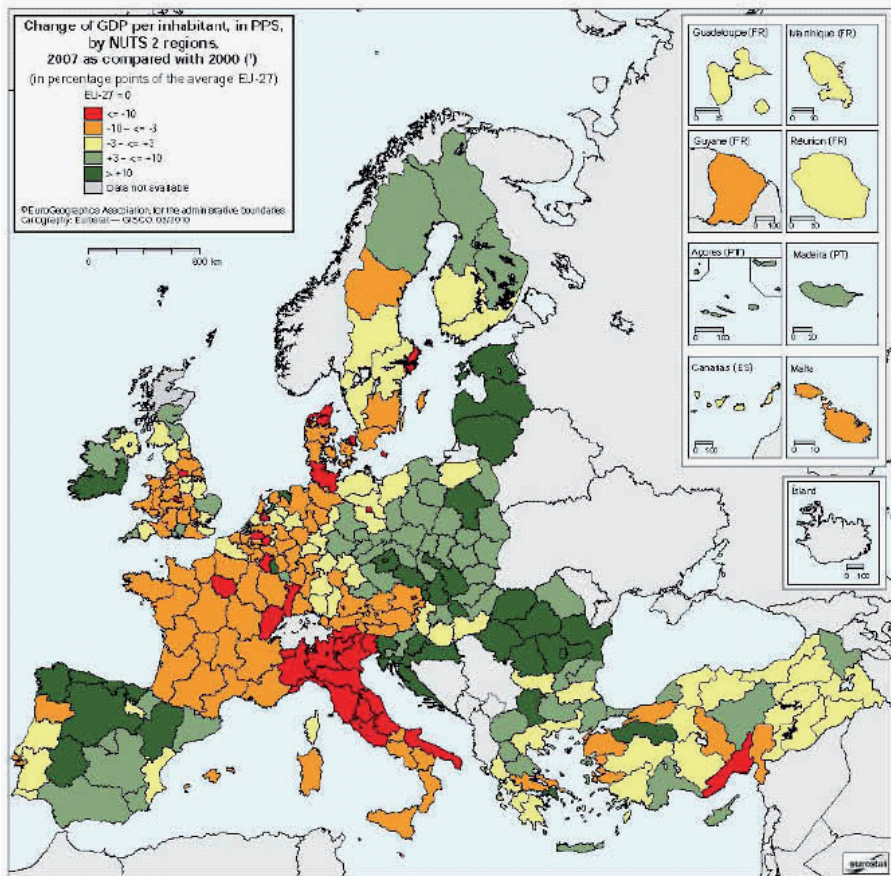
Vairākas reģionālās attīstības teorijas un koncepti analizē vietu kā svarīgu faktoru, kas ietekmē noteiktas teritorijas reģionālo un ekonomisko attīstību. Uz vietu balstīta pieeja ir cieši saistīta ar vietas jeb teritorijas nozīmīguma atzīšanu reģionālās izaugsmes teorijās, kurās ir analizēti dažādi ekonomiskie un institucionālie faktori, kas ietekmē reģionālo attīstību.

ES budžeta izdevumu sadale un politikas plānošanas dokumentos noteiktie mērķi parāda to, ka līdzšinējā ES politika ir vērsta uz atšķirību mazināšanu starp ES valstīm un reģioniem. 2000.–2006. gada un 2007.–2013. gada plānošanas periodā aptuveni 1/3 ES budžeta paredzēta šo atšķirību mazināšanas pasākumiem. Savukārt pētījumi, kuros tika mēģināts izvērtēt šo izdevumu efektivitāti uz reģionālo attīstību, liecina, ka ieguldītais finansējums ir daļēji mazinājies atšķirības starp ES dalībvalstīm, bet savukārt atšķirības starp reģioniem ir pat palielinājušās [19].

Pētījumi, kas analizēja ES fondu ietekmi un mēģināja izvērtēt ieguldīto finanšu līdzekļu proporcionalitāti pret efektivitāti, un norādīja uz reģionālo atšķirību palielināšanos, bija pamats ES reģionālās politikas virzienu maiņai. Piemēram, pētījumā par Eiropas reģionu nevienlīdzību un konvergenci norādīts, ka ES

struktūrfondu ieguldījumi nav sekmējuši nedz produktivitātes, nedz reģionu kapacitātes paaugstināšanos [6]. Līdz ar to arī radās jautājums, kādas politikas iniciatīvas būtu efektīvākas par līdzekļu sadali atkarībā no reģionu sociālekonomiskiem rādītājiem.

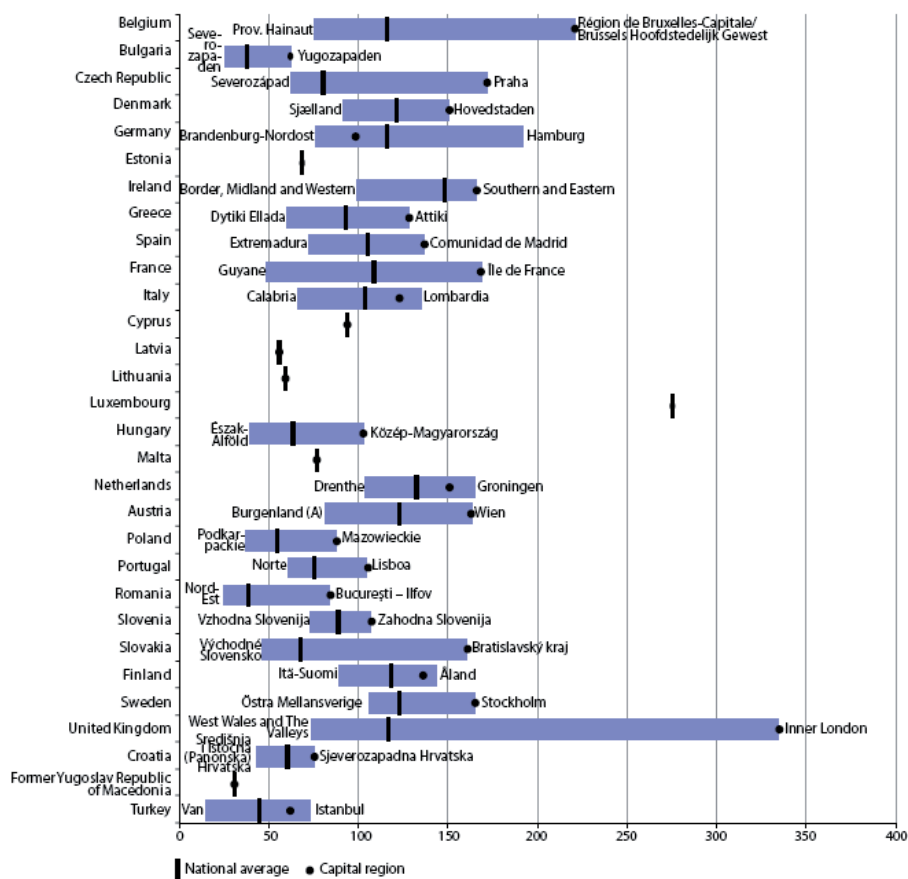
Kopumā ES līdzšinējā integrācija un reģionālā politika ir sekmējusi starpvalstu konvergenci, bet valstu iekšienē teritoriālām atšķirībām ir bijusi tendence pieaugt [26].



1. att. IKP izmaiņas (2007. gada salīdzinājums ar 2000. gadu)

Avots: Eurostat.

To apliecina arī statistikas dati – 1. attēls parāda, ka līdzšinējā kohēzijas politika un ieguldītais finansējums ir daļēji mazinājis atšķirības starp ES dalībvalstīm, bet savukārt to, ka atšķirības starp reģioniem ir pat palielinājušās, raksturo 2. attēls. Dažādās teorijās tas tiek skaidrots atšķirīgi – gan kā tehnoloģiju ietekme uz ekonomisko attīstību un ģeogrāfiskās atrašanās nozīme, gan kā tirgu ģeogrāfiskā integrācija, kas saistās ar ražošanas ģeogrāfisku fragmentāciju, kā arī būtisku institucionālo atšķirību pastāvēšana starp dažādām valstīm.



2. att. IKP uz iedzīvotāju (pēc pirkspējas paritātes) ES dalībvalstīs salīdzinājumā ar vidējo līmeni valstī un galvaspilsētas reģionā

Avots: Eurostat.

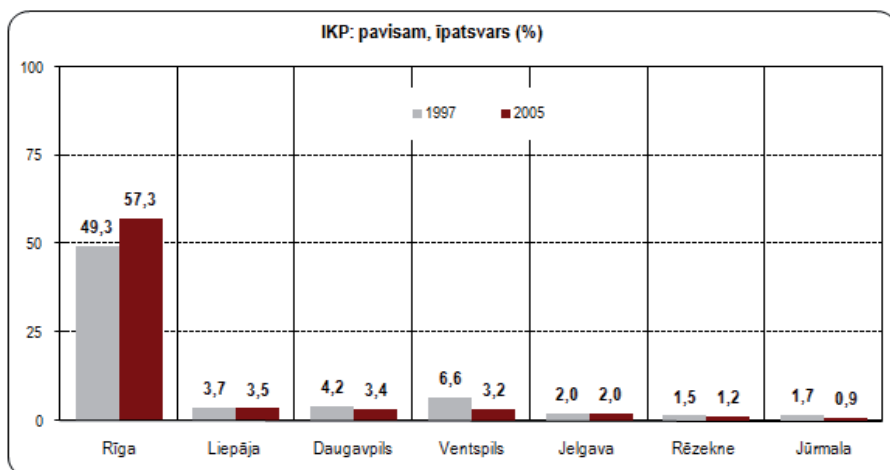
Teritoriālās atšķirības tiek saistītas arī ar to, ka tās aktivitātes, kas nodrošina lielākus ienākumus, izvietojas aglomerācijās, tādējādi sekmējot ienākumu atšķirības starp centrālajiem reģioniem, piemēram, galvaspilsētām, un pārējo teritoriju, kas atrodas tālāk no lielāko pilsētu centriem, kā arī ir mazāk apdzīvotas. Šajā aspektā svarīga ir ne tikai ražošanas ģeogrāfiskā izvietojšanās, bet arī institūciju efektivitātes jautājumi.

Reģionālās attīstības teoriju apskats vietas svarīguma analīzei

Uz vietu balstītas politikas koncepts pamatojas uz mūsdienu reģionālās izaugsmes teorijām, kurās ir analizēta un atzīta vietas loma ekonomikas attīstībā, it īpaši saistībā ar telpiskās attīstības ekonomiskiem un institucionāliem faktoriem.

Rakstā aplūkotas tās teorijas, kas attiecas uz vietas kā faktora nozīmi reģionālajā attīstībā un tādējādi sniedz ieguldījumu uz vietu balstītas pieejas piemērošanas analizē. Tādēļ šajā rakstā nav aplūkotas visas reģionālās attīstības teorijas.

Reģionālajā attīstībā tiek nodalītas divas teorētiskās pieejas: reģionālās izaugsmes teorijas, kas ir vairāk orientētas uz makroekonomikas līmeni, un vietējās attīstības teorijas, kas savukārt orientētas uz mikroekonomikas līmeni [9]. Reģionālās izaugsmes analizē telpiskā dimensija ir būtisks faktors. Piemēram, tā sauktā atrašanās vietas teorija analizē ekonomisko aktivitāšu ģeogrāfisko atrašanos un sniedz izpratni par transporta izmaksu lomu reģionu izaugsmē un attīstības lejuplūdē. Tas tiek saistīts ar to, ka, piemēram, uzņēmumi tiek izvietoti vietās, kas sekmē ienākumu palielināšanu, tāpat arī iedzīvotāji izvēlas dzīvesvietu, kas perspektīvā rada vairāk labumu. Piemēram, 3. attēls uzskatāmi parāda ekonomisko aktivitāšu koncentrēšanos Rīgā kā Latvijas galvaspilsētā.

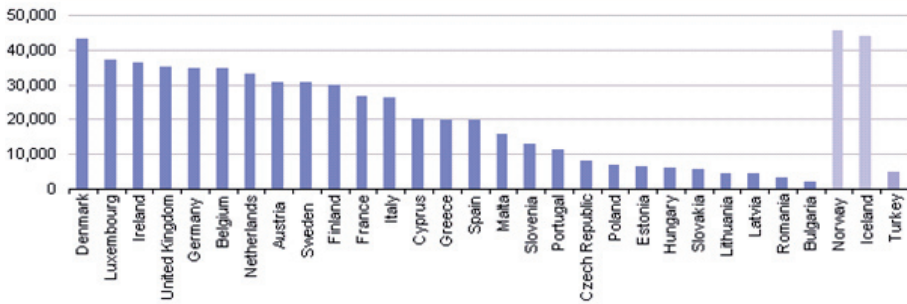


3. att. IKP Latvijas pilsētās 1997. un 2005. gadā

Avots: pētījums „Latvijas pilsētu sociālekonomiskās attīstības tendences”. Pieejams: www.vraa.gov.lv

Tātad var secināt, ka atrašanās vietas teorijā vissvarīgākais faktors ir vieta. Pēc autores uzskatiem, dažādu teorētisko pieeju attīstībā [1, 2, 3, 9, 10] ir vērojama tendence, ka atšķirība starp darbaspēka un citu faktoru izmaksām kopumā samazinās un izlīdzinās, lai gan joprojām pastāv ievērojamas atšķirības atalgojuma līmenī starp ES dalībvalstīm, kas parādītas 4. attēlā.

Reģionālās attīstības teoriju starpā pastāv arī konverģences modeļi, kuru autori Solovs un Svons (*Solow and Swan, 2000*) izšķir divus konverģences veidus. Nosacītā konverģence – kad izaugsme rada stabilu savstarpējo korelāciju starp ienākumu un patēriņa līmeni un darbaspēku [30]. Absolūtā konverģence – kad izaugsmes rādītāji visās valstīs ir vienādi. Šajā gadījumā ekonomiski attīstītām valstīm būtu jāattīstās lēnāk, līdz ienākumu līmenis kļūst vienāds visās valstīs.



4. att. Vidējais atalgojums ES dalībvalstīs 2006. gadā

Avots: Eurostat.

Zviedru ekonomists Gunnars Mirดาลs (*Gunnar Myrdal*) radīja kopīgu sakarību teoriju, apgalvojot, ka nabadzīgākas teritorijas var gūt labumu no labāk attīstītu reģionu izaugsmes [19]. Atbilstoši teorijai – var sekmēt eksportu no nabadzīgākiem reģioniem uz labāk attīstītiem reģioniem, kā arī jaunāku tehnoloģiju izmantošanas pieredzes apmaiņu – labāk attīstīto reģionu pieredzi pārņēmt nabadzīgākie reģioni. Kopīgu sakarību teorijā izklāstītais apgalvojums, ka nabadzīgākas teritorijas var gūt labumu no labāk attīstītākām, atbilst lielākajai daļai ES valstu, arī Latvijas situācijai attiecībā uz Rīgu un apkārtējām teritorijām. Šī teorija akcentē pilsētu un lauku mijiedarbības sekmēšanu kā vienu no uz vietu balstītas pieejas aspektiem, kas var veicināt reģionālās politikas efektivitāti.

Vēl viena teorija, kas analizē teritoriālo dimensiju, ir Maikla Portera (*Michael Porter, 2008*) ģeogrāfisko klasteru teorija. Tā norāda uz to, ka ģeogrāfiskie klasteri var paātrināt informācijas plūsmu un palīdzēt izplatīt inovāciju, jaunas idejas, dalīties uzņēmējdarbības veidošanas pieredzē, veicināt mijiedarbību starp uzņēmumiem, kas izvietoti konkrētos ģeogrāfiskos klasteros. Autors uzskata, ka ģeogrāfisko klasteru teoriju nevar attiecināt uz Latvijas reģioniem, bet tā būtu nozīmīga Baltijas valstu un Baltijas jūras reģiona līmenī. Savukārt, lai izveidotu spēcīgu ģeogrāfisko klasteri, nepieciešams radīt un uzturēt sadarbību tīklus. Parasti sadarbības tīklu izveide ir paredzēta pārrobežu vai starpreģionu projektos, bet lielākoties tie pārstāj eksistēt pēc projekta beigām. Lai uzturētu radītos sadarbības tīklus, nepieciešams darbs un kopīga ieinteresētība. ES stratēģija Baltijas jūras reģionam ir viens no pirmajiem piemēriem stratēģiska ģeogrāfiska klastera izveidei, kas pašreiz ir attīstības sākuma stadijā.

Viena no pēdējā laikā biežāk apspriestajām teorijām, kas aktualizē vietas lomu, ir jaunā ekonomiskās ģeogrāfijas teorija. Tajā tiek skaidrots, ka pastāv saikne starp ģeogrāfisko atrašanos un valstu un reģionu ekonomisko attīstību, izvirzot jautājumu, vai ģeogrāfiskā atrašanās tiek pilnvērtīgi izmantota. Šī teorija aplūko dažādu ģeogrāfisko faktoru nozīmi reģionālās attīstības modeļu izvēlē. Tomēr šāda pieeja rada arī jautājumu, kāpēc reģioniem ar līdzīgām ģeogrāfiskām iezīmēm tomēr var būt atšķirīgi reģionālās izaugsmes rādītāji. Jaunā ekonomiskās ģeogrāfijas teorija aplūko darbaspēka mobilitāti starp reģioniem, kā arī starp nozarēm un diskutē par elastīgāku pieeju ģeogrāfiskās telpas izmantošanā.

Jaunās ekonomiskās ģeogrāfijas teorijas attīstībā būtisku ieguldījumu ir sniedzis amerikāņu ekonomists Pols Krugmens (*Paul Krugman, 1998*), izstrādājot jaunās tirdzniecības teoriju, kas deva pamatu virzībai uz jaunās ekonomiskās ģeogrāfijas attīstību. Jaunās ekonomiskās ģeogrāfijas pieeja paredz, ka palielināsies to ekonomisko aktivitāšu koncentrācija, kas balstīta uz pieaugošu aglomerāciju, savstarpējo pilsētu un apkārtējās teritorijas mijiedarbību un tirgus lielumu, kā arī to, ka pazemināsies transporta izmaksas [10].

Savukārt Pasaules Bankas 2008. gada ziņojumā tiek izcelts tas, ka pasaulē telpiskā nevienlīdzība un urbanizācija strauji pieaug [33]. Pieaugošā ekonomiskā nevienlīdzība, kas parasti tiek asociēta ar sociālo noslāņošanos un lauku teritoriju ekonomiskās situācijas pasliktināšanos, var būt arī ar pozitīvu efektu, jo jaunā ekonomiskā ģeogrāfija aizstāv viedokli, ka telpiski koncentrētāka ekonomika ātrāk attīstīsies [6]. Galvenā atšķirība starp veco un jauno ekonomisko ģeogrāfiju ir tā, ka vecajā tika uzsvērtā dabas resursu loma, bet jaunajā – tādi izveidotie resursi kā izglītots darbspēks, pētniecība, intelektuālais īpašums, uzņēmējdarbības infrastruktūra un pamatinfrastruktūra.

Skaidrojot ekonomisko izaugsmi, visbiežāk reģionālās attīstības literatūrā dažādi autori min arī endogēnās izaugsmes teoriju, kas aplūko vietas un ģeogrāfijas svarīgumu, kā arī tādu faktoru nozīmi kā mobilitāte, inovācija un tirdzniecība [1]. Endogēnās izaugsmes teorija uzsver, ka cilvēkresursu attīstība sekmē ekonomisko izaugsmi, izmantojot jaunas tehnoloģijas un efektīvus ražošanas līdzekļus. Endogēnās izaugsmes teorija pieņem, ka īstenotajiem politikas instrumentiem var būt ilgtermiņa ietekme uz ekonomikas izaugsmi [21]. Piemēram, ieguldījumi pētniecībā, attīstībā vai izglītībā var sekmēt inovāciju un tādējādi dot ieguldījumu ilgtermiņa izaugsmē. Endogēnās izaugsmes teorijā produktivitātes palielināšana ir atkarīga no straujākas inovācijas un papildu investīcijām cilvēkresuros. Šīs teorijas pārstāvji uzsver nepieciešamību valsts pārvaldei un privātā sektora institūcijām būt radošām, jo zināšanas ir faktors, kas nosaka ekonomisko izaugsmi [1]. Līdz ar to tās politikas, kas ietver sevī atvērtību, konkurenci, izmaiņas un inovāciju, var sekmēt izaugsmi, savukārt tās politikas, kas ir vērstas uz ierobežojumiem vai pārmaiņu bremsēšanu, piemēram, aizsargājot noteiktu ražošanas virzienu vai uzņēmumu, ilgākā termiņā kavēs izaugsmi un radīs zaudējumus.

Vairākas reģionālās attīstības teorijas analizē institūciju lomu reģionālās izaugsmes sekmēšanā saistībā ar teritoriālo dimensiju. Šīs teorijas tiek sauktas par institucionālām teorijām, un teritoriālā dimensija tiek analizēta kā faktors, kas ietekmē publisko pārvaldi no vairākiem aspektiem, piemēram, no starpnozaru sadarbības, sadarbības tīklu un kapacitātes paaugstināšanas aspekta. Institucionālās teorijas skaidro, kādā veidā jaunā vidē var tikt pieņemtas organizatoriskas un strukturālas pārmaiņas. Institūcijas veido ekonomikas spēju izmantot un attīstīt tās resursus, attiecīgi šie institucionālie faktori var dot ieguldījumu ekonomisko aktivitāšu aglomerācijā, jo institūcijas parasti ir nevienmērīgi izvietotas, tādējādi sekmējot galveno ekonomisko aktivitāšu izvietošanos galvaspilsētu reģionos.

Līdzīgi kā endogēnās izaugsmes teorijās, arī institucionālajās teorijās pielāgošanās dažādiem apstākļiem tiek uzskatīta par vienu no svarīgākajiem nosacījumiem, kas sekmē ekonomisko izaugsmi [9]. Savukārt institūciju elastīgumu ietekmē

sabiedrības izglītības līmenis, politiskā brīvība, ekonomisko un politisko struktūru decentralizācijas līmenis, kā arī nozaru savstarpējās konkurences līmenis [13]. Situācijas, kad līdzvērtīgu ekonomisko resursu apstākļos un uz līdzvērtīgiem pamatiem izveidotas institūcijas tomēr dažādi iespaido ekonomisko izaugsmi, pamato to, ka institūcijām ir svarīga nozīme ekonomiskā potenciāla izmantošanā. Arī institūcijām ir jāpiemērojas apkārtējās vides izmaiņām un jāievieš inovācijas, lai paaugstinātu iedzīvotāju labklājības līmeni. Tas liecina, ka elastīgums nepieciešams arī institucionālām izmaiņām, lai pēc iespējas efektīvāk izmantotu jaunas iespējas un zināšanas.

Raksta autore secina, ka nelīdzsvarotas teritoriālās attīstības jautājumos nav iespējams balstīties tikai uz kādu vienu teoriju, jo lielākajā daļā no tām tiek secināts, ka ekonomikas attīstības procesi un tos ietekmējošie faktori ir sarežģīti un skatāmi kopsakarā ar konkrētai teritorijai raksturīgo iezīmju analīzi. Reģionālās attīstības teoriju apskatā autore pētījumā balstās uz trīs teorijām, kuras ir aplūkojušas vietu kā attīstību ietekmējošu faktoru un ir saistāmas ar pašreizējām ES diskusijām par uz vietu balstītas pieejas piemērošanu:

- 1) jaunas ekonomiskās ģeogrāfijas teorija;
- 2) endogēnās jeb iekšējo faktoru radītās izaugsmes teorija;
- 3) institucionālā teorija.

Šajās teorijās tiek atzīmēts, ka politikas veidošanā jāņem vērā teritoriju raksturojums, resursi un spēja ar tiem rīkoties, kā arī teritorijas attīstības potenciāls [2]. Tas pamato nepieciešamību politikas īstenošanā izmantot teritorijām piemērotus instrumentus, kā arī tos pielāgot reģionu situācijai. Uz vietu balstītas pieejas ieviešana nozīmē to, ka politiku plānošanā un īstenošanā tiek ņemta vērā konkrētas vietas īpašas iezīmes, pieejamie dabas resursi un institucionālie resursi. Skatoties no otras puses, konkrētas vietas īpašas iezīmes, pieejamie dabas resursi un institucionālie resursi prasa īstenot tādus pasākumus, kas būtu piemēroti konkrētai vietai, nevis nozarei.

Eiropas Savienības reģionālās politikas attīstības tendences

Pirms Eiropas Telpiskās plānošanas perspektīvas, kas tika apstiprināta 1999. gadā, bija aizsāktas vairāku gadu ilgas diskusijas, kurās tika aplūkota teritorijas loma ekonomiskās un sociālās kohēzijas sekmēšanā. Eiropas Telpiskās plānošanas perspektīvas izstrāde bija mēģinājums formulēt kopīgu ES teritorijas attīstības ietvaru. Šīs perspektīvas pamatdoma bija palielināt telpiskās plānošanas lomu, ieviešot policentriskas attīstības modeli kā instrumentu, kas sekmē globālo konkurētspēju un kohēziju. Līdz pat Lisabonas stratēģijas izstrādei teritoriālais aspekts nebija iekļauts ES darba kārtībā. Būtībā tikai ar Lisabonas līguma pieņemšanu 2009. gadā teritoriālās kohēzijas koncepts ieguva būtisku lomu ES darba kārtībā. Teritoriālās kohēzijas iekļaušana ES konstitūcijā bija pamats tam, lai teritoriālā kohēzija tiktu noteikta kā viens no ES mērķiem un būtu ES dalītās kompetences jautājums. Līdz ar Lisabonas līguma oficiālu spēkā stāšanos teritoriālā kohēzija kļuva par kohēzijas politikas trešo dimensiju, papildinot ekonomisko un sociālo kohēziju.

Pēdējo gadu reģionālās attīstības politikas virzības tendences parāda, ka ir notikušas izmaiņas reģionālās attīstības politikas mērķos, virzoties no reģionālo

atšķirību mazināšanas un atpalikušāko teritoriju atbalsta uz reģionālās izaugsmes sekmēšanu. Runājot par jaunās kohēzijas politikas ieviešanu, galvenās diskusijas ir par ES politiku formulēšanu un ieviešanas instrumentiem, nevis par ES dalībvalstu un reģionu politikām un to lomu. ES reģionālā politika pamatā balstās uz mērķi, kas noteikts Līgumā par Eiropas Savienību – uz ekonomisko un sociālo kohēziju, kas pamato ES struktūrfondu kā instrumenta izmantošanu.

2008. gada oktobrī EK publicētajā Zaļajā grāmatā „Teritoriālā kohēzija: teritoriālās daudzveidības priekšrocību izmantošana” dalībvalstis tika aicinātas apspriest teritoriālās kohēzijas jēdzienu un sniegt šī termina definīciju. Gandrīz gadu vēlāk – 2009. gada jūnijā – EK publicētajā „Sestajā progresa ziņojumā par ekonomisko un sociālo kohēziju” tika ietverti Zaļās grāmatas apspriešanas rezultāti [11]. Ziņojumā tika uzsvērts teritoriālās kohēzijas mērķis – veicināt visu teritoriju saskaņotu un uz teritoriālām atšķirībām un resursiem balstītu ilgtspējīgu attīstību, izmantojot integrētu pieeju, vairāku līmeņu pārvaldību un sadarbību.

Šobrīd lielākajā daļā ES dokumentu tiek deklarēts, ka vietai ir nozīme gan saistībā ar ekonomisko, gan sociālo un vides attīstību un ka nozaru politikām ir būtiska teritoriālā ietekme [4]. No otras puses – tas ir pašsaprotami, ka visas ekonomiskās aktivitātes ir saistītas un notiek kādā noteiktā teritorijā. Tādējādi teritorijai jeb vietai ir sava loma jebkurā attīstībā.

Uz vietu balstīta pieeja

Pēdējo gadu Eiropas kohēzijas politika iezīmē galvenās tendences virzībā no atpalikušo reģionu atbalsta uz politiku, kas vērsta uz reģionu izaugsmi un konkurētspēju. Šādā politikas modelī integrētas politikas loma ir īpaši svarīga. Piemēram, īstenojot transporta politiku vai veicot ieguldījumus infrastruktūrā, nevar neņemt vērā vides, sociālās un kohēzijas politikas jautājumus. Uz vietu balstītas pieejas ieviešanu OECD savā ziņojumā nosauca par jaunu reģionālās politikas problēmu formulēšanas un risināšanas modeli [32], kas sekmē teritoriālās kohēzijas mērķu sasniegšanu.

Viens no jaunākajiem ES dokumentiem, kurā tiek apspriesta uz vietu balstīta pieeja un tās loma kohēzijas politikas īstenošanā, ir Fabrīcio Barka (*Fabrizio Barca*) izstrādātais ziņojums „Darba kārtība kohēzijas politikas reformai. Uz vietu balstītas pieejas izmantošana ES izaicinājumu un gaidāmo rezultātu sasniegšanā” [5]. Šajā ziņojumā uz vietu balstītas politikas īstenošanai tiek izvirzīti divi galvenie mērķi – efektivitāte un taisnīgums. Efektivitāte attiecībā uz reģionu potenciāla pilnīgāku izmantošanu, kas ietver arī pieejamo resursu efektīvu izmantošanu. Savukārt taisnīgums attiecībā uz vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu ES iedzīvotājiem neatkarīgi no to izvēlētas dzīvesvietas. Lai analizētu uz vietu balstītas pieejas nozīmi reģionālās attīstības politikā, ir apkopotas galvenās definīcijas un skaidrojumi.

1. „... ilgtermiņa stratēģija, kuras mērķis ir samazināt pastāvīgu neefektivitāti, ņemot vērā vietējās priekšrocības un zināšanas, iesaistot politikas veidotājus, izveidojot sadarbību ar citām vietām un sekmējot daudzlīmeņu pārvaldi.” [5]
2. „... uz vietu balstīta pieeja ir koncepts, kurā ekonomiskā uzvedība tiek skaidrota kā process, kuru ietekmē konkrētas vietas iezīmes un starppersonu

attiecības.” [22] Šādā skatījumā uz vietu balstīta pieeja paplašina vietas jēdzienu, jo vietai tiek piešķirta loma, kas ietekmē uzvedību, nevis tikai ir saistība ar attālumu, transportu un komunikāciju infrastruktūru.

3. OECD skatījumā uz vietu balstīta pieeja akcentē savstarpēju pilsētu un lauku teritorijas atkarību, mobilizē investīcijas, mazāk atbalsta subsidēšanas principu un palielina lauku teritoriju svarīgumu [32].
4. Uz vietu balstītas politikas ietvaram ir divas savstarpēji saistītas komponentes – vispārēja pilsētu attīstības politika un mērķtiecīgi, noteiktai teritorijai piemēroti pasākumi. Uz vietu balstīta pieeja akcentē abu komponentu integritāti, kuras panākšanai ir nepieciešama visu līmeņu pārvaldes koordinēta rīcība politikas ieviešanai [7].

Minētās definīcijas norāda ne vien uz to, ka ekonomiskā izaugsme nav atkarīga tikai no pieejamiem resursiem, bet arī uz to, kā šie resursi tiek pārvaldīti un cik efektīva ir veidotā politika attiecībā uz tādu faktoru pārvaldību, kuri ietekmē izaugsmi [32], un infrastruktūras uzlabojumi vēl negarantē ekonomisko izaugsmi. Eiropas Komisijas pētījumā „Reģioni 2020: ES reģionu nākotnes izaicinājumu novērtējums” [27], kura mērķis bija identificēt tos ES reģionus, kurus nākotnes izaicinājumu radītās sekas varētu skart visvairāk, atspoguļotas iespējamās reģionālās atšķirības, ko šie izaicinājumi varētu radīt. Apskatītie izaicinājumi ir globalizācija, demogrāfiskās izmaiņas, klimata pārmaiņas un enerģētikas jautājumi.

Eiropas kohēzijas politikas visaptverošais mērķis joprojām ir ES un tās reģionu līdzsvarotas attīstības sekmēšana. Arī ES stratēģijas „Eiropa 2020” mērķi rada nepieciešamību ES politikām ņemt vērā to teritoriālo ietekmi:

- gudra izaugsme – uz zināšanām un inovāciju balstītas ekonomikas attīstība;
- ilgtspējīga izaugsme – resursu ziņā efektīvākas, videi nekaitīgākas un konkurētspējīgākas ekonomikas veicināšana;
- integrējoša izaugsme – tādas ekonomikas veicināšana, kur ir augsts nodarbinātības līmenis un kas nodrošina sociālo un teritoriālo kohēziju [14].

Eiropas kohēzijas politikas ieviešanā arvien vairāk tiek uzsvērta nepieciešamība strādāt ar vairāku līmeņu pārvaldi, jo kopā ar ES, valsts, reģionālo un vietējo līmeni var panākt lielāku īstenoto politiku sinerģiju, kā arī labās prakses piemēru izplatīšanu ES dalībvalstīs. Attiecībā uz inovāciju ES reģioniem tiek ieteikts sašaurināt jomas, izvēloties noteiktu skaitu nozaru, kurās inovācija var tikt attīstīta visefektīvāk.

ES reģionālās attīstības politikā, pēc autores domām, var iezīmēt trīs darbības virzienus, kas izriet no pēdējo gadu laikā īstenotajām aktivitātēm un pieņemtajiem plānošanas dokumentiem:

- 1) teritoriālās dimensijas lomas pieaugums ES lēmumu pieņemšanā un starptautiskajā sadarbībā;
- 2) nepieciešamība novērtēt teritoriju potenciālu un pieejamās zināšanas;
- 3) nepieciešamība pēc aktīvākas reģionālā līmeņa iestāžu un pašvaldību iesaistes ES politikas veidošanā un ieviešanā.

Savukārt šie virzieni rada nepieciešamību izstrādāt tādu pamatu teritoriālās attīstības politikai, kas būtu vērsts uz vietu balstītas pieejas piemērošanu ES dalībvalstu reģionālajā attīstībā.

Uz vietu balstītas pieejas pamatojums un nepieciešamība var tikt analizēta no šādiem aspektiem:

- iespēju vai problēmu noteikšana konkrētā teritorijā jeb vietā. Šajā gadījumā svarīga ir daudzu konkrētā vietā esošu faktoru analīze, lai paredzētu noteiktus īstenojamās politikas virzienus;
- vietai specifiskas jeb piemērotas rīcības noteikšana. Problēmu risināšanai un iespēju labākai izmantošanai ir jāveic konkrētai vietai piemērotas darbības, lai sekmīgi cīnītos ar problēmas cēloņiem.

Uz vietu balstītas pieejas kontekstā politikas īstenošanas pasākumu izstrādei ir jābūt balstītai uz attīstības vajadzībām un iespējām, lai gan praksē īstenojamie pasākumi biežāk tiek ieviesti noteiktu administratīvo teritoriju robežās vai nu reģionālā, vai vietējā līmenī. Šīs pieejas izaicinājums ir spēja izveidot tādu pārvaldes mehānismu, kas noteiktā ģeogrāfiskā teritorijā nosaka instrumentus, kuri balstās uz attīstības vajadzībām.

Faktori, kas ietekmē uz vietu balstītu pieeju

Lai izvērtētu uz vietu balstītas pieejas piemērotību un to, cik lielā mērā reģionālajā politikā tiek ņemtas vērā teritoriju iezīmes, resursi un potenciāls, pētījumā autore, pamatojoties uz analizēto literatūru un ES un valstu plānošanas dokumentiem, noteica galvenos faktorus, kuri ir īpaši svarīgi uz vietu balstītas pieejas ieviešanā reģionālajā politikā:

- politikas mērķi;
- teritoriālā dimensija;
- institucionālā struktūra un kapacitāte;
- politikas novērtēšanas rīki;
- politikas ieviešanas instrumenti.

Uz vietu balstītas pieejas modeļi ietver noteiktas ģeogrāfiskas iezīmes, pārvaldības un sadarbības elementus, kā arī noteiktu sociālekonomisko situāciju. Šie faktori ir klātesoši jebkurā uz vietu balstītā politikā.

Lai īstenotu politiku, vispirms izvirza politikas mērķi. Daudzās diskusijas par kohēzijas politiku izkristalizējies jautājums par to, vai kohēzijas politikai ir jābūt selektīvai attiecībā uz atbalstāmajām teritorijām. No vienas puses, pārāk plašā kohēzijas politikā var kļūt nesasniedzami tās mērķi un var pietrūkt nepieciešamo resursu. No otras puses – veidojot mērķtiecīgāku un uz noteiktiem kritērijiem balstītu politiku, tā var iegūt no konkrētiem un izmērāmiem rezultātiem. Mērķu izvēlē svarīgi ir panākt kompromisu starp izaugsmes veicināšanu un mazāk attīstīto teritoriju atbalstu. Tā kā viens no būtiskākajiem faktoriem, kas ietekmē reģionālo attīstību, ir ekonomiskā aktivitāte, tad, lemjot par politikas mērķiem, jāņem vērā vajadzība pēc konkurētspējas celšanas, produktivitātes palielināšanas, inovācijas sekmēšanas un uzņēmējdarbības atbalsta.

Reģionālajā politikā bieži vien pietrūkst skaidru mērķu, tie ir formulēti vispārīgi, galvenokārt uzsverot līdzsvarotu teritorijas attīstību un reģionālo atšķirību mazināšanu. Reģionālās attīstības politikas mērķu noteikšana ir svarīga visos pārvaldes līmeņos,

jo ietver visu valsts pārvaldes iestāžu un ieinteresēto pušu savstarpēju vienošanos par mērķu sasniegšanu.

Lai nodrošinātu efektīvas uz vietu balstītas pieejas ieviešanu, nepieciešams novērtēt vietu kā galveno faktoru arī nozaru politiku griezumā un visos pārvaldes līmeņos, kā arī sekmēt iedzīvotāju iesaisti. Sabiedrības iesaiste ir būtiska, jo tas ir veids, kā parādīt saikni ar konkrētu vietu un motivēt sabiedrību iesaistīties lēmumu pieņemšanā, un palikt konkrētā vietā, lai dzīvotu un veidotu uzņēmējdarbību. Pēc autores uzskatiem, reģionālās politikas orientēšana uz vietu prasa plašāku un sistemātiskāku pieeju uzņēmējdarbības atbalstam un inovācijai, savukārt pārvaldei – gan valsts, reģionu un pašvaldību līmenī – jābūt elastīgākai un jāpiemērojas globāliem izaicinājumiem.

Autore piekrīt Roberto Kamagni (*Roberto Camagni, 2009*) uzskatam, ka „iespējamo izaugsmes stratēģiju izveide katram reģionam, pilsētai vai teritorijai ir jābalsta uz rīcībā esošiem resursiem un potenciālu, kā arī šo resursu pilnīgu un gudru izmantošanu jeb, īsāk sakot, uz teritoriālo kapitālu” [8].

Attiecībā uz teritoriālo kohēziju procesu pārvaldībai ir vismaz tikpat svarīga nozīme kā teritoriālo atšķirību apzināšanai. Institucionālā un administratīvā kapacitāte ir būtisks teritoriālās attīstības faktors, jo tas attiecas uz spēju un prasmēm izstrādāt un efektīvi ieviest reģionālās attīstības programmas, kā arī uz spēju veicināt pārmaiņas un ieviest uzlabojumus. Gan valsts, gan reģionu un vietējā līmeņa pašvaldību administratīvā kapacitāte ir svarīgs priekšnoteikums teritoriju attīstības sekmēšanai, jo tas saistās ar spēju attīstīt uzņēmējdarbības vidi, sekot līdzi tehnoloģiju jaunumiem, piesaistīt investīcijas un nodrošināt iedzīvotājiem nepieciešamos pakalpojumus.

Uz vietu balstītas pieejas ieviešanas viens no elementiem ir daudzlīmeņu pārvaldība, kas ietver vertikālo un horizontālo sadarbību starp galvenajām ES valstu, reģionu un vietējās pārvaldes līmenī esošām institūcijām. Valsts pārvaldes decentralizācija ir viens no iespējamajiem instrumentiem uz vietu balstītas pieejas ieviešanā un publiskā sektora pakalpojumu uzlabošanā. Jāuzsver, ka pārvaldes reformas decentralizācija nevar notikt bez finansējuma pārdales atbilstoši veiktajām reformām. Turklāt uz vietu balstītas pieejas ieviešana nevar notikt, lemjot par to valsts līmenī, jo ir svarīga spēja analizēt reģionālās attīstības jautājumus, skatoties no reģionālā un vietējā līmeņa perspektīvas. Latvijas situācijā ir būtiski pēc iespējas skaidrāk definēt nacionālā, reģionālā un vietējā līmeņa institūciju atbildību un veikt skaidru funkciju deleģējumu. Īpaši svarīga ir reģionālā līmeņa pārvaldes institūciju nostiprināšana, jo uz vietu balstītas pieejas ieviešana nav saistāma tikai ar resursu pārdali, bet gan ar nepieciešamību veikt institucionālās pārmaiņas un uzlabot sabiedrisko pakalpojumu pieejamību. Turklāt reģioni ir galvenie ES politikas īstenotāji, un tieši tāpēc reģioniem ir jābūt lielākai iesaistei ES reģionālās politikas plānošanā un īstenošanā.

Uz vietu balstītas pieejas ieviešanā un tās izmantošanai reģionālās politikas efektivitātes uzlabošanā ir nepieciešams skaidrs redzējums par rīcībā esošiem resursiem un to novērtējums. Autore ierosina reģionu konkurētspējīgas priekšrocības izvēli balstīt uz resursu savstarpēju sakārtošanu, ietverot arī regulāru šo resursu pārskatīšanu un pārkārtošanu atbilstoši globālajiem izaicinājumiem, lai reģions

saglabātu savu konkurētspēju. Šo pieeju sauc par „potenciālo iespēju dinamiskumu” [31], un tā paredz resursu savstarpējās papildinātības regulāru pārskatīšanu un ietver uz resursiem balstītas pieejas ieviešanas procesu stratēģiskajā vadībā [12]. Potenciālo iespēju dinamiskums tiek saistīts ar reģiona spēju radīt dažādu rīcībā esošo resursu konkurētspējīgu mijiedarbību mainīgā vidē, kas aptver inovācijas spēju, mācīšanās spēju, sadarbības spēju, vadības spēju un prognozēšanas spēju [20].

Pašreizējās diskusijās starp ES un tās dalībvalstīm par teritoriālās kohēzijas ietekmi uz teritoriju joprojām nav panākta vienošanās par efektīvākajiem instrumentiem vai mehānismiem, kas sekmētu teritoriālo kohēziju un panāktu lielāku saskaņotību starp tām ES politikām, kurām ir teritoriālā ietekme. OECD vērtējumā kohēzijas politika pati par sevi nevarēs novērst visu teritoriālo atšķirību mazināšanos, tieši tāpēc ir svarīga nozaru politiku efektīvā koordinācija un galveno mehānismu iestrāde ES struktūrfondu darbības programmās. ES dalībvalstīs IKP ir viens no pamatrādītājiem, lai redzētu izmaiņas noteiktā gadu periodā un sasniegtos rezultātus.

Secinājumi

Raksts skaidri norāda uz vietu balstītas pieejas lomas palielināšanos ES kohēzijas politikas mērķu sasniegšanā. ES reģionālās attīstības politikā iezīmējas trīs darbības virzieni – teritoriālās dimensijas lomas pieaugums lēmumu pieņemšanā un starptautiskajā sadarbībā, nepieciešamība novērtēt teritoriālo potenciālu un nepieciešamība pēc aktīvākas reģionālā līmeņa iestāžu un pašvaldību iesaistes.

Ņemot vērā analizētās reģionālās attīstības teorijas, ES teritoriālās kohēzijas attīstības iniciatīvas un ES diskusijas par nākotnes kohēzijas politiku un apkopojot pētījuma rezultātus, var izdarīt šādus secinājumus un dot rekomendācijas ES reģionālās politikas efektivitātes uzlabošanai:

- 1) nepieciešams novērtēt vietu kā galveno faktoru nozaru politiku griezumā un visos pārvaldes līmeņos;
- 2) politikas veidošanā jāņem vērā teritoriju raksturojums, pašreizējie resursi, institucionālā spēja ar tiem rīkoties un teritorijas attīstības potenciāls;
- 3) politikas īstenošanā nepieciešams izmantot teritorijām, nevis nozarēm piemērotus instrumentus;
- 4) uz vietu balstītas pieejas ieviešanu ietekmē pieejamo resursu pārvaldības kapacitāte, ietverot gan valsts, gan reģionu un vietējā līmeņa pašvaldību administratīvo kapacitāti;
- 5) sekmīgai teritoriālās kohēzijas politikas īstenošanai ir nepieciešama sadarbība starp valstu nacionālo, reģionālo un vietējo līmeni;
- 6) pilsētu un lauku mijiedarbības sekmēšana ir uz vietu balstītas pieejas aspekts, kas var veicināt reģionālās politikas efektivitāti;
- 7) svarīga ir institūciju spēja piemēroties apkārtējās vides izmaiņām, kas ietver elastīgumu attiecībā uz institucionālām izmaiņām.

Analizētais materiāls un veiktais izpētes darbs pamato to, ka uz vietu balstīta pieeja, ietverot darbā aplūkotos ietekmējošos faktoros – politikas mērķu skaidra

definēšana, teritoriālās dimensijas loma, institucionālā struktūra un kapacitāte, lietotie politikas ieviešanas instrumenti un politikas novērtēšanas rīki –, ir būtiska teritoriālās kohēzijas mērķu sasniegšanā. Tomēr kohēzijas politika pati par sevi nevar novērst visu teritoriālo atšķirību mazināšanos, tādējādi tiek uzsvērta nozaru politiku efektīvāka koordinācija un galveno mehānismu iestrāde ES struktūrfondu darbības programmās.

Lai arī ES reģionālās politikas efektivitātes novērtēšanai ir nepieciešams skaidrs kritēriju kopums, tomēr IKP gan ES, gan dalībvalstīs tiek saglabāts kā viens no pamatrādītājiem, lai redzētu izmaiņas noteiktā gadu periodā un to, vai īstenotā politika ir vai nav devusi sasniegtos rezultātus.

LITERATŪRA

1. Aghion, P., Howitt, P. *Endogenous Growth Theory*. Cambridge, Massachusetts, London, England: MIT Press, 1998.
2. Bachtler, J. *Where Is Regional Policy Going? Changing Concepts of Regional Policy*. European Regional Policy Research Consortium (EoRPA). Paper No. 01/5. Glasgow: European Policies Research Centre, University of Strathclyde, 2001. Available: <http://www.eprc.strath.ac.uk/eorpa/reports2.cfm>
3. Baldwin, R. B., Forslid, R., Martin, P., Ottaviano, G., Robert-Nicoud, F. *Economic Geography and Public Policy*. Princeton University Press, 2003.
4. Baltiņa, L. *Policentriska attīstība kā teritoriālās kohēzijas instruments*. LU Raksti, 754. sēj. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2010.
5. Barca, F. *An Agenda for a Reformed Cohesion Policy. A Place-Based Approach to Meeting European Union Challenges and Expectations*. Independent Report Prepared at the Request of Danuta Hübner, Commissioner for Regional Policy, 2009. Available: c.europa.eu/regional_policy/policy/future/pdf/report_barca_v0306.pdf
6. Boldrin, M., Canova, F. Inequality and Convergence in Europe's Regions: Reconsidering European Regional Policies. *Economic Policy*, CEPR, CES, MSH, Vol. 16(32), 2001, p. 205–253.
7. Bradford, N. *Place-Based Public Policy: Towards a New Urban and Community Agenda for Canada*. Research Report. Ottawa: Canadian Policy Research Network.
8. Capello, R., Camagni, R., Chizzolini, B., Fratesi, U. *Modelling Regional Scenarios for the Enlarged Europe*. Springer, 2009.
9. Dawkins, C. J. Regional Development Theory: Conceptual Foundations, Classic Works and Recent Developments. *Journal of Planning Literature*. Sage Publications, 2003.
10. Dawkins, C. J. Space and the Measurement of Income Segregation. *Journal of Regional Science*, Vol. 47(2), Blackwell Publishing, 2007.
11. European Commission. *Communication from the Commission to the European Parliament and the Council: Sixth Progress Report on Economic and Social Cohesion – Creative and Innovative Regions*. COM (2009) 295, 25 June 2009.
12. Eisenhardt, K., Martin, J. Dynamic Capabilities: What Are They? *Strategic Management Journal*, No. 21, 2000.
13. Engerman, S., Sokoloff, K. Institutional and Non-Institutional Explanations of Economic Differences. Menard C., Shirley M. *Hanbook of New Institutional Economics*, Springer, 2005, p. 639–665.

14. European Commission. *Europe 2020. A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth*. COM (2010), Brussels, March 3, 2010. Available: http://ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm
15. European Commission. *ESDP – European Spatial Development Perspective – Towards Balanced and Sustainable Development of the Territory of the European Union*. Brussels, 1999.
16. European Parliament. *Regional Disparities and Cohesion: What Strategies for the Future?* Study by the Policy Department for Structural and Cohesion Policies. Directorate General for Internal Policies of the Union. May 2007.
17. Faludi, A. *Territorial Cohesion Policy and the European Model of Society*. Vienna: AESOP, 2005.
18. Farole, T., Rodriguez-Pose, A., Storper, M. *Cohesion Policy in the European Union: Growth, Geography, Institutions*. Working Paper of the European Commission, 2009. Available: ec.europa.eu/regional_policy/policy/future/pdf/6_pose_final-formatted.pdf
19. Fujita, N. Myrdal's Theory of Cumulative Causation. Evolutionary and Institutional. *Economics Review*, Vol. 3, 2007, p. 275–283.
20. Harmaakorpi, V., Pekkarinen, S. *The Concept of the Regional Development Platform and Regional Development Platform Method as a Tool for Regional Innovation Policy*.
21. Hiro, I. What Does Endogenous Growth Theory Tell about Regional Economies? Empirics of R & D Worker-Based Productivity Growth Regional Studies. *Journal of the Regional Studies Association*, Vol. 42, No. 7, 2008.
22. Johnson, T. G. Place-Based Economic Policy: Innovation or Fad? *Agricultural and Resource Economics Review*, No. 36, 2007.
23. Krugman, P. *Development, Geography and Economic Theory*. Cambridge, Massachusetts: MIT Press, 1998.
24. Porter, M. E. *On Competition*. Boston: Harvard Business School Press, 2008.
25. *Rebalancing the World. OECD Development Co-operation Report 2009*. Available: www.sourceoecd.org/developmentreport
26. The European Parliament. *Regional Disparities and Cohesion: What Strategies for the Future*. Policy Department B: Structural and Cohesion Policies, May 2007. Available: http://www.europarl.europa.eu/hearings/20070625/regi/study_en.pdf
27. *Regions 2020: An Assessment of Future Challenges for EU Regions*.
28. Samecki, P. *Orientation Paper on Future Cohesion Policy*. December 2009.
29. *Sixth Progress Report on Economic and Social Cohesion, 2009*. Available: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/repor_en.htm
30. Solow, R. M. *Growth Theory: An Exposition*. 2nd Edition. Oxford: Oxford University Press, 2000.
31. Teece, D. J., Helfat, C. *Dynamic Capabilities: Understanding Strategic Change in Organizations*. Oxford: Blackwell, 2007.
32. *The New Rural Paradigm, Policies and Governance. OECD Rural Policies Reviews*. OECD Publishing, 2006.
33. The International Bank for Reconstruction and Development and The World Bank. *World Bank Report "Reshaping Economic Geography"*, 2009. Available: www.worldbank.org

Summary

The aim of the research is to analyze a place-based approach as a tool for improvement of the regional development policy of the European Union. Building on previous research, the article provides an overview of the main regional development theories which consider place as an important factor in regional development. The article also discusses major development tendencies of the EU regional policy and the factors that influence the use of the place-based approach.

Keywords: *place-based approach, regional policy, territorial cohesion, regional development, cohesion policy.*

Stratēģiski operatīvā vadīšanas sistēma radošo nozaru organizācijās

Strategic-Operational Management in Creative Industries

Gundars Bērziņš

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Vadībzinību katedra
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: *Gundars.Berzins@lu.lv*

Autors piedāvā stratēģiski operatīvo vadīšanas modeli, kas balstās uz dažāda līmeņa vadītāju stratēģiskās vadīšanas uzdevumu un pilnvaru maiņu kā vienu no stratēģiskās vadīšanas realizācijas metodēm – lēmumu novērtēšanas metodi. Lēmumu novērtēšanas modeļa pamatā ir pieņēmums, ka ir iespējams novērtēt organizācijas stratēģijas atbilstību ārējās un iekšējās vides nosacījumiem, kā arī dažādu līmeņu vadītāju kvalifikāciju, izvērtējot vadītāju pieņemtos lēmumus.

Atslēgvārdi: stratēģiskā vadīšana, stratēģija, operatīvā vadīšana, lēmumu pieņemšana, lēmumi.

Ievads

Mūsdienu ekonomikā ir mainījušies ne tikai konkurences nosacījumi, bet arī attīstās jaunas nozaru grupas. To rašanās ir saistīta ar intelektuālo darbu radošumu. Viena no jaunajām nozaru grupām ir informācijas tehnoloģijas, kas ietver programmēšanu, datortehniku un komunikācijas, un otra nozaru grupa ir radošās nozares. Abas nozaru grupas kā atsevišķas nozares ir pastāvējušas arī iepriekš un kā nopietns, vienots ekonomiskais spēks tika apzināts un definēts tikai 20. gadsimta beigās. Radošajās, informācijas tehnoloģiju un tradicionālajās nozarēs ir atšķirīgs darba saturs un arī izglītības līmenis, bet vadīšanā tiek izmantotas tādas pašas vadīšanas metodes kā organizācijās, kur dominē fizisks darbs. Tātad var secināt, ka nepieciešams būtiski mainīt vadīšanas sistēmu un metodes.

Iedzīvotāju izglītības līmeņa celšanās, informācijas pieejamības palielināšanās ir novērojama visā pasaulē, arī Latvijā. Rodas jaunu darbinieku un patērētāju grupas, kuras pieprasa atbilstošus darba apstākļus, attieksmi, radošus darba uzdevumus un kā patērētāji – inovatīvus, īpaši konkrētam cilvēkam piemērotus unikālus produktus. Tas rada nepieciešamību mainīt darbinieku vadīšanas metodes, kā arī produktu un pakalpojumu saturu. Šādus darbiniekus apzīmē ar terminu „intelektuālie darbinieki”. Attīstoties radošajām nozarēm, ir pieaudzis radošo darbinieku skaits, kuru darba uzdevumi ir saistīti ar jaunu ideju radīšanu. Loisa Vaisa (*Lois Wyse*), ievērojama ASV rakstniece, žurnāliste, reklāmas speciāliste, radošo nozaru organizācijām nepieciešamo darbinieku kvalifikāciju un darba saturu raksturo šādi: „Vienģie cilvēki pasaulē, kuri var mainīt lietas, ir tie, kuri māk pārdot idejas.” [1] 21. gadsimta dar-

binieku darba specifika ir saistīta ar jaunu ideju radīšanu, bet patērētājiem jārada pieprasījums pēc jaunām idejām. Arī šis skaidrojums uzsver nepieciešamību pilnveidot vadīšanas metodes.

Vadīšanas tradicionālā teorētiskā doma ir attīstījusies ilgā laika posmā, sākot ar formāliem darba dalīšanas principiem, kas pieminēti jau Vecajā Derībā. 20. gadsimtā to formulējuši tādi zinātnieki un praktiķi kā F. Teilors, M. Vēbers, E. Demings. Līdzīgi attīstījās stratēģiskās vadīšanas idejas, tās pamatprincipus izstrādāja Sun Tzu, kurš savā traktātā „Kara māksla” pirms 2500 gadiem definēja galvenos stratēģijas pamatlikumus kaujas operāciju veikšanai. Savukārt 20. gadsimtā par atsevišķu pētniecības virzienu to izveidoja M. Porters un H. Mintzbergs, nosakot un sistematizējot stratēģiskās vadīšanas procesus un principus. Stratēģiskās vadīšanas teorijas attīstībā aktīvi iesaistījās tādas konsultāciju organizācijas kā *Boston Consulting Group*, *MaKensy*, izstrādājot savus stratēģiskās vadīšanas novērtēšanas un realizācijas modeļus. Hārvarda Biznesa skola (*Harvards Business School*) aktīvi veicināja līdzsvaroto rādītāju karšu komercializāciju, atbalstot zinātniekus R. Nortonu un D. Kaplānu. Šāda stratēģiskās vadīšanas domas sazarotā attīstība ir novedusi pie idejām un teorijām, kas ir plaši pieejamas organizācijām savas stratēģiskās vadīšanas sistēmas izveidei un realizācijai. Tomēr literatūrā un praksē jautājums par stratēģisko vadību vēl arvien ir salīdzinoši neskaidrs. „Stratēģiskā vadīšana bieži tiek raksturota kā disciplīna, kas atrodas nepārtrauktā attīstībā.” [2, 621. lpp.] Stratēģiskās vadīšanas pētījumi galvenokārt ir vērsti uz tradicionālo organizāciju stratēģiskās vadības uzdevumu realizāciju, tikai daļēji ņemot vērā radošo nozaru specifiskos darbības nosacījumus – nenoteiktību, zināšanu radīšanu, izglītotos darbiniekus, zināšanu apmaiņas vadīšanu un intelektuālā īpašuma tirgu.

Raksta **mērķis** – izstrādāt radošo nozaru stratēģiskās vadīšanas metožu un paņēmieni sistēmu un tās praktiskās izmantošanas metodoloģiju.

Mērķa sasniegšanai risināmie **uzdevumi** – analizēt radošo nozaru ekspertu aptaujas rezultātus, sniegt priekšlikumus radošo nozaru stratēģiskās vadīšanas sistēmas pilnveidei, izstrādāt organizācijas stratēģijas un organizācijas vadītāju lēmumu novērtēšanas modeli.

Pētījuma **metodoloģiskais pamats** ir ārvalstu un Latvijas zinātnieku darbi, normatīvie akti par organizāciju stratēģisko vadīšanu, radošajām nozarēm un lēmumu pieņemšanu, zinātnisko konferenču un semināru materiāli, kā arī autora praktiskā pētījuma rezultāti. Par pētījuma metodi autors bija izvēlējis ekspertu aptaujas. Pirmā ekspertu aptauja veikta 2009. gada oktobrī, kad uzņēmēji meklēja stratēģisko izeju no grūtajiem krīzes apstākļiem. Aptaujas mērķis bija noskaidrot organizāciju izmantotās stratēģiskās vadīšanas metodes, kā arī noteikt, kādas stratēģiskās vadīšanas problēmas ir saistītas ar tām. Izlasēs tika iekļauti speciālisti, kuri atbilda autora izvirzītajiem nosacījumiem. Tie bija visu līmeņu organizāciju vadītāji, kuru pārstāvētās organizācijas aktīvi darbojās laika posmā no 2008. līdz 2009. gadam. Izlases apjoms – 50 organizācijas. Otra ekspertu aptauja tika veikta, lai noskaidrotu radošo nozaru organizāciju stratēģisko rīcību strauji mainīgos vides apstākļos, identificētu radošo nozaru organizāciju stratēģiskās vadīšanas problēmas un pārbaudītu autora piedāvāto modeļu nepieciešamību. Eksperti ir uzņēmumu augstākā, vidējā un zemākā līmeņa vadītāji, speciālisti, kopā 52 cilvēki. Pētījumā tika veikta anketēšana, kurā piedalījās 60 eksperti, kas pārstāvēja dažādas radošās nozares

pa darbības apakšnozarēm. Tika pārstāvētas šādas radošās nozares: 11 mākslas galerijas, 10 dizaina nozares, 9 reklāmas aģentūras, 8 tūrisma aģentūras, 3 eksperti no dažādām Latvijas radiostacijām, 3 datorspēļu ražotāji, 3 apgādi, 3 mūzikas nozares pārstāvji, 2 modes ateljē, 2 arhitektu biroji, 2 teātri, 1 kultūras centrs, 1 sabiedrisko attiecību nozares pārstāvis, 1 zinātniskā institūcija un 1 labdarības organizācija.

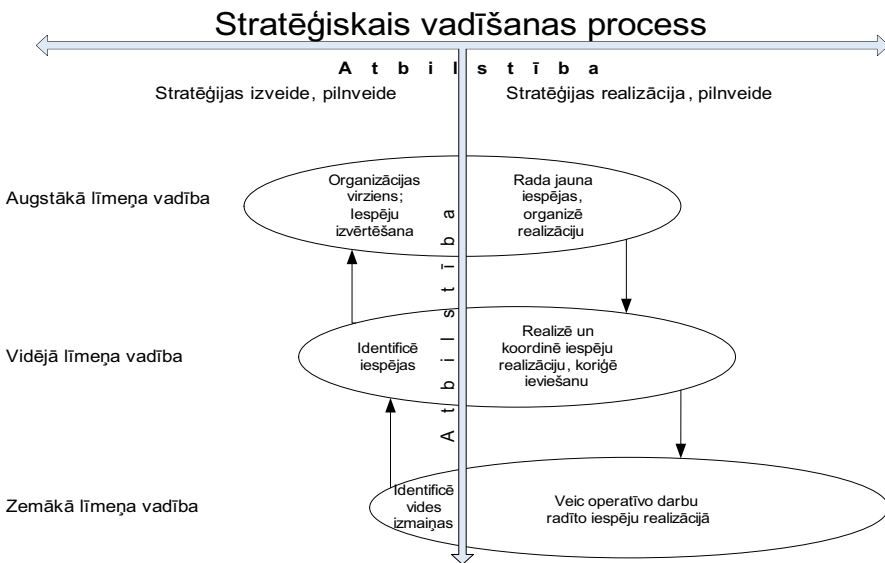
Pamatojoties uz pētījumu rezultātiem, tika izstrādāti priekšlikumi un metodes vadīšanas procesa pilnveidošanai.

1. Stratēģiski operatīvās vadīšanas modeļa apraksts

Organizāciju vides straujo pārmaiņu dēļ autors piedāvā mainīt stratēģiskās vadīšanas pieeju, kura nodrošinātu uz pārmaiņām un neskaidrības pārvarēšanu orientētu pieeju organizāciju vadīšanā. Kā tika noskaidrots autora veiktajā 60 radošo nozaru ekspertu aptaujā, organizācijas vairs nevar paļauties uz pamatoti izstrādātu stratēģiju periodam līdz 5 gadiem, neveicot nopietnas korekcijas visa stratēģiskā perioda laikā vai neizmantojot nepārtrauktās plānošanas pieeju. Stratēģiskā vadīšana ir cieši saistīta ar stratēģisko periodu, kas ir konkrētas organizācijas noteiktais stratēģijas termiņš. Tradicionālās pieejas izmanto stratēģijas monitoringa pieeju, katru gadu veicot korekcijas un koriģējot mērķus atbilstoši izmaiņām ārējā un iekšējā organizācijas vidē. Autors piedāvā sasaitīt stratēģiskā plāna galvenos virzienus ar operatīvajiem lēmumiem, stratēģisko mērķu izvirzīšanas procesā identificējot operatīvos realizācijas mehānismus. Šī pieeja ir īpaši piemērota radošajām organizācijām, kurās ir augsti izglītots darbspēks, līdz ar to rodas iespēja iesaistīt pašvadošos darbiniekus stratēģijai atbilstošu operatīvo lēmumu pieņemšanā un izvirzīto stratēģisko mērķu realizācijas ceļu meklēšanā, ģenerējot dažādus alternatīvus realizācijas variantus, kurus vēlāk izmanto par pamatu stratēģisko uzdevumu izvirzīšanai. Lietojot šādu pieeju, organizācijām ir jāatsakās no taktiskiem mērķiem un uzreiz jāidentificē realizācijas veidi un jāveido realizēšanas iestrādes. Mūsdienīgu radošo organizāciju vide ir saistīta ar autortiesību juridiskajiem jautājumiem, kuri ir jāņem vērā, veicot ilgtermiņa plānošanu. Detalizēta stratēģisko, taktisko un operatīvo plānu izstrāde bez operatīvajām realizācijas mehānismu iestrādēm var novest pie ideju aizplūšanas pie konkurentiem. Radošo nozaru īpatnība ir tā, ka to darbinieku radošuma rezultātā tiek radīts liels skaits jaunu, inovatīvu ideju, kuras paliek nerealizētas, tomēr finansiāls ieguvums un autortiesības ir tiem, kuri ir mācējuši idejas novest līdz praktiskai realizācijai vai stadijai, kad ir iespējams noteikt autortiesību turētāju. No iepriekš minētā var secināt, ka radošo nozaru organizācijām, kuras spēj piedāvāt radošo darbinieku ideju realizāciju, ir konkurences priekšrocības.

Stratēģiski operatīvās vadības pieejas pamatā ir dinamiskā pieeja stratēģiskam vadības procesam, kurš novērš pretrunu starp statisko stratēģiju nākamajam periodam un vides izmaiņām šī perioda laikā. Autors piedāvā par organizācijas mērķi uzskatīt visu ar organizācijas darbību saistīto procesu nepārtrauktu, dinamisku pilnveidošanu. Stratēģijas realizācija ir viens no organizācijas procesiem. Plāns, kurš arī pakļaujas šim pilnveides procesam – stratēģiskās vadīšanas un realizācijas process – tāpat nepārtraukti pilnveidojas, iespaidojot pašu stratēģiju. Stratēģiju rada un realizē konkrēti cilvēki atbilstoši organizācijas struktūrai, līdz ar to autors piedāvā tādu stratēģiskās vadīšanas un pilnveidošanās procesu, kas ir saistīts ar organizatorisko struk-

tūru, nevis atrautu atsevišķu procesu, kuru realizē struktūrvienības. Autors piedāvā aplūkot organizācijas nākotni nevis kā determinētu statistisku situāciju, kā tas parasti tiek atspoguļots tradicionāli veidotajos stratēģiskajos plānos, kuri tiek modificēti ar alternatīvajiem scenārijiem, tomēr paliek statistiski, bet gan skatīties uz savu nākotni pilnīgi brīvi, iekļaujot tās attīstībā visus iespējamus variantus, kas atbilst izvēlētajam attīstības virzienam. Attīstības virzieni izriet no tradicionālām korporatīvām stratēģijām: attīstība, integrācija, diversifikācija, samazināšanās. Autors iesaka izmantot šo pieeju, tomēr nenoteiktības apstākļos pieļaut straujāku pāreju no viena korporatīvā līmeņa stratēģijas uz citu. Piemēram, organizācijas, kuras krīzes sākumā spēja ātri pārslēgties no attīstības stratēģijas uz integrācijas stratēģiju, ir labākā situācijā nekā tās organizācijas, kuras vadības modelis pielāgots tikai attīstības stratēģijai. Ja ir šāda pieeja, organizācijas augstākā līmeņa vadības galvenais uzdevums ir patstāvīga attīstības iespēju radīšana vidējā un zemākā līmeņa vadītājiem. Attīstības iespējas izpaužas kā alternatīvi biznesa modeļi, kas ir spējīgi darboties patstāvīgi. Tos var uzskatīt par sava veida projektiem, kuri tiek piedāvāti vidējā un zemākā līmeņa vadītājiem aprobācijai un realizācijai. Šāda pieeja nodrošina visu vadības līmeņu iesaisti organizācijas stratēģiskās vadīšanas procesā, kā arī rada organizācijā pastāvīgu spriegumu un novērš rutīnu vienveidības dēļ. Motivācijas jautājums ir īpaši svarīgs radošām organizācijām un radošo nozaru pārstāvjiem. To augsti kvalificētais darbspēks motivācijas nodrošināšanai pastāvīgi pieprasa interesantus, jaunus darba apstākļus un nodarbošanās maiņu. Grafiski šāds stratēģiskās vadības modelis ir parādīts 1. attēlā.



1. att. Stratēģiski operatīvās vadības modeļa shematiskais attēlojums

Framework for the strategic–operational management model

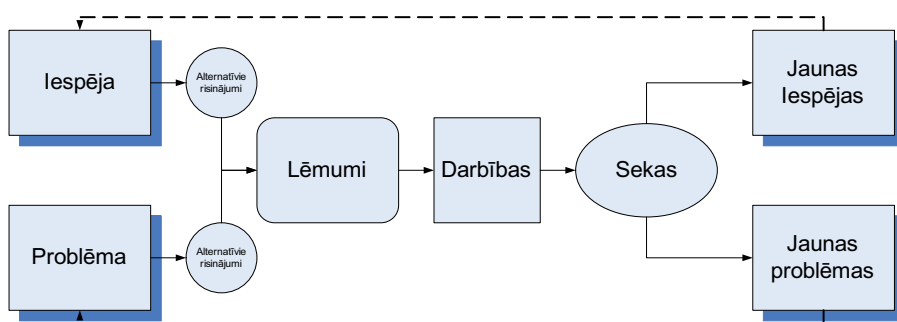
Avots: veidojis autors.

Par stratēģiski operatīvās vadības pamatelementu, kurš ir pamatā visām vadības sistēmām autors piedāvā, uzskatīt vadītāju, kas pieņem lēmumus, kuri no-

drošina organizācijas darbību. Stratēģiski operatīvās vadības galvenā atšķirība no tradicionālās stratēģiskās vadīšanas ir visu vadības līmeņu pieņemto lēmumu sasaiste ar organizācijas operatīvo vadību, tādā veidā tiek nodrošināta to atbilstība organizācijas konkrētā brīža iekšējai un ārējai videi, kā arī stratēģijai. Tradicionālā organizācijas plānu sistēma paredzēja šādu sasaisti arī iepriekš, tomēr mainīgā vide, kur nepārtrauktās vides pārmaiņas rada neskaidrības un ievieš haosu plānošanas procesā, organizācijām rada grūtības un prasa ievērojamu laiku, lai sistēmā to uzturētu kā vienotu. Radošajām organizācijām autors piedāvā izmantot darbinieku radošo potenciālu atbilstoši 1. attēlā veidotajam pilnvaru sadalījumam un par pamatu atbilstības nodrošināšanai lietot vadītāju un darbinieku lēmumus. Lēmumu atbilstība stratēģijai tiks pamatota autora izstrādātajā lēmumu kontroles modelī.

2. Problēmas/iespējas identifikācijas pieeja

Lēmumam kā jebkuras vadības sistēmas pamatelementam var noteikt tā pieņemšanas (rašanās) procesu. Autors piedāvā lēmumu pieņemšanas procesu paplašināt ar lēmuma seku izvērtējumu un uzskatīt to par lēmumu–rezultātu procesu, kuru var izteikt 6 līmeņos. 1) problēma/iespēja; 2) iekšējās vides un ārējās vides cēloņi; 3) alternatīvo variantu izskatīšana; 4) darbība; 5) seku izvērtēšana; 6) jaunas iespējas/problēmas.



2. att. Iespēju/problēmu virzības shematiskais atainojums

Framework for opportunity/challenge decision flow

Avots: veidojis autors.

Organizācijām ieviešot autora piedāvāto 6 soļu lēmumu–rezultātu izvērtēšanas modeli kā standartprocedūru, tiktu uzlabota organizācijas lēmumu pieņemšanas gaita un taupīts laiks. Latvijā organizācijām ir raksturīgi horizontālajā un vertikālajā komunikācijā izmantot tikai pirmo problēmas apraksta līmeni „ir problēma”. Šāda nesagatavota informācijas komunikācija organizācijā liecina par dažādu vadības līmeņu nekompetenci un nevēlēšanos mācīties. Kā sekas tam ir vadības iesaistīšanās operatīvo jautājumu izskatīšanā, lai gan šādas darbības atrauj augstākā līmeņa vadību no stratēģisko jautājumu risināšanas. Autors uzskata, ka Latvijā organizācijas vadības procesā izmantot komunikāciju līmeni „ir problēma” ir neefektīvi, jo tas

organizācijām rada papildu izmaksas. Saistībā ar lēmumiem organizācijai ir divu veidu izdevumi:

- 1) lēmuma pieņemšanas izmaksas;
- 2) lēmuma realizācijas izmaksas.

Mūsdienu praksē organizācijās lielākoties lēmuma pieņemšanas izmaksas netiek aprēķinātas un tiek izskatītas tikai lēmuma realizācijas izmaksas. Šāda pieeja noved pie tā, ka tiek lieki kavēts laiks kolēģiem (horizontālās komunikācijas gadījumā) un vadītājam, padotajam (vertikālās komunikācijas gadījumā) vai darba grupā, apspriežot jautājumu (bez iepriekšējas sagatavošanas) ar ierobežotu informācijas daudzumu. Tas var novest pie

- 1) subjektīvu lēmumu pieņemšanas grupā ierobežotas informācijas situācijā;
- 2) padoto pieraduma izvairīties no atbildības, liekot to uzņemties darba grupai, kolēģiem vai vadītājam;
- 3) organizācijas finanšu rezultātu pasliktināšanās neracionāla darba laika izmantošanas dēļ;
- 4) zaudējumiem subjektīvu, organizācijas vides atrautu lēmumu pieņemšanas dēļ;
- 5) zaudējumiem, kuri radušies, palaižot garām izdevību, kas arvien vairāk parādās mainīgās vides apstākļos, kad iespējas rodas un atkal pazūd, ja tās netiek izmantotas.

Autors nekādā gadījumā neiebilst pret komandu darbu un savstarpējo vertikālo un horizontālo komunikāciju organizācijās. Tomēr katra šāda komunikācija ir jā sagatavo komunikācijas iniciatoram. Ņemot vērā organizāciju iekšējās komunikācijas kvalitāti un mainīgās vides diktēto nepieciešamību ātri reaģēt uz problēmu, autors piedāvā organizācijām izmantot 3 procedūru variantus vertikālajai un horizontālajai komunikācijai. Par iekšējās komunikācijas diferenciacijas pamatu autors piedāvā lietot pieejamo informāciju.

1. Pilnas informācijas komunikācijas procedūra.
2. Nepilnas informācijas, pieredzes komunikācijas procedūra.
3. Problēmas identificēšanas procedūra.

Pilnas informācijas procedūra vertikālajai, horizontālajai komunikācijai ietver autora piedāvāto, problēmas/iespēju apraksta shēmu: problēma, vide, alternatīvie varianti, lēmumi, darbības un sagaidāmās sekas (sk. 2. att.).

Nepilnas informācijas procedūra ietver problēmu un vismaz 3 alternatīvo risinājumu variantus. Komunikācijas rezultātā tiek pieņemts risinājums, kas ir viens no piedāvātajiem alternatīvajiem variantiem vai komunikācijas rezultātā pilnveidots alternatīvais variants.

Problēmas identificēšanas procedūra ietver tikai problēmas identifikāciju un ziņošanu par radušos problēmu. Šāda komunikācija ir pieļaujama gadījumos, ja organizācijā darbinieks ir pamanījis problēmu vai potenciālo problēmu, bet nav atbildīgs par darbības jomu, jo problēma nav viņa kompetencē un viņš nevar iesaistīties tās risināšanā.

Kritēriji, kuri nodrošinātu to, ka katrā konkrētā gadījumā tiek izvēlēts pareizais komunikācijas veids, ir atkarīgi no katras organizācijas darbības specifikas, organizatorisko vadības līmeņu skaita un būtu izstrādājami katrai organizācijai individuāli. Dokuments, kurā organizācijai būtu jāfiksē šo komunikāciju formu lietošana, ir organizācijas vispārējās politikas nostādne, kuru apstiprina galvenā lēmējinstāncija atkarībā no organizatoriskās struktūras. Autors piedāvā šādas kritēriju grupas, kas izriet no lēmumu klasifikācijas:

- 1) apjoma vai nozīmības kritēriji. Ja problēmas risinājums skar noteiktu organizācijas mērogam atbilstošu summu, ir jālieto pilnas informācijas procedūra, parējos gadījumos var izmantot nepilnas informācijas un problēmas identificēšanas procedūru. Šī pieeja atkarībā no summas vai tās intervāla ļauj procedūrā sīkāk aprakstīt kritērijus, kas saistīti ar konkrētās procedūras realizāciju;
- 2) līmeņa kritēriji. Stratēģiskiem lēmumiem obligāti jāpiemēro pilnas informācijas procedūra, bet taktiskiem un operatīviem lēmumiem var piemērot ierobežotas informācijas procedūru. Zināmā mērā kritēriji dublē viens otru, tomēr atkarībā no organizācijas specifikas var būt nepieciešamība piemērot atsevišķi abus šos piedāvātos kritērijus.

Autora piedāvātā problēmu/iespēju virzības procedūra nodrošinātu līdzekļu ekonomiju, efektivitātes pieaugumu un mācīšanās kultūras rašanos vai attīstību organizācijās. Kā lēmumu kontroles papildu līdzekli autors piedāvā izmantot lēmumu pieņemšanas izmaksu novērtēšanu.

3. Lēmumu novērtēšana

Viens no vienkāršākajiem organizācijas efektivitātes paaugstināšanas ceļiem ir katra vadības līmeņa vienas stundas vidējo izmaksu aprēķins. Lēmumu izmaksu aprēķināšanas problēma tika atklāta, intervējot organizācijas. Apkopojot rezultātus, varēja secināt, ka organizācijas neaprēķina lēmumu pieņemšanas izmaksas. Administratīvās izmaksas tiek aprēķinātas no brīža, kad tiek sākta projekta realizācija, bet lēmuma izmaksas par projekta uzsākšanu netiek ņemtas vērā un tiek iekļautas kopējās pieskaitāmajās izmaksās. No kopējo organizācijas izdevumu viedokļa tas ir pareizi, tomēr tās neparāda konkrētā projekta pilnās izmaksas. Mūsdienā individuālā darba laika uzskaites datorprogrammas ļauj uzskaitīt laiku konkrēti katram projektam. Autors ierosina lielajām organizācijām, kurās darbojas daudzlīmeņu lēmumu pieņemšanas procedūras, ieviest lēmumu izmaksu uzskaites procedūru un mazajām organizācijām sekot līdzi, kāds laiks patērēts lēmumu pieņemšanai. Radošo nozaru organizācijām, kuru darbības specifika ir jaunu ideju radīšana, kam var tikt patērēts ievērojams laiks, ideju radīšanas un radīto ideju izvērtēšanas laiks ir jāuzskaita līdzīgi kā lielajām organizācijām. Sarežģītākais šajā procedūrā ir laiks, kurā tiek fiksēts lēmuma izmaksu uzskaites brīdis. Autors piedāvā par lēmuma uzskaites brīdi uzskatīt to brīdi, kad tiek apzināta problēma/iespēja un pieņemts lēmums par tās risināšanas ceļu atbilstoši 2. attēlā parādītajai shēmai. Problēmas/iespējas risināšanas iniciators darba laika uzskaites programmā izveido lēmuma nosaukumu un kodu, kuru izmanto visi pārējie problēmas risināšanā iesaistītie cilvēki sava darba laika fiksēšanai, konkrētās problēmas/iespējas risināšanā. Par problēmas/iespējas izdevumu

aprēķināšanas noslēguma brīdī autors piedāvā uzskatīt brīdī, kad visas iesaistītās puses ir vienojušās par risinājumu, kurš ir fiksēts dokumentāli un nodots realizācijai konkrētiem darbiniekiem vai struktūrvienībām. Izmantojot šo pieeju, organizācija iegūtu faktiskās administratīvās izmaksas tai svarīgu lēmumu pieņemšanā, un uz tām varētu pamatoties, novērtējot darbinieku kvalifikāciju un optimizējot administrācijas izdevumus.

Vadītāju lēmumiem ir izšķiroša nozīme mūsdienu organizāciju darbībā. Tradicionāli par izšķirošiem tika uzskatīti augstākā līmeņa vadītāju lēmumi, tomēr radošo nozaru organizācijās ievērojami pieaug arī zemākā līmeņa un pašvadīšanā iesaistīto darbinieku lēmumu nozīme. Līdz ar to kļūst svarīgs jautājums par lēmumu kvalitāti visos organizācijas vadīšanas līmeņos, jo tā rada iespēju noteikt attiecīgā vadītāja, vadītāja-darbinieka kvalifikāciju un devumu organizācijas veiksmīgas darbības nodrošināšanā. V. Jukajeva lēmumu kvalitāti apraksta šādi: „Ar lēmumu kvalitāti saprot īpašību kopumu, kas nodrošina veiksmīgu lēmumu izpildi un sasniedz noteiktu efektu.” [3, 56. lpp.] Ļoti būtisks šajā definīcijā ir jautājums, kā mērīt lēmumu efektivitāti. Efektivitātes jautājums ir viens no būtiskākajiem organizāciju konkurētspējas nodrošināšanai mūsdienu uzņēmumiem, un efektīvi pieņemti lēmumi ir viens no organizāciju efektivitātes pamatelementiem. Katrs lēmums, kuru pieņem organizācijas visa līmeņa vadītāji kopā un katrs atsevišķi, pietuvina to organizācijas mērķim vai attālina organizāciju no tās mērķu sasniegšanas. „Lēmumu efektivitāte uzsver obligātu samērojamību starp gaidāmo un sasniegto ekonomisko un sociālo efektu un izstrādes un realizācijas izdevumiem. Šī nosacījuma ievērošana ir galvenais priekšnoteikums organizāciju izdzīvošanai un uzplaukumam tirgus ekonomikas apstākļos.” [3, 56. lpp.] Iegūtā efekta un ieguldīto līdzekļu samērojamība ir efektivitātes pamatnostādne, kuru var attiecināt arī uz lēmumu pieņemšanu. K. Josefs piedāvā mērīt lēmumu efektivitāti pēc pieņemto lēmumu izpildes koeficienta:

$$K_k \frac{R_v - R_n}{R_p} \times 100 ,$$

kur

K_k – lēmumu kvalitātes koeficients,

R_p – pieņemto vadības lēmumu skaits,

R_v – izpildīto vadības lēmumu skaits,

R_n – nekvalitatīvi izpildīto vadības lēmumu skaits [3, 57. lpp.].

Šāda pieeja netieši norāda uz vadītāju darba efektivitāti un būtu piemērojama lielās organizācijās, lai analizētu vadītāju darba un struktūrvienību darba saskaņotību un spēju realizēt augstākā līmeņa vadītāju ieceres. Ja koeficients šādās sistēmās izrādīsies mazs, tas liecinās par augstākā līmeņa vadītāju atrautību no reālās situācijas organizācijā vai ārējā vidē. Papildus skaitliskajam izvērtējumam nelielas organizācijas vadītāja darba kompetenci var novērtēt pēc lēmumu neizpildes iemesliem, kurus autors piedāvā iedalīt šādi.

1. Organizācija kā sistēma grib realizēt vadības lēmumus, tomēr objektīvu apstākļu dēļ to nevar izdarīt.
2. Organizācija kā sistēma nerealizē augstākā līmeņa vadītāju lēmumus.

- 2.1. Nespēj objektīvu iekšējo apstākļu dēļ – nav laika, finanšu, nepieciešamās kvalifikācijas utt.
- 2.2. Negrib realizēt lēmumus – nav motivācijas, organizācijā nav kontroles mehānismu, ir neticība vadībai.

Jāņem vērā, ka šāda situācija organizācijā jebkurā gadījumā liecina par vadītāju nekompetenci. Par organizācijas sistēmas nekvalitatīvu darbību liecina lēmumu izpildes termiņu kavējumi. Šāds kritērijs rakstisku lēmumu gadījumos var tikt uzskatīts par auditējamu vadītāja darbības rezultātu, kvalitātes kritēriju un ir salīdzinoši viegli pārbaudāms, veicot organizācijā ikgadējo lēmumu auditu. Atbilstoši vadības funkcijām vadītājs ir atbildīgs par lēmumu un savu padoto darba kontroli. Lēmumu izpilde tieši ir atkarīga no vadītāja spējas realizēt organizatoriskās, koordinācijas un motivācijas funkcijas organizācijā. Ņemot vērā mainīgās vides ietekmi uz mūsdienu organizāciju, autors iesaka šo kritēriju izmantot par auditējamo vērtību organizācijas vadības vai lēmumu audita gadījumos, papildus izmantojot ārējās vides ietekmes faktoru rādītājus un kavēto lēmumu negatīvo seku rādītājus. Šādi mēs iegūstam lēmumu audita objektīvāku rezultātu.

4. Lēmuma rezultātu daudzpusība un novērtēšanas modelis

Viens no iespējamiem variantiem, kā skatīties uz vadības lēmumiem, ir daudz-funkcionalitāte. Tas nozīmē, ka organizācijas vadītājiem ir jāspēj paskatīties uz problēmu no dažādiem redzes punktiem un pieņemt daudzpusīgu lēmumu. Šāda pieeja nodrošina organizācijas darbības efektivitāti, ar vienu lēmumu tiek panākti vairāki rezultāti, ar vienu darbību tiek panākti vairāki pozitīvi rezultāti. Ja par analogiju tiek ņemta pasaules ekosistēma, mēs redzam, ka dabā nevienai darbībai nav viens rezultāts, bet vairāki pozitīvi rezultāti. Kā piemēru var minēt koku, kas ir mājvieta putniem, kukaiņiem, slēptuve, kas ražo skābekli, mēslojumu, rada ēnu, patvērumu no saules, dod augļus utt. Autors iesaka par vienu no efektīvu lēmumu pieņemšanas kritērijiem izmantot tā radīto pozitīvo efektu skaitu. Praktiska ir metode, kur pašnovērtējumam tiek lietoti vienkārši pārbaudāmi kritēriji. Pirms lēmuma pieņemšanas vai vadītāja ikgadējā darba izvērtēšanas augstākā līmeņa vadība noskaidro, cik pozitīvu efektu ir radījuši nejaušas izlases veidā izvēlēti vadītāja pieņemtie formālie (rakstiski noformētie) lēmumi. Šāda pieeja ļautu salīdzinoši objektīvi izvērtēt vadītāju darbu, jo vērtēšanas rezultāti ir izteikti skaitliskā veidā, kas dod iespēju vadītājus savstarpēji salīdzināt, jo rezultāti ir viegli ranžējami. Iegūto skaitlisko lēmumu izvērtēšanas gada rezultātu autors iesaka nosaukt par lēmuma lietderības koeficientu. Gada beigās iegūtais lēmumu lietderības koeficients var būt gan pozitīvs, gan negatīvs. Kritēriji lēmumu efektivitātes izvērtēšanā sastāv no trim pamatgrupām, kurās tiek vērtēts lēmuma radītais efekts uz

1) lēmuma objektiem:

- klientiem, klientu grupu vai vienu klientu;
- organizāciju;
- darbiniekiem kopumā vai uz konkrētu darbinieku grupu vai konkrētu darbinieku;
- sadarbības partneriem vai uz to grupu vai konkrētu partneri;
- sabiedrību, sabiedrības daļu;
- ekosistēmu kopumā;

2) lēmuma funkcijām:

- stratēģijas realizāciju;
- efektivitātes palielināšanu;
- motivācijas palielināšanos;
- peļņas palielināšanos;

3) atbilstību:

- atbilst stratēģiskajam plānam, misijai, vīzijai;
- neatbilst stratēģiskajam plānam, misijai, vīzijai;
 - a) rada pozitīvu finanšu rezultātu;
 - b) rada negatīvu finanšu rezultātu.

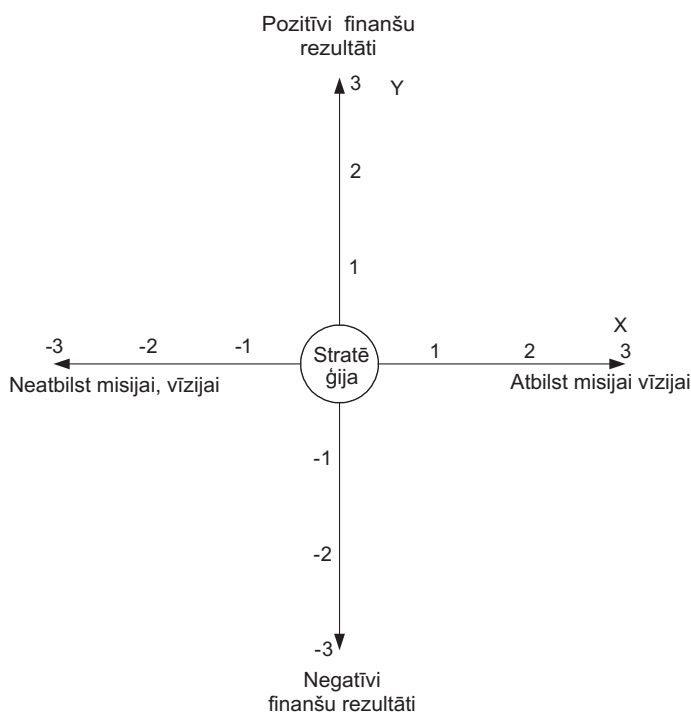
Viens no autora pieņēmumiem ir, ka dažāda līmeņa vadītājiem organizācijās nepietiek laika detalizētu operatīvo lēmumu izvērtēšanai, tāpēc tiek samazināts lēmuma argumentu skaits. Pieņemot lēmumus, tiek ņemti vērā ne vairāk kā divi argumenti. Šāds pieņēmums balstās, no vienas puses, uz plānošanas un mērķu izvirzīšanas principu, ka augstāka līmeņa mērķi tiek izteikti zemāka līmeņa mērķos, tāpat stratēģiskie mērķi ir izteikti operatīvajos mērķos. Savukārt mērķu realizācija notiek, veicot ikdienas uzdevumus un pieņemot operatīvos lēmumus. Stratēģiskajā līmenī organizācijai var būt 5–10 stratēģiskie mērķi, bet operatīvajā līmenī organizācijai mērķu koka pašā apakšā var būt vairākkārt lielāks mērķu skaits. Pirmais organizācijas uzdevums ir izveidot tādus operatīvos mērķus, kuri atbilstu organizācijas kopējai stratēģijai. Otrais uzdevums ir ikdienas darbā pieņemt tādus operatīvos lēmumus, kas atbilstu organizācijas stratēģijai, ņemot vērā to, ka ik dienas operatīvo lēmumu skaits ir liels. No šī fakta izriet pieņēmums, ka strauji mainīgas vides apstākļos vadītājiem nav laika padziļināti izvērtēt katru savu operatīvo lēmumu. Vadītāji šo problēmu risina, samazinot argumentu skaitu, kuri tiek ņemti vērā lēmumu pieņemšanā. Pieņemot lēmumu, bieži tiek ņemti vērā tikai viens vai divi argumenti, piemēram, ienesīgums vai ietaupījums utt. Vadītājs pieņem lēmumus, balstoties uz informācijas daudzumu un savu prioritāšu sistēmu. Tā kā vides mainības dēļ nepieciešams ātri pieņemt daudz lēmumu, autors izvirza pieņēmumu, ka ir iespējams pieņemt operatīvos lēmumus, balstoties uz diviem kompleksiem faktoriem – atbilstības faktoru un finanšu ienesīguma faktoru.

Papildus iepriekš apskatītajam modelim autors iesaka izmantot organizācijas lēmumu virziena modeli, kas attēlots 3. attēlā. Šī modeļa pamatā ir organizācijas mērķu, misijas, vīzijas un finanšu ieguvumu grafisks attēlojums.

Modeļa ideja ir balstīta uz vairākiem pieņēmumiem.

1. Organizācijai ir izstrādāts un apstiprināts ilgtspējīgs stratēģiskais plāns, galvenie mērķi un prioritātes.
2. Lai organizācija varētu efektīvi pielāgoties ārējās vides izmaiņām, vadītājiem ir nepieciešams nepārtraukti pieņemt lēmumus, kas nav tieši aprakstīti stratēģiskajā plānā. Tas izriet no organizācijas nepieciešamības strādāt ierobežota haosa apstākļos.
 - 2.1. Organizācijai attālinoties no stratēģiskā plāna izstrādes brīža, šādu lēmumu paliek arvien vairāk.
 - 2.2. Ja lēmums neatbilst stratēģiskajam plānam, tas ne vienmēr ir nepareizs lēmums.

3. Modelim ir divi iespējamie lietojumi.
- 3.1. Organizācijas vadītājiem ir nepieciešams vienkāršs rīks, kurš ekspertam ļautu vizuāli, grafiski novērtēt ikdienas lēmumus, kurus nākas pieņemt vadītājam operatīvo un taktisko uzdevumu veikšanai, reaģējot uz organizācijas ārējās un iekšējās vides izmaiņām, kā arī uz klientu un darbinieku priekšlikumiem.
 - 3.1.1. Pozitīva lēmuma pieņemšanai.
 - 3.1.2. Negatīva lēmuma pieņemšanai.
 - 3.1.3. Lēmuma atlikšanai, papildu informācijas pieprasīšanai utt.
 - 3.2. Organizācijas augstākai vadībai vai vadību uzraugošai institūcijai ir nepieciešams vienkāršs rīks, ar kura palīdzību varētu tikt izvērtēts vadības darbs, izmantojot vienkāršu vairāku dimensiju analīzi.



3. att. Organizācijas lēmumu virziena modelis

Model for directions of organizational decisions

Avots: veidojis autors.

Lēmuma novērtēšanas modeļa ideja balstās uz divu dimensiju lēmumu analīzi, kas attēlota grafiski.

1. Uz X ass ir attēlota atbilstība organizācijas stratēģiskai virzībai.
2. Uz Y ass ir attēloti organizācijas finanšu ieguvumi. Vadītājam izvērtējot lēmumu, pirms lēmuma pieņemšanas tie var būt potenciālie organizācijas ieguvumi. Gada noslēgumā veicot lēmumu auditu, var tikt izvērtētas faktiskās lēmumu sekas.

3. Mērījumu skala ir izvēlēta no -3 „neatbilst misijai” līdz $+3$ „atbilst misijai” (katrai asij ar soli 1 un 0 punktu pa vidu).
4. Vērtējamo lēmumu eksperts novērtē pēc tā atbilstības misijai, vīzijai (pats lēmuma pieņēmējs var būt eksperts), piešķirot vērtējumu no -3 līdz $+3$ ar soli 1, tādā veidā tiek atrasts lēmuma izvietojums uz X ass.
5. Organizācijas lēmuma finansiālais ieguvums tiek novērtēts ar eksperta metodi pirms lēmuma pieņemšanas vai lēmumu audita gadījumā, vai pēc lēmuma faktiskās ietekmes uz organizācijas finanšu rezultātiem, vērtējot to ieguldīto līdzekļu atdevi, kuri ir saistīti ar konkrēto lēmumu. Iegūtais rezultāts tiek atrasts uz Y ass.
6. Visus lēmumus var iedalīt 5 kategorijās:
 - 1) lēmums, kurš precīzi atbilst organizācijas stratēģijai, trāpa tieši „mērķī” un ir nulles punktā šajā grafikā. Nekādas atzīmes uz grafika netiek liktas. Nav nekādu atkāpju no stratēģiskā plāna ne idejiskās nostādnēs, ne finanšu perspektīvā, ne rezultātos;
 - 2) lēmumu priekšmets un būtība atbilst organizācijas misijai un vīzijai, ir paredzēts stratēģijā, rada pozitīvu finanšu rezultātu;
 - 3) lēmumu priekšmets un būtība atbilst organizācijas misijai un vīzijai, ir paredzēts stratēģijā, rada negatīvu finansiālo rezultātu.
 - 4) lēmumu priekšmets un būtība neatbilst organizācijas misijai un vīzijai, nav paredzēts stratēģijā, rada pozitīvu finansiālo rezultātu;
 - 5) lēmumu priekšmets un būtība neatbilst organizācijas misijai un vīzijai, nav paredzēts stratēģijā, rada negatīvu finansiālo rezultātu.



4. att. Lēmumu atbilstības novērtēšanas grafiskais attēlojums

Framework for decision compliance assessment

Avots: veidojis autors.

Ņemot vērā šī modeļa dubulto lietojumu, secinājumi ir jāklasificē divās kategorijās atbilstoši laikam, kad tika izvērtēti lēmumi.

1. Pirms lēmumu pieņemšanas kā lēmumu nepieciešamības un atbilstības izvērtēšanas rīks.
2. Vadītāju lēmumu audita līdzeklis.

Tabula

Lēmumu atbilstības novērtēšanas un rīcības metode

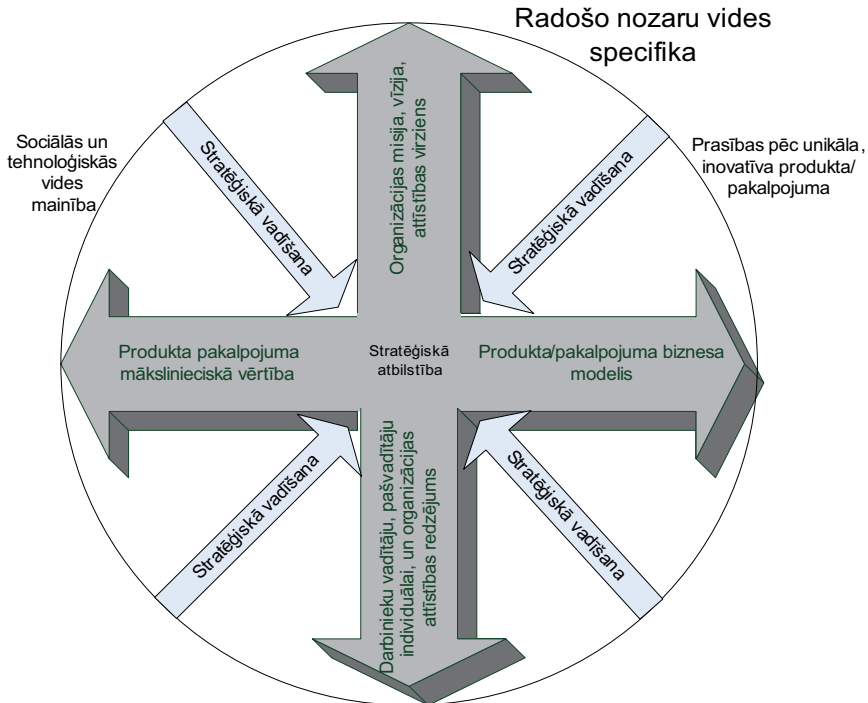
Compliance and action method

	Secinājumi	Rīcība
Atbilst stratēģijai	Pozitīvi. Vadītājs labi zina organizācijas stratēģiju, māk lietot informāciju un atbilstoši tai pieņemt lēmumus. Negatīvi. Ja visi vadītāja pieņemtie lēmumi ir tikai šajā matricas rajonā, pastāv liela iespējamība, ka vadītājs tikai izpilda uzdevumus, kas ierakstīti stratēģijā, un nepieņem inovatīvus un riskantus lēmumus. Tas savukārt noved pie organizācijas nespējas pielāgoties apkārtējās vides izmaiņām. Organizācijā var būt problēmas ar motivāciju.	Augstākā līmeņa vadītājiem jāpievērš lielāka uzmanība konkrētā vadītāja motivācijai un spējai uzņemties risku un inovatīvi domāt. Nepieciešami kursi
Atbilst misijai, vīzijai, pozitīvs finanšu rezultāts	Pozitīvi. Liecina par vadītāja izpratni, spēju orientēties apkārtējās vides izmaiņās, inovatīvu, radošu domāšanu un rūpēm par organizācijas attīstību, motivāciju. Negatīvi. Jāizvērtē vadītāja pieņemto lēmumu riski, tie var būt pārāk augsti, lai gan ir pozitīvi peļņas rādītāji. Pārējā organizācijas struktūra var nepieņemt izaicinājumus, kuri rodas šādu lēmumu pieņemšanas dēļ.	Pozitīvās pieredzes pārņemšana uz citām organizācijas struktūrvienībām. Pamats vadītāja prēmēšanai, izaugsmes iespēju meklēšanai
Atbilst misijai, vīzijai, negatīvs finanšu rezultāts	Pozitīvi. Vadītājs meklēja iespējas pilnveidot organizācijas darbu, radoši piegāja izaicinājumiem. Jāvērtē negatīvā finanšu rezultāta apmērs, ja –1 tad, pastāv iespēja, ka tika iegūti kādi citi nemateriāli ieguvumi, kuri var dot rezultātus ilgākā laika posmā. Jāvērtē, kādas ir šīs idejas attīstības iespējas. Vadītājam ir iespēja mācīties no pieļautajām kļūdām. Negatīvi. Liecina par vadītāja nespēju izvērtēt finanšu riskus, nepietiekamām plānošanas un koordinācijas, un organizatoriskām spējām, tomēr tikai tādos gadījumos, ja organizācijas kopējais ieguvums no ieguldītajiem līdzekļiem ir neadekvāti mazs.	Jāizvērtē pirmstermiņa stratēģijas pārskatīšanas nepieciešamība. Pastiprināti jāizvērtē ārējās un iekšējās vides izmaiņas un iespējamie draudi
Neatbilst misijai, vīzijai, rada pozitīvu finanšu rezultātu	Pozitīvi. Vadītājs spēj saskatīt, kā var iegūt pozitīvus finanšu rezultātus, ja tas nav bijis paredzēts stratēģijā, vīzijā un misijā. No organizācijas darbības mainīgā vidē šādu lēmumu iespēja ir jāpieņem, jo var būt, ka noteiktu periodu atpakaļ pieņemtā stratēģija, misija, vīzija vairs neatbilst reālajiem vides apstākļiem. Negatīvi. Ja šāda situācija rodas un katra organizācijas struktūrvienība pieņem lēmumus, kas neatbilst stratēģijai, misijai un vīzijai, tas var novest pie organizācijas virzības un mērķauditorijas zuduma.	Ja lēmumu šajā kvadrātā ir daudz, iespējams, organizācijai jāuzsāk darbs pie jaunas stratēģijas izstrādes, kurā tiktu pārskatīta arī misija, vīzija
Neatbilst misijai, vīzijai, rada negatīvu finanšu rezultātu	Pozitīvi. Iespēja mācīties no kļūdām. Negatīvi. Liecina par vadītāja nekompetenci, lojalitātes trūkumu, nolaidību.	Nepieciešams nopietni domāt par vadītāja nomaiņu

Avots: veidojis autors.

Būtiski ir tas, ka vadītājam bieži nākas pieņemt lēmumus reaģēt vai nereaģēt uz notikumu. „Izlases veida pārbaudē ir noskaidrots, ka 25% no visiem organizācijās pieņemtajiem lēmumiem vispār varēja nepieņemt, jo tie pēc būtības nebija izpildāmi.”

[11, 3. lpp.] Tieši vadītāja spēja izvērtēt situāciju un attiecīgajā situācijā pieņemt atbilstošu lēmumu atspoguļojas organizācijas finanšu rādītājos. Lielākā daļa vadītāju lēmumu ir saistīti ar resursu (naudas līdzekļu vai darba laika fondu) piešķiršanu attiecīgā lēmuma realizācijai, turklāt tas attiecas arī uz paša vadītāja laika fondu. Bieži vien lēmums nereaģēt uz notikumu nodrošina organizācijas resursu ekonomiju. Lai veiktu dziļāku vadības lēmumu procesu analīzi, autors iesaka sākt ar reakcijas nepieciešamības apzinātu izvērtēšanu.



5. att. Radošo nozaru stratēģiju ietekmējošo spēku polaritātes attēls
Polarization of the strategic forces that influence creative industries

Avots: veidojis autors.

Lēmumu pieņemšana ir svarīga visām organizācijām neatkarīgi no nozares, darbības veida vai organizācijas lieluma. Radošo organizāciju specifika lēmumu pieņemšanas procesā izpaužas visa līmeņa darbinieku iesaistē organizācijai svarīgu lēmumu pieņemšanā, kā arī darbību satura pretrunīgajā dabā, kura attēlota 5. attēlā un līdz ar to ir vēl aktuālāka tieši radošo nozaru organizācijām.

Secinājumi un priekšlikumi

1. Radošo nozaru pārstāvošo ekspertu aptauja skaidri iezīmēja stratēģiskā perioda samazināšanos. Strauji mainīgās organizāciju vides nosacījumi un nenoteiktība rada nepieciešamību mainīt tradicionālo stratēģiskās vadīšanas modeli.

2. Radošo nozaru organizācijās ir vērojama operatīvo un stratēģisko plānu pārklāšanās, netiek izmantoti taktiskie plāni, līdz ar to ir mainījusies plānošanas sistēma, kura atbilst īsāku plānošanas periodu nosacījumiem.
3. Par jebkura vadības procesa pamatelementu var uzskatīt lēmumu. Organizācijās ir raksturīga dažāda problēmu un iespēju identifikācijas un komunikācijas kultūra, autors piedāvā izmantot problēmas/iespējas identifikācijas pieeju, kura ļauj strukturizēt, sistematizēt šo procesu, tādā veidā uzlabojot organizācijas efektivitāti, samazinot laika resursu patēriņu no problēmas identifikācijas līdz darbības rezultātu izvērtēšanai.
4. Autora veiktajā pētījumā tika konstatēts, ka organizācijas stratēģijas sekmīgā īstenošanā izšķiroša nozīme ir vidējā un augstākā līmeņa vadītājiem. Līdz ar to šo līmeņu vadītāju kvalifikācija ir īpaši svarīga organizācijas ilglaicīgai sekmīgai darbībai. Par vadītāju kvalifikācijas novērtēšanas kritēriju autors piedāvā izmantot vadītāju pieņemtos lēmumus. Autors iesaka lietot divas vadītāju lēmumu izvērtēšanas metodes:
 - 1) izvērtēšana pēc vadītāju pieņemto lēmumu daudzpusības. Tiek vērtēts tas, cik daudz pozitīvu seku ir vadītāja pieņemtajam lēmumam;
 - 2) izvērtēšana pēc vadītāju pieņemto lēmumu atbilstības organizācijas stratēģijai, videi un kompleksajiem finanšu rezultātiem (peļņa, kredīspēja, organizācijas vērtība). Ar vadītāju lēmumu izvērtēšanas otru metodi tiek novērtēta pašreizējās stratēģijas aktualitāte, un šo metodi autors piedāvā izmantot ikgadējā stratēģijas izvērtēšanas procesā.

LITERATŪRA

1. Wyse, L. Quotations. *Manager Forum*. Available: <http://www.managersforum.com/quotes/QuoteDetail.asp?Type=CHANGE> (sk. 08.10.2010.)
2. Bergh, D. D., Ketchen, D. J. Jr., Boyd, B. K., Bergh, J. New Frontiers of the Reputation–Performance. *Journal of Management*, Vol. 36. Southern Management Association. DOI: 10.1177/0149206309355320.
3. Jukaeva, V. S. *Upravlenčiskije Rešenija*. Moskva: Daškovs i K, 2007, c. 324.

Summary

The purpose of this article is to provide a framework for a strategic-operational management of creative industries. The author has developed several models for decision-making in a rapidly changing environment based on survey of 60 experts representing the creative industries of Latvia. The author argues that it is possible to evaluate the organizational strategy as well as the qualification of its leaders and managers by assessing their decisions. Decision assessment is based on the compliance of two factors and complex financial indicators.

Keywords: *strategic management, decisions, operational management, strategy.*

Pievienotās vērtības intelektuālā koeficienta (VAIC™) un aprēķinātās uzņēmuma nemateriālās vērtības (CIV) metožu lietošana pētījumos: gūtā pieredze

Application of Value Added Intellectual Coefficient (VAIC™) and Calculated Intangible Value (CIV) in Research: the Lessons Learnt

Nellija Titova

Latvijas Universitāte

E-pasts: nellija.titova@inbox.lv, nellija.titova@viaa.gov.lv

Laika posmā no 1959. gada līdz 1997. gadam dažādu akadēmisko pētnieku un ekonomistu grupa izstrādāja jaunu uzskatu sistēmu par biznesa stratēģiju, kas vairāk uzsvēra resursu izmantošanas efektivitāti, nevis parastos konkurences virzītājspēkus. Pētnieki atklāja intelektuālo kapitālu (IK). 90. gadu beigās radās problēmas, praksē mēģinot ieviest intelektuālā kapitāla modeļus un metodoloģijas, kas noveda pie jaunām metodoloģijām un alternatīvas teorētiskās paradigmas.

Jēdzienu „pievienotās vērtības intelektuālais koeficients (VAIC™)” 1993. gadā ieviesa profesors Dr. Ante Puliks (*Ante Pulic*), jēdzienu „aprēķinātā nemateriālā vērtība (CIV)” 1997. gadā radīja un popularizēja Tomass Stjuarts (*Thomas Stewart*). Abi pārstāvēja tā saucamo modeļu lietošanas un metožu grupu, kas ir balstīta uz uzņēmumu monetāro vērtību. Aprēķinātā nemateriālā vērtība (CIV) mēra IK vai IK komponentu monetāro vērtību, bet pievienotās vērtības intelektuālais koeficients (VAIC™) raksturo, kā uzņēmuma IK rada pievienoto vērtību.

Kopš 1998. gada modeļu lietošanas rezultāti un turpmākā rezultātu analīze ir prezentēti vairākās zinātniskās konferencēs visā pasaulē. Par vienu no plašākajām interešu jomām noteiktu iemeslu dēļ ir kļuvis finanšu sektors. Pētnieki, izmantojot vienas un tās pašas metodes, neguva identiskus rezultātus, lai gan analizēja vienu un to pašu industriju un pārbaudīja vienu un to pašu hipotēzi. Autore mēģina sniegt novērojumu (tie ir konstatēti pētījumos visā pasaulē) salīdzinošu analīzi un identificē problēmjautājumus un turpmāko pētījumu virzienus.

Atslēgvārdi: intelektuālais kapitāls, (VAIC™), (CIV), nemateriālā vērtība, pievienotā vērtība, finanšu rādītāji, hipotēžu pārbaude.

Ievads

1995. gadā Ante Puliks, profesors un biznesmenis, izveidoja jēdzienu „VAIC™” (iepriekš – VAIP). Sākumā viņu interesēja vērtības radīšanas procesi mūsdienu ekonomikā un intelektuālā kapitāla (IK) loma šajā kontekstā.

1998. gadā VAIC™ jēdziens un tā lietojums biznesa praksē tika oficiāli prezentēti akadēmiķiem un praktiķiem un sākās sadarbība ar Leifu Edvinsonu (*Leif Edvinsson*) un citiem ievērojamiem IK ekspertiem jautājumos par risinājumiem

biznesa panākumu mērīšanai zināšanu ekonomikā. 1999. gadā notika Horvātijas 400 labāko kompāniju VAICTM pirmā analīze, un tās rezultāti tika prezentēti pie apaļā galda, ko organizēja Horvātijas vadošais ekonomikas žurnāls.

2002. gadā, balstoties uz informāciju par 80 000 Horvātijas kompāniju finanšu datiem 6 gadu laikā, ko sniedza Horvātijas Valsts finanšu aģentūra, tika izdots pirmais nacionālais ziņojums par IK vērtības radīšanas efektivitāti – „Horvātijas ekonomikas vērtības radīšanas efektivitāte periodā no 1996. gada līdz 2001. gadam”, kas bija balstīts uz AV, VAIC/*Intellectual Capital Efficiency* (ICE) kā jauniem un objektīviem biznesa panākumu kritērijiem visos biznesa aktivitāšu līmeņos, no uzņēmuma līdz sektoram reģionālā un nacionālā līmenī.

Līdz šim brīdim VAICTM ir piemērots visos biznesa aktivitātes līmeņos: gan makrolīmenī – nacionālajā, sektora, reģionālajā un pilsētas līmenī, gan mikrolīmenī, un modeļu lietojuma rezultāti ir prezentēti daudzās zinātniskās konferencēs visā pasaulē. VAIC metodoloģijai tiek pievērsta arvien lielāka pētnieku uzmanība.

1997. gadā Tomass Stjuarts izgudroja un popularizēja jēdzienu „aprēķinātā nemateriālā vērtība” (CIV), bet pētījumi par CIV netika veikti vai to bija pavisam maz.

Darba **mērķis** ir piedāvāt vienu no pirmajiem mēģinājumiem sniegt plašu apkopojumu par CIV un VAIC lietojumu dažādās valstīs, informējot par dažādiem analīzes un tās interpretācijas aspektiem un pievienojot galvenos secinājumus.

Darba **uzdevums** ir, apkopojot VAIC un CIV analīzes rezultātus, salīdzināt tos un saprast, kādi novērojumi un hipotēžu testēšanas rezultāti pasaulē publicētajos pētījumos ir līdzīgi un kādi – pretrunīgi.

Darba pamatjautājums ir šāds: „Ko mēs varam mācīties no gūtās pieredzes?”

1. Metodoloģija

1.1. Metožu lietojuma mērķis

Lēmumam izveidot intelektuālā kapitāla mērīšanas tehnikas, kas ļautu salīdzināt un attīstīt intelektuālā kapitāla resursus noteiktā nozarē vai uzņēmumā, ir vairāki iemesli. Autore vēlas citēt dažus no tiem:

„[...] Tā kā joprojām dominē tradicionālie mēri, ir svarīgi noteikt apjomu, līdz kuram šādi mēri var būtiski gūt atspaidu no intelektuālā kapitāla resursiem – cilvēkresursiem, klientu reputācijas, pētījumiem un attīstības. Tas ir ļoti svarīgi, radot jaunas ekonomikas, kas ir aizņēmušās ilgtermiņa finanšu modeļus no attīstītu valstu ekonomikas, bet savas intelektuālā kapitāla bāzes stiprināšana ir mēģinājums palielināt ekonomisko attīstību.” [12]

„[...] Lai arī ir cilvēkkapitāla pārpalikums attiecībā pret to absolūto skaitu, prasmīgs un profesionāls cilvēkkapitāls ir ierobežots relatīvā nozīmē. Līdz ar to efektivitātes analīze kļūst svarīga, lai novērtētu ekonomikas galvenos resursus.” [2]

„[...] nav plaši pārbaudītu novērtējuma metožu, ko varētu piemērot lielam uzņēmumu skaitam/lielai kopai. [...] Visbeidzot, lai arī pēdējos desmit gados ir daudz rakstīts un veikti pētījumi par intelektuālo kapitālu un par tā ietekmi uz organizāciju sniegumu, tomēr pētījumu, kuru mērķis ir kvantitāte, plašāk – tās ietekme, nav daudz.” [13]

„[...] Daudzi mērījumi ir nefinansiāli, un tāpēc tie nav salīdzināmi starp uzņēmumiem. Taču ir arī finansiāli (t. i., monetārie) mērījumi, ko var salīdzināt starp uzņēmumiem, piemēram, VAIC un CIV.” [6]

Dažos pētījumos ir norādīts: lai gan pētījumi ir veikti arī citās valstīs, tie liecina, ka nepieciešams paplašināt analizējamo valstu/sectoru/uzņēmumu grupu. Apkopotie minētie mērķi ir šādi:

- ar firmas resursu bāzes svarīgākajām sastāvdaļām (fizisko kapitālu, cilvēkkapitālu un strukturālo kapitālu) izpētīt saistību starp pievienotās vērtības efektivitāti un korporatīvā snieguma tradicionālajām dimensijām un pievienot literatūrai par intelektuālā kapitāla snieguma noteicošajiem faktoriem. Autori, kas veikuši pētījumus Apvienotajā Karalistē, mēģina pārbaudīt teorijas, ka intelektuālo kapitālu ietekmē investīcijas IT sistēmās banku efektivitātes palielināšanai un intelektuālā kapitāla uzskaitē IT jomā;
- norādīt, kuras industrijas ir un kuras nav pārsniegušas vidējo pievienotās vērtības efektivitāti, izmantojot galvenos resursus;
- novērtēt uzņēmumu IK un tā komponentu efektivitāti, proti, cilvēkkapitāla efektivitāti (HCE), ieguldītā kapitāla efektivitāti (CEE) un strukturālā kapitāla efektivitāti (SCE).

Publicētajos materiālos ir ietverta informācija par VAIC lietojuma priekšrocībām un trūkumiem, ļoti ierobežota informācija ir par CIV un alternatīvajiem modeļiem. 1. tabulā ir sniegts salīdzinošs apkopojums.

1. tabula

VAIC un alternatīvo intelektuālā kapitāla mērījumu sistēmu salīdzinājums
Comparison of VAIC and alternative measurement models

CIV un VAIC	Alternatīvie IK mēri
<ul style="list-style-type: none"> • standartizēta un vienota mērījumu bāze, tāpēc labāk nodrošina starptautiskās salīdzināmās analīzes efektivitāti, izmantojot lielu uzņēmumu skaitu dažādos industriālos sektoros; • visi lietotie dati ir balstīti uz audita informāciju, tāpēc aprēķinus var uzskatīt par objektīviem un ticamiem; • VAIC ir efektīva tehnika. Viegli aprēķini ir pazīme, kas veicina daudzu korporatīvo sniegumu tradicionālo mēru pieņemšanu (līdzīgi kā ROA); • šī metode paredz, ka izdevumi darbiniekiem nav tikai un vienīgi izdevumi, bet arī investīcijas; • CIV un VAIC var viegli piemērot ārpus uzņēmuma bez uzņēmuma iekšējās informācijas; • tos var izmantot organizācijā, lai bez lielām izmaiņām mēritu intelektuālo sniegumu kādā laika posmā. <p>BET: „–, aprēķina pamatā lieto finanšu informāciju; „–, CIV aprēķiniem ir nepieciešama vidēja līdzekļu atdeve jeb izmantošana industrijā, ko dažreiz ir grūti atrast; „–, tā strukturālā kapitāla mērījums var būt nepilnīgs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • izmanto informāciju, kas ir saistīta ar uzņēmumu izlasi. Tos var aprēķināt tikai tie, kam ir pieejama uzņēmuma iekšējā informācija; • ietver unikālus finanšu un nefinanšu rādītājus, ko var tūlīt kombinēt atsevišķā mūsdienīgā mērījumā; • ir pielāgota, lai saskanētu ar atsevišķu uzņēmumu profilu. Spēj secīgi pielāgot alternatīvus IK mērus lielam un izvērstam piemēram, jo salīdzinošā analīze ir ierobežota; • indikatori bieži vien ir subjektīvi.

Avots: apkopojusi autore.

Mērķgrupa ir

- 1) politikas veidotāji;
- 2) investori;
- 3) vadība un uzņēmumi;
- 4) banku autoritātes;
- 5) pircēji, ja uzņēmums vai tās daļa tiek nopirkta;
- 6) vērtētāji;
- 7) pētnieki;
- 8) iekšējie un ārējie auditori.

Pirms analīzes jāmin divi citāti:

„Pēc diviem pētījumu un pārbažu gadiem ar dažādām metodēm un IK novērtējuma indeksiem šis darbs atzīst CIV un ICE.” [13]

„Korporatīvais sniegums ir termins, ko dažādas akcionāru grupas, zinātnieki un politikas veidotāji bieži lieto līdzīgi. Lai arī šīs frāzes lietojums var radīt dažādu izpratni, tomēr korporatīva snieguma precīzas definīcijas meklējums ir samērā iluzorisks.” [12]

1.2. VAIC aprēķins

1. Ieguldītā kapitāla efektivitāte (CEE_i) – ieguldītā kapitāla, piemēram, naudas līdzekļu, kas ir izmantots uzņēmumam *i*, efektivitātes rādītājs:

$$\Sigma CEE_i = VA_i / CE_i$$
 kur CE (ieguldītais kapitāls) = kopējie aktīvi – pašreizējie pasīvi.
2. Cilvēkkapitāla efektivitāte (HCE_i) – cilvēkkapitāla PV efektivitātes rādītājs uzņēmumam *i*: $\Sigma HCE_i = VA_i / HC_i$, kur HC (cilvēkkapitāls) = kopējās darba izmaksas.
3. Struktūrkapitāla efektivitāte (SCE_i) – struktūrkapitāla PV efektivitātes rādītājs uzņēmumam *i*: $\Sigma SCE_i = SC_i / VA_i$, kur SC (struktūrkapitāls) = VA – HC, kur VA nozīmē pievienoto vērtību.

Kā norāda vienādojums, struktūrkapitāls ir atkarīgs no jau radītās VA un ir proporcionāli apgriezts HC. Tas nozīmē – jo lielāka HC daļa ir radītajā VA, jo mazāka ir SC daļa. Dažos gadījumos SC pat nav jāparādās, piemēram, ja VA ir mazāka nekā investīcijas HC. Ir loģiski, ka gan HC, gan SC efektivitāte aug, jo tas palielina kopējo IK efektivitāti.

Saskaņā ar VAICTM **pievienotā vērtība (VA)** ir starpība starp ienākumiem (IZEJŠĪE) un kopējiem izdevumiem (IENĀKOŠĪE), un tā veido vērtību, kas tiek radīta uzņēmumā ar uzņēmuma resursiem vai kapitālu. Iepriekš pētījumā VA ir definēta ar šādu algebrisku vienādojumu: $Rev - B - Inv = W + I + DP + D + T + M + R$ (vienādojums 7a – bruto VA) vai $S - B + Inv - DP = W + I + DP + D + T + M + R$ (vienādojums 7B – neto VA). Pastāv teorētiskie argumenti un viedokļi, kas atbalsta abas pieejas. Empīrisks pētījums rāda, ka praksē tiek izmantotas abas metodes [12].

1.2. CIV aprēķins

1. Uzņēmuma vidējo pirmsnodokļu ieņēmumu (par pēdējiem trīs gadiem) aprēķins: a.
2. Vidējo uzņēmuma gada beigu materiālo aktīvu (par pēdējiem trīs gadiem) aprēķins: b (piem., visus „Aktīvus” no finanšu paziņojumiem, izņemot „Nemateriālos aktīvus”).
3. Ieņēmumu izdalīšana ar materiālajiem aktīviem un uzņēmuma peļņas iegūšana par materiālajiem aktīviem (ROA (*return on assets*)) $c : c = a/b$.
4. Vidējā industrijas ROA (līdzīgi uzņēmuma ROA) par pēdējiem trīs gadiem aprēķins.
D. Ja uzņēmuma peļņa ir lielāka par industrijas peļņu, $d > c$, izmantoto metodi var turpināt. (LUTHY (1998: 9–10).
5. „Atlikušās peļņas” aprēķins: reizinot industrijas ROA ar vidējiem uzņēmuma gada beigu aktīviem un atņemot rezultātu no uzņēmuma pirmsnodokļu ieņēmumiem: Atlikusī peļņa = $(a-d*b)*(1 - \text{vidējs ienākuma nodoklis})$.
6. CIV = peļņa/uzņēmuma kapitāla izmaksām (%).

1.4. Dati

1. pielikums „Dažādās valstīs izvēlēto intelektuālā kapitāla mērīšanas metožu un datu apkopojums” sniedz datu apkopojumu saskaņā ar analīzes spektru. Kā redzams, lielākā daļā pētījumu analīzei tika atlasīti tieši finanšu iestāžu, t. sk. banku, dati. Lai gan pētījumos izmantojamie dati, t. sk. sektoru/uzņēmumu skaits un fiskālie periodi, dažos pētījumos atšķīrās, tomēr rezultāti un it īpaši VAIC vērtības pieļauj to salīdzinošu novērtēšanu.

1.5. Pētījumu hipotēzes

2. pielikums „Hipotēžu apkopojums” sniedz strukturēto un pētījumos pārbaudīto hipotēžu apkopojumu, kur

- peļņa no aktīviem (ROA (*return on assets*)) rāda, cik ienesīgs ir uzņēmums attiecībā pret tā kopējiem aktīviem. ROA atspoguļo uzņēmuma efektivitāti kopējo aktīvu lietošanā ar nosacījumu, ka uzņēmuma finanšu politika nemainās. Formula, kuru izmanto [4], tiek lietota, lai atceltu nodokļu ietekmi ROA aprēķināšanā.

$ROA = \text{pirmsnodokļu ienākums/kopējie aktīvi};$

- kapitāla atdeve (ROE (*return on equity*)) raksturo kopējo akciju akcionāru peļņu un tiek uzskatīta par svarīgu finanšu rādītāju investoriem.

$(ROE) = \text{pirmsnodokļu ienākumi/vidējais akcionāra kapitāls};$

- produktivitātes līmenis (P) ir uzņēmuma aktīvu apgrozījums (ATO (*asset turnover*)). Ar to tiek mērīta uzņēmuma efektivitāte, izmantojot tās aktīvus tirdzniecības vai peļņas radīšanā.

$P = ATO = \text{peļņa no pārdošanas/kopējo aktīvu reģistrētā vērtība};$

- kapitāla tirgus vērtības īpatsvars (MB (*market-to-book value*)) ir kopējais tirgus kapitalizācijas īpatsvars (nesamaksāto parasto akciju cenas reižu skaits) pret uzņēmuma neto aktīvu reģistrēto vērtību;

1. pielikums. Dažādās valstīs izvēlēto intelektuālā kapitāla mērīšanas metožu un datu apkopojums
Summary of research data and methods used in other countries

	Dienvid- āfrika	Malai- zija	Brazīlija	Somija	Bangla- deša	Indonē- zija	Japā- na	Taizeme	Indija	Grieķija	Turcija	UK	Taivāna
Metode	VAIC	CIV un VAIC	CIV un ICE, VAIC	CIV un ICE, VAIC	VAIC	VAIC	VAIC	VAIC	VAIC	VAIC	VAIC un DEA	VAIC	VAIC
	banku sektors; IT pakal- pojumi un elek- tronikas preces					tirdzniecības							
Nozare		finanšu	21	11	banku		banku	banku	banku	banku	banku	banku	IT
Uzņēmumu skaits	75	18	1000	20 000	17	36	141	17	98	17	17	29	4254 fir- mu gadu novēro- jumi 10 gados
Periods	2001	2004– 2006	2000– 2005	2001– 2003	2004	2003– 2006	2001	2000– 2007	2000– 2005	1996– 1999	1995– 2004	1995– 2005	1992– 2002
Nav iekļauts apkopo- jumā													
Jaunzēlande	NA												
Singapūra	9 nozares, 3000, 2000–2002												
Horvātijā	Banku sektors, 20, 1997–2001												
Austrija	Banku sektors, 98, NA												
Kanāda	NA												

Avots: apkopojusi autore.

Hipotēžu apkopojums Summary of hypotheses tested	
2. pielikums.	
Pašreizējais finanšu sniegums	Nākotnes finanšu sniegums
1. Uzņēmumiem ar lielāku intelektuālo kapitālu mēdz būt labāks finanšu sniegums / <i>contemporaneously, ceteris paribus</i>	4. Uzņēmumiem ar lielāku intelektuālo kapitālu mēdz būt labāks finanšu sniegums turpmākajos gados, <i>ceteris paribus</i>
1a. IK pozitīvi ietekmē ROA tekošajā laikā posmā, <i>ceteris paribus</i>	4a. Pastāv pozitīva saikne starp IK vienā gadā un ROA turpmākajos gados, <i>ceteris paribus</i>
1b. IC pozitīvi ietekmē ATO tekošajā laikā posmā, <i>ceteris paribus</i>	4b. Pastāv pozitīva saikne starp IK vienā gadā un ATO turpmākajos gados, <i>ceteris paribus</i>
1c. IC pozitīvi ietekmē OCF koeficientu tekošajā laikā posmā, <i>ceteris paribus</i>	4c. Pastāv pozitīva saikne starp IK vienā gadā un RG turpmākajos gados, <i>ceteris paribus</i>
1d. IC pozitīvi ietekmē RG tekošajā laikā posmā, <i>ceteris paribus</i>	4d. Pastāv pozitīva saikne starp IK vienā gadā un OCF turpmākajos gados, <i>ceteris paribus</i>
1e. Pastāv pozitīva saikne starp bankas risku un IK sniegumu	
1f. Pastāv pozitīva saikne starp personāla atdeves rādītāju un IK sniegumu	
1g. Pastāv negatīva saikne starp investīciju līmeni IT un IK sniegumu	
1h. Pastāv negatīva saikne starp BE un IK sniegumu	
2. Uzņēmumiem ar lielāku intelektuālo kapitālu mēdz būt augstāks MB īpatsvars, <i>ceteris paribus</i>	
Value Added Intellectual Capital (VAIC)	
3. Vai kādai no VAIC komponentēm (CEE, HCE, SCE) ir lielākā pozitīvā ietekme uz uzņēmuma finansālo sniegumu?	
! 2a. Izvēloties SCE par kontroles mainīgo, uzņēmumiem, kam ir lielāki izdevumi R & D, mēdz būt augstāks MB īpatsvars, <i>ceteris paribus</i>	
2b. Izvēloties SCE par kontroles mainīgo, uzņēmumiem, kam ir lielāki reklāmas izdevumi, mēdz būt augstāks MB īpatsvars, <i>ceteris paribus</i>	

- šajā gadījumā ieņēmumu pieaugums (GR (*revenue growth*)) mēra uzņēmuma peļņas izmaiņas gada laikā. Peļņas pieaugums parasti raksturo uzņēmuma izaugsmes iespējas. Peļņas pieaugumu mēra, dalot uzņēmuma peļņu no tekošā finanšu gada pārskata ar iepriekšējā gada pārskatā norādīto peļņu.

$$GR = ((\text{peļņa}_t / \text{peļņa}_{t-1}) - 1) \times 100\%;$$

- darbinieka produktivitāte EP: (EP (*employee productivity*)) = pirmsnodokļu ienākumi/darbinieku skaits;
- pamatdarbības naudas plūsmas koeficients (OCF (*operating cash flow*)) ir neto nauda, kas radīta uzņēmuma darbību rezultātā, ņemot neto ienākumus, pieskaitot nolietojuma summu un veicot precizējumus, proti, precizējot parādus, parādus kreditoriem, krājumus un citu pašreizējo uzskaiti, lai bilancē atspoguļotu izmaiņas apgrozāmā kapitāla atskaitēs. Pamatdarbības naudas plūsma ir šķietami labāks biznesa peļņas mērs nekā ieņēmumi, jo uzņēmums var atspoguļot pozitīvu neto ienākumu paziņojumu, lai gan nespēj samaksāt savus aktīvus.

$$OCF = \text{kopējā pamatdarbības naudas plūsma/kopējie aktīvi};$$

- šķēršļi uzņēmuma ceļā (BtoE (*barriers to entry*)): var tikt argumentēts, ka uzņēmums ir pasargāts no konkurences savā sektorā, jo lieli šķēršļi ceļā šķietami neiedrošina un nemotivē tā personālu radīt inovācijas un šai situācijai var būt negatīva ietekme uz personāla veikumu (cilvēkkapitālu).

$$BE = \text{pamatlīdzekļi/kopējie aktīvi};$$

- BRE (*bank relative efficiency*) jeb personāla izmaksu proporcija pret kopējo peļņu bankai i t gadā tiks izmantota, lai atspoguļotu investīciju efektivitāti cilvēkkapitālā;
- bankas risks (BR = *bank risk*) tiek mērīts kā nemateriālo aktīvu īpatsvars kopējos bankas i aktīvos t gadā;
- R & D izdevumi (RD) un reklāmas izdevumi (AD (*advertisement costs*)). Līdzās trim PV efektivitātes rādītājiem mēs varam iekļaut aprēķinos arī R & D un reklāmas izdevumus.

$$RD = R \ \& \ D \ \text{izdevumi/kopējo akciju jeb daļu uzskaites vērtība.}$$

$$AD = \text{reklāmas izdevumi/kopējo akciju jeb daļu uzskaites vērtība.}$$

2. Rezultāti

2.1. Vispārīgi novērojumi

- Ir ievērojama pozitīva saikne starp IK un finanšu sniegumu.
- VAIC tiek piedāvāts kā intelektuālā kapitāla un citu resursu standartizētas korporatīvās efektivitātes mērījums. To izmantošanas empīriskie rezultāti parāda, ka trīs VAIC komponentes spēj nodrošināt ievērojami augstāku izskaidrojamības līmeni par uzņēmuma tirgus vērtību un tā vietu tirgū nekā VAIC kopējais mērījums.
- Pētījumu rezultāti atklāja ievērojamas atšķirības bankas/uzņēmuma reitingā, balstoties uz efektivitāti un tradicionālajiem uzskaites mērījumiem. Piemēram, „salīdzinājums starp VAIC ierindojumu un akcionāru kapitāla ierindojumu atkal

pierāda, ka lielāki aktīvi vai uzņēmuma kapitāls nenozīmē veselīgāku jeb labāku bankas pozīciju šajā konkurējošā tirgū; lielākoties tā ir līdzekļu izmantošana, kam ir ievērojama ietekme uz bankas sniegumu” [9].

2.2. Vispārīgi unikāli novērojumi

- Somu pētījums norāda, ka, piemēram, uzņēmumu intelektuālā kapitāla efektivitāte (cilvēkkapitāla un strukturālā kapitāla efektivitātes summa), ko nodrošina ar elektrības, gāzes un ūdens apgādi, tiek panākta, galvenokārt efektīvi izmantojot cilvēkkapitālu. Taču IK biznesa pakalpojumu uzņēmumu efektivitāte lielākoties tiek sasniegta strukturālā kapitāla efektivitātes dēļ. Citu nozaru uzņēmumi izmanto savus, arī ar IK saistītos, resursus gandrīz līdzvērtīgi.
- Tas pats pētījums rāda, ka no visiem izmantotajiem resursiem vairākās nozarēs kopējās vērtības radīšanas efektivitāte ir augstāka mazos un vidējos uzņēmumos, nevis lielajās kompānijās.
- Bangladešas un Indijas pētnieku grupa arī ir izvērtējusi IK izmantošanas efektivitāti, salīdzinot ārzemju un vietējās bankas. Rezultāti ir pretrunīgi. Bangladešas vietējās bankas ir daudz efektīvākas nekā ārzemju bankas, un to sniegums ir labāks. Indijā vidējā valsts banku grupas pievienotās vērtība ir 20 reižu lielāka nekā ārzemju banku vidējā pievienotā vērtība. Taču šī tendence ir pretēja, kad tiek novērota vērtības radīšanas efektivitātes nozīme. Šo resursu lietošanas efektivitāte ir daudz augstāka par vidējo efektivitāti ārzemju bankās, īpaši par cilvēkkapitāla efektivitāti. Izmantotā kapitāla efektivitātes gadījumā vietējie publiskā sektora banku rādītāji ir daudz augstāki par ārzemju banku rādītājiem. Indijā veiktie pētījumi izskaidro to ar šādu faktu: lai ievērotu Indijas iedzīvotāju nodarbinātības izveides sociālās saistības, šīs bankas ieguldīja lielu summu cilvēkkapitālā, kas nevarētu dot lielu ieguldījumu efektīvā vērtības radīšanā. Jāatzīmē arī augstas infrastruktūras izmaksas, milzīgs darbaspēks, zema efektivitāte un vājš tehnoloģiju lietojums. Turpretim ārzemju bankas nenodarbina daudz cilvēkkapitāla, lielākajai daļai no tām ir tikai korporatīvie klienti, vien dažas nozares intensīvi izmanto tehnoloģiju, veic speciālus pasākumus un ražo specifiskus augstas vērtības produktus, kas pielāgoti klientu vajadzībām, un to zemā izplatība tirgū vājina investīcijas un augstu tehnoloģiju intensitāti.

2.3. Regresijas modeļu rezultāti

2.3.1. IK pret pašreizējo finanšu sniegumu

2. tabulā ir apkopoti regresijas modeļu rezultāti.

Visi autori pieejamie rezultāti tika apkopoti vienā tabulā un klasificēti četrās grupās:

- 1) pelēkā grupa – rezultāti sakrīt nozīmības (nozīmīgi un nenozīmīgi) un virziena (pozitīvi un negatīvi) ziņā;
- 2) tumši pelēkā grupa – rezultāti dažādās valstīs lielākoties ir līdzīgi, atšķirības ir nenozīmīgas;
- 3) melnā grupa – rezultāti ir apstrīdami pretrunīgi;
- 4) gaiši pelēkā grupa – nepietiekama informācija; par attiecīgo rādītāju ir tikai viens pētījums.

2. tabula

Regresijas modeļu rezultāti
Summary of the results of regression models

	VAIC	ROA	ROS	ROE	EP	ATO	OCF	RG	MB	CIV	IIT	BR	B to E	BRE
VAIC		S+(Uk) S+(In) S+(Th) S+(Ta)		S+(Ta) S+(UK)	S+(Ta)	S+(In)	S+ (In)	S+(In) S+(Ta)	S+(Ta), differ on bank (Tu)	N+ (Fi)	S- (U)	S+ (U)	S- (UK)	S+ (UK)
ICE	S+(Br)	S+(Br)	S+(Br)	S+(Br)						S+ (Fi)				
HCE	S+(Ma) S+(Gr)	S+(In) S-(Th) S+(Ta) N-(SA) S-(Ja) N(Id)		S+(Ta)	S+(Ta)	S+(In) S-(SA)	S+ (In)	S+ (In) S+(Ta)	S+(Ta) S-(SA)					
SCE	S+(Ma)	S+(In) N+(Th) S+(Ta) S+(SA)		N-(Ta)	N-(Ta)	S+(In) N-(SA)	S+ (In)	S+(In) N+(Ta)	S+(Ta) N+(SA)					
CEE	N+(Ma) S+(Gr)	S+(In) S+(Th) S+(Ta) N-SA S+(Ja) S-(Br) N(Ind)	S+(Br)	S+(Ta) S-(Br)	S+(Ta)	S+(In) N+(SA)	S+ (In)	N+(In) S+(Ta)	S+(Ta) S+(SA)	S+ (Br)				
R & D		S+(Ta)		N-(Ta)	N-(Ta)			S+(Ta)	S+(Ta)					
AD		S-(Ta)		S-(Ta)	N-(Ta)			N+(Ta)	N-(Ta)					

Avots: apkopojusi autore.

Br	Brazīlija	Ta	Taivāna	S	Fi
In	Indonēzija	SA	Dienvīdāfrika	N	Gr
Th	Taizeme	Ma	Malaizija	„+”	Tu
UK	UK	Ja	Japāna	„-”	Id, Ba

kur	VAIC	<i>Value Added Intellectual Coefficient</i>
	ICE	<i>Intellectual Capital Efficiency</i>
	HCE	<i>Human Capital Efficiency</i>
	SCE	<i>Structural Capital Efficiency</i>
	CEE	<i>Capital Employee Efficiency</i>
	ROA	<i>Return On Assets</i>
	ROE	<i>Return On Equity</i>
	ROS	<i>Return On Sales</i>
	EP	<i>Employee Productivity</i>
	ATO	<i>Asset Turnover</i>
	OCF	<i>Operating Cash Flow</i>
	RG	<i>Revenue Growth</i>
	MB	<i>Market to Book Value</i>
	CIV	<i>Calculated Intangible Value</i>
	IIT	<i>Investment in IT</i>
	BE	<i>Bank Efficiency</i>
	BR	<i>Bank Risk</i>
	BtoE	<i>Barriers to Entry</i>

Pirmās grupas novērojumi pierāda, ka

- IK pozitīvi ietekmē ROA, ROE un RG;
- HCE pozitīvi ietekmē VAIC un RG;
- CEE pozitīvi ietekmē MB.

Otrās grupas novērojumi rāda, ka

- SCE pozitīvi ietekmē ROA, RG un MB;
- CEE pozitīvi ietekmē VAIC un ATO, un RG;
- gadiem ir neliela pozitīva ietekme uz VAIC.

Trešā grupa rāda rezultātus, kas nav unikāli, bet ir pretrunīgi:

- cilvēkkapitāla efektivitātes ietekmi uz ROA un ATO;
- strukturālā kapitāla ietekmi uz ATO;
- izmantotā kapitāla ietekmi uz ROA un ROE.

Daži novērojumi pierāda, ka IK ir daudz svarīgāks nekā fiziskie aktīvi. Turklāt Āfrikā veikto pētījumu empīriskie rezultāti liecina, ka fiziskais kapitāls ir vissvarīgākais korporatīvā snieguma resurss, par spīti mēģinājumiem palielināt nacionālā intelektuālā kapitāla bāzi. Bet tas ir tikai viena gada periods. Brazīlijā veiktajā pētījumā ir norādīts, ka fiziskajiem aktīviem ir tikai īstermiņa ietekme. „Fizisko un finanšu aktīvu līmeņa *ceteris paribus* palielinājums šķietami mazina kompāniju sniegumu pretēji biznesa loģikai, kas ir spēkā lielākajās organizācijās (!!!).” [13] Taivānā, Japānā un Malaizijā veikto pētījumu rezultāti pierāda, ka dominē SC un PC.

Ceturrtā grupa rāda, cik daudz pelēku lauciņu jeb neatbildētu jautājumu paliek nākotnes pētījumiem un analīzei, un šis saraksts noteikti var tikt papildināts. Piemēram, saskaņā ar Taivānas priekšlikumu R & D un sludinājumu izdevumi var ietvert papildu informāciju par firmas inovatīvo kapitālu, kas ir svarīga strukturālā kapitāla sastāvdaļa. Pētījumā, kas tika veikts Apvienotajā Karalistē, analizēti daudzi jauni jautājumi par dažādu mainīgo ietekmi uz VAIC.

2.3.2. IK un nākotnes finanšu sniegums

3. tabulā ir apkopoti regresijas modeļu rezultāti. Informācija par ietekmi ir ļoti ierobežota. Saistība starp šodien investēto intelektuālo kapitālu un nākotnes sniegumu ir daudz nozīmīgāka nekā starp intelektuālo kapitālu un pašreizējo uzņēmuma sniegumu. Tas nozīmē, ka ir nepieciešams laiks, lai no intelektuālā kapitāla efektivitātes gūtu rezultātus.

3. tabula

Daudzu regresijas modeļu rezultātu apkopojums

Summary of the results of many regression models

	ROA	ROE	GR	EP	OCF
VAIC	S+(Ta), S+(In)	S+(Ta) S+(In)	S+(Ta) S+(In)	S+(Ta) S+(In)	S+(Ta) S+(In)
CE	S+(Ta)	S+(Ta)	S+(Ta)	S+(Ta)	
RD	S+(Ta)	S+(Ta)	S+(Ta)		

CEE Taivānai ir visnozīmīgākā, jo lielākā daļa Taivānas uzņēmumu ir ražotāji, tāpēc efektivitāte, ar kuru viņi izmanto kapitāla aktīvus i, ir svarīgs finanšu snieguma faktors. HC un SC rezultāti ir neskaidri, bet tā nav acīmredzama tendence.

Interesants ir Taivānas pētnieku novērojums, ka „IK, šķiet, ir ievērojama ietekme uz RG novēlotiem viena gada rezultātiem, bet ne uz novēlotiem divu gadu rezultātiem. Šis pieaugums varētu būt attiecināms uz faktu, ka pamatdarbības naudas plūsmas ietekme ilgs apmēram divus gadus”.

2.4. VAIC klasifikācija

Negaidīti par vissmagāko uzdevumu izrādījās VAIC un CIV grupu klasifikācija. Lai gan veikti plaši aprēķini, tomēr nav informācijas par CIV un VAIC novērtējuma skalu. Ir konstatētas sistematizācijas problēmas. Kā redzams no datu apkopojuma, ir maz datu, tāpēc vēl joprojām par VAIC un CIV ir jādiskutē un tie jāanalizē.

4. tabula

VAIC klasifikācija
VAIC classification

Valsts	Galvenie izpildītāji	Labs sniegums	Kopēji izpildītāji	Slikti izpildītāji	Vidēji
Indija	> 5	4–5	2,5–4	< 2,5	
Japāna	4,37–7,48	1,04–1,97	0,03–1,97	(28,47)–(23,68)	
Grieķija	3,47–3,9			(24,84)–1,4	
Austrija	2,72–2,92			1,36–1,39	
Apvienotā Karaliste	Max 29,77	Min 10,8		Min 4,52	2,32–7,49 atkarībā no industrijas
Somija	NA	NA	NA	NA	5,5–12,8 atkarībā no industrijas
Taizeme	NA	NA	NA	NA	4,51
Indija	NA	NA	NA	NA	3,34 banku sektors
Indonēzija	NA	NA	NA	NA	3,51 banku sektors

Secinājumi un turpmākie pētījumi

- Rezultāti pierādīja, ka ir daudz iemeslu, lai īpašu uzmanību pievērstu intelektuālajam potenciālam.
- Ir vairāki fakti par IK, kurus varētu atzīt visā pasaulē.
- VAIC ir pierādījis, ka to var izmantot IK mērīšanai.
- Lai gan rezultāti iegūti no VAIC aprēķiniem, tomēr nav vienotas rezultātu analīzes sistēmas.
- Vēl ir daudz kas jāatklāj un par daudz ko jādiskutē, bet diskusiju temati ir tikai daļēji zināmi.

- Rezultāti par CIV piemērošanu ir ļoti niecīgi un nepierāda, ka tie būtu vērā ņemami un tos varētu reāli lietot.

Salīdzinošā analīze ļauj sadalīt novērojumus četrās grupās.

Pirmās grupas novērojumi pierāda, ka

- IK pozitīvi ietekmē ROA, ROE un RG;
- HCE pozitīvi ietekmē VAIC un RG;
- CEE pozitīvi ietekmē MB.

Otrās grupas novērojumi liecina, ka

- SCE pozitīvi ietekmē ROA, RG un MB;
- CEE pozitīvi ietekmē VAIC un ATO, un RG;
- gadiem ir neliela pozitīva ietekme uz VAIC.

Trešā grupa rāda tos rezultātus, kas nav unikāli, bet ir pretrunīgi. Tie liecina par

- cilvēkkapitāla efektivitātes ietekmi uz ROA un ATO;
- strukturālā kapitāla ietekmi uz ATO;
- izmantotā kapitāla ietekmi uz ROA un ROE.

Ceturrtā grupa rāda, cik daudz pelēku lauciņu jeb neatbildētu jautājumu paliek nākotnes pētījumiem un analīzei, un šis saraksts noteikti var tikt papildināts.

Nākotnē

- vajadzētu veikt papildu pētījumu, izmantojot datus no alternatīvu grupu uzņēmumiem, piemēram, no neintelektuālā kapitāla biznesa sektora;
- pirms rezultātu vispārināšanas ir nepieciešami papildu pierādījumi par faktoriem, kas nosaka intelektuālā kapitāla sniegumu;
- jālieto tāda ekonometriskā tehnika kā kontroles mainīgjie, fiksētu un nejaušu ietekmju rādītāji utt.
- nepieciešama vissistemātiskākā pieeja tālākai VAIC aprēķinu rezultātu analīzei.

Pētījums tiek finansēts projektā „Atbalsts doktora studijām Latvijas Universitātē”. Vienošanās Nr. 2009/0138/1DP/1.1.2.1.2/09/IPIA/VIAA/004.

LITERATŪRA

1. Appuhami, B. A. *The Impact of Intellectual Capital on Investors' Capital Gains on Shares: An Empirical Envestigation in Thai Banking, Finance & Insurance Sectors*. 2006.
2. Barathi, K. G. The Intellectual Capital Performance of the Indian Banking Sector. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 8, Issue 1, 2007.
3. Chen, G. P. Intellectual Capital Performance of Commercial Banks in Malaysia. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 6, Issue 3, 2005.
4. El-Bannany, M. A Study of Determinants of Intellectual Capital Performance in Banks: The UK Case. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 9, Issue 3, 2008.
5. Firer, S. S., Williams, M. *Intellectual Capital and Traditional Measures of Corporate Performance*.

6. Kujansivu, P. and Lonnqvist, A. Investigating the Value and Efficiency of Intellectual Capital. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 8, Issue 2, 2007.
7. Mavridis, D. G. Intellectual Capital Performance Drivers in the Greek Banking Sector. *Management Research News*, Vol. 28, Issue 5, 2005.
8. Mavridis, D. G. The Intellectual Capital Performance of the Japanese Banking Sector. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 5, Issue 1, 2004.
9. Mohhobot, A., Khan, H-U-Z., Fatima, Z. K. Intellectual Capital Reporting Practices: A Study on Selected Companies in Bangladesh. *Journal of Business Studies*, Vol. XXIX, No. 1, June 2008. Available: <http://ssrn.com/abstract=1332585>
10. Nazari, J., Herremans, J. *Extended VAIC Model: Measuring Intellectual Capital Components*. Available: www.emeraldinsight.com
11. Muhamad, N. M., Isa F., Ismail, N. *Intellectual Capital Efficiency Level of Malaysian Financial Sector: Panel Data Analysis*. Available: www.emeraldinsight.com
12. Razafindrambinina, D., Anggreni, T. *An Empirical Research on the Relationship between Intellectual Capital and Corporate Financial Performance on Indonesian Listed Companies*. Available: www.emeraldinsight.com
13. Ricieri, F., Basco, C., Martin, D. *Intellectual Capital and the Creation of Value in Brazilian Companies*. Available: <http://ssrn.com/abstract=1081849>
14. Saengchan, S. *The Role of Intellectual Capital in Creating Value in the Banking Sector*. Available: www.emerald.com
15. *The Performance Analysis of the Turkish Banks through VAIC and MB/BV Ratio*. Available: www.turkishweekly.net
16. Yalama, A., Coskun, M. Intellectual Capital Performance of Quoted Banks on the Istanbul Stock Exchange Market. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 8, Issue 2, 2007.

Summary

Over the period of 1959–1997 a diverse set of academic researchers and economists developed a new view on business strategy that emphasized resource efficiency rather than the generally accepted competitive forces. The researchers discovered the intellectual capital. In the late 1990s the problems encountered when trying to put into practice the prevailing intellectual capital models and methodologies led to the development of new methodologies and an alternative theoretical paradigm.

Among the most popular concepts of that period were the Value Added Intellectual Capital (VAICTM) and Calculated Intangible Value (CIV). The former was invented in 1993 by Dr. Ante Pulic, a Professor and businessman who started to investigate the changes in current economics and widely presented his concept in the years 1998–2001. The latter was invented and popularized in 1997 by Thomas Stewart. Both researchers represent the so-called group of model application and methods, based on the analysis of the monetary values of the companies. Calculated Intangible Value (CIV) measures the monetary value of intellectual capital (IC) or IC stock; Value Added Intellectual Coefficient (VAICTM) describes how a company's IC adds value to the company. Since 1998 the results of the application of the models and further analysis of the results have been presented at numerous scientific conferences

throughout the world. One of the greatest areas of interest due to certain reasons appeared to be the financial sector. Indeed, the studies using the same methods did not get identical results, although the same industry was analyzed and the same hypothesis was tested.

The author tries to provide comparative analysis of the findings stated in the research papers all over the world. The logic behind using VAIC and CIV as tools for performance measurement is as follows:

- the results prove that there are very good reasons to pay more attention to the intellectual potential;
- there are several facts about IC that could be proven to be true worldwide;
- VAIC has proved its suitability as a tool for the measurement of IC.

BUT:

- there is no common system of analysing the results obtained from the calculation of VAIC;
- there are still blind spots to explore and discuss; they are partly identified;
- the results on the application of CIV are very poor and did not prove to be a valuable and objective instrument to use.

Keywords: intellectual capital, VAIC, CIV, value added, intangible value, hypothesis testing.

Mārketinga pasākumu komplekss augstākās izglītības iestādēm – Latvijas Universitātes piemērs *Marketing Mix for Higher Education Institutions – the Case of the University of Latvia*

Kristīne Zaksa

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: *kristine.zaksa@lu.lv*

Mārketinga pasākumu kompleksu klasiskajā mārketinga teorijā veido tā saucamie četri P: 1) produkts, 2) sadale un izvietojums, 3) cena, 4) virzīšana tirgū (product, price, place and promotion). Jaunākie mārketinga pētījumi liecina, ka pakalpojuma nozarēs bez šiem četriem P vēl ir svarīgi trīs P: cilvēki, process un vide (people, process and physical evidence). Augstākās izglītības pakalpojums no tradicionālajiem pakalpojumiem atšķiras ar to, ka konkurence šajā nozarē Latvijā ir radusies salīdzinoši nesen, tāpēc augstākās izglītības iestādes aizvien vairāk studentu piesaistē sāk izmantot mārketinga pasākumu kompleksu. Raksta mērķis – izpētīt un analizēt mārketinga pasākumu kompleksa lietošanas iespējas augstākās izglītības iestādēs.

Atslēgvārdi: mārketinga pasākumu komplekss, augstākā izglītība, klientu lēmumu pieņemšanas process.

Ievads

Pieeja „augstākā izglītība kā pakalpojums” un „students kā klients” vēl joprojām izraisa asas diskusijas, tomēr līdz ar nozīmīgu privātā finansējuma pieaugumu augstākās izglītības (AI) finansēšanā augstskolās aizvien aktuālāks kļūst jautājums par studentu piesaisti, studentu apmierinātību, studentu uztverto kvalitāti un lojalitāti. Latvijā studiju maksa par augstākās izglītības iegūšanu tika ieviesta 1990. gadā un kopš 1997. gada ir pieejami kredīti studiju maksas segšanai. Studiju maksas ieviešanas un studiju kreditēšanas dēļ AI ir kļuvusi sabiedrībai pieejamāka, kā arī studiju maksas ieviešana ir veicinājusi privāto augstskolu dibināšanu. Kopš 2001. gada Latvijā valsts dibināto augstskolu skaits ir nemainīgs – 20 valsts augstskolas, toties juridisko personu dibināto augstskolu skaits nedaudz svārstās – 2004. gadā bija 16 augstskolas, pēc tam 14 augstskolas un 2010. gadā – 15 augstskolas. Gan privāto augstskolu atvēršana, gan maksas studiju ieviešana valsts augstskolās veicināja strauju privātā finansējuma pieaugumu AI sektorā. Jau 1997./1998. gadā maksas studentu skaits pārsniedza par pašvaldību un budžeta līdzekļiem studējošo skaitu. Vislielākais maksas studentu skaita īpatsvars bija 2005./2006. akadēmiskajā gadā (77,2%), kad Latvijā kopumā bija vislielākais studentu skaits [16]. Lai arī augstskolas darbojas kā bezpeļņas organizācijas, tomēr tās ir ieinteresētas piesaistīt privātos finansēšanas līdzekļus, lai varētu attīstīt infrastruktūru un studiju programmas. Līdz ar to augstskolas aizvien

biežāk sāk izmantot dažādus mārketinga elementus, lai popularizētu gan augstskolas tēlu, gan studiju programmas un piesaistītu vairāk studentu. Saasinoties augstskolu konkurencei, augstākās izglītības iestādēm nepieciešams aizvien profesionālāk lietot mārketinga un komunikāciju metodes, kā arī izstrādāt mārketinga stratēģijas studentu piesaistei. Turklāt jāņem vērā ievērojami straujā tehnoloģiju attīstība, kas ir veicinājusi arī informācijas plūsmu pieaugumu, kura sarežģīt mārketinga komunikāciju ar potenciālo mērķgrupu. Tāpēc autore uzskata, ka pirms mārketinga stratēģiju izstrādes augstskolām ir nepieciešams noskaidrot mārketinga pasākumu kompleksa (angl. *marketing mix*) lietošanas iespējas AI sektorā.

Analizējot faktorus, kas ietekmē studentu lēmumus, autore uzskata, ka ir nepieciešams pētīt atsevišķi potenciālos studentus, kam vēl nav studiju pieredzes (piem., vidusskolu absolventus), un tos, kam jau ir iegūta vismaz viena augstākā izglītība. Šāds atsevišķs dalījums pamatojams ar to, ka augstākās izglītības pakalpojums ir ilgstošs process un bieži vien vidusskolu absolventi pieredzes trūkuma dēļ augstskolu izvēlēšies pēc citiem kritērijiem, nekā tie potenciālie studenti, kam jau ir studiju pieredze un kas daudz mērķtiecīgāk izvēlas attiecīgo izglītības pakalpojumu. Arī Soutars (*Soutar*) un Tērners (*Turner*) uzsver, ka augstākās izglītības tirgū izšķir trīs mērķgrupu segmentus: starptautiskie studenti, studenti ar AI pieredzi (*mature students*) un vidusskolu absolventi. Katrai no šīm grupām ir atšķirīgi AI iestādes un programmas izvēles faktori [18].

Šajā pētījumā autore apskata potenciālo studentu, kam jau ir iegūta vismaz viena augstākā izglītība, nākamās augstākās izglītības iestādes un studiju programmas izvēles kritērijus mārketinga kompleksa aspektā.

Raksta **mērķis** ir izpētīt un analizēt mārketinga pasākumu kompleksa lietošanas iespējas augstākajā izglītībā.

Lai sasniegtu raksta mērķi, autore izvirza šādus **uzdevumus**:

- apkopot pētījumus par studentu augstskolas izvēles kritērijiem un lēmumu pieņemšanas procesu;
- pētīt mārketinga kompleksa lietošanas iespējas augstākās izglītības iestādēs;
- pamatojoties uz empīriskajiem datiem, analizēt, kā mārketinga pasākumu kompleksu vērtē potenciālie studenti.

Pētījuma **metodoloģiskais pamats** ir ārvalstu un Latvijas zinātnieku veikto pētījumu analīze, aptaujas datu statistiskā analīze.

1. Studentu lēmumu pieņemšanas process

Augstskolām, veidojot mārketinga stratēģijas, nepieciešams zināt, pēc kādiem kritērijiem potenciālie studenti izvēlas konkrēto augstskolu un/vai studiju programmu. Studentu lēmumu pieņemšanas procesa izpēte tika aizsākta jau vismaz pirms 40 gadiem, un tās izpētes pamatā ir studenta lēmums par labu konkrētai augstākās izglītības iestādei, kā arī lēmums par konkrētu studiju programmu. 1. tabulā ir apkopoti iepriekšējo pētījumu rezultāti.

1. tabula

Potenciālo studentu augstskolas izvēles kritēriji
Prospective students' criteria for the choice of higher education institution

Faktoru grupas	Svarīgākie kritēriji
Augstskolu raksturojošie rādītāji	Augstskolas reputācija Augstskolas lielums Akadēmiskā vide (atbalsta procesu pieejamība) Infrastrukturā kvalitāte Piedāvājuma klāsta dažādība Starptautiskums Drošība
Studiju pamatprocess	Pasniedzēju kvalitāte Zinātniskā grāda, izglītības kvalitāte, akreditācija Iespējamā zinātniskā grāda kotēšanās darba tirgū un darba iespējas pēc absolvēšanas Kursu piemērotība un dažādība
Sociālie aspekti	Studentu sadzīve Attālums līdz mājām Vecāku ietekme Personīgie kontakti
Finansiālie aspekti	Studiju maksa Dzīvošanas izmaksas Finansiālais atbalsts

Avots: autores izveidots, apkopojot Alves [1], Beswick [2], Pooch [17], Martin [13], Vossensteyn [19], Hossler [7].

Kopumā potenciālie studenti, izvēloties augstskolu un studiju programmu, parasti izvērtē vairākas faktoru grupas – augstskolu raksturojošos rādītājus, studiju pamatprocesu, sociālos un finansiālos aspektus.

Latvijā līdz šim ir veikts salīdzinoši maz pētījumu studentu lēmumu pieņemšanas procesa izpētē. Hazans, Rastringa un Trapeznikova ir pētījuši etnisko, kā arī vecāku ietekmi uz skolēnu mācību rezultātiem, kas gūti skolā, un secinājuši, ka vecāku izglītība pozitīvi ietekmē skolēnu vēlmi iegūt augstāko izglītību [6]. Latvijas Nodarbinātības valsts aģentūra ir pētījusi faktorus, kas ietekmē vidusskolēnu tālāko profesijas izvēli, un analizējusi, kuras augstskolas 12. klases skolēni uzskata par vispopulārākām. Rezultāti apliecināja, ka Latvijas skolēniem ļoti svarīga ir iespēja studijas apvienot ar darbu. Apmēram 50% respondentu plāno apvienot studijas ar darbu, un 60% skolēnu piekrita, ka viņiem ir nepieciešama palīdzība nākotnes profesijas izvēlē [15]. Tāad lēmumu pieņemšanā liela nozīme varētu būt gan draugu un vecāku ietekmei, gan arī augstāko izglītības iestāžu mārketinga aktivitātēm. Otrs nozīmīgākais kritērijs profesijas un studiju programmas izvēlē ir labākas nodarbinātības iespējas, augsts atalgojums un prestižs darbs pēc augstskolas absolvēšanas.

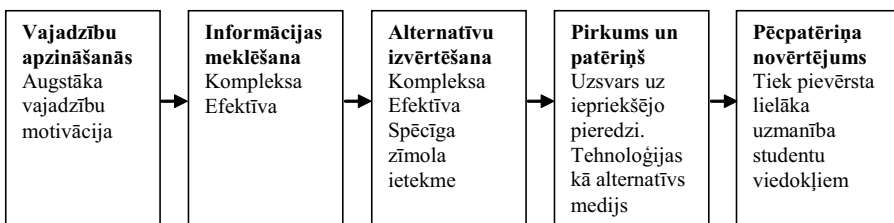
Autore uzskata, ka, saasinoties augstskolu savstarpējai konkurencei gan nacionālā, gan starptautiskā līmenī, tām ir nepieciešams pievērst vairāk uzmanības potenciālo studentu lēmuma procesa un to ietekmējošo faktoru izpētei, lai uz tā pamata varētu veidot konkurētspējīgas mārketinga stratēģijas. Jāņem vērā, ka ārējās vides izmaiņas un globalizācijas procesi manāmi ietekmē arī augstāko izglītības iestāžu darbību

un to vadītājiem nepieciešams mainīt arī AI vadības principus, turklāt AI iestādes aizvien biežāk sāk veidot arī mārketinga stratēģijas. D. Vrontis (*D. Vrontis*) uzsver, ka studentu piesaistes procesā mūsdienās ir nepieciešams izmantot uzņēmējdarbībā lietojamās mārketinga vadības teorijas, lai dziļāk izpētītu un izprastu patērētāju uzvedību, kā arī pakalpojuma mārketinga teorijas [20].

D. Vrontis uzsver šādas AI sektora izmaiņas, kas liek AI organizācijām lietot profesionālas mārketinga stratēģijas:

- vērtību maiņa no kvalitātes/izmaksām uz inovācijām, papildu pakalpojumiem, klientu aprūpi, personīgo uzmanību un citiem atribūtiem;
- pieaug klientu pieprasījuma intensitāte pēc kvalitātes un pakalpojuma pielāgošanas katra individuālā klienta vajadzībām;
- klientu vajadzības tiek uztvertas kā vēlmes, kuras ir netaustāmas, neskaidras, emocionālas un jūtīgas attiecībā uz mārketinga komunikācijām;
- uztvere ir kļuvusi par nozīmīgu panākumu faktoru;
- AI iestādes rada pievienoto vērtību ar piemērota tēla izveidi;
- konkurences intensitāte un attiecīga AI ziņu nosūtīšana klientiem;
- tradicionāli izmantotās mārketinga komunikācijas kļūst neefektīvas;
- pieaugusi vajadzība pēc zīmola veidošanas;
- pieaugusi arī vajadzība pēc uzlabotām mārketinga komunikācijām caur jauniem kanāliem citā kvalitātē un kvantitatē;
- biznesa ētika un sociālā atbildība ir kļuvušas stingrākas un vairāk integrētas biznesa funkcijās un filozofijās nekā „sociālais mārketingš” [20].

Studentu lēmuma pieņemšanas process par augstskolas izvēli un programmas izvēli ietver 5 soļus, ko ietekmē tādi faktori kā vides, individuālie, institucionālie faktori (sk. 1. att.). Studentu lēmuma pieņemšanas procesa modelis pamatā ir balstīts uz R. Blekvela (*R. Blackwell*) izveidoto patērētāju lēmuma pieņemšanas modeli [3].



1. att. Studentu lēmuma pieņemšanas procesa modelis [20]

Model for the decision-making process in students

Tātad, veidojot atbilstošu mārketinga pasākumu kompleksu, jāņem vērā ne tikai ārējās vides faktori, bet arī studentu vajadzības un organizācijas iespējas apmierināt šīs vajadzības. Kopumā Universitātes izvēli ietekmē divu dažādu kategoriju elementi: ar Universitāti saistītie faktori un ar pašu studentu saistītie faktori [14]. Pie līdzīgiem secinājumiem ir nonākuši arī *Hsuan-Fu Ho* un *Chia-Chi Hung*, pētot mārketinga kompleksu izveidošanas iespējas *Chiayi* Nacionālajā universitātē Taivānā. Pētnieki

uzsver, ka vairums Taivānas universitāšu savās mārketinga stratēģijās galvenokārt ietver reklāmas, studiju maksas samazināšanas politiku, stipendijas un tamlīdzīgas aktivitātes, aizmirstot par studentu vajadzībām un šo vajadzību apmierināšanu [8].

2. Mārketinga pasākumu kompleks augstākajā izglītībā

Tradicionālajā mārketinga teorijā mārketinga pasākumu kompleks ietver četrus faktorus jeb tā saucamos 4P: produkts (angl. *product*), vieta jeb sadale un izvietojums (angl. *place*), cena (angl. *price*), virzīšana tirgū (angl. *promotion*). Pakalpojumu nozarēs savukārt tiek pievienotas vēl 3 faktoru grupas jeb 3P: cilvēki, kas iesaistīti pakalpojuma sniegšanā (angl. *people*), pakalpojuma process (angl. *process*), fiziskā vide, kurā tiek sniegts pakalpojums (angl. *physical evidence*). Mārketinga pasākumu kompleksa izpēte augstākajā izglītībā līdz šim ir veikta salīdzinoši maz. P. Kotlers (*P. Kotler*) un K. Foksa (*K. Fox*) izglītības nozarē izšķir šādu mārketinga kompleksu: produkts, cena, vieta, cilvēki, virzīšana tirgū un pozicionēšana [10]. Savukārt Dž. Aivijs (*J. Ivy*) uzsver, ka augstākās izglītības 7P veido programmas saturs (angl. *programme*), papildus pievienotā vērtība (angl. *premium*), virzīšana tirgū jeb reklāmas aktivitātes (angl. *promotion*), cilvēki (angl. *people*), augstskolas prestižs un tēls (angl. *prominence*), cena (angl. *price*), informācijas avoti (angl. *prospectus*) [9].

Kā jau tika apskatīts iepriekšējos pētījumos (sk. 1. tab.), līdz šim studentu izvēli par labu kādai augstskolai vai studiju programmai ir noteikušas faktoru grupas: augstskolu raksturojošie rādītāji, studiju pamatprocess, sociālie aspekti un finansiālie aspekti, ko pēc 7P attiecīgi varētu ietilpināt šādās grupās: augstskolas prestižs un tēls (*prominence*), programma (*programme*), papildus pievienotā vērtība (*premium*) un cena (*price*).

Kā redzams, iepriekšējo pētījumu rezultāti cits citu papildina, bet, ņemot vērā atšķirīgās izglītības sistēmas un atšķirīgo augstākās izglītības pakalpojuma pieejamību, mārketinga pasākumu kompleks dažādās valstīs var būt atšķirīgs. Līdz ar to autore uzskata, ka nepieciešams izpētīt attiecīgās valsts – šajā gadījumā Latvijas – augstākās izglītības mārketinga kompleksu, aptaujājot potenciālos studentus, kam jau ir studiju pieredze, par atkārtotas augstākās izglītības pakalpojuma sniedzēja izvēli. Pamatojoties uz iegūtajiem datiem, augstskolas var veidot attiecīgas mārketinga stratēģijas potenciālo studentu piesaistei.

3. Augstākās izglītības mārketinga kompleksa empīriskais pētījums

Izlase un aptauja

Lai iegūtu datus tālākai analīzei, tika izmantota determinētās izlases metode – izlase ar kritēriju (jeb izlase ar nolūku) [12], izvēloties respondentus, kam ir vismaz viena augstākā izglītība un kas jau pazīst augstākās izglītības pakalpojumu. Latvijas Universitātes informācijas sistēmā (LUIS) laika posmā no 2009. gada 15. maija līdz 6. jūlijam tika aptaujāti topošie Latvijas Universitātes (LU) absolventi, lai izpētītu studentu motivāciju, gaidas un apmierinātību attiecībā uz augstāko izglītību.

Aptauju veidoja 90 jautājumi par studiju pieredzi LU, LU tēlu, faktoriem, kas ietekmē absolventu lēmumu turpināt vai neturpināt studijas, studiju finansējumu

un nodarbinātību. Aptaujā tika izmantotas trīs jautājumu formas – jautājumi ar piedāvātiem atbilžu variantiem, atklāti jautājumi un jautājumi ar vērtēšanas skalu no 1 līdz 7, kur 1 nozīmē „pilnīgi nepiekrītu” un 7 – „pilnīgi piekrītu”.

Mārketinga kompleksa empīriskajam pētījumam tika izmantota jautājumu daļa par kritērijiem, kas ietekmē augstskolas izvēli. Pētījumā netika iekļauti indikatori, kas raksturotu faktoru „virzīšana tirgū”, jeb informācijas avoti [7], kas arī ir viens no mārketinga kompleksa pasākumiem, ko apskata klasiskajā mārketinga teorijā. Šie indikatori jeb faktoru grupa tika izslēgti ar apsvērumu, ka respondents, kas vēl nav pieņēmis gala lēmumu par labu kādam konkrētam pakalpojumam un pakalpojuma sniedzējam, nevar novērtēt konkrēto informācijas avotu vai reklāmas kampaņu efektivitāti, kuri veicinājuši šī lēmuma pieņemšanu. Lai šo faktoru novērtētu, autore iesaka veikt atsevišķu pētījumu un par respondentiem izvēlēties studentu grupu, kas tikko uzsākuši studijas.

Aptaujā piedalījās 2141 respondents jeb 42% no LU 2009. gada vasaras absolventiem. Aptaujātie pārstāv vecuma grupu no 20 līdz 60 gadiem ar vidējo vecumu 25 gadi, turklāt apmēram 90% visu respondentu pārstāv vecuma grupu no 20 līdz 36 gadiem. 68,2% aptaujāto absolvē pamatstudiju programmas, bet 31,8% – augstākā līmeņa studiju programmas. Četras nozares, kuras ir visbiežāk pārstāvētas šajā respondentu izlasē, ir komerczinības (30,18%), dabaszinātnes, matemātika un informācijas tehnoloģijas (19,06%), humanitārās zinātnes un māksla (17,03%), komunikāciju, politikas, psiholoģijas vai citas sociālās zinātnes (11,40%). Tām seko tiesīzbzinātne (9,93%), veselības aprūpe un sociālā labklājība (6,58%) un izglītība (5,58%). Aptaujas respondentu procentuālais sadalījums pa studiju līmeņiem un studiju nozarēm līdzinās ģenerālās kopas procentuālajam sadalījumam.

Lielākā aptaujāto absolventu daļa plāno turpināt studijas (arī apmeklēt kursus) pēc diploma iegūšanas: 40,48% respondentu plāno turpināt studēt jau šogad, 10,71% – nākamgad, 8,29% – pēc diviem gadiem vai vēlāk, un tikai 5,76% negrib turpināt studijas.

Iegūtie rezultāti

Kā parādīts 2. tabulā, vissvarīgākie kritēriji augstskolas izvēlē ir studiju programma, kas atbilst aptaujāto vajadzībām un interesēm, pasniedzēju profesionalitāte un studiju kvalitāte (aritmētiskais vidējais novērtējums ir attiecīgi 6,35, 6,22 un 6,06). Apmēram 75% aptaujāto, kas ir nolēmuši turpināt studijas, norāda, ka viņiem ir svarīga viņu vajadzībām piemērota studiju organizācija un nodarbību plānojums, labas studentu un absolventu atsauksmes un iespēja iegūt tādas studijas (vai kursus) augstskolā, par kurām maksātu valsts vai darba devējs (atbilst novērtējumam no 5 līdz 7). Citi samērā nozīmīgi faktori augstskolas izvēlē ir iespēja iegūt starptautisku pieredzi no ārvalstu pasniedzējiem, augstskolas (pilnveides kursu piedāvātāja) prestižs, mācību maksas atlaides, piedāvātā studiju vide, mācību iestādes atpazīstamība Eiropā un Latvijā, iespēja iegūt pieredzi ārvalstīs (vidējais novērtējums ir starp 5,40 un 5,60). Vismazāk svarīgi kritēriji ir izdevīga atrašanās vieta, personāla attieksme, iespēja apgūt kursus mazās grupās un zemāka studiju maksa nekā citās augstskolās (pie cita kursa devēja) (vidējais novērtējums ir attiecīgi 5,31, 5,19, 5,04 un 4,81). Respondentu viedokļi par finansiālajiem faktoriem, izdevīgu atrašanās vietu un iespēju iegūt pieredzi ārvalstīs ir atšķirīgi.

Potenciālo studentu augstskolas izvēles kritēriju novērtējums
Evaluation of the factors that influence the prospective students' choice of higher education institution

Vērtēšanas skala 1–7 (1 – absolūti nesvarīgi, 2 – nesvarīgi, 3 – drīzāk nesvarīgi, 4 – neitrāli, 5 – drīzāk svarīgi, 6 – svarīgi, 7 – ļoti svarīgi).

Augstskolas izvēles kritēriji	Aritm. vid.	Moda	Modas biežums	Mediāna	Stand. novirze
Tiek piedāvātas mācību maksas atlaides	5,55	7	38%	6	2,623
Iespēja iegūt valsts vai darba devēja samaksātas studijas augstskolā vaiursos	5,68	7	43%	6	2,731
Zemāka studiju maksa nekā citās augstskolās	4,81	4	22%	5	3,084
Atradu savām vajadzībām un interesēm atbilstošu studiju programmu	6,35	7	59%	7	0,966
Apmierina studiju kvalitāte	6,06	7	42%	6	1,153
Pasniedzēju profesionalitāte	6,22	7	50%	7	1,044
Iespēja iegūt starptautisku pieredzi no ārvalstu pasniedzējiem	5,58	7	37%	6	2,329
Iespēja iegūt pieredzi ārvalstīs	5,47	7	37%	6	2,541
Apkalpojošā personāla attieksme	5,19	6	21%	5	2,201
Iespēja apgūt kursu mazās grupās	5,04	4	18%	5	2,157
Augstskolas prestižs	5,55	6	27%	6	1,720
Augstskolas atpazīstamība Latvijā	5,47	6	27%	6	2,012
Augstskolas atpazīstamība Eiropā	5,48	7	29%	6	1,982
Piedāvātā studiju vide (telpas, tehniskais aprīkojums, bibliotēka, internets)	5,54	6	23%	6	1,516
Manām vajadzībām piemērota studiju organizācija, nodarbību plānojums augstskolā	5,89	7	36%	6	1,341
Izdevīga atrašanās vieta	5,31	7	27%	6	2,510
Labas studentu un absolventu atsauksmes	5,73	6	31%	6	1,546

Avots: autores empīriskā pētījuma rezultāti.

Citi augstskolas izvēles kritēriji bija minēti respondentu komentāros: programmas saturs un piedāvāto kursu specifika un atbilstība profesijas prasībām un studējošā interesēm; finansējuma faktori (studiju maksa, stipendijas un budžeta vietas); prakses iespējas un nākotnes karjeras nodrošinātība; sadarbība ar ārvalstu augstskolām, apmaiņas programmas, studiju atbilstība starptautiskajiem standartiem un augstskolas atpazīstamība Eiropā; kopējais augstskolas tēls.

Lai identificētu mārketinga pasākumu kompleksu, autore ar faktoranalīzes palīdzību, analizējot galvenos komponentus ar ortogonālās rotācijas *varimax* metodi [11], noteica piecas faktoru grupas jeb šajā gadījumā 5P (sk. 3. tab.). Katru faktoru raksturo vairāki rādītāji. Iegūtās faktoru grupas autore skaidro šādi:

- *programma* (angl. *program*), kas pēc tradicionālās mārketinga 4P teorijas un pakalpojumu 7P teorijas ietver gan produktu, gan pakalpojuma procesu, gan arī pakalpojuma sniedzējus – pasniedzējus;
- *vieta* (angl. *place*), kas ietver gan pakalpojuma sniegšanas vietu jeb ģeogrāfisko izvietojumu, gan arī studiju vidi un organizāciju. Šis faktors

apvieno gan faktoru „vieta” no 4P faktoru grupas, gan faktoru „vide” no 7P faktoru grupas;

- *papildus pievienotā vērtība* (angl. *premium*). Šajā gadījumā kā papildus pievienoto vērtību augstākās izglītības pakalpojumam potenciālie studenti ir atzīmējuši iespēju gūt starptautisko pieredzi. Pēc faktoru analīzes papildus pievienotā vērtība veidojas arī no tādiem atbalsta procesiem kā administrācija (attieksmes) un iespēja strādāt mazās darba grupās (studiju procesa organizācija), kas veicinātu dziļāku zināšanu apguvi un individuālāku apmācību pieeju;
- *reputācija* (angl. *prominence*). Atšķirībā no klasiskās pakalpojumu 7P faktoru grupas augstākajā izglītībā ļoti svarīga ir arī pakalpojuma sniedzēja reputācija, kas parasti tika ietverta kā produktu vai pakalpojumu raksturojošs rādītājs;
- *finansiālais aspekts* jeb *cena* (angl. *price*), kas ietilpst arī klasiskajā 4P faktoru grupā. Tā kā Latvijā studiju finansēšanā tiek izmantots jauktais modelis, t. i., studiju vietas tiek finansētas gan no valsts budžeta, gan no privātajiem līdzekļiem, tad potenciālajiem studentiem viens no svarīgiem izvēles faktoriem ir iespēja iegūt izglītības pakalpojumu par valsts budžeta līdzekļiem vai par samazinātu maksu.

3. tabula

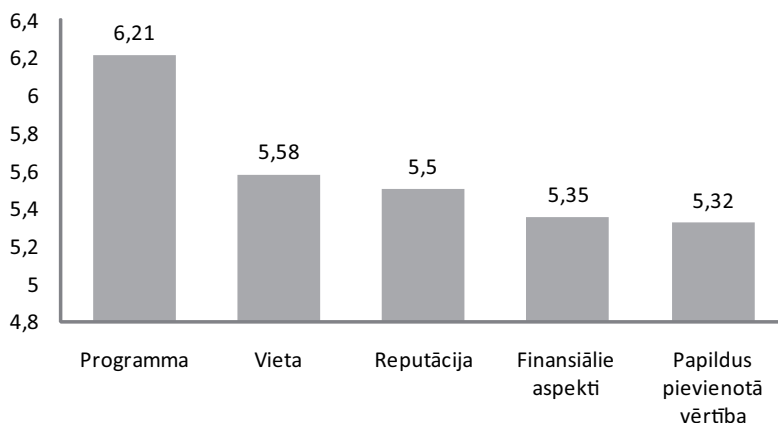
Mārketiņa pasākumu komplekss augstākās izglītības pakalpojumu nozarē Latvijā
Marketing mix in higher education industry in Latvia

Rādītāji	Mārketiņa pasākumu kompleksa faktori (skaitliskās vērtības – faktoru svāri)				
	Pro-gramma	Vieta	Papildus pievienotā vērtība	Reputācija	Finansiālais aspekts
Studiju kvalitāte	0,813				
Interesēm atbilstoša studiju programma	0,853				
Pasniedzēju profesionalitāte	0,781				
Izdevīga atrašanās vieta		0,748			
Piemērota studiju organizācija, nodarbību plānojums		0,687			
Labvēlīga studiju vide		0,608			
Iespēja iegūt pieredzi ārvalstīs			0,842		
Iespēja iegūt starptautisku pieredzi no ārvalstu pasniedzējiem			0,783		
Apkalpojošā personāla attieksme			0,572		
Iespēja apgūt kursus mazās grupās			0,581		
Augstskolas atpazīstamība Latvijā				0,849	
Augstskolas prestižs				0,842	
Augstskolas atpazīstamība Eiropā				0,739	
Tiek piedāvātas mācību maksas atlaides					0,838
Zemāka studiju maksa nekā citās augstskolās					0,784
Iespēja apgūt valsts vai darba devēja samaksātas studijas					0,783

Avots: autores empīriskā pētījuma rezultāti, izmantojot aptaujas datu faktoru analīzi.

3. tabulā attēlotie faktoru svāri parāda katra indikatora saistību ar faktoru: jo lielāks faktoru svārs, jo lielāka saikne mainīgajam ar attiecīgo faktoru. Tā, piemēram, indikatoriem „iespēja iegūt pieredzi ārzemēs” un „iespēja iegūt starptautisku pieredzi no ārzemju vieslektoriem” ir lielāka saikne ar faktoru „papildus pievienotā vērtība” nekā indikatoriem „apkalpojošā personāla attieksme” un „iespēja apgūt kursus mazās grupās” (sk. 3. tab. 4. aili). Līdz ar to, izstrādājot arī mārketinga stratēģijas, autore iesaka lielāku uzmanību pievērst tiem indikatoriem, kam ir salīdzinoši lielāks faktora svārs (sk. 3. tab.).

Savukārt, lai noteiktu katra atsevišķa mārketinga kompleksa jeb faktora svarīgumu, autore pēc veiktās faktoru analīzes un identificētajiem indikatoriem izrēķināja katras faktora grupas aritmētisko vidējo, kas ir parādīti 2. attēlā. Potenciālajiem studentiem vissvarīgākais faktors ir „programma” – vidējais rādītājs 6,21 (7 punktu skalā) (sk. 2. att.). Šo faktoru izskaidro tādi indikatori kā programmas saturs un studentu uztvertā kvalitāte, kā arī pasniedzēju profesionalitāte.



2. att. Potenciālo studentu vērtējumi par mārketinga pasākumu kompleksa elementiem
Prospective students' evaluation of marketing mix elements

Avots: izveidojusi autore, izmantojot 2009. g. veiktās aptaujas datu rezultātus [21] un faktoru analīzes (3. tab.) rezultātus.

Mazāk svarīgi, tomēr ievērojami faktori augstskolas izvēlē ir vieta (vidējais rādītājs 5,58) un augstskolas reputācija (vidējais rādītājs 5,5). Faktoru „vieta” izskaidro gan tādi rādītāji kā fiziskā augstskolas atrašanās vieta, gan arī telpu iekārtojums un nodarbību plānojums. Arī faktoriem „finansiālie aspekti” un „papildus pievienotā vērtība” ir ļoti līdzīgs vidējais vērtējums – 5,3. Iegūtie rezultāti liecina, ka potenciālie studenti, kam jau ir studiju pieredze, rūpīgāk izvērtē nākamās programmas saturu un tikai pēc tam vērtē augstskolas sasniedzamību, reputāciju un finansiālos aspektus.

Secinājumi

Pēc iegūtajiem datiem autore secina, ka, ņemot vērā potenciālo studentu gūto studiju pieredzi, nākamo studiju izvēli noteiks pieci faktori: programma, studiju vieta, papildus iegūstamā pievienotā vērtība, pakalpojuma sniedzēja reputācija un finansiālais aspekts. Šie faktori darbojas ar nosacījumu, ka augstāko izglītību ir iespējams apgūt klātienē (tālmācības iespējas netika apskatītas), ir pieejamas studijas arī par valsts finansētajiem līdzekļiem vai par īpašām studiju maksas atlaidēm un ka ir vairāki studiju pakalpojuma piedāvātāji. Turklāt, izvēloties studiju programmu, vissvarīgākais elements ir programmas saturs, kvalitāte un pasniedzēju profesionalitāte, un tikai pēc tam tiek izvērtēti tādi faktori kā papildus pievienotā vērtība, reputācija, finansiālie aspekti un vieta. Iegūtie rezultāti liek secināt, ka potenciālie studenti, kam jau ir studiju pieredze, mērķtiecīgāk izvēlas sev piemērotāko studiju programmu, izvērtējot tās kvalitāti un saturu. Tas ļauj augstākās izglītības sniedzējiem veidot tādas attīstības stratēģijas, kas orientētas uz programmu kvalitātes celšanu.

Kā jau autore minēja otrajā nodaļā, šis pētījums nesniedz atbildi par mārketinga komunikācijām un par informācijas kanālu izvēli, lai sasniegtu mērķauditoriju. Toties šis pētījums atklāj, ka potenciālajiem studentiem nozīmīgi faktori augstskolas un programmas izvēlē ir programmas saturs un kvalitāte. Turklāt potenciālo studentu „uztvērtā kvalitāte” atšķiras no kvalitātes standartiem, kādi tie ir noteikti, piemēram, LR normatīvajos dokumentos. Patlaban studiju procesa kā pakalpojuma sniegšanā vissvarīgākie ir pasniedzēji, kas nodod zināšanas, un pats zināšanu nodošanas process, kam jāpievērš liela uzmanība. Ja studenti augstu novērtēs šos divus faktoros, ievērojami paaugstināsies arī studentu uztvertās kvalitātes novērtējums [22]. Līdz ar to kā galveno faktoru tāda mārketinga stratēģiju izstrādē, kas orientēta uz mērķgrupu, kura jau ir ieguvusi vismaz vienu augstāko izglītību, autore iesaka iekļaut rūpīgi sagatavotu studiju programmu, kas ietver jaunākās studentu mācību jeb mācīšanās metodes, un profesionālu pasniedzēju grupu [4].

Savukārt veiksmīgai mārketinga komunikāciju plāna izstrādei autore iesaka veikt papildu pētījumu, noskaidrojot mērķgrupas prioritāros informācijas avotus, meklējot informāciju par studiju programmu, kas atbilst topošo studentu interesēm un vajadzībām, un studiju programmas sniedzēju. Lai arī jaunākie pētījumi liecina, ka šobrīd pasaulē visefektīvākie informācijas kanāli ir internets, kā arī lēmuma pieņemšanā liela nozīme ir arī tā saucamām „tautas runām” (angl. *word of mouth*) [5], tomēr autore iesaka veikt atsevišķu pētījumu tieši Latvijā un konkrētā mērķauditorijā, jo šeit jāņem vērā arī kultūras un tradīciju atšķirības un īpatnības.

LITERATŪRA

1. Alves, H., Raposo, M. Conceptual Model of Student Satisfaction in Higher Education. *Total Quality Management*, Vol. 18, No. 5, 2007, p. 571–588.
2. Beswick, R. L. K. *A Study of Factors Associated with Student Choice in the University Selection Process*. University of Lethbridge, Faculty of Education, 1989.
3. Blackwell, R., Miniard, P., Engel, J. *Consumer Behavior*. 10th Edition. Thomson South Western, 2006.

4. Blūma, D. The Paradigm Shift in Higher Education in Latvia in the Context of the Bologna Process. *Analysis of Educational Policies in a Comparative Educational Perspective: Texts from the EUDORA Intensive Programme BIP during the Summer School in Jurmala, Latvia, 2006*. Linz, 2007, p. 39–62.
5. Danaher, P. J., Rossiter, J. R. Comparing Perceptions of Marketing Communication Channels. *European Journal of Marketing*, Vol. 45, No. 1/2, 2011.
6. Hazans, M., Rastrigina, O. & Trapeznikova, I. *Family Background and Schooling. Outcomes before and during the Transition: Evidence from the Baltic Countries*. Riga: Baltic International Centre for Economic Policy Studies, 2005.
7. Hossler, D. and Gallagher, K. Student College Choice: a Three-Phase Model and the Implications for Policy-Makers. *College and University*, 62(3), 1987, p. 207–221.
8. Hsuan-Fu, Ho, Chia-Chi, Hung. Marketing Mix Formulation for Higher Education. An Integrated Analysis Employing Analytic Hierarchy Process, Cluster Analysis and Correspondence Analysis. *International Journal of Educational Management*, Vol. 22, No. 4, 2008, p. 328–340.
9. Ivy, J. A New Higher Education Marketing Mix: the 7Ps for MBA Marketing. *International Journal of Educational Management*, Vol. 22. No. 4, 2008, p. 288–299.
10. Kotler, P., Fox, K. *Strategic Marketing for Educational Institutions*. Pearsons Education Limited, 1997.
11. Lasmanis, A., Kangro, I. *Faktoru analīze*. Rīga: SIA „Izglītības solī”, 2004.
12. Malhorta, N. K. *Marketing Research and Applied Orientation*. 4th Edition. Prentice Hall, 2004.
13. Martin, C. *Institutional Research and Student Recruitment or How Do Institutions of Higher Education Know What Attracts Students to Their Doors? Market Research Can Help*. Australian Association for Institutional Research, 1996. Available: <http://www.aair.org.au/jir/Sep96/Martin.pdf>
14. Petruzellis, L., Romanazzi, S. Educational Value: How Students Choose University. Evidence from an Italian University. *International Journal of Educational Management*, Vol. 24, No. 2, 2010, p. 139–158.
15. *Pētījums: 12. klašu skolēnu profesionālo plānu izpēte „open paauzde”*. Nodarbinātības valsts aģentūra, 2008. Pieejams: <http://www.politika.lv/index.php?id=16661>
16. Pieejams: www.csb.gov.lv
17. Poock, M. C. and Love, P. G. Factors Influencing the Program Choice of Doctoral Students in Higher Education Administration. *NASPA Journal*, 38(2), 2000, p. 203–223.
18. Soutar, G. N., Turner, J. P. Students' Preferences for University: a Conjoint Analysis. *The International Journal of Educational Management*, Vol. 16, No. 1, 2002, p. 40–50.
19. Vossensteyn, J. J. *Perceptions of Student Price-Responsiveness: a Behavioural Economics Exploration of the Relationships between Socio-Economic Status, Perceptions of Financial Incentives and Student Choice*. Center for Higher Education and Policy Studies, 2005.
20. Vrontis, D., Thrassou, A., Melanithiou, Y. A Contemporary Higher Education Student-Choice Model for Developed Countries. *Journal of Business Research*, Vol. 60, 2007, p. 979–989.
21. Zaksa, K., Cunska, Z., Briška, A. *LU pētījums: projekts „Studentu skaita, sastāva un motivācijas modelēšana augstākajā izglītībā”*. LU npublicētie materiāli, 2009.
22. Zaksa, K. Referāts “Building up the Student Loyalty to the Higher Education Institution”. *Konferences “New Socio-Economic Challenges of Development in Europe 2010” materiāli*, 2010.

Summary

In traditional marketing theory the marketing mix is known as consisting of four P's: product, price, place and promotion. Nowadays in service industries three more P's have been added: people, process and physical evidence. The marketization of higher education and the competition among higher education institutions is a comparatively new trend in Latvia. Higher education institutions have to use the marketing mix to attract students. The purpose of this paper is to analyse the use of the marketing mix in higher education industry in Latvia.

The results of a survey of mature students carried out by the author showed that in Latvia there are five important P's: program, place, premiums, prominence and price. The most important factor is the program, which includes such indicators as quality staff (professors, lecturers), the content of the program and the study process (incl. the way how the lecturers present the program). We can conclude that mature students are more focused on their study results. Higher education institutions (HEI) should work on development strategies oriented towards enhancing the quality of the study programs

For further research and for the development of a marketing communication plan, the author suggests carrying out a survey on the preferred information sources of the target group of HEI. The latest study results show that today the most effective information channel is the Internet and that decision-making is highly influenced by word of mouth [5]. Nevertheless, the author suggests researching the situation in Latvia and choosing a specific target group because of the cultural, traditional and economic situation differences.

Keywords: *marketing mix, higher education, customer decision-making process.*

Arodbiedrības un to nozīme mūsdienu sabiedrībā *Trade Unions and Their Role in Contemporary Society*

Sergejs Stacenko

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, LV-1050
E-pasts: *sergejs.stacenko@lu.lv*

Ilze Gude

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, LV-1050
E-pasts: *ilze.gude@inbox.lv*

Raksta mērķis ir analizēt arodbiedrību modeļus, darbību un attīstības tendences Eiropas valstīs, tai skaitā Latvijā, novērtēt pašreizējo situāciju un izdarīt secinājumus par arodbiedrību nozīmi un to nepieciešamību šodien, kā arī izvērtēt, kādi faktori ir ietekmējuši un turpina ietekmēt arodbiedrību kā sociālā partnera attīstību. Arodbiedrību ietekme sociālo un ekonomisko procesu attīstībā mainās, un to ietekmējošos faktorus autori ir atspoguļojuši šajā rakstā. Autori pētījumā sniedz pārskatu par teorētisko pamatu, akcentē noteiktas tendences, kas izriet no teorijām par pētījuma objektu, un izsaka priekšlikumus. Autori ir izdarījuši secinājumus par arodbiedrību kā sociālo partneru darbību Eiropas Savienības valstīs un Latvijā, atsevišķi analizējot arodbiedrību raksturu finanšu un ekonomiskās krīzes laikā no 2008. līdz 2010. gadam un iekļaujot analītiskos datus, kas iegūti, pamatojoties uz autoru izstrādāto aptauju un tajā iegūtajiem rezultātiem.

Atslēgvārdi: arodbiedrības, sociālais institūts, likumdošana, sociālais dialogs, sociālā partnerība.

Ievads

Arodbiedrības ieņem īpašu vietu sabiedrībā, ietekmējot darba tiesiskās attiecības un pastarpināti likumdošanu, kas saistīta ar darba tiesiskajām attiecībām.

Ekonomiskās krīzes un recesijas apstākļos no 2008. līdz 2010. gadam ir palielinājusies arodbiedrību aktualitāte. Lai gan laika gaitā, mainoties valsts iekārtām un sabiedrībai, arodbiedrību nozīme un ietekme mainās, tomēr arodbiedrība ir spēcīgs instruments darba devēju un darba ņēmēju tiesisko attiecību regulēšanā, kā arī darba tiesisko attiecību un ar to saistītās sociālās politikas un likumdošanas veidošanā.

Arodbiedrību ietekme sociālo un ekonomisko procesu attīstībā mainās, un to ietekmējošos faktorus autori ir atspoguļojuši šajā rakstā. Arodbiedrību daudzveidību iespaido ne tikai objektīvi un analizējami faktori, bet arī tādi subjektīvi faktori kā to dalībnieku nacionālā izcelsme un tradīcijas vai arī vēsturiskā arodbiedrību

organizācija konkrētā valstī un ģeogrāfiskā reģionā, ko attiecīgi ietekmējusi valsts politiskā iekārta. Arodbiedrību nozīme un attīstība ir grūti prognozējama, pat izvērtējot daudzus faktoros, kas ir ietekmējuši to attīstību. Tiesības apvienoties organizācijās, arī arodbiedrībās, ir viena no cilvēka pamattiesībām. Realizējot šīs tiesības, ir radušās arodbiedrības kā sabiedriskas organizācijas. Secināms, ka arodbiedrība – šis spēcīgais institūts, kas ietekmē valsti un starptautisko sabiedrību, – ir viens no pastarpinātiem cilvēka pamattiesību izpausmes veidiem.

Raksta **mērķis** ir, balstoties uz apkopotajiem pētījumiem, monogrāfijām un statistikas datiem par arodbiedrībām, kas funkcionē visā pasaulē, tai skaitā Eiropas Savienībā un Latvijā, kā arī izvērtējot situāciju mūsdienu arodbiedrību darbībā, izdarīt secinājumus par arodbiedrību nozīmi un to nepieciešamību mūsdienās.

Lai sasniegtu iepriekš norādīto mērķi, ir izvirzīti šādi **uzdevumi**:

- 1) apkopot teorētisko pētījumu rezultātus par arodbiedrību modeļiem, formām un darbību pasaulē;
- 2) analizēt arodbiedrību modeļus, darbību un attīstības tendences jaunajās Eiropas Savienības dalībvalstīs;
- 3) apkopot informāciju par mūsdienu situāciju Latvijā un arodbiedrību kā sociālā partnera nozīmi Latvijā.

Raksta izstrādes gaitā izdarītie secinājumi un rekomendācijas par mūsdienu situāciju, nākotnes perspektīvām un iespējamajiem pilnveidojumiem ir apkopoti pēdējā nodaļā.

Pētījuma **metodoloģiskais pamats** ir ārvalstu un Latvijas zinātnieku darbi, normatīvie akti par arodbiedrību darbību, darba attiecībām un procedūrām darba tiesiskajās attiecībās, zinātnisko konferenču materiāli, kā arī autoru praktiskā pētījuma rezultāti.

Kā nākotnes perspektīva autoriem aktuāla šķiet starptautiskās arodbiedrību organizācijas un to apvienības. Perspektīvā šādas organizācijas vai to apvienības varētu būtiski ietekmēt starptautiskās un nacionālās darba likumdošanas izveidi un attīstību.

1. Arodbiedrību modeļi un funkcijas

Arodbiedrību modeļu un funkciju analizē ir svarīga R. B. Frīmena (*R. B. Freeman*) un Dž. L. Medofa (*J. L. Medoff*) izstrādātā teorija, kas skaidro arodbiedrību iespējamo specializāciju un secina, ka „iespējams, tās ir visīpatnējākās institūcijas mūsdienu kapitālismā” [21, 22]. Tās ir iestrādātas valsts sistēmā, apvienojot politiskās un ekonomiskās institūcijas. Arodbiedrību struktūra, stratēģija un pat to mērķi atspoguļo valstu, kurās tās darbojas, unikālo vēsturisko attīstību. Katras valsts arodbiedrību kustība ir atšķirīga un mainīga, tā pielāgojas nācīgas politikas un tiesiskajām tradīcijām, valsts industriālajai sistēmai un darba tirgum. Ietekmējošo faktoru daudzveidība arodbiedrību izveidē un darbībā padara arodbiedrību tendences sarežģītas un to nākotnes prognozes ļoti problemātiskas.

Mūsdienās arodbiedrību darbība un darba koplīguma slēgšana tiek īstenota demokrātiskā sabiedrībā universālās institūcijās, šo darba tirgus institūciju rīcība un prakse dažādās pasaules valstīs būtiski atšķiras. Brīvība apvienoties un

brīvība streikot nepieciešamības gadījumā ir apspriežamo tiesību pamatā daudzās valstīs, kas ir apstiprinājušas konvenciju par šiem jautājumiem, ko sagatavojusi Starptautiskā Darba organizācija (*International Labour Organization – ILO*) [16]. Turklāt arodbiedrībām ir svarīga nozīme valsts pārvaldes un pašvaldību vēlēšanās, jo arodbiedrības tās netieši ietekmē. Arodbiedrības tieši ietekmē darbinieku pārstāvju izvēli daudzos uzņēmumos saskaņā ar obligātiem vai brīvprātīgiem noteikumiem, t. i., darbinieku līdzdalību daudzās Eiropas Savienības valstīs. Ekonomisti, politologi un sociologi īpašu uzmanību pievērš tādiem faktiem kā arodbiedrību sabiedriskā nozīme darba tirgū un sabiedrībā. Ar daudzām iespējamām sekām tās ietekmē algu līmeni, darba laiku, nodarbinātību un bezdarbu, ražošanas realizāciju, mācības un ienākumu sadali. Daudzi pētnieki (piemēram, M. Kahmans (*M. Kahmann*), D. Dimitrova un Dž. Vilroks (*J. Vilrox*) [23]) mēģina grupēt arodbiedrību kustības tikai tāpēc, lai uzsvērtu to daudzveidību.

Zinātniskajā literatūrā pastāv četri arodbiedrību modeļi jeb veidi atkarībā no to pamatmērķiem.

- 1) **Komercedarbības arodbiedrības** (*Business Trade Unions*) (pārstāv nodarbināto intereses). Piemēram, ASV arodbiedrību mērķis ir pārstāvēt profesionāļu, nevis šķiras intereses un risināt galvenokārt jautājumus, kas saistīti ar darba koplīgumiem un darba vietu radīšanu. Nodarbināto intereses aktīvi aizstāv arodbiedrības ar nelielu biedru skaitu, jo to ir ļoti daudz un potenciāli tās apdraud uzņēmumu darbību, tāpēc tiek ignorētas profesionālās intereses. Komercedarbības arodbiedrības vai to apvienības var uzskatīt par „pašu [dalībnieku] apzinātu ekonomikas veidošanu” [17], šis arodbiedrību modelis visplašāk bija pārstāvēts, piemēram, ASV.
- 2) **Labklājību veicinošas vai labklājības arodbiedrības** (darbojas radikāli sociāli un politiski). Labklājības arodbiedrībām savukārt bieži vien ir radikālas sociālas un politiskas programmas. Tādas arodbiedrības vai to apvienības ir organizētas pēc klases principa, nevis profesionāliem principiem, un tām ir skaidri formulēti politiskie mērķi un piederība. Labklājību veicinošās arodbiedrības paļaujas uz sociālo mobilizāciju un izdara spiedienu uz valsti, lai izdotu un mainītu tiesību aktus un īstenotu sociālo politiku darba grupu labā [18, 19]. Labklājības apvienības vēsturiski ir raksturīgas Francijai, Itālijai un Spānijai.
- 3) **Sociālo partneru apvienības** izveidotas darbaspēka un sociālo partneru viedokļu saskaņošanai. To mērķis ir kopā ar valsts un darba devēju organizācijām ietekmēt tādu lēmumu pieņemšanu, kuri attiecas uz valsts ekonomisko un sociālo politiku. Arodbiedrības, kas iet pa šo ceļu, piedalās nacionālajās trīspusējās struktūrās, risinot darba un sociālās labklājības jautājumus, vedot sarunas, kuru mērķis ir rast vienprātību starp sociālajiem partneriem.

Labākais uzskatāmais sociālo partneru apvienību piemērs ir Nīderlande, Vācija un Zviedrija.

- 4) **Arodbiedrības ar dominējošo valsts lomu arodbiedrību darbībā.** Jaunattīstības valstīs un, piemēram, bijušajās sociālistiskajās valstīs arodbiedrības sociālistiskajā sistēmā papildināja valsts aparātu. Realitāte vienmēr ir daudz sarežģītāka par to, ko šāda veida tipoloģija var atspoguļot.
 - Komercedarbības arodbiedrības nevar ignorēt plašāku sociālo un politisko kontekstu tirgus attiecībās, kur liela nozīme ir darba koplīgumiem.

- Labklājības arodbiedrības nevar izdzīvot, nepārstāvot savu biedru un sociālo partneru īstermiņa ekonomiskās intereses. Reizēm jāpierāda, ka, īstenojot dažādus pasākumus, arodbiedrības biedriem jāpārstāv sociālās šķiras, kuru intereses atšķiras no savu biedru, kā arī no citu sociālo partneru interesēm.

Arodbiedrību un to apvienību attīstību vienlaikus ietekmē tirgus, klases un sociālās intereses valstī, ko nosaka sociālekonomiskais konteksts [23]. Kad uzmanības lokā vairs nav modernā tirgus ekonomika, iepriekšējie modeļi kļūst aizvien mazāk noderīgi.

Jaunattīstības valstīm un bijušajām sociālistiskajām valstīm vēsturiski ir bijusi svarīga nozīme kritēriju radīšanā, veidojot apvienības. Piemēram, arodbiedrības Latvijā kopš neatkarības atjaunošanas (1991) ir bijušas ekonomiski un politiski atstumtas. Tagad tās meklē veidu, kā īstenot sevi politikā un ekonomikā.

Vienu no arodbiedrības modeļiem ir veidojusi sistēma, kas nosaka arodbiedrību un to apvienību darbību ar tiesību aktu regulējumu vai brīvā tirgus ietekmi (neoliberālā sistēma). Tas ne tikai ļauj savienībām darboties, bet arī aktīvi veicina to, izmantojot tiesību aktus vai sociāldemokrātisko sistēmu. Otra sistēma, kas aktīvi cenšas ierobežot neatkarīgu darba ņēmēju organizācijas ar valsts kontroli vai fizisku spēku, ir autoritārā sistēma [23]. Daudzas arodbiedrību kustības jaunattīstības valstīs darbojas saskaņā ar autoritāro un sociālistisko sistēmu.

Pat sarežģītākajos modeļos var saskatīt katras valsts arodbiedrību kustības unikalitāti, jo tā ir attīstījies laika gaitā. Pasaulē pastāv arodbiedrību apvienību dažādība. Francijā, piemēram, ir vismazākais arodbiedrību apvienību blīvums Eiropas Savienībā – 8%, tomēr šo arodbiedrību rokās ir liela vara, tās izmanto sev atvēlēto lomu to pārstāvošajās organizācijās, pašu administrēto sociālo apdrošināšanu un spēju mobilizēt sabiedrību un ietekmēt nepopulāru reformu [20].

Bijušajās sociālistiskajās valstīs arodbiedrības kalpoja kā papildinājums valsts aparātam sociālistiskajā sistēmā, bet Latvijā kopš neatkarības atjaunošanas tās saskaras ar cīņu, īstenojot sevi darba vietā vai politikā.

Liberālajā ekonomikā pastāv divi darba attiecību pamatmodeļi. Valstīs, kur arodbiedrības bija dziļi iesakņojušās, uzņēmumi joprojām bija atkarīgi no darba ņēmēja ieguldījuma un tās sistēmas, ko bija izveidojuši un kur ražošanas metodes varētu tikt pastāvīgi uzlabotas un darba attiecības un vide saglabātas. Šajās valstīs pieauga arodbiedrību nozīme. „Koordinētajā” tirgus ekonomikā – *Reinas* jeb *Kontinentālā modeļa* valstīs, piemēram, Vācijā, Austrijā, Beļģijā, Nīderlandē un Ziemeļvalstīs, – darba attiecību sistēmai bija raksturīga centralizēti koordinēta alga, salīdzinoši harmoniskas darba attiecības darba vietā un dzīvotspējīgs pamats arodbiedrībām, to viedokļa uzklaušana darba jautājumos nozaru un valsts līmenī. Citas valstīs, kur trūkst dziļi iesakņojušās kārtības, centralizēti koordinētu līgumu vai sociālās partnerības, īsteno atšķirīgu pieeju. Liberālajā tirgus ekonomikā, piemēram, *Anglosakšu modelī* (Lielbritānijā un ASV), darba devēji ir brīvāki un apvienojas ar atsaucīgām valdībām, lai mazinātu arodbiedrību varu un radikāli reorganizētu darba attiecības. Darba attiecībām liberālā tirgus ekonomikā ir raksturīgi atcelti ierobežojumi darba tirgos, decentralizēta alga, vadības priekšrocības, tāpēc tiek vājinātas nacionālās savienības kustības [24].

Darba attiecību pārstrukturēšana liberālajā tirgus ekonomikā pēdējā gadsimtā ir novedusi pie arodbiedrību ietekmes strauja krituma, tāpēc samazinājusies savienību jauda, ietekmējot blīvuma rādītājus (sk. tab.).

Tabula

Arodbiedrību skaits dažādu Rietumeiropas valstu konfederāciju sastāvā [32, 35]

Trade unions in selected Western European confederations

	Konfederācija	Arodbiedrību skaits	Arodbiedrību skaits	Arodbiedrību skaits	Arodbiedrību skaits	Arodbiedrību skaits
		1950	1970	1990	2000	2008
Beļģija	FGTB	17	14	12	9	9
Vācija	DGB	16	16	16	11	12
	DBB	13	27	34	1	n/a
	CGB	1	13	17	n/a	n/a
	DAG	1	1	1	n/a	n/a
Itālija	CGIL	n/a	31	20	14	10
	CISL	n/a	39	22	18	16
	UIL	n/a	33	30	22	20
Zviedrija	LO	44	29	23	20	18
	TCO	42	23	20	18	16
	SACO	(58)	48	24	26	28
Lielbritānija	TUC	186	142	74	78	80

Pēdējā desmitgadē Eiropas Savienībā novērojama stabila tendence – arodbiedrību skaita samazināšanās. Tikai astoņās no divdesmit septiņām Eiropas Savienības dalībvalstīm vairāk nekā puse nodarbināto ir arodbiedrību biedri. Četrās Eiropas Savienības dalībvalstīs ar vislielāko iedzīvotāju skaitu ir mazākais arodbiedrību biedru procents proporcionāli nodarbināto skaitam, piemēram, Itālijā – 30%, Lielbritānijā – 29%, Vācijā – 27% un Francijā 9% [35].

Laika posmā no 1950. gada līdz 2008. gadam Eiropas Savienībā vidējais arodbiedrību skaita samazinājums ir 30%, proti, Lielbritānijā un Zviedrijā – 57%, Itālijā – 62%, Vācijā – 30%. Secināms, ka Eiropas Savienībā 25% nodarbināto ir arodbiedrību dalībnieki. Mūsdienās tikai Skandināvijas valstīs un Beļģijā nav būtiski sarukusi nodarbināto dalība arodbiedrībās.

Beļģijā, Īrijā, Itālijā, Luksemburgā, Maltā, Spānijā un, iespējams, arī Portugālē ir pieaugusi dalība citu organizāciju apvienībās un nacionālās organizācijās:

- Kiprā, Dānijā, Somijā, Nīderlandē un Norvēģijā dalība organizācijās lielākoties ir augusi, tomēr dažās no tām biedru skaits sarūk (Norvēģijā krietni izmainījies biedru skaits pēdējā dekādē, un to ir ietekmējušas izmaiņas atsevišķās arodbiedrībās un konfederācijā);
- dalība šādās organizācijās ir kritusies Austrijā, Bulgārijā, Igaunijā, Grieķijā, Latvijā, Polijā un Lielbritānijā;
- Vācijā un Zviedrijā kopumā dalība ir kritusies, tomēr dažas organizācijas ir populāras [26].

2. Arodbiedības darbības nozīme mūsdienu sabiedrībā

Mūsdienu arodbiedrību struktūra atspoguļo darbinieku ekonomiskās un politiskās iespējas un cieš no strukturālās inerces, vienlaikus tās ir piesaistītas sabiedrības sociālajai struktūrai. Arodbiedrības tiek atjaunotas, pamatojoties uz katras valsts institucionālo un politisko sistēmu un orientējoties uz tirgus ekonomiku. Tādējādi galvenais princips arodbiedrību atjaunošanā ir saglabāt tādu sistēmu, kāda pastāv Skandināvijas valstīs un Beļģijā (šai sistēmai ir raksturīgs dialogs ar sociālajiem partneriem; arodbiedrības jāpārstrukturē tā, lai tās labāk pielāgotos mainīgajam darbaspēkam) [25].

Vācijā aktualizējas arodbiedrību atjaunošana un notiek strauja decentralizācija koordinētu darījumu veikšanā, pavājinās sociālā dialoga ietekme politisko lēmumu pieņemšanā, kā arī samazinās darba devēju asociāciju un arodbiedrību ietekme.

Vērojami eksperimentāli centieni atjaunot un pilnveidot arodbiedrības bijušajās sociālistiskajās un jaunattīstības valstīs, un tas apliecina, cik dziļa ir krīze, ar ko saskaras arodbiedrības, kad tās zaudē institucionālo struktūru, kas agrāk būtu tās aizsargājušas no nelabvēlīgiem tirgus ekonomikas apstākļiem. Tas liecina par arodbiedrību relatīvo esamību šajās valstīs un daudz piesardzīgāku pieeju to atjaunošanā. Šajā modelī iederas postsociālistisko valstu arodbiedrības. Redzams, ka trūkst autonomas arodbiedrību tradīcijas un arodbiedrību attīstību kavē sociālisma laikmeta atstātais mantojums, kad arodbiedrības pārstāvēja valsts, nevis darba ņēmēja intereses. Arodbiedrības atzīst, ka ir grūti panākt stabilu stāvokli jaunajās tirgus ekonomikas valstīs (arī jaunajos demokrātiski politiskajos veidojumos), tāpēc rodas aizvien vairāk eksperimentālu atjaunošanas centienu un izredžu.

Iespējams, lielākais potenciāls sociālo kustību koalīciju veidošanā joprojām ir jaunattīstības valstīs, kuras tiek pakļautas privatizācijas programmām un citām neolīberālām reformām, piemēram, starptautisko institūciju (Starptautiskā Valūtas fonda un Pasaules Bankas) prasībām [27]. Tāpēc tika institucionalizētas sistēmas, nodrošināta korporatīvas politikas veidošana, kurā arodbiedrības un valsts piedalījās kā galvenie dalībnieki. Poliitīķi īsteno darbības ar sociālo paktu palīdzību, bet tas neatbilst arodbiedrību mērķiem. Konfederāciju aliance ir piemērs tam, ka politika var būt būtisks līdzeklis arodbiedrību atjaunošanā.

Arodbiedrību organizācijas pastāv dažādās ES dalībvalstīs, un to darbība ir atkarīga no politikas tendencēm, darba tirgus un sociālās struktūras.

3. Sociālā dialoga un nodarbinātās politikas likumdošanas pilnveidošana Latvijā

1997. gadā tika aizsākta Eiropas nodarbinātības stratēģija, lai veicinātu informācijas apmaiņu un veidotu kopīgas sarunas ar visām dalībvalstīm, sociālajiem dialogiem piesaistot sociālos partnerus, Eiropas Parlamentu, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju un Reģionu komiteju. Nodarbinātības politika Eiropas Savienībā ietver darba likumdošanu, arodbiedrību sistēmu un dzimumu līdztiesības integrēto pieeju.

Vienlaikus tā nosaka iepriekš norādīto jomu standartus un mērķus, kā arī diskriminācijas novēršanas politikas principus. Eiropas Savienības kompetencē

neietilpst dalībvalstu atšķirīgo sociālās aizsardzības sistēmu un nodarbinātības politiku harmonizēšana. Tās uzdevums ir saskaņot šīs sistēmas, lai aizsargātu galvenos principus kopējā tirgus ekonomikā. Eiropas Sociālā harta formulē pamattiesības tādās jomās kā darba koplīgums, aizsardzība no nepamatotas atļaišanas, drošība darba vietā u. c. [6].

Lai gan Latvijas Republikas likumdošanā nav definēti un izskaidroti termini „darba devējs”, „darba ņēmējs” un „darba attiecības”, tomēr Latvijas Republika ir parakstījusi vairākus starptautiskus līgumus par cilvēktiesībām, labklājību un sociālo aizsardzību, kas regulē darba attiecības. Piemēram, Latvija ir ratificējusi vairākas Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas (*International Labour Organization's Conventions*) [7; 8].

Sociālo dialogu un sociālo partneru statusu regulē šādi normatīvie akti:

- likums „Darba devēju organizāciju un to apvienību likums” (29.04.1999.);
- likums „Par arodbiedrībām” (13.12.1990.).

Šie normatīvie akti ir sagatavoti un izdoti saskaņā ar ES principiem par sociālo dialogu un sociālo partnerību. Sākot ar 1996. gadu, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un Latvijas Darba devēju konfederācija katru gadu ir parakstījušas divpusēju sociālās partnerības līgumu. Līgums ļauj līgumslēdzējam iestādēm vienoties par ekonomiski un politiski būtiskiem jautājumiem, piemēram, par nosacījumiem, kas saistīti ar minimālās algas līmeni. Darba tiesiskās attiecības regulē

- Civillikums (1934);
- Darba likums (01.06.2002.);
- Streiku likums (23.04.1998.);
- Civilprocesa likums (01.03.1999.);
- Darba aizsardzības likums (20.06.2001.) [11, 12, 13].

Sociālā dialoga institucionālais nodrošinājums ir reglamentēts Latvijas Republikas Satversmes 108. pantā (tiesības apvienoties un arodbiedrību aizsardzības tiesības) [11]. Trīspusējās konsultācijas starp valdības pārstāvjiem un lielākajām darba devēju un arodbiedrību organizācijām (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un Latvijas Darba devēju konfederācija) notiek Nacionālajā trīspusējās sadarbības padomē (NTSP) un tās institūcijās – Profesionālās izglītības un nodarbinātības apakšpadomē un Darba lietu apakšpadomē, kā arī Sociālās apdrošināšanas padomē. Tas noteikts Latvijas Republikas sarunu pozīcijas 13. sadaļā „Sociālā politika un nodarbinātība” [36].

Kopš 1996. gada Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un Latvijas Darba devēju konfederācija katru gadu slēdz divpusēju sociālās partnerības līgumu, un līdz ar to tiek panākta vienošanās par minimālās darba algas paaugstināšanas nosacījumiem.

Pirms pievienošanās Eiropas Savienībai 2003. gada 1. janvārī Latvija ir pieņēmusi un pilnībā īstenojusi *acquis communautaire* sociālās politikas un nodarbinātības jomā. Pievienošanās sarunu procesā Latvijas pozīcija sociālās aizsardzības un nodarbinātības politikas jomā pozitīvi mainījās, valdībai vienojoties ar sociālajiem partneriem – ar Latvijas Brīvo arodbiedrību federāciju un Latvijas Darba devēju konfederāciju.

Lai varētu pievienoties Eiropas Savienībai, Latvijai bija jāizstrādā un jāsteno Latvijas Nacionālais 2004. gada rīcības plāns nodarbinātības veicināšanai [37], ko sāka īstenot saskaņā ar Tautsaimniecības vienoto stratēģiju (2004–2006).

Lai stiprinātu Latvijas pozīciju sociālās aizsardzības un nodarbinātības politikas jomā, Labklājības ministrija ir izdevusi svarīgus stratēģijas dokumentus – „Konceptiju darba aizsardzības attīstībai 2007.–2010. gadam” un „Darba aizsardzības jomas attīstības programmu 2007.–2010. gadam”. Diemžēl likumdošanas harmonizācijas process nenotika sistemātiski.

Arodbiedrību ietekme uz valsts sociālekonomisko attīstību ir mazinājusies šādu faktoru dēļ:

- 1) globalizācija un kapitāla mainīgums ir faktori, kas ļoti spēcīgi ietekmē galveno dalībnieku sarunu procesu un mazina arodbiedrību nozīmi, demonstrējot darbiniekiem sarunu efektivitāti;
- 2) ārvalstu investīcijas spēcīgi ietekmē valsts politiku;
- 3) arodbiedrību politiskā līdzdalība, iesaistīšanās vēlēšanu kampaņās un ciešā saikne ar politiskajām partijām nerada pašreizējo un potenciālo dalībnieku uzticību arodbiedrībām un vēlēšanos apvienoties tajās.

Latvijā novēroti visi iepriekš minētie iemesli, kuri vājina arodbiedrību efektivitāti. Arodbiedrības attīstījās pārmaiņu laikā, kad Latvijā notika pāreja uz tirgus ekonomiku, tāpēc tās atspoguļo reakciju uz sociālajām un politiskajām izmaiņām, kas valstī ir notikušas pēdējos 20 neatkarības gados. Latvijas arodbiedrības atrodas pārejas procesā no modeļa, kurā valstij bija dominējošs stāvoklis, uz modeli, kas pārstāv sociālo partneru apvienību un līdzinās citu ES jauno dalībvalstu sociālo partneru apvienībām, kuras agrāk bija daļa no sociālistisko valstu arodbiedrību sistēmas. Kopš 90. gadu sākuma dalība arodbiedrībās Latvijā ir krasi samazinājusies. Kopumā aptuveni tikai 16% darbinieku ir arodbiedrību biedri [29; 30]. Dažās sabiedrisko pakalpojumu jomās dalība ir lielāka – līdz 33% [29; 30], bet, piemēram, veselības un sociālās aprūpes un izglītības sistēmā dalība varētu būt pat 60% [29; 30]. Latvijā arodbiedrību apvienība ir Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS). Jaunākie statistikas dati liecina, ka Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība šobrīd apvieno 21 arodbiedrību. Strādājošo īpatsvars ir tikai 16% (viņi ir savienību dalībnieki). Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) datiem, 2009. gadā tikai 143 100 cilvēku no 953 900 strādājošajiem bija arodbiedrības biedri [29; 30].

Darbinieku un darba devēja attiecībās liela nozīme ir koplīgumiem. Latvijā koplīgumi aptver apmēram 20% no visiem nodarbinātajiem, turklāt segums ir plašāks publisko pakalpojumu jomā – aptuveni 55% veselības aprūpes un 90% elektroenerģijas nozarē [29; 30]. Koplīgumu slēgšana notiek galvenokārt vietējā – uzņēmumu – līmenī vai arī valsts sektorā. Ir daži nozaru līgumi (īpaši valsts sektorā) dažādos civildienesta un valsts uzņēmumos, piemēram, ar enerģijas un ūdens piegādātājiem un kokrūpniecībā. Augstāka līmeņa kolektīvie līgumi ir politiski dokumenti, ar kuru palīdzību biežāk nekā ar kolektīvajiem līgumiem risina jautājumus par sociālo partnerību un nodarbinātības nosacījumiem.

Pamatojoties uz autoru izstrādāto aptauju un tajā iegūtajiem analītiskajiem rezultātiem, redzams, ka arodbiedrību ietekme Latvijā kopumā ir samazinājusies,

bet ekonomiskās krīzes laikā 2008.–2009. gadā to ietekme nedaudz augusi. Anketas ietver arī vairākus jautājumus par nodarbinātības politiku valstī, stratēģisko nodarbinātības politikas plānošanu uzņēmumos, kā arī arodbiedrību politiku. Tas ļauj izdarīt secinājumus par potenciālo arodbiedrību dalībnieku skaita pieaugumu un to nozīmi sociālajā dialogā.

Arodbiedrības Latvijā atrodas pārejas stadijā no modeļa, kurā valstij ir noteicoša loma, uz modeli, kurā arodbiedrība ir valsts sociālais partneris.

Analizējot arodbiedrību biedru anketu rezultātus, autori nonāca pie šādiem galvenajiem secinājumiem:

- 1) Latvijas arodbiedrībām nav ciešas sadarbības ar citu Eiropas Savienības valstu arodbiedrībām. Latvijā arodbiedrību darbinieki ir izvēlējušies galvenokārt individuālas, nevis kolektīvas stratēģijas ekonomikas uzlabošanai. Šī tendence vājina darbinieku kolektīvo identitāti;
- 2) arodbiedrības biedru kolektīvā identitāte un līdzdalība ir proporcionālas viņu uzskatiem par organizācijas nozīmi;
- 3) aptaujātie uzskata, ka panākumu gūšanā nozīmīga ir kvalificēta vadība. Tikai pēc tam, kad arodbiedrību darbības rezultātā tiks sasniegti konkrēti politiski mērķi, nodarbinātie pievienosies arodbiedrībām;
- 4) arodbiedrību līderi, pateicoties savam kultūras kapitālam un zināšanām, ir virzījušies augšup pa arodbiedrības hierarhijas kāpnēm;
- 5) kopumā arodbiedrību, kā arī citu sociālo partneru iesaistīšanās sociālajā dialogā ir vāja, lai gan ir piemēri, kad arodbiedrību viedoklis ir ņemts vērā stratēģisku lēmumu pieņemšanā.

Ekonomiskās krīzes un recesijas apstākļos 2008.–2010. gadā Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības nostāja ir kļuvusi stingrāka nekā pirms tam. Arodbiedrību līderi ir kritizējuši nodokļu izmaiņas un nozaru atbalsta pasākumus, kopā ar citiem sociālajiem partneriem snieguši savus priekšlikumus, un dažus no tiem valdība ir pieņēmusi. Arodbiedrību pretestība nav ļāvusi ieviest dažus pasākumus. Piemēram, 2007. gadā notika arodbiedrību organizētie protesti pret valdības lēmumu samazināt valsts budžetu sociālās aizsardzības jomā, protesti bija arī 2009. gadā [34]. Rezultātā Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) aicināja noslēgt jaunu sociālo vienošanos visā Eiropā, lai nodrošinātu alternatīvu neolibēru politiku. Vienošanās iniciatori bija Latvijas un citu jauno dalībvalstu valdības, kuras ir skārusi ekonomiskā krīze.

Eiropas Arodbiedrību konfederācija vēlas redzēt pienācīgas kvalitātes darbu, nevis tādu politiku, kuras mērķis ir samazināt darba samaksu un atkarību no neno-teiktības. Kritiskā ekonomiskā situācijā ir jārod jauns politisks risinājums sociālās stabilitātes nodrošināšanai Eiropas Savienībā, lai samazinātu sociālās grūtības. Lai gan laika posmā no 2008. līdz 2010. gadam situācija darba tirgū pasliktinājās visā Eiropas Savienībā, tomēr bezdarbs dažas valstis skāra vairāk nekā citas. Lielākā daļa valstu ar neelastīgiem darba tirgus noteikumiem ir cietušas no straujā bezdarba kāpuma. Secināms, ka tas ir svarīgs nosacījums, kas jāņem vērā līdztekus ekonomisko stimulu programmām.

Lai panāktu darba tirgus elastdrošību un stabilizāciju, būtiski ir izstrādāt efektīvu nodarbinātības politiku Eiropas Savienības un nacionālajā līmenī. ES valstīs

elastdrošības ieviešanai tiek izmantoti dažādi mehānismi, piemēram, Vācijā tika radīta dalīta darba sistēma (*work-sharing schemes*) un darbs sadalīts starp vairākiem darbiniekiem, bet alga izmaksāta pēc stundu likmes, uzskaitot nostrādāto laiku. Šāda sistēma nodarbinātības un ienākumu nodrošināšanai sekmīgi funkcionē ekonomiski attīstītās valstīs. Mazāk attīstītās valstīs to ieviest ir sarežģīti. No Baltijas valstīm tikai Igaunijai ir izdevies īstenot darba tirgus elastdrošību, ieviešot jaunu Nodarbinātības līguma aktu (*Employment Contracts Act*) [10], kas saīsina uzteikuma periodu un atlaišanas kompensācijas apmēru. Nodarbinātības līguma akts ļauj samazināt darba algas līdz to minimālajam apmēram pat 3 mēnešus un samazina birokrātiskās barjeras vairākām darba tiesisko attiecību procedūrām, piemēram, saskaņošanas termiņam, darba inspekcijā terminējot darba līgumu vai ieviešot dalītu darba laiku [31].

Lai nākotnē sasniegtu sinerģiju starp sociālo un ekonomisko attīstību, efektīvu nodarbinātības politiku un drošības tīklu, nepieciešams konstruktīvs sociālais dialogs un visu sociālo partneru izlēmīgas atbildes.

Elastdrošības mērķis ir rast kompromisu darba devēju un darba ņēmēju vajadzību nodrošināšanai, realizējot elastīgumu un drošību. Garantējot darba ņēmēju drošu ienākšanu darba tirgū, vienlaikus jāsaģlabā un jāuzlabo uzņēmumu konkurētspēja, kā arī Eiropas sociālais modelis. Pēc konsultācijām ar dalībvalstīm, starptautiskām organizācijām, sociāliem partneriem un akadēmiskām apvienībām Eiropas Komisija ir izteikusi priekšlikumus, kā var sasniegt elastdrošību [32]. Integretajās pamatnostādnēs (IG) ES dalībvalstīs tiek aicinātas veicināt elastību kopā ar nodarbinātības drošību un samazināt darba tirgus segmentāciju, ņemot vērā sociālās analīzes lomu un dialogu par tās izvēli. Elastdroši principi ir elastīguma un sociālās drošības pieejas pamatā. Šo izvēļu dzīvotspēja ir atkarīga no sociālo partneru vēlmes un spējas iesaistīties dialogā, lai izveidotu valsts nodarbinātības politiku. Elastdrošība ietver pasākumus, kuru mērķis ir veicināt darba tirgus elastības un nodarbinātības drošības savstarpēju mijiedarbību. Mērķis ir sasniegt darba tiesību aktu un nolīgumu pietiekamu elastību, lai tie atbilstu gan darba devēju, gan darbinieku interesēm. Aktīvai darba tirgus politikai būtu efektīvi jāatvieglo nodarbinātā pāreja no vienas darba vietas uz otru, nemainot personas statusu no bezdarbnieka uz nodarbināto.

2009. gada pavasarī Eiropas Padome ieteica Latvijai izmantot integrētu elastdrošības pieeju, kā arī palielināt darbaspēka piedāvājumu un ražīgumu, biežāk rīkot bezdarbnieku aktivizēšanas pasākumus un uzlabot izglītības un apmācības sistēmas atbilstību darba tirgus vajadzībām [15]. Lai veicinātu elastdrošības principu ieviešanu Latvijā, 2009. gada 15. maijā Saeima pieņēma grozījumus Darba likumā, kas ir saistīti ar elastīgumu un drošību nodarbinātības attiecībās [14].

Tā kā praksē ir nepieciešams ieviest Lisabonas stratēģijā izvirzītos mērķus un elastdrošības principus, Latvijai ir jānodrošina efektīvs sociālais dialogs starp Latvijas Darba devēju konfederāciju, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību un valdību. Lisabonas stratēģijā izvirzītie mērķi un elastdrošības principi vēl joprojām nav iekļauti valsts programmās, un tiem nav spēcīga valdības atbalsta. Lai uzlabotu sociālo dialogu valsts un vietējā (arodbiedrību darbības) līmenī, pēdējos gados tika īstenoti vairāki pasākumi, piemēram, sociālie partneri ar Eiropas Sociālā fonda finansējuma palīdzību tika iesaistīti nodarbinātības partnerībā, tostarp Latvijas Darba devēju konfederācija un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un Latvijas

Pašvaldību savienība. Šī partnerība nodrošina sociālo dialogu vietējā un reģionālā līmenī un palielina dalības iespējas sociālo partneru lēmumu pieņemšanas procesā.

Konstruktīvs sociālais dialogs un izlēmīgas sociālo partneru atbildes nodrošinātu sinerģiju starp sociālo un ekonomisko attīstību, efektīvu nodarbinātības politiku un drošības tīklu nākotnē. Šobrīd, saskaroties ar ekonomiskās krīzes un ekonomikas lejupslīdes sekām, ir nepieciešamas ātras un izšķirošas valdības atbildes. Pašreizējā ekonomiskā situācija valstī prasa pildīt dubultu uzdevumu – saglabāt ilgtermiņa mērķus sociālajā politikā un reaģēt uz ekonomikas un sociālajām problēmām. Lai mazinātu strukturālo ilgtermiņa bezdarbu un novērstu sociālo spriedzi, ar aktīvu darba tirgus politiku bija jākoordinē finanšu sistēmas atbalsta pasākumi, ņemot vērā risku palielināt sociālo nemieru un tālāko iekšzemes kopprodukta kritumu, kas varēja izraisīt sociālo krīzi. Šobrīd neatliekami risinājumi nepieciešami darba tirgus neelastīgumam.

Darba tiesisko attiecību regulējuma pamatojums atrodams Latvijai saistošos starptautiskajos līgumos par cilvēktiesībām, labklājību un sociālo aizsardzību. Tomēr darba tiesisko attiecību regulēšanas process nav tik sistemātisks, kā tas noteikts Latvijai saistošajos starptautiskajos dokumentos.

Raksta autoru pētījuma rezultāti liecina, ka arodbiedrību kustībai Latvijā ir salīdzinoši īsa vēsture, kas ilgst no valstiskās neatkarības atgūšanas, pilnveidojot tirgus ekonomiku. Pagrieziena punkts sistēmas darbībā ir iestāšanās Eiropas Savienībā, un šim procesam bija nepieciešama likumdošanas harmonizēšana. Šobrīd arodbiedrības Latvijā atrodas pārejas procesā no modeļa, kurā valsts spēlē dominējošo lomu, uz modeli, kurā arodbiedrība tiek pārstāvēta kā sociālo partneru apvienība. Latvijā srodbiedrību un citu sociālo partneru iesaistīšana sociālajā dialogā un lēmumu pieņemšanā nav pietiekami efektīva, lai gan ir daži piemēri, kad arodbiedrību viedoklim bijusi būtiska nozīme svarīgu sociālekonomisku jautājumu risināšanā.

Mūsdienās Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības nostāja ir kļuvusi jūtāmāka un stingrāka nekā agrāk. Arodbiedrību līderi ir kritizējuši nodokļu izmaiņas un nozaru atbalsta pasākumus, kopā ar citiem partneriem snieguši priekšlikumus, un dažus no tiem valdība ir pieņēmusi. Dažkārt arodbiedrību pretestība nav ļāvusi pieņemt valdībai lēmumus, kas varētu pasliktināt sociālo situāciju valstī. Lai ieviestu elastdrošības principus, nepieciešams visu sociālo partneru konstruktīvs sociālais dialogs un izlēmīgas atbildes visā elastdrošības pieejas attīstības laikā.

Lēmumu pieņemšanas procesā Latvijas valdībai būtu jānācās no citām valstīm, kas pārvarējušas ekonomisko krīzi un veiksmīgi reformējušas nodarbinātības politikas pieredzi. Uzlabojot pārvaldību, caurspīdīgumu un veicinot ieinteresēto personu iesaistīšanos sociālajā dialogā, var stiprināt saikni starp ekonomisko attīstību un efektīvu nodarbinātības politiku.

Secinājumi

Apkopojot pētījuma rezultātus, var izdarīt vairākus secinājumus un izteikt priekšlikumus.

- Mūsdienu pasaulē ir aktuāla arodbiedrības darbība, īpaši nodrošinot sociālo dialogu Eiropas Savienības valstīs, tātad arī Latvijā. Eiropas Savienībā

arodbiedrību kustība ir stipra; nacionālā un Eiropas Savienības likumdošana atbalsta arodbiedrību pastāvēšanu un darbību, atzīstot nepieciešamību pēc sociālā dialoga.

- Ir vairāku modeļu arodbiedrības, kuru aktualitāte ir atkarīga no valsts ekonomiskās sistēmas un tradīcijām. Latvijā arodbiedrības atrodas pārejas stadijā no modeļa, kurā valsts spēlē noteicošo lomu, uz modeli, kurā arodbiedrība ir valsts sociālais partneris. Pastāvošās tendences liecina par arodbiedrību modeļa „Sociālie partneri arodbiedrību kustībā” attīstību.
- Dažādu faktoru dēļ arodbiedrību ietekme Latvijā samazinājusies, tomēr ekonomiskās krīzes laikā 2008.–2010. gadā to ietekme ir augusi.
- Latvijā nav ciešas sadarbības ar Eiropas Savienības valstu arodbiedrībām, lai gan šobrīd, pastāvot intensīvai darbaspēka kustībai, tai vajadzētu būt.
- Reaģējot uz ekonomisko situāciju valstī, arodbiedrības ir nepieciešams atdzīvināt (*revitalization*) un to darbību pilnveidot, lai nodrošinātu sociālo partnerību problēmu risināšanai. Reformām ir jāietver tādi elementi kā lielāka elastība darba tirgū, jāliek uzsvars uz izglītību un apmācību, kā arī uz pētniecību un attīstību.

Pamatojoties uz secinājumiem, autori ir izteikuši šādus priekšlikumus:

- Latvijā arodbiedrībām kā sociālam partnerim jāturpina attīstīties, jo tām ir liela nozīme Eiropas Savienības sociālekonomiskās politikas īstenošanā;
- neskatoties uz sarežģīto ekonomisko situāciju un likumdošanas bāzi valstī, nepieciešams izvirzīt arodbiedrību darbības ilgtermiņa mērķus, atbildot uz ekonomikas un sociālajiem izaicinājumiem. Nevajadzētu dominēt īstermiņa lēmumiem. Īpaši tas attiecas uz darba devēju un darba ņēmēju ilgspējīgu attiecību nodrošināšanu, lai izvairītos no negatīvām ilgtermiņa sekām;
- lēmumu pieņemšanas procesā sociālajiem partneriem, tai skaitā arodbiedrībām, vajadzētu izmantot to valstu pieredzi, kas jau ir novērtējušas arodbiedrību nozīmi sabiedrības attīstībā, pielāgojot to vietējai situācijai un sociālajai videi;
- apstiprināt arodbiedrību lomu sociālajā dialogā un veicināt kritisku domāšanu un diskusiju ar skatu gan uz likumdošanas iniciatīvu, gan uz to praktisku realizāciju.

LITERATŪRA

1. Consolidated Version of the Treaty. *Official Journal* C 321 E of 29 December, 2009.
2. Treaty of Nice. *Official Journal* C 80 of 10 March, 2001.
3. Treaty of Amsterdam. *Official Journal* C 340 of 10 November, 1997.
4. Treaty on European Union. *Official Journal* C 191 of 29 July, 1992.
5. Single European Act. *Official Journal* L 169 of 29 June, 1987.
6. *European Social Charter*: Council of Europe Treaty, adopted in 1961, revised in 1996. Pieejams: http://www.hrcr.org/docs/Social_Charter/soccharter.wpd (sk. 14.05.2010.)
7. *C 87 Convention Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise* (4 May 1990), ILO. Pieejams: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> (sk. 20.10.10.)

8. *C 98 The Right to Organise and Collective Bargaining* (4 May 1990). Pieejams: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> (sk. 20.10.2010.)
9. *C 144 Convention Concerning Tripartite Consultations to Promote the Implementation of International Labour Standards* (5 July 1994). Pieejams: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> (sk. 20.10.2010.)
10. *EU Employment Contracts Act*. June 2001.
11. *Latvijas Republikas Satversme*. 108. pants.
12. *Streiku likums* (23.04.1998.).
13. *Darba likums* (04.05.1993.).
14. *Labour Law Amended*. Pieejams: http://www.likumdosana.kart.rullis.html.saeima.lv/Likumdosana_eng (sk.14.05.2010)
15. *Report on Progress in Implementation of the National Lisbon Programme of Latvia*. Pieejams: http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/pdf/nrp2009/lv_nrp_en.pdf1 (sk. 04.05.2010.)
16. *World Labour Report 1997–98: Industrial Relations, Democracy and Social Stability*. Geneva: International Labour Office.
17. Hyman, R. Trade Unions and the Politics of the European Social Model. *Economic and Industrial Democracy*, 2005, Vol. 26, No. 1, p. 9–10.
18. *European Cities Hit by Anti-Austerity Protests*. BBC, 28 September, 2010. Pieejams: <http://www.bbc.co.uk/news/world-europe-11432579> (sk. 21.10.2010.)
19. *Euro-Demonstration in Brussels – the Working Class on the Rise*. Stop Cartel 2, October 2010. Pieejams: http://www.stopcartel.net/2010/10/02/POLITICS/Euro-demonstration_in_Brussels_-_the_working_class_on_the_rise/534.html (sk. 21.10.2010.)
20. *The French Workers Are on the Move*. Stop Cartel 16, October 2010. Pieejams: http://www.stopcartel.net/2010/10/16/POLITICS/The_French_workers_are_on_the_move/558.html (sk. 21.10.2010.)
21. Freeman, R. B., Medoff, J. L. *What Do Unions Do?* New York: Basic Books, 1984. Pieejams: http://www.uschinalabor.org/docs%5CWhat%20Do%20Unions%20Do_E.pdf (sk. 21.10.2010.)
22. Freeman, R. B. and Kleiner, M. The Impact of New Unionization on Wages and Working Conditions. *Journal of Labor Economics*, 8, 1, Part 2, 1990, p. 8–25.
23. Kahmann, M. *DWP Changes in National Trade Union Structures*. Brussels: ETUI, 2003, p. 7–10.
24. Sapir, A. Globalisation and the Reform of the European Social Models. *Journal of Common Market Studies*, Vol. 44, No. 2, 2006, p. 369–390.
25. Fairbrother, P. and Yates, C. (Eds) *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*. Routledge (Taylor & Francis Group), 2003, p. 30–50.
26. Trade Union Membership 1993–2003. *European Industrial Relations Observatory Online*. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tm0904019s/tm0904019s.htm> (sk. 21.10.2010.)
27. Fairbrother, P. and Yates, C. (Eds) *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*. Routledge (Taylor & Francis Group), 2003, p. 27–57.
28. Dimitrova, D. and Vilroxx, J. (Eds) *Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe: Towards Decent Work*. Budapest: International Labour Office, 2005. Pieejams: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_417_engl.pdf (sk. 21.10.2010.)

29. *Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības federācija (LBAS)*. Pieejams: <http://www.lbas.lv/members> (sk. 20.05.2010.)
30. Latvijas Tranzīta darbinieku savienības nepublicētie statistikas dati.
31. *Baltic Rim Economies: Growth and Constrains 2010*. *DnB NORD*, 2010.
32. *Flexicurity Pathways. Turning Hurdles into Stepping Stones*. Report by the European Expert Group on Flexicurity, June 2007. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=117&langId=en> (sk. 20.05.2010.)
33. Pieejams: <http://www.etui.org/en/Our-resources#information> (sk. 03.10.2010.)
34. Pieejams: <http://www.epsu.org/r/4691> (sk. 20.06.2010.)
35. Federation of European Employers. Available: <http://www.fedee.com/tradeunions.html> (sk. 30.01.2011.)
36. Pieejams: <https://www.mfa.gov.lv/lv/eu/arhivs/3883/3749/3752/3768/> (sk. (30.01.2011.)
37. Pieejams: www.nva.lv/docs/11_44643a0562d834.70514594.doc (sk. 30.01.2011.)

Summary

The aim of the article is to analyse the models of trade unions, the activities and development trends of trade unions in the European Union countries, including Latvia, to give an outline of the situation and to draw conclusions on the significance of trade unions today. The paper also attempts to identify the factors that have been influencing the development of trade unions as social partners in decision-making processes. The influence of trade unions is changing with the social and economic processes. The framework of the study is the EU concept of involvement of trade unions in social dialogue and social partnership. The authors describe the theoretical basis of the study and illustrate distinctive trends that stem from the theories concerning the research subject. Authors also give recommendations and draw conclusions on the operation of trade unions as social partners in the EU countries and in Latvia, especially during the financial and economic crisis of 2008–2010, and include data obtained in a survey designed by the authors.

Keywords: *trade unions, social institute, legislation, social dialogue, social partnership.*

Universitātes pārvaldes procesu vērtējums funkcionālās efektivitātes pilnveidei *University Governance Processes as a Factor Influencing University Effectiveness*

Dita Štefenhagena

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Vadībzinātnes nozare
Sabiedrības vadības apakšnozares doktorante
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: dita.stefenhagena@llu.lv

Kaut gan Latvijā valsts augstskolas ir autonomas institūcijas ar pašpārvaldes tiesībām, tomēr tās ir publiskās pārvaldes daļa. Augstskolām ne tikai jādemonstrē augsti sasniegumi studiju un zinātniskajā darbībā, bet kā valsts budžeta patērētājām jābūt atbildīgām par savu pārvaldes struktūru mērķtiecīgumu un funkcionālo efektivitāti – sasniegto rezultātu atbilstību izvirzītajiem mērķiem un sabiedrības vajadzībām. Rakstā atspoguļoti rezultāti, kas iegūti promocijas darbā „Inovatīvi pārvaldes procesi kā valsts augstskolu funkcionālo efektivitāti ietekmējošs faktors” par universitāšu pārvaldes procesiem, kuri ietekmē augstskolu funkcionālo efektivitāti.

Rakstā pamatota pētījuma metodoloģijas (AHP – *Analytic Hierarchy Process*, CAF – *Common Assessment Framework*) un vērtēšanas kritēriju izvēle, kā arī atspoguļota universitātes pārvaldes procesu grupu, vadības faktoru un mērķu vērtēšanas gaita. Pamatojoties uz universitāšu pārvaldes Latvijas un Somijas ekspertu vērtējumu, ir novērtēta universitātes kā organizācijas pārvaldes procesu nozīme funkcionālās efektivitātes pilnveidošanai.

Atslēgvārdi: universitāte, pārvaldes procesi, funkcionālā efektivitāte, hierarhiju analīzes metode (AHP – *Analytic Hierarchy Process*).

Ievads

Lai gan mūsdienu globālā krīze ir izraisījusi negatīvas pārmaiņas izglītībā un augstskolu vadībā, tomēr arī turpmākajos gados augstākajā izglītībā palielināsies pieprasījums pēc izglītības kvalitātes un izglītības formu daudzveidības. Īstenojot augstākās izglītības reformas un pilnveidojot augstskolu vadības procesus, jāņem vērā fakts, ka valsts augstskolas ir Latvijas publiskās pārvaldes sastāvdaļa, kas pakļaujas vispārējiem normatīviem un organizatoriskiem nosacījumiem. Taču augstskolu autonomijas statuss ļauj tai izvēlēties institucionālās pārvaldes veidus un formas, kas palīdz veiksmīgāk īstenot tās uzdevumus. Viens no augstskolas galvenajiem uzdevumiem ir veidot tādu ārējo institucionālo pārvaldi, kas pēc iespējas pilnīgāk nodrošinātu sabiedrības vajadzību apmierināšanu. Publiskas organizācijas (tātad arī augstskolas) funkcionālo efektivitāti nosaka tās mērķu sasniegšanas apjoms un

kvalitāte. Funkcionālā efektivitāte gan Latvijas, gan ārzemju pētnieku avotos definēta kā organizācijas sasniegto rezultātu atbilstība sabiedrības izvirzītajiem mērķiem un vajadzībām, kā organizācijas rezultātu sabiedriskā nozīmība. Funkcionālās efektivitātes ietekmes sfēra parādās organizācijas ārējā vidē – vai organizācija sasniedz mērķus, ko no tās sagaida sabiedrība [12; 7; 18]. Vēsturiski augstskolas pamatmērķi ir saistīti ar augstākās izglītības un zinātniskās darbības nodrošināšanu, taču mūsdienu globalizācijas un uz zināšanām balstītas ekonomikas apstākļos universitātes loma sabiedrībā, kā arī tās mērķu un uzdevumu apjoms un nozīmīgums ir palielinājies.

No vienas puses, iespēja pašām augstskolām veidot savu pārvaldi ir saistoša un nepieciešama, jo tām ir specifiski mērķi, kuru realizēšana prasa pašnoteikšanos un zināmu rīcības brīvību, bet, no otras puses, pašnoteikšanās uzliek augstskolu vadītājiem lielāku atbildību par pārvaldes procesu pareizību, atbilstību un ilgtermiņa attīstību. Augstskolu vadība vairāk kā jebkad agrāk saskaras ar jauniem izaicinājumiem augstskolas kā neatkarīgas institūcijas vadīšanā, palielinājies vadības darba apjoms un komplikētība. Jaunie izaicinājumi saistīti gan ar stratēģijas un plānošanas jautājumiem, gan resursu un pārmaiņu vadības jautājumiem. Augstskolas ir daudzu jaunu uzdevumu priekšā – tām jārealizē vietēja un starptautiska līmeņa sadarbība, jāapgūst ES fondi, kā arī jādomā par jaunām pārvaldes un lēmumu pieņemšanas struktūrām. Finansējuma dažādošana, resursu koncentrācija un maksimāla atdeve, institucionālās struktūras optimizācija un atbalsta funkciju nodošana uzņēmējdarbības sektoram ir jauni izaicinājumi augstskolu vadībai. Lai veiksmīgāk realizētu uzdevumus un nodrošinātu funkciju efektīvāku izpildi, augstskolas ievieš jaunus institucionālās vadības procesus – kvalitātes vadību, iekšējo auditu, projektu vadību, mūžizglītības tehnoloģiju pārneses vadību. Arī Latvijas Augstākās izglītības likumprojektā pirmo reizi pēc augstskolu autonomijas un pašnoteikšanas tiesību iegūšanas noteikts, ka augstskolām nepieciešams pievērst lielāku uzmanību institucionālās pārvaldības jautājumiem, jo pēdējos gados ievērojami pieaugusi augstskolu nozīme un funkcijas [1].

Autores empīriskā pētījuma objekts ir valsts universitātes. Augstākās izglītības likumprojekts noteic, ka augstskolas ir universitātes, augstskolas un akadēmijas [3]. Universitātes ietilpst valsts augstskolu skaitā un sistēmā, un kā institūcijas tās nav atsevišķi atdalītas no kopējā augstākās izglītības sistēmas konteksta ne strukturālā, ne finansiālā ziņā [16]. Latvijas Augstākās izglītības padomes stratēģijā kā viens no svarīgākajiem uzdevumiem ir universitāšu vadošās lomas nostiprināšana augstākās izglītības un zinātnes attīstībā [2]. Universitātes par pētījuma objektu izvēlētas arī tādēļ, ka universitāšu īpašā loma, kas saistīta ne tikai ar studiju un zinātnes, bet arī ar demokrātiskas, pareizu vērtību orientētas sabiedrības veidošanu, ir vairāk jāuzsver.

Savukārt universitātes pārvalde ir „regulējuma, struktūras, normu un praktisko darbību kopums, kas nodrošina universitātes ietvaru, lai sasniegtu universitātes mērķus un uzdevumus un īstenotu universitātes politiku saskaņotā un koordinētā veidā” [9, 98. lpp.]. Augstākās izglītības pārvaldība ir daudzveidīgs koncepts, tomēr visbiežāk tā aplūkota un analizēta trīs strukturālās dimensijās:

- ārējā jeb augstākās izglītības sistēmas pārvalde;
- starptautiskā pārvalde (jeb koordinācija, sadarbība);
- iekšējā jeb institucionālā pārvalde [9].

Analizējot universitātes pārvaldes procesus, autore izmanto procesu daļījumu divās strukturālajās dimensijās – ārējā jeb augstākās izglītības sistēmas pārvalde un iekšējā jeb institucionālā pārvalde.

Raksta **mērķis** – novērtēt universitātes pārvaldes procesu nozīmi universitātes funkcionālās efektivitātes pilnveidošanai.

Ar AHP metodi autore noteica augstākās izglītības vadības inovāciju jomas, kuru ieviešana daudzējādā ziņā paaugstinātu universitāšu funkcionālo efektivitāti. AHP analīze parāda, kuri pārvaldes procesi un vadības faktori ir visnozīmīgākie universitāšu mērķu sasniegšanā, un šo nosacījumu izpildei universitāšu vadībai jāpievērš īpaša uzmanība.

Mērķa sasniegšanai tika realizēti šādi **uzdevumi**:

- 1) aprakstīta pētījuma gaita – pamatota pētījuma metodoloģija un vērtēšanas kritēriju izstrāde;
- 2) apkopoti un analizēti ekspertu vērtējuma rezultāti;
- 3) izdarīti secinājumi par pārvaldes procesu nozīmes vērtējumu universitātes funkcionālās efektivitātes pilnveidošanai.

Pētījuma **metodoloģiskais pamats** ir Latvijas un ārvalstu zinātnieku, kā arī Eiropas universitāšu asociācijas (EUA) pētījumi un autores empīriskā pētījuma rezultāti.

Lai izpētītu universitāšu funkcionālās efektivitātes veicināšanas iespējas, autore izmantoja hierarhiju analīzes metodi (AHP) un kopējā novērtējuma ietvara (CAF – *Common Assessment Framework*) metodoloģiju.

Pētījuma metodoloģijas un vērtēšanas kritēriju izstrādes pamatojums

Hierarhiju analīzes metode ir sistemātiska procedūra jebkuras problēmas elementu hierarhiskai sakārtošanai. Metodoloģijas priekšrocības ir saistītas ar to, ka pētījuma problēma pakāpeniski tiek sadalīta arvien vienkāršākās daļās, veidojot dekompozīciju. Katru problēmas daļu eksperti salīdzina pa pāriem un novērtē problēmas elementu mijiedarbības intensitātes pakāpi hierarhijā (sintēze). Ekspertu slēdzieni tiek izteikti skaitliski. Problēmas elementu hierarhiju veido, sākot ar virsotni – matricas augstāko līmeni, caur starplīmeņiem, kuros atrodas kritēriju grupas, un pašā zemākajā līmenī – kritēriju alternatīvu uzskaitījums jeb tā saucamā dominanšu hierarhija [4].

Pamatojoties uz AHP veidošanas nosacījumiem, darba autore izstrādāja universitātes funkcionālās efektivitātes vērtēšanas kritēriju hierarhijas matricu, kur matricas augšējā daļā atrodas pētāmās problēmas pamats – matricas augstākais līmenis, bet starplīmeņos noteiktas pārvaldes procesu grupas un vadības faktori. Apakšējā, pēdējā līmenī formulēti universitātes mērķi. Matricas augstākais līmenis ir „universitātes funkcionālā efektivitāte” (1. līmenis), kas balstās uz veiksmīgu universitātes pārvaldes procesu realizāciju. Lai veidotu pārvaldes procesu grupējumu, darba autore izmantoja CAF metodoloģiju kā atbilstošāko pētāmajam priekšmetam, jo CAF metodoloģija nosaka galvenās vadības procesu grupas publiskas organizācijas

virzībai uz sabiedrības rezultātiem, uzsverot inovitāti, līderību un izaugsmi. CAF modeli izstrādāja ES valstu ministrijas un publiskās administrācijas atbildīgās institūcijas 20. gs. 90. gadu beigās un uzlaboja 2002. un 2006. gadā. CAF modelis ir viegli lietojams, tas izstrādāts, ņemot vērā publiskas organizācijas specifiku, un tā mērķis ir vērtēt publiskas organizācijas vadības procesus. CAF modeli pēdējo gadu laikā lieto vairāk nekā 2000 publiskā sektora institūciju Eiropā [10].

Tātad izveidotas četras universitātes pārvaldes procesu grupas (2. līmenis):

- vadīšanas stratēģija un plānošana;
- personālvadība;
- resursu vadība;
- procesu un pārmaiņu vadība [6].

3. līmenī norādīti vadības faktori, kas izstrādāti, pamatojoties uz publiskā menedžmenta autoru atziņām, EUA pēdējo gadu universitāšu pārvaldes pētījumiem [14; 15; 17; 8] un LR valdības izstrādāto pasākumu plānu strukturālajām reformām augstākajā izglītībā [11].

Tātad katram pārvaldes procesam ir 3–5 vadības faktori, kuru nozīmi eksperti savstarpēji salīdzina un vērtē. Kopā matricā atspoguļoti 16 vadības faktori.

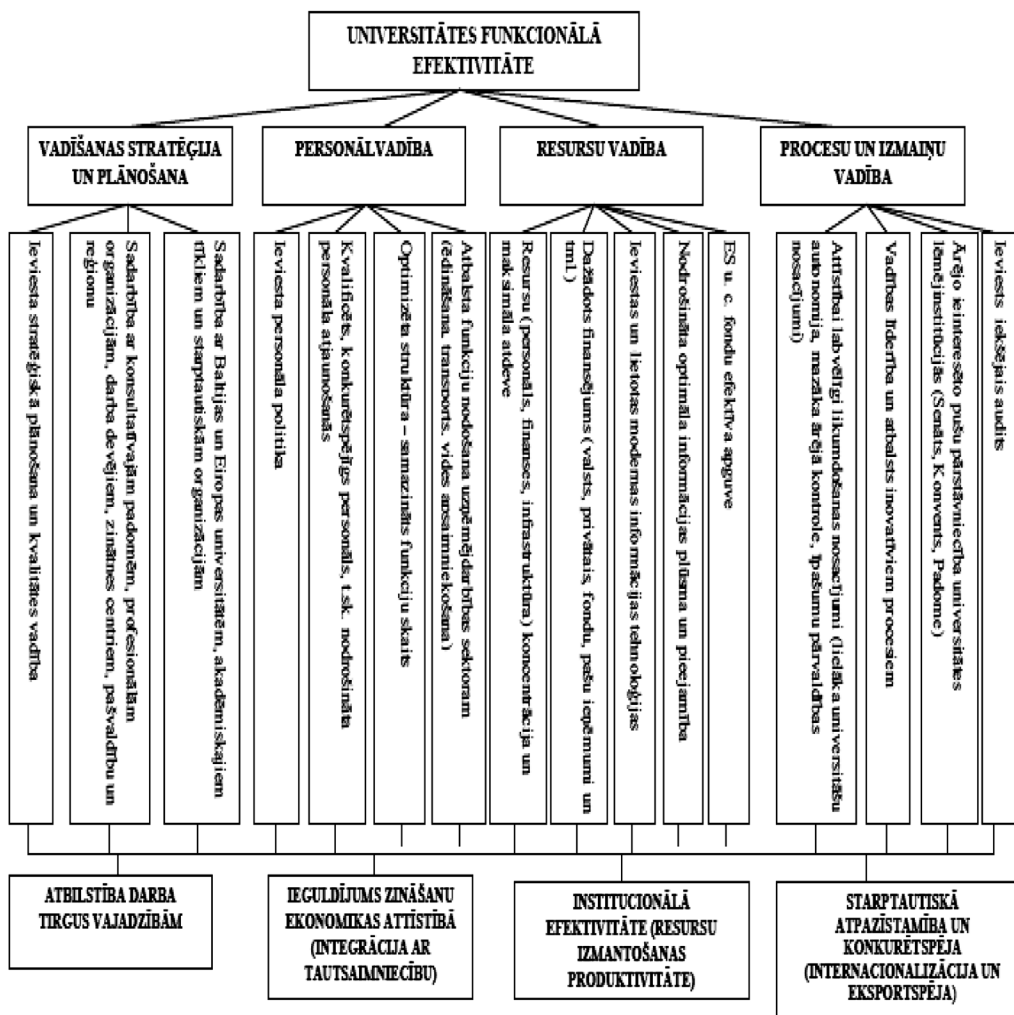
4. līmenī atrodas universitātes darbības mērķi.

- Atbilstība darba tirgus vajadzībām (viens no universitātes pamatmērķiem ir kvalificētu speciālistu sagatavošana Latvijas un Eiropas darba tirgum).
- Ieguldījums zināšanu ekonomikas attīstībā (zinātnes un pētniecības integrācija ar tautsaimniecību, zināšanu ekonomikas veidošana).
- Universitātes institucionālā, ekonomiskā efektivitāte (resursu izmantošanas lietderīgums, produktivitāte).
- Starptautiskā atpazīstamība un konkurētspēja (universitātes internacionalizācija un eksportspēja).

Minētos universitātes mērķus jāvērtē attiecībā pret 2. un 3. līmeņa kritērijiem.

Universitātes kā publiskas organizācijas pārvaldes procesu un vadības faktoru nozīmīguma vērtējumu saistībā ar universitātes mērķiem un universitātes darbības efektivitāti kopumā sniedza pieci eksperti: trīs universitātes vadības eksperti no divām Latvijas universitātēm (Latvijas Universitāte un Latvijas Lauksaimniecības universitāte), IZM augstskolu pārvaldības eksperts un universitātes vadības eksperts no Somijas (Turku Universitāte).

Universitātes funkcionālās efektivitātes vērtēšanas kritēriju hierarhijas matrica atspoguļota 1. attēlā.



1. att. Universitātes funkcionālās efektivitātes vērtēšanas kritēriju hierarhijas matrica
University effectiveness assessment matrix

Avots: veidojusi autore, izmantojot CAF, EUA pētījumus [11].

Kopumā katrs eksperts izteica vērtējumu 21 tabulā, sākumā salīdzinot universitātes pārvaldes procesu grupas pēc to svarīguma saistībā ar universitātes funkcionālo efektivitāti, pēc tam – universitātes vadības faktorus atbilstoši to svarīgumam katrā pārvaldes procesu grupā un beigās – katra vadības faktora atbilstību universitātes četriem definētajiem mērķiem. Eksperti aizpildīja matricu, izsakot salīdzinošo vērtējumu punktu skalā no 1 līdz 9. Izmantojot AHP metodoloģijas pamatlēcēja T. Sāti (*T. Saaty*) relatīvā svarīguma skalu, raksturota relatīvā svarīguma intensitāte (sk. 1. tab.).

1. tabula

Relatīvā svarīguma skala
Relevance scale

Relatīvā svarīguma intensitāte (punkti skalā)	Definīcija	Paskaidrojums
1	Vienāds svarīgums	Divu veidu darbību vienāds ieguldījums
3	Mērens viena pārākums pār otru	Pieredze un spriedumi dod vieglu pārsvaru vienam darbības veidam pār otru
5	Būtisks vai stiprs pārākums	Pieredze un spriedumi dod stipru pārsvaru vienam darbības veidam pār otru
7	Nozīmīgs pārsvars	Vienam no darbības veidiem tiek dots tik stiprs pārsvars pār otru, ka tas kļūst praktiski ļoti nozīmīgs
9	Ļoti stiprs pārsvars	Viena darbības veida pārākums pār otru apstiprinās visstiprāk (pārākajā pakāpē)
2, 4, 6, 8	Relatīvā svarīguma intensitātes starpvērtības	Lieto kompromisa gadījumos

Avots: veidojusi autore, izmantojot [13].

Viens no veidiem, kā iegūt prioritāšu vektora labu tuvinājumu, ir ģeometriskā vidējā aprēķināšana, kur katras rindīņas elementus sareizina un izvelk n -tās pakāpes sakni, kur n ir elementu skaits. Iegūtā skaitļu kopa tiek normalizēta, dalot katru skaitli ar visu skaitļu kopsummu [13].

Prioritāšu vektora aprēķināšanas algoritms atspoguļots 2. tabulā, kur lietoti šādi apzīmējumi:

A_i – kritēriju grupas,	w_i – svāri vai intensitātes,
a_i – īpašvektora koordinātas,	x_i – prioritāšu vektora koordinātas,
S – summa,	n – elementu skaits.

2. tabula

Algoritms prioritāšu vektora aprēķināšanai
Algorithm for priority vector calculation

	Dotā matrica			Īpašvektora koordinātas	Prioritāšu vektora koordinātas
	A1	A2	A3		
A1	$\frac{w_1}{w_1}$	$\frac{w_1}{w_2}$	$\frac{w_1}{w_3}$	$\sqrt[3]{\frac{w_1}{w_1} \times \frac{w_1}{w_2} \times \frac{w_1}{w_3}} = a_1$	$\frac{a_1}{S} = x_1$
A2	$\frac{w_2}{w_1}$	$\frac{w_2}{w_2}$	$\frac{w_2}{w_3}$	$\sqrt[3]{\frac{w_2}{w_1} \times \frac{w_2}{w_2} \times \frac{w_2}{w_3}} = a_2$	$\frac{a_2}{S} = x_2$
A3	$\frac{w_3}{w_1}$	$\frac{w_3}{w_2}$	$\frac{w_3}{w_3}$	$\sqrt[3]{\frac{w_3}{w_1} \times \frac{w_3}{w_2} \times \frac{w_3}{w_3}} = a_3$	$\frac{a_3}{S} = x_3$
				$S = \sum_{i=1}^3 a_i$	

Avots: [13].

Lai novērtētu lokālo prioritāšu saskaņotību, aprēķina **saskaņotības indeksu (SI)** un **saskaņotības attiecību (SA)**. SI aprēķina, summējot eksperta vērtējuma matricas katras kolonnas elementus un katras kolonnas elementu summu reizinot ar normalizētā prioritāšu vektora pirmo, otro vai trešo koordinātu – pirmās kolonnas elementu summu reizina ar prioritāšu vektora pirmo koordinātu, otrās kolonnas elementu summu reizina ar prioritāšu vektora otro koordinātu utt. Iegūtās kolonnas elementu summas un prioritāšu vektora reizinājumus saskaita kopā un šo summu apzīmē ar λ_{max} . Iepriekš aplūkotajam algoritma piemēram (sk. 3. tab.) λ_{max} aprēķinu var pierakstīt ar šādu formulu:

$$\lambda_{max} \left(\frac{w_1}{w_1} + \frac{w_2}{w_1} + \frac{w_3}{w_1} \right) \cdot x_1 + \left(\frac{w_1}{w_2} + \frac{w_2}{w_2} + \frac{w_3}{w_2} \right) \cdot x_2 + \left(\frac{w_1}{w_3} + \frac{w_2}{w_3} + \frac{w_3}{w_3} \right) \cdot x_3,$$

kur w_i – svāri vai intensitātes,

x_i – prioritāšu vektora koordinātas.

Tad aprēķina SI saskaņā ar formulu

$$SI = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1},$$

kur SI – saskaņotības indekss,

n – salīdzināmo elementu skaits.

Tālāk šo lielumu salīdzina ar to, kuru iegūtu, nejausi izvēloties vērtējumus no skalas 1/9, 1/8, 1/7, ..., 1, 2, ..., 9. Dažāda izmēra varbūtējām matricām vidējais saskaņotības vērtējums jeb **varbūtējā saskaņotība (SV)** dota 3. tabulā.

3. tabula

Vidējie saskaņotības novērtējumi

Average coherence assessment

Matricas izmērs	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Varbūtējā saskaņotība (SV)	0	0	0,58	0,90	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49

Avots: [13; 5; 4].

Lai iegūtu SA, tiek veikts aprēķins, kur SI izdala ar SV. SA ir jābūt mazākai par 10% vai par 0,10, lai gan atsevišķos gadījumos var pieļaut SA 20% robežu [13; 5]. Lai gan T. Sāti 1994. gada monogrāfijā saskaņotības attiecības vērtības tiek diferencētas atbilstoši matricas izmēram: 3 x 3 matricai SA jābūt mazākai par 5%, 4 x 4 matricai – mazākai par 8% un lielākām matricām SA jābūt mazākai par 10% [4].

$$SA = SI/SV,$$

kur SA – saskaņotības attiecība,

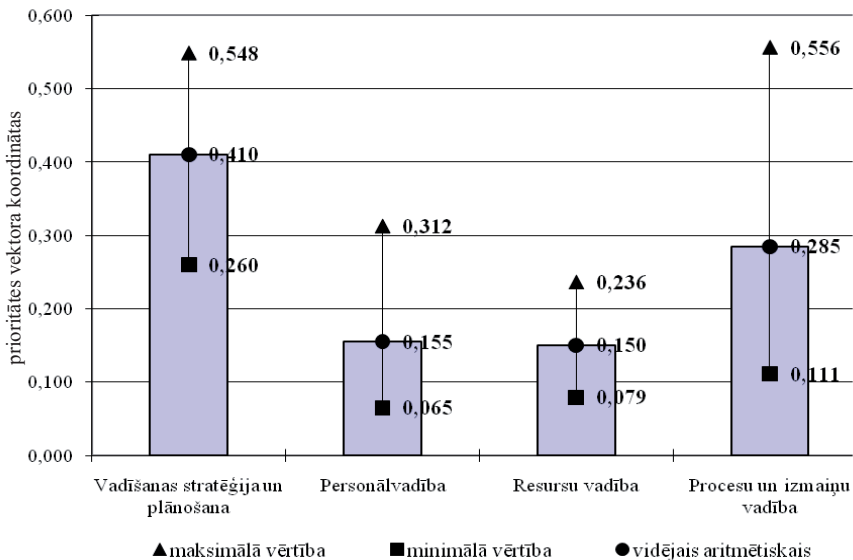
SI – saskaņotības indekss,

SV – varbūtējā saskaņotība.

Raksta tālākajā gaitā autore atspoguļo un analizē ekspertu vērtējuma rezultātus un izdara secinājumus par universitātes pārvaldes procesu nozīmes vērtējumu universitātes funkcionālās efektivitātes pilnveidošanai.

Ekspertu vērtējums par universitātes pārvaldes procesiem funkcionālās efektivitātes pilnveidošanai

Eksperti diezgan vienprātīgi uzskata, ka universitātes funkcionālās efektivitātes nodrošināšanā vislielākā nozīme ir **vadīšanas stratēģijas un plānošanas procesiem** (0,410). Otrajā vietā pēc svarīguma ekspertu vērtējumā ir **procesu un izmaiņu vadība** (0,285), bet trešajā un ceturtajā vietā – **personālvadības procesi** (0,155) un **resursu vadības procesi** (0,150).



2. att. Universitātes pārvaldes procesu grupu novērtējums
Assessment of the groups of university governance processes

Avots: veidojusi autore, izmantojot AHP ekspertu vērtējuma rezultātus.

2. attēlā katrai pārvaldes procesu grupai bez attiecīgo prioritāšu vektora koordinātu aritmētiskā vidējā vēl ir attēlota tā minimālā un maksimālā vērtība. Variācijas koeficienti parāda, cik liela amplitūda bijusi ekspertu vērtējumu atšķirībās. Par visaugstāk novērtēto kritēriju grupu – **vadīšanas stratēģijas un plānošanas faktoriem** – ekspertu viedoklis ir diezgan līdzīgs (variācijas koeficients 25%), bet par pārējo kritēriju grupām ekspertu viedoklis ir daudz atšķirīgāks: **resursu vadības faktoru grupā** amplitūda starp minimālo un maksimālo prioritāšu vektora koordinātu – 37%, **procesu un izmaiņu vadības faktoru grupā** – 56%, bet vislielākās atšķirības ekspertu vērtējumā uzrādīja viena no viszemāk novērtētajām faktoru grupām – **personālvadības faktoru grupa**, kur ekspertu atbilžu variācija

veido 65% amplitūdu. Ekspertu vērtējumu atšķirības varētu būt saistītas ar to, ka eksperti pārstāv dažādas institūcijas (universitātes, IZM) un dažādas valstis (Latvija, Somija), līdz ar to minētās pārvaldes procesu grupas katrs vērtē no sava skatījuma un pieredzes. Tas var būt saistīts arī ar to, ka tieši stratēģiskajai plānošanai, resursu, procesu un pārmaiņu vadībai pēdējos gados pievērsta īpaša uzmanība augstskolu pārvaldības nostādņēs gan Eiropas universitāšu, gan valstu izglītības ministriju līmeņos.

Tālāk eksperti vērtēja vadības faktoros atbilstoši to svarīgumam katrā pārvaldes procesa grupā. **Vadīšanas stratēģijas un plānošanas grupā** ekspertu augstāko nozīmību ieguva **stratēģiskā plānošana un kvalitātes vadība** (0,60), tai seko **starptautiskā sadarbība** (0,29), un krietni zemāk vērtēta **vietējā sadarbība** (0,11).

Personālvadības grupā visaugstākā nozīme piešķirta **kvalitatīvam un konkurētspējīgam personālam** (0,51). Savukārt **personāla politikas ieviešanai** (0,21), **optimizētai struktūrai** (0,18) un **funkciju nodošanai uzņēmējiem** (0,10) piešķirta mazāka nozīme. Tātad universitāšu vadība sagaida, ka universitātēs būs kvalitatīvs un konkurētspējīgs personāls, bet mazāk uzmanības pievērš faktoriem, kas konkurētspējīgu personālu veido, attīsta un motivē. Universitāšu institucionālā pārvaldē funkciju nodošana uzņēmējiem joprojām nav pietiekoši populāra. Šie jautājumi daudz diskutēti, bet reālu prakses piemēru līdz šim nav daudz.

Resursu vadības grupā visaugstāk novērtēta **ES un citu fondu efektīva apguve** (0,32), nedaudz zemāk vērtēta **resursu koncentrācija un maksimāla atdeve** (0,25), **dažādots finansējums** (0,19), bet **modernu informāciju tehnoloģiju ieviešanai un pārvaldīšanai** (0,13) un **informācijas nodrošināšanai un maksimālai pieejamībai** (0,12) ir līdzīgs novērtējums. Šis vērtējums precīzi atspoguļo pašreizējo situāciju Latvijas augstskolās – samazinātā finansējuma apstākļos universitāšu vadība liek maksimālu uzsvāru uz ES struktūrfondu apguvi, kā arī augstu novērtē vienu no reformu plānā iekļautajiem svarīgākajiem uzdevumiem – „resursu izmantošanas koncentrācija, efektivitāte un atdeve” [11, 17. lpp.] .



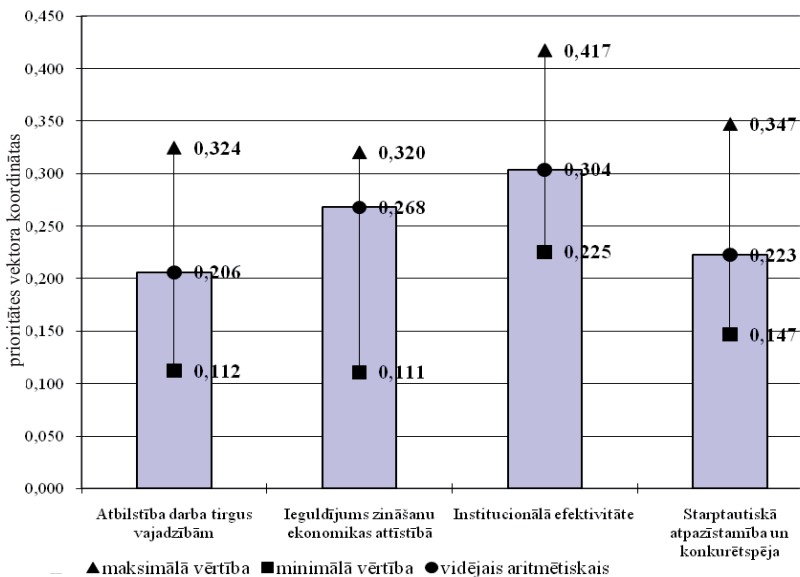
3. att. Svarīgākie vadības faktori universitātes funkcionālās efektivitātes nodrošināšanai
Governance factors in university effectiveness

Avots: veidojusi autore pēc AHP rezultātiem.

Procesu un izmaiņu vadības grupā visaugstākais novērtējums ir **vadības līderībai un atbalstam inovatīviem procesiem** (0,39), nedaudz zemāk vērtēta **likumdošanas nosacījumu nozīme** (0,28), bet **ārējo ieinteresēto pušu pārstāvniecības lomai universitātes lēmēj institūcijās** (0,19) un **iekšējā audita** (0,14) lomai piešķirta mazāka nozīme.

Pamatojoties uz ekspertu vērtējumu, darba autore definēja septiņus svarīgākos universitātes vadības procesus prioritārā secībā (sk. 3. att.). Tie ir gan iekšējie institucionāla līmeņa vadības faktori (stratēģiskā plānošana, kvalitātes vadība, konkurētspējīgs personāls, vadības līderība un atbalsts, resursu koncentrācija un atdeve), gan ārējie vadības faktori (ES struktūrfondu apguve, starptautiskā sadarbība, likumdošana).

Pēc tam kad savstarpēji bija izvērtēti vadības faktori, eksperti analizēja alternatīvos variantus – universitāšu mērķus ar katru no 16 trešā līmeņa kritērijiem, tādējādi norādot tos mērķus, kuru sasniegšana ir vissvarīgākā, lai nodrošinātu universitāšu funkcionālo efektivitāti. Katrs universitātes mērķis tika vērtēts ar 9 ballu skalu attiecībā pret katru kritēriju. Katra eksperta vērtējumam tika aprēķinātas globālās prioritātes. Pēc tam visu ekspertu vērtējumi tika apkopoti kopējā tabulā un aprēķināta visu ekspertu novērtējumu vidējā vērtība, minimālā un maksimālā vērtība un variācijas koeficients.



4. att. Universitātes mērķu vērtējums attiecībā pret vadības faktoriem
Assessment of university goals in relation to governance factors

Avots: veidojusi autore, izmantojot AHP ekspertu vērtējuma rezultātus.

Saistībā ar universitātes vadības faktoriem eksperti uzskata, ka vissvarīgākie universitātes mērķi ir **universitātes institucionālā efektivitāte**, kas ir resursu

izmantošanas lietderīgums un produktivitāte (0,304), turklāt šajā jautājumā ekspertu viedoklis bijis gandrīz vienprātīgs, jo atbilžu variācijas koeficients veido tikai 21%, un **universitātes ieguldījums zināšanu ekonomikas attīstībā**, kas ir zinātnes un pētniecības integrācija ar tautsaimniecību un zināšanu ekonomikas veidošana (0,268) (ekspertu viedokļi atšķīrās ar variācijas koeficientu 31%). Nedaudz zemāk eksperti novērtē **starptautisko atpazīstamību un konkurētspējas nodrošināšanu** (0,223, atbilžu variācijas koeficients 33%) un **universitāšu darbību atbilstoši darba tirgus vajadzībām** (0,206, atbilžu variācijas koeficients 38%). Universitātes mērķu novērtējums attiecībā pret vadības faktoriem liecina, ka eksperti augstu vērtē universitātes efektivitāti, kas ir viens no strukturālo reformu pamatmērķiem, īpaši realizējams valsts taupības apstākļos – „panākt augstskolu darbības uzlabotu efektivitāti, veidojot akadēmisko, finanšu un infrastruktūras resursu maksimālu koncentrāciju” [11, 17. lpp.]. Augstāk par universitāšu darbības atbilstību darba tirgus vajadzībām eksperti vērtē universitāšu ieguldījumu zināšanu ekonomikas attīstībā, uzsverot universitātes zinātnes un pētniecības misiju. Tomēr eksperti joprojām nepietiekoši novērtē starptautiskās atpazīstamības un konkurētspējas mērķa nozīmi. Autore secina, ka tas saistīts ar Latvijas universitāšu līdzšinējo pieredzi – salīdzinoši nelielo ārzemju studentu un starptautiski citējamo publikāciju skaitu un līdzšinējo universitāšu mācībspēku nepietiekamām svešvalodas prasmēm. Tomēr nākotnē šim mērķim būs jāpievērš daudz lielāka uzmanība – samazinātā studentu skaita dēļ universitātēm būs jāpalielina sava starptautiskā konkurētspēja un internacionalizācija gan studiju procesā, gan zinātniskajā darbībā, kas arī ir viens no strukturālo reformu pamatuzdevumiem turpmākajos gados [11].

Kopumā, risinot jautājumu par universitātes funkcionālās efektivitātes paaugstināšanu, autore uzsver, ka publiskas organizācijas funkcionālā efektivitāte ir organizācijas sabiedriskā nozīmība – tas ir kvalitatīvs rādītājs, kas nosaka mērķa sasniegšanas ietekmi sabiedrībā. Tādējādi, lai valsts augstskolas – universitātes – pilnvērtīgi realizētu mērķus, ko no tām sagaida sabiedrība (kvalificētu speciālistu sagatavošana darba tirgum, zinātnes un pētniecības ieguldījums zināšanu ekonomikas veidošanā, ekonomiskā efektivitāte – lietderīga resursu izmantošana, starptautiskā atpazīstamība un konkurētspēja), pastiprinātu uzmanību nepieciešams pievērst augstskolas pārvaldes procesiem gan ārējā augstākās izglītības sistēmas līmenī (likumdošana, sadarbība, ES struktūrfondu apguve, ārējo ieinteresēto pušu iesaiste universitātes lēmējinstīcijās), gan iekšējā institucionālā līmenī (stratēģiskā plānošana, kvalitātes vadība, iekšējais audits, personālvadība, resursu koncentrācija, finansējuma dažādošana, modernu informācijas tehnoloģiju un informācijas plūsmas nodrošināšana un vadības līderība).

Secinājumi

Raksta noslēgumā autore izteikusi galvenos secinājumus par universitātes pārvaldes procesu nozīmes vērtējumu funkcionālās efektivitātes pilnveidošanā.

1. No ekspertu vērtējuma izriet: lai stiprinātu universitātes darbības funkcionālo efektivitāti, universitāšu vadītājiem vislielākā nozīme jāpievērš vadīšanas stratēģijas un plānošanas procesiem un procesu un pārmaiņu vadībai, kas ietver gan iekšējos, gan ārējos universitātes pārvaldības faktoros.

2. No pārvaldes procesiem vissvarīgākie (prioritārā secībā) ir stratēģiskā plānošana, kvalitātes vadība, kvalificēts un konkurētspējīgs personāls, vadības līderība un atbalsts jauniem, inovatīviem pārvaldes procesiem, ES fondu efektīva apguve, starptautiskā sadarbība, labvēlīgi likumdošanas nosacījumi un resursu koncentrācija un maksimāla atdeve.
3. Liekot uzsvāru uz svarīgākajiem pārvaldes procesiem, universitātei jārealizē zinātnes un pētniecības integrācija ar tautsaimniecību (ieguldījums zināšanu ekonomikas veidošanā) un jābūt ekonomiski efektīvai – jāpanāk maksimāla resursu izmantošanas lietderība un produktivitāte.
4. Pārvaldes procesu un vadības faktoru svarīgumu Latvijas eksperti un Somijas eksperts vērtē līdzīgi, bet universitātes mērķus – atšķirīgi: Latvijas eksperti augstu vērtē universitātes sasaisti ar darba tirgu, turpretim Somijas eksperts uzskata, ka universitātes prioritārais mērķis ir pētniecība, bet universitātes sasaite ar darba tirgus prasībām ir sekundāra nozīme.

LITERATŪRA

1. *Augstākās izglītības likumprojekts*. Pieejams: http://izm.izm.gov.lv/upload_file/Normative_akti/Augstakas_izgl_likumprojekts.DOC (sk. 01.10.2009.)
2. *Augstākās izglītības padomes uzdevumi*. Pieejams: http://www.aip.lv/kocept_doc_vadlinijas.htm (sk. 15.01.2011.)
3. *Augstskolu likums* (spēkā ar 01.12.1995.). Pieejams: www.likumi.lv
4. Cheng, E. W. L., Li, H., Ho, D. C. K. Analytic Hierarchy Process (AHP): A Defective Tool when Used Improperly. *Measuring Business Excellence*, No. 6, 4, 2002, p. 33–37.
5. Chou, Y. C., Hsu, Y. Y., Yen, H. Y. Human Resources for Science and Technology: Analyzing Competitiveness Using the Analytic Hierarchy Process. *Technology in Society*, No. 30, 2008, p. 141–153.
6. Common Assessment Framework Methodology. EIPA, Eipascope 2002/1, p. 35–39. Pieejams: <http://www.eipa.nl>
7. Farahbakhsh, S. Managerial Effectiveness in Educational Administration: Concepts and Perspectives, *Management in Education. British Educational Leadership, Management and Administration Society*, Vol. 21(2), 2007, p. 33–36. Pieejams: www.sagepublications.com
8. *Higher Education Governance in Europe: Policies Structures, Funding and Academic Staff*. Eurydice, the Information Network on Education in Europe. Belgium, 2008, p. 113.
9. Bergan, S. (Ed.) *Higher Education Governance between Democratic Cultures, Academic Aspirations and Market Forces*. 5th Volume of HE Policies. Council of Europe Publishing, 2006, p. 221.
10. Nieuwenhuis, M. The Art of Management. 2006. Pieejams: <http://123management.eu/index.html>
11. *Pasākumu plāns nepieciešamajām reformām augstākajā izglītībā un zinātnē 2010.–2012. gadam*. MK 2010. gada 5. augusta rīkojums Nr. 458. Pieejams: http://IZMPlans_280610_AIZref
12. Pollitt, C., Bouckaert, G. *Public Management Reform: A Comparative Analysis*. Oxford: Oxford University Press, 2000, p. 350.

13. Saaty, T. *The Analytic Hierarchy Process*. New York: McGraw-Hill International, 1980, p. 287.
14. Trends, V. *Universities Shaping the European Higher Education Area*. EUA, 2007, p. 94. Pieejams: www.eua.be
15. Trends, V. *A Decade of Change in European Higher Education*. Belgium: EUA, 2010, p. 123. Pieejams: www.eua.be
16. *Universitāšu reformu programma*. Projekts, izstrādājusi AIP. 2003. Pieejams: www.aip.lv/files/universitasu_reforma_20030423.doc
17. Estermann, T., Nokkala, T. *University Autonomy in Europe: Exploratory Study*. Belgium: EUA, p. 45. Pieejams: www.eua.be
18. Vanags, E. *Valsts pārvaldes reformas ārvalstīs un Latvijā*. Rīga: Latvijas Statistikas institūts, 2007. 103 lpp.

Summary

In Latvia public higher education institutions (HEIs) are part of public administration, at the same time being autonomous education and science institutions with self-governance rights. On the part of the government, HEIs are brought under strict regulations, but thanks to their status of autonomy and self-governance, they obtain certain flexibility – there is a space for new governance processes. In the increasingly competitive higher education market, HEIs must ensure that they are responding to the demands and needs of society as best as they can. The paper reflects part of the author's doctoral thesis "Innovative Governance Processes as a Factor Influencing University Effectiveness" – a qualitative research on university governance processes and their impact on university effectiveness. Based on expert evaluation, the paper assesses university governance processes and their influence on university effectiveness.

Keywords: *university, governance processes, effectiveness, AHP – Analytic Hierarchy Process.*

ES kohēzijas politikas izvērtējums: prasības, prakse un perspektīvas

EU Cohesion Policy Performance Evaluations: Requirements, Practice and Prospects

Jānis Aprāns

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: janisaprans@googlemail.com

Raksta mērķis ir apkopot līdz šim Latvijā veiktos Eiropas Savienības kohēzijas politikas izvērtējumu pētījumus un to galvenos rezultātus. Tajā tiek analizēta kohēzijas politikas ieviešanas izvērtēšana, kuru veido trīs aspekti: tiesiskais, institucionālais un ekspertīze. Rakstā īpaša uzmanība pievērsta iepriekš izstrādāto sākotnējo (*ex-ante*) izvērtējumu sniegtajām prognozēm par kohēzijas politikas ieviešanas makroekonomisko ietekmi, kuras, kā vēlāk izrādījies, nav bijušas pietiekami precīzas. Lai risinātu šo problēmu, autors iesaka izvērtējumā plašāk kombinēt kvantitatīvās un kvalitatīvās pētniecības metodes.

Atslēgvārdi: kohēzijas politika, politikas ietekmes, izvērtējumi, izvērtēšanas ietvars.

Ievads

Pēdējo divu desmitgažu laikā Eiropas Savienības (ES) reģionālā politika, bet vēlāk tās pēctece – kohēzijas politika – ir kļuvusi par arvien izteiktāku ES prioritāti. Pamatojoties uz ES budžetā atvēlēto finansējumu, 2000.–2006. gadā izdevumi kohēzijas politikas īstenošanai bija otri nozīmīgākie pēc izdevumiem lauksaimniecības atbalstam, bet 2007.–2013. gadā pat apsteidza tos, kļūstot par ievērojamāko ES budžeta izdevumu daļu. Tādēļ kohēzijas politikas efektīva funkcionēšana jau pati par sevi var tikt uzskatīta par ES sekmīgas darbības kritēriju. Taču šai rakstā galvenā uzmanība tiks pievērsta kohēzijas politikas ieviešanas efektivitātes izvērtējumam par tās ietekmi uz ES reģionu ekonomisko un sociālo attīstību. Rakstā aplūkots ES kohēzijas politikas izvērtējums 2004.–2006. gadā un 2007.–2013. gadā ES budžeta plānošanas periodā.

Raksta **mērķis** ir apskatīt un apkopot līdz šim Latvijā veiktos nozīmīgākos ES pētījumus par kohēzijas politikas izvērtējumu un to būtiskākos rezultātus.

Lai sasniegtu iepriekš norādīto raksta mērķi, tā turpmākajā izklāstā ir nosprausti šādi sasniedzamie **uzdevumi**:

- 1) apskatīt ES noteiktās prasības un ieteiktās metodes kohēzijas politikas izvērtējumam;

- 2) apkopot informāciju par līdz šim Latvijā veiktiem kohēzijas politikas izvērtējumiem un to rezultātiem;
- 3) analizēt Latvijas kohēzijas politikas izvērtējumu perspektīvu un risināmās problēmas.

Rakstā lietotas šādas pētnieciskās **metodes**: literatūras avotu izpēte, statistikas datu analīze, tiesību aktu prasību analīze, iepriekš veikto pētījumu rezultātu salīdzināšana ar faktiskajiem rādītājiem.

Raksta izstrādes gaitā tapušie secinājumi un rekomendācijas par līdz šim veiktajiem ES kohēzijas politikas izvērtējumiem un nepieciešamajiem pilnveidojumiem ir apkopoti tā pēdējā nodaļā.

Autoram kā ekspertam, piedaloties vairākos Eiropas Komisijas pasūtītos pētījumos par ES kohēzijas politikas īstenošanu, arī pētījumā „Kohēzijas politikas 2000.–2006. gada ERAF (1. un 2. mērķa) programmu ieviešanas izvērtējums” (*Ex-post Evaluation of Cohesion Policy Programmes 2000–2006 Co-financed by the ERDF (Objective 1 and 2)*), „Reģionālā pārvaldība globalizācijas kontekstā” (*Regional Governance in the Context of Globalisation*), „Ekonomiskās, sociālās un teritoriālās kohēzijas mērķis ES dalībvalstu reģionālajā politikā” (*The Objective of Economic, Social and Territorial Cohesion in Member States' Regional Policies*), ir nācies secināt, ka *ex-ante* izvērtējumos iegūtie rezultāti par kohēzijas politikas īstenošanas paredzamo ietekmi bieži vien ir bijuši neprecīzi (vismaz attiecībā uz pārejas ekonomikas valstīm). Protams, tas galvenokārt izriet no pašu *ex-ante* izvērtēšanu būtības, jo tās galvenokārt ir balstītas uz mainīgiem, tādēļ nestabiliem pieņēmumiem, kuri vēlāk var izrādīties būtiski neprecīzi. Tomēr tas arī ir bijis viens no galvenajiem iemesliem, kurš veicinājis autora interesi veikt turpmākos pētījumus, lai uzlabotu izvērtējumu metodiku un vairotu izvērtējumu rezultātu precizitāti un ticamību.

1. Eiropas Savienības prasības kohēzijas politikas izvērtējumam

1.1. Politiku izvērtējumu teorētiskie pamati un attīstības gaita

Lai izvērtētu dažādu politiku ieviešanu, ir nepieciešams dažāds teorētiskais pamats, tāpēc politikas izvērtēšanu nevar uzskatīt par vispārīgu un viendabīgu procesu, kurš balstās uz vieniem un tiem pašiem noteikumiem.

Viens no vispilnīgākajiem avotiem, kurā norādīts uz nepieciešamību izvērtēt politikas ieviešanu un paskaidrots, kā to praktiski īstenot, ir Eiropas Komisijas Reģionālās politikas ģenerāldirektorāta izveidotā un uzturētā interneta vietne par politiku izvērtējumiem. Tajā tiek norādīts, ka, izvērtējot politiku, tās vēsturiskajā attīstībā ir jāuzsver vismaz trīs nozīmīgi avoti:

- 1) 20. gadsimta 60. gadu „lielās sabiedrības” iniciatīvas Amerikas Savienotajās Valstīs;
- 2) izglītības inovācijas un jo īpaši inovācijas skolu mācību saturā;
- 3) tādas budžeta kontroles un efektivitātes sistēmas kā Plānošana, Programmēšana un Budžeta sistēmas [10].

Arī britu pētnieks Kristofers Polits (*Christopher Pollitt*), analizējot politiku ietekmes izvērtējumu prakses vēsturisko attīstību Lielbritānijā, sāk to apskatīt no pagājušā gadsimta 60. gadu beigām, atzīstot ASV ietekmi: „1968. gadā Fultona komitejas ziņojumā par civildienestu bija kritizēts vecāko civildienesta ierēdņu amatierisms un cita starpā rekomendēts, ka departamentiem vajadzētu izveidot politikas plānošanas nodaļas. 1969. gadā pāris centrālās valdības departamentu uzsāka pilotprojektus amerikāņu Plānošanas, Programmēšanas un Budžeta sistēmas lietošanā.” [9, 354. lpp.]

Taču šie ir tikai trīs, iespējams, visplašāk zināmie avoti, kuri ir ietekmējuši izvērtēšanu kultūru un attīstību, un šo uzskaitījumu varētu papildināt vēl ar vairākiem citiem avotiem.

Politiku ietekmes izvērtēšanas teorētisko pamatojumu arī var klasificēt vairākās teoriju grupās, no kurām pašas svarīgākās ir

- 1) programmu teorija;
- 2) izvērtēšanas teorijas;
- 3) ieviešanu un pārmaiņu teorijas;
- 4) izvērtējamām politikām raksturīgās teorijas.

Turpmāk īsi raksturota katra iepriekš uzskaitītā izvērtējumu teoriju grupa, pamatojoties uz informāciju, kas pieejama Reģionālās politikas ģenerāldirektorāta izvērtējumiem veltītajā interneta vietnē.

Programmu teorija ir teorija, kas radusies loģisko modeļu piemērošanas rezultātā, un tā tiek plaši izmantota, izvērtējot Pasaules Bankas un ES finansēto attīstības programmu ieviešanas rezultātus. Tā ir vienkāršas izvērtējumu teorijas piemērs, kur uzmanība tiek pievērsta ieguldījumiem, iznākumiem, rezultātiem un to ietekmei. **Izvērtēšanas teorijas** ir tās teorijas, kuras atvasinātas no izvērtējumu īstenošanas prakses (iepriekš veiktajiem pētījumiem) un kuras sniedz priekšstatu par to, kā pareizi būtu jāveic izvērtēšana, kā no savāktiem un pieejamiem faktiem un informācijas izdarīt atbilstošus secinājumus, kā nodrošināt, lai lēmumu pieņēmēji ņemtu vērā izvērtējumu rezultātus un rekomendācijas. **Ieviešanu un pārmaiņu teorijas** veido izpratni par inovāciju izkliedi, administratīvo un organizāciju uzvedību teoriju, līderību. Šīs teorijas galvenokārt ir atvasinātas no politikas zinātnes un organizāciju izpētes teorijām. To lietošana, pētot politikas izvērtējumu, var būt viens no nosacījumiem programmu sekmīgai ieviešanai. **Izvērtējamām politikām raksturīgās teorijas** ir teoriju kopums, kas saistīts ar sociālekonomisko attīstību un ar to, kā notiek attīstība telpiski un nozaru griezumā. Līdzīgas teoriju grupas ir pieejamas, izvērtējot politiku tādās prioritārās jomās kā izglītība, veselības aizsardzība, nodarbinātība, vides aizsardzība u. c.

Pētniekiem, kas izvērtē politiku, ir jābūt vismaz pamatzināšanām par izskatāmo tēmu vai nozīmīgākajām politikas teorijām, jo pamatojums, kādēļ kādas politikas ieviešanai atvēlētie līdzekļi tiek ieguldīti konkrētā jomā, parasti izriet no teorijas, kas ir raksturīga šai konkrētai nozarei [10].

Lai gan politiku izvērtēšanas teorija un lietotās metodes ir attīstījušās turpat pusgadsimtu, tomēr „Vispirms nav skaidrs, vai ir sasniegta būtiska virzība uz priekšu noviržu konstatēšanas tehnikā. Ieguvumu un izmaksu analīzes pamatelementi,

prognozēšana, aptaujas un lēmuma pieņemšanas teorija bija labi zināmas jau pagājušā gadsimta 60. gados, līdzīgi kā snieguma novērtēšanas koncepti vai sociālie rādītāji” [9, 358. lpp.]. Tomēr datu pieejamības apjomi ir būtiski ietekmējuši izvērtēšanas teorijas un uz tām balstīto metožu attīstību, un informācijas tehnoloģiju sniegtās iespējas ir palielinājušas to apstrādes ātrumu [9, 350. lpp].

1.2. Eiropas Savienības tiesību aktu prasības

Eiropas Savienības kohēzijas politikas izvērtēšanas tiesiskais regulējums pašreizējā 2007.–2013. gada plānošanas periodā pamatā ir noteikts ES Padomes 2006. gada 11. jūlija regulā Nr. 1083/2006, kur definēti Eiropas Reģionālās attīstības fonda, Eiropas Sociālā fonda un Kohēzijas fonda vispārīgie noteikumi un kas atceļ regulu (EK) Nr. 1260/1999 (turpmāk – ES Padomes regula Nr. 1083/2006). ES Padomes regula Nr. 1083/2006 noteic, ka nepieciešams veikt trīs dažāda veida izvērtējumus (1. nod., 47.–49. pants):

- sākotnējos jeb *ex-ante* izvērtējumus;
- tematiskos – darbības un stratēģiskos jeb pastāvīgi notiekošos (*ongoing*) izvērtējumus;
- noslēguma jeb *ex-post* izvērtējumus.

Sākotnējie jeb *ex-ante* izvērtējumi ir tie, kuri tiek īstenoti pirms programmu ieviešanas. Programmu ieviešanas obligāta prasība ir Valsts vienotā stratēģiskā ietvardokumenta un tam pakārtoto darbības programmu sākotnējais izvērtējums [7, 43. lpp.]. Sākotnējais izvērtējums nepieciešams tāpēc, ka tas jau pirms programmu ieviešanas uzliek par pienākumu izvērtēt to ieviešanas efektivitāti un iespējamo ietekmi. *Ex-ante* izvērtējumu rezultāti var tikt izmantoti arī kā atskaites punkts, ar kuru pēc tam salīdzināt vēlāk veikto *ex-post* izvērtējumu rezultātus. Sākotnējo izvērtējumu lielākais trūkums ir to balstīšanās uz pieņēmumiem, tāpēc šo pētījumu rezultāti daudzējādā ziņā ir atkarīgi no izmantoto pieņēmumu precizitātes.

Tematiskie – darbības un stratēģiskie jeb pastāvīgi notiekošie izvērtējumi ir salīdzinoši jauns jēdziens ES tiesību aktos, kas regulē kohēzijas politikas ietekmes izvērtējumu. Iepriekš, piemēram, 2000.–2006. gada plānošanas periodā, regulas, kas nosaka kohēzijas politikas finanšu instrumentu ieviešanu, neietvēra prasību izvērtēt starpposmu. Starpposma izvērtējumu aizstājot ar pastāvīgi notiekošo izvērtējumu, tika mēģināts radīt lielāku elastību programmu izvērtēšanā to ieviešanas laikā.

Visbeidzot, ***ex-post* izvērtējumi** tiek īstenoti pēc programmu aktivitāšu (piemēram, Valsts vienotajā stratēģiskajā ietvardokumentā plānoto pasākumu) pabeigšanas.

Neapšaubāmi, noslēguma izvērtējumu stiprā puse ir to balstīšanās uz gandrīz pilnīgi uzticamiem datiem, kuri ir iegūti pabeigtu projektu īstenošanas rezultātā. *Ex-post* izvērtējumi sniedz plašas iespējas dažādiem analītiskiem pētījumiem, ieskaitot tādus, kuros tiek salīdzināti programmu ieviešanas iznākuma rādītāji ar to sākotnējo izvērtējumu rezultātiem. Šo izvērtējumu būtiskākais trūkums ir to retrospektīvais raksturs, tādēļ to rekomendācijas vairs nav izmantojamas izvērtējamo programmu ieviešanas uzlabošanā, tie vienīgi var tikt apkopoti vadlīnijās, kas balstās uz iepriekšējo pieredzi un kas turpmāk būtu izmantojamas kā palīgīdzeklis labāku programmu izstrādāšanai nākotnē.

1.3. Nozīmīgākās metodoloģiskās pieejas ES kohēzijas politikas efektivitātes izvērtēšanā

Kad ir apskatītas tiesību aktu prasības par to, *kādas* izvērtēšanas ir jāveic, būtu lietderīgi noskaidrot, *kā* tās tiek īstenotas. Šajā ziņā bez jau minētajām regulu prasībām (galvenokārt ES Padomes regula Nr. 1083/2006) Eiropas Komisija ir izveidojusi plašu publiski pieejamo informācijas kanālu un metodoloģisku palīginstrumentu klāstu, kuru mērķis ir atvieglot ES kohēzijas politikas efektivitātes izvērtējumu. Taču tajos nav vienas konkrētas pieejas izvērtējumam, tāpēc visbiežāk lietotā politikas izvērtējuma pētījumu metodoloģija lielākoties ir atkarīga no paša izvērtējuma veicēja vai institūcijas, kura ir pasūtījusi šo pētījumu.

Tomēr kohēzijas politikas izvērtējumu veikšanas praksē, tāpat kā daudzu citu lietišķo pētījumu veikšanā, viens no galvenajiem izaicinājumiem ir piemērotas pētījumu metodoloģijas un paņēmieni izvēle katram konkrētam gadījumam. Visas pieejamās metodes, kas lietotas izvērtējumā, var iedalīt divās lielās grupās – kvantitatīvās metodes un kvalitatīvās metodes.

Kohēzijas politikas ietekmes izvērtēšanā visbiežāk tiek izmantotas galvenokārt tādas kvantitatīvās metodes kā dažādi ekonometriskie modeļi, piemēram, HERMIN modelis. Savukārt izvērtējumu pētījumos visplašāk tiek lietoti ES kohēzijas politikas ekspertu slēdzieni un tās īstenošanai paredzētā personāla aptaujas un intervijas (šis personāls ir iesaistīts ES fondu administrēšanā).

Kohēzijas politikas ietekmes izvērtēšanai ir izstrādāti un tiek plaši lietoti vairāki ekonometriskie modeļi: QUEST, REMI (*Treyz* reģionālās modelēšanas ietvars), Fuentesas (*A. de la Fuentes*) un Vivesa (*X. Vives*) modelis, kā citi līdzīgi modeļi [8, 17. lpp.].

Taču visplašāk pazīstamais modelis ir HERMIN modelis, kurš sākotnēji bija izstrādāts Īrijas ekonomikas attīstības izpētei un kura autors ir profesors Džons Bredlijs no Ekonomikas un sociālo pētījumu institūta Dublinā, Īrijā. Parasti ar šī modeļa palīdzību bija veikti pētījumi, lai izvērtētu kohēzijas politikas īstenošanai piešķirto un izlietoto līdzekļu izmantošanas efektivitāti un noteiktu to ietekmi uz dalībvalstu galvenajiem makroekonomiskajiem rādītājiem: iekšzemes kopproduktu, inflāciju un bezdarbu.

Lai gan ar ekonometrisko modeļu palīdzību veikto aprēķinu mērķis ir noteikt svarīgāko makroekonomisko rādītāju iespējami precīzākas skaitliskās vērtības, tomēr to izmantošanai un iegūto rezultātu ticamībai pastāv vismaz divi būtiski ierobežojumi. Pirmais un galvenais ir šāds: lai kohēzijas politikas ietekmes un efektivitātes izvērtēšanā lietu makroekonomiskos modeļus un kvantitatīvi noteiktu kohēzijas politikas izdevumu atstāto ietekmi uz tādiem rādītājiem kā iekšzemes kopprodukts, inflācija, bezdarbs, minētajai politikai ir jāsniedz pietiekami liels finansiālais atbalsts salīdzinājumā ar attiecīgās valsts ekonomikas kopapjomu (procentos no iekšzemes kopprodukta). Tādēļ tās ietekmi uz dalībvalstu makroekonomiskajiem rādītājiem var noteikt tikai tajos gadījumos, „kuros pārvedumu apjoms ir pietiekami liels, lai tas būtu uztverams” [1, 94. lpp.]. Ņemot vērā šī raksta mērķi un ierobežoto apjomu, rakstā nav ietverta metožu analīze, lai noteiktu to, cik lielam jābūt atbalstam (kā daļai no iekšzemes kopprodukta) kohēzijas politikas izdevumu ietekmes novērtēšanai makroekonomiskā līmenī. Tomēr vairākos pētījumos par kohēzijas politikas

izdevumu ietekmi uz makroekonomiskiem rādītājiem tiek norādīts, ka, piemēram, HERMIN modelis var tikt lietots tikai tā sauktajās sākotnējās kohēzijas valstīs – Īrijā, Grieķijā, Spānijā un Portugālē, kā arī jaunajās dalībvalstīs, tas ir, tajās, kuras pievienojās Eiropas Savienībai pēc 2004. gada 1. maija.

Otrs ierobežojums, kas saistīts ar ekonometrisko modeļu lietošanu kohēzijas politikas izmantošanas efektivitātes noteikšanā, attiecas uz tajos lietoto pieņēmumu precizitāti (uz šiem pieņēmumiem pamatojas, veicot aprēķinus ar ekonometriskiem modeļiem).

Līdzīgi kā kvantitatīvos pētījumos, arī izvērtējumu veikšanā, lietojot kvalitatīvās metodes, pastāv vairākas pieejas. Piemēram, Saseksas Universitātes pētnieks T. Čarda (*Tassos Chardas*) rakstā „ES kohēzijas politika un salīdzinošā politekonomija. Grieķijas un Īrijas piemēri” piedāvā analizēt kohēzijas politikas ieviešanas efektivitāti, izmantojot salīdzinošās politekonomijas pieeju [6, 3. lpp.]. Viens no pētījumu centriem, kas ir pazīstams ar izstrādāto kvalitatīvās pētniecības metodoloģiju kohēzijas politikas izvērtējumam, ir Stratklaidas Universitātes Eiropas politiku izpētes centrs (*European Policies Research Centre – RC*) Glāzgovā. 2009. gadā šis centrs sadarībā ar Vīnē izvietoto Austrijas konsultāciju sniegšanas uzņēmumu *Metis* deva *ex-post* novērtējumu 2000.–2006. gada ES budžeta plānošanas perioda Eiropas Reģionālās attīstības fonda 1. un 2. mērķa programmas ieviešanai, izpildot izvērtēšanas darba paketi „Vadība un ieviešana”. Noslēguma ziņojumā par pētījumā izmantoto metodoloģiju ir teikts šādi: „Pētījuma veikšanas metodes ietvēra programmu dokumentu, ieviešanas ziņojumu, izvērtējumu un akadēmiskās literatūras izmantošanu, kā arī tiešās intervijas ar katras valsts (pavisam bija 25 ES dalībvalstis) stratēģisko respondentu līdztekus respondentiem un ārējiem ekspertiem.” [2, 38. lpp.]

Apkopojot pirmajā nodaļā rakstīto, var secināt, ka izvērtējumu pētījumi ir iedalāmi sākotnējos (*ex-ante*), notiekošajos (*ongoing*) un noslēguma (*ex-post*) izvērtējumos, un tos ir iespējams īstenot, izmantojot dažādas kvantitatīvās un kvalitatīvās pētniecības metodes.

2. Politikas ietekmes izvērtēšana Latvijā

2.1. Kohēzijas politikas izvērtējumu veikšanas nosacījumi Latvijā

Atskatoties uz politikas ietekmes izvērtēšanas pieredzi, jāsecina, ka sistemātiski un regulāri politikas ietekmes izvērtējumi Latvijā tika uzsākti līdz ar ES finanšu palīdzības pieejamību. To izlietošanas nosacījumi ietvēra arī prasības par šādu izvērtējumu veikšanas nepieciešamību. Patlaban Latvijā ir veikti dažādi izvērtējumi – sākotnējie, notiekošie un noslēguma izvērtējumi, lietojot gan kvantitatīvās, gan kvalitatīvās pētniecības metodes, un to rezultāti ir darīti zināmi gan publiskās pārvaldes darbiniekiem, kas iesaistīti kohēzijas politikas ieviešanā, gan arī ekspertiem un plašākai sabiedrībai.

Autors uzskata, ka kohēzijas politikas izvērtējumu nosaka

- 1) tiesību akti un to prasības;
- 2) iesaistītās institūcijas un to savstarpējā mijiedarbība;

3) ekspertīze, kurā ietvertas organizāciju un individuālo ekspertu zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas izvērtēšanai.

Tiesību aktu prasības, kuras nosaka kohēzijas politikas ieviešanas izvērtējumu gaitu, ietver gan ES, gan nacionālos tiesību aktus, no kuriem nozīmīgākie ir

- 1) ES Padomes regula Nr. 1083/2006;
- 2) Latvijas Republikas likums „Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda vadības likums” (spēkā ar 2007. gada 3. martu);
- 3) 2009. gada 27. oktobra Ministru kabineta noteikumi Nr. 1238 „Eiropas Savienības fondu ieviešanas uzraudzības un izvērtēšanas kārtība” (turpmāk – Ministru kabineta noteikumi Nr. 1238);
- 4) ES fondu izvērtēšanas plāns 2007.–2013. gadam.

ES tiesību akti nosaka, kādi izvērtējumi ir jāveic – sākotnējie, notiekošie vai noslēguma, bet Latvijas nacionālie tiesību akti norāda arī to, kuras institūcijas ir iesaistītas izvērtēšanas aktivitātēs, kādas ir to funkcijas, lai izvērtējumu process būtu labi organizēts un precīzi koordinēts. Latvijas gadījumā Ministru kabineta noteikumos Nr. 1238 ir noteikts, ka ES kohēzijas politikas ieviešanas efektivitātes izvērtēšanas procesā ir iesaistītas šādas institūcijas:

- 1) Eiropas Komisija;
- 2) vadošā iestāde (Finanšu ministrija);
- 3) Uzraudzības komiteja un tās apakškomitejas;
- 4) atbildīgās iestādes un citas ES fondu administrēšanā iesaistītās institūcijas, t. sk. pārstāvji no plānošanas reģioniem;
- 5) ES fondu tematiskās izvērtēšanas konsultatīvā darba grupa.

Savukārt ar izvērtēšanas trešo jeb ekspertīzes komponenti autors ir domājis atbilstoši kvalificētu ekspertu pieejamību un organizāciju (administrējošo iestāžu, uzņēmumu – pakalpojumu sniedzēju) spēju nodrošināt, lai ES kohēzijas politikas ieviešanas efektivitātes izvērtēšanas process aptvertu visas nepieciešamās jomas un tiktu īstenots atbilstošā kvalitātē.

2.2. Pārskats par veiktajiem izvērtējumu pētījumiem un to nozīmīgākajiem rezultātiem

Kā iepriekš tika atzīmēts, izvērtējumu process Latvijā aizsākās līdz ar nepieciešamību izvērtēt finanšu palīdzību no ES pirmsiestāšanās fondiem, bet turpmāk to pakāpeniski ieviesa arī citās publiskās pārvaldes jomās. Tomēr joprojām vismaz apjoma ziņā nozīmīgākais izvērtēšanas darbs notiek, lai noteiktu ES kohēzijas politikas efektivitāti. Šis apakšnodaļas turpmākā izklāstā tiek piedāvāts to svarīgāko izvērtējumu pētījumu konspektīvs apskats, kuri tiek uzskatīti par nākamo soli politikas ietekmes izvērtējumu tradīcijas attīstībā valstī.

Tāpēc būtu jāatzīmē vismaz daži līdz šim veiktie izvērtējumu pētījumi.

- 2004.–2006. gada Vienotā programmdokumenta sākotnējais (*ex-ante*) izvērtējums;
- 2007.–2013. gada Valsts vienotā stratēģiskā ietvardokumenta sākotnējais (*ex-ante*) izvērtējums;

- 2004.–2006. gada Vienotā programmdokumenta noslēguma (*ex-post*) izvērtējums;
- salīdzinoši ievērojams skaits (vismaz 34) tematisko izvērtējumu (no tiem 24 par struktūrfondiem un 10 par Kohēzijas fondu).

Pirmais liela apjoma izsmēlošais izvērtējuma pētījums, kurš jāapskata plašāk, ir 2004.–2006. gada Vienotā programmdokumenta sākotnējais izvērtējums, kurš tika īstenots pirms Vienotā programmdokumenta aktivitāšu ieviešanas uzsākšanas. Šim pētījumam drīzāk bija kvalitatīvs, nevis kvantitatīvs raksturs, un atsevišķi tā rezultāti tiks turpmāk analizēti šai apakšnodaļā.

Hronoloģiski tam sekoja diezgan liels skaits 2000.–2006. gada tematisko izvērtējumu pētījumu. Tematiskie izvērtējumi tika veikti par salīdzinoši plašu jautājumu loku, kas bija saistīts ar ES kohēzijas politikas ieviešanu. Piemēram, daži interesantākie un lietderīgākie izvērtējumu pētījumi ir

- ES fondu vadības un kontroles sistēmas izvērtējums;
- ES fondu ieviešanas sistēmas vienkāršošanas iespējas;
- ES fondu aktivitāšu ieviešanas ietekme uz Latvijas reģionālo attīstību u. c.

Lai gan tematiskie izvērtējumi pēc tiem atvēlētajiem resursiem un plānotā apjoma parasti nevar tikt uzskatīti par izsmēlošiem un visaptverošiem pētījumiem, tomēr, ievērojot tajos apskatīto daudzpusīgo tematu loku, iesaistīto plašo pētījumu respondentu un pētījumu veicēju skaitu, jāsecina, ka tie ir snieguši būtiski ieguldījumu kohēzijas politikas ieviešanas efektivitātes paaugstināšanā. Īpaši jāuzsver tas, ka tie tika pabeigti programmas ieviešanas laikā, līdz ar to šo pētījumu rezultātus varēja izmantot programmu ieviešanas uzlabošanā.

Nākamais nozīmīgais solis Eiropas Savienības fondu izvērtējumu pieredzes attīstībā ir 2007.–2013. gada Valsts vienotā stratēģiskā ietvardokumenta sākotnējais izvērtējums, kas jānovērtē kā izsmēlošs pētījums, kurā apskatīti dažādi šī plānošanas perioda ES fondu ieviešanas aspekti. No metodoloģiskā viedokļa arī šis dokuments ir uzskatāms par kvalitatīvā izvērtējuma pētījuma piemēru. Pētījumu veica pazīstamā auditorfirma *PricewaterhouseCoopers*, un viņu izmantotā pieeja paredzēja iedalīt Valsts stratēģisko ietvardokumentu vairākās komponentēs un novērtēt katras komponentes sociālekonomiskās analīzes un izstrādātās stratēģijas atbilstību iepriekš identificētajām vajadzībām, Eiropas Komisijas vadlīnijām, reģionālajiem un nacionālajiem politikas dokumentiem; novērtēt sagaidāmo rezultātu un ietekmi, ieviešanas sistēmas un stratēģisko ietekmi uz vidi [3, 8. lpp.]. Katrā no šīm jomām izvērtētāji bija uzdevuši izvērtējuma jautājumus un izdarījuši secinājumus par to, vai šie jautājumi ir atbildēti, un sagatavojuši rekomendācijas Valsts vienotā stratēģiskā ietvardokumenta noslēguma versijai.

Trešais izvērtējumu pētījums bija Eiropas Komisijas pasūtītais plašais un vispusīgais „ERAF līdzfinansēto 2000.–2006. gada kohēzijas politikas programmu noslēguma izvērtējums”, kurš aptvēra visas ES dalībvalstis, arī Latviju. Izvērtējuma pētījums tika sīkāk iedalīts vienpadsmit darba paketēs, un dažas no tām tika izpildītas, izmantojot kvantitatīvo pētniecības pieeju (piemēram, pakete „Makroekonomiskā modelēšana”), bet citas – lietojot kvalitatīvo pētniecības pieeju (piemēram, „Vadība un ieviešana”). Šī pētījuma rezultāti šobrīd ikvienam interesentam ir pieejami

EK Reģionālās attīstības ģenerāldirektorāta interneta vietnē. Pēc autora ieskatiem, šis ir pats interesantākais pieejamais izvērtējuma pētījums par minēto laika posmu, jo tas sniedz arī iespējas savstarpēji salīdzināt dažādas dalībvalstis.

Pamatojoties uz izmantoto metodoloģiju, jāuzsver, ka līdz šim Latvijā veiktie pētījumi pārsvarā ir bijuši kvalitatīvi. Ir izstrādāti un lietoti arī tādi ekonometriskie modeļi kā, piemēram, HERMIN modelis: „Pirmais mēģinājums attīstīt HERMIN modeli Latvijā tika īstenots 1999. gadā PHARE programmā, bet tā izstrādes pabeigšana tika pārtraukta finansējuma trūkuma dēļ. Taču 2000. gadā uz modeļa balstītas metodoloģijas izstrādē iesaistījās oriģinālā HERMIN modeļa autors Džons Bredlijs. Sadarbība noslēdzās ar ziņojuma „Pirmsiestāšanās struktūrfondu ekonomiskās ietekmes sākotnējā analīze” sagatavošanu.” [4, 43. lpp.] Vēlāk HERMIN modeli Latvijas vispārējās makroekonomiskās attīstības prognozēšanā ir izmantojusi Latvijas Universitātes maģistrante Semjonova maģistra darbā „Latvijas makroekonomiskais modelis un tā pielietošana”. Savukārt, lai izvērtētu ES kohēzijas politikas ieviešanai piešķirto struktūrfondu ietekmi, modeli ir lietojuši Rīgas Ekonomikas augstskolas studenti S. Šņegirjovs un P. Starostins bakalaura darbā „HERMIN modeļa izmantošana ES struktūrfondu ietekmes izvērtēšanā Latvijā”.

Salīdzinot veikto izvērtējumu rezultātus ar vēlāk konstatētajiem faktiskajiem rādītājiem, dažkārt nākas secināt, ka tie ir savstarpēji pretrunīgi, neskatoties uz pētījuma veikšanā lietoto metodoloģijas veidu. Piemēram, apskatot prognozētos Latvijas makroekonomiskās attīstības rādītājus 2004.–2006. gadam, Vienotajā programmdokumentā bija norādīts: „Saglabājoties pašreizējai monetārajai un fiskālajai politikai, inflācijas līmenis nepārsniegs 3% gadā, nodrošinot stabilu makroekonomisko vidi.” [5, 20. lpp.] Šī pieņēmuma pareizība tika apstiprināta arī 2004.–2006. gada Vienotā programmdokumenta sākotnējā izvērtējumā, kas ir kvalitatīvs pētījums. Lai gan nav pamata uzskatīt, ka iepriekš norādītajā laika posmā būtu būtiski mainījusies Latvijas fiskālā vai monetārā politika, tomēr praksē tika novērots inflācijas līmenis, kas ir atspoguļots 1. tabulā.

1. tabula

Patēriņa cenu pārmaiņas vidēji 12 mēnešos pret iepriekšējiem 12 mēnešiem [11]
Consumer price indexes (average of 12 months to average of 12 months previously)

Gads	Izmaiņas procentos
2006. g. decembris	6,5
2005. g. decembris	6,7
2004. g. decembris	6,2

Var secināt, ka Vienotajā programmdokumentā paredzētais un tā sākotnējā izvērtējumā apstiprinātais inflācijas rādītājs būtiski atšķiras no inflācijas, kas norādīta 1. tabulā un novērota programmas īstenošanas laikā un kas to pārsniedza pat vairāk nekā divas reizes.

Savukārt profesora Dž. Bredlija un viņa līdzautoru pētījums „ES kohēzijas politikas reformas makroekonomiskā ietekme” tika veikts, lietojot galvenokārt kvantitatīvās pētniecības metodes un izstrādājot makroekonomisko rādītāju

2007.–2013. gadam. Tomēr arī šai pētījumā tika izdarīti līdzīgi secinājumi. Lai gan pētījumā tiek prognozēts, ka ES fondu līdzekļu iepilūšana tautsaimniecībā veicinās to saņēmējvalstu straujāku ekonomisko izaugsmi un tādējādi arī šo valstu konverģenci, tomēr kopējās iekšzemes kopprodukta izmaiņas vismaz Latvijas gadījumā būtiski atšķiras no sākotnēji prognozētajām, jo iepriekš minētajā pētījumā tika paredzēts, ka Latvijā 2008.–2009. gadā ekonomiskā izaugsme būs vismaz 4% apmērā (sk. 2. tab.). 2. tabulas dati par kopprodukta izmaiņām norāda nevis uz ES fondu līdzekļu veicinātu ekonomisko izaugsmi, bet gan liecina par ekonomisko lejupslīdi šajā laika posmā.

2. tabula

Iekšzemes kopprodukta indeksi¹ procentos pret iepriekšējo gadu [11]

GDP indexes, percentage to the previous year

Gads	IKP izmaiņas procentos
2009	-18
2008	- 4,2
2007	+10

Nevienā no apskatītajiem pētījumiem, kuri tika veikti, izmantojot galvenokārt tikai viena veida pētniecības metodes – vai nu kvalitatīvās, vai kvantitatīvās –, nav izteikti brīdinājumi par šādām negaidītām makroekonomisko rādītāju svārstībām un tās nav skaidrotas. Tas tikai apstiprina to, ka ne kvalitatīvo, ne kvantitatīvo pētījumu metožu lietošana (turklāt, ja tā notiek atsevišķi) negarantē precīzus novērtējumu rezultātus, un acīmredzot turpmāk izvērtējumu praksē abas metodes būtu jākombinē.

Iespējams, labākais un ieteicamākais šo metožu savstarpējās kombinēšanas veids būtu iegūto aprēķinu rezultātu nodošana vairāku ekspertu vērtējumam (pēc tam, kad aprēķini veikti ar makroekonomisko modeļu palīdzību). Šī atziņa ir pamatota ar autora pieredzi, kura balstīta uz iepriekšējiem novērojumiem par atsevišķu ekspertu, iespējams, pat intuitīvu spēju prognozēt notikumu attīstības gaitu, jo arī pirms ekonomiskās krīzes pastāvēja dažu ekspertu viedoklis par iespējamiem ekonomikas pārkaršanas draudiem. Taču pārspīlētā optimisma pārņemtie administratori un citi speciālisti, kas bija iesaistīti kohēzijas politikas ieviešanā, parasti neņēma vērā šo viedokli. Bet tieši ekonomiskās krīzes izraisītās atšķirības makroekonomiskajos rādītājos, kuri tika izmantoti kā pieņēmumi ar modeļu palīdzību veiktajos aprēķinos, arī bija galvenais ietekmējošais faktors, kādēļ veikto pētījumu rezultāti tik būtiski atšķīrās no sākotnēji prognozētajiem.

3. Kohēzijas politikas izvērtējumu attīstības perspektīvas

Tā kā kohēzijas politikas izvērtējumu nepieciešamība izriet gan no ES, gan no Latvijas nacionālo tiesību aktu prasībām, kļūst skaidrs, ka šādi pētījumi tiks izstrādāti arī turpmāk. Turklāt līdzšinējā izvērtējumu prakse arī nepārprotami liecina par izvērtējumu pozitīvo ietekmi uz plānošanas dokumentu izstrādi un programmu

¹ 2000. gada salīdzināmajās cenās.

ieviešanas kvalitātes uzlabošanu, jo izstrādātie izvērtējumi sniedz institūcijām, kas iesaistītas kohēzijas politikas ieviešanā, neatkarīgu ekspertu izstrādātas, nozīmīgas un noderīgas rekomendācijas. Tā kā eksperti paši nav tieši iesaistīti politikas īstenošanas procesos, bet labi pārzina un izprot izvērtējamo jomu, viņu viedoklis ir objektīvs.

Apskatot atsevišķi Latvijas kohēzijas politikas ieviešanas efektivitātes izvērtēšanas trīs komponentes – tiesisko, institucionālo un pieejamās ekspertīzes komponenti, turpmāk būtu sagaidāmas pārmaiņas. Līdzšinējās plašākās diskusijās par kohēzijas politikas nākotni attiecībā uz izvērtējumu ir izskanējis viedoklis, ka tos nepieciešams padarīt par programmu ieviešanas mehānisma sastāvdaļu. Tas nozīmētu, ka izvērtēšanas vairs nenotiek pa noteiktiem posmiem un noteiktiem tematiem, bet gan noris nepārtraukti. Taču maz ticams, ka tā būs ES tiesību aktu (tātad galvenokārt regulu) prasība, jo tas ļoti būtiski palielinātu ES kohēzijas politikas fondu administrēšanas izmaksas. Citas iespējamās tiesiskā regulējama izmaiņas nozīmē jaunu tīri tehnisku prasību ieviešanu. Piemēram, ja līdz šim izvērtējumu plānu izstrāde katrai dalībvalstij nav obligāta, bet to tikai iesaka darīt, tad, iespējams, nākotnē tā var kļūt par obligātu prasību.

Attiecībā uz izvērtējumu veikšanas institucionālā izkārtojuma pilnveidošanu lielāka loma izvērtējumā būtu piešķirama tieši to institūciju pārstāvjiem, kuras nav tieši saistītas ar kohēzijas politikas administrēšanu, piemēram, papildinot ES fondu tematiskās izvērtēšanas konsultatīvās darba grupas sastāvu ar finansējuma saņēmēju pārstāvjiem un neatkarīgajiem ekspertiem, kuri nav valsts pārvaldes iestāžu darbinieki. Autors uzskata, ka šāda pieeja, no vienas puses, palielinātu sabiedrības kontroli pār kohēzijas politikas ieviešanas efektivitāti, bet, no otras puses, radītu labākus priekšnoteikumus šādu izvērtējumu objektivitātes tālākai paaugstināšanai un vairotu uzticamību to rezultātiem.

Izvērtējumu ekspertīze ir joma, kurā būtu iespējami un nepieciešami visbūtiskākie uzlabojumi, kas ļautu nostiprināt kohēzijas politikas ieviešanas ietekmes un efektivitātes izvērtēšanas tradīciju un pakāpeniski to ieviestu arī citās publiskās pārvaldes jomās. Viens no risinājumiem, kurā aktīvi varētu iesaistīties arī augstākās mācību iestādes un pētniecības centri, ir politikas ietekmes izvērtēšanai veltītu mācību kursu vai moduļu izstrāde. Vēlāk tie varētu tikt pasniegti gan tiem, kas nodarbināti publiskajā pārvaldē, gan darbiniekiem, kas saistīti ar izvērtējumu, gan arī ekspertiem, kas vērtē izvērtējumu, un mācību iestāžu augstāko līmeņu studiju programmu studentiem. Tā kā atsevišķās ārvalstīs šobrīd jau pastāv līdzīga pieredze, piemēram, Varšavas Universitātē tiek pasniegta maģistra programma „Sociālo programmu izvērtēšana”, tad vismaz sākotnēji atbilstošu programmu un mācību līdzekļu izstrādē sadarbība ar šādiem mācību centriem ir ļoti nepieciešama un noderīga.

Secinājumi un priekšlikumi

Apkopojot literatūras avotos pieejamo informāciju par iepriekš veiktajiem pētījumiem, autors var izdarīt šādus secinājumus:

- politiku ietekmes izvērtēšanas prakse pēc savas būtības (mērķiem, metodēm un sagaidāmiem rezultātiem) ir pietiekami daudzveidīga, tāpēc tā katram pētījuma pasūtītājam vai veicējam gan paver iespējas, gan izvirza prasības attiecībā uz izvērtējumos lietotajiem paņēmieniem un sagaidāmajiem rezultātiem;

- ES kohēzijas politikas ieviešanas ietekmes noteikšanā pamatā tiek izmantotas divu veidu metodes: ekonometriskā modelēšana (pazīstamākā ir aprēķinu veikšana ar HERMIN modeļa palīdzību) un kvalitatīvās metodes (intervijas, ekspertu vērtējumi);
- ES dalībvalstīs ar augstāku ekonomiskās attīstības līmeni kvantitatīvo izvērtējumu metožu lietošanu galvenokārt ierobežo nelielais finanšu līdzekļu apjoms, kas piešķirts kohēzijas politikas īstenošanai, tāpēc to ietekme nav uztverama ar minēto modeļu palīdzību;
- Latvijā līdz šim veikto sākotnējo (*ex-ante*) izvērtējumu galvenais trūkums ir to rezultātu būtiska atšķirība no vēlāk faktiski novērotajiem rādītājiem. Turklāt šāda neatbilstība nav atkarīga no pētījumu veikšanā izmantotās metodoloģijas veida.

Raksta gaitā, analizējot problēmas, kuras raksturīgas izvērtējumiem, autoram ir radušies divi priekšlikumi problēmu risināšanai:

- lai uzlabotu izvērtējumu pētījumu rezultātus, t. i., iegūtu precīzākas prognozes par ES kohēzijas politikas izdevumu atstāto ietekmi uz dalībvalsti, tajā skaitā uz Latvijas, makroekonomiskajiem rādītājiem, būtu ieteicams plašāk lietot kvantitatīvo un kvalitatīvo metožu kombinēšanu, kad aprēķināto rezultātu ticamība tiek papildus novērtēta ar ekspertu slēdzieniem;
- lai uzlabotu institucionālos nosacījumus politikas izvērtēšanām, lēmumu pieņemšanā par nepieciešamo izvērtējumu ieteicams iekļaut vairāk tādu pārstāvju, kas nav saistīti ar kohēzijas politikas finanšu instrumentu ieviešanas administrēšanu, piemēram, ES tematisko izvērtējumu konsultatīvajā darba grupā pieaicinot finansējuma saņēmēju pārstāvjus un neatkarīgos ekspertus.

LITERATŪRA

1. *European Commission First Cohesion Report*. 1996. 156 p. Pieejams: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/repo_en.htm (sk. 07.02.2011.)
2. European Policies Research Centre. *Ex-Post Evaluation of Cohesion Policy Programmes 2000–06*, Work Package 11, Final Report. 2008. 196 p. Pieejams: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/rado2_en.htm (sk. 15.09.2010.)
3. PricewaterhouseCoopers. *Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda plānošanas dokumentu 2007.–2013. gadam sākotnējais (ex-ante) izvērtējums*. Rīga, 2007. 225 lpp. Pieejams: <http://www.esfondi.lv/page.php?id=478> (sk. 07.02.2011.)
4. Sņegirjovs, S., Starostins, P. *The Application of the HERMIN Model for Measuring the Impact of EU Structural Funds in Latvia*. Bachelor's Thesis. Riga: Riga School of Economics, 2004.
5. LR Finanšu ministrija. *Latvijas Attīstības plāns* (Vienotais programmdokuments). 1. mērķa programma 2004.–2006. gadam. Tulkojuma projekts. Rīga, 2003. 328. lpp. Pieejams: <http://www.esfondi.lv/page.php?id=420> (sk. 15.09.2010.)
6. Chardas, T. *EU Cohesion Policy and Comparative Political Economy. The Cases of Greece and Ireland*. The 2nd Hellenic Observatory PhD Symposium on Modern Greece: "Current Social Science Research on Greece". London School of Economics, June 10, 2005. 22 p.

7. ES Padomes 2006. gada 11. jūlija regulā Nr. 1083/2006, ar ko paredz vispārīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo fondu un Kohēzijas fondu un atceļ regulu (EK) Nr. 1260/1999. Pieejams: <http://www.esfondi.lv> (sk. 15.09.2010.)
8. Bradley, J., Morgenroth, E., Gács, J., Untiedt, G. *A Case Study of the Macro-Economic Impact of the Reform of EU Cohesion Policy*. Dublin, 2004. 153 p.
9. Pollitt, C. Occasional Excursions: A Brief History of Policy Evaluations in the UK. *Parliamentary Affairs*, No. 46 (3), 1993, p. 353–362.
10. Pieejams: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/evalsed/guide/development/history_purpose/history_en.htm. (sk. 15.09.2010.)
11. Pieejams: www.csb.lv (sk. 15.09.2010.)

Summary

The aim of this article is to summarize the most relevant EU cohesion policy evaluations carried out in Latvia up to date. The paper analyses three aspects of the established evaluation framework of cohesion policy implementation – the legal, the institutional and the capacity aspect. Particular attention is drawn to forecasts of the macro-economic impact of EU cohesion policy in ex-ante evaluations – these have proved to be imprecise. The author makes the recommendation that the quantitative and qualitative evaluation methods should be combined more widely in order to solve this problem.

Keywords: cohesion policy, policy evaluation, evaluation framework.

Pirmsskolas izglītības sistēmas nodrošinājums un finansēšanas modeļi

Preschool Education System: Availability and Models for Financing

Zane Gūtmane

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Valsts reģionālās attīstības aģentūra
Elizabetes iela 19, Rīga, LV-1010
E-pasts: zane.gutmane@gmail.com

Šobrīd, kad valstī valda dziļa uzticības krīze, Latvijas politiskā un ekonomiskā situācija liek pārskatīt valsts pārvaldes funkcionalitāti visos tās līmeņos, jo nākotnes labklājības vārdā ir jāveicina nodarbinātība. Labklājība ģimenē nozīmē, pirmkārt, iespēju strādāt algotu darbu, būt drošam par jaunās paaudzes pilnvērtīgu attīstību, gūt kvalitatīvu izglītību un ticību nākotnei. Tātad labklājība nozīmē pašāvilību uz valsts pārvaldes institūciju rīcības prognozējamību [1].

Pašreizējā pirmsskolas izglītības sistēma jau ilgstoši nespēj nodrošināt vajadzību pēc vietas bērnudārzā, vajadzību pēc bērnu estētiskās audzināšanas (vai vienkārši – pieskatīšanas) iestādes, lai vecāki varētu strādāt un nopelnīt iztikas līdzekļus.

Rītdienas labklājība ir atkarīga no šodienas bērniem, no tā progresa, ko viņi radīs. Valsts attieksme pret ģimeni un bērniem rāda, ka bērns, kamēr tas pieaug un kļūst par pilnvērtīgu un lietderīgu sabiedrības locekli, valstij ir tikai sociālā budžeta subjekts, pat slogs un ka nauda bērnu audzināšanai budžeta sabalansēšanas vārdā ģimenei tiek nevis dota, bet atņemta.

Atslēgvārdi: pirmsskolas izglītība, pirmsskolas izglītības nodrošinājums, pieejamība, nodarbinātība.

Ievads

Raksta **mērķis** ir ieskicēt pirmsskolas izglītības problēmas un to cēloņus, izmantojot pieejamos demogrāfiskos un statistiskos datus, kas raksturo šo nozari un reālo situāciju, kā arī norādīt, ka līdzšinējā pirmsskolas izglītības finansēšanas struktūra Latvijā nespēj nodrošināt sabiedrības vajadzības un elastīgi reaģēt uz mainīgo pieprasījumu pēc pirmsskolas izglītības iestādēm.

Pirmsskolas izglītības (turpmāk – PI) nodrošināšana ir pašvaldību funkcija. Bērnu aprūpes un audzināšanas izdevumi ir lieli un cieši saistīti ar iespējām vai to trūkumu saņemt vietu pašvaldības bērnudārzā. Savukārt nodarbinātības politikas mērķim jāveicina līdzdalība darba tirgū, lai nodrošinātu lielāku ģimenes labklājību un lielāku nodokļu ieplūšanu valsts kasē [2; 3; 4].

Lai raksturotu kopējo situāciju nozarē un pamatotu problēmas aktualitāti, rakstā izmantoti Centrālās statistikas pārvaldes datubāzu dati, Latvijas Republikas Izglītības

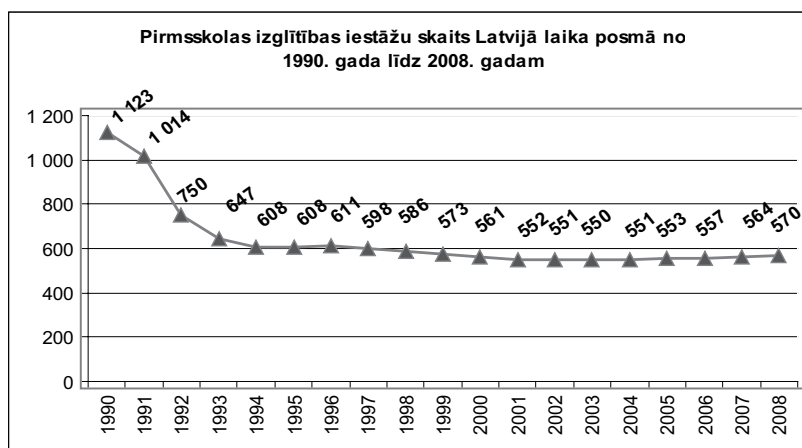
un zinātnes ministrijas (turpmāk – IZM) oficiālie dati par situāciju nozarē aizvadītajā desmitgadē, līdz šim veikto pētījumu un priekšlikumu apkopojums, kā arī ārvalstu pieredzes un normatīvo aktu un plānošanas dokumentu pārskati, tai skaitā valsts stratēģiskās plānošanas dokuments – Nacionālās attīstības plāns, kas ir šī pētījuma metodoloģisko metožu pamatā [5].

Ieskats Latvijas pirmsskolas izglītības nodrošinājuma attīstībā

1988. gadā Latvijā (LPSR) bijušas 1069 pastāvīgas pirmsskolas izglītības iestādes, kuras apmeklējuši 143 000 bērnu, t. i., 63% pirmsskolas vecuma bērnu, oficiālu **rindu nebija**.

Savukārt pēc Latvijas valstiskuma atjaunošanas augsto uzturēšanas izmaksu un zemās dzimstības dēļ tika likvidēta liela daļa Latvijā esošo resoru bērnu dārzu, kurus pārsvarā nodrošināja Krievija. Nefunkcionēja arī likvidēto valsts uzņēmumu bērnu dārzīti, pārsvarā tie tika nodoti pašvaldībām, radot papildu finansiālo slogu.

Raita Karnīte savā pētījumā „Izglītības finansēšana Latvijā” norāda, ka no 1990. gada līdz 2000. gadam bērnu dārzu skaits Latvijā samazinājās gandrīz uz pusi (no 1123 līdz 561) un bērnu skaits tajos samazinājās no 111 471 līdz 61 759 [6]. Acīmredzot tāpēc tālaika valdība bija secinājusi, ka pirmsskolas iestādēs turpmākajos gados ir pastāvīgs vietu pārpalikums. 1. attēlā atspoguļots pirmsskolas izglītības iestāžu skaits laika posmā no 1990. gada līdz 2008. gadam.

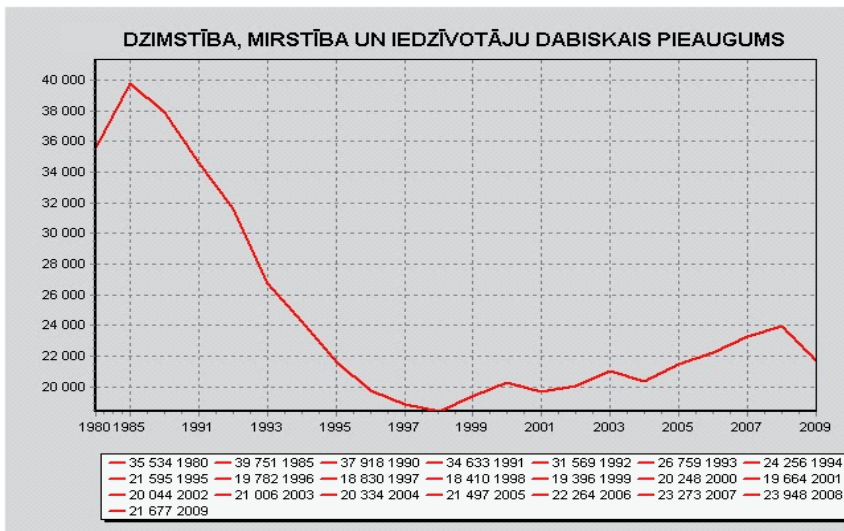


1. att. Pirmsskolas izglītības iestāžu skaita dinamika

Dynamics of the number of preschool education institutions

Avots: Centrālās statistikas pārvaldes datubāze.

Raksta autore secina, ka minētajā autoritatīvajā pētījumā pietiekama uzmanība netika pievērsta iepriekšējo gadu oficiālajiem demogrāfiskajiem rādītājiem un statistikai, kas liecināja, ka 80. gados Latvijas sabiedrībā bija liels jaunu cilvēku īpatsvars, un tūkstošgades mijā un vēlāk viņi varēja izveidot ģimenes un radīt strauju dzimstības rādītāju kāpumu. 2. attēlā atspoguļota Latvijas demogrāfiskā situācija laika posmā no 1980. gada līdz 2009. gadam.

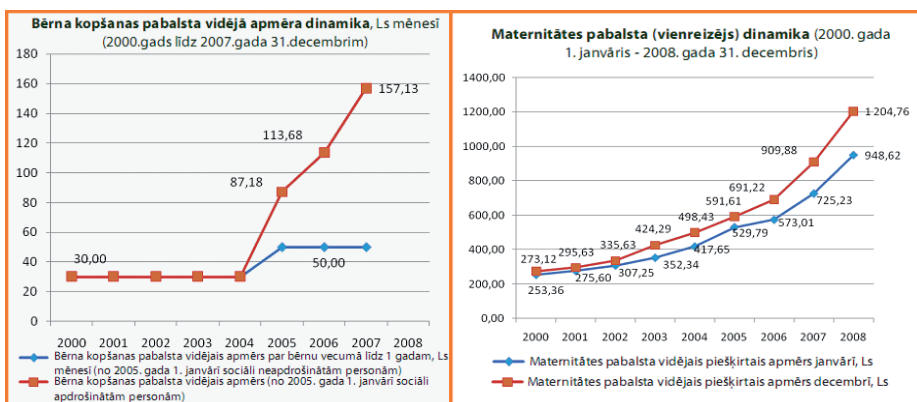


2. att. Dzimstības rādītāji

Birth rates

Avots: Centrālās statistikas pārvaldes datubāze.

Tieši šajā periodā pēc 2000. gada valstī tika radīta labvēlīga ģimenes politika un apstākļi dzimstības veicināšanai – dzemdību un pēcdzemdību pabalsti, vecāku pabalsti, „tētiņu” algas utt. [7; 8]. Šie pabalsti katru gadu pakāpeniski pieauga un veidoja solīdas summas, kas ļāva jaunajiem vecākiem neatliekami plānot viena un vairāku bērnu audzināšanu [10; 11; 12]. 3. attēlā redzams, kā laika posmā no 2000. gada līdz 2008. gadam pieauga bērnu kopšanas un maternitātes pabalstu dinamika.



3. att. Pabalstu dinamika

Benefit dynamics

Avots: Bērnu, ģimenes un sabiedrības integrācijas lietu ministrijas informatīvais ziņojums par valsts ģimenes politiku.

Turklāt no 2000. gada līdz 2008. gadam strauji pieauga arī tautsaimniecībā nodarbināto cilvēku darba algas, kas ļāva cerēt uz stabilu labklājīgu nākotni un arī veicināja dzimstību [9].

R. Karnītes prognozes nepiepildījās, un notika tieši pretēji – jau nākamajos gados, sākot ar 2002. gadu, bija vērojams pakāpenisks dzimstības kāpums. Līdz pat 2010. gadam dzimstības rādītāji valstī pieauga. Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2010. gada 1. pusgadā dzimušo skaits bija 9630.

Savukārt politiskā kursa maiņa ilgstoši netika novērota – it kā gadu no gada gaidot, ka dzimstība tomēr samazināsies. Tādējādi problēmas uzkrājās un palika neatrisinātas.

Un tieši **ši procesa sekas joprojām ir aktuālas**: bērnodārzu nepietiekamība ir viens no sāpīgākajiem jautājumiem gandrīz visās pašvaldībās [13].

Arī ekonomiskā krīze ienesusi savas korekcijas līdzšinējā ģimenes atbalsta politikas procesā. Latvijā ģimenes valsts politikai tiek mesti jauni izaicinājumi.

Ģimenes politikas nozīme sociālo procesu attīstībā Rietumeiropas valstīs

Maksa Planka Demogrāfisko pētījumu institūta vadošā pētniece Gerda Neijere (*Gerda Neyer*), savos pētījumos analizējot terminu „ģimenes politika”, ir teikusi: „Vairāki pētnieki savos darbos ir norādījuši, ka tas, ko mēs saprotam ar terminu „ģimenes politika”, izpētes un definēšanas procesā sagādā nopietnas grūtības. Viena no grūtībām ir tā, ka šāda politika parasti skar vairākus ģimenes dzīves aspektus. Te mēs runājam gan par vecāku statusu, gan valsts tiesībām un pienākumiem jauno vecāku un bērnu priekšā, gan par valsts politiku attiecībā uz dzemdību un bērnu kopšanas atvaļinājumu un pabalstiem. Šī terminoloģija mainās atkarībā no konkrētās valsts sapratnes par šīs politikas būtību.” **Par spīti kopīgiem ģimenes atbalsta politikas aspektiem, katra valsts pati izvēlas, kādā veidā tā realizē ģimenes politiku attiecībā pret bērnu aprūpi, dzimstības veicināšanu un sieviešu nodarbinātību** [14].

Somijā un Norvēģijā galvenā nozīme ir vecāku izdarītajai izvēlei. Bērnu kopšanas atvaļinājums un pabalstu sistēma ļauj vienam no vecākiem nestrādāt un rūpēties par bērnu līdz trīs gadu vecumam. Somijas tiesiskais regulējums paredz, ka ikvienam bērnam ir garantēta iespēja saņemt pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumus, par kuriem maksā valsts [15]. Savukārt Norvēģijā trūkumu novēršana pirmsskolas izglītībā un tādu bērnu aprūpē, kas ir jaunāki par trīs gadiem, ir politikas prioritāte. Dānijā un Zviedrijā uzsvars tiek likts uz vecāku nodarbinātību pēc salīdzinoši labi samaksāta bērna kopšanas atvaļinājuma, kas ir attiecīgi 11 un 18 mēneši. Vecākiem atgriežoties darba tirgū, bērniem tiek nodrošināti pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumi, par kuriem nelielu daļu maksā arī paši vecāki [16; 17].

Tranzītsabiedrībās jeb jaunajās Eiropas Savienības dalībvalstīs ģimenes modeļa veidošanās un ģimenes atbalsta politikas process notiek atšķirīgi no vecajām ES dalībvalstīm, zināmā mērā pat pretējā virzienā, jo kopš PSRS sabrukuma Austrumeiropas valstīs ir samazinājusies gan nodarbinātība, gan dzimstība.

Pirmsskolas izglītības sistēmas normatīvais ietvars un pilnveidošanas centieni Latvijā aizvadītajā desmitgadē

Tā dēvētā ģimenes politika Latvijā tiek balstīta uz starpdisciplināru koncepciju „Valsts ģimenes politika” [18].

Koncepcijas izstrādē izmantots tas pats autorei zināmais zinātniski pamatots *Dr. oec. R. Karnītes* pētījums „Izglītības finansēšana Latvijā” [6], kas veikts 2001. gadā un kur secinājumos apgalvots, ka dzimstības kāpums Latvijā arī turpmāk ilgstoši nav gaidāms.

Valdības koncepcijas „Valsts ģimenes politika” [18] izstrādes mērķis ir pamatot vienotas ģimenes atbalsta politikas nepieciešamību, parādot iespējamās pieejas šīs politikas izstrādāšanā un tālākā attīstībā, raksturot, pēc kādiem principiem tiek sadalīta atbildība starp ģimeni, sabiedrību un valsti, kā arī iezīmēt iespējamās institucionālās risinājumus ģimenes atbalsta politikas koordinēšanai.

Latvijas Republikas izglītības sistēmā izšķir divus pirmsskolas izglītības posmus: (1) pirmsskolas izglītība līdz 5 gadu vecumam un (2) obligātā pirmsskolas izglītība (ISCED līmenis 0) – piecgadīgo un sešgadīgo bērnu sagatavošana pamatzglītības ieguves uzsākšanai [19]. Latvijā PI, tāpat kā obligāto pamatzglītību, piedāvā vispārējās izglītības iestādes. PI ir daļa no vispārējās izglītības. Galvenais PI mērķis ir sekmēt bērna vispārējo attīstību un sagatavot pamatzglītības apguvei sākumskolā. PI tiesiskais pamats ir Izglītības likums, Vispārējās izglītības likums, pirmsskolas izglītības programmu paraugi, kā arī iestādes dibinātāja apstiprināts nolikums [19; 20].

Viena no svarīgākajām pašvaldību funkcijām, kas noteikta likuma „Par pašvaldībām” 15. panta pirmās daļas 4. punktā [21], ir gādāt par iedzīvotāju vispārējo izglītību. Lai īstenotu šo funkciju, pašvaldības izveido pirmsskolas, sākumskolas, pamatskolas, vidusskolas u. c. izglītības iestādes [22].

Likums noteic, ka pašvaldību pirmsskolas izglītības iestādes (turpmāk – PII) finansē no pašvaldību līdzekļiem un valsts budžeta mērķdotācijām. Valsts un pašvaldība tām piešķir finansējumu pēc MK noteikumiem par izglītības programmu īstenošanas izmaksu minimumu uz vienu izglītojamo, ja tās īsteno „akreditētās pamatzglītības un vispārējās vidējās izglītības programmas”.

Pašvaldību PII audzēkņus uzņem izglītības iestādes dibinātāja noteiktajā kārtībā, ievērojot Izglītības likuma un citu likumu prasības. Pirmsskolas izglītības programmas licencē IZM, un pirmsskolas izglītība tiek finansēta no pašvaldību budžeta [23].

Lai gan straujš bērnu skaita pieaugums bija vērojams jau vairākus gadus, tomēr tikai 2007. gadā problēmu izpētei Ekonomikas ministrijas paspārnē tika izveidota starpinstiūciju darba grupa. Vēlāk šī pati darba grupa Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrijas vadībā [24] apspriešanai nodeva plānu, kurš ietver atsevišķus normatīvo aktu grozījumus, pētījumus un plānošanas dokumentu izstrādi [25].

Taču minēto dokumentu publikošanai nav sekojusi praktiska un efektīva rīcība. Bērnodzīvē joprojām akūti trūkst vietu.

Saskaņā ar likumu par pašvaldībām pirmsskolas izglītība jānodrošina tieši no pašvaldību budžeta līdzekļiem. Valsts ar savu finansējumu palīdz tikai tad, kad bērns sāk apgūt 5–6 gadīgo bērnu obligātās pirmsskolas izglītības programmu, respektīvi, no valsts budžeta līdzekļiem un valsts budžeta mērķdotācijām pedagogu algas tiek nodrošinātas piecgadīgo un sešgadīgo bērnu apmācībai. Turklāt tikai ar 2010. gada 1. janvāri beidzot tika novērsta pretrunīgā situācija attiecībā uz bērniem, kas apmeklē privātās PII. Līdz šim privātās PII finansējumu pedagogu darba algām no valsts un mērķdotāciju līdzekļiem nesaņēma, kaut gan tās pildīja funkcijas, kas noteiktas ar likumu un attiecas uz 5-gadīgo un 6-gadīgo bērnu obligāto apmācību [26].

Trūkumi likumdošanā, kas regulē pirmsskolas izglītības nodrošinājumu

Pirmsskolas izglītības pakalpojumu finansēšanas politika Latvijā ir jāanalizē ciešā kopsakarā ar nodarbinātības un sociālās aizsardzības politiku.

Autoresprāt, problēmas sakne ir meklējama arī likumdošanas trūkumos.

1. Normatīvajos aktos nav skaidri formulēts, no kāda vecuma bērns būtu jānodrošina ar pirmsskolas izglītību. Saskaņā ar LR normatīviem aktiem samaksāts bērna kopšanas atvaļinājums, saglabājot darba vietu, tiek piešķirts, līdz bērns sasniedz pusotra gada vecumu, savukārt gandrīz visos pašvaldību normatīvajos dokumentos tiek uzsvērts, ka pašvaldība ar vietām bērnudārzos nodrošina bērnus, kas sasnieguši trīs gadu vecumu. Ar retiem izņēmumiem bērnudārzu pakalpojumi tiek piedāvāti mazuliem no pusotra gada vecuma.
2. Vispārējās izglītības likumā ir teikts, ka valsts finansē tikai 5-gadīgo un 6-gadīgo obligāto apmācību, tāpēc atbildīgās iestādes var brīvi skaidrot to, kas notiek ar pirmsskolas izglītību līdz šim vecumam un kam tā būtu jāfinansē.
3. Likumdošanā nav skaidri formulēta finansēšanas struktūra un nav dota skaidra atbilde uz jautājumu, vai pašvaldībai ir tiesības pieprasīt vecākiem līdzfinansējuma daļu.
4. Likumdošanā netiek paredzēta pirmsskolas izglītības funkciju deleģēšana privātajam sektoram, koordinācijas un kontroles funkciju patur valsts un pašvaldība.

Latvijā pirmsskolas bērnu aprūpes un izglītības pakalpojumu dažādošana ir viens no veidiem, kā risināt problēmas ar agrīnā vecuma bērnu pieskatīšanu. Šī pakalpojumu dažādošana ir īpaši svarīga tāpēc, ka vecāku pabalsta apmēri par bērna kopšanu pēc viena gada vecuma sasniegšanas strauji sarūk līdz minimumam (līdz 2 gadu vecumam LVL 30, pēc 2 gadu vecumam LVL ~8), kas nespēj kompensēt negūtos ienākumus vecākam, kurš atrodas ar mazuli mājās. Aprūpes un pieskatīšanas pakalpojumu daudzveidība sniegtu iespēju vecākiem kombinēt šos pakalpojumus, un tādējādi tiktu pilnīgāk apmierinātas gan lauku, gan pilsētu pašvaldību un dažādu iedzīvotāju grupu vajadzības.

Secinājumi

Lai gan Labklājības ministrija ir izstrādājusi Ģimenes valsts politikas pamatnostādnes 2011.–2017. gadam, tomēr tās darbība ir ierobežota kaut vai finanšu resursu nepietiekamības dēļ [27]. Kaut arī kopš Latvijas Republikas valstiskā statusa atjaunošanas ir apritējuši 20 gadi, tomēr valsts vēl joprojām nav ieviesusi konkrētu ģimenes un bērna atbalsta stratēģiju, kas reāli darbotos un veicinātu ģimenes labklājību. Ir pamats domāt, ka aizvadīto 20 gadu laikā attiecīgās nozares atbildīgo institūciju darbība un neveiksmīgi motivētā bērnudārzu skaita samazināšana ir radījusi smagas sekas. Turklāt, institūcijām spītīgi darbojoties pēc principa – valsts funkciju nodrošināšana tikai saviem spēkiem, tās novedušas pie situācijas, kad valsts un pašvaldības nespēj nodrošināt visiem iedzīvotājiem ar likumu noteiktas vienādas tiesības uz pirmsskolas izglītības pieejamību. Un tas rada nevajadzīgu spriedzi sabiedrībā.

Otrkārt, valsts un pašvaldības nepietiekami atbalsta legālo uzņēmējdarbību un neizvirza nopietnas prasības neregistrētiem veidojumiem. Uzņēmīgi cilvēki dibina puslegālus pieskatīšanas centrus, rotaļu istabas u. c., jo uz tiem, piemēram, netiek attiecinātas higiēnas un citas drošības prasības, kas ir obligātas licencētām privātām pirmsskolas izglītības iestādēm. Atliek secināt, ka daudzi šo iestāžu darbinieki ir valsts sociālā budžeta arvien pieaugošais slogs, jo visai bieži viņi ir tie paši oficiāli reģistrētie bezdarbnieki, kas saņem gan valsts noteikto bezdarbnieka pabalstu, gan arī nedeklarētos ienākumus, no kuriem nodokļi netiek atskaitīti.

Līdz šim vērojama valsts pārvaldes institūciju nespēja ilgstoši rast optimālu risinājumu šai aktuālajai problēmai. Tādējādi tiek ignorētas veselās iedzīvotāju paaudzes tiesības un akūtās vajadzības, kas ir garantētas likumā: ģimenes maksā nodokļus, bet pretī nesaņem likumā garantētos valsts un pašvaldību pakalpojumus. Ir vecāki, kuru bērns saņem vietu pašvaldību bērnudārzā, kur ir zemas izmaksas, un ir vecāki, kuri sūta bērnu uz privāto bērnudārzu par lielu samaksu.

Pat tad, ja ilgtermiņā dzimstība samazināsies, kā to apliecina šodienas tendences, brīvā tirgus ekonomikas apstākļos cilvēkiem būtu jānodrošina iespēja izvēlēties pakalpojuma sniedzēju un valsts un pašvaldību uzdevums būtu sekot līdzi, lai šie pakalpojumi tiktu sniegti kvalitatīvi un oficiāli neatkarīgi no tā, kāds juridiskais statuss ir konkrētam pakalpojuma sniedzējam.

Autoresprāt, steidzami ir jāizmaina pati pirmsskolas izglītības sistēma un finansēšanas struktūra, kā arī jādažādo tās realizācijas modeļi.

Viens no priekšlikumiem – pašvaldībai daļu pirmsskolas izglītības funkciju nekavējoties jānodod privātajam sektoram. Tā var panākt sabiedrisko labumu un atrisināt vairākas problēmas: (1) tā kā privātais sektors tomēr ir daudz fleksiblāks, redzot akūto nepieciešamību pēc pirmsskolas izglītības pakalpojumiem un to, ka šai jomai valsts un pašvaldība atvēl zināmas subsīdijas, domājams, ātri rastos attiecīgs piedāvājums; (2) šo pakalpojumu sniegšanai ir nepieciešami to izpildītāji, un jaunas darba vietas ir šodienas aktualitāte Nr. 1; (3) ja bērni tiks nodrošināti ar vietām pirmsskolas izglītības iestādēs vai saņems līdzvērtīgus pakalpojumus, jaunie vecāki varēs atgriezties/iesaistīties darba tirgū; (4) rodoties jaunām darba vietām, valsts kasē papildus iekļūstu nodokļu nauda.

Periodā, kad ir pieejami Eiropas Savienības struktūrfondu līdzekļi, ieskaitot sociālā fonda līdzekļus, valstij un pašvaldībām jārada iespējas, lai privātais sektors un sabiedriskās organizācijas saņemtu šo naudu gan darbinieku pārprofilēšanai, gan uzņēmējdarbības uzsākšanai, gan subsidēto darba vietu radīšanai.

Autoresprāt, ir pienācis laiks pārskatīt valsts pārvaldes darbības efektivitāti pirmsskolas izglītībā un daļu funkciju nodot privātā sektora rokās, tādējādi deleģējot daļu publiskā sektora tiešo funkciju veikšanu privātam sektoram un publiskā sektora pārziņā paturot naudas administrēšanas un kontroles funkcijas.

LITERATŪRA

1. ANO *Vispārējā cilvēktiesību deklarācija*. 1948. gada 10. decembra 217. A (III) rezolūcija. Pieejams: http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/ano_dokumenti/?doc=49
2. *EP deputāti prasa garantēt piekļuvi bērnu aprūpei*. 03.02.2009. Brisele. Pieejams: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+IM-PRESS+20090203I PR48120+0+DOC+XML+V0//LV>
3. *Nodarbinātība un sociālā politika*. Brisele. Pieejams: <http://www.europarl.europa.eu/elections2009/highlights/product.htm?jsessionid=04B37C0387C00FB2E3DDA561208D9239.node2?ref=20090120TMN46720&secondRef=0§ion=9&language=LV>
4. *EP 4.–7. maija plenārsesijas pārskats*. Brisele. Pieejams: http://www.europarl.europa.eu/news/public/focus_page/008-54901-124-05-19-901-20090504FCS54883-04-05-2009-2009/default_p001c001_lv.htm
5. *Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2007.–2013. gadam*. Rīga: LR Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija, 2006, 29. lpp. Pieejams: <http://www.nap.lv>
6. Karnīte, R. *Izglītības sistēmas finansēšana Latvijā: Valsts pasūtītais pētījums*. Rīga: 2001, 115. lpp. Pieejams: politika.lv/temas/izglitiba_un_nodarbinatiba/6114/
7. *Grozījumi valsts programmā bērna un ģimenes stāvokļa uzlabošanai 2005. gadam, 2006. gadam, 2007. gadam un 2008. gadam*. Pieejams: http://www.bm.gov.lv/lat/projekti/valsts_programmas/?doc=8751
8. *Valsts sociālo pabalstu likums*. LR likums 31.10.2002. Rīga: Saeima.
9. *Par valsts sociālo apdrošināšanu*. LR likums 01.10.1997. Rīga: Saeima.
10. *Par maternitātes un slimības apdrošināšanu*. LR likums 06.11.1995. Rīga: Saeima.
11. *Noteikumi par bērna kopšanas pabalsta un piemaksas pie bērna kopšanas pabalsta par diviņiem vai vairākiem vienās dzemdībās dzimušiem bērniem apmēru, tā pārskatīšanas kārtību un pabalsta un piemaksas piešķiršanas un izmaksas kārtību*. 2006. gada 8. augusta MK noteikumi Nr. 644. Rīga: Saeima.
12. *Vidējās apdrošināšanas iemaksu algas aprēķināšanas kārtība un valsts sociālās apdrošināšanas pabalstu piešķiršanas, aprēķināšanas un izmaksas kārtība*. 1998. gada 28. jūlija MK noteikumi Nr. 270. Rīga: Saeima.
13. *Par pirmsskolas izglītības iestāžu un alternatīvu bērnu pieskatīšanas pakalpojumu attīstību Latvijas plānošanas reģionos*. Pieejams: http://www.vraa.gov.lv/uploads/documents/petnieciba/PII_petijuma_gala_zinojums_2009.pdf
14. Neijere, G. *Ģimenes politika un zemā dzimstība Rietumeiropas valstīs*. Maksa Planka Demogrāfisko pētījumu institūts, 2003, 63. lpp. Pieejams: <http://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2003-021.pdf>

15. *The Education System in Finland 2007/08*, p. 212. Available: http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/eurybase/pdf/0_integral/FI_EN.pdf
16. *Childcare and Education in Sweden*. Available: <http://www.awcgothenburg.com/childcare.htm>
17. Korpi, M. *The Politics of Pre-School: Intentions and Decisions Underlying the Emergence and Growth of the Swedish Pre-School*. 2007, p. 85. Available: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/09/10/62/322638cd.pdf>
18. *Koncepcija „Valsts ģimenes politika”*. Bērnu un ģimenes lietu ministrija, 05.06.2008. Pieejams: http://www.bm.gov.lv/lat/ģimenes_valsts_politika/politikas_dokumenti/koncepcija/
19. *Vispārējās izglītības likums*. LR likums 10.06.1999. Rīga: Saeima.
20. *Izglītības likums*. LR likums 29.10.1998. Rīga: Saeima.
21. *Par pašvaldībām*. LR likums. 19.05.1994. Rīga: Saeima.
22. Vanags, E., Vilka, I. *Pašvaldību darbība un attīstība*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2005.
23. *Vispārējās un profesionālās izglītības programmu licencēšanas kārtība*. 03.01.2006. MK noteikumi Nr. 9.
24. *Par darba grupu pirmsskolas izglītības iestāžu tīkla attīstības veicināšanai*. Ministru prezidenta rīkojums Nr. 395 (08.01.2007.). Pieejams: http://www.raplm.gov.lv/uploads/filedir/MP_rik395.doc
25. *Pasākumu plāns valsts iedzīvotāju interesēm atbilstošu pirmsskolas izglītības iestāžu tīkla attīstībai 2008.–2010. gadam*. 26.08.2008. LR MK rīkojums Nr. 520.
26. *Pirmsskolas izglītības īstenošanas atbilstība normatīvo aktu prasībām*. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/upload/zinojums_pirmsskola.pdf
27. *Ģimenes valsts politikas pamatnostādnes 2011.–2017. gadam*. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/gvp_pamat.pdf

Summary

Since the time when Latvia regained independence, the birth rates have been gradually decreasing and the government policy has been to close down kindergartens. However, around 2002 the birth rates showed a gradual, steady upward trend, yet the government policy was not suspended. This led to problems which the municipalities and parents have been struggling with for over eight years now – a shortage of places in kindergartens.

The article gives a detailed review of the aspects of preschool education availability and models for financing policy. The author analyzes the environmental structure of Latvian kindergartens and day care services and compares the situation to that in other European Union countries. The author has gathered information on the availability of support and innovations for future development opportunities of pre-school care. Analyzing the experience of other countries and inspecting public opinions in the mass media, the author has achieved the goal of the paper – the main reasons behind the hindered growth of the pre-school education system in Latvia are uncovered.

Keywords: *kindergartens, day care services, pre-school education, pre-school education system.*

Darbinieku vadīšana un motivēšana ekonomiskās lejušplīdes apstākļos Latvijā

Motivation of Employees in the Situation of Economic Downturn in Latvia

Laura Keršule

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
Latvijas Mobilais telefons
E-pasts: *Laura.Kersule@lmt.lv*

Darbinieku motivācijai ir īpaša nozīme ekonomiskās lejušplīdes apstākļos, jo uzņēmumi ir ieinteresēti saglabāt profesionālu personālu, kurā ieguldīti arī uzņēmuma resursi. Pasaulē pētnieki šo jautājumu pētījuši dažādās detalizācijas pakāpēs un griezumos. Šajā rakstā izmantotas kvalitatīvās pētījumu metodes: personāla vadības ekspertu padziļinātās intervijas, apkopotī šo interviju rezultāti, izstrādātas hipotēzes turpmākiem pētījumiem. Šī kvalitatīvā pētījuma gaitā autore secinājusi, ka tieši ekonomiskā ātruma palēnināšanās un ierobežoti resursi ir radījuši labvēlīgu vidi mērķtiecīgai attieksmei pret zināšanu ieguvu un izmantošanu uzņēmumā un ka nestabilā ekonomiskā situācijā līdztekus tādiem netiešiem motivācijas instrumentiem kā uzņēmuma finanšu stabilitāte par ļoti nozīmīgiem motivācijas instrumentiem kļūst tiešie motivatori, kas norāda uzņēmuma vadības cieņas pilnu attieksmi pret darbinieku – caurspīdīgums, taisnīga attieksme, mērķu izvirzīšana, atgriezeniskā saite.

Atslēgvārdi: darbinieku motivācija, tiešie motivatori, personāla vadība, darbinieku produktivitāte.

Ievads

Ekonomiskā krīze Latvijā nesusi līdzī pārrmaiņas un pārveides procesus dažādās uzņēmējdarbības jomās un uzņēmumu funkcionālos līmeņos. Personālvadība ir viena no tām uzņēmumu vadības funkcijām, kas šajā recesijā, iespējams, ir sajūtusi vislielākās pārrmaiņas. Krīzes dziļums un ilgums ir bijis pārrbaudījums tādām uzņēmumu vērtībām kā „darbinieki ir mūsu lielākā vērtība”, jo, lai reaģētu uz ekonomisko lejušplīdi, uzņēmumu vadītājiem ir bijis jāpieņem tādi nepopulāri lēmumi kā darbinieku atļaišana, darba algas samazinājumi, dažādu papildus motivējošu labumu atcelšana uz nenoteiktu laiku. Šie pasākumi atstājuši negatīvu ietekmi uz darbinieku lojalitāti un piesaistīšanu un ir cieši saistīti ar uzņēmumu izaugsmi, reputāciju un sasniegumiem. Pēc Centrālās statistikas pārvaldes datiem, bezdarba līmenis 2009. gada beigās un 2010. gada sākumā bija aptuveni 18% [6]. Lai arī tuvākās nākotnes prognozes ir drīzāk pesimistiskas, tomēr visi apzinās, ka, atsākoties ekonomikas izaugsmei, būs nepieciešams ne tikai piesaistīt jaunus darbiniekus, bet arī noturēt pašreizējos. Tā kā darbinieku piesaistīšana un apmācība

ir dārgs process, uzņēmumu vadībai jau tagadējos apstākļos ir jāapzinās draudi, ka, atsākoties pieprasījumam pēc darbaspēka, uzņēmums var zaudēt savus labākos un talantīgākos darbiniekus tikai neprasēmīgas krīzes pārvaldības dēļ.

Darbinieku motivācija kā uzņēmumu funkcija un pētījumu objekts vienmēr ir uztverta kā viena no svarīgākajām uzņēmumu vadības interesēm. Tieši krīzes apstākļos zinātnieki un praktiķi īpašu nozīmi pievērš pētījumiem un to praktiskai izmantošanai. Piemēram, Heivards (*Hoyward*) veicis plašus pētījumus par personāla vadības aktualitātēm, un it īpaši uzņēmumu vadības nozīmi, nestabilā ekonomikā un ekonomiskās krīzes laikā saistībā ar uzņēmuma stratēģiju [11]. Personāla attīstības jautājumus saistībā ar izaugsmes iespējām ekonomiskās krīzes apstākļos pētījusi Denīze L. Fleka (*Fleck*) [9] un zinātnieku grupa Kegāri (*Kagaari*) vadībā [12]. Ekonomiskā krīze veicinājusi jaunu personāla motivēšanas un novērtēšanas metožu izstrādāšanu un ieviešanu – tas analizēts Mesingema (*Massingham*) un Ngiena (*Ngyen*) zinātniskajā darbā [14]. Praktiskā nozīmē darbinieku motivācija ir cieši saistīta ar uzņēmuma snieguma radītājiem, no teorētiskās perspektīvas pētnieki šo konceptu vienmēr ir uztvēruši kā vienu no tiem faktoriem, kas palīdz attīstīt jaunu skatījumu uz uzņēmumu efektīvas vadīšanas teorijām. No praktiskā viedokļa darbinieka sniegums un produktivitāte bieži tiek aprakstīta kā viņa spēju un attieksmes vienota funkcija, un tas analizēts Mūrhedā un Grifinā (*Moorhead, Griffin*) darbos [17]. Īpašu aktualitāti šie jautājumi izpelnījušies ekonomiskās krīzes apstākļos, ko pētījuši vairāku ASV augstskolu zinātnieki sadarbībā ar daudzu uzņēmumu pārstāvjiem Džozefa P. Kangemi vadībā (*Joseph P. Cangemi*) [5]. Viņi atzīmējuši, ka šādos sarežģītos apstākļos īpaša nozīme personāla motivācijā ir labiem līderības piemēriem. Īpašo personāla apmācības nozīmi ekonomiski nestabilos apstākļos savos pētījumos atklājis Luka Ng (*Luka C. Ng*) [18], kā arī zinātnieku grupa Rutas Oles (*Ruth Alas*) vadībā [1]. Mesingems un Ngiena zinātniskajā publikācijā uzsvēruši, ka personāla motivācijā svarīgs ir personāla novērtējums, arī pašvērtējums un citu cilvēku vērtējums, un secinājuši, ka bieži pašvērtējums ir zemāks nekā citu vērtējums. Zinātnieki pat izstrādājuši speciālus modeļus personāla motivācijai ekonomiskās lejupslīdes apstākļos, un sīkāk tie analizēti Lindstremā, Sāmuelsonā un Hegforsā (*John Lindström, Sören Samuelsson, Ann Hägefors*) [13] pētījumā. Ekonomiskās krīzes apstākļos personāla motivācijā ir atgriezeniskās saites kļūdu analīzes un apmācības jautājumiem, ko sīkāk pētījuši citi autori [8]. Arī Inesas Vorončukas darbos analizēti šie jautājumi [25]. Tādējādi vadītāju uzdevums ir motivēt darbinieku strādāt, maksimāli izmantojot viņa spējas. Tas ir īpaši svarīgi pārmaiņu kontekstā, kas iezīmējas ar pieaugošu konkurenci un globalizāciju, kad motivēts darbaspēks tiek uztverts kā uzņēmuma konkurences priekšrocība. Ekonomiskās recesijas jeb lejupslīdes apstākļos, kas šobrīd raksturīgi Latvijai (augsts bezdarbs, visās nozarēs samazināta vidējā alga), ir svarīgi analizēt darbinieku produktivitātes jautājumus. No vienas puses, situācijā, kad tiek pārdaļīti atlaisto darbinieku uzdevumi un atbildība un tāpēc palielinās saglabāto darbinieku slodze, iespējams, var novērot palielinātu individuālo produktivitāti. No otras puses, šī situācija veicina darbinieku neapmierinātību, emocionālo vai radošo (inovāciju) pasivitāti, pārdegšanu un nevēlēšanos iesaistīties uzņēmumu panākumu vairošanā. Šādi apstākļi prasa no darbinieka īsākā laikā izpildīt pēc iespējas vairāk konkrēti definēto darba uzdevumu. Teorētiskajā literatūrā to sauc par darba produktivitāti, un

tā ir analizēta Ohlīja (*Ohly*) darbos [2]. Zinātniskajā literatūrā analizēts arī tāds darba uzvedības termins kā proaktīva uzvedība, kas tiek definēta kā „darbinieka gatavība uzņemties iniciatīvu, lai uzlabotu pašreizējos uzņēmuma rezultātus vai apstākļus”. Proaktīva uzvedība nozīmē, ka darbinieki ir gatavi un ieinteresēti iesaistīties papildu darba pienākumu veikšanā. Ņemot vērā modernas sabiedrības darba vides kontekstu, kad darba saturs netiek pilnībā definēts, arvien vairāk uzņēmumu pieļauj, ka darbinieka loma un atbildība pieaug. Lai novērtētu personāla darba efektivitāti, plaši tiek izmantoti tādi motivācijas faktori kā pašefektivitāte (*job self-efficacy*) un iekšējie jeb ar darbu nesaistītie motivatori. Pašefektivitāte ir indivīda ticība, ka viņš pats spēj organizēt un vadīt savu darbu tā, lai sasniegtu izvirzītos mērķus vai prasības [2]. Daži autori norādījuši [10; 9; 24], ka pašefektivitāte ir saistīta ar proaktīvu uzvedību, jo proaktīva uzvedība prasa no darbinieka pārvarēt barjeras, uzņemties grūtus uzdevumus, bet pašefektivitāte nozīmē grūtībās palielināt piepūli un neatlaidību [2].

Šī kvalitatīvā pētījuma **mērķis** ir noteikt darbinieku motivācijas instrumentus ekonomiskās lejupslīdes darba vidē un apstākļos Latvijā. Galvenie **uzdevumi**: izpētīt teorijā analizētos viedokļus par darbinieku motivāciju; noskaidrot darbinieku motivācijas praktisko nostāju ekonomiskās lejupslīdes apstākļos, veicot uzņēmumu ekspertu padziļinātās intervijas; izstrādāt hipotēzes kvalitatīvā pētījuma (aptaujas) veikšanai.

Raksts strukturēts šādi: pirmā nodaļa veltīta teorētiskam pārskatam par motivācijas koncepciju, otrā nodaļā tiek analizēti kvalitatīvā pētījuma rezultāti, noslēgumā izvirzītas hipotēzes un ieteikumi turpmākiem pētījumiem.

Motivācijas koncepcijas teorētiskais apskats

Motivācija kā koncepts teorētiskajā literatūrā nav ieguvusi kādu vienotu un vispārpieņemtu definīciju, tomēr motivācijas būtība – nepiepildītu vajadzību rezultatīvais virzītājspēks – palikusi nemainīga visās teorijās [21]. Apkopojot motivācijai veltītos akadēmiskos darbus, noskaidrots, ka pastāv vairāk nekā 140 motivācijas definīciju [23]. Viens no iemesliem, kas tiek minēts koncepta nevienprātīga formulējuma sakarā, ir koncepta nemateriālā un hipotētiskā daba. Motivācijas koncepts ir drīzāk abstrakts un nav tieši novērojams un izmērāms. Vairumā definīciju motivācija tiek aprakstīta kā iekšēju un ārēju faktoru komplekts, kas rada uz rezultātu orientētu uzvedību ar noteiktu šīs uzvedības formu, virzību, intensitāti un ilgumu [22]. Motivācija nozīmē tādu psiholoģisku procesu, kas pamato indivīda brīvprātīgu ieinteresētību, mērķtiecīgu virzību un neatlaidību noteiktu mērķu sasniegšanā [16], vai arī „motivācija ir indivīda gatavība pielikt visas pūles, lai sasniegtu organizācijas izvirzītos mērķus, ja rezultātā indivīds var piepildīt kādu sev būtisku vajadzību” [15]. Indivīda vajadzības motivācijas kontekstā tiek raksturotas kā iekšējs stāvoklis, kas noteiktu rezultātu padara vairāk vai mazāk pievilcīgu atšķirīgu cilvēku priekšstatos. Psiholoģijas teorijā tiek aprakstīts, ka neapmierinātas vajadzības rada un uztur indivīda iekšējo sasprindzinājumu, kas savukārt aktivizē, mobilizē un virza indivīdu, lai, sasniedzot rezultātu, mazinātu šo sasprindzinājumu. Pētnieki konstatējuši – jo lielākas ir gaidas un sasprindzinājums, jo lielāka ir indivīda sagaidāmā piepūle [20]. Vairums motivācijas teorētiķu piekrīt tēzei, ka dažādiem indivīdiem atšķiras enerģijas avots vai uzvedības motivators, taču, lai motivācija būtu, ir nepieciešama vēlme un

spējas rīkoties un mērķis, uz ko tiekties. Pētnieks Pinders (*Pinder*) ir centies apkopot dažādas teorētiskās motivācijas atziņas un devis šādu definīciju [22]: „... darba motivācija ir enerģētisks virzītājspēks, kas rodas gan no indivīda iekšējās būtības, gan no ārējiem nosacījumiem. Motivācija demonstrē uz darbu rezultātu orientētu uzvedību un noteiktu uzvedības veidu, virzienu, intensitāti un ilglaicīgumu.” Šajā definīcijā ir divi elementi, kas padara to vērtīgu. Pirmkārt – motivācija tiek uzskatīta par enerģētisku virzītājspēku, kas pamudina darbinieku uz noteiktu rīcību un atbild uz jautājumu – kas motivē. Otrkārt, šim spēkam piemīt uzvedības forma, virzība, intensitāte un ilgums [15], kas savukārt atbild uz jautājumu – kādas darbības, kādas pūles tiks pieliktas un cik ilgi darbinieks būs ieinteresēts.

Dažādās motivācijas stratēģijas dažādos laika posmos dod atšķirīgus rezultātus [23], un nav iespējams noteikt vienu stratēģiju, kas garantētu labāko sniegumu. Viens no argumentiem, kāpēc atšķirīgas motivācijas stratēģijas rada atšķirīgus rezultātus, ir pieņēmums, ka cilvēki ir atšķirīgi, viņi dažādi reaģē uz stimuliem. Saskaņā ar zinātnieku pētījumiem darbinieki atšķiras arī pēc tā, ko vēl bez materiāliem labumiem viņi sagaida no darba devēja [19]. Ja darbiniekam ir izteikta iekšējā vajadzība profesionāli attīstīties, viņš sagaida no darba devēja un konkrētā amata iespēju realizēt šo savu iekšējo vajadzību un vēlmi. Darbinieki ar izteiktāku vēlmi attīstīties augstāk vērtēs tādas motivatorus kā apmācības un personiskā izaugsme, un tas nozīmē, ka viņi meklēs izaicinošu un interesantu darbu [3], turklāt atšķirīgos ekonomiskos nosacījumos strādās atšķirīgi.

Pētījuma metode un kvalitatīvā pētījuma galvenie rezultāti

Kvalitatīvā pētījuma mērķis bija raksturot jēdzienu „darbinieku motivācija”. Tā kā šis pētījums ir daļa no apjomīgāka darba, kura mērķis ir noteikt sakarības starp darbinieku motivāciju un produktivitāti, šī pētījuma gaitā tika izvirzīts uzdevums noteikt, pirmkārt, tā dēvētos motivatorus jeb to, kādi faktori ietekmē darbinieku motivāciju, un, otrkārt, darbinieku motivācijas rezultatīvo faktoru. Kvalitatīvais pētījums ir balstīts uz piecām nozares ekspertu intervijām (katra ilga pusotru stundu). Intervijas tika veiktas, izmantojot iepriekš izstrādātu ceļvedi (pielikumā). Tās tika ierakstītas, un vēlāk ieraksts tika pārveidots teksta formātā. Intervijās piedalījās eksperti no AAS *Balta*, SIA *Energise*, SIA *LMT*, SIA *Primekss* un SIA *Talantor*.

Tā kā kvalitatīvais pētījums ir iecerēts kā kvantitatīvā pētījuma sagatavošanas un hipotēžu izvirzīšanas posms, šai pētījuma daļai bija jāatbild uz pieciem jautājumiem.

1. Kas ir mainījies personālvadībā krīzes iespaidā?
2. Kādi motivācijas instrumenti šobrīd ir aktuāli kopumā, vai tie būtiski atšķiras no tiem, kas bija aktuāli ekonomiskās augšupejas periodos?
3. Kāda ir personālvadītāju izpratne par nozares un individuālo darba produktivitāti, kas to ietekmē? Kas ir produktivitātes virzītājspēki?
4. Vai un kā uzņēmuma korporatīvā kultūra ietekmē darbinieku motivāciju un lojalitāti?
5. Vai telekomunikāciju nozare personālvadības un darbinieku motivācijas izpratnē atšķiras no citām nozarēm?

Kvalitatīvā pētījuma gaitā tika gūtas atziņas, kas formulētas tēzēs un paskaidrotas ar kontekstu un respondentu citātiem.

1. Personālvadība ir ieguvusi ilgtermiņa skatījumu un sistēmisku pieeju. Krīzes iespaidā uzņēmumi ir samazinājuši budžetus personālvadībai, bet tai pašā laikā uzņēmumu vadība ir iemācījusies efektīvāk pārvaldīt minimālus budžeta resursus. Tiek realizēts mērķtiecīgs uzņēmumu mērķu sasniegšanas ceļš – no reālas komandas un individuālo mērķu izvirzīšanas un darbinieku individuālas izvērtēšanas līdz ieguldījumu (tajā skaitā mācību) un darbinieku izaugsmes izvērtēšanai (tiek vērtētas arī spējas nodot zināšanas tālāk).

„[...] pirms pāris gadiem, tajā lielajā skrējienā līdz tam ekonomikas tempam, nebija laika tajā iedziļināties. Vispār nebija laika ar tādām lietām nodarboties. Tagad sāk pie visa tā skatīties, uz to mums tādi mērķi, izvirzam darbiniekiem mērķi, kas kādēļ tos mērķus, izvirzām, kāpēc ikmēneša pārrunas taisām un kaut ko tādu. Parādījies ir laiks un telpa tam visam.” (Talentor)

2. Krīzes iespaidā ir mainījusies personāla vadības funkcija – no lietvedības, atlases un mācību organizēšanas tā kļuvusi par uzņēmuma vadības lēmumu pieņemšanas un atbalsta instrumentu.

„[...] personāla vadības joma ir ļoti uzlabojusi savas prasmes izmaksu samazināšanā, pārrunās ar darbiniekiem ar nosacījumu mainīšanu [...] personāla speciālisti ir ļoti iesaistījušies tanī procesā, gan skaidrojot to situāciju, gan runājot par tiem nosacījumiem.” (Enerģise)

3. Darbinieku pareiza motivēšana ir ļoti nozīmīga arī ekonomiskās krīzes situācijā. Ir ļoti liela kļūda nenovērtēt nepamierinātu un neiesaistītu darbinieku ietekmi uz uzņēmumu rezultātiem. Bailes zaudēt darbu ir krīzes laika motivators, un apzināti vai neapzināti īsākā laika posmā tas var motivēt darbiniekus strādāt ilgāk un vairāk, bet ne vienmēr produktīvāk. Vairums personāla vadības speciālistu un teorētiķu atzīst, ka ilgtermiņā bailes zaudēt darbu ir pārvērtētas un negatīvi ietekmē darbinieku morāli. Vairums uzņēmumu ir arī pārskatījuši tā dēvētos ārējos jeb ar darbu nesaistītos motivatorus, kas attiecas uz palikušajiem darbiniekiem, – algu, piemaksas un citus labumus. Protams, šādas aktivitātes jebkurā darba vietā rada papildu stresu un atstāj negatīvu iespaidu uz kopējo atmosfēru. Īstermiņā var parādīties ļaunprātīga attieksme pret darba devēju, piemēram, uzņēmuma lietu piesavināšanās kā kompensācija par sagādātajām sāpēm. Savukārt ilgtermiņā šis motivators atsaucas ne vien uz darba kvalitāti, spēju radīt jaunas idejas, piesaistīt jaunus klientus, bet arī uz vēlmi meklēt jaunu darbu vietu un izplatīt negatīvas runas par darba devēja zīmolu [3]. Tai pašā laikā vairumā gadījumu tiek aizmirsts arī par tādiem motivatoriem kā atklāta un savlaicīga komunikācija, skaidri noteikti mērķi, iekšējie noteikumi, procesu vadība, atgriezeniskā saite, iespēja piedalīties uzņēmumu problēmu risināšanā, vadības iesaistīšanās darbinieku problēmu risināšanā un vadītāju optimisms. Tie ir motivatori, kam nevajag finansiālo ieguldījumu, iespējams, nepieciešama tikai attieksmes maiņa. Šobrīd organizācijas psihologi arvien skaļāk un biežāk sāk runāt par tādu motivatoru kā pozitīvi noskaņots vadītājs, kas spēj radīt pozitīvas emocijas un labvēlīgu atmosfēru uzņēmumā. Nesen veiktā aptaujā tika atklātas pozitīvas sakarības starp pozitīvām emocijām, noskaņojumu uzņēmumā un uzņēmuma sniegumu, līdzīga korelatīva sakarība tika konstatēta starp pozitīvām

emocijām un tiešo vadītāju, vadības vērtējumu – to analizējis un aprakstījis Bēridžs (M. Burrage) [4].

„[...] kaut kādai daļai tas ir; bet ļoti īstermiņa motivators – pirmkārt, un, otrkārt, smadzeņu darbības pētījumos parādās tas, ja cilvēks dzīvo pastāvīgā stresā un bailēs, viņam samazinās produktivitāte, tas darba ražīgums. Viņš taču visu laiku domā: mani atlaidīs, atlaidīs. Tu nevari būt īsti radošs, ja tu baidies. Tās bailes sastindzina to cilvēka radošo potenciālu, līdz ar to – viņš paliek neefektīvs.” (Talenter)

„[...] cilvēki baidās no tā, ka viņi varētu pazaudēt darbu, un viņi bieži vien piecieš darba devēju. Tādā nozīmē varbūt ir vieglāk vadīt darbiniekus šodien. Es esmu to piedzīvojis. Es domāju, ka [...] man personīgi šī situācija riebjas, jo cilvēki mazāk saka, ko viņi domā, kā viņi jūtās, ko viņi sagaida, jo viņi baidās pazaudēt darbu. Formāli runājot – ir vieglāk, bet pēc būtības ir ļoti nepareizi. Tas neattīsta lietas.” (Primekss)

„[...] protams, ka motivēti darbinieki ir, pilnīgi noteikti, uzņēmuma vērtība. Tāpat kā mēs runājam par krīzēm. Skaidrs, ka krīzes laikā darbinieks piecieš to darba devēju, tieši, kad ir tā krīze. Kad krīze beigsies ir jārēķinās, ka viņš būs pirmais, kas aizies un raudzīsies pēc cita darba. Galu galā arī krīzes laikā motivētie darbinieki, apmierinātie darbinieki būs nesalīdzināmi lojālāki savam darba devējam. Viņi sapratīs algas samazinājumu, viņi sapratīs samazinātās stundas, viņi sapratīs laikā neizmaksātu algu, jo viņiem būs ticība, ka darba devējs dara visu iespējamo, lai uzņēmums izdzīvotu. Viņiem ir ticība no iepriekšējās pieredzes – ja ies labi, tad arī mums būs kāds labums.” (Primekss)

4. Ekonomikas augšupejas apstākļos, kad darbaspēka trūkums bija viena no raksturīgākām pazīmēm, uzņēmumi ieviesa dažādas motivējošas personālvadības programmas (lai noturētu pašreizējos un piesaistītu potenciālos darbiniekus), mācības, atbalstīja ģimenes (bērnudārzu izveidošana lielos uzņēmumos, darbinieku transportēšana uz darba vietu un uz mājām). Krīzes ietekmē mainījušās vadītāju un darbinieku motivācijas instrumentu prioritātes un uzsvāri.

„[...] krīze, tieši motivācijas nozīmē, manās sajūtās ļoti saistās ar to kā cilvēki tiek motivēti un kādi motivācijas veidi tiek izraudzīti.” (Primekss)

„[...] krīzes laikā motivētie darbinieki, apmierinātie darbinieki būs nesalīdzināmi lojālāki savam darba devējam. Viņi sapratīs algas samazinājumu, viņi sapratīs samazinātās stundas, viņi sapratīs laikā neizmaksātu algu, jo viņiem būs ticība, ka darba devējs dara visu iespējamo, lai uzņēmums izdzīvotu. Viņiem ir ticība no iepriekšējās pieredzes – ja ies labi, tad arī mums būs kāds labums.” (Primekss)

Darbinieki uzskata, ka šobrīd ir svarīgi vairāki motivatori (doti tādā secībā, kādā tos nosauca eksperti).

Uzņēmuma reputācija, stabilitāte (vai darbinieks var būt drošs, ka uzņēmums maksās algas un nodokļus noteiktā datumā), **ilgtspējība** (cik ilgi šim uzņēmuma būs pasūtījumi u. tml.) un **drošība** (vai pastāv draudī zaudēt darbu, vai uzņēmums to izmanto kā negatīvo motivatoru). Turklāt cilvēki grib plānot savu darbu uz ilgāku laiku nekā pirms tam.

„[...] daudzi pētījumi liecina par to, ka kritika un atgriezeniskā negatīvā saikne vairāk motivē, nekā pozitīvi atgriezeniskā saite, jo viņa dod cilvēkam signālu kā viņš

var izvairīties no nepatīkšanām. Tā ir pašregulācijas teorija, viņa norāda uz tām divām stratēģijām: ir izvairīšanās no nepatīkšanām un ir ieguvumu stratēģija, ko izmanto tie cilvēki, kas ir ar salīdzinoši zemu paškritiku, bet kuriem patīk visas tās foršās lietas. Viņiem vajag dot iespējas.” (Energise)

„[...] varbūt tas bija mazāk kritiski (ievērot darba laiku) un darbinieki mazāk baidījās nokavēt, slimot vai neatnākt, kas bija tā normāli.” (Balta)

„[...] ir pilnīgi skaidrs, ka darbinieku motivācija ietekmē uzņēmuma reputāciju, jo īpaši tāpēc, ka uzņēmuma reputācija veidojas no tā, ko darbinieki stāsta par savu uzņēmumu radniekiem, mājās, ko viņi stāsta draugiem. Tā ir ļoti liela reputācijas daļa.” (Talantor)

Attiecību kvalitāte ar tiešo vadītāju (vai tiešais vadītājs iedvesmo profesionāli, vai dod atgriezenisko saikni, vai dalās savā pieredzē).

Taisnīga un caurspīdīga novērtējuma sistēma (taisnīga algu politika un mācību pieeja).

„[...] ka tā ir skaidrība par spēles noteikumiem. Es eju uz darbu, es zinu, kas man ir jāizdara un es zinu, kas man par to būs jau sākoties spēlei.” (Primekss)

Iespēja iesaistīties lēmumu pieņemšanā, rezultātu vai procesu ietekmēšana, būt daļai no uzņēmuma.

„[...] tur jāskatās dziļāk, kas ir tie motīvi, bet šobrīd cilvēkiem patīk dalīties, viņiem patīk neformālas lietas, viņiem patīk nepiespiestas izvēles iespējas. Ja skatāmies, kā tas transformējas uzņēmumos, ļoti labi strādā tas, ka ir izvēles iespējas, ir neformālas grupas. Cilvēkiem patīk pašiem noteikt, ar ko viņi nodarbojas, viņiem patīk dalīties ar tām lietām. Mēs virzāmies vairāk uz tādu pašnoteikšanos, attiecībā uz to, ko mēs gribam darīt – kur ir jēga, kur nav jēga. Tāds jēgas aspekts, man liekas, īstenībā saasinās. Ja runājam par karjeru, tad cilvēki šobrīd sāk saprast, ka pasaule un organizācijas kļūst plakanas, ir tik maz to iespēju, un cilvēki sāk to saprast. Tā vairs nav karjera, bet viņam gribas to izjūtu, ka viņam notiek kaut kāda izaugsme, man ir vienalga vai tas ir amata nosaukums vai es esmu kaut ko iemācījies, man ir jābūt izjūtai, ka man ir notikusi izaugsme caur iespējām. Tā motivācija ir tāda: es (uzņēmums) tev dodu iespējas, tev iespēju ir vairāk nekā pirms tam, jo tu esi kompetentāks, tāpēc tev ir izaugsme, tev ir vairāk iespēju.” (Energise)

Personiskās izaugsmes iespējas jeb iespējas apgūt jaunas lietas (pretstatā karjeras izaugsmei, kas bija aktuāla pirms diviem gadiem).

Uzņēmuma pozitīvais ieguldījums vai atzinība.

„[...] ir ļoti svarīgi, kas ir tā komanda, cik tā komanda ir atpazīstama tirgū kā veiksmīga savā nozarē, kā eksperti, kā cilvēki, kuru viedokli ieklausās un uzticas.” (Balta)

„[...] cilvēki rēķina – šobrīd man būs tie desmit procenti vairāk, bet vai man būtu garantija, ka man tie desmit procenti būs visu nākamo gadu?” (Balta)

Taisnīguma princips ievērošana.

„[...] tā motivācija krītās tanī brīdī, kad darbinieks uztver, ka vadītājs nerīkojas taisnīgi. Agrāk vēl skatījās absolūtos skaitļos – man ir simts latu alga, viņam simts piecdesmit. Šobrīd vairāk skatās uz kritērijiem – alga var atšķirties, kamēr darbinieks zina, ka tas ir taisnīgi, ka viņam izskaidro tos noteikumus.” (Energise)

5. Efektīvs darbinieku motivēšanas instruments ir darbinieku un tiešo vadītāju savstarpējo attiecību kvalitātes uzlabošana. Tas prasa no vadības jaunas kultūras ieviešanu – vertikālas uzņēmumu vadīšanas prakse (pret autoritāru vadīšanas stilu). Tas nozīmē, ka darba tirgū tiks pieprasīts jauna tipa vadītājs – individuālas kultūras pārstāvis (orientēšanās uz Rietumu kultūru).

„Ja tev ir attiecības ar tiešo vadītāju labas, ja viņš tevi prot motivēt, dod atgriezenisko saiti. Tā darbinieku – vadītāju attiecību kvalitāte, menedžmenta kvalitāte, tas ir tas, kas patiesi motivē jebkuros laikos.” (Talentor)

6. Ja ir sarežģīta situācija, pieaugoša konkurence un nemitīgas pārmaiņas, nepieciešama hierarhisko un birokrātisko sistēmu pārskatīšana, koncentrēšanās uz elastīgāku pārvaldību un horizontālāku uzņēmumu organizāciju.

„[...] tas, kas šobrīd ir sarežģītāk ir tas, ka nevar vairs darbiniekiem dot vienu uzdevumu, konkrētu amata aprakstu kā agrāk bija. Tagad ir tā, ka ir bāzes kompetence un darbiniekiem ir jāvar dot atbalstu jau plašākā darbības laukā.” (Energise)

7. Tiek pārskatīta tradicionāli vērtētā pieeja ārējiem, ar pašu darbu nesaistītiem motivatoriem. Amata pozīcija un ar to saistītie labumi ir viens no indivīda sociālās identitātes atribūtiem, kas ļauj izpausties noteiktā lomā, kur katrs sevi var salīdzināt ar citiem indivīdiem.

„[...] finansiālā motivācija, mēs sakām: nu jā, tas ir ārējs motivators, bet patiesībā, ja paskatās dziļāk, ko tad tā nauda mums patiesībā izsaka. Tur ir citi motivatori – drošība, dažiem statuss. Arī tas naudas daudzums, algas lielums arī simbolizē to, cik tu esi veiksmīgs. Tā ir pašcieņa. Ja tā paskatās, tas nebūt nav ārējs motivators. Es aizeju ar klasesbiedriem vecajiem uz salidojumu, mēs runājam, kur kurš strādā un apmēram nojaušam, cik, kurš pelna. Mēs jūtam, cik tu esi veiksmīgs, kādi ir tavi panākumi, cik tu gudrs esi. Tās ir pašcieņas lietas. Es domāju, ka nevar nodalīt – higiēnas faktoros un motivatoros.” (Talentor)

8. Darbinieku motivācija izpaužas labākā uzņēmuma reputācijā, labākos finanšu rezultātos, labākā darbinieku lojalitātē, labākā klientu apmierinātībā, mazākā personāla mainībā, spējā radīt inovācijas, radošumā. Šos faktoros var izmantot kā rezultatīvos mainīgos motivācijas ekonometriskajā vienādojumā.

„[...] var būt veiksmīgs uzņēmums īstermiņā, bet ja saliksim blakus ļoti līdzīgus uzņēmumus ar augstāku reputāciju un zemāku reputāciju, tad visticamāk, ka vinnētājs līdzīgā segmentā būs tas, kam ir augstāka reputācija un motivētāki darbinieki.” (Primekss)

9. Produktivitāte kā motivācijas atkarīgais mainīgais nav nozīmīgs, jo to var attiecināt tikai uz tiem amatiem, kur standarti un prasības ir ierobežoti definēti. Līdz ar to autore piedāvā kā motivācijas rezultatīvo faktoru lietot proaktīvu uzvedību nozarēs, kur nepieciešama darbinieka iesaistīšana. Motivēts ir tāds darbinieks, kas pārkāpj noteiktās prasību robežas pozitīvā virzienā un ir gatavs ieguldīt gan vairāk pūļu, gan vairāk laika. Tāpēc sagaidāmais darba rezultāts dažādās amatu kategorijās ir atšķirīgs.

„[...] visi grib redzēt mērķtiecīgu, centīgu, neatlaidīgu, ka viņš uzreiz rīkojas, neatliek lietas, ka tas cilvēks saredz problēmu un uzreiz izrāda iniciatīvu un izceļ viņu ārā, risina, nevis gaida, kad citi to izdarīs. Tas ir tas ideāli motivētais, kurš

interesējas, pēta, varbūt pat ārpus darba laika mājās pameklē, palasa internetā par to lietu kaut ko. Tas ir tāds īsti motivēts darbinieks.” (Balta)

„[...] es domāju, ka vairāk tā motivācija ir vajadzīga amatos, kur ir radošums un saistība ar citiem cilvēkiem. Klientu apkalpošanā uzreiz parādās, cik tu esi motivēts. Arī reklāmas klipu mēs nevarēsim iedot uztaisīt cilvēkam, kurš nav motivēts, viņš vienkārši nebūs radošs. Viņš tikai ķeksīsā pēc izdarīs. Tādos tehniskos darbos, kur ir no – līdz, kur ir stingri standarti – celtniecībā, ražošanā. Viņš turas pie procedūras kaut kādas, metodikas noteiktas, kas ir aprakstīta, precīza. Es sev uzdevu šo jautājumu, vai nemotivēts darbinieks var sasniegt augstus darba rezultātus? Patiesībā, kāpēc ne, var. Kaut kādā ražošanā, ja tu stāvi pie konveijera, tad ir pilnīgi vienalga, cik tu motivēts esi. Tev ir darbs, tu vari arī pārpildīt savu normu.” (Talentor)

10. Viegļāk ir motivēt tos darbiniekus, kuri ir mērķtiecīgi atlasīti atbilstoši uzņēmuma vajadzībām ne tikai pēc prasmēm un spējām, bet arī kuru vērtības saskan ar uzņēmuma vērtībām.

„[...] Es nonācu pie secinājuma, ka ļoti svarīgi jau pašā sākumā, pirms atlasīt tos cilvēkus, nodefinēt, kādus cilvēkus mēs gribam, ar kādām vērtībām, ar kādām kompetencēm – ir skaidrs, bet tieši arī vērtībām. Kas viņiem ir vērtīgs un ko viņi uzskata par interesantu, vajadzīgu, aizraujošu, kas viņu dzīvē dod jēgu. Ja mēs atlasītu priekš organizācijas, pašā sākumā, cilvēkus ar līdzīgām vērtībām, es pieņemu, ka būtu daudz vieglāk viņus motivēt.” (Talentor)

„[...] darba attiecībās ir ļoti būtiska uzņēmuma korporatīvā kultūra. Kā lietas notiek, tradīcijas, kā ir pieņemts rīkoties. Šeit ir būtiski, vai tas atbilst cilvēka priekšstatam, vērtību sistēmai vai nē.” (LMT)

11. Motivācijas kā sistēmas ieviešana obligāti nepieciešama lielajos uzņēmumos, jo jāpārvalda lielāki resursi (gan personālrresursi, gan finanšu resursi) un ir lielāka varas distance (hierarhija).

„[...] otra lieta ir lielie uzņēmumi, jo viņi ir spiesti, jo viņiem ir tik lielas cilvēku masas, ka viņiem vajag kaut kā sistēmiski pieiet, un viņiem arī ir finansējums – viņi var atļauties. Veiksmīgākie uzņēmumi arī to var atļauties. „Aldaris”, vai kas mums tur vēl tādi lielie.” (Talentor)

„[...] lielā uzņēmumā, kad cilvēki ierauga tā sistēmas, veidlapas, kad vadītājs piesēžas priekšā ar to veidlapu, kur viss sagrafēts. Viņam liekas – ak, dievs, es esmu skrūvīte kaut kādā lielā mehānismā. Es nedomāju, ka viņi labi jūtās.” (Talentor)

12. Darba ņēmējiem virzošo vērtību un motivatoru nozīmīgums atšķiras dažādās vecuma grupās un paaudzēs, dažādos hierarhijas līmeņos, dažādu nozaru uzņēmumos.

„[...] kā tās valstis, kurās ir tā kara pieredze un bija sociālisma pieredze, kur bija ar iztikšanu grūti, kur ir citas vērtības drošībai, kas ir orientēti, lai nodrošinātu sev iztiku, tur bija pavisam cita uzvedība tajā darba vidē. Kad nāca tās paaudzes, kas vairs nav to trūkumu pieredzējušas, kad nav jāskaita katra kapeiciņa, tad parādās citas vērtības – pašizpaušme, ka es varu būt radošs, brīvs, neatkarīgs. Tur atkal parādās citi tie motivatori. Kā tu tādu motivēsi? Tu nevari viņu vairs motivēt, jaunu un neatkarīgu ar tiem vecajiem motivatoriem [...] es skatos uz jauno paaudzi, kas ir tādi – divdesmit seši gadi, divdesmit septiņi varbūt. Viņiem, man liekas, ir pilnīgi

vienalga, ka tā krīze ir. Viņus nemotivē, ka ir naudiņa un ir darbiņš. Tā pati unikālā pieredze motivē, nevis nauda. Viņiem vajag, lai ir interesanti, lai attīstība notiek [...] būt sociāli atbildīgam, būt ekoloģiski, bioloģiski.” (Talentor)

„[...] ja runājam par uzņēmumiem, kur ir nepieciešams augsts intelektuālais potenciāls, kur ir vajadzīga liela zināšanu un pieredzes bāze, tur ir skaidrs, ka ir cits motivācijas modelis vajadzīgs.” (Primekss)

„[...] līdz trīsdesmit gadiem, varbūt es nepareizi domāju, bet tur cilvēkiem ir tās prioritātes, kas ir saistītas vairāk ar privātās dzīves sakārtošanu, gan ar materiālās labklājības nodrošināšanu. Tur tas darba saturs nav tik būtisks. No trīsdesmit līdz četrdesmit drīzāk ir tas darba saturs, tas entuziasms, kad gribas sevi pierādīt, sevi parādīt, kaut ko sasniegt, būvēt karjeru, kur drīzāk uz to darbu acis deg.” (LMT)

„[...] kad algu līmenis sasniedz kaut kādu līmeni, kad tu jau jūties komfortabli un tu nedomā ikdienā par to, cik tev ir makā santīmi, tad alga aiziet kaut kur fonā [...] alga vairs nav būtiska. To es redzu pie vadītājiem, ka viņi nemaz nediskutē par algu. Viņi saka, ka tas nekāds īstais motivators. Ja liks mainīt darbu, viņiem ir izaicinājumi, attīstība, kaut kas tamlīdzīgs, attiecības. Es domāju, ka alga ir svarīga tiem amatiem, līdz kaut kādam līmenim.” (Talentor)

13. Parādās jauns virziens organizācijas spējā uzturēt darbinieku motivāciju – organizācijas iekšējā enerģija, kas vai nu var motivēt, vai likvidē motivāciju kolektīva apziņā.

„[...] ir kaut kāds enerģijas līmenis, kad cilvēks ir gatavs darboties. Uzņēmumā var būt atmosfēra, kolēģi, kas viņiem to enerģiju atņem, kad ir tā – viss, es eju mājās, mani vairs nekas neinteresē.” (Energise)

14. Materiālās motivācijas dalījums fiksētā un mainīgajā algas daļā, ja tas tiek ieviests apstākļos, kad darbiniekam no viņa neatkarīgu apstākļu dēļ (kopumā strauji samazinās patēriņš, jo samazinās patērētāju rīcībā esošās naudas daudzums) nav iespējams ietekmēt savus darba rezultātus, ir novēlots un nekorekts.

„[...] skaidrs, ka atalgojuma sistēmai vajadzētu būt nosacīti godīgai neatkarīgi no tā, vai ir krīze, vai nav krīzes. Ja tā atalgojuma sistēma ir loģiski pamatota un tagad ir ieviesta ar lielāku mainīgo daļu, tad viss būtu tā kā normāli, bet ja viņa ir ieviesta tāpēc, ka naudas nav, tad ir skaidrs, ka nav godīgi. Pa lielam, mana attieksme pret mainīgajām daļām ir tāda, ka šī sistēma strādā ļoti labi un darbinieki pēc būtības var ietekmēt šo procesu. Ja viņš var ietekmēt, tad sistēma darbojas super.” (Primekss)

15. Apmierināts darbinieks ne vienmēr ir motivēts darbinieks.

„[...] es vienmēr esmu teikusi, ka apmierināts darbinieks nav motivēts darbinieks. Tur nevar likt vienlīdzības zīmi. Darbinieks var būt apmierināts un absolūti nemotivēts.” (LMT)

16. Darbinieku spēja identificēties ar organizāciju, tās vērtībām un kultūru var būt motivējošs spēks. Uzņēmuma kultūra un vērtības var būt darbinieku motivators, ja šīs vērtības saskan ar indivīda vērtībām.

„[...] cilvēkam vajag iekategorizēt sevi kādā jomā, tas ir jautājums par sociālo identitāti. Organizācijas kultūra ļauj mums pateikt, tie ir viņi vai tie esam mēs.” (Energise)

„[...] diemžēl tas (uzņēmuma kultūra) nestrādā kā absolūts motivators, jo cilvēki ir dažādi. Ir vesela grupa, kas ir ļoti individuāli un ļoti pašpietiekami.” (Balta)

„[...] tas parādās ne tieši tādos taustāmos rezultātos. Man liekas, ka tas bieži vien ir ļoti kritiski. Tieši tad, kad uzņēmumam ir sarežģīta situācija vai arī šādā ne pārāk veiksmīgā ekonomikā, vai tādā brīdī, kad uzņēmumā notiek kaut kādas pārmaiņas. Ja tu esi to pieņēmis, tad tu vairāk tolerē lietas, kas uzņēmumā notiek. Tu esi vairāk gatavs saprast, kāpēc tas notiek. Tā ir zināmā mērā tāda pašatdeve. Mēs darbu beidzam piecos, piecas pāri pieciem nav tā, ka es sapakoju savas mantas, uz telefona zvaniem vairs neatbildu un ātri pazūdu.” (Balta)

„[...] tā ir saskaņa vērtībās, saskaņa tajā, kas ir svarīgs man, kas ir svarīgs uzņēmumam – tās ir pamatpogas. Visas nākamās ir pakārtotas. Tieši tā, kā cilvēki ātri pierod pie labajām lietām – man pienākas ceļojums gada beigās, man pienākas zelta pulkstenis par to, ka es esmu bijis labākais darbinieks. Viņi pēc būtības nekad nebūs gatavi atteikties no tā, kas viņiem ir svarīgs.” (Primekss)

17. Uzņēmumam, kam ir ieviestas motivācijas sistēmas, kas labi funkcionē, ar tām ir publiski jālepojas un jāceļ sava reputācija, un jāuzlabo darba devēja tēls.

„[...] uzņēmumi ļoti mērķtiecīgi laiž šīs ziņas uz āru, ko mēs darām, kā mēs to darām, ko mēs piedāvājam – tā ir lieta, ko arī ir jāmāk. Ir jāmāk tirgum paziņot par sevi, par to, ko tu labu dari un kas tev ir veiksmīgi izdevies.” (Balta)

18. Motivācija ir indivīda nepiepildītas vajadzības. Uzņēmuma vadība var motivēt darbiniekus, zinot darbinieku vērtību, vajadzības un organizējot savu uzņēmumu, lai procesi, sistēmas, vērtības, mērķi un stimulējošo aktivitāšu sinerģija darbotos, lai darbinieks noticētu, ka, pieliekot pūles, viņš tieši ar šīs organizācijas palīdzību realizēs sev nozīmīgus mērķus.

„[...] motivācija rodas no neapmierinātās vajadzības. Nu, kaut kā, man vajag to lielāko algu. Tātad man tas mērķis ir jāsasniedz. Tad man rodas tā motivācija darbināt sevi un varbūt pārslogot, un strādāt labāk, lai to mērķi sasniegtu. Es gribu iegūt to, kas man nav. Tas ir tas galvenais iemesls. Vai zināšanas, man nav zināšanu, bet es viņas gribu. Ja es izdarīšu to un to, tad es viņas dabūšu.” (Talentor)

„[...] tad tā virzība, piepūle un neatlaidība, tās ir kā motivācijas dimensijas.” (Energise)

„[...] es domāju, ka visspēcīgākā tā motivācija, kas tieši saistīta ar iekšējo virzību un to iedvesmu. Iedvesmots, ja cilvēks grib turp doties, man liekas, ka tas ir ļoti, ļoti spēcīgi.” (Energise)

„[...] darbiniekam ir jābūt gatavam uzklaut, pieņemt, novērtēt to, ko uzņēmums dara.” (Balta)

„[...] motivācija, manā saprašanā, ir kaut kas tāds, ka cilvēks iet uz darbu ar tīru sirdsapziņu un dara to visu labāko, ko viņš var izdarīt, kurš izdara drusciņ vairāk, nekā no viņa prasa. Viņš ar tīru sirdsapziņu var teikt: es esmu darījis visu, lai palīdzētu uzņēmumam.” (Primekss)

„[...] motivācija ir darbinieka enerģija, kas viņam liek darboties, lai sasniegtu mērķus un apmierinātu savas vajadzības, savukārt motivēšana ir „organizācijas vadības spēja ievirzīt darbinieka motivāciju tā, lai sasniegtu darbinieka un

organizācijas mērķus, ideālā gadījumā, šiem mērķiem kaut kādā mērā vai punktā ir jāsakrīt.” (Talentor)

19) Telekomunikāciju nozare ne vien strauji attīstās, bet arī intensīvi piesaista un nodarbina darbaspēku. Turklāt šajā nozarē strādājošie atšķiras no citu nozaru darbiniekiem pēc demogrāfiskiem un sociāliem rādītājiem. Arī darba saturs telekomunikāciju nozarē ir atšķirīgs – darbiniekiem ir nepieciešama lielāka kompetence, radošums un labas komunikāciju prasmes. Darba kultūra šajā nozarē ir orientēta uz klientu, tāpēc no darbiniekiem tiek prasīts, lai klienti būtu apmierināti un finanšu rezultāti sasniegti.

„[...] telekomunikāciju jomā strādāt ir prestiži, jo cilvēki saprot, ka tā ir industrija ar lielu nākotni, viņa ir stabila, tur apgrozās salīdzinoši lieli naudas līdzekļi. Līdz ar to, tur ir tā stabilitāte, tur ir prestižs, tur ir brends, tur ir cerība gan uz jaunām zināšanām, gan uz attīstību, gan uz labu atalgojumu. Mums ir ļoti maz amatu, kur nav vajadzīga augstākā izglītība. Arī klientu apkalpošanā ir jāapgūst šīs te tehnoloģijas un daudz, un sarežģīti pakalpojumi. Tur ir vajadzīgas spējas un prasmes cilvēkam. Kas nevar mācīties un atcerēties lielu informācijas daudzumu, viņš nevar strādāt. Pie mums nepiesakās cilvēki, kas būtu vecāki par kaut kādiem piecdesmit gadiem. Droši vien, ka viņi nejutās tik spēcīgi tajās tehnoloģijās.” (LMT)

Turpmākā kvantitatīvā pētījuma (aptaujas) hipotēzes.

H₁: tiešie un netiešie motivatori ir vienlīdz svarīgi argumenti darbinieka produktīvā uzvedībā (tiks iegūti kā pašvērtējuma mainīgie).

H₂: tie darbinieki, kuros ir ieguldīts vairāk zināšanu, ilgtermiņā spēj strādāt ar lielāku atdevi, un viņu individuālajos darba rezultātos būtiskāki ir tiešie (*intrinsic*) motivācijas instrumenti.

H₃: uzņēmuma kultūra ir tiešais motivators un ir pozitīvi saistīta ar darbinieka individuālo sniegumu un lojalitāti uzņēmumam.

H₄: darbinieku motivācijas rezultatīvais faktors ir individuālais ieguldījums uzņēmuma pozitīvas reputācijas vairošanā.

H₅: darbinieku motivācijas rezultatīvais faktors ir lojalitāte uzņēmumam.

H₆: darbinieku motivācijas rezultatīvais faktors ir darbinieku pašvērtēta produktīva uzvedība.

H₇: atbalstošs darba vides konteksts (*supportive work context*) ietekmē darbinieku individuālo produktivitāti un radošumu.

H₈: telekomunikāciju nozarē strādājošo motivāciju ietekmē atšķirīgi motivācijas instrumenti salīdzinājumā ar citām nozarēm.

H₉: telekomunikāciju nozarē strādājošie atšķiras no citās nozarēs strādājošiem pēc sociāli demogrāfiskā profila.

H₉: darbinieka produktivitātes pašnovērtējumu ietekmē personas individuālais pašvērtējums. Jo augstāks būs pašvērtējums, jo labāks būs viņa produktivitātes pašnovērtējums.

Pētījuma rezultāti un izvirzītās hipotēzes būs kvantitatīvā pētījuma (aptaujas) pamats, lai sīkāk noskaidrotu dažādus viedokļus par darbinieku vadīšanu un motivēšanu.

Secinājumi un ieteikumi turpmākiem pētījumiem

Pētījums deva atbildi – darbinieku motivācija ir nozīmīgs uzņēmumu vadības instruments gan ekonomikas augšupejas, gan lejupslīdes laikā. Tomēr atšķirīgā ekonomiskās attīstības ciklā motivācijai var būt atšķirīgi motīvi, piemēram, ekonomiskās augšupejas periodā, kad var būt izteikts darbaspēka trūkums, viena no uzņēmumu prioritātēm ir darbinieku noturēšana. Darbinieka zaudēšana uzņēmumam nozīmē ievērojamus ekonomiskus zaudējumus, īpaši tad, ja darbiniekā ir veiktas investīcijas uzņēmuma būtisku zināšanu pārnesē, piemēram, tādu zināšanu nodošanā kā uzņēmuma klientu vajadzību izpratne un apkalpošana. Zināšanu vadība ir zināšanu radīšana, iegūšana un izmantošana, lai vairotu uzņēmuma sasniegumus un rezultativitāti. Pētnieki uzsvēruši: lai arī zināšanas tiek atzītas par vienu no uzņēmuma vērtīgākajiem aktīviem, vairumam uzņēmumu trūkst sistēmiskas pieejas zināšanu kā vērtības noturēšanā un lietošanā uzņēmuma vajadzībām. Šī kvalitatīvā pētījuma gaitā autore ir guvusi atziņu, ka tieši ekonomiskā ātruma palēnināšanās un ierobežoti resursi ir radījuši labvēlīgu vidi mērķtiecīgai attīksmei pret zināšanu ieguvu un izmantošanu uzņēmumā. Pētnieki arī uzsvēruši, ka investīciju atdeve (it īpaši no zināšanām), prasmju veidošana ir ilgtermiņa process, tāpēc darbinieka noturēšana ir svarīga, jo tā garantē ieguldījumu atguvi un efektivitāti. Turklāt indivīda spējas un vēlme lietot zināšanas ir atkarīgas arī no viņa darba algas, profesionālās izaugsmes, karjeras iespējām un darba satura. Pētnieki zināšanu pārnesi uzņēmumā saista ar darbinieka lojalitāti uzņēmumam. Viņa intelektuālā kapitāla definīcijā ir iekļauts lojalitātes (uzticības vai pieķeršanās) komponents, un viņa izpratnē tā nozīmē, ka uzņēmuma intelektuālais kapitāls ir katra tā darbinieka kompetence jeb prasmes, zināšanas un personiskās īpašības sinerģijā ar viņa gatavību strādāt ar pilnu atdevi. Darbaspēka trūkumu apstākļos uzņēmumam ir īpaši svarīgi radīt tādu iekšējo vidi un klimatu, kas veicinātu darbinieku vēlmi strādāt uzņēmumā ilgstoši. Turklāt uzņēmumam jārada tāda intelektuālā kapitāla vide, kurā zināšanu pārnesi nodrošina uzņēmuma struktūra un zināšanu zaudējumu novērš indivīda iespējas attīstīties līdz ar uzņēmuma produktu vai pakalpojumu ilglaicīgumu un derīgumu klientiem. Tāpēc ir svarīgi izvērtēt, kā uzņēmumi vada krīzes radītās pārmaiņas un vai atsevišķi lēmumi nevar kaitēt uzņēmuma attīstībai ilgtermiņā.

Nestabilā ekonomiskā situācijā līdztekus tādiem netiešiem motivācijas instrumentiem kā uzņēmuma finanšu stabilitāte par ļoti nozīmīgiem motivācijas instrumentiem kļūst tiešie motivatori – caurspīdīgums, taisnīga attīksme, mērķu izvirzīšana, atgriezeniskā saite un citi, kas liecina par uzņēmuma vadības cieņas pilnu attīksmi pret darbinieku.

Nākamā kvantitatīvā pētījuma mērķis ir novērtēt motivācijas instrumentu prioritātes un to ietekmi uz dažādiem rezultātiem uzņēmuma snieguma faktoriem, kas palīdzētu labāk izskaidrot darbinieku lomu uzņēmumu sasniegumos. Tāpēc autore paredzējusi analizēt, kā motivācijas instrumentus var izmantot, lai prognozētu dažādu rezultatīvo faktoru darbību. Autore turpmāk pētīs dažādas sociāldemogrāfiskās atšķirības un to ietekmi uz darbinieku motivāciju.

LITERATŪRA

1. Alas, R., Gao, J., Vanhala, S. The Crisis Management in Chinese and Estonian Organizations. *Chinese Management Studies*, Vol. 4., No. 1, 2010, p. 18–36.
2. Bandura, A. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Oxford: W. H. Freeman, 1997. 604 p.
3. Binnewies, C., Ohly, S., Niessen, C. Age and Creativity at Work: The Interplay between Job Resources, Age and Idea Creativity. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23, No. 4, 2008, p. 438–457.
4. Burrage, M. *Human Resources Magazine*. December 2009/January 2010, Vol. 14, Issue 5, p. 26–27.
5. Cangemi, J. P., Lazarus, H., McQuade, T., Fitzgerald, J., Conner, J., Miller, R., Murphree, W. Successful Leadership Practices during Turbulent Times. *Journal of Management Development*, Vol. 30, No. 1, 2011, p. 30–43.
6. *Centrālā statistikas pārvalde*. „Datu bāzes”, „Nodarbinātība un bezdarbs”, 2010.
7. Chris, E. The Pursuit of Happiness at Work. *Journal of Engineering & Technology*, 28 February – 13 March, 2009, p. 77.
8. Chunghtai, A. A., Buckley, F. Assessing the Effects of Organizational Identification on In–Role Job Performance and Learning Behaviour. *Personnel Review*, Vol. 39, No. 2, 2010, p. 242–258.
9. Fleck, D. L. Why We Should Dare to Manage Growth Responsibly. *Management Decision*, Vol. 48, No. 10, 2011, p. 1529–1538.
10. Fritz, C., Sonnentag, S. Antecedents of Day-Level Proactive Behavior: A Look at Job Stressors and Positive Affect during the Workday. *Journal of Management*, Vol. 35, No. 1, February, 2009, p. 94–111.
11. Hayward, S. Connecting Leadership Development to Bottom Line Benefits. *Strategic HR Review*, Vol. 10., Issue 1, p. 28–34.
12. Kagaari, J. R. K., Munene, J. C., Ntayi, J. M. Performance Management Practices, Information and Communication Technology (ICT) Adoption and Managed Performance. *Quality Assurance and Education*, Vol. 18, No. 2, 2010, p. 106–125.
13. Lindstrom, J., Samuelsson, S., Hägerfors, A. Business Continuity Planning Methodology. *Disaster Prevention Management*, Vol. 19, No. 2, 2010, p. 243–255.
14. Massingham, P., Ngyen, T. N. Q., Massingham, R. Using 360 Degree Peer Review to Validate Self-Reporting in Human Capital Measurement. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 212, No. 1, 2011, p. 43–74.
15. Meyer, J. P., Becker, T. E., Vandenberghe, C. Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 2004, Vol. 89, No. 6, p. 991–1007.
16. Mitchell, J. F. Management Development: A Top-Down Optimal Approach. *Journal of European Industrial Training*, Vol. 13, No. 1, 2007, p. 14–25.
17. Moorhead, G., Griffin, R. W. *Organizational Behaviour: Managing People and Organizations*. 5th Edition. Boston: Houghton Mifflin, 1998. 807 p.
18. Ng, L. C. Best Management Practices. *Journal of Management Development*, Vol. 30, No. 1, 2011, p. 93–105.
19. Parker, S. K., Bindl, U. K. Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, Vol. 36, No. 4, July 2010, p. 827–856.

20. Parker, S. K., Collins, C. G. Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management*, Vol. 36, No. 3, May 2010, p. 633–662.
21. Pincus, J. The Consequences of Unmet Needs: The Evolving Role of Motivation in Consumer Research. *Journal of Consumer Behaviour*, Vol. 3, 2004, p. 375–387.
22. Pinder, C. C. *Motivation in Work Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1998. 754 p.
23. Pinder, C. C. *Work Motivation: Theory, Issues, and Applications*. Glenview, IL: Scott, Foresman, 1984. 652 p.
24. Wood, R., Bandura, A., Bailey, T. Mechanisms Governing Organizational Performance in Complex Decision-Making Environments. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, No. 46, 1990, p. 181–201.
25. Vorončuka, I. *Personāla vadība. Teorija un prakse*. Rīga: LU, 2009. 399 lpp.

Summary

Employees' professional gains, both material and moral, have a great impact on the motivation of the personnel as companies are interested in professional personnel that work with delight and enthusiasm. Many academic studies have focused on different aspects of this issue from different perspectives and in varying degrees of particularity. This article uses quantitative research methods: a survey of employees, whose replies are processed with the help of factor analysis, as well as indicators of central tendency or location and indicators of variability. As a result of factor analysis, the author has identified four complex factors influencing employees' motivation: working conditions, payment, creativity of the work and good professional relationships among the staff, as well as elasticity of the work.

Keywords: *employee motivation, direct motivators, personnel management, factor analysis, complex factors.*

Mazo un vidējo uzņēmumu konkurētspēja *Competitiveness of Small and Medium-Sized Enterprises*

Ināra Kantāne

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: *Inara.Kantane@lu.lv*

Visā pasaulē atzīta mazo un vidējo uzņēmumu (turpmāk – MVU) nozīme ekonomikas izaugsmē. MVU rada lielāko daļu no IKP, un tajos ir nodarbināti vairāk nekā puse iedzīvotāju darbaspējīgā vecumā. MVU ilgtspējīgas attīstības jautājumi ir īpaši aktuāli situācijā, kad nepieciešams uzlabot ekonomisko un sociālo stāvokli valstī, kad globalizācijas dēļ pieaug starptautiskā konkurence, pieaug kvalitātes prasības produktiem un pakalpojumiem, trūkst kvalificēta darbaspēka, paaugstinās profesionālās kvalifikācijas prasības uzņēmējdarbībai. Salīdzinot ar 2007. gadu, Latvijā strauji samazinājies MVU skaits, sarucis no jauna dibināto un palielinājies likvidēto uzņēmumu skaits. Aktuāli kļūst jautājumi, kā panākt mazo un vidējo uzņēmumu skaita pieaugumu un nodrošināt to ilgtspējīgu attīstību.

Kopš 20. gadsimta 90. gadiem aktuāli kļuvuši tādi jautājumi kā MVU konkurētspēja, inovācijas, menedžments, mārketinga, ražīgums, efektivitāte, kvalitāte un citi. Līdz tam šos jautājumus aplūkoja galvenokārt saistībā tikai ar lieliem uzņēmumiem.

Rakstā apkopoti pētījumu rezultāti par konkurētspējas ietekmi uz MVU izdzīvošanu un attīstību, analizēta uzņēmējdarbības vide Latvijā, tās ietekme uz MVU konkurētspēju.

Atslēgvārdi: MVU, konkurētspēja, ilgtspējīga attīstība, inovitāte, darbaspēks, uzņēmējdarbības vide.

Ievads

Lai sekmētu ekonomikas atveseļošanos un izaugsmi, svarīgi ir panākt mazo un vidējo uzņēmumu skaita palielināšanos un sekmēt to ilgtspējīgu attīstību. Statistikas dati rāda, ka MVU veido lielāko daļu no kopējo uzņēmumu skaita Latvijā, Eiropā un visā pasaulē. Eiropas Savienībā 2007. gadā vairāk nekā 99% visu uzņēmumu bija MVU, nodarbināto īpatsvars tajos bija 67% no kopējo nodarbināto skaita (personas vecumā no 15 līdz 74 gadiem) [1]. Latvijā 2007. un 2008. gadā MVU īpatsvars kopējā uzņēmumu skaitā veidoja 99,7%, nodarbināto īpatsvars MVU 2007. gadā – 54,8% no kopējā nodarbināto skaita Latvijā. Lielākā daļa (87,9%) no MVU skaita 2008. gadā bija pašnodarbinātās personas, individuālie komersanti un mikrouzņēmumi [2].

Raksta **mērķis** ir apkopot un analizēt pasaulē veikto pētījumu rezultātus par MVU konkurētspēju ietekmējošiem faktoriem, tās ietekmi uz MVU darbību un attīstību, analizēt problēmas, kas iespaido Latvijas uzņēmumu konkurētspēju.

Lai sasniegtu mērķi, veikti šādi **uzdevumi**:

- 1) apkopotas un analizētas zinātniskās publikācijas par konkurētspējas ietekmi uz MVU attīstību;
- 2) pētīti faktori, kas ietekmē Latvijas mazo un vidējo uzņēmumu attīstību.

Rakstā izmantota **monogrāfiskā pētījumu metode** un **statistisko datu analīzes un salīdzināšanas metodi**.

1. MVU konkurētspējas nozīmīgums uzņēmuma izdzīvošanā un attīstībā

Stounhauss (*Stonehous*) un Snoudons (*Snowdon*) atzīmējuši, ka uzņēmuma konkurētspēja ir viens no svarīgākajiem faktoriem, no kā ir atkarīgi MVU darbības rezultāti un izaugsme [4]. Globalizācija palielina konkurences intensitāti daudzās nozarēs. Jebkuram uzņēmumam nākotnē jāuztver sevi kā globālā biznesa sastāvdaļu, lasot un skatot visus jaunumus, kas ar to saistīti.

Greja (*Gray*) pētījuma rezultāti liecina, ka uzņēmuma menedžments, tā pilnveidošana saistīta ar MVU biznesa attīstību. MVU, kuri stingri orientēti uz biznesa stratēģiju, kas vērsta uz uzņēmuma augšanu un attīstību, un kuriem ir augsta organizācijas kultūra, efektīvi veic menedžmenta pilnveidošanas pasākumus [5]. Zinātnieki ir pierādījuši, ka pastāv nozīmīga sakarība starp menedžmenta metožu pilnveidošanu un uzņēmuma attīstību, un norādījuši, ka globālās konkurences pieauguma dēļ mazos un vidējos uzņēmumos būtu nepieciešams uzlabot uzņēmuma menedžmenta kvalitāti. Grejs atzīmējis, ka lielu daļu no MVU sektora veido mazi uzņēmumi, kur ir tikai viens darbinieks – īpašnieks, šo firmu nestabilitāte un nenoteiktība nozīmē, ka īpašniekiem nav priekšstata par sava uzņēmuma stratēģiju. Tādi viena darbinieka uzņēmumi nelabprāt paplašinās, noraidoši izturas pret apmācību, personāla attīstību. Stratēģisko plānošanu vairāk izmanto MVU, kur ir vairāk nekā 20 darbinieku.

MVU konkurētspējas nodrošināšanā liela nozīme ir uz tirgu orientētai uzņēmuma kultūrai un elastīgai plānošanas stratēģijai. Alpkana (*Alpkan*), Jilmaza (*Yilmaz*), Keja (*Kay*) pētījuma rezultāti liecina [6], ka elastīga plānošana ļauj uzņēmumam ātri reaģēt uz apkārtējās vides svārstībām un saglabāt savu konkurētspēju. Pētījumā pamatots aktīvas, uz tirgu orientētas darbības un elastīgas stratēģiskās plānošanas nozīmīgums MVU izaugsmē un norādīts, ka stratēģiskai plānošanai jābūt atvērtai jaunām idejām, jauniem informācijas avotiem un jaunām iespējām. MVU jāattīsta gan uz tirgu orientēta kultūra, gan elastīga stratēģiskā plānošana. Grejs kā izņēmumu min pašnodarbinātos un mikrouzņēmumus, kas, nebūdami stratēģiski, tomēr ir elastīgi un var ātri pārkārtoties [5].

Uzņēmumam attīstoties arvien pieaugošās konkurences apstākļos, pieaug finanšu vadības nozīme, lielāka kļūst vajadzība pēc finanšu menedžmenta. Makmehona (*McMahon*) pētījuma rezultāti liecina, ka līdz ar finanšu menedžmenta uzlabošanu uzņēmumā biznesa attīstība notiek daudz efektīvāk [7].

Apstākļos, kad strauji pieaug konkurence, palielinās zināšanu menedžmenta nozīme ne tikai lielo uzņēmumu, bet arī mazo un vidējo uzņēmumu darbā. Hačinsons

(*Hutchinson*) un Kvintess (*Quintas*) norādījuši, ka pēdējos desmit gados zināšanu menedžmentam ir svarīga nozīme organizāciju darbā visās ekonomikas nozarēs [8].

Globalizācijas apstākļos, kad strauji pieaug konkurence, inovācijas ir galvenais priekšnoteikums uzņēmuma konkurētspējas saglabāšanā. Tirupati (*Tirupati*) īpaši uzsver inovāciju nozīmi tehnoloģiju jomā [9]. Inovācijas, kas saistītas ar jauniem atklājumiem, preču, pakalpojumu vai procesu pilnveidošanu, noteikti ir saistītas arī ar jaunām tehnoloģijām. Tirupati pētījuma rezultāti liecina, ka nozares, kurās izmanto augstākā līmeņa tehnoloģijas, ir inovatīvākas.

Mazos un vidējos uzņēmumos inovāciju ieviešanu traucē uzņēmuma resursu nepietiekamība, kā arī tie saskaras ar vairākiem šķēršļiem un lielāku nenoteiktību nekā lielie uzņēmumi. Vanga (*Wang*) un Castello (*Costello*) pētījuma rezultāti liecina, ka MVU inovāciju līmenis atkarīgs no uzņēmuma finanšu resursiem un cilvēkresursiem [10]. Todlings (*Todtling*) un Kaufmans (*Kaufman*) norāda, ka šīs problēmas iespējams daļēji atrisināt ar uzņēmumu integrāciju tīklos, inovāciju sistēmās un palāvību uz ārējiem partneriem [11]. Taču MVU ir vājas iekšējās iespējas, lai iesaistītos tīklos, meklētu un apkopotu informāciju par inovācijām un sadarbības inovāciju projektos, bieži nepietiekami tiek izmantota arī darbinieku pieredze jaunievedumu radīšanā. Minētā pētījuma rezultāti parāda, ka MVU ir mazāk iesaistīti inovāciju tīklos nekā lielās firmas, un, ja tiem izveidojas jaunievedumu partnerattiecības, tās galvenokārt koncentrējas tikai uz biznesa partneriem, klientiem un piegādātājiem. Pakalpojumu firmu un konsultantu izmantošana inovāciju ieviešanā reģionos būtiski atšķiras, taču vidēji šādus pakalpojumus lieto mazāk nekā viena trešdaļa MVU. Sadarbība ar universitātēm, pētniecības iestādēm un tehnoloģiju centriem notiek reti. Minētā pētījuma rezultāti liecina, ka tieši sadarbība ar zinātni vairāk veicina progresīvu inovāciju ieviešanu, jaunu produktu, nevis vienkārši atdarinājumu vai pārveidojumu ienākšanu tirgū. Vājo sadarbību ar universitātēm, zinātnes un pētniecības iestādēm var izskaidrot ar kvalificētu kadru trūkumu MVU, kas varētu organizēt sadarbību ar minētām iestādēm. Savukārt vāja sadarbība ar tehnoloģiju centriem ir tāpēc, ka reģionos to trūkst un MVU nav informēti par šo centru esamību un to sniegtajiem pakalpojumiem. Tomēr Todlinga un Kaufmana pētījuma rezultāti liecina, ka MVU ir diezgan inovatīvi, taču inovāciju ieviešana notiek pakāpeniski, radot tikai nelielas izmaiņas produktos vai pakalpojumos. Inovāciju ieviešanu MVU veicina, pirmkārt, klienti, otrkārt, sadarbība ar piegādātājiem, mazāk ar konsultantiem un pakalpojuma sniedzējiem, un salīdzinoši reti veidojas sadarbība ar konkurentiem.

Vangs un Castello norādījuši, ka inovāciju rezultātus ietekmē organizācijas kultūra, kas atbalsta jaunu produktu izstrādi, un organizācijas struktūra, kas sekmē inovācijas. Vanga un Castello pētījuma rezultāti apstiprina, ka MVU inovāciju līmenis ir atkarīgs arī no augstākā līmeņa vadītāju pieredzes un tirgus dinamikas [10].

Būtiska ir informācijas un komunikācijas tehnoloģiju nozīme MVU konkurētspējas nodrošināšanā. Lai pieņemtu lēmumus un plānotu, vadītājiem jābūt pieejamai atbilstošai informācijai. Svarīgi ir iegūt informāciju par iespējamiem eksporta tirgiem, konkurējošām precēm vai pakalpojumiem, konkurentiem, piegādātājiem un klientiem. Nozīmīga ir arī savstarpējo sakaru un sadarbības organizēšana ar piegādātājiem, klientiem, partneriem un administratīvo jautājumu kārtošana. Taču, kā liecina pētījumi, informācijas un komunikāciju tehnoloģiju lietošana MVU

ir atšķirīga. Kriks (*Crick*) norāda, ka tie MVU, kuri darbojas ārzemju tirgos, informācijas iegūšanai aktīvi izmanto sabiedriskos kontaktus, internetu, aģentūras un iekšējos avotus [12].

Jokakuls (*Yokakul*) un Zavdī (*Zawdie*) pierādījuši, ka svarīga nozīme uzņēmuma radošuma un inovitātes stiprināšanā ir valdības politikai attiecībā uz MVU [13]. Tā palīdz izveidot labāku sadarbību starp augstskolām un MVU. Šāda saikne sekmē arī MVU spēju piemēroties zināšanu un tehnoloģiju attīstībai. Minētajā pētījumā norādīts, ka valdības mēģinājumi attīstīt saiknes starp maziem un vidējiem uzņēmumiem, izveidot to sadarbības tīklu ir saistīti ar dažādām grūtībām. Kā galvenās grūtības ir minētas MVU daudzveidība un savstarpējās uzticības trūkums, tāpēc uzņēmumi sadarbojas negribīgi.

Kā liecina pētījumi, MVU veiksmīgā darbībā un turpmākā izaugsmē liela nozīme ir mārketingam. Simpsona (*Simpson*) un Pedmora (*Padmore*) pētījuma rezultāti parāda, ka pastāv pozitīva sakarība starp MVU finanšu rādītājiem un mārketingu [14]. Huangs (*Huang*) un Brauns (*Brown*) norādījuši, ka preču tirdzniecība un mārketingi ir biežāk sastopamā problēma, ar ko saskaras MVU un kas būtiski ietekmē uzņēmumu konkurētspēju [15].

Uzņēmumu konkurētspējas nodrošināšanā liela nozīme ir loģistikai. Loģistikas izmantošanu MVU, tās ietekmi uz uzņēmumu finansiālo izaugsmi, loģistikas un finansiālās izaugsmes savstarpējo saistību pētījuši Tojli (*Toyli*), Hakinens (*Hakkinen*), Ojala (*Ojala*) un Naula (*Naula*) [17].¹ Minētajā pētījumā konstatēta nozīmīga sakarība starp pakalpojumu kvalitāti un to, cik efektīvas ir loģistikas izmaksas uzņēmumā. Norādīts, ka īsā laikposmā MVU iespējams samērā viegli paaugstināt konkurētspēju, vairāk izmantojot loģistiku.

Lai nodrošinātu preču un pakalpojumu ražošanu un realizāciju, ne tikai lieliem uzņēmumiem, bet arī maziem un vidējiem uzņēmumiem jāapgūst jauni preču un pakalpojumu tirgi. Vietējā tirgus apjoms bieži ir nepietiekams, īpaši pašreizējā situācijā, kad samazinās preču un pakalpojumu patēriņš. Eksporta lielo ietekmi uz uzņēmuma attīstību ir atzinuši daudzi aptaujātie uzņēmēji. Eiropas Komisijas pētījuma (2007) rezultāti liecina, ka tikai aptuveni 8% MVU nodarbojas ar eksportu, un tas ir būtiski mazāk nekā lielie uzņēmumi – 28% [1]. Pētījumā minēti galvenie eksporta šķēršļi: zināšanu trūkums par ārējiem tirgiem, līdzekļu trūkums, importa tarifi valstīs, uz kurām notiek eksports. Ulubasoglu (*Ulubasoglu*), Akdis (*Akdis*) un Koks (*Kok*) norādījuši uz MVU starptautisko apvienību nozīmīgumu pasaules tirgu apgūšanā [17]. Tomēr apvienību dibināšanas motivācija MVU būtiski atšķiras. Galvenokārt tā ir atkarīga no uzņēmuma lieluma, finanšu resursiem un nozares, kurā uzņēmums darbojas. Aranzss (*Arranz*) un Arojebis (*Arroyabe*) pētījumā par MVU internacionalizāciju un sadarbību norāda uz diviem iespējamiem starptautisku darbību veidiem: tirgus jomā un sadarbības līgumu jomā [18]. Firmas, kuru stratēģija ir vērsta uz konkurētspējas paaugstināšanu, izrāda lielāku ieinteresētību sadarbības attīstīšanā.

¹ Toyli, J., Hakkinen, L., Ojala, L., Naula, T. Logistics and financial performance. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, vol. 38, No. 1, 2008, p. 57–80.

Viens no būtiskākiem faktoriem, kas ietekmē uzņēmējdarbības attīstību, neskatoties uz lielo bezdarba līmeni valstī, ir arī kvalificēta darbaspēka trūkums. Eiropas Komisijas ir veikusi pētījumu par MVU Eiropas Savienībā. Pētījuma rezultāti liecina, ka viena no svarīgākām problēmām, kas traucē uzņēmumam būt inovatīvam, ir prasmīga darbaspēka trūkums.

21. gadsimtā, uz zināšanām balstītas ekonomikas laikmetā, liela nozīme ir zināšanām un prasmēm tās lietot. Lai uzņēmums būtu konkurētspējīgs un varētu attīstīties, īpašniekam, vadītājam un uzņēmuma darbiniekiem savas zināšanas nepārtraukti ir jāpapildina. Gilmens (*Gilman*) un Edvards (*Edwards*) norādījuši, ka panākumu atslēga ir darbinieki, kas nodrošina MVU konkurences pārkumu [19].

Izglītība ir cieši saistīta ar uzņēmuma inovatīvo darbību, par to liecina Makdonalda (*Mcdonald*), Asimakopoula (*Assimakopoulos*) un Andersona (*Anderson*) pētījuma rezultāti [20]. Taču MVU vadītājiem bieži ir ierobežoti resursi (galvenokārt tas ir laiks un enerģija), lai domātu par uzņēmuma darbinieku apmācību, jo viņi ir spiesti darīt ikdienas darbus. Turklāt vadītājiem ir neskaidrs priekšstats par to, cik nozīmīga ir apmācības ietekme uz uzņēmuma darbības rezultātiem un kādas ir iespējas apmācīt darbiniekus un vadītājus. Dženingss (*Jennings*) un Bīvers (*Beaver*) secinājuši, ka daudzi uzņēmumi cieš neveiksmi, jo vadība ir vāja un tai ir sliktas zināšanas [21].

Zhanga (*Zhang*), Makpersona (*Macpherson*), Džonsa (*Jones*) pētījuma rezultāti² apstiprina, ka firmas, kuras pašas organizē un atbalsta savu darbinieku apmācību, ir inovatīvas, bet tās, kur apmācība labākā gadījumā tiek apmācītas tikai atsevišķas personas, ir nemainīgas [22]. Inovatīvi uzņēmumi daudz efektīvāk izmanto ārējos sakarus un zināšanas, attīstot jaunus produktus, pakalpojumus un procesus. Tas saistīts ar efektīvāku vides pētniecību un lielāku gatavību īpašniekiem, vadītājiem un darbiniekiem dalīties zināšanās, nodot savas zināšanas citiem. Taču MVU apmācības procesu bieži ietekmē vadības iespējas, resursi, kā arī pieeja apmācības nodrošināšanai.

Inovāciju, pārmaiņu ieviešana uzņēmumā ir saistīta ar zināmu risku un nestabilitāti. Naldi (*Naldi*), Nūrdkvists (*Nordqvist*), Šēbergs (*Sjoberg*), Viklunds (*Wiklund*) atzīmējuši, ka riska uzņemšanās ir noteikta uzņēmējdarbības daļa un ka tā tieši saistīta ar jauninājumiem un aktivitāti [23]. Viņi pierādījuši, ka ģimenes uzņēmumiem ir mazāks risks, uzsākot uzņēmējdarbību.

Eiropas Savienības fondu izmantošanas lomu MVU darbības un attīstības veicināšanā pētījuši Devins (*Devins*) un Džonsons (*Johnson*) [24]. Pētījuma rezultāti apliecina, ka MVU, kas iesaistīti ESF programmās, biežāk rīko apmācības un ir aktīvāki to atbalstīšanā un citu attīstības pasākumu realizēšanā.

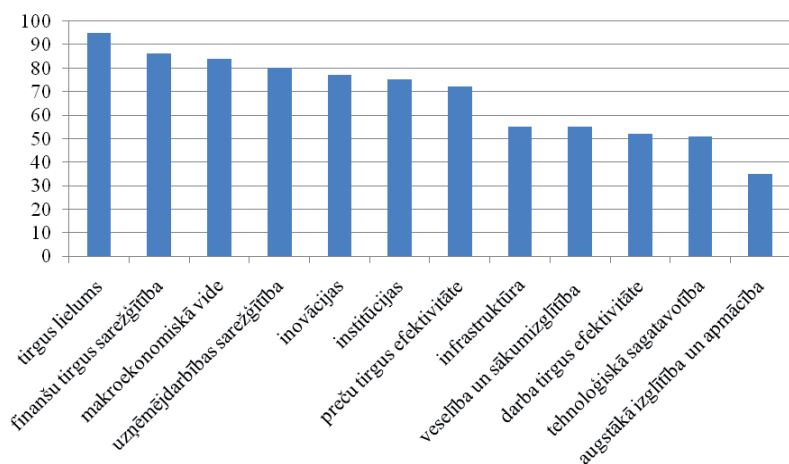
2. Faktori, kas ietekmē Latvijas MVU attīstību

Pasaules ekonomikas foruma Globālais konkurētspējas indekss un Pasaules Bankas *Doing Business* reitings ļauj salīdzināt valstis, uzņēmējdarbības vidi, palīdz

² Zhang, G., Macpherson, A., Jones, O. Conceptualizing the Learning Process in SMEs: Improving Innovation through External Orientation. *International Small Business Journal*, vol. 24 (3), 2006, p. 299–323.

atklāt problēmas, kas ietekmē valstu konkurētspēju un uzņēmējdarbības attīstību. Jāatzīmē, ka Globālais konkurētspējas indekss cieši korelē ar Pasaules Bankas *Doing Business* reitinga indeksu, korelācijas koeficients ir 0,79. Tas norāda, ka uzņēmējdarbības videi ir nozīmīga ietekme uz valstu konkurētspēju, uzņēmējdarbības ilgtspējīgu attīstību un uzņēmumu konkurētspēju.

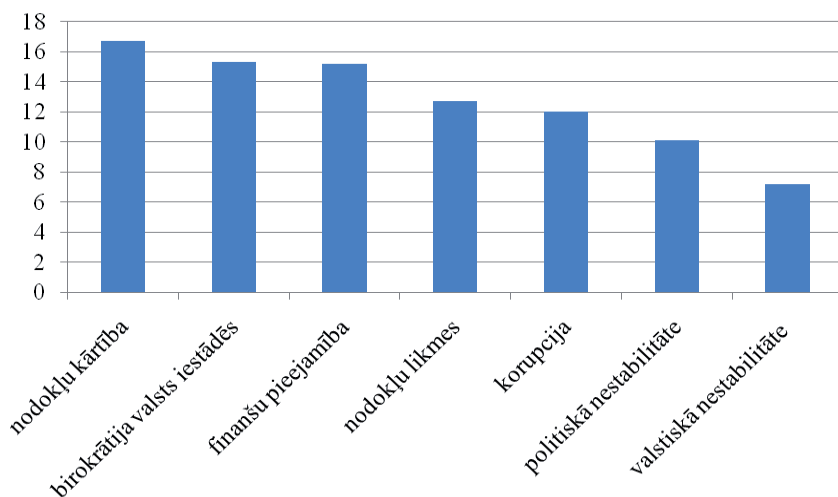
Kā liecina Globālais konkurētspējas indekss 2010–2011 (*The Global Competitiveness Index 2010–2011*), Latvijas konkurētspējas reitings turpina kristies. No 139 valstīm Latvija 2010. gadā ieņēma 70. vietu, bet no 133 valstīm 2009. gadā – 68. vietu. Gada laikā Latvijas reitings bija nokritis par 2 vietām. No ES 27 dalībvalstīm sliktāks konkurētspējas reitings ir tikai Bulgārijai (71. vieta) un Grieķijai (83. vieta) Faktori, institūcijas un valdības politika, kas ietekmē valstu produktivitāti un konkurētspēju, ir apvienoti 12 pīlāros (*12 pillars*). Šie pīlāri ir savstarpēji saistīti, izmaiņas vienā ietekmē citus. Galvenie pīlāri, kas negatīvi ietekmē Latvijas konkurētspēju un produktivitāti, ir tirgus lielums (*market size*), finanšu tirgus sarežģītība (*financial market development*), makroekonomiskā vide (*macro-economic environment*), uzņēmējdarbības sarežģītība (*business sophistication*), inovācijas (*innovation*), institūcijas (*institutions*), preču tirgus efektivitāte (*goods market efficiency*) (sk. 1. att.).



1. att. 12 pīlāri Latvijas konkurētspējas indeksā
12 pillars of competitiveness of Latvia

Avots: Globālais konkurētspējas indekss 2010–2011. Pieejams: <http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Global%20Competitiveness%20Report/GlobalCompetitivenessReport> (sk. 12.09.2010.)

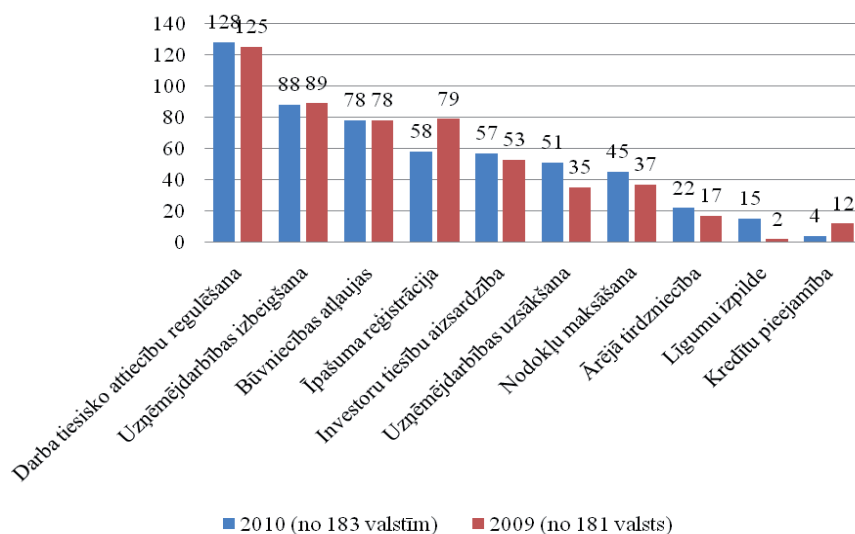
Uzņēmējdarbību Latvijā traucē nodokļu kārtība (*tax regulations*), valsts iestāžu birokrātija (*inefficient government bureaucracy*), finanšu pieejamība (*access to financing*), nodokļu likmes (*tax rates*), korupcija (*corruption*), politiskā nestabilitāte (*policy instability*) un valstiskā nestabilitāte (*government instability/coups*) (sk. 2. att.).



2 att. Galvenās problēmas uzņēmējdarbības attīstībai Latvijā

Main problems in entrepreneurship development in Latvia

Avots: Globālais konkurētspējas indekss 2010–2011. Pieejams: <http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Global%20Competitiveness%20Report/GlobalCompetitivenessReport> (sk. 12.09.2010.)

3. att. Latvijas reitings uzņēmējdarbību regulējošās procedūrās 2010. un 2009. gadā
Doing Business' ranking of Latvia by regulation of economy in 2010 and 2009

Avots: *Doing Business* 2010 indekss. Pieejams: <http://www.doingbusiness.org/documents/fullreport/2010/DB10-full-report.pdf> (sk. 05.10.2010.)

Pasaules Bankas *Ease of Doing Business* 2010. gada reitingā, kurš mēra uzņēmējdarbību ietekmējošās administratīvās procedūras, no 183 valstīm Latvija atrodas 27. vietā. Salīdzinot ar 2009. gadu, Latvijas reitings kopumā ir uzlabojies par divām pozīcijām. Stāvoklis ir uzlabojies īpašuma reģistrācijā, kredītu pieejamībā un uzņēmējdarbības izbeigšanas jomā, bet pasliktinājies uzņēmējdarbības uzsākšanā, līguma izpildē, nodokļu maksāšanā, ārējā tirdzniecībā, investoru tiesību aizsardzībā, darba tiesisko attiecību regulēšanā (sk. 3. att.).

Globālā konkurētspējas indeksa un Pasaules Bankas *Doing Business* reitinga rādītāju analīze parāda, ka līdzīgas problēmas ir uzņēmējdarbības veikšanā, attīstībā un uzņēmuma konkurētspējas nodrošināšanā. Tās ir nodokļa maksāšanas kārtība; uzņēmumu reģistrācija un uzņēmējdarbības izbeigšana, kam jātērē daudz laika; sarežģīta īpašuma reģistrācija; būvniecību atļaujas saņemšanas procedūras, ko respondenti sauc par birokrātiju valsts iestādēs; tirgus lielums, finanšu pieejamība.

Secinājumi

- Konkurētspējai ir svarīga ietekme uz MVU izdzīvošanu un attīstību. Globalizācijas apstākļos, kad pieaug konkurence, inovācijām ir būtiska nozīme uzņēmuma konkurētspējas saglabāšanā.
- MVU konkurētspēja ir atkarīga no menedžmenta funkciju izmantošanas, mārketinga un loģistikas lietošanas, darbaspēka, darbinieku mācīšanās un apmācības.
- Latvijas konkurētspējas reitings turpina kristies. Galvenās problēmas, kas ietekmē uzņēmējdarbību Latvijā, ir nodokļu kārtība, birokrātija valsts iestādēs, finanšu pieejamība, nodokļu, korupcija, politiskā nestabilitāte, valstiskā nestabilitāte.
- Lai Latvijā sekmētu uzņēmējdarbības attīstību, svarīgs ir valsts atbalsts uzņēmējdarbības attīstībai, nepieciešams uzlabot uzņēmējdarbības vidi, vienkāršojot administratīvās procedūras, nodokļu maksāšanas sistēmu, realizējot nodokļu politiku, kas netraucē uzņēmējdarbību.
- Lai risinātu finanšu pieejamības problēmas, svarīgs ir valsts atbalsts uzņēmumiem kredītu saņemšanā un efektīvāka ES fondu apguve.
- Jāuzlabo darba tiesisko attiecību regulēšana, uzņēmējdarbības izbeigšana, būvniecību atļaujas saņemšana, īpašuma reģistrācija.
- Daudzās iepriekš minētās jomās iespējams panākt zināmus uzlabojumus, veicinot e-pakalpojumu un e-pārvaldes efektīvāku izmantošanu.

LITERATŪRA

1. Eiropas Komisijas mājaslapa. Sadaļa „Uzņēmumi/MVU”. Pieejams: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/index_en.htm (sk. 20.09.2010.)

2. Centrālās statistikas pārvaldes mājaslapa. Sadaļas „Datubāzes”, „Statistikas uzņēmumu reģistrs”. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/csp/content/?cat=355> (sk. 04.01.2010.)
3. Lursoft datubāzes mājaslapa. Sadaļa „Statistika”. Pieejams: https://www.lursoft.lv/lapsaext?act=KMR_OZINAS&SessionId=61957966&datums=09.01.2009&code=150303973&changeid=35606 (sk. 29.08.2010.)
4. Stonehouse, G., Snowdon, B. Competitive Advantage Revisited: Michael Porter on Strategy and Competitiveness. *Journal of Management Inquiry*, Vol. 16 (3), 2007, p. 256–273.
5. Gray, C. Management Development in European Small and Medium Enterprises. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 6 (4), 2004, p. 451–469.
6. Alpan, L., Yilmaz, C., Kaya, N. Market Orientation and Planning Flexibility in SMEs: Performance Implications and an Empirical Investigation. *International Small Business Journal*, Vol. 25 (2), 2007, p. 152–172.
7. McMahon, R. Growth and Performance of Manufacturing SMEs: The Influence of Financial Management Characteristics. *International Small Business Journal*, 2001, p. 10–19.
8. Hutchinson, V., Quintas, P. Do SMEs Do Knowledge Management? *International Small Business Journal*, Vol. 26 (2), 2008, p. 131–154.
9. Tirupati, D. Role of Technological Innovations for Competitiveness and Entrepreneurship. *Journal of Entrepreneurship*, 2008, p. 103–115.
10. Wang, Y., Costello, P. An Investigation into Innovations in SMEs: Evidence from the West Midlands, UK. *Journal of Entrepreneurship*, 18, 1, 2009, p. 65–93.
11. Todtling, F., Kaufman, A. The Role of the Region for Innovation Activities of SMEs. *European Urban and Regional Studies*, 2001, p. 203–215.
12. Crick, D. International Marketing Information: UK Small and Medium-Sized Enterprises' Perceptions of Different Sources and Types. *Business Information Review 2005*, Vol. 22 (2), 2005, p. 114–122.
13. Yokakul, N., Zawdie, G. The Role of Triple Helix for Promoting Social Capital, Industrial Technology and Innovation in the SME Sector in Thailand. *Science, Technology, Society*, 2009, p. 93–117.
14. Simpson, M., Padmore, J. Marketing in Small and Medium-Sized Enterprises. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 12, No. 6, 2006, p. 361–387.
15. Huang, X., Brown, A. An Analysis and Classification of Problems in Small Business. *International Small Business Journal*, Vol. 18, No. 1, 1999, p. 73–86.
16. Toyli, J., Hakkinen, L., Ojala, L., Naula, T. Logistics and Financial Performance. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol. 38, No. 1, 2008, p. 57–80.
17. Ulubasoglu, M. A., Akdis, M., Kok, S. B. Internationalization and Alliance Formation: Evidence from Turkish SMEs. *International Small Business Journal*, Vol. 27 (3), 2009, p. 337–361.
18. Arranz, N., Arroyabe, J. C. F. Internationalization Process of Spanish Small Firms. *International Small Business Journal*, Vol. 27 (4), 2009, p. 420–441.
19. Gilman, M., Edwards, P. Testing a Framework of the Organization of Small Firms: Fast-Growth, High-Tech SMEs. *International Small Business Journal*, Vol. 26 (5), 2008, p. 531–558.

20. Macdonald, S., Assimakopoulos, D., Anderson, P. Education and Training for Innovation in SMEs: A Tale of Exploitation. *International Small Business Journal*, Vol. 25(1), 2007, p. 77–95.
21. Jennings, P., Beaver, G. The Performance and Competitive Advantage of Small Firms: A Management Perspective. *International Small Business Journal*, 1997, p. 63–75.
22. Zhang, G., Macpherson, A., Jones, O. Conceptualizing the Learning Process in SMEs: Improving Innovation through External Orientation. *International Small Business Journal*, Vol. 24 (3), 2006, p. 299–323.
23. Naldi, L., Nordqvist M., Sjoberg K., Wiklund J. Entrepreneurial Orientation, Risk Taking, and Performance. *Family Business Review*, Vol. 20 (1), 2007, p. 33–53.
24. Devins, D., Johnson, S. Training and Development Activities in SMEs: Some Findings from an Evaluation of the ESF Objective 4 Programme in Britain. *International Small Business Journal*, Vol. 21(2), 2003, p. 213–228.
25. World Economic Forum. *The Global Competitiveness Report 2010–2011*. 2011. Pieejams: <http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Global%20Competitiveness%20Report/GlobalCompetitivenessReport> (sk. 12.09.2010.)
26. *Doing Business 2010*. The World Bank, IFC and Palgrave MacMillan. Pieejams: <http://www.doingbusiness.org/documents/fullreport/2010/DB10-full-report.pdf> (sk. 05.10.2010.)

Summary

Small and medium-sized enterprises are a very significant part of the economy in Latvia, Europe and throughout the world likewise. Problems with sustainable development of Latvia's small and medium-sized enterprises are especially important in the situation of economic downturn and increase of unemployment. Since the 1990s, relationships between competitiveness, innovation, marketing, management, logistics, education and training in SMEs have become especially important. The article offers a review of literature on the competitiveness of SMEs and analyses problems in setting up and developing SMEs. In the Global Competitiveness Index of 2010–2011 Latvia has fallen by two places to the 70th position among 139 economies. The most problematic factors which influence competitiveness of enterprises in Latvia are market size, financial market development, the macro-economic environment, business sophistication, innovation, institutions and market efficiency.

Keywords: SMEs, competitiveness, sustainable development, innovation, marketing, management, training.

Investēšana cilvēkkapitāla attīstībā valsts pārvaldē Latvijā *Investment in the Development of Human Capital in Public Administration in Latvia*

Marija Simonova

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1050
E-pasts: *S_Marija@inbox.lv*

Rakstā ir aplūkota un izvērtēta investēšana valsts pārvaldē nodarbināto personu jeb cilvēkkapitāla attīstīšanā ekonomikas lejupeļdes apstākļos Latvijā, kā arī noteikti investēšanas subjekti un novērtēta katra subjekta loma. Raksta noslēgumā izdarīti secinājumi par galvenajām nepilnībām šajā jomā un piedāvāti risinājumi. Pētījums balstās uz (sekundāro) pētījumu analīzi un monogrāfisko metodi.

Atslēgvārdi: cilvēkkapitāls, projekts, publiskā pārvalde, cilvēkkapitāla attīstība, investīcijas cilvēkkapitālā.

Ievads

Valsts pārvaldes organizāciju kā intelektuālo organizāciju galvenais resurss ir personāls jeb cilvēkkapitāls, kura zināšanas, prasmes, iemaņas, kompetences un attieksme, kā arī motivācija un lojalitāte ir izšķirošs faktors valsts pārvaldes efektīvas darbības nodrošināšanā.

Tā kā Latvijā ekonomiskā situācija ir pasliktinājusies, tad publiskajā pārvaldē ir veikti vairāki pasākumi, pakāpeniski atceļot dažādas sociālās garantijas un līdz ar to mazinot atšķirības starp ierēdņiem un pārējiem darbiniekiem. Valsts civildienests ir zaudējis savu prioritāro statusu – ir atcelti vadības līgumi, prēmijas, materiālā stimulēšana un ierobežoti piemaksu veidi, mainīta personāla novērtēšanas sistēma. Tas viss negatīvi ietekmē nodarbināto vēlmi paaugstināt darba efektivitāti. Tāpēc ekonomikas lejupeļdes apstākļos īpaši svarīgi novērst šo ierēdņu un citu darbinieku, kas ieguvuši pieredzi valsts pārvaldē, aizplūšanu uz ārzemēm vai uz privāto sektoru. Viens no risinājumiem varētu būt darbinieku motivācijas paaugstināšana, investējot cilvēkkapitāla attīstībā institucionālā līmenī.

Cilvēkkapitāla attīstība nozīmē mācīšanās iespēju un karjeras nodrošināšanu darbiniekiem, attiecīgi to plānojot, organizējot un izvērtējot. Pēc P. Teilora (*Taylor*) uzskatiem, personāla apmācība jeb cilvēkkapitāla (cilvēkresursu) attīstība ir jebkurš sistemātisks process, kuru organizācija izmanto darbinieku zināšanu pilnveidošanai, uzvedības vai noslieču maiņai, lai palielinātu ieguldījumu organizācijas mērķu sasniegšanā.

Lai paaugstinātu darbinieku apmierinātību ar darbu un viņu lojalitāti, vajadzētu veikt noteiktus pasākumus, kas palīdzētu nomainīt novecojušo savas profesionālās izaugsmes apzināšanas modeli uz jauno modeli, kurš būtu orientēts nevis uz kāda cita darbinieka karjeras ceļa atkārtošanu, bet uz neatkārtojamas profesionālas pieredzes gūšanu, izejot ciklisko karjeras attīstības ceļu organizācijā vai ārpus tās [2].

Raksta **mērķis** ir izvērtēt investēšanas iespējas cilvēkkapitāla attīstībā publiskajā pārvaldē Latvijā. Mērķa sasniegšanai risināmie **uzdevumi** – izpētīt cilvēkkapitāla un cilvēkkapitāla attīstības veicināšanas teorijas (investēšana cilvēkkapitālā), izvērtēt cilvēkkapitāla attīstīšanas šķēršļus publiskajā pārvaldē, izanalizēt iegūtos rezultātus un piedāvāt risinājumus.

Pētījuma **metodoloģiskais pamats** ir ārvalstu un Latvijas zinātnieku darbi, pētījumi un publikācijas. Tajā izmantoti Latvijas valsts institūciju sagatavotie dokumenti un autore praktiskā pētījuma rezultāti.

1. Cilvēkkapitāla attīstības teoriju būtība

Pēdējos gados pastāv viedoklis, ka attīstības rentabilitāte mūsdienu valstī ir daudzējādā ziņā atkarīga no tā, cik daudz naudas valsts iegulda savā tautā. Bez šī ieguldījuma nevar nodrošināt tās pakāpenisku attīstību. Saskaņā ar dažiem aprēķiniem, Amerikā investīciju daļa cilvēkkapitālā ir lielāka nekā 15% no IKP no pārsniedz kopējo investīciju summu privātkapitālā, rūpnīcās, iekārtās u. tml.

Cilvēkkapitāla koncepcijā ir aplūkotas attiecības starp ieguldījumiem cilvēkos, cilvēkkapitāla uzkrāšanu un ienākumiem, ko gūst sabiedrība no investīcijām. Lai gan mūsdienu ekonomisti jēdzienu „cilvēkkapitāls” izprot ļoti atšķirīgi, tomēr viņi piekrīt, ka cilvēkkapitāls ir galvenais virzītājspēks sabiedrībā un ka valstij, nevis tikai indivīdam jāpievērš īpaša uzmanība cilvēkkapitāla veidošanai [9].

Cilvēkkapitāls ir tāds cilvēka spēju un iemaņu kopums, no kura atkarīgs viņa ekonomiskās un sociālās aktivitātes potenciāls. Cilvēkkapitāla jēdziens galvenokārt saistīts ar indivīdu ekonomisko uzvedību, it īpaši ar viņu uzkrātām zināšanām un iemaņām, kas palielina viņu (darba) produktivitāti un ienākumus, un tādējādi pieaug arī visas sabiedrības produktivitāte un ienākumi. Mērķtiecīgi ieguldot spēkus un līdzekļus izglītībā un prasmēs, sabiedrība var iegūt vēlamu ekonomisko atdevi – gan katrs indivīds atsevišķi, gan visi kopā [10].

Viens no cilvēkkapitāla koncepcijas pamatlicējiem Gērijs Bekers (*Gary Becker*) to raksturo šādi: „[...] jaunie tehnoloģiskie atklājumi nespēj dot labumu valstīm, ja tajās ir maz kvalificētu darbinieku, kuri zina, kā tos izmantot. Ekonomiskā izaugsme ir ļoti atkarīga no jaunu zināšanu un cilvēkkapitāla sinerģijas. Tādēļ investīciju pieaugums izglītībā un apmācībā ir veicinājis tehnoloģisko zināšanu progresu visās valstīs, kas sasniegušas nozīmīgu ekonomisko izaugsmi.” [1]

Investīcijas cilvēkkapitālā – tā ir jebkura darbība, kas paaugstina kvalifikāciju un iemaņas un tātad arī darba ražīgumu. Investīcijas cilvēkkapitālā ir arī veselības aprūpes izmaksas, tie ir izdevumi speciālās un vispārējās izglītības iegūšanai, izdevumi, kas saistīti ar darba meklēšanu un profesionālo iemaņu iegūšanu ražošanā, bērnu audzināšanā utt. [7].

Izšķir šādus cilvēkresursu investīcijas avotus: valsts, nevalstiskās organizācijas, uzņēmumi, starptautiskie fondi un organizācijas. Katrs no tiem var būt cilvēkkapitāla investīcijas subjekts. Mūsdienās valsts loma investīciju jomā ir diezgan liela [9].

Investīcijas izglītībā ir ļoti svarīgas, jo cilvēkkapitāls nosaka gan darba ražīgumu, gan valsts spēju izmantot pašreizējās tehnoloģijas un ražot jaunas. Mūsdienās ekonomikas konkurētspēja, tās modernizācija tiek noteikta valstī un realizēta ar cilvēkresursu palīdzību. Viens no Latvijas ilgtermiņa ekonomiskās stratēģijas galvenajiem uzdevumiem ir radīt efektīvu un konkurētspējīgu nozaru struktūru un attīstīt cilvēkkapitālu [4].

Īpaši nozīmīgi ir apmācības izdevumi organizācijā. Šodien šie izdevumi ir viens no svarīgākajiem cilvēkkapitāla ieguldījuma komponentiem visās pasaules valstīs. Saskaņā ar O. Nordhoga datiem jebkurā apmācības projektā 80% zināšanu veido patstāvīga mācīšanās.

Bekers savā monogrāfijā izšķir speciālās un kopīgās investīcijas cilvēkkapitālā. Speciālā darbinieku sagatavošana sniedz tiem zināšanas un iemaņas, kuras nepieciešamas uzņēmumam, kur tās ir iegūtas. Kopīgi sagatavojot darbinieku, tas iegūst zināšanas un iemaņas, kuras var lietot arī citās organizācijās.

Cilvēkkapitāla aktīviem ir raksturīgs tas, ka tos veido cilvēka spējas un tos lieto ražošanā. Ekonomikas literatūrā pastāv jēdziens „intelektuālie aktīvi”, kuri ir koncentrēti cilvēkā. Tie ir tā saucami *Human-Centred-Assets* – cilvēkā mītošie aktīvi. Pie tiem var pieskaitīt zināšanas, iemaņas, prasmes un organizācijas darbinieku profesionālo pieredzi [9].

Cilvēkkapitāla aktīva radīšanā svarīga nozīme ir organizācijām. Organizācijas bieži veido šo kapitālu, jo pastāv nosacījumi, lai sagatavotu nepieciešamā līmeņa personālu (sk. 1. tab.).

Viena no Latvijas attīstības prioritātēm ir cilvēku resursu izmantošana valstī, tā attīstības perspektīvas novērtēšana. Pēc I. Makonela un S. Bru domām, „Izdevumus var uzskatīt kā investīcijas, jo tie tiek realizēti ar tādu aprēķinu, ka šie izdevumi būs daudzkārt kompensēti ar peļņas palielināšanos nākotnē [11].”

Krievijas zinātnieks J. Korčagins cilvēkkapitālu dala divās grupās: negatīvais un pozitīvais cilvēkkapitāls.

Pozitīvais cilvēkkapitāls ir cilvēkkapitāls, kas attīstības procesā nodrošina pozitīvu investīciju atdevi: sabiedrības dzīves līmeņa paaugstināšanos, inovāciju un institucionālā potenciāla pieaugumu, izglītības sistēmas attīstību, zināšanu pieaugumu, zinātnes attīstību, cilvēku veselības uzlabošanu, informācijas kvalitātes un pieejamības paaugstināšanos.

Negatīvais cilvēkkapitāls nenodrošina pozitīvu investīciju atdevi un neuzlabo dzīves kvalitāti [10].

Kādas tendences pieaugs cilvēkkapitāla attīstībā – pozitīvas vai negatīvas? Tas ir atkarīgs no valsts, institūciju un iedzīvotāju attieksmes. Ja viņi būs ekonomiski un sociāli aktīvi, negatīvas tendences samazināsies.

Valsts investēšanas cilvēkkapitālā pamatmērķi: izglītības līmeņa paaugstināšana un nācīgas intelektuālā kapitāla palielināšana. Mūsdienās ļoti aktuāla ir ekonomiskā, sociālā un ekoloģiskā ilgtspējīgā attīstība [12].

1. tabula

Cilvēkkapitāla sagatavošanas fonds organizācijā [9]

Preparation fund in an organization

Mikrolīmenis		Makrolīmenis
Indivīds	Organizācija	Nacionālā ekonomika
Dabīgie rādītāji		
1. Profesionalitāte 2. Kvalifikācija (kompetence) 3. Pieredze 4. Darba laiks gada griezumā (cilv./st.; cilv./gads) 5. Apmācības ilgums darba vietā	1. Personāla skaits un profesionālais kvalifikācijas līmenis 2. Produkcijas ražošana uz vienu darbinieku 3. Nostrādāto stundu skaits 4. Produkcijas apjoms	1. Profesionālā kvalifikācijas struktūra 2. Aktīvo iedzīvotāju izglītības līmenis 3. Prognozētais darba dzīves ilgums 4. Nodarbināto un bezdarbnieku skaits 5. Nodarbināto un bezdarbnieku (norma) līmenis 6. Nostrādātais laiks gadā
Izmaksu rādītāji		
1. Personīgās izmaksas profesijas un kvalifikācijas iegūšanai 2. Atalgojuma pieaugums sagatavošanas vai pārkvalifikācijas rezultātā organizācijā 3. Personīgā (individuālā) iekšējās atdeves norma	1. Personāla apmācības, pilnveides vai pārkvalifikācijas izmaksas 2. Personāla apmācības pasākumu efektivitāte (individuālā iekšējās atdeves norma) 3. Peļņas pieaugums personāla apmācības vai pārkvalifikācijas rezultātā 4. Darbinieku darba efektivitāte	1. Darba ražīgums (IKP) 2. Bezdarbnieku un nodarbināto apmācības programmu izdevumi 3. Darbinieku apmācības un pārkvalifikācijas izdevumu apjoms (IKP) 4. Sabiedriskā (sociālā) iekšējās atdeves norma

Valsts piedalīšanās cilvēkkapitāla attīstībā ir ļoti svarīga. Ņemot vērā krīzes sekas, Latvijas ekonomika liek ātri mainīt cilvēkkapitāla kvalitāti un struktūru. Atrisināt situāciju bez valsts palīdzības nav iespējams, bet pašauties tikai uz valsti nav reāli.

Valstij ir šādas funkcijas cilvēkkapitāla attīstībā:

- cilvēkkapitāla attīstības politikas izstrāde valsts un reģionu līmenī;
- atbilstošas likumdošanas un administrēšanas īstenošana;
- NVO un valsts uzņēmumu piesaistīšana cilvēkkapitāla attīstībai, labvēlīgo nosacījumu izveidošana;
- iedzīvotāju, NVO, valsts uzņēmumu un viņu intereses pārstāvošo savienību un asociāciju sociālo partneru sadarbības koordinēšana.

2. Cilvēkkapitāla attīstība publiskajā pārvaldē

2008. gada maijā tika apstiprinātas valsts pārvaldes attīstības pamatnostādnes nākamajam plānošanas periodam – „Valsts pārvaldes attīstības politikas pamat-

nostādnes 2008.–2013. gadam. Labāka pārvaldība: pārvaldes kvalitāte un efektivitāte”. To izstrādei tika izveidota darba grupa, kurā piedalījās ministriju un nevalstisko organizāciju pārstāvji. Atbilstoši pamatnostādnēm valsts pārvaldes attīstības politikas galvenie virzieni ir šādi:

- 1) politikas plānošanas un finanšu vadības sistēmas attīstība;
- 2) pārvaldes kvalitāte;
- 3) pārvaldes darbības tiesiskums;
- 4) cilvēkresursu attīstība valsts pārvaldē;
- 5) sabiedrības līdzdalība un sadarbība valsts pārvaldē.

2009. gada 14. septembrī Ministru kabineta sēdē tika izvirzīts mērķis – līdz 2013. gadam nodrošināt, ka vispārējā valdības sektorā tiek samazināts nodarbināto skaits un ka tas veido ne vairāk kā 8% no iedzīvotāju skaita. 2009. gada pirmajā pusgadā faktiskais nodarbināto skaits vispārējā valdības sektorā (valsts un pašvaldību budžeta iestādēs un to kapitālsabiedrībās) vidēji bija 205 263 cilvēki, kas ir 9,1% no vidējā iedzīvotāju skaita, tāpēc ir veicami būtiski pasākumi, lai vidējā termiņā nodarbināto skaitu samazinātu līdz apmēram 180 tūkstošiem (sk. 1. tab.). Šis skaitlis gan varētu mainīties atkarībā no iedzīvotāju skaita dinamikas, jo mērķis ir sasniegt noteiktu šī radītāja īpatsvaru.

2. tabula

Nodarbināto skaits valsts sektorā [3]
Number of employees in public administration

	Nodarbināto skaits (vidēji 2009. gada pirmajā pusgadā)	% no kopējā iedzīvotāju skaita
Valsts budžeta iestādes (tai skaitā ierēdņi un specializēta valsts civildienesta ierēdņi)	76 804 (9154; 4864)	3,4
Pašvaldību budžeta iestādes	97 848	4,3
Valsts kapitālsabiedrības	17 760	0,8
Pašvaldību kapitālsabiedrības	12 852	0,6

Koncepcijā par valsts vispārējā un specializētā civildienesta sistēmas vienkāršošanu tiek izvirzīts šāds mērķis – kompakts, skaitliski mazs, profesionāls un politiski neitrāls civildienests.

Koncepcijā minētie risinājumi ir piedāvāti, lai sasniegtu iepriekš minēto mērķi, to iekļaujot normatīvajos aktos, kas ir jāizstrādā vienotas civildienesta sistēmas ieviešanai. Īpaši veicināma politiskās neitralitātes principa ievērošana civildienestā, jo šis princips nodrošina, ka valsts civildienesta ierēdnis savus pienākumus izpilda saskaņā ar profesionāliem kritērijiem un lēmumu pieņemšanā nav atkarīgs no politiskās ietekmes [3].

Valsts civildienesta sistēmas vienkāršošana ļautu sasniegt šādus apakšmērķus:

- būtiski uzlabotu valsts civildienesta administrēšanu, nosakot vienotas procedūras darba vai dienesta tiesiskajās attiecībās un ietaupot dažādu

iestāžu cilvēkresursus, kas veido, piemēro un pilnveido tiesību normas, kā arī atvieglojot tiesu darbu, jo neprecīzu normu interpretēšanas gadījumā lēmumi aizvien biežāk tiek pārsūdzēti tiesā;

- atvieglotu cilvēkresursu vadības procesus, piemēram, ieviešot vienotus atlases, novērtēšanas, darba samaksas kritērijus un tādējādi veicinot visu valsts sektorā nodarbināto profesionalitāti neatkarīgi no amata statusa;
- nodrošinātu vienotu un skaidru izpratni par valsts sektorā nodarbināto tiesisko statusu ne tikai valsts pārvaldē, bet arī sabiedrībā, tādējādi atvieglojot vispārējā valdības sektorā nodarbināto skaita samazināšanas analīzi un garantējot mērķa – vispārējā valsts sektorā strādājošo skaits nav lielāks par 8% no iedzīvotāju skaita – sasniegšanu.

Latvijas civildienesta sistēma nav veidota kā karjeras civildienests, kur ierēdnis sāk strādāt zemākā amatā un šai sistēmā veido savu karjeru. Tā ir amatu sistēma, kas ar atklāta konkursa palīdzību ļauj ieņemt jebkuru amatu civildienestā, ja vien persona atbilst amata prasībām. Tādējādi tā veicina mobilitāti un atvērtību ne tikai valsts pārvaldē, bet arī privātajā sektorā. Amatu civildienesta sistēmā lielāka nozīme ir ierēdņa darbībai, lai izpildītu konkrētus mērķus un sasniegtu rezultātu, un atalgojums ir cieši saistīts ar darbības rezultātiem un veicamajiem amata pienākumiem, turpretim karjeras civildienestā atalgojums ir atkarīgs no amatu hierarhijas, darba pieredzes un iegūtās izglītības.

Tā kā ekonomiskā situācija Latvijā ir pasliktinājusies, valsts pārvaldē veikti šādi pasākumi:

- atcelti vadības līgumi, prēmijas, materiālā stimulēšana un ierobežoti piemaksu veidi. 2009. gada 15. septembrī Ministru kabinets ir atbalstījis grozījumus Valsts civildienesta likumā, paredzot izslēgt pantus, kas šobrīd regulē kompensāciju ceļa izdevumiem un mācību maksas daļas kompensāciju. Finanšu ministrija ir izstrādājusi likumprojektu „Par vienotu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības sistēmu”, kur tiek nostiprināts jau šobrīd valsts pārvaldē lietotais princips – vienāda samaksa par vienādu darbu neatkarīgi no amata statusa;
- gan ierēdņu, gan citu darbinieku darbības rezultāti tiek novērtēti, izmantojot vienu novērtēšanas sistēmu. Tādējādi tiek īstenots princips – vērtēt darba rezultātus neatkarīgi no amata statusa;
- vienādota lēmumu apstrīdēšanas pirmstiesas procedūra ierēdņiem un pārējiem darbiniekiem, likvidējot pirmstiesas apstrīdēšanas instanci (Valsts civildienesta pārvaldi).

Savukārt valsts pārvaldes darbiniekiem nav īpaša rotācijas mehānisma, tāpēc ir ierobežota to profesionālā un karjeras izaugsme, jo viņus nav iespējams pārcelt no vienas valsts pārvaldes iestādes uz citu, bet nepieciešamības gadījumā darbinieks ir jāatbrīvo no amata un no jauna jāpieņem darbā citā iestādē.

Pašlaik Valsts administrācijas skola nodrošina ierēdņu profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu. Pārējo valsts pārvaldes darbinieku tālākizglītība līdz šim nav kopīgi plānota un īstenota. Trūkst vienotas sistēmas, lai novērtētu, vaiursos iegūtās zināšanas tiek lietotas praksē un vai tās uzlabo profesionālās darbības kvalitāti.

Prakse liecina, ka jāuzlabo augstskolu sadarbība ar valsts pārvaldes institūcijām, lai augstākās izglītības studiju programmā nodrošinātu zināšanu un prasmju apguvi, kas nepieciešamas valsts pārvaldes profesionālai darbībai, kā arī jāizmanto valsts pārvaldes iestāžu bibliotēku resursi valsts pārvaldes darbinieku tālākizglītībai, kvalifikācijas celšanai un efektivitātes paaugstināšanai.

Ekonomikas lejupslīdes apstākļos visaktuālākā problēma ir finansējuma samazinājums cilvēkkapitāla attīstībā valsts pārvaldē. 2005. gadā Valsts administrācijas skolā mācībās bija piedalījušies vairāk nekā 10 000 ierēdņu un pieejamais finansējums no valsts budžeta bija LVL 115 500, bet 2010. gadā šis finansējums bija pilnīgi apturēts [6].

Likuma „Par valsts budžetu 2010. gadam” 5.3. nodaļā ir teikts, ka jāaptur ierēdņu apmācības no valsts budžeta dotācijas līdzekļiem un jāsamazina Valsts administrācijas skolas funkcijas. Ir apturēta pasniedzēju algošana ierēdņu apmācībām par budžeta līdzekļiem un attiecīgi samazināti izdevumi pasniedzēju atlīdzībai. Atcelts plānotais mācību grafiks atbilstoši Valsts kancelejas mācību pasūtījumam 2008.–2010. gadam, apturēta vienošanās ar pasniedzējiem, mācību telpu plānojums, mācību materiālu sagatavošanas plāns. Pārtraukta sadarbība ar reģionālajiem mācību centriem [5].

Kopš Latvijas iestāšanās Eiropas Savienībā viens no svarīgākiem instrumentiem cilvēkresursu attīstībā ir Eiropas Savienības struktūrfondi, jo 2007.–2013. gadā pasākuma „Cilvēkresursu kapacitātes stiprināšana” īstenošanai pieejamais finansējums ir 12 848 702 eiro (LVL 9 030 118). Tiks uzlabota ne tikai publisko varu realizējošo institūciju kapacitāte, bet arī sociālo partneru un nevalstisko organizāciju cilvēkresursu kapacitāte, tādējādi veicinot atbilstošu cilvēkresursu sagatavošanu darbam publiskās pārvaldes iestādēs un pilnveidojot valsts pārvaldes cilvēkresursu vadības sistēmu, kā arī uzlabojot sadarbību starp nevalstiskajām organizācijām, sociālajiem partneriem un publiskās pārvaldes iestādēm. Ir plānoti arī citi pasākumi, kurus atbalsta struktūrfondi.

Nepieciešams paaugstināt darbinieku zināšanas par ES likumdošanu un institucionālo sistēmu. Lai celtu to valsts pārvaldes darbinieku kompetenci, kuri iesaistīti ES fondu administrēšanā, ir jāizmanto ES fondu līdzekļi. Turklāt laikus jāizveido sistēma, lai nodrošinātu tādu prasmju un zināšanu attīstīšanu, kas būs nepieciešamas veiksmīgai Latvijas prezidentūrai ES Padomē 2015. gadā.

Secinājumi

Apkopojot pētījuma rezultātus, var izdarīt secinājumus un izteikt šādus priekšlikumus:

- ekonomikas lejupslīdes apstākļos būtiski samazinās valsts loma cilvēkkapitāla attīstības veicināšanā;
- paralēli tam nozīmīgi pieaug ES struktūrfondu finansiālais atbalsts. Jānodrošina ES struktūrfondu apguve, īstenojot projektus cilvēkkapitāla attīstībā;
- galvenos šķēršļus cilvēkkapitāla attīstībā rada pēdējos divos gados pieņemtie normatīvie akti par finansējuma samazināšanu un pēdējie grozījumi Valsts civildienesta likumā;

- tā kā Latvijā publiskās pārvaldes problēmu risināšanā ir pieejami struktūrfondu līdzekļi, īpaša uzmanība jāpievērš cilvēkresursu faktoram, personāla profesionalitātei un kompetencei, kā arī jāizvirza prasības projektu vadītājiem, jo tas paaugstinās organizāciju kapacitāti.

LITERATŪRA

1. Becker, G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 2nd Edition. New York, 1983, p. 28.
2. Dubra, V., Ņetunahina, J. *Personāla attīstīšanas mūsdienas tendences*. Rīga: LU, 2004, 282. lpp.
3. *Koncepcija par valsts vispārējā un specializētā civildienesta vienkāršošanu*. Rīga, 2009.
4. *Latvija. Pārskats par tautas attīstību 2006/2007. Cilvēkkapitāls: mans zelts ir mana tauta?* Rīga: LU Sociālo un politisko pētījumu institūts, 2007, 10.–19. lpp.
5. *Likums „Par valsts budžetu 2010. gadam”* (01.12.2009.).
6. *Likums „Par valsts budžetu 2005. gadam”* (31.12.2004.).
7. Schultz, T. *Investment in Human Capital*. New York, 1971, p. 34–35.
8. *Valsts pārvaldes politikas attīstības pamatnostādnes 2008.–2013. gadam*. Ministru kabineta 2008. g. 3. jūn. rīkojums Nr. 305, 39. lpp.
9. Добрынин, А. И., Дятлов, С. А., Цыренкова, Е. Д. *Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования*. СПб.: Наука, 1999, с. 21.
10. Корчагин, Ю. Я. *Человеческий капитал и процессы развития на макро- и микроуровнях*. Воронеж: ЦИРЭ, 2004, с. 106.
11. Макконнелл, К. Р., Брю С. Л. *Экономикс: принципы, проблемы и политика*. Т. 2. М.: Республика, 1992, с. 49.
12. Шувалов, С. *Эффективность инвестиций в человеческий капитал в экономике основанной на знаниях*. Доступно: http://www.turiba.lv/darba_tirgus_2008/pages/Shuvalov_ru.html

Summary

Public administration institutions are intellectual institutions: their main resource is their personnel or human capital, whose knowledge, skills, abilities and attitudes, as well as motivation and loyalty are crucial to effective government action.

As Latvia has been hit by the economic downturn, several measures have been made in public administration, among them progressive abolition of various social security benefits, thereby reducing the differences between the employees in the private sector and the public sector. Public servants have lost their “priority” status: management contracts, bonuses, material incentives have been terminated and forms of subsidies have been limited, changes in the personnel evaluation system have been made. That adversely affects the motivation of employees to increase work efficiency. Consequently, in the conditions of economic downturn it is particularly important to find a solution how to prevent the drain of public servants and other employees with experience in public administration to the private sector or abroad. One of the

solutions is to increase their motivation by means of investment in human capital at an institutional level.

The aim of this article is to evaluate the opportunities for investment in human capital in public administration of Latvia. The following tasks have been set: to explore theories on human capital and investment in human capital, to examine the constraints of and obstacles to the development of human capital in public administration, and to analyze the results and propose solutions.

Keywords: *human capital, project, public administration, human capital development, investment in human capital.*

Mērķu definēšanas nozīme un problēmas projektu inicializācijas procesā Latvijā

Significance of Goal Definition and the Problems in the Project Initialization Process in Latvia

Emīls Pūlmanis

Valsts reģionālās attīstības aģentūra
Elizabetes iela 19, Rīga, LV-1010
E-pasts: *Emils.Pulmanis@gmail.com*

Projektam nav jābūt pašmērķim, bet gan iespējai rast risinājumu kādai pašvaldībā aktuālai problēmai. Līdz ar to projekta mērķis izriet no definētas un strukturētas problēmas rakstura, skartās sabiedrības daļas un risināmās problēmas robežas. Ir svarīgi, kā mērķis tiek formulēts projekta iesniegumā – cik tas ir kodolīgs, specifisks, izmērāms un reāls, tajā pašā laikā nedrīkst aizmirst par to, ka mērķim ir jābūt acīmredzami vērstam uz problēmas risināšanu vai uz problēmas lokalizēšanu un mazināšanu. Bieži vien projektu īstenotāji nepievērš mērķa formulējumam pietiekamu uzmanību, tāpēc nākas sastapties ar nekorektiem mērķa formulējumiem un nonākam pretrunā ar to, ko vēlamies sasniegt, īstenojot projektu. Raksta autors sniedz ieskatu teorētisko aprakstu mērķu definēšanas procesā projektu vadīšanas kontekstā, kā arī analizē pašreizējās problēmas valsts un pašvaldības projektu inicializācijas procesā mērķu definēšanas posmā.

Atslēgvārdi: projektu vadīšana, projekta mērķis, mērķu formulēšana, SMART princips.

Ievads

Projektu veido daudzas dažādas savstarpēji saistītas darbības jeb aktivitātes, kas paredzētas vienota mērķa sasniegšanai. Projekta galvenais mērķis ir sasniegts tikai tad, kad īstenotas visas darbības. Projektam raksturīgs dinamiskums – spēja reaģēt uz pārmaiņām un problēmām.

Pēdējos desmit gados pasaulē mēģina rast risinājumus sekmīgai publisko pakalpojumu sniegšanai, infrastruktūras attīstīšanai un uzturēšanai, kas veicinātu ekonomisko izaugsmi un nodrošinātu sabiedrības labklājību. Valsts budžeta līdzekļi ir nepietiekami, lai tieši finansētu nepieciešamās vajadzības. Ierobežotā valsts budžeta līdzekļu pieejamība investīciju projektu īstenošanai nozīmē nepietiekamu infrastruktūras uzturēšanu un attīstību, kas tautsaimniecībā rada negatīvas sekas, samazinot sabiedriskā sektora efektivitāti, valsts pamatlīdzekļu vērtību un to ekonomisko atdevi.

Kopš iestāšanās Eiropas Savienībā Latvijas ieguvums ir struktūrfondu līdzekļi, kuru mērķis ir veicināt valsts ekonomisko un sociālo izaugsmi. Struktūrfondu finanšu līdzekļi tiek ieguldīti, gan modernizējot infrastruktūru, iegādājoties iekārtas, lai veicinātu ražošanu un eksportu, gan sekmējot nodarbinātību un sociāli atstumto

personu integrēšanu sabiedrībā. Saskaņā ar ES Padomes lēmumu [16] par ES daudzgadu finanšu ietvaru 2007.–2013. gadam Latvija saņems 4,53 mljrd. EUR (Ls 3 184 016 719) kohēzijas politikas mērķu īstenošanai ar ES fondu starpniecību.

Papildus lielajam finansiālajam atbalstam valstij un pašvaldībām jāuzņemas atbildība par šo finanšu līdzekļu **efektīvu administrēšanu**, tai skaitā kvalitatīvu programmu un projektu definēšanu un apstiprināšanu.

Aizvien biežāk plašsaziņas līdzekļos un finanšu instrumentu administrēšanas iestāžu paziņojumos nākas dzirdēt, ka ir liels projektu iesniegumu skaits, kas uzskatāms par nekvalitatīvi izstrādātiem. Šobrīd, kad kļūdas un nepilnības projektu izstrādē un administrēšanā ir nepieļaujamas, aizvien vairāk jādomā par efektīvas sistēmas izveidi, kas atbilstu vispārpieņemtai projektu vadīšanas teorijai. Šāda sistēma jāsāk veidot ne tikai pašvaldību līmenī, nodrošinot atbilstošu projektu speciālistu piesaisti, bet arī programmu līmenī, t. i., nepieciešams uzlabot finanšu instrumentu administrēšanu, tai skaitā metodisko un normatīvo dokumentu aktualizēšanu un sinhronizēšanu projektu vadīšanas teorijai, lai uzlabotu projektu inicializācijas procesu un nodrošinātu kvalitatīvu projektu iesniegumu izstrādi, tādējādi panākot efektīvu un racionālu nodokļu maksātāju naudas izlietojumu.

Raksta **mērķis** ir izpētīt Eiropas strukturālo fondu projektu iesniegumu metodisko dokumentāciju un pašvaldību projektu iesniegumos formulētos mērķus, kā arī analizēt mērķu formulēšanas teorētiskos un praktiskos aspektus.

Pētījuma **objekts** – Eiropas Reģionālās attīstības fonda līdzfinansēto projektu definētie mērķi.

Pētījuma **priekšmets** – ES strukturālo fondu normatīvo aktu, vadlīniju dokumentālā bāze un projektu iesniegumi.

Pētījuma **hipotēze** jeb **definētā problēma** – ES normatīvais ietvars un metodisko dokumentu bāze ir nepilnīga un bieži vien netiek pamatota, balstoties uz projektu vadīšanas teoriju, tāpēc projektu mērķu formulēšana, kā arī to turpmākā novērtēšana projektu atlases procesā ir nekvalitatīva.

Mērķa sasniegšanai risināmie **uzdevumi** – raksturot mērķu formulēšanas teorētiskos aspektus, pamatojoties uz projektu vadīšanas starptautisko standartu un zinātniskās literatūras avotu analīzi, kā arī izpētīt ES strukturālo fondu metodisko dokumentāciju un analizēt projektu formulējumus pašvaldību projektu iesniegumos.

1. Mērķu formulēšanas teorētiskais pamatojums

Projektu vadīšanā tiek lietoti vairāki starptautiskie standarti, kuros tiek noteiktas prasības projekta procesiem un projekta mērķiem. Tā, piemēram, Starptautiskās projektu vadīšanas asociācijas kompetences vadlīnijās (*IPMA competence baseline*) [5, 10. lpp.] projekta mērķi (*Project Objective*) definē kā projekta darbības vēlamo rezultātu, kas jāsasniedz ar noteiktiem projekta izpildes nosacījumiem. Projekta mērķis atspoguļo visus būtiskos aspektus, proti, tehniskos, finansiālos, organizatoriskos, laika, ekonomiskos, līgumos noteiktos aspektus, kā arī kvalitāti, personālu, drošību, loģistiku informācijas sistēmu un tehnoloģijas. Līdz ar to projekta mērķi var definēt arī kā atsevišķu apakšmērķu kopumu (mērķu sistēmu), kas jāsasniedz projekta izpildes gaitā. Tai pašā laikā standartā tiek uzsvērts, ka mērķi ir regulāri jāpārskata un, ja nepieciešams, jākoriģē.

ASV Projektu vadīšanas institūts (*Project Management Institute – PMI*) savā aktuālākajā *The Project Management Body of Knowledge* (PMBOK) standartā [6] projekta mērķi definē kā vēlamo procesa rezultātu, vēlamās stratēģiskās pozīcijas sasniegšanu, plānotā projekta produkta vai pakalpojuma sasniegšanu atbilstošā kvalitātē. Tomēr PMBOK nesniedz plašāku mērķu formulēšanas teorētiskos un praktiskos aspektus, lai gan uzsver projekta mērķa spriedzes trīsstūra (sk. 1. att.) nozīmi projektu vadīšanā, kur projekta mērķa sistēmu veido kvalitāte, (finanšu) resursi un laiks. PMBOK mērķu formulēšana izmanto jēdzienu *Scope*, norādot, ka projekta mērķis formulējams kontekstā ar visu projekta ietvaru, jo projekta pamatā ir iepriekš minētais spriedzes trīsstūris.

Lielbritānijas projektu vadīšanas PRINCE 2 standartā ir pieejama skopa informācija par projektu mērķu formulēšanu, tomēr tajā mērķis tiek definēts kā vēlamais stāvoklis vai sasniedzamais projekta produkts, kas pieņemams tā mērķauditorijai vai ieinteresētajām pusēm un sasniegts ar noteiktiem izmērāmiem indikatoriem noteiktā laika posmā [7].

H. Kerzners (*H. Kerzner*) savā darbā *Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling* mērķi ir definējis kā noteiktu vēlamo stāvokli vai normu, kas jāsasniedz noteiktā laika posmā. Kerzners savās publikācijās par pamatu izmanto Projektu vadīšanas institūta projektu vadīšanas standartus [8].

Analizējot zinātniskās literatūras avotus, autors secinājis, ka 20. gadsmita 40. un 50. gados aizvien biežāk sāk parādīties publikācijas, kurās tiek aktualizēta diskusija par tādiem rādītājiem kā specifiski, izmērāmi (*specific, measurable*) mērķi. Tomēr šo terminu lietojums galvenokārt plašākā nozīmē tiek izmantots tikai pēdējos gados.

Pirmo reizi SMART principus definējis P. Drakers (*Peter Drucker*). P. Drakers savā darbā „Praktiskā vadīšana” (1954) ir lietojis terminu „mērķorientētā vadīšana” (*management by objectives*), kā arī norādījis mērķu definēšanas nozīmi organizācijas vadīšanas pilnveidošanai [2].

Blenhards (*Blanchard*) atsaucas uz SMART principu savā publikācijā *Management and One Minute Manager* [3]. Šajā izdevumā viņš izmanto SMART akronīmu mērķu definēšanai (grāmata pirmoreiz tika publicēta 1985. g.), tomēr nedod atsaucis vai norādes uz pirmavotu. Blenharda SMART principu ir definējis šādi: konkrēts, izmērāms, sasniedzams, reālistisks un ierobežots laikā:

- S – *specific* (konkrēts);
- M – *measurable* (izmērāms);
- A – *achievable* (sasniedzams);
- R – *realistic* (reālistisks, praktisks);
- T – *time-bound* (ar noteiktu izpildes termiņu).

Savās publikācijās Blenharda un Meijers (*Mayer*), analizējot mērķu definēšanu, lieto terminu SMART (*5th edition of Management of Organizational Behavior*, 1988). Tomēr nevienā viņa publikācijā nav atsaucis uz jēdziena pirmavotu. Blenharda iepriekš minētajā grāmatā [3] izmanto SMART principu [3, 382. lpp.], un autori apgalvo, ka liela daļa satura ņemta no grāmatas, kas izdota 1981. gadā [3, 377. lpp.].

Pols Meijers SMART mērķu definēšanas principus lieto savā darbā *Personal Success Planner* (1965), lai gan nav nekādu dokumentētu pierādījumu līdz 1981. gada novembrim. Meijers SMART mērķu definēšanas akronīmu ir aprakstījis savos darbos, tomēr 1965. gada publikācijā minētais princips ir aprakstīts tekstā, kurā akronīms nav lietots, un viņam nebija autortiesību, kas ļautu to lietot [12].

Kā zināms, Meijers un Blenhardts ir piedalījušies projektos un to izstrādē, un tas izskaidro, kāpēc tas ir iekļauts Meijera un Blenharda darbos. Meijers kā vienu no SMART principiem izmantoja terminu „materiāli” (*tangible*), tomēr visbiežākā versija, ko lieto, ir „ierobežoti laikā” (*time bound*) atbilstoši Blenharda un Meijera piedāvātajai versijai. Arī Dž. T. Dorans (*G. T. Doran*) publikācijās ir attīstījis jēdzienu par SMART mērķu definēšanu projektu un programmu vadīšanā [4]. Iepriekš minētie teorētiķi pirmo reizi publicēja rakstus, dokumentējot tos SMART principus mērķu definēšanā, kurus mēs pazīstam šodien, tomēr tas ir pierādījums, ka pastāv arī senāki avoti, kuros ir analizēti mērķu definēšanas principi.

Mērķis ir mērogs vai vēlamais stāvoklis, ar kuru varēs izmērīt noteiktā laika punktā un vietā nākotnes rīcības rezultātus. Projekta mērķi nav abstrakta vīzija, to var raksturot kā vēlmes un cerības atrisināt problēmu; kā ietekmi, kura jārada; kā kritērijus, kuri domāti nākotnes risinājumiem. Projekta mērķi nekad nav pasākumi vai darbības, kuras jāveic, lai problēmu atrisinātu, un tie nekad nesatur risinājumu priekšlikumus.

Projekta mērķa sistēmu veido tā saucamais projekta spriedzes trīsstūris ar raksturojošiem pamatrādītājiem: *laiks*, *resursi* un *kvalitāte* (sk. 1. att.).

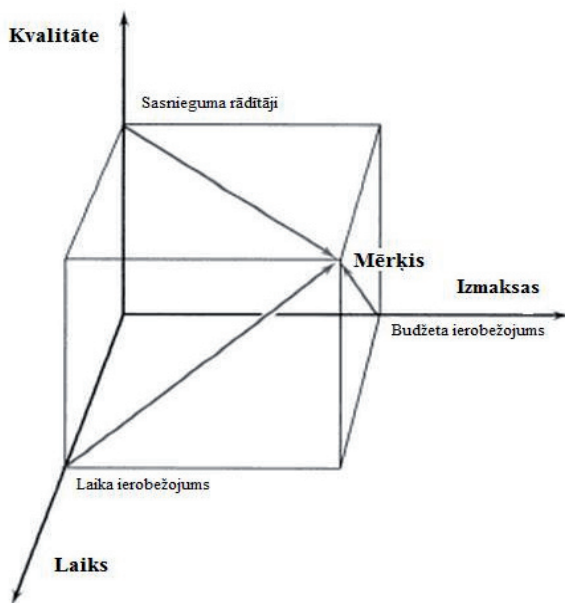


1. att. Projekta spriedzes trīsstūris [1]

Project management triangle

- Kvalitāte: specifikācijas, standarti – plānojuma un ieviešanas augsts kvalitātes līmenis.
- Izmaksas: plānotais budžets, tāmes un paredzētās izmaksas.
- Laiks: laika grafiks – plānotais sākuma un beigu datums; precizitāte un ieviešana laikā.

Tomēr mūsdienās parādās tendences, kas ļauj modelēt standarta spriedzes trīsstūri dažādos veidos, piemērojot aizvien jaunas pieejas projektu vadīšanā. Tā, piemēram, Meredits (*Meredith*) un Mentels (*Mantel*) savā jaunākajā publikācijā [9] četrus dimensiju projekta mērķa spriedzes prizmu definē citādāk (sk. 2. att.).



2. att. Projekta mērķprizma [9]
Prism of the direct goal of the project

Kā redzams 2. attēlā, mērķprizmas virsotne ir projekta formulētais mērķis, kas ir tieši atkarīgs no definētajiem projekta (laika un finanšu) resursiem, kā arī saistīts ar noteiktu kvalitatīvo iznākuma rādītāju sasniegšanu.

Projektam tiek izvirzīts gan pamatmērķis (*Wider Objective*), gan specifisks mērķis (*Specific Project Objective/s*). Mērķu noteikšanas posmā svarīgi ir noskaidrot to vērtēšanas kritērijus un izvērtēt mērķus. Mērķiem jābūt kvalitatīvi un kvantitatīvi izmērāmiem un pārbaudāmiem, lai noteiktu, vai projekta beigās tas ir vai nav sasniegts.

Mērķu sasnieguma līmeņa raksturošanai ir jānosaka indikatori, šādi definētie indikatori kalpo projekta sasniegumu uzraudzībai.

Mērķis ir projekta vēlamais sasniedzamais rezultāts. Tas ir definētās problēmas risinājums, un problēmas formulējums un mērķa formulējums ir savstarpēji saistīti.

Mērķis ir domās iepriekš noteikts vēlamais stāvoklis, kurš

- 1) virzīts uz nākotni;
- 2) ir reāls;
- 3) sasniegšanai vēlams;
- 4) apzinīgi izvēlēts;
- 5) kopīgā darbā sasniedzams.

Definējot mērķi, ir jāatbild uz vairākiem jautājumiem:

- 1) Kas jāsasniedz?
- 2) Ar kādiem nosacījumiem jāsasniedz?

3) Līdz kuram laikam jāsasniedz?

4) Kam tas jādara?

5) Kāpēc tas jādara?

Lai novērstu iespējamus šķēršļus mērķu sasniegšanā, jāatbild uz šādiem jautājumiem:

1) Vai līdzstrādnieki atbalsta izvirzītos mērķus?

2) Ar kādām problēmām būs jāastopas, īstenojot projektu mērķa sasniegšanai?

3) Uz kuriem darbiniekiem attiecas darbs, kas saistīts ar mērķa sasniegšanu, un kad viņi par to jāinformē?

4) Vai nav jāpārskata kādi mērķa sasniegšanas obligātie kritēriji?

Prasības projektu mērķiem:

1) mērķiem jābūt skaidri, konkrēti un nepārprotami formulētiem;

2) mērķiem jābūt kontrolējamiem;

3) ja mērķi ir tikai daļēji sasniedzami, jānosauc minimālais vai maksimālais mērķa sasniegšanas robežstabs;

4) mērķos jānorāda termiņi, līdz kuriem jāsasniedz vēlamo rezultātu;

5) mērķiem jāsaturs pasākuma īstenošanai nepieciešamie nosacījumi (līdzekļi, laiks utt.);

6) mērķiem jābūt pamatotiem, tas atvieglos turpmākās sarunas ar darbiniekiem.

2. Mērķu formulēšanas problēmas Eiropas strukturālo fondu projektos

Kā vienu no problēmām autors uzsver tieši projektu mērķu definēšanu, to atbilstību vai, tieši otrādi, neatbilstību pašvaldībā risināmajām problēmām.

Jebkurš projekts ir domāts kādas noteiktas problēmas atrisināšanai, tāpēc, lai formulētu projekta mērķi, ir nepieciešams skaidri definēt problēmas, kuras būs jāatrisina. Kad ir konstatēta kāda problēma, to sadala mazākās apakšproblēmās, kuras analizē, un sniedz priekšlikumus to atrisināšanai. Ja var atrisināt visas apakšproblēmas, atrisināta ir arī pamatproblēma, bet, ja tā nav, tad jāizvēlas prioritārā apakšproblēma un tā jākonkretizē. Uzsākot projekta plānošanu un formulējot tā mērķi, pašvaldībai būtu jālieto vispārpieņemtais teorētiskais pamatojums mērķu definēšanai. Pašvaldībām jādefinē pārdomāti mērķi (*Smart Objectives*), tomēr prakse pierāda pretējo.

Galvenā problēma projekta mērķa noteikšanā ir tā, ka mērķi nav saskaņoti ar projektā definēto problēmu, kas būtu jāatrisina, tāpēc nepieciešams iegūt pietiekami daudz informācijas problēmsituācijas aprakstam un korekti formulēt problēmu, lai nospraustais projekta mērķis saskanētu ar problēmas nostādni.

Lai analizētu, kādas ir problēmas mērķu formulēšanā Eiropas Savienības struktūrfondu projektu kontekstā, autors ir analizējis normatīvo un metodoloģisko dokumentāciju, kā arī projektu mērķu formulējumus pašvaldību apstiprinātajos projektu iesniegumos.

Problēma pastāv arī valstiskā līmenī, t. i., institūcijas, kas iesaistītas ārvalstu finanšu instrumentu administrēšanā, izstrādātajās metodikās un vadlīnijās projektu iesniedzējiem ir izvirzījušas neatbilstošas prasības projektu iesnieguma veidlapas aizpildīšanā.

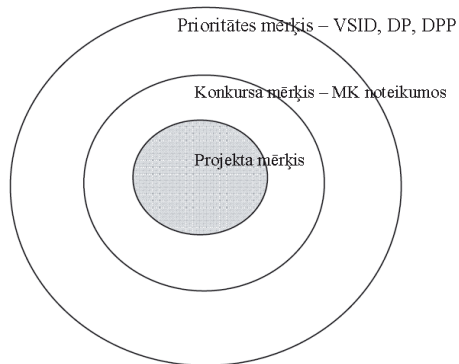
Tā kā vadlīnijas ir nepilnīgas un neatbilst projektu vadības teorijai, arī problēmas un mērķi ir formulēti nekvalitatīvi un projekts ir zaudējis aktualitāti. Ja metodikā SMART princips tiek nepilnīgi vai citreiz pilnīgi nepareizi piemērots, tas atspoguļojas arī projektu iesniegumos. Jāņem vērā, ka vadlīnijas un metodikas neierobežo pašvaldības izstrādāt projektu iesniegumus atbilstoši projektu vadīšanas teorijai, tomēr šāds neprecīzs definējums metodiskajā dokumentācijā dezinformē un ierobežo projektu iesniedzējus.

Piemēram, Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrijas norādītajā metodikā tiek piemērots tāds SMART jeb TRIKS modelis, kas **neatbilst** projektam [13]: „Gatavojot projekta iesniegumu, jāpārliecinās, ka tas atbilst šādiem rādītājiem, kas kopā veido tā saucamo *TRIKS* modeli:

- projektam jāiekļaujas Terminos. To palīdzēs nodrošināt skaidrs un detalizēts darba plāns;
- projektam jābūt Reālam. Iesniegumā jāiekļauj ekonomiski pamatoti finanšu aprēķini, kas pieļauj projekta ieviešanu;
- projektam jābūt Izmērāmam. Jāidentificē konkrēti rādītāji, kas ļaus izmērīt projekta ieviešanas rezultātā radušās pārmaiņas – kā projekts ir palīdzējis risināt noteikto problēmu;
- projektam jābūt Konkrētam. Tam mērķtiecīgi jārisina noteikta problēma, kuras nozīmību apstiprina arī konkrētās nozares politikas plānošanas dokumenti, tiesību akti un esošās situācijas analīze;
- projektam jābūt Sasniedzamam. Tam jābalstās uz skaidriem un loģiskiem pieņēmumiem, kas ļautu sasniegt izvirzītos mērķus projekta ieviešanai atvēlētajā laika posmā. Loģiskās plānošanas matrica vislabāk palīdzēs strukturēt projekta pieņēmumus.” [13]

Izstrādājot pašvaldības projektus, struktūrfondu kontekstā rodas problēmas, kas izriet no pārlieku lielās politizācijas, jo finansējums tiek plānots kā noteikta kvota, kuru pašvaldība var izmantot. Šī iemesla dēļ rodas situācijas, kad pašvaldības sagatavo projektus, kuriem nav pamatota problēma vai tā tiek nepilnīgi noteikta, jo pastāv kvotu princips, kas nodrošina noteiktas summas piešķiršanu pašvaldībai, nerīkojot atklātu projektu iesniegumu konkursus. Tāpēc, izstrādājot projektu un nosakot tā mērķus, ir svarīgi ievērot arī noteiktās darbības programmas un aktivitātes mērķi un definēt mērķi projektu līmenī tā, lai tas atbilstu ne tikai pastāvošajai pašvaldības problēmai, kas jāatrisina, bet arī būtu saskaņā ar noteikto normatīvo regulējumu. Projekta vispārējo un tiešo mērķu robežas aplis atainots 3. attēlā.

Analizējot pašvaldību projektu iesniegumus, var secināt, ka ne vienmēr zemākajā hierarhijas līmenī formulētie mērķi ir pietiekami, lai sasniegtu nākamā hierarhijas līmeņa mērķus, tāpēc rodas risks izmaksu attiecināšanai un var rasties papildu slogs uz pašvaldības budžetu, jo izmaksas, kas nav radušās projekta un prioritātes mērķu sasniegšanai, nevar tikt attiecinātas no finanšu instrumenta līdzekļiem.



3. att. Projekta vispārējā un tiešā mērķa robeža [15]

Borders of the general and direct goal of the project

Kad izvirzīts mērķis, svarīgi ir noteikt mērķa sasniegšanas stratēģiju, jo tā īstenošanai ir dažādi ceļi. Tāpēc jāģenerē idejas, kā sasniegt mērķi. Jo vairāk ideju, jo kvalitatīvāku mērķa sasniegšanas rīcības modeli varēs izstrādāt.

Projektu vadīšanas teorijā SMART (TRIKS) principu lieto projekta mērķu definēšanai, tomēr, analizējot struktūrfondu metodisko un normatīvo dokumentāciju, raksta autors secinājis, ka minētais princips tiek definēts kā kompleksa kritēriju kopa un ka projektam kopumā jāatbilst iepriekš minētajam principam. Diemžēl metodiskajā dokumentācijā netiek pieminēts, ka tieši projekta mērķim ir jāatbilst SMART principam.

ERAF aktivitātes „Atbalsts alternatīvās aprūpes pakalpojumu pieejamības attīstībai” metodikā noteikts [14], ka projekta mērķim jābūt reāli sasniedzamam, izmērāmam un vērstam uz aktivitātes mērķa sasniegšanu. Projekta mērķis ir īss un precīzs iecerētās darbības un definētās problēmas gala risinājuma formulējums. Lai gan 2010. gada metodikā ir vērojamas projektu vadības teorijai atbilstoši norādījumi salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu metodikām par projektu iesniegumu aizpildīšanu, tomēr mērķa definējuma sadaļā SMART princips pilnībā netiek pieprasīts un norādīts kā vadlīnija projekta iesniedzējiem. Šāds nepilnīgs regulējums, kas ietverts projektu izstrādes metodikās, atsaucas uz pašvaldību projektu iesniegumiem.

Izpētot citu institūciju projektu izstrādes metodisko dokumentāciju, iepriekš definēta nepareiza SMART principa piemērošana ir vērojama arī šādos dokumentos:

- 1) *2007.–2013. gada plānošanas periodā 2. darbības programmas papildinājuma 2.1. prioritātes „Zinātne un inovācijas” 2.1.1. pasākuma „Zinātne, pētniecība un attīstība” 2.1.1.1. aktivitātes „Atbalsts zinātnei un pētniecībai” projektu iesnieguma veidlapas aizpildīšanas metodikā (Izglītības un zinātnes ministrijas administrēta programma);*
- 2) *Solidaritātes un migrācijas plūsmu pārvaldīšanas pamatprogrammas 2007.–2013. gadam Ārējo robežu fonda, Eiropas Atgriešanās fonda un Eiropas Bēgļu fonda projektu iesnieguma veidlapas aizpildīšanas metodikā (Iekšlietu ministrijas administrēta programma);*

- 3) ar Veselības ministrijas 2010. gada 8. februāra rīkojumu Nr. 23 apstiprinātā Eiropas Savienības fondu darbības programmas „Infrastruktūra un pakalpojumi” papildinājuma 3.1.5.1.2. apakšaktivitātes „Veselības aprūpes centru attīstība” projektu iesniegumu veidlapas aizpildīšanas metodikā;
- 4) atklāta projektu iesniegumu konkursa aktivitātes „Pasākumi centralizētās siltumapgādes sistēmu efektivitātes paaugstināšanai” projektu iesniegumu veidlapas aizpildīšanas metodikā (Ekonomikas ministrijas administrēta programma);
- 5) 1. Darbības programmas „Cilvēkresursi un nodarbinātība” papildinājuma 1.4. prioritātes „Sociālās iekļaušanas veicināšana” 1.4.1. pasākuma „Sociālā iekļaušana” 1.4.1.2. aktivitātes „Darbspēju vērtēšanas sistēmas un sociālo pakalpojumu ieviešanas sistēmas pilnveidošana” 1.4.1.2.4. apakšaktivitātes „Sociālās rehabilitācijas un institūcijām alternatīvu sociālās aprūpes pakalpojumu attīstība reģionos” projektu iesniegumu veidlapas aizpildīšanas metodikā (Labklājības ministrijas administrēta programma) un citās projektu izstrādes metodikās.

Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija darbības programmas „Infrastruktūra un pakalpojumi” papildinājuma 3.6.1.1. aktivitātes „Nacionālas un reģionālas nozīmes attīstības centru izaugsmes veicināšana līdzsvarotai valsts attīstībai” 2010. gada 26. februāra projekta iesnieguma veidlapas aizpildīšanas metodikā Nr. 2-02/46 ir sniegusi šādu skaidrojumu projekta iesnieguma mērķa formulēšanai: „Projektam var būt izvirzīts tikai viens mērķis, kas ir sasniedzamais uzdevums nākotnē pašreizējās situācijas attīstības scenārijā, ko plānots sasniegt, īstenojot projektu, t. i. realizējot projekta noteiktās darbības. Projekta noteiktajam mērķim ir jābūt izmērāmam, un saskaņā ar projekta norādītajiem sasniedzamajiem rezultātiem un uzraudzības rādītājiem jābūt novērtējamam projekta mērķa sasniegšanas pakāpei. Projekta mērķim jānodrošina ieguldījums aktivitātes „Nacionālas un reģionālas nozīmes attīstības centru izaugsmes veicināšana līdzsvarotai valsts attīstībai” noteiktā mērķa sasniegšanā un jābūt tieši saistītam ar to. Projekta iesniegumam nav nepieciešams papildus definēt specifiskos projektā plānoto darbību mērķus. Projekta mērķim jābūt reālam un sasniedzamam projektam pieejamo finanšu, laika un cilvēkresursu ziņā.”

Analizējot pašvaldību projektu pieteikumus, autors secinājis, ka lielākā daļa mērķu tiek definēti kā uzdevumi, tādā pašvaldība par savu problēmas risinājumu definē projekta veicamos darbus, nevis vēlamu projekta rezultātu un netiek definēts pārdomāti (netiek ievērots SMART princips).

Raksta autors ir pētījis projektu mērķu definēšanu, analizējot metodisko dokumentāciju un pašvaldību projektu iesniegumus.

Pētījuma izlasē autors ietvēra 34 projektu iesniegumus, kurus atbalsta Eiropas Reģionālās attīstības fonda finansētās darbības programmas „Infrastruktūra un pakalpojumi” papildinājuma 3.6.1.1. aktivitāte „Nacionālas un reģionālas nozīmes attīstības centru izaugsmes veicināšana līdzsvarotai valsts attīstībai”. Minētā programma ir viena no nozīmīgākajām struktūrfondu programmām nacionālo un reģionālo attīstības centru izaugsmē, jo paredz finansējumu dažādiem pašvaldību infrastruktūras projektiem.

„Infrastruktūra un pakalpojumi” papildinājuma prioritātes „Policentriska attīstība” pasākuma „Atbalsts ilgtspējīgai pilsētvides un pilsētreģionu attīstībai” aktivitātei „Nacionālas un reģionālas nozīmes attīstības centru izaugsmes veicināšana līdzsvarotai valsts attīstībai” 2007.–2013. gada plānošanas periodā pieejamais finansējums ir LVL **209 216 720**, tai skaitā ERAF līdzfinansējums LVL **177 834 211** un nacionālais publiskais līdzfinansējums LVL **31 382 509** (Valsts budžeta dotācija).

Pētījuma izlasē ietvertie 34 projektu iesniegumi ir 77,27% no kopējā projektu iesnieguma skaita, kas atbalstīti aktivitātes 1. un 2. atlasē kārtā, kopējais projektu skaits – 44.

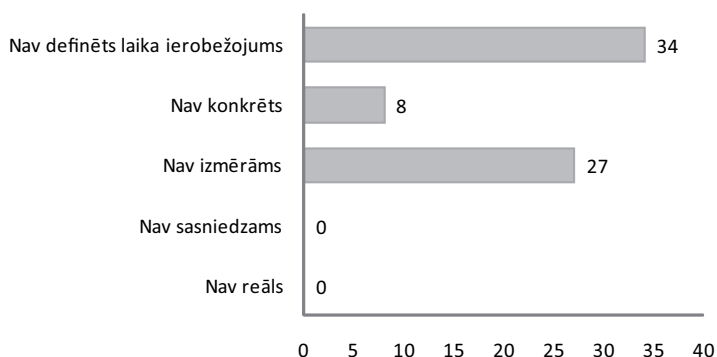
Veiktā pētījuma rezultātā autors konstatējis, ka **neviens** projektu iesniegumos definētais mērķis **neatbilst** SMART principam, tomēr visi izlasē ietvertie un analizētie mērķi daļēji atbilda minētajam principam. Pētījuma rezultāti apkopoti 1. tabulā.

1. tabula

Formulēto mērķu atbilstība SMART principam
Conformity of the formulated goal to the SMART principle

	Mērķis pilnībā atbilst SMART principam	Mērķis daļēji atbilst SMART principam	Nav definēts laika ierobežojums	Nav izmērāms	Nav konkrēts	Nav sasniedzams	Nav reāls
Projektu skaits atbilstošajam kritērijam	0	34	34	27	8	0	0

Analizējot pētījuma rezultātu, autors secina, ka mērķu definēšanas nozīme nav pietiekami izprasta, to pierāda izlasē iekļauto projektu 100% neatbilstība visiem SMART principiem. Analīze parāda, ka 34 projektu mērķiem nav noteikts konkrēts laika ierobežojums un 27 projektu mērķos nav ietverti izmērāmi rādītāji. No šiem 34 projektiem 8 projektu mērķi neatspoguļo konkrētumu, tie ir vispārīgi, un tajos nav laika ierobežojuma (sk. 4. att.).



4. att. **Projektu mērķu formulējuma atbilstība SMART principam**
Conformity of the project statement to the SMART principle

Struktūrfondu un citu ārvalstu finanšu instrumentu kontekstā jāanalizē, vai formulētā problēma atbilst finanšu instrumenta definētajai prioritātei vai finansējuma sniegšanas mērķim. Ja neatbilst, tad projekta pieteikumu neizskata. Ja izskata, tad skatās to apakšproblēmu, kuru grib atrisināt ar inicializēto projektu.

Projekta iesnieguma vērtēšanas metodikā, kas nosaka projektu iesniegumu vērtēšanas principus (tie sagatavoti atbilstoši projektu iesnieguma veidlapas aizpildīšanas metodikai), ir noteikti kritēriji, pēc kuriem projekta vērtētajam jāizvērtē projekts. Minētajā metodikā ekspertam, kas vērtē projekta iesniegumu, jāpārbauda, vai projekta iesnieguma veidlapas 2.11. sadaļā „Projekta gatavības pakāpe projekta īstenošanai” norādītā informācija par projekta iesnieguma atbilstību aktivitātes mērķim un 2.4. sadaļā „Projekta mērķis” norādītais projekta mērķis atbilst Ministru kabineta noteikumos noteiktajam aktivitātes mērķim. Metodikā arī tiek noteikts, ka ekspertam jāpārlicinās, vai norādītā informācija projekta iesniegumā atbilst Koordinācijas padomē saskaņotā projekta idejas mērķim.

No iepriekš analizētās informācijas autors secina, ka gan projekta iesnieguma veidlapas aizpildīšanas metodikā, gan projekta iesnieguma vērtēšanas metodikā nav skaidri norādītu prasību mērķu formulēšanai un skaidru pārbaudes mehānismu. Tāpēc projekta vērtētajam netiek izvirzīta prasība pārbaudīt projekta mērķa formulējuma atbilstību projektu vadīšanas teorijā noteiktajiem kritērijiem (SMART principam). Tā kā metodika ir nepilnīga, projekta iesniedzējs sagatavo neatbilstošu mērķu formulējumu un projekta vērtēšanas eksperts tikai formāli izvērtē, vai mērķis atbilst aktivitātes mērķim un Koordinācijas padomē apstiprinātajai projekta idejai.

2. tabulā autors sniedz 3 pašvaldību projektu mērķu formulējumus, kas analizēti pētījumā (pētījuma izlasē tika ietverti 34 projektu mērķu formulējumi jeb 77,27% no projektiem, kas apstiprināti pirmajās divās atlasēs kārtās). Tabulā autors parādījis Vidzemes, Latgales un Zemgales reģiona projektu mērķu formulējumus un to neatbilstību konkrētajam SMART kritērijam.

No 2. tabulā apkopotās informācijas autors secina, ka formulētie mērķi tikai daļēji atbilst SMART principam, jo mērķu formulēšanā konstatētas atsevišķas nepilnības. Analizējot Cēsu novada Domes projekta „Cēsu pils kompleksa revitalizācija tūrisma attīstībai” mērķi, autors secina, ka, formulējot mērķi, nav ievēroti tādi SMART indikatori kā *izmērāmi* un *ierobežots laikā*, līdz ar to nav iespējams noteikt kritēriju, kurš norāda, ka konkrētais mērķis ir sasniegts. Nav zināms, līdz kuram laikam mērķis jāsasniedz un kādā apmērā vai veicamo darbu apjomā tas tiks sasniegts. Autors no pētījuma izlasē iekļautajiem 34 projektu mērķu formulējumiem konstatējis, ka 27 projektu mērķos nav definēts izmērāms vēlamais stāvoklis, kā arī visi 34 projektu mērķi nav ierobežoti noteiktā laika posmā. Līdz ar to rodas šaubas, vai pēc projekta slēgšanas mērķis tiks sasniegts, jo, pat izpildot visus projektā plānotos darbus, nav iespējams pateikt, vai tiks sasniegts tāds mērķis kā „*Veicināt Vidzemes reģiona tūrisma un kultūras nozaru konkurētspējīgu attīstību [...] sniedzot pilnvērtīgu pieejamību un sasniedzamību dažādām sociālām iedzīvotāju grupām, kas pamatotas ar kultūras tūrisma objekta infrastruktūras izveidošanu un pielāgošanu jaunu ilgtspējīgu pakalpojumu realizēšanai*”. Tikpat nepilnīgu formulējumu devusi arī Jelgavas pilsētas Dome: „*Izveidot augstas kvalitātes efektīvu ielu infrastruktūru Jelgavas pilsētā, kas labvēlīgi ietekmēs vidi, sniegs ieguldījumu satiksmes sastrēgumu mazināšanai uz Jelgavas ielām un uzlabos apstākļus reģiona attīstībai*.” Šai projekta

mērķī nav norādīts laika ierobežojums, nav arī izmērāma rādītāja, lai uzzinātu, vai projekta rezultātā tiks uzlaboti apstākļi reģiona attīstībai, samazināti sastrēgumi un novērtēta ielu infrastruktūras augstā kvalitāte. Tā kā nav minētas konkrētas ielas un konkrēts rādītājs, par cik procentiem pašvaldība vēlas mazināt sastrēgumus, nebūs iespējams noteikt, vai projekta mērķis ir sasniegts. Tas nozīmē, ka, Jelgavas pilsētā samazinoties sastrēgumiem par 1%, mērķis būs sasniegts, bet sasniedzamais rezultāts nebūs samērīgs attiecībā pret veiktajiem ieguldījumiem infrastruktūrā.

2. tabula

Pašvaldību ES strukturālo fondu projektu mērķu formulējums

Definition of the goals of the projects of EU structural funds for municipalities

ES fonda finansējuma saņēmēja nosaukums	Projekta nosaukums	Projekta mērķis	Atbilstība SMART principam
Cēsu novada Dome	Cēsu pils kompleksa revitalizācija tūrisma attīstībai	Veicināt Vidzemes reģiona tūrisma un kultūras nozaru konkurētspējīgu attīstību, 1) saglabājot un attīstot Cēsu pils kompleksa vēsturisko un ekonomisko vērtību, 2) sniedzot pilnvērtīgu pieejamību un sasniedzamību dažādām sociālām iedzīvotāju grupām, kas pamatotas ar kultūras tūrisma objekta infrastruktūras izveidošanu un pielāgošanu jaunu ilgtspējīgu pakalpojumu realizēšanai	Nav definēti izmērāmi rādītāji, nav laika ierobežojuma un specifiskuma
Jelgavas pilsētas Dome	Transporta infrastruktūras sakārtošana pilsētas centra un apkārtnējo teritoriju sasniedzamības uzlabošanai	Izveidot augstas kvalitātes efektīvu ielu infrastruktūru Jelgavas pilsētā, kas labvēlīgi ietekmēs vidi, sniegs ieguldījumu satiksmes sastrēgumu mazināšanai uz Jelgavas ielām un uzlabos apstākļus reģiona attīstībai	Nav definēti izmērāmi rādītāji, nav laika ierobežojuma un specifiskuma
Līvānu novada Dome	Līvānu novada kultūras centra ēkas rekonstrukcija un aprīkojuma iegāde	Projekta mērķis ir veicināt Līvānu kā nozīmīga reģionālā kultūras centra izaugsmi, nodrošinot Līvānu novada un apkārtnējo teritoriju iedzīvotājiem iespēju atbilstoši savām spējām un vēlmēm piedalīties kultūras vērtību apgūvē un radīšanā, kā arī saglabāt Latgales kultūras mantojuma tradīcijas	Nav laika ierobežojuma un nav definēti izmērāmi rādītāji

Formulējot mērķus bez laika ierobežojuma un izmērāmiem rezultātiem, nevar noteikt, vai sākotnēji izvirzītais mērķis ir sasniegts, jo ieguldījums infrastruktūrā vai visu plānoto darbību pabeigšana vēl nepierāda, ka mērķis ir sasniegts. Šādu nepilnību dēļ strukturālo fondu līdzekļi var tikt ieguldīti projektos, kas pēc savas būtības nav mērķorientēti un sākotnēji definēto nepilnīgo mērķi nerasniedz. Tā kā aktivitātei „Nacionālas un reģionālas nozīmes attīstības centru izaugsmes veicināšana līdzsvarotai valsts attīstībai” pašvaldību projektu īstenošanai ir pieejami LVL 209 216 720, ir jāsaprot, ka nodokļu maksātāju naudai jābūt izmantotai

mērķorientētiem projektiem ar skaidriem, izmērāmiem un kvalitatīviem mērķiem, lai nebūtu ievērojama ieguldījumu infrastruktūrā, kas nesasniedz projekta mērķi.

Tā kā mērķus formulē arī pašvaldībā strādājošie speciālisti vai speciālisti, kas piesaistīti uz projekta iesnieguma izstrādāšanas brīdi, autors secina, ka būtiskākā **problēma ir nevis neatbilstošu mērķu formulēšana, bet gan profesionālu un kompetentu projektu vadīšanas speciālistu trūkums**, tāpēc projektu iesniegumi ir izstrādāti nekvalitatīvi.

Analizējot ES struktūrfondu regulējošo normatīvo un metodisko dokumentāciju, autors secinājis, ka projektā komandai prasības tiek izvirzītas nepilnīgi, vai arī šo prasību nav nemaz. Bieži vien tieši projekta komandas dalībnieki ir veiksmīga projekta izstrādes un īstenošanas svarīgākais nosacījums, jo tikai profesionāli un kompetenti projekta komandas dalībnieki ar atbilstošām zināšanām projektu vadīšanā spēj izstrādāt un īstenot atbilstošu projektu iesniegumu. Piemēram, Ministru kabineta 2008. gada 22. jūlija noteikumos Nr. 584 „Noteikumi par darbības programmas „Infrastruktūra un pakalpojumi” papildinājuma 3.1.4.3. aktivitātei „Pirmsskolas izglītības iestāžu infrastruktūras attīstība nacionālas un reģionālas nozīmes attīstības centros” **nav minētas prasības projektā iesaistītajam personālsastāvam**, tikai dota norāde, ka projekta iesniegumam jāpievieno personu CV. Turpretī VRAA administrētajā ERAF aktivitātē „Atbalsts alternatīvās aprūpes pakalpojumu pieejamības attīstībai” Ministru kabineta 2008. gada 15. septembra noteikumu Nr. 751 „Noteikumi par darbības programmas „Infrastruktūra un pakalpojumi” papildinājuma 3.1.4.4. aktivitātes „Atbalsts alternatīvās aprūpes pakalpojumu pieejamības attīstībai”” 19. punktā minēts, ka „Projekta iesniedzējs nodrošina projekta īstenošanai atbilstošu projekta vadītāja un projekta vadības komandas kapacitāti – projekta vadītājam ir augstākā izglītība, vismaz viena gada darba pieredze projektu vadībā vai profesionālās zināšanas un darba pieredze sociālajā jomā”. Minētajos noteikumos nav dota norāde, ko nozīmē jēdziens „atbilstošu projekta vadītāja un projekta vadības komandas kapacitāti”. Līdz ar to šāda neskaidra definējuma dēļ ES fondu projektā tiek iesaistīti dalībnieki ar neatbilstošu izglītību un niecīgu pieredzi projektu vadībā, kā arī nav izvērtēta iepriekš īstenoto projektu kvalitāte.

Rezumējot autors uzsver, ka panākumi projekta īstenošanā lielā mērā ir atkarīgi no trim faktoriem:

- no profesionālām zināšanām un kompetences projektu vadīšanā;
- no pareizi formulēta mērķa, kurš jāasniedz projekta īstenošanas rezultātā;
- no rīcības modeļa, kas izvēlēts, lai definēto problēmu pilnīgi vai daļēji novērstu un sasniegtu projekta mērķi.

Secinājumi

Autors konstatējis būtiskākās problēmas ES strukturālo fondu projektu mērķu formulēšanā:

- 1) nepilnīgs normatīvais un metodiskais (t. sk. vadlīniju) regulējums, kas neuzliek par pienākumu projektu iesniedzējiem definēt mērķus atbilstoši projektu vadīšanas teorijai;

- 2) nepilnīgs metodoloģiskais darbs pirms projektu konkursu izsludināšanas, kuros nepietiekami tiek skaidrota mērķu definēšanas nozīme projektu inicializācijas procesā;
- 3) ierobežotas atlases projektu iesniegumu vērtēšanas posmā definēts zems minimālais kvalitātes vērtējumu punktu skaits, kas ļauj apstiprināt projektu iesniegumus, kuri ir novērtēti ar punktu skaitu, kas ir tikai nedaudz virs minimālā nepieciešamā;
- 4) projekta idejas jau iepriekš ir politiski apstiprinātas attiecīgā koleģiālā institūcijā (Koordinācijas padomē, plānošanas reģionu līmenī vai ar likumdevēja regulējumu apstiprināta dotācija konkrēta projekta īstenošanai pirms detalizēta projekta priekšlikuma izstrādāšanas);
- 5) projektu līmenī mērķi tiek formulēti kā veicamie uzdevumi, nevis kā sasniedzamais rezultāts (piemēram, projekta mērķi definē kā „rekonstruēt X ielas posmu 2 km garumā”);
- 6) definētais mērķis neatbilst pašvaldības definētajai problēmai, kas būtu jāatrisina projekta īstenošanas rezultātā;
- 7) mērķi tiek definēti atbilstoši risināmajai problēmai, bet tajos nav visu SMART principa indikatoru (tie nav ierobežoti laikā vai nav izmērāmi);
- 8) kompetences un profesionālo zināšanu trūkums projektu vadīšanā gan programmu līmenī (valsts iestādēs), gan arī projektu līmenī (pašvaldībās).

Priekšlikumi

1. Normatīvās un metodiskās dokumentācijas bāzes uzlabošana, iekļaujot tajā prasības projektu vadīšanai un inicializēšanai.
2. Kompetentu un profesionālu projektu vadīšanas speciālistu piesaiste metodikas un normatīvās dokumentācijas bāzes izstrādāšanā un to izskaidrošanā potenciālajiem projektu iesniedzējiem.
3. Vienota un integrēta pieeja ierobežotās un atklātās projektu iesniegumu atlases vērtēšanā, definējot augstākus sasniedzamos kvalitatīvos rādītājus, lai projekts tiktu atbalstīts.
4. Atbilstošas pašvaldību attīstības programmas izstrāde vidēja termiņa budžeta plānošanā (tajā ietverts gan pašvaldību definētās problēmas, gan stratēģija un investīciju plāns).
5. Profesionālās projektu vadīšanas jomas popularizēšana un veicināšana, nodrošinot kompetentu un zinošu speciālistu piesaisti pašvaldībām, kā arī nosakot par personāla atlases kritēriju atbilstošu izglītību nozarē.

LITERATŪRA

1. Barnes, M. *Project Management Framework*. International Project Management Yearbook, 1985.
2. Drucker, P. F. *The Practice of Management*. 1954.
3. Blanchard, K. *Management of Organizational Behavior*. 5th Edition, 1988.

4. Doran, G. T. There's a S.M.A.R.T. Way to Write Management's Goals and Objectives. *Management Review* 70.11. (Nov. 1981): 35. Business Source Corporate. EBSCO. 15 Oct. 2008.
5. *ICB-IPMA Competence Baseline Version 3.0*. International Project Management Association, 2006.
6. *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK)*. 4th Edition, Project Management Institute, 2008. 490 p.
7. *PRINCE2, Projects in Controlled Environments*. 3rd Edition, 2002.
8. Kerzner, H. *Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling*. 10th Edition. John Wiley & Sons, 2009, p. 1122.
9. Meredith, R., Mantel, S. J. *Project Management: A Managerial Approach*. 7th Edition, John Wiley & Sons, 2009.
10. Ilmete, Ž. *Personāla vadīšana Latvijā: pieredze un vīzijas*. Rīga: Vērmanparks, 1998. 126 lpp.
11. Ilmete, Ž. *Projektu vadīšanas nacionālās kompetences vadlīnijas*. Rīga: Latvijas Nacionālā projektu vadīšanas asociācija, 2004. 75 lpp.
12. Meyer, J. P. *Personal Success Planner*. Success Motivation Institute, 1965.
13. *Darbības programmas „Infrastruktūra un pakalpojumi” papildinājuma prioritātes „Policentriska attīstība” pasākuma „Atbalsts ilgtspējīgai pilsētvides un pilsētreģionu attīstībai” aktivitātei „Nacionālas un reģionālas nozīmes attīstības centru izaugsmes veicināšana līdzsvarotai valsts attīstībai” 2007.–2013. gada projektu iesnieguma veidlapas aizpildīšanas metodika Nr. 2-02/46*.
14. *Projekta iesnieguma veidlapas aizpildīšanas metodika saskaņā ar Ministru kabineta 2008. gada 15. septembra noteikumiem Nr. 751 „Noteikumi par darbības programmas „Infrastruktūra un pakalpojumi” papildinājuma 3.1.4.4. aktivitāti „Atbalsts alternatīvās aprūpes pakalpojumu pieejamības attīstībai””. VRAA, 2009.*
15. *Rokasgrāmata pašvaldībām darbā ar ES struktūrfondiem*. Jelgava, 2008, 88. lpp.
16. *Eiropas Komisijas 04.08.2006. lēmums Nr. 2006/594/EK „Ar ko nosaka saistību apropriētumu paredzamo sadalījumu dalībvalstīm attiecībā uz konverģences mērķi laikposmā no 2007. līdz 2013. gadam”*.

Summary

A project should not be an end in itself but an opportunity to find a solution to a problem in a municipality. Consequently, the aim of the project results from a defined and structured problem, whose character, borders and the affected public are defined. It is important how the goal is defined in the project application form – how concise, specific, measurable and realistic it is, not forgetting that the goal should be clearly focused on addressing the problem or on localization and mitigation of the problem. Project developers often do not pay enough attention to the wording of the goal; as a result, we see imprecise formulations and come into conflict with what we want to achieve through the project. The author gives an outline of the theory on goal defining in the context of project management and analyzes the problems present in the initialization process of governmental and municipal projects at the stage of goal definition.

Keywords: project management, project goals, definition of project goals.

Ierēdņu viedokļi par dzimumu stereotipiem attiecībā uz vadītājiem valsts pārvaldē un šo viedokļu apkopojums *Opinions of Public Servants on Gender Stereotypes Regarding Senior Officials in Public Administration in Latvia*

Agate Zaķe

Latvijas Universitāte
Ekonomikas un vadības fakultāte
Aspazijas bulv. 5, Rīga, LV-1010
E-pasts: agate.zake@inbox.lv

Latvijā starp dzimumiem ir daudz līdzvērtīgākas attiecības nekā vairākās citās ES valstīs, kaut gan bieži aizspriedumi un stereotipi var izpausties slēpti un ir grūti atpazīt, kur ir dzimumu nevienādās iespējas, kur – katra cilvēka brīva griba un izvēle. Latvijā valsts pārvaldē 69,9% vecāko speciālistu un speciālistu ir sievietes, bet mazākumā – 36,7% to ir likumdevēju un valsts augstāko amatpersonu un vadītāju vidū [13]. Lai gan šis ir augsts rādītājs, salīdzinot ar situāciju citās ES valstīs, tomēr var vērot tendenci, ka vadošos amatus pārsvarā ieņem vīrieši. Rakstā tiek noskaidrots, kā dzimumu attiecību stereotipi ietekmē attiecības valsts pārvaldē. Autore kvantitatīvais pētījums veikts 2010. gada aprīlī, un tā gaitā noskaidrots visu ministriju ierēdņu viedoklis. Pētījuma gaitā (abu dzimumu) respondentiem tika uzdots arī atvērtais jautājums „Lūdzu, miniet piemērus, kādi stereotipi sievietēm/vīriešiem vadošos amatos tiek piedēvēti, ja esat to novērojis/-usi?”. Sniegtās atbildes apkopotas rakstā.

Dzimumu stereotipi ir uzskati par sievietei un vīrietim piemītošām īpašībām. Tie ir balstīti uz aizspriedumiem, nekritiskiem pieņēmumiem un neobjektīvu vērtējumu. Tieši dzimumstereotipi ļoti bieži veido dzimumdiskriminācijas pamatu, liedzot viena vai otra dzimuma pārstāvim izvēlēties noteiktu nodarbinātības veidu vai uzvedību [9].

Atslēgvārdi: sieviete, sieviete vadītāja, dzimumu stereotipi, dzimumu lomas, publiskā pārvalde.

Ievads

2009. gadā Latvijā sieviešu īpatsvars iedzīvotāju vidū bija 53,9% [17]. Lai gan sievietēm ir augstāks izglītības līmenis (vairākums studentu un arī absolventu ir sievietes, kā arī valda uzskats, ka studiju laikā viņas ir centīgākas un saņem augstākus vērtējumus eksāmenos), tomēr dzimumu stereotipu dēļ sieviešu tiekšanās pēc augstākiem amatiem tiek kavēta.

Tā kā lielākā daļa jaunās paaudzes, kas šobrīd ienāk darba tirgū, ir sievietes, tad pilnīga šī potenciāla neizmantošana var radīt gan ekonomiskas sekas, gan arī veicināt kvalificēta darbaspēka aizplūšanu.

Dzimumu stereotipi ir sabiedrībā plaši izplatīti uzskati par vīriešiem un sievietēm, viņu raksturīgajām iezīmēm, lomām un to izpildes standartiem. Dzimumu stereotipi nostiprina un racionalizē dzimumu lomas sabiedrībā. Reizēm šie stereotipi atbilst patiesībai, tomēr bieži ir nepatiesi, jo pārsvarā stereotipi dziļi sakņojas kultūrā un cilvēki tos apgūst no mazām dienām, tie ir visai noturīgi un pastāv visos iedzīvotāju slāņos. Visplašākā stereotipu grupa ir saistīta ar dzimumu nevienlīdzību, vīrieša pārākumu pār sievieti gan intelektuālajā, gan praktiskajā, bet jo īpaši – fiziskajā jomā. Vīriešiem Latvijas sabiedrībā tiek piedēvētas pozitīvākas īpašības nekā sievietēm. Par tipiska vīrieša iezīmēm tiek uzskatīta agresivitāte, rīcības brīvība, kompetence, racionālisms un prasme draudzēties un sadarboties, aktivitāte un efektivitāte. Tipiskas sievietes īpašības skaitās pļāpība un emocionalitāte, jūtīgums un sirsnība. Vīrieši tradicionāli tiek uzskatīti par stipro dzimumu, sievietes – par vājo dzimumu [10].

Ar tradicionālajiem dzimumu stereotipiem saistās aizspriedumi pret sievietēm, kas ieņem vadošus posteņus administrācijā un politikā, arī zinātnē un kultūrā. Kā darbinieces sievietes bieži tiek vērtētas zemāk nekā tādas pašas kvalifikācijas darbinieki vīrieši.

Mūsdienu ekonomiskās krīzes apstākļos jautājums par dzimumu stereotipu izraisītajām sekām ir īpaši aktuāls, jo no dzimumu līdztiesības labumu gūst ne tikai darbinieki, bet arī uzņēmumi (arī valsts pārvalde). To attīstība ir atkarīga no sadarbības ar klientiem, investoriem, akcionāriem, darbiniekiem, piegādātājiem, sadarbības partneriem u. tml. Tie visi ir vīrieši un sievietes ar dažādiem talantiem, un uzņēmumi nevar atļauties neizmantoj tos. Taču stereotipi par to, kas ir piemērotāks vīriešiem un sievietēm, bieži vien darbojas kā šķēršļi un var traucēt uzņēmumiem saredzēt un attīstīt individuālo talantu.

Zviedrijas Biznesa attīstības aģentūra NUTEK (*The Swedish Development Agency, 1999*) ir atradusi sakarību starp līdztiesību un ienesīgumu [14]. Sieviešu paaugstināšana amatā arī ir svarīgs solis, lai iegūtu pareizu vadības komandu, jo pieaugošais pētījumu skaits norāda uz saikni starp lielāku dzimumu līdztiesību augstākajā vadībā un peļņu.

Somu pētījums parādīja, ka uzņēmums ar vadītāju sievieti vidēji ir nedaudz ienesīgāks par līdzīgu uzņēmumu, kuru vada vīrietis. Atsevišķs pētījums par 100 lielākajiem uzņēmumiem Londonas Fondu biržā atklāja, ka no 20 uzņēmumiem 18 iestādēs ar visaugstāko tirgus kapitalizāciju (2003) bija vismaz viena sieviete direktore. Dzimumu līdztiesības programmām ir pozitīva ietekme uz darbinieku motivāciju, radošumu un produktivitāti. Uzņēmumi ar vislielāko skaitu sieviešu, kas strādā augstākās vadības amatos, ir par 18–69% ienesīgāki nekā 500 vidēji, nejauši izvēlēti uzņēmumi tajās pašās nozarēs. Šie rezultāti neliecina, ka pastāv cēloniska sakarība starp sievieti vadītāju un ienesīgumu, taču tie palīdz izskaidrot, ka vadīšana nav obligāta vīrieša privilēģija [16]. Citi pētījumi norāda saistību starp dzimumu līdzsvaru vadības komandās un inovāciju ieviešanas spēju. Un veikspēja palielinās, ja valdē ir ievērojams sieviešu skaits.

Laika gaitā gan stereotipi, kas saistīti ar dzimumu, gan dzimumu lomas mainās. Šis pārmaiņas rada ekonomikas, kultūras un izglītības attīstība sabiedrībā, kā arī pašu sieviešu cīņa par līdztiesību. Feminisma kustība radās jau 18. gadsimtā Ziemeļamerikā un Francijā. Un tomēr katrā sabiedrībā pastāv tai raksturīgās dzimumu lomas un ar tām saistītie dzimumu stereotipi.

Raksta **mērķis** ir noskaidrot ierēdņu (gan vīriešu, gan sieviešu) viedokli par dzimumu stereotipiem attiecībā uz vadītājiem publiskajā pārvaldē Latvijā (precīzāk – ministrijās), kā arī apskatīt teorētisko pamatojumu, stereotipu rašanās vēsturi un tendences un pierādīt praktiskā pētījuma rezultātus.

Lai sasniegtu mērķi, ir izvirzīti galvenie **uzdevumi**: apkopot autores veiktā pētījuma rezultātus un, pamatojoties uz secinājumiem, sniegt ieteikumus situācijas uzlabošanai valsts pārvaldē.

Pētījuma **metodoloģiskais pamats** ir teorētiskās literatūras analīze, kā arī autores praktiskā pētījuma rezultāti.

1. Dzimumu stereotipu teorētiskais apskats

Katrā sabiedrībā un kultūrā ir savi vīriešu un sievietes stereotipi, kurus bērni apgūst jau no mazotnes. Pastāv arī cits uzskats – dzimumatšķirības nav iemācītas dzīves laikā, bet ir iedzimtas.

1922. gadā sociālā kontekstā stereotipus sāka analizēt ASV žurnālists Volters Lipmans (*Wolter Lippman*), ar tiem apzīmējot masu informācijas līdzekļos izplatītās klišejas. Sākotnēji jēdziens tika lietots tikai negatīvā nozīmē kā aizsprieduma sinonīms. Laika gaitā šī jēdziena nozīme paplašinājās un radās apzīmējums „pozitīvs stereotips”. Tomēr biežāk stereotipi ir negatīvi un saistās ar aizspriedumiem un diskrimināciju. Tie ir ļoti noturīgi, un pārmaiņas tajos notiek tikai ilgākā laika posmā.

Stereotipi jeb stereotipisks priekšstats ir noturīgs, pārspīlēts un neobjektīvs priekšstats par kādu cilvēku tipu, grupu vai sabiedrību. Tā pamatā ir aizspriedumi, nevis fakti. Stereotipi nostiprinās cilvēka atmiņā un pretojas pārmaiņām vai faktiem, kuri pierāda pretējo [1]. Pastāv uzskats, ka stereotipu veidošanās atspoguļo kādu varas struktūru, kur sabiedrībā dažādas grupas izmanto marķēšanu (birku pielikšanu [18]).

Stereotipus iedala atklāti izteiktajos (eksplīcītajos) un nojaušamajos (implīcītajos). *Eksplīcītie* stereotipi raksturo gadījumus, kad informācijas apstrāde notiek kontrolēti, apzināti. *Implīcītie* stereotipi darbojas, ja šī apstrāde notiek automātiski, neapzināti [12]. Biežāk sastopami ir implīcītie stereotipi, jo stereotipizācija parasti notiek neapzināti.

Sociālie stereotipi ir vecāku un sabiedrības iemācītās uztveres shēmas, relatīvi stabili un parasti vienkāršoti priekšstati par sociālajiem objektiem – cilvēkiem, grupām, notikumiem [12]. Stereotipi ir ļoti daudzveidīgi. Izplatītākie no tiem ir dzimumu, rasu, etniskie un vecuma stereotipi.

Dzimumu stereotipi norāda, kādam ir jābūt vīrietim, kādai – sievietei. Ja cilvēki neatbilst šiem tradicionālajiem stereotipiem, pret viņiem var tikt izrādīta negatīva attieksme. Evolucionārās pieejas pamatlicējs Edvards Vilsons uzskata, ka evolūcijas gaitā sievietēm galvenās ir bijušas rūpes par bērniem, savukārt vīriešiem – medniecība un cīņas, tādēļ sievietēs dominē īpašības, kas saistītas ar godīgumu, vīriešos – agresivitāte. Starpkultūru pieejas piekritēji savukārt uzskata, ka atšķirības uzvedībā nosaka kultūras tradīcijas un pieņemtās sociālās dzimumlomas [12]. Dzimumu stereotipi kopumā ir samērā precīzi, lai gan tie pārspīlē dzimumatšķirības.

Dzimumu stereotipus veido ticības psiholoģiskās iezīmes un raksturs, tāpat arī uzvedība, kāda piedēvēta vīrietim vai sievietei. Dzimumu lomas atšķiras ar uzvedību, bet dzimumu stereotipi ir ticība un attieksme pret vīrišķību un sievišķību. Dzimumu lomu koncepti un dzimumu stereotipi ir saistīti [2]. Dzimumu lomas var pārtapt dzimumu stereotipos.

Stereotipizācija nav tikai individuāls process, bet gan fundamentāls grupas process. Sadalot cilvēkus kategorijās, viņi tiek piesaistīti kādai grupai. Parasti cilvēkus daļa divās grupās – savējie un svešie [7]. Stereotipus apskata kultūras vēsturē, cilvēku ģeogrāfijā un sociālajā antropoloģijā, tie ietekmējuši feminismu, rasismu un ģeju tiesību aktivitāti [11].

Pētījumi arī pierāda, ka vīrieši vadītāji un sievietes vadītājas tiek pozitīvi/negatīvi vērtēti atkarībā no tā, kādā jomā tie darbojas un kādu komandu vada, respektīvi, ne vienmēr dzimumu stereotipi darbojas pret vadītājiem kopumā, bet biežāk sieviete, kas ir augstā amatā, piemēram, militārajā rangā, tiek vērtēta negatīvāk – tāpat kā, piemēram, vīrietis lietvedis [3]. Arī Latvijā valsts pārvaldē sievietes kā vadītājas dominē, piemēram, grāmatvedībā un lietvedībā.

Par spīti sieviešu augstajiem izglītības sasniegumiem, puse sieviešu Eiropas Savienībā strādā mazkvalificētu vai mazatalgotu darbu. Tikai 29% zinātnieku un inženieru un 33% vadītāju, kas strādā Eiropas Savienībā (ES), ir sievietes. Savukārt vīrieši mazāk pārstāv galvenokārt izglītības, veselības aprūpes un labklājības nozares [16] (sk. 1. tab.).

1. tabula

Nodarbinātie ES saskaņā ar dzimumu un profesiju grupu (EU-27, 2008) [16]

Employees in the EU by sex and occupational group (EU-27, 2008)

	% V	% S
Likumdevēji, valsts amatpersonas, ierēdņi vadītāja amatā un vadītāji	67	33
Vecākie speciālisti	51	49
Speciālisti	47	53
Ierēdņi	31	69
Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	31	69
Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības speciālisti	65	35
Kvalificēti strādnieki un amatnieki	90	10
Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	83	17
Vienkāršās profesijas	48	52
Kopā nodarbinātie	55%	45%

2. Autores veiktais pētījums ministrijās. Tā analīze

2.1. Pētījuma metodoloģija

2010. gada aprīlī autore veica pētījumu visās ministrijās un elektroniski izsūtīja aptaujas anketu visiem ministriju darbiniekiem. Izlase tika izvēlēta atbilstoši pētījuma mērķim – noskaidrot ministriju darbinieku viedokli par

dzimumlīdztiesības jautājumiem valsts pārvaldē Latvijā. Pētījuma gaitā tika izmantots iepriekš sastādīts jautājumu saraksts jeb anketa, pamatojoties uz autores iepriekš veikto pētījumu rezultātiem. Anketu veidoja 26 jautājumi – gan slēgti, gan pusslēgti, gan arī divi atklāti jautājumi. Lai datus varētu salīdzināt, par anketas pamatu tika ņemti iepriekšējo pētījumu anketas paraugi.

Pētījumā izmantojamais anketēšanas veids – anketas izsūtīšana pa elektronisko pastu un anketēšana pa tālruni.

Anketās iegūtie dati tika ievadīti SPSS programmā, kur vēlāk arī apkopoti un apstrādāti, pamatojoties uz pētījuma mērķi.

Kopumā savāktas 227 anketas no visām ministrijām. Tas ir pietiekami, lai iegūtie dati atklātu ģenerālajam kopumam raksturīgās pazīmes, izlases kopumu uzskatītu par reprezentatīvu un šos datus atzītu pētāmās problēmas analizēšanā.

2.2. Respondentu raksturojums

Pētījumā piedalījās 137 sievietes un 90 vīrieši.

Lielākā daļa respondentu (63%) neieņem vadošu amatu un savu darbu valsts pārvaldē ir ieguvuši konkursa kārtībā (57%), nepilniem 10% darbu piedāvājuši paziņas.

Respondenti ir no visām ministrijām, izņemot Ārlietu ministriju (netika saņemta neviena aizpildīta anketa), visvairāk respondentu ir no Zemkopības ministrijas (16%), bet vismazāk – no Kultūras ministrijas (4%).

Vērtējot respondentu sadalījumu pa amatiem, visvairāk respondentu (45,8%) ieņem vecākā referenta amatu, nodaļas vadītāja amatu ieņem 17%, departamenta direktora amatu – 7% (direktora vietnieka amatu – 5%). Pētījumā piedalījās arī pārvaldes vecākie referenti, kā arī viens valsts un viens parlamentārais sekretārs.

Visvairāk respondentu ir vecumā līdz 30 gadiem (gandrīz puse aptaujāto – 46%), pēc 50 gadiem – 13%. Visbiežāk respondentu darba stāžs valsts pārvaldē ir no 1 līdz 5 gadiem (35%) un no 5 līdz 10 gadiem (29%), 3% respondentu darba pieredze ir ilgāka par 25 gadiem.

2.3. Pētījuma analīze

Pētījuma gaitā abu dzimumu respondentiem tika uzdots atvērtais jautājums „Lūdzu, miniet piemērus, kādi stereotipi sievietēm/vīriešiem vadošos amatos tiek piedēvēti, ja esat to novērojis/-usi?”. Sniegtās atbildes apkopotas dzimumu dalījumā un sagrupētas pēc atbilžu variantiem.

Lai gan 19,2% respondentu jautājumu „Vai, Jūsaprāt, sabiedrībā ir atšķirīgs viedoklis par sievieti vadošā amatā/politikā un vīrieti (vai pastāv aizspriedumi, stereotipi)?” ir novērtējuši ar 8 un uzskata, ka sabiedrībā drīzāk nav aizspriedumu par sievieti un vīrieti vadošā amatā/politikā, tomēr aptaujas turpinājumā atvērtajā jautājumā daudz vairāk respondentu min konkrētus piemērus un norāda, ka stereotipizēti priekšstati par sievietēm vadošos amatos tomēr pastāv.

Respondentu aktivitāte atbilžu sniegšanā ir bijusi tuvu 100%, kas liecina par jautājuma aktualitāti sabiedrībā. Atbilžu kopsavilkums strukturēts 2. tabulā.

2. tabula

Sniegtās atbildes uz jautājumu „Lūdzu, miniet piemērus, kādi stereotipi sievietēm/vīriešiem vadošos amatos tiek piedēvēti, ja esat to novērojis/-usi!”¹

Summary of responses to the question “Please give examples of stereotypes attributed to women/men in leading positions, if you know any”

Atbild valsts ierēdnes sievietes	Atbild valsts ierēdņi vīrieši
1. stereotips: sievietes ir emocionālākas	
<ul style="list-style-type: none"> – Sieviešu lēmumi vairāk balstās uz emocijām, nevis ir racionāli izsvērti. – Pieņemot atbildīgus lēmumus, sievietes nespēj emocionāli tikt pāri daudziem risinājumiem un pieņemt loģiskus lēmumus. – Sievietes sagaida, ka viņām tiks piedoti kādi pārkāpumi, neizpildīti uzdevumi. – Ja sievietei ir radušies kādi sarežģījumi, piemēram, privātā dzīvē, tad tas diemžēl var ļoti negatīvi ietekmēt visu organizāciju un tās darba rezultātus. – Ja sieviete vadošā amatā izpaudīs jebkādas emocijas, dzimums tiks vērtēts kā iemesls – viņa ir sieviete, nevis tādēļ, ka emociju izpausmei bija pamatojums. 	<ul style="list-style-type: none"> – Sievietes mēdz rīkoties bieži vien emocionāli, sliktāk panes stresa situācijas, mazāk racionālas salīdzinājumā ar vīriešiem. – Trūkst intelektuālās kapacitātes, loģiskās domāšanas. – Ar sievieti vadītāju saistās neobjektivitāte, emocionāla, nevis racionāla pieeja, lēmumu pieņemšana. – Sievietēm piedien KKK, jo šajā sfērā var ļaut vaļu emocijām, bet vīri, savukārt, izceļas ar biznesa domāšanu un agresiju, kas nepieciešama vadošos amatos. – Sievietes ir emocionālas, līdz ar to tās reizēm rīkojas nevis prāta, bet emociju vadītas.
2. stereotips: sievietes vieta ir ģimenē	
<ul style="list-style-type: none"> – Tiek uzskatīts, ka vīrietim vadošs amats pienākas vairāk nekā sievietei, jo vīrietis ir ģimenes galva un viņam ir jāpelna vairāk nekā sievietei, kuras vieta ir ģimenē. – Stereotips, ka sievietēm vieta ir mājās, kur jāveido ģimenes gaisotne, bet vīrietim ir jāpelna nauda vadošā amatā, lai sieviete šo naudu varētu tērēt un ģimeni uzturēt. 	<ul style="list-style-type: none"> – Klasika – vīrietim jāpelna nauda, sievietei jā rūpējas par ģimeni – tie ir vispārēji pieņēmumi, mazāk attiecas uz vadošiem amatiem. – Sievietēm ir vieta virtuvē, gultā utt., nevis vadītāja amatā. – Tradicionālā sadalījuma sieviete–bērna audzinātāja, vīrietis–peļnītājs aktualitātes dēļ.
3. stereotips: sievietes ir sliktākas vadītājas nekā vīrieši	
<ul style="list-style-type: none"> – Tiek uzskatīts, ka sievietes nav dzimušas līderes, daba viņas nav apveltījusi ar līderim nepieciešamām īpašībām, viņas nevar savienot darbu ar personīgo dzīvi, it īpaši, ja sievietēm ir bērni. – Uzskata, ka sievietes ir slikti vadītāji, vismaz vīrieši noteikti ir labāki. – Sieviete ir sliktāks vadītājs, jo nespēj pieņemt sāpīgus lēmumus. – Sievietēm ir zemākas darbaspējas, un sievietes ir vieglāk iespaidojamas. 	<ul style="list-style-type: none"> – Tiek uzskatīts, ka sievietes nav labas vadītājas, jo ir emocionālākas par vīriešiem. – Bieži sievietes ātri sasniedz savu maksimālo spēju robežu, kas nav pietiekama, lai būtu par veiksmīgu politiķi vai amatpersonu vadošā amatā. – Ir dzirdēts, ka sievietes ir nepiemērotas kā vadītājas. – Manā darbā sieviete var būt tikai zemākā līmeņa vadītājs – IEM. – Sievietes pēc dabas nav tik izteiktas līderes kā vīrieši un ir mazāk uzņēmīgas pret risku.

tabulas turpinājums ↪

¹ Autorens pētījums ministrijās, 2010.

2. tabulas turpinājums

Atbild valsts ierēdnes sievietes	Atbild valsts ierēdņi vīrieši
4. stereotips: sievietes vadītājas nav veiksmīgas personiskajā dzīvē	
<ul style="list-style-type: none"> – Par sievietēm vadītājām kļūst tikai personiskajā dzīvē nelaimīgas sievietes. – Vadītājas piemērs ir neprecējusies sieviete, bez ģimenes, tiek piedēvēts untumains, kašķīgs raksturs, slikts garastāvoklis. – Pastāv daudz stereotipu attiecībā uz neprecētām sievietēm vadītājām, kuras automātiski tiek uzskatītas par neveiksmniecēm personiskajā dzīvē, jo darbs/karjera un ģimene nav savienojama. – Sievietes priekšnieces biežāk ir negantnieces, intrigantes, atriebīgas, īpaši, ja viņām ir nepiepildīta personiskā dzīve. 	<ul style="list-style-type: none"> – Ja sievietei ir sakārtota personīgā dzīve, nav arī ambīciju. – Sieviete vadošā amatā nesaistās ar spēcīgu vadītāju. Parasti dominē pārliecība, ka sieviete vadītāja cenšas sevi realizēt amatā, jo nav bijusi iespēja/māka/vēlme realizēt sevi ģimenē. – Sieviete pilnībā atdodas darbam tikai tad, kad tai nav ģimenes vai pastāvīgu attiecību. – Sieviete karjeriste, kura nerūpējas par savu ģimeni.
5. stereotips: būt vadītājai nav sievišķīgi	
<ul style="list-style-type: none"> – Ja vīriešiem stingrība un izlēmība tiek atzītas par pozitīvām īpašībām, tad sievietēm – ar smīkņājošu pieskaņu. – Sievietes ir ar aknām, paliek nesievišķīgas. Sievietēm nepiestāv būt politikā. – Sieviete politikā zaudē sievišķīgumu, pieņem vīriešu spēles noteikumus. – Vairāk attiecināms uz sievieti, ka viņai nav pietiekoša pieredze un atbilstošs redzesloks, lai kvalitatīvi performētu, esot vadošā amatā, vienlaicīgi zaudējot sievišķību. 	<ul style="list-style-type: none"> – Sieviete ir zaudējusi sievišķību – iet kā tanks. Esot vadošā amatā, sievietei nākas atkāpties no savas sievišķās mentalitātes un būtības, vēlas viņa to vai ne. – Sievietes, darot vīriešu darbus, var zaudēt sievišķību un mēģināt pielāgoties vīriešu kārtībai un domāšanai. – Vīrietis vadītājs ir daudz noteiktāks, bet sieviete vadītāja ir pārāk emocionāla. Ja viņa tāda nav, tad viņa kaut ko zaudē no savas sievišķās būtības.
6. stereotips: sieviete amatu ieguvusi neobjektīvu iemeslu dēļ	
<ul style="list-style-type: none"> – Savu amatu ieguvušas, pateicoties seksuāliem sakariem. – Sievietes panākumus karjerā gūst ar savu ārējo izskatu. – Publiskajā pārvaldē ir stereotipi par jaunām un skaistām sievietēm vadītājām – ka viņas ir šo divu iemeslu dēļ nekompetentas. – Panākumus gūst caur gultu vai dēļ skaistām acīm. 	<ul style="list-style-type: none"> – Ja sieviete tiek iecelta vadošā amatā, tiek meklētas saiknes ar vīrieti (intīmas).

2. tabulā sagrupētās atbildes atspoguļo visu respondentu viedokļus par dzimumu stereotipiem, kas nostiprinājušies vairāku paaudžu laikā. Lai arī jautājums tika uzdots par abiem dzimumiem, vairums atbilžu raksturo sievieti vadītāju, mazāk ir stereotipu, kas saistīti ar vīriešiem vadītājiem. Šī tendence norāda, ka dzimumu stereotips īpaši tiek akcentēts, kad runa ir par sievietēm vadītājām, jo vīrietis vadītājs sabiedrībā tiek uzskatīts par „normālu parādību”. Piemēram, kāds respondents norādīja, ka „sievietes tiek vairāk kritizētas, ko vīrietim piedod, par to sievieti kritizē”, kā arī „tā kā sievietes jau vēsturiski ir mazāk „stāvējušas klāt” pie lieliem politiskiem notikumiem, stereotipiskie uzskati ir pārmantoti no šādas vēsturiskās politiskās kultūras”.

Abi dzimumi kritizē gan sievietes vadītājas, gan vīriešus vadītājus. Iespējams, atbildēs biežāk vērojama vīriešu solidaritāte: „... sievietes ir mazāk tendētas uz demagoģiju, izrādīšanos un sacensību, sieviešu rokās koncentrēts daudz mazāk resursu un kapitāla, turklāt sieviešu solidaritāte ir daudz neizteiktāka par vīriešu.”

Pētījuma gaitā tika norādīts, ka „vairāk sabiedrība pieņem necila vai lietišķa (bez kosmētikas, bez rotaslietām) izskata vadītājas sievietes”.

Lai gan pētījumā procentuāli vairāk atbilžu ir sniegušas sievietes, tomēr plašākas un aprakstošākas atbildes biežāk ir devuši vīrieši. Viņi īpaši uzsvēruši algu atšķirības publiskajā pārvaldē Latvijā. Tika teikts, ka sievietei var atļauties maksāt mazāk nekā vīrietim un ka vīrieši, pildot vienādus uzdevumus, saņem lielāku samaksu nekā sievietes. Kāds respondents ir minējis piemēru no savas pieredzes: „Ir bijuši gadījumi, kad sievietei, kura veic salīdzināmu darba apjomu un pienākumus kā es, ir bijusi noteikta zemāka alga kā man – vīrietim.”

Var secināt, ka dzimumu stereotipi valsts pārvaldē un politikā valda vēl joprojām. Daudz zinātnisko publikāciju ir saistītas ar dzimumu stereotipu ietekmi uz vēlēšanu izvēli vēlēšanās, kā arī uz politiku turpmāko politisko lēmumu pieņemšanu [5]. Pētījumi liecina, ka sievietes, darbojoties politikā, bieži vien sevi pierāda un attaisno vairāk nekā politiķi vīrieši [8]. Šis apgalvojums, iespējams, arī var tikt pamatots ar sieviešu stabilo vietu gan amatos, gan politikā, respektīvi, tās sievietes, kas augstajos amatos ir nonākušas, tur arī ilgāku laiku paliek. Tā secina arī daļa respondentu, norādot, ka „cilvēcīgums un emocijas bieži vien sievietei palīdz veiksmīgi risināt organizācijas problēmas, sievietes ir klusākas un kārtīgāk pilda darba pienākumus”.

Zinātniskajās atziņās minēts, ka sievietes ir mazāk korumpētas, uz to norāda arī autore veikta pētījuma dalībnieki: „Vīrieši vieglāk korumpējas, izmanto dienesta stāvokli personiskos nolūkos un ir morāli nenoturīgi. Īpaši vīriešiem vadošajos amatos tiek piedēvēts stereotips, ka viņi ir korumpēti – pieņem kukuļus, veic noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizāciju vai slepus kalpo kādam ārvalstu investoram.” Turpretim „sievietēm ir augstāks ētikas sliekšnis un morāles standarti – godīgākas, atklātākas, atvērtākas, atbildīgākas”.

Lai arī praksē dzimumu stereotipi vēl joprojām tiek piedēvēti tieši sievietēm (to pierāda arī autore veiktais pētījums), tomēr arī paši vadītāji ir atbildīgi par to, lai dzimumu stereotipi netiktu vairoti. Bieži vien vadītājs pieņem to lomu, kuru viņam liek spēlēt sabiedrība. Novērots, ka darba attiecībās arvien biežāk vīrieši izvēlas sievišķīgāku un sievietes – vīrišķīgāku vadības stilu [4]. Vadības stils, protams, galvenokārt ir atkarīgs no vadītāja personības un lauž vai veicina sabiedrībā izplatītos dzimumu stereotipus, un sievietes biežāk nekā vīrieši pieņem sabiedrības uzspiesto vadītāja lomu [6].

Secinājumi

Apkopojot pētījuma rezultātus, var izdarīt vairākus secinājumus un sniegt priekšlikumus.

- Autore pētījums pierāda, ka sabiedrībā ir plaši izplatīti dzimumu stereotipi un ka sievietei vadītājai publiskā pārvaldē tiek piedēvēti negatīvi stereotipi. Sievietes ir emocionālākas un tāpēc nespēj pieņemt racionālus lēmumus, vai arī

sievietes vadītājas ir neveiksmnieces personiskajā dzīvē. Dzimumu stereotipus biežāk izplata pašas sievietes.

- Galvenie stereotipi, kas tiek piedēvēti sievietēm, kuras atrodas vadošā amatā publiskā pārvaldē, ir šādi:
 - sievietes ir emocionālākas;
 - sievietes vieta ir ģimenē;
 - sievietes ir sliktākas vadītājas nekā vīrieši;
 - sievietes vadītājas nav veiksmīgas personiskajā dzīvē;
 - būt vadītājai nav sievišķīgi;
 - sieviete amatu ieguvusi neobjektīvu iemeslu dēļ.
- Aktivitātes dzimumu līdztiesības veicināšanai var uzlabot situāciju gan valsts pārvaldē, gan uzņēmējdarbībā. Dažādas ES kampaņas cenšas palīdzēt Eiropā paaugstināt uzņēmumu darba produktivitāti, laužot dzimumu stereotipus un maksimizējot darbinieku potenciālu.
- Valsts pārvaldē (arī uzņēmējdarbībā) nepieciešams pārdomāt cilvēkresursu pārvaldības struktūru no dzimumu perspektīvas (personāla pieņemšana darbā, saglabāšana un atlaišana no darba), uzsverot dzimumu līdztiesību un stereotipu kaitīgo ietekmi.
- Sabiedrībā (ar socializācijas aģentu palīdzību) nepieciešams rādīt labas un sliktas pieredzes piemērus un sniegt idejas, uzsverot, kādas ekonomiskās sekas var būt, ja netiek ievērota dzimumu līdztiesība un netiek izmantots viss cilvēkkapitāla potenciāls.

Šis darbs izstrādāts ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu projektā „Atbalsts doktora studijām Latvijas Universitātē”.

LITERATŪRA

1. Scott, J., Marshall, G. *A Dictionary of Sociology*. Oxford University Press, 2009.
2. Brannon, L. *Gender: Psychological Perspectives*. Allyn & Bacon, 1999, p. 165.
3. Cabrera, S. F., Sauer, S. J., Melissa, T. H. *The Evolving Manager Stereotype: The Effects of Industry Gender Typing on Performance Expectations for Leaders and Their Team*. Wiley-Blackwell, 2009.
4. Embry, A., Padgett, M., Caldwell, C. Can Leaders Step Outside of the Gender Box? An Examination of Leadership and Gender Role Stereotypes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. August 2008, Vol. 15, p. 30–45.
5. Gordon, A., David, M. Shafie, Crigler, A. N. Is Negative Advertising Effective for Female Candidates? An Experiment in Voters' Uses of Gender Stereotypes. *International Journal of Press/Politics*. July 2003, Vol. 8, p. 35–53.
6. Heilman, M., Parks-Stamm, E. *Gender Stereotypes in the Workplace: Obstacles to Women's Career Progress*. Correll S. J. (ed.) *Social Psychology of Gender (Advances in Group Processes, Volume 24)*, Emerald Group Publishing, 2007.
7. Hinton, P. *Stereotypes, Cognition and Culture*. Hove: Psychology Press, 2000, p. 107.
8. Kathleen, D. K., Sanbonmatsu, K. Gender Stereotypes and Attitudes Toward Gender Balance in Government. *American Politics Research*. May 2009, Vol. 37, p. 409–428.
9. Neimanis, A. *Dzimumu līdztiesības principu integrēšana praksē*. Rīga: UNDP, 2004. 125 lpp.

10. Omārova, S. *Cilvēks runā ar cilvēku*. Rīga: Kamene, 1996, 18. lpp.
11. Pickering, M. *Stereotyping the Politics of Representation*. New York: Palgrave, 2001, p. 1.
12. Reņģe, V. *Organizāciju psiholoģija*. Rīga: Kamene, 1999, 53. lpp.
13. Labklājības ministrijas dati. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/situacija_latvija/amatpersonas-segregacija.jpg. (sk. 02.05.2010.)
14. The Business Case for Gender Diversity. Available: http://www.women2top.net/uk/facts/tools/Business_Case_Gender_Equality.pdf (sk. 26.01.2011.)
15. Autores pētījums ministrijās, 2010.
16. Eurostat. Labour Force Survey, 2008. Available: <http://www.businessandgender.eu/lv/akcija>
17. Centrālās statistikas pārvaldes 2009. gada dati. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp> (sk. 01.05.2010.)
18. Zaķe, A. *Sieviešu pašrealizācijas iespējas Latvijas politikā*. Jelgava, 2005. Pieejams: www.politika.lv/index.php?f=373 (sk. 05.05.2010.)

Summary

In Latvia the relationship between genders is more equal than in several other EU countries, although prejudices and stereotypes may be hidden; thus, it is hard to discover the cases when we should speak of unequal gender relations and the cases when we see every person's free will and choice. In Latvia, 69.9% of senior public servants and public servants in public administration are women; however, women are the minority among legislators and top-level politicians, public officials and leaders – 36.7% [13]. Although this is a high percentage if compared to the situation in other EU countries, a trend can be observed: the majority of public officials are women, yet the leading positions are held by men. The subject of the article is the way gender stereotypes affect relationships between people working in public administration. A quantitative research was carried out by the author in April 2010, recording the opinions of public servants in all ministries on the subject of gender stereotypes. Respondents of both sexes were asked an open question: "Please give examples of stereotypes attributed to women/men in leading positions, if you know any." The responses to the question have been summarized in the article.

Gender stereotypes are beliefs about the characteristics attributed to women or men based on prejudice, uncritical assumptions and biased evaluation. Gender stereotypes very often form the basis for gender discrimination, denying one or the other gender the possibility to choose a certain type of employment or behaviour [9].

The aim of the article is to establish the opinions of both male and female public servants on gender stereotypes regarding senior officials in public administration in Latvia (in ministries, to be more precise), and, examining the theory on the history of stereotyping and relevant trends, to prove the results obtained in the quantitative research.

Keywords: *woman, female manager, gender stereotypes, gender roles, public administration.*

LATVIJAS UNIVERSITĀTES RAKSTI
766. sējums. Ekonomika. Vadības zinātne, 2011

Izdevējs LU Akadēmiskais apgāds
Baznīcas ielā 5, Rīgā, LV-1010
Tālrunis: 67034535

Iespiests SIA "Latgales druka"
Baznīcas ielā 28, Rēzeknē, LV-4601
Tālrunis/fakss: 64625938