



**LATVIJAS  
UNIVERSITĀTE**  
ANNO 1919

**Ekonomikas un vadības fakultāte**

**Tirgzinību katedra**

*Promocijas darbs*

***Darba tirgu regulējošo faktoru piemērošana uzņēmējdarbības  
attīstības veicināšanai Latvijā***

*Implementation of Labour Market Regulating Factors for  
Promoting Entrepreneurship Development in Latvia*

Vadības zinātnes  
Uzņēmējdarbības vadības  
doktora studiju programmas  
doktorante

Ieva Brence

Zinātniskais vadītājs  
*Dr.habil.oec.*, profesors

Valērijs Praude

Rīga, 2010

## **Pateicības**

Promocijas darba rakstīšana ir ne tikai interesants profesionālas izaugsmes process, bet arī darbs, kurā iesaistīti daudzi cilvēki.

Izsaku pateicību par komentāriem un atbalstu mana darba vadītājam profesoram Valērijam Praudem.

Paldies par vērtīgiem ierosinājumiem profesorei Baibai Rivžai, profesorei Rasmai Garlejai, profesorei Anastasijai Vilciņai, profesoram Grigorijam Oļevskim, profesorei Birutai Slokai, docentei Andai Batragai, asoc. profesoram Aivaram Goldšteinam, asoc. profesoram Vadimam Danovičam, lektoram Vadimam Ivaščukam, profesoram Andrim Deniņam, asoc. profesoram Andrim Putniņam, asoc. profesoram Jānim Vitkovskim un asoc. profesorei Vizmai Niedrītei.

Pateicos profesorei Ērikai Šumilo, profesoram Robertam Škaparam un profesorei Baibai Šavriņai par sniegto iespēju publicēt monogrāfiju sadaļas.

Esmu pateicīga par iespēju saņemt finansējumu no Latvijas Universitātes projektu attīstības programmas, LU Fonda, Eiropas universitāšu jauno pētnieku programmas, Baltijas jūras reģiona studiju programmas projekta „Eiropas Ziemeļu dimensija 2000–2004”, kā arī Eiropas Sociālā fonda atbalstītā Darbības programmas papildinājuma 1.1.2.1.2. apakšaktivitātes „Atbalsts doktora studiju programmu īstenošanai” projekta „Atbalsts doktora studijām Latvijas Universitātē”, lai nodrošinātu pētījuma sagatavošanu un tā sadaļu prezentēšanu starptautiskās konferencēs.

Paldies Mārai Sīlei, Elmīrai Zariņai, Vitai Romanovskai, Antonam Pujātam, Pārslai Sējānei, Ilzei Kleperei un Justam Dimantam par administratīvu atbalstu.

Paldies manam vīram Aināram par atbalstu un meitām Katrīnei un Karolīnai, kuras pacieta manas uzmanības un laika trūkumu promocijas darba sagatavošanas laikā.

## SATURS

<b>Promocijas darbā iestrādāto attēlu saraksts .....</b>	<b>4</b>
<b>Promocijas darbā iestrādāto tabulu saraksts.....</b>	<b>6</b>
<b>Promocijas darbā lietoto saīsinājumu saraksts.....</b>	<b>9</b>
<b>Ievads .....</b>	<b>10</b>
<b>1. Darba tirgu regulējošie faktori kā uzņēmējdarbības attīstības instruments .....</b>	<b>24</b>
1.1. DARBA TIRGUS ELASTĪBAS UN REGULĒJOŠO FAKTORU KONCEPTUĀLIE PAMATI UN TO IETEKME UZ UZŅĒMĒJDARBĪBAS VIDĪ .....	26
1.2. MINIMĀLĀS DARBA ALGAS UN NEPILNA LAIKA NODARBINĀTĪBAS TEORĒTISKIE ASPEKTI .....	37
1.3. AKTĪVĀS UN PASĪVĀS NODARBINĀTĪBAS POLITIKAS TEORĒTISKIE ASPEKTI.....	50
<b>2. Darba tirgu regulējošo faktoru analīze Latvijā uzņēmējdarbības kontekstā.....</b>	<b>60</b>
2.1. MINIMĀLĀS DARBA ALGAS ANALĪZE LATVIJĀ.....	60
2.2. NEPILNA LAIKA NODARBINĀTĪBAS ANALĪZE LATVIJĀ .....	66
2.3. VALSTS INSTITŪCIJU IESAISTE UZŅĒMĒJDARBĪBAS ATTĪSTĪBAS UN DARBA TIRGU REGULĒJOŠO PROCESU KOORDINĒŠANĀ.....	73
<b>3. Ārvalstu pieredze uzņēmējdarbības attīstības veicināšanā .....</b>	<b>80</b>
3.1. ĪRIJAS PIEREDZE .....	81
3.2. NĪDERLANDES PIEREDZE .....	94
3.3. ZVIEDRIJAS PIEREDZE.....	109
<b>4. Iespējas un risinājumu darba tirgu regulējošo rādītāju uzlabošanai Latvijā ....</b>	<b>122</b>
4.1. MINIMĀLĀS ALGAS PAAUGSTINĀŠANAS UN DIFERENCĒŠANAS IESPĒJAS LATVIJĀ.....	125
4.2. NEPILNA LAIKA NODARBINĀTĪBAS PALIELINĀŠANAS IESPĒJAS LATVIJĀ .....	142
4.3. IESPĒJAS VALSTS INSTITŪCIJU FUNKCIJU OPTIMIZĒŠANAI AKTĪVĀS UN PASĪVĀS NODARBINĀTĪBAS POLITIKAS JOMĀ .....	151
<b>Secinājumi un priekšlikumi .....</b>	<b>160</b>
<b>Izmantotās literatūras un avotu saraksts .....</b>	<b>167</b>
<b>Pielikumi.....</b>	<b>181</b>
AIZSARDZĪBA NODARBINĀTĪBAS JOMĀ 18 OECD DALĪBVALSTĪS, 2008 .....	181
EKONOMISKĀS ATTĪSTĪBAS UN SADARBĪBAS ORGANIZĀCIJAS (OECD) DARBVIETU STRATĒGIJA .....	182
NVA KOORDINĒTO IZGLĪTĪBAS PROGRAMMU UZSĀKUŠO, PABEIGUŠO, KĀ ARĪ DARBĀ IEKĀRTOJUŠOS CILVĒKU SKAITS PĒC APMĀCĪBU PABEIGŠANAS, 2009.GADĀ PIRMAJĀ PUSGADĀ .....	183
NEPILNA DARBA LAIKA DARBINIEKU SKAITA ĪPATSVARŠ DARBINIEKU KOPSKAITĀ KATRĀ DARBĪBAS VEIDĀ PA VECUMA GRUPĀM, %, 2006 .....	184
BRUTO DARBA SAMAKSA VIDĒJI MĒNESĪ PA DARBĪBAS VEIDIEM UN VECUMA GRUPĀM PĒC DZIMUMA GADĀ (LATOS), 2006 .....	185
BRUTO DARBA SAMAKSA VIDĒJI MĒNESĪ PA DARBĪBAS VEIDIEM UN IZGLĪTĪBAS LĪMEŅIEM, 2006 .....	186
EKSPERTU APTAUJAS REZULTĀTI PAR ATSEVIŠĶU PASĀKUMU PIEMĒROŠANU DARBA TIRGUS JOMĀ LATVIJĀ .....	187
EKSPERTU INTERVIJU JAUTĀJUMI .....	189
UZŅĒMĒJU APTAUJAS ANKETA .....	192
IEDZĪVOTĀJU IEKĻAUŠANĀS DARBA TIRGŪ ANALĪZE – APTAUJAS ANKETA .....	194

## Promocijas darbā iestrādāto attēlu saraksts

1.1.attēls. Organizācijas elastības faktoru atspoguļojums .....	28
1.2.attēls. Darba tirgu regulējošo faktoru atspoguļojums.....	34
1.3.attēls. Karjeras un nodarbinātības kvalitātes paaugstināšanas iespējas .....	36
1.4.attēls. Aktīvās nodarbinātības politikas pasākumi .....	51
1.5.attēls. Aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu ietekme uz sociālo vidi, cilvēkkapitālu un darbvietau piedāvājumu .....	52
2.1.attēls. Nepilnā laikā nodarbināto cilvēku skaits (% no kopējiem nodarbinātajiem), 2004 – 2008.....	69
2.2.attēls. Valsts budžeta finansējums nodarbinātības politikas pasākumu īstenošanai atsevišķās valstīs, % no IKP, 2005-2008 .....	74
3.2.attēls. Uzņēmuma ienākuma nodokļa apmēri atsevišķās Pasaules valstīs, 2008, % .....	88
3.3.attēls. Īrijas uzņēmējdarbību, ekonomiku un darba tirgu raksturojošās iezīmes..	92
3.4.attēls. Iesaiste darba tirgū vecumā 15 - 64 gadi ES valstīs, 2008.....	96
3.5.attēls. Nepilnā laikā nodarbināto iedalījums Nīderlandē, 2008.....	99
3.6.attēls. Nevēlamas nepilna laika nodarbinātības izplatība nepilnā laikā nodarbināto skaitā atsevišķās OECD valstīs, %, 2001 – 2008 .....	99
3.7.attēls. Nīderlandes uzņēmējdarbību, ekonomiku un darba tirgu raksturojošās iezīmes .....	108
3.8.attēls. Bezdarba līmenis atsevišķās ES valstīs 1996 – 2000 .....	110
3.9.attēls. Zviedrijas uzņēmējdarbību, ekonomiku un darba tirgu raksturojošās iezīmes .....	120
4.1.attēls. Iedzīvotāju aptaujā dalību ņēmušo respondentu nodarbinātības statuss ..	123
4.2.attēls. Eilera-Venna diagramma.....	124
4.3.attēls. Uzņēmēju viedoklis par minimālās darba algas apmēriem Latvijā, 2009..	129
4.4.attēls. Vēlamie minimālās darba algas apmēri Latvijā (Ls), 2009 .....	131
4.5.attēls. Minimālās darba algas paaugstināšanas (par 10%) ietekme uz institūcijas darbību, 2009 .....	132
4.6.attēls. Rīcībā esošie ienākumi pa vecuma grupām (Ls, mēnesī) Latvijā vidēji uz vienu mājsaimniecības locekli, 2005 – 2008.....	133
4.7.attēls. Darba meklētāju skaits Latvijā, sadalījumā pa vecuma grupām, 2006 – 2009 .....	134
4.8.attēls. Uzņēmēju viedoklis par optimālāko vecumu diferencētas minimālās darba algas ieviešanai, 2009 .....	138
4.9.attēls. Uzņēmēju viedoklis par optimālāko diferencētas minimālās darba algas lielumu jauniešiem (% no pieaugušo minimālās darba algas), 2009.....	139
4.10.attēls. Darba devēja iespējamie scenāriji darbinieku atalgojuma fonda samazināšanas gadījumā .....	142
4.11.attēls. Galvenie riski darba ražīguma samazināšanai nepilnu laiku nodarbinātajiem .....	143
4.12.attēls. Pilnā un nepilnā laikā nodarbināto atšķirības izmaksu un darba kontekstā .....	144
4.13.attēls. Uzņēmēju viedoklis par rīcību finanšu resursu samazināšanas gadījumā, 2009.....	146
4.14.attēls. Iemesli nepilna darba laika nenoteikšanai Latvijas uzņēmumos, 2009....	147
4.15.attēls. Iedzīvotāju (vecuma grupa līdz 30 gadiem) rīcība uzzinot par darba devēja lēmumu piemērot nepilna laika darbu, 2009.....	148
4.16.attēls. Nepilna laika nodarbinātības palielināšanas iespēju novērtējums sektoros ar vislielāko nepilnā laikā nodarbināto skaitu, 2009 .....	149

<b>4.17.attēls. Bez darba esošo iedzīvotāju (vecuma grupa līdz 30 gadiem, meklē darbu) rīcība uzzinot par darba devēja lēmumu piemērot nepilna laika darbu, 2009.....</b>	<b>150</b>
<b>4.18.attēls. Pilna laika darbā strādājošo iedzīvotāju (vecuma grupa līdz 30 gadiem, meklē darbu) rīcība uzzinot par darba devēja lēmumu piemērot nepilna laika darbu, 2009.....</b>	<b>150</b>
<b>4.19.attēls. Valsts institūciju iespējas atsacīties no konkrētu pasākumu īstenošanas (koordinēšanas) .....</b>	<b>152</b>

<b>Promocijas darbā iestrādāto tabulu saraksts</b>	
1.1.tabula.....	32
Mazajiem uzņēmumiem piešķirtie izņēmumi attiecībā uz aizsardzības piemērošanu nodarbinātības jomā atsevišķās OECD valstīs, 2008.....	32
1.2.tabula.....	35
Elastības un regulējošo faktoru salīdzinājums zinātniskajā literatūrā .....	35
valsts un uzņēmuma līmenī .....	35
1.3.tabula.....	40
Minimālās darba algas paaugstināšanas pozitīvie un negatīvie aspekti uzņēmējdarbības kontekstā .....	40
1.4.tabula.....	42
Bezdarba līmenis (vecuma grupai 25 – 74) un jauniešu (mazāk par 25 gadiem) bezdarba līmenis (bezdarba % definētajai vecuma grupai) izvēlētās ES valstīs, 2001-2008.....	42
1.5.tabula.....	44
Literatūrā sastopamie rādītāji nepilna laika nodarbinātības apzīmēšanai.....	44
1.6. tabula.....	48
Priekšrocības un trūkumi nepilna laika darbam – darba ņēmēju, darba devēju pozīcija .....	48
1.7. tabula.....	49
Nepilna laika nodarbināto vadības aspekti .....	49
1.8.tabula.....	54
Sociālās aizsardzības un paredzamo prasmju profils.....	54
2.1.tabula.....	60
Minimālās darba algas apmērs un privātajā sektorā minimālo darba algu (vai zemākus ienākumus) saņēmušo % Latvijā. 2005 – 2009.....	60
2.2.tabula.....	64
Minimālās darba algas un vidējās bruto darba algas pieaugums Latvijā, 2005-2008 .	64
2.3.tabula.....	65
Neapliekamā minimuma ietekme uz atsevišķām iedzīvotāju grupām Latvijā, 2009 ...	65
2.4.tabula.....	66
Minimālās darba algas un nepilnā laikā nodarbināto cilvēku skaita izmaiņas Latvijā, 2005-2009 .....	66
2.5.tabula.....	67
Pilnu un nepilnu darba laiku nodarbinātie iedzīvotāji pēc dzimuma Latvijā, 2006 – 2008.....	67
2.6.tabula.....	68
Vidējais darba nedēļas garums atsevišķās ES valstīs, 2008 .....	68
2.7.tabula.....	70
Nepilna laika darbinieku nostrādātās stundas nedēļā, vidēji atsevišķās ES valstīs, 2004 – 2007.....	70
2.8.tabula.....	70
Nepilnu darba laiku (N) un pilnu darba laiku (P) nodarbinātie darba ņēmēji sadalījumā pēc mēneša neto (pēc nodokļu) darba algas lieluma (%), 2005-2008.....	70
2.9.tabula.....	71
Nepilnu darba laiku nodarbinātie sadalījumā pēc darbvietas īpašuma formas 2006 - 2008.....	71
2.10.tabula.....	71
Nepilnu darba laiku nodarbinātie sadalījumā pēc profesijas 2006 - 2008 .....	71
2.11.tabula.....	73

Latvijas novērtējums Pasaules Bankas ziņojumā <i>Doing Business</i> , 2009 .....	73
2.12.tabula.....	76
Bezdarbnieka pabalsta lielums Latvijā, 2009.....	76
3.1.tabula.....	82
Kopējais Īrijā nodarbināto, bezdarbnieku un darba tirgū esošo personu skaits, 1992 – 2007, tūkstošos.....	82
3.2.tabula.....	84
Stundas darba atsevišķās profesiju grupās Īrijā un Nīderlandē, 2008.....	84
3.3. tabula.....	87
Nodarbinātās personas vecumā sākot no 15 gadiem, klasificētas pēc dzimuma un NACE ekonomiskais sektora, tūkstošos, 2000 - 2007 .....	87
3.4.tabula.....	98
Nodarbināto cilvēku Nīderlandē sadalījumā pa nostrādātajām darba stundām, 2005-2008.....	98
3.5.tabula.....	103
Vidējais vecums aiziešanai no darba tirgus atsevišķās ES valstīs, gadi, 2001 – 2007. ....	103
3.6.tabula.....	104
Nabadzības riskam pakļauto cilvēku skaits vecuma grupā 15 – 24 gadi, %, atsevišķās ES valstīs, 2004 – 2007 .....	104
3.7.tabula.....	105
Kopējie izdevumi sociālajai aizsardzībai uz vienu sabiedrības locekli ES valstīs, EUR, 2001 – 2006.....	105
3.8.tabula.....	107
Nodokļu likmes Nīderlandē, 2008.....	107
3.9.tabula.....	112
Izdevumi ANP pasākumiem atsevišķās ES dalībvalstīs, % no IKP, 1986 – 1999, 2007 .....	112
3.10.tabula.....	119
Sieviešu (S) un vīriešu (V) bezdarba līmenis atsevišķās ES valstīs, %, 2002 – 2008 ..	119
3.11.tabula.....	121
Darba tirgus politiku raksturojošo un uzņēmējdarbību ietekmējošo faktoru salīdzinājums Īrijā, Zviedrijā, Nīderlandē un Latvijā .....	121
4.1.tabula.....	126
Minimālās darba algas paaugstināšana Latvijā - tās ietekme uz atsevišķiem rādītājiem .....	126
4.2.tabula.....	128
Darba devēju izdevumu izmaiņas minimālās darba algas paaugstināšanas gadījumā .....	128
4.3.tabula.....	130
Minimālās darba algas novērtējums Latvijā nozaru griezumā.....	130
4.4.tabula.....	135
Ar darba līgumu nodarbināto respondentu sadalījums pēc vecuma un darba attiecību pārkāpumiem, 2006 .....	135
4.5.tabula.....	135
Noslēgto darba līgumu īpatsvars dažādās vecuma grupās Latvijā, 2006 .....	135
4.6.tabula.....	136
Iemesli augstiem jauniešu bezdarba rādītājiem Latvijā .....	136
4.7.tabula.....	137
Minimālās darba algas diferencēšanas ietekme uz atsevišķiem nodarbinātības rādītājiem.....	137

<b>4.8.tabula.....</b>	<b>138</b>
<b>Vēlamais vecums diferencētas minimālās darba algas noteikšanai .....</b>	<b>138</b>
<b>4.9.tabula.....</b>	<b>139</b>
<b>Vēlamie minimālās darba algas diferencēšanas apmēri uzņēmēju interesei nodarbināt jauniešus, 2009 (vērtējums 1 – 5, kur 1 – pirmā prioritāte, 5 – pēdējā prioritāte).....</b>	<b>139</b>
<b>4.10.tabula.....</b>	<b>140</b>
<b>Minimālās darba algas diferencēšanas ietekme uz jauniešu nodarbinātības rādītājiem .....</b>	<b>140</b>
<b>4.11.tabula.....</b>	<b>141</b>
<b>Minimālās darba algas diferencēšanas ietekme uz atsevišķiem nodarbinātības rādītājiem – ekspertu un iedzīvotāju aptauju rezultātu salīdzinājums .....</b>	<b>141</b>
<b>4.12.tabula.....</b>	<b>141</b>
<b>Darba devēja izmaksas diferencētas minimālās algas piemērošanas gadījumā .....</b>	<b>141</b>
<b>4.13.tabula.....</b>	<b>145</b>
<b>Nepilna laika nodarbinātības iespēju ieviešanas novērtējums valsts pārvaldē Latvijā, 2009.....</b>	<b>145</b>
<b>4.14.tabula.....</b>	<b>151</b>
<b>Valsts institūciju iespējas atsacīties no konkrētu pasākumu īstenošanas (koordinēšanas), 2009 .....</b>	<b>151</b>
<b>4.15. tabula.....</b>	<b>153</b>
<b>Reģistrēto bezdarbnieku skaits un karjeras konsultācijas saņēmušo cilvēku skaits, 2009 (pa mēnešiem).....</b>	<b>153</b>



## Promocijas darbā lietoto saīsinājumu saraksts

A/S – Akciju sabiedrība  
 AIP – Augstākās izglītības padome  
 ANO – Apvienoto Nāciju Organizācija  
 ANP – Aktīvās nodarbinātības politika  
 ASV – Amerikas Savienotās Valstis  
 CBS – Nīderlandes Centrālā statistikas pārvalde (*Central Bureau of Statistics Netherlands*)  
 CSO – Īrijas Centrālā statistikas pārvalde (*Central Statistics Office Ireland*)  
 CSP – Latvijas Republikas Centrālā Statistikas pārvalde  
 EK – Eiropas Komisija  
 EM – Ekonomikas ministrija  
 ES – Eiropas Savienība  
 EUROSTAT – Eiropas Komisijas statistikas birojs  
 IKP – Iekšzemes kopprodukts  
 IKT – Informācijas un komunikāciju tehnoloģijas  
 ILO – Starptautiskā Darba organizācija (*International Labour Organisation*)  
 IT – Informāciju tehnoloģijas  
 IZM – Izglītības un zinātnes ministrija  
 KKVIP – LR Ministru kabineta 2007.gada 26.jūnija rīkojums Nr. 406 Komercedarbības konkurētspējas veicināšanas un inovācijas programmā 2007.–2013.gadam.  
 LBAS – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība  
 LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija  
 LKSIM – Latvijas Kopējais sociālās iekļaušanas memorands  
 LM – Labklājības ministrija  
 LNRPNSAM – Latvijas Nacionālais rīcības plāns nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai  
 LR – Latvijas Republika  
 LU – Latvijas Universitāte  
 LZA – Latvijas Zinātņu akadēmija  
 MK – Ministru kabinets  
 MVU – Mazie un vidējie uzņēmumi  
 MVUAP – Mazo un vidējo uzņēmumu attīstības padome  
 NAP – Nacionālais Attīstības plāns  
 NRP – Nacionālais rīcības plāns  
 NUTEK – Zviedrijas Nacionālā rūpniecības un tehniskās attīstības padome (*National Board for Industrial and Technical Development Sweden*)  
 NVA – Nodarbinātības Valsts aģentūra  
 OECD – Ekonomiskās attīstības un sadarbības organizācija (*Organisation for Economic Cooperation and Development*)  
 OSHA – Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra  
 P&A – Pētniecība un attīstība  
 PB – Pasaules Banka  
 RAPLM – Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija  
 SIA – Sabiedrība ar ierobežotu atbildību  
 SVF – Starptautiskais Valūtas fonds  
 VK – Valsts kanceleja  
 VRAA – Valsts reģionālās attīstības aģentūra  
 VSAOI – Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas

## Ievads

Būtisks ekonomikas izaugsmes un labklājības pieauguma nosacījums ir uzņēmējdarbības vides attīstība, ko var definēt kā faktoru kopumu, kas labvēlīgi un nelabvēlīgi ietekmē uzņēmumu darbību. Uzņēmējdarbības vides attīstība ietver uzņēmuma iekšējās vides, tieši ietekmējošās ārējās vides, kā arī netieši ietekmējošās ārējās vides faktoros, tai skaitā darba tirgus regulēšanas jomā.

Savukārt uzņēmējdarbība ir fiziskas vai juridiskas personas ilgstoša vai sistemātiska saimnieciskā darbība, kas saistīta ar kapitāla ieguldīšanu un vērsta uz preču ražošanu, realizāciju, dažādu darbu izpildi, pakalpojumu sniegšanu, tirdzniecību u. c. [Likumu terminu vārdnīca. 226].

Darba tirgus regulējošo faktoru ietekme uz uzņēmējdarbības vidi ir pierādīta vairākos zinātniskajos pētījumos.

Darba tirgus regulējošo faktoru ietekme uz uzņēmējdarbības vidi ir pierādīta vairākos zinātniskos pētījumos. Halls (*Hall*) un Soskiss (*Soskice*) uzsvēruši, ka uzņēmējdarbības sistēmas ir atkarīgas no regulējošiem režīmiem, ko attīstījušas un ieviesušas valsts institūcijas. Estevezs-Abe (*Estevez-Abe*), Iversens (*Iversen*) un Soskiss (*Soskice*) atzīmējuši, ka ne mazāk būtiska uzņēmējdarbībā ir sociālā aizsardzība, kas palīdz tirgum, nodrošinot tā dalībniekus ar iespējām uzlabot prasmes. Citi pētnieki, piemēram, Mares (*Mares*), norādījuši, ka sociālā politika rada netiešas, bet spēcīgas priekšrocības darba devējiem. Nodrošinot darba ņēmējiem atbalstu, kas saistīts ar dažādiem nodarbinātības riskiem, piemēram, bezdarba gadījumā, darba nespējas vai slimības laikā, sociālā politika palīdz saglabāt darba ņēmēju ienākumus, ļaujot viņiem atteikties no darba piedāvājumiem, kas neatbilst prasmju līmenim. Tādējādi netiešā veidā sociālā politika atbalsta investīcijas, ko savos darbiniekos ieguldītu darba devēji. Atkinsons (*Atkinson*) pierādījis – pat ja bezdarbnieki izmanto pabalstus ilgāk nekā būtu nepieciešams, šādam stāvoklim ir arī pozitīvs aspekts – tas nodrošina iespējas atrast vairāk piemērotu darbu un pēcāk sekmēt uzņēmumu konkurētspēju. Arī Espings-Andersens (*Esping-Andersen*) un Regini (*Regini*) atzinuši, ka darba ņēmēju aizsardzība nav tikai labklājības aspekts, bet tas ir arī darba efektivitātes veicinātājs. Uzņēmējiem un veselām nācijām, kas izvēlējušās konkurēt ar kvalitāti, nevis zemu cenu, ir vajadzīgs kvalificēts, uzticams, uz sadarbību vērsts darbaspēks.

Darba tirgus un ar to saistīto faktoru analīze Latvijā ir īpaši būtiska, ņemot vērā valsts nelielo nodrošinājumu ar dabas resursiem. Līdz ar to uzņēmējdarbības attīstības svarīgs

nosacījums ir pieejamais darbaspēka potenciāls, ko lielā mērā kontrolē darba tirgu regulējošie faktori. Uzņēmējdarbības saistība ar darba tirgu regulējošiem faktoriem ir nenoliedzama, jo īpaši Eiropā, kur darba tirgus tradicionāli ir bijusi viena no visvairāk regulētajām ekonomikas sfērām – gan likumu, gan administratīvo pasākumu, gan kolektīvo līgumu jomā, gan arī sociālo partneru iesaistes ziņā. Tādējādi uzņēmumu attīstības veicināšanā svarīgi ir gan uzņēmumu vadītāju lēmumu, gan valsts noteiktie regulējošie pasākumi darba tirgus attīstībai.

Darba tirgus ietver klasiskos tirgus elementus – piedāvājumu, pieprasījumu, cenu, tajā pašā laikā atšķiras ar savu specifiku, jo cilvēks piedāvā savu darbaspēku par noteiktu cenu, savukārt darba devējs pērk darbaspējas. Tomēr atšķirībā no precēm, kas pāriet darba devēja pilnīgā īpašumā, darbinieks var pieņemt lēmumu par darbvietas maiņu gadījumā, ja viņam tiek piedāvāti izdevīgāki nosacījumi. Turklāt darba ņēmēja vērtība pieaug līdz ar uzņēmumā nostrādātiem gadiem – ar pieredzes iegūšanu, kā arī kvalifikācijas paaugstināšanu.

Ņemot vērā darba tirgus specifiku, zinātniskajā literatūrā tas tiek definēts salīdzinoši dažādi:

- tirgus, kurā darba ņēmēji sacenšas par darbvietām, savukārt darba devēji – par darbiniekiem [Longman];
- kopējs termins, kas ietver tādus apakšterminus kā nodarbinātība, bezdarbs, cilvēku iesaiste darba tirgū un atalgojuma līmenis [Remery u.c.,489];
- darba devēju un darba ņēmēju savstarpēja mijiedarbība, darba devējiem piedāvājot darbvietas, savukārt darba ņēmējiem – savas prasmes. Pastāvot noteiktiem ekonomikas apstākļiem un citiem faktoriem, abas iesaistītās puses veido darba tirgu [Freeman, 3].

Autore uzskata, ka vispilnīgākā ir Frīmana (*Freeman*) sniegtā definīcija, promocijas darba kontekstā darba tirgu skatīts no šī autora definētajiem aspektiem.

Ne mazāk būtisks faktors uzņēmumu attīstības veicināšanai ir darbinieku vadīšana, kas ļauj sasniegt veiksmīgus vai mazāk veiksmīgus darba rezultātus.

Tādējādi uzņēmumu attīstības veicināšanā nozīmīgi ir gan uzņēmumu vadītāju lēmumu, kas valsts noteiktie regulējošie pasākumi darba tirgus attīstībai.

Latvijā nav veikti kompleksi pētījumi par darba tirgus regulējošo aspektu piemērošanu uzņēmējdarbības veicināšanai, tomēr šāda izpēte ir būtiska, īpaši pēdējā laikā, ņemot vērā vispārējo situāciju Latvijas tirgū, kad darbinieku skaitu samazināt spiesti ir daudzi Latvijas uzņēmumi.

Kopumā strādājošo skaits uzņēmumos 2009.gada 1.aprīlī, salīdzinājumā ar 2008.gada 1.oktobri, ir samazinājies par 95 230 cilvēkiem, lielākie darbinieku skaita samazinājumi

notikuši būvniecības, vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta, apstrādes rūpniecības nozarēs [NVA, 14.07.2009].

2010.gadā bezdarba līmenis bija pārsniedzis 16% [CSP, 03.01.2010]. Bez tam ir vērojams arī sabiedrības labklājības līmeņa samazinājums, kas neveicina uzņēmējdarbības vides attīstību. Autore pamatojas uz zinātnisko nostāju, ka augsts bezdarba līmenis neveicina uzņēmējdarbības attīstību, jo paaugstina sabiedrības nabadzības līmeni, tādējādi neradot iespējas uzņēmēju ražoto preču un pakalpojumu noietam. Bez tam augsts bezdarba līmenis nenozīmē, ka darba tirgū ir pieejami ļoti daudz profesionālu cilvēku, tādējādi radot uzņēmējiem lielu izvēli darbaspēkam.

Eiropas Komisija norādījusi, ka ekonomikā jāpiemēro reformas – ar mērķi uzlabot situāciju uzņēmējdarbības jomā un līdz ar to veicināt arī visas ekonomikas atveseļošanu [EK Ekonomikas atveseļošanas plāns, 3].

Pamatojoties uz augstākminēto, autore uzskata par nepieciešamu analizēt iespējas darba tirgus regulējošo pasākumu ieviešanai, kas uzlabotu vispārējo situāciju valstī un līdz ar to arī uzņēmējdarbībā.

**Promocijas darba mērķis** ir izpētīt darba tirgu regulējošo faktoru teorētiskos aspektus un to saistību ar uzņēmējdarbību, analizēt Latvijas un ārvalstu pieredzi darba tirgu regulējošo faktoru piemērošanā uzņēmējdarbības attīstības veicināšanai un, balstoties uz veikto analīzi, izstrādāt ieteikumus uzņēmējdarbības vides attīstībai Latvijā.

Atbilstoši mērķim formulēti **uzdevumi**.

1. Pamatojoties uz zinātnisko literatūru, salīdzināt darba tirgus elastības un darba tirgu regulējošos faktoros.
2. Izpētīt darba tirgu regulējošo faktoru ietekmi uz uzņēmējdarbības vides attīstību, koncentrējoties uz šādiem rādītājiem: minimālā darba alga, nepilna laika nodarbinātības ieviešana, aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumi.
3. Izzināt situāciju darba tirgus jomā Latvijā, koncentrējoties uz šādiem darba tirgu regulējošiem faktoriem: minimālā darba alga, nepilna laika nodarbinātība, aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumi.
4. Izpētīt Nīderlandes, Īrijas un Zviedrijas pieredzi uzņēmējdarbības veicināšanā un ekonomiskās lejupslīdes pārvarēšanā un salīdzināt to ar īstenotajiem pasākumiem situācijas uzlabošanai Latvijā.
5. Izpētīt minimālās darba algas paaugstināšanas iespējas, kā arī minimālās darba algas diferencēšanas iespējas atkarībā no iedzīvotāju vecuma.
6. Novērtēt iespējas Latvijā radīt nepilna laika darbvietas.

7. Izpētīt, kādas ir iespējas atteikties no noteiktiem aktīvās nodarbinātības politikas pasākumiem Latvijā.

8. Izstrādāt priekšlikumus turpmākiem pētījumiem.

Pētījumā izmantotās **metodes** - kontentanalīze, kvalitatīvās un kvantitatīvās pētījumu metodes: ekspertu aptauja, ekspertu intervijas, uzņēmēju aptauja un iedzīvotāju (vecumā līdz 30 gadiem) aptauja. Kvantitatīvo datu analīze veikta ar statistiskām analīzes metodēm, izmantojot centrālās tendences un lokācijas rādītājus (aritmētiskos vidējos, modu, mediānu), variācijas rādītājus, kā arī faktoru analīzi u.c.

Datu analīzei izmantoti arī sekundārie dati – LR Centrālās statistikas pārvaldes un Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) dati, kā arī dati, kas iegūti ES struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījums” lotēs „Neregistrētās nodarbinātības novērtējums” un „Darbaspēka profesionālā mobilitāte” (darbaspēka apsekojumā aptverti 20 025 respondenti).

Darbā analizēta Īrijas, Nīderlandes un Zviedrijas pieredze, ņemot vērā to valdību spēju pārvarēt ekonomiskās problēmas un attīstīt uzņēmējdarbības vidi. Mazsvarīgi nav arī šādi raksturlielumi:

- Īrija – nodrošināta vērā ņemama ekonomiskā izaugsme, no nabadzīgas valsts ar augstiem iedzīvotāju emigrācijas rādītājiem tā kļuvusi par vienu no attīstītākajām ES valstīm ar augstiem darba algas un iedzīvotāju dzīves līmeņa rādītājiem;
- Nīderlande – nodrošināts viens no augstākajiem nodarbinātības līmeņiem ES, kaut arī 20. gs. 90. gadu sākumā bija augsti bezdarba rādītāji (pārsniedza 25%);
- Zviedrija – nodrošināts viens no augstākajiem dzīves līmeņiem, veiksmīgi pārvarēti vairāki ekonomiskās lejupslīdes posmi, arī 1990. gadu sākumā.

Turklāt neviena no pētītajām valstīm nav uzskatāma par lielu valsti, tādējādi to pārvaldes struktūra būtiski neatšķiras no Latvijā piemērotās, lai arī tām ir ievērojami ilgāka tirgus ekonomikas un demokrātiskas sabiedrības attīstības pieredze. Mazsvarīgs nav arī fakts, ka pieejams plašs zinātnisko materiālu klāsts par situācijas analīzi minētajās valstīs. Analīzes rezultātā autore atklājusi arī vairākas citas katru valsti raksturojošas specifiskas iezīmes.

**Pētījuma objekts** ir darba tirgus.

**Pētījuma priekšmets** ir darba tirgu regulējošie faktori, kas veicina uzņēmējdarbības attīstību.

**Darba apjoms un struktūra.** Promocijas darba **pirmā nodaļa** ir teorētiska. Tajā iekļauta analīze par darba tirgu elastības un darba tirgu regulējošo faktoru konceptuāliem

pamatiem un to ietekmi uz uzņēmējdarbības attīstību, sīkāk analizējot minimālās darba algas, nepilna laika nodarbinātības, kā arī aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas nosacījumus. **Otrā nodaļa** veltīta uzņēmējdarbības attīstības un darba tirgu regulējošo pasākumu novērtējumam Latvijā. **Trešajā nodaļā** autore analizējusi Īrijas, Nīderlandes un Zviedrijas pieredzi ekonomiskās lejupslīdes pārvarēšanā un uzņēmējdarbības attīstības veicināšanā. Savukārt, **ceturtajā nodaļā** autore pētījusi, kādas ir alternatīvas pilnveidot uzņēmējdarbības un darba tirgus jomu Latvijā, novērtējot minimālās darba algas paaugstināšanas un diferencēšanas iespējas atkarībā no iedzīvotāju vecuma; noteikt nepilna laika darbu, kā arī, kāda ir valsts nepieciešamība iesaistīties darba tirgu un uzņēmējdarbību regulējošo pasākumu koordinēšanā, īpaši aktīvās nodarbinātības politikas jomā.

**Pētījuma ierobežojumi** – gan uzņēmējdarbības, gan darba tirgus aspektu analīzē iespējams iekļaut ļoti daudzus faktorus, līdz ar to autore darba ierobežotā rakstura dēļ koncentrējas tikai uz atsevišķu darba tirgu regulējošo faktoru analīzi (minimālā darba alga, nepilna laika nodarbinātība, aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumi), kas ietekmē uzņēmējdarbības vidi.

Pētījums aptver **laika periodu** no 2003. gada līdz 2009. gadam, taču darbā iekļauta datu analīze arī par agrākiem gadiem.

Pētījumus par darba tirgus un uzņēmējdarbības jautājumiem ir veikuši ļoti daudzi zinātnieki un zināmāko autoru darbi ir atspoguļoti arī promocijas darbā. Darbā izmantota zinātniskā literatūra par darba tirgus un uzņēmējdarbības vadības jautājumiem, Eiropas Komisijas statistikas biroja (EUROSTAT), Ekonomiskās attīstības un sadarbības organizācijas (OECD), Starptautiskās darba organizācijas (ILO), LR Labklājības ministrijas, LR Ekonomikas ministrijas, LR Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrijas, LR Centrālās statistikas pārvaldes un citu valstu centrālo statistikas pārvalžu dati, kā arī citu institūciju sagatavotā informācija. Autore ir izmantojusi: *Journal of Leadership & Organisational Studies, International Small Business Journal, International Journal of Innovation, Entrepreneurship & Management, Small Business Economics, Journal of Leadership & Organisational Studies, European Journal of Industrial Relations, Industrial Relations Journal, Work, Employment and Society, Comparative Political Studies, Critical Social Policy, Journal of Developing Societies, Problems of Economic Transition, Journal of European Social Policy*, kā arī citus zinātniskos žurnālus.

Uzņēmējdarbības rādītāju analīzei darba tirgus kontekstā ir pievērsušies arī daudzi citi autori, atsevišķi to pētījumi ir detalizētāk analizēti promocijas darbā.

Darba tirgu regulējošo un darba tirgus elastības faktoru analīzei autore pārsvarā izmantojusi un darbā atspoguļojusi Langes (*Lange*), Regini (*Regini*), Atkinsona (*Atkinson*), Remerija (*Remery*), van Doorne-Huiskes (*van Doorne-Huiskes*), Kola (*Kohl*), Placera (*Platzer*), Šipersa (*Schippers*), Polačeka (*Polachek*), Siebertsa (*Siebert*), Sābelsa (*Sabel*), Olsona (*Olson*), Espinga-Andersena (*Esping-Andersen*), Hola (*Hall*), Soskisa (*Soskice*), Piores (*Piore*), Tkačenko (*Tkachenko*) un citu autoru atziņas.

Minimālās darba algas jautājumus, kā arī jauniešu minimālās darba algas diferencēšanu un tās ietekmi uz jauniešu nodarbinātības pieaugumu analizējuši zinātnieki Blančards (*Blanchard*), Dollado (*Dollado*), Dore (*Dore*), Espings-Andersens (*Esping-Andersen*), Faingolds (*Finegold*), Iversens (*Iversen*), Sako (*Sako*), Soskiss (*Soskice*), Šultens (*Schulden*) un citi, kuru darbi citēti arī promocijas darbā.

Nepilna laika nodarbinātības analīzes veikšanai ir izmantoti Bevelandera (*Bevelander*), Boša (*Bosch*), Klinebella (*Clinebell*), Klinebellas (*Clinebell*), de Gripa (*de Grip*), Dekera (*Dekker*), Dīlena (*Deelen*), Eivala (*Euwals*), Espinga-Andersena (*Esping-Andersen*), Fouradža (*Fourage*), Groenvelda (*Groeneveld*), Leklerka (*Leclerc*), Makkoja (*McCoy*), Nelena (*Nelen*), Plantengas (*Plantenga*), Smita (*Smyth*), Vīlera (*Wielers*), Visera (*Visser*), kā arī vairāku citu pētnieku sagatavotie materiāli.

Aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas analīzes veikšanai izmantoti Esteveza-Abes (*Estevez-Abe*), Faingolda (*Finegold*), Forslunda (*Forsslund*), Halpina (*Halpin*), Hila (*Hill*), Iversena (*Iversen*), O'Konela (*O'Connell*), Makginitija (*McGinnity*), Soskisa (*Soskice*) un citu autoru darbi.

Latvijā uzņēmējdarbības jautājumu izpētei ir pievērsušies Vulfs Kozlinskis, Grigorijs Oļevskis, Valērijs Praude, Baiba Rivža, Andris Deniņš, Ērika Šumilo, Jānis Ēriks Niedrītis, Vizma Niedrīte, Roberts Škapars, Konstantīns Didenko un citi. Latvijā ir veikti vairāki pētījumi un izstrādāti ziņojumi darba tirgus jomā, kurus var saistīt arī ar uzņēmējdarbības problemātiku. Iedzīvotāju apmierinātību ar darbu un tās ietekmi uz apmierinātību ar dzīvi, minimālās darba algas jautājumus un to diferencēšanas iespējas nozaru griezumā, kā arī daudzus citus aspektus ir pētījis Mihails Hazans. Demogrāfisko problēmu izpētei padziļināti pievērsušies zinātnieki Pārsla Eglīte, Oļģerts Krastiņš, Juris Krūmiņš, Edvīns Vanags, Pēteris Zvidriņš un citi. Iedzīvotāju dzīves kvalitātes jautājumus ir pētījuši zinātnieki Pārsla Eglīte, Tālis Tisenkopfs un citi. Darba tirgu aspektus reģionālā griezumā ir pētījuši zinātnieki Vulfs Kozlinskis, Baiba Rivža, Pēteris Rivža, Anastasija Vilciņa, Edvīns Vanags, Ilmārs Vanags, Inga Vilka un citi. Savukārt, vadības psiholoģijas aspektus analizējuši zinātnieki Rasma Garleja, Andris Putniņš, Viesturs Reņģe un citi.

Latvijā visaptveroši pētījumi par darba tirgus attīstību ir veikti 2005. – 2007.gg. ES Struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” Nr.VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./001/0003 projektu ietvaros, tomēr neviens no tiem neskata ekonomiskās situācijas uzlabošanas iespējas ekonomiskās lejupslīdes laikā.

Papildus iepriekš minētajiem pētījumiem, 2006. – 2007.gg. ir īstenots arī ES Struktūrfondu programmas finansēts pētījums „Jaunieši darba tirgū: situācijas un nodarbinātību ietekmējošo faktoru analīze” Nr.VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./001/0003 (īstenotājs SIA Socioloģisko pētījumu institūts”), tomēr konkrētais pētījums neskata promocijas darbā analizētos jautājumus – diferencētas darba algas noteikšanas iespējas jauniešiem. Atsevišķi darba tirgus aspekti ir analizēti arī pēdējā laikā Latvijas Universitātē aizstāvētos promocijas darbos – Iveta Mietule koncentrējusies uz personāla izmaksu uzskaites pilnveidošanas iespēju analīzi Latvijā, Sandis Babris analizējis intelektuālo darbinieku vadīšanas metodes un to pilnveidošanas nepieciešamību. Minētie pētījumi ir izmantoti arī promocijas darbā, tomēr neviens no tiem nav tiešā veidā saistīts ar šajā promocijas darbā analizēto jomu.

**Promocijas darbam izvirzītā hipotēze** – izmaiņas darba tirgu regulējošo faktoru kopumā veicinātu uzņēmējdarbības attīstību Latvijā, tomēr uzņēmēji ne vienmēr ir gatavi piemērot šādas izmaiņas.

**Promocijas darbā aizstāvamās tēzes:**

1. Uzņēmējdarbības, kā arī uzņēmumu attīstībai būtiska ir gan elastības, gan uzņēmējdarbību regulējošo faktoru piemērošana.
2. Minimālās darba algas paaugstināšanu atbalstītu vairāk nekā puse Latvijas uzņēmēju, jo tā veicinātu godīgas uzņēmumu konkurences attīstību. Latvijā ir iespējas noteikt arī diferencētu minimālo darba algu, kas radītu uzņēmēju interesi nodarbināt jauniešus.
3. Pastāv dažādi nepilna laika nodarbinātības raksturojumi (piemēram, OECD un EUROSTAT definējumā), kas ir salīdzinoši nepilnīgi, līdz ar to nepieciešama vienota nepilna laika nodarbinātības definīcija. Latvijas uzņēmumos ir iespējas palielināt nepilna laika nodarbinātību.
4. Latvijā ir atbalstāma turpmāka finansējuma piešķiršana aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu īstenošanai, lai veicinātu iedzīvotāju prasmju paaugstināšanu un līdz ar to arī uzņēmumu turpmāku attīstību.

**Promocijas darba zinātniskā novitāte un praktiskā pielietojamība**

Promocijas darbā ir izstrādātas un atspoguļotas šādas zinātniskās novitātes:



- pirmo reizi Latvijā veikts komplekss pētījums par darba tirgu regulējošo faktoru ietekmi uz uzņēmējdarbības attīstības rādītājiem, analizējot tādus aspektus kā minimālā darba alga, nepilna laika nodarbinātība un aktīvā un pasīvā nodarbinātības politika;
- apkopoti un grafiski atspoguļoti organizācijas elastības faktori un izstrādāta organizācijas elastības definīcija;
- apkopoti un grafiski atspoguļoti darba tirgu regulējošie faktori un izstrādāta darba tirgu regulējošo faktoru definīcija;
- izstrādāti ieteikumi nepilna laika nodarbinātības definīcijas precizēšanai;
- izstrādāti priekšlikumi turpmākiem pētījumiem.

Promocijas darbā ir izstrādātas šādas praktiskās novitātes:

- apkopoti argumenti par priekšrocībām un trūkumiem nepilna laika darbam, balstoties uz darba ņēmēju un darba devēju pozīcijām, apkopoti un grafiski atspoguļoti nepilna laika nodarbināto vadības aspekti.
- noteiktas iedzīvotāju iespējas nepilna laika darbam Latvijā, pētot tās gan no uzņēmēju, gan iedzīvotāju, gan valsts institūciju pārstāvju viedokļa.
- noteiktas iespējas minimālās darba algas diferencēšanai Latvijā atkarībā no iedzīvotāju vecuma, balstoties uz uzņēmēju, iedzīvotāju, kā arī valsts institūciju pārstāvju viedokli.

## **Pētījuma aprobācija**

### **Autores publikācijas**

#### *Monogrāfiju sadaļas*

1. Darbaspēka tirgus piedāvājuma faktoru ietekme uz uzņēmējdarbības konkurētspēju un iedzīvotāju dzīves kvalitāti. Publicēts monogrāfijā „Darba tirgus regulējošo faktoru ietekme uz uzņēmējdarbības konkurētspēju un iedzīvotāju dzīves kvalitāti”. R. Škapara un Ē. Šumilo redakcijā. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2006, 178.–193. lpp.
2. Darba tirgus un cilvēkkapitāla analīze Latvijā jaunās ekonomikas apstākļos. Publicēts monogrāfijā „Latvijas ekonomikas pārstrukturizācijas problēmas jaunās ekonomikas apstākļos”. R. Škapara un Ē. Šumilo redakcijā. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2005, 67.–99. lpp., 148.–161. lpp. (ar līdzautoriem).

#### *Raksti recenzētos izdevumos*

3. *Promotion of Employees Knowledge Building via Flexible Working Time: Theoretical Concepts and Evidence from Latvia. Journal of European Integration Studies: Research And Topicalities 2010, No.4* (līdzautore Biruta Sloka).

4. *Part-Time Work and Its Increase Possibilities in Latvia* 15. starptautiskās zinātniskās konferences rakstu krājums „*Economics and Management-2010*” (organizatori Kauņas Tehnoloģijas universitāte, Kaļiņingradas Valsts tehniskā universitāte, Rīgas Tehniskā universitāte un Brno Tehniskā universitāte), 2010 (CD formātā).
5. *Minimum Wage as One of the Labour Market Regulation Factors. Possibilities for Minimum Wage Increase: Case of Latvia. Journal of Young Scientists* 2010 1(26) papildinājums – Šauļu Universitātes (Lietuva) 2010. gada Jauno zinātnieku starptautiskās konferences rakstu krājums (CD formātā).
6. Aktīvās darba tirgus politikas pasākumu novērtējums nodarbinātības veicināšanai Latvijā. Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmijas konferences „Teorija praksei mūsdienu sabiedrības izglītībā” rakstu krājums. Rīga: RPIVA, 2010, 47.–53. lpp.
7. Dzīves kvalitātes aspektu analīze nodarbinātības kontekstā. Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmijas 5. starptautiskās Jauno zinātnieku konferences rakstu krājums, 2010 (CD formātā).
8. *Knowledge-Based Society and Its Influence on Labour Market Development in Latvia*. Latvijas Universitātes raksti, 744. sējums. Rīga: Latvijas Universitāte, 2009, 166.–175. lpp.
9. *Minimum Wage Differentiation – World Experience and Possibility for Decreasing Youth Unemployment in Latvia*. Latvijas Lauksaimniecības universitātes 5. ikgadējās starptautiskās zinātniskās konferences „Jaunas dimensijas sabiedrības attīstībā” rakstu krājums, 2009 (CD formātā).
10. Diferencētas minimālās darba algas ietekme uz jauniešu bezdarba rādītāju samazināšanu – ES valstu prakse un iespēju novērtējums Latvijā. Ventspils Augstskolas zinātniskās konferences „Aktualitātes tautsaimniecībā, tulkošanā un tehnoloģijās” tēzes, 2010, 12. lpp.
11. *Integration of People with Disabilities into Latvia's Labour Market – Challenges and Opportunities*. Rīga: Latvijas Universitāte un Latvijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas Institūts, *Humanities and Social Sciences Latvia* 2(51) 2007, 55.–66. lpp.
12. Neregistrētās nodarbinātības novērtējums. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2007. 212 lpp. (ar līdzautoriem).
13. Darbaspēka profesionālā mobilitāte. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2007. 256 lpp. (ar līdzautoriem).

14. Latvijas darba tirgus attīstība pirms un pēc iestāšanās Eiropas Savienībā. Latvijas Universitātes raksti, 696. sējums. Rīga: Latvijas Universitāte, 2006, 226.–239. lpp.
15. Bezdarba analīze Latvijā. Latvijas Universitātes raksti, 677. sējums. Rīga: Latvijas Universitāte, 2004, 250.–262. lpp.
16. Darba samaksas atšķirību novērtējums Latvijā. Latvijas Universitātes raksti, 665. sējums. Rīga: Latvijas Universitāte, 2003, 347.–358. lpp.
17. Kvalificētu speciālistu sagatavošanas iespējas Eiropas akadēmijā. II pasaules latviešu zinātnieku kongresa rakstu krājums. Rīga: LZA, 183.–184. lpp. (līdzautore Biruta Sloka).
18. Minimālā darba alga un tās paaugstināšanas iespējas Latvijā. Pieņemts publicēšanai LU rakstu krājumā.
19. *Part-time Work Introduction – Chance for the Netherlands and Possibility for Latvia?* Pieņemts publicēšanai Latvijas Universitātes starptautiskās zinātniskās konferences *Current Issues in Management of Business and Society Development* rakstu krājumā.
20. Aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumi un to īstenošana Latvijā. Pieņemts publicēšanai Latvijas Universitātes zinātnisko rakstu krājumā.
21. Jauniešu bezdarbs Latvijā – problēmas un iespējamie risinājumi. Pieņemts publicēšanai Liepājas Universitātes 13. starptautiskās zinātniskās konferences „Sabiedrība un kultūra. Haoss un harmonija” rakstu krājumā.
22. Nepilna laika nodarbinātība – izaicinājumi un attīstības perspektīvas Latvijā. Pieņemts publicēšanai Rēzeknes Augstskolas 12. studentu un docētāju zinātniski praktiskās konferences „Tautsaimniecības attīstība: problēmas un risinājumi” rakstu krājumā.
23. Nepilna laika nodarbinātība – citu valstu pieredze un iespējas Latvijai. Pieņemts publicēšanai Daugavpils Universitātes 52. starptautiskās zinātniskās konferences rakstu krājumā.
24. *Part-Time Employment – Possible Solution for Reducing Youth Unemployment in Latvia?* Pieņemts publicēšanai Mykolas Romeris Universitātes 7. starptautiskās zinātniskās konferences „*Human Potential Development; Search for Opportunities in the New EU States*” rakstu krājumā.
25. *Organisational Flexibility and Possibilities for Its Assessment.* Pieņemts publicēšanai Banku Augstskolas (sadarbībā ar Ventspils Augstskolu un Rīgas Starptautisko ekonomikas un biznesa administrācijas augstskolu) 3. ikgadējās starpaugstskolu zinātniskās konferences „Uzņēmumu konkurētspēja vietējā un ārējā tirgū: izaicinājumi un pieredze” rakstu krājumā.

26. *Education and Training for Sustainable Development of SME's in Latvia*. Iesniegts publicēšanai Rietumlietuvas uzņēmējdarbības augstskolas starptautiskas zinātniskas konferences „*Regional Problems: Economics Management Technologies*” rakstu krājumā (līdzautoros Biruta Sloka, Anastasija Vilciņa, Ināra Kantāne).

*Citas publikācijas*

- *Money Demand in Latvia*. Rīga, Eurofaculty Working Papers. <http://www.eurofaculty.lv>, 2002. 48 p. (līdzautori Alina Beguna, Natalija Skorohoda, Oļegs Tkačevs).
- *Intra-Industrial and Intra-Regional Wage Differentials in Latvia*. Rīga, Eurofaculty Working Papers. <http://www.eurofaculty.lv>, 2001. 16 p. (līdzautoros Sabīna Rauhmane, Ilze Palma).

**Ziņojumi konferencēs:**

1. *Mykolas Romeris* Universitātes 7. starptautiskā zinātniskā konference „*Human Potential Development; Search for Opportunities in the New EU States*”, Lietuva, Viļņa, 2010. gada 2.–3. jūnijs, referāts „*Part-Time Employment: Possible Solution for Reducing Youth Unemployment in Latvia?*”.
2. Ventspils Augstskolas zinātniskā konference „Aktualitātes tautsaimniecībā, tulkošanā un tehnoloģijās”, Ventspils, 2010. gada 13. maijs, referāts „Diferencētas minimālās darba algas ietekme uz jauniešu bezdarba rādītāju samazināšanu – ES valstu prakse un iespēju novērtējums Latvijā”.
3. Liepājas Universitātes 13. starptautiskā zinātniskā konference „Sabiedrība un kultūra. Haoss un harmonija”, Liepāja, 2010. gada 30. aprīlis, referāts „Jauniešu bezdarbs Latvijā – problēmas un iespējamie risinājumi”.
4. Banku Augstskolas (sadarbībā ar Ventspils Augstskolu un Rīgas Starptautisko ekonomikas un biznesa administrācijas augstskolu) 3. ikgadējā starpaugstskolu starptautiskā zinātniskā konference „Uzņēmumu konkurētspēja vietējā un ārējā tirgū: izaicinājumi un pieredze”, Rīga, 2010. gada 29. aprīlis, referāts „*Organisational Flexibility – Reasons for Applying and Ways for Assessing It*”.
5. Kauņas Tehnoloģiju universitātes Eiropas Institūta 8. starptautiskā zinātniskā konference „*Legal, Political and Economic Initiatives Towards Europe of Knowledge*”, Lietuva, Kauņa, 2010. gada 23. aprīlis, referāts „*Promotion of Employees Knowledge Building Via Flexible Working Time: Theoretical Concepts and Evidence From Latvia*” (līdzautore Biruta Sloka).

6. Kauņas Tehnoloģijas universitātes, Kaļiņingradas Valsts tehniskās universitātes, Rīgas Tehniskās universitātes, Brno Tehniskās universitātes 15. starptautiskā zinātniskā konference „*Economics and Management-2010*”, Rīga, 2010. gada 22. aprīlis, referāts „*Part-Time Work and Its Increase Possibilities in Latvia*”.
7. Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmijas 5. starptautiskā zinātniskā konference „Teorija praksei mūsdienu sabiedrības izglītībā”, Rīga, 2010. gada 25.–27. marts, referāts „Aktīvās darba tirgus politikas pasākumu novērtējums nodarbinātības veicināšanai Latvijā”.
8. Latvijas Universitātes 68. zinātniskā konference, Rīga, 2010. gada 4. februāris, referāts „Aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumi un to īstenošana Latvijā”.
9. Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmijas 5. starptautiskā Jauno zinātnieku konference, Rīga, 2009. gada 10. decembris, referāts „Dzīves kvalitātes aspektu analīze nodarbinātības kontekstā”.
10. Rietumlietuvas uzņēmējdarbības augstskolas starptautiska zinātniska konference „*Regional Problems: Economics Management Technologies*”, Lietuva, Klaipēda, 2009. gada 30. oktobris, referāts „*Education and Training for Sustainable Development of SME's in Latvia*” (līdzautore Biruta Sloka, Anastasija Vilciņa, Ināra Kantāne).
11. Latvijas Lauksaimniecības universitātes 5. ikgadējā starptautiskā zinātniskā konference „Jaunas dimensijas sabiedrības attīstībā”, Jelgava, 2009. gada 2.–3. oktobris, referāts „*Minimum Wage Differentiation – World Experience and Possibility for Decreasing Youth Unemployment In Latvia*”.
12. Latvijas Universitātes starptautiskā zinātniskā konference “*Current Issues in Management of Business and Society Development*”, Rīga, 2009. gada 7.–9. maijs, referāts “*Economic Crisis and Its Reduction Possibilities: Historical Perspectives of Selected Countries and Lessons to be Learned for Latvia*”.
13. Latvijas Universitātes 66. zinātniskā konference, Rīga, 2008. gada 12. februāris, referāts “Darbaspēka produktivitātes paaugstināšanas iespēju izvērtējums Latvijā”.
14. Latvijas Universitātes 66. zinātniskā konference, Rīga, 2008. gada 29. janvāris, referāts “Valsts institūciju ieguldījums Latvijas reģionu darba tirgus attīstībā”.
15. EURAGRI (Eiropas Lauksaimniecības pētījumu iniciatīvas) XXI starptautiskā zinātniskā konference, Rumānija, Bukareste, 2007. gada 19.–22. septembris, referāts “*Foresight and Its Development Possibilities. Latvian Case*” (līdzautore akad. B. Rivža).

16. Ščecinas Universitātes starptautiskā zinātniskā konference “*Labour Market and Competitiveness*”, Polija, Ščecina, 2007. gada 12.–14. aprīlis, referāts “*Labour Market Development Trends in Context of Globalisation Issues*”.
17. Latvijas Universitātes 65. zinātniskā konference, Rīga, 2007. gada 9. februāris, referāts “Darbaspēka profesionālās mobilitātes novērtējums Latvijā – ekspertu interviju rezultāti” (līdzautore – A. Lauze).
18. Latvijas Universitātes 64. zinātniskā konference, Rīga, 2006. gada 10. februāris, referāts “Neregistrētā nodarbinātība un tās ietekme uz uzņēmējdarbības attīstību Latvijā”.
19. Igaunijas Jauno zinātnieku akadēmijas starptautiskais jauno zinātnieku seminārs, Igaunija, Tallina, 2005. gada 18.–19. novembris, referāts “*Occupational Mobility and Its Challenges. Case of Latvia*”.
20. Latvijas Universitātes starptautiskā zinātniskā konference “Robežu paplašināšana: Identitātes un kopienas”, Rīga, 2005. gada 9.–12. novembris, referāts “*Knowledge Society Influence on Labour Market Development in Latvia*”.
21. Latvijas Universitātes 63. zinātniskā konference, Rīga, 2005. gada 11. februāris, referāts “Darba samaksas atšķirību novērtējums Latvijā”.
22. Eirofakultātes Baltijas Sociālo zinātņu ziemas seminārs, Rīga, 2004. gada 10.–11. decembris, referāts “*Educational Policy in Latvia: Problems, Challenges, Opportunities*”.
23. *Freie Universität Berlin* un Latvijas Universitātes starptautiska zinātniska konference “*Young Researchers Enlargement Conferences*”, Latvija, Rīga, 2004. gada 3.–5. jūnijs, referāts “*Labour Market Performance in Latvia (1997–2003)*”.
24. Humboldta Universitātes starptautiskā zinātniskā konference “*Changes, Challenges and Chances: Conclusions and Perspectives of Baltic Sea Area Studies*”, Vācija, Berlīne, 2004. gada 27.–30. maijs, referāts “*Selected Factors of the Labour Market Development Analysis in Latvia*”.
25. St. Pēterburgas Austrumeiropas starptautiskā institūta starptautiska zinātniska konference “*Russia – Baltics – Poland: Bridge to XXI Century*”, Krievija, St. Pēterburga, 2002. gada 3.–5. novembris, referāts “*Employment Situation in Latvia – Differences Between Latvian-Speaking and Non-Latvian Speaking Employees*”.
26. II pasaules latviešu zinātnieku kongress, Latvija, Rīga, 2001. gada 14.–15. augusts, referāts “Kvalificētu speciālistu sagatavošanas iespējas Eirofakultātē” (līdzautore Biruta Sloka).

27. *WACRA Europe* 17.starptautiskā starpdisciplinārā konference "*Change and Flowing Equilibria - Local Agenda 21 and Business Interests*", Itālija, Vipiteno, 2000. gada 25. – 27.septembris, referāts "*Labour Market Policy for Promoting Employment in Latvia*".

### **Dalība pētniecības projektos**

Promocijas darbā izmantoti arī autores iegūtie rezultāti, strādājot kā pētniecei šādos projektos:

1.LR Zemkopības ministrijas finansēts projekts *Forsaita speciālistu tīklu pielietojums lauku politikas atbalstam un lauksaimniecības zinātnes pētījumu un iekārtu datu bāzes pilnveidošana*. 2007. g. ar turpinājumu 2008. g.

2.Sabiedrības integrācijas fonda projekts Nr. VPD1/ESF/NVA/06/GS/3.1.5.3./0001/0036/22, finansēts no Eiropas Sociālā fonda un LR valsts budžeta līdzekļiem, *Invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi*. 2006.–2007. g.

3.Eiropas Savienības struktūrfondu nacionālās programmas "Darba tirgus pētījumi" projekts "Labklājības ministrijas pētījumi" Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003, finansēts no Eiropas Sociālā fonda un LR valsts budžeta līdzekļiem, *Darbspēka profesionālā mobilitāte*. 2006.–2007. g.

4.Eiropas Savienības struktūrfondu nacionālās programmas "Darba tirgus pētījumi" projekts "Labklājības ministrijas pētījumi" Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003, finansēts no Eiropas Sociālā fonda un LR valsts budžeta līdzekļiem, *Neregistrētās nodarbinātības novērtējums*. 2005.–2007. g.

5.LR Zemkopības ministrijas finansēts projekts *Līdzdalība ES valstu tīklā par lauksaimniecības pētījumu stratēģijas izstrādi ar foresight metodi*. 2006. g.

Autore ir izmantojusi promocijas darba rezultātus arī **docējot šādus studiju kursus** LU Ekonomikas un vadības fakultātē:

- Starptautiskās ekonomiskās attiecības;
- Starptautiskā tirdzniecība;
- Starptautiskā vadība;
- Tirgvedība;
- Starptautiskā tirgvedība.

kā arī vadot bakalaura darbus, diplomdarbus un kursa darbus LU Ekonomikas un vadības fakultātē.

## 1. Darba tirgu regulējošie faktori kā uzņēmējdarbības attīstības instruments

Valsts ekonomikas attīstības būtisks priekšnoteikums ir uzņēmējdarbības un tās vides attīstība.

Uzņēmējdarbība ir fiziskas vai juridiskas personas ilgstoša vai sistemātiska saimnieciskā darbība, kas saistīta ar kapitāla ieguldīšanu un vērsta uz preču ražošanu, realizāciju, dažādu darbu izpildi, pakalpojumu sniegšanu, tirdzniecību u. c. [Likumu terminu vārdnīca. 226].

Savukārt uzņēmējdarbības vide ietver uzņēmuma iekšējās vides, tieši ietekmējošās ārējās vides, kā arī netieši ietekmējošās ārējās vides faktoros, tai skaitā darba tirgus regulēšanas jomā.

Darba tirgus ietver klasiskos tirgus elementus – piedāvājumu, pieprasījumu un cenu, bet tajā pašā laikā atšķiras ar specifiku, jo indivīds piedāvā savu darbaspēku par noteiktu cenu, savukārt darba devējs pērk darbaspējas. Tomēr atšķirībā no precēm, kas pāriet darba devēja pilnīgā īpašumā, darbinieks var pieņemt lēmumu par darbavietas maiņu gadījumā, ja viņam tiek piedāvāti izdevīgāki nosacījumi. Turklāt darba ņēmēja vērtība pieaug līdz ar uzņēmumā nostrādātiem gadiem – ar pieredzes iegūšanu, kā arī kvalifikācijas paaugstināšanu.

Ņemot vērā darba tirgus specifiku, zinātniskajā literatūrā tas tiek definēts salīdzinoši dažādi:

- tirgus, kurā darba ņēmēji sacenšas par darbavietām, savukārt darba devēji – par darbiniekiem [Longman];
- kopējs termins, kas ietver tādus apakšterminus kā nodarbinātība, bezdarbs, cilvēku iesaiste darba tirgū un atalgojuma līmenis [Remery u.c.,489];
- darba devēju un darba ņēmēju savstarpēja mijiedarbība, darba devējiem piedāvājot darbavietas, savukārt darba ņēmējiem – savas prasmes. Pastāvot noteiktiem ekonomikas apstākļiem un citiem faktoriem, abas iesaistītās puses veido darba tirgu [Freeman, 3].

Autore uzskata, ka vispilnīgākā ir Frīmana (*Freeman*) sniegtā definīcija, promocijas darba kontekstā darba tirgu skatīs no šī autora definētajiem aspektiem.

Uzņēmuma veiksmīgas attīstībai nenoliedzama ir nepieciešamība vadītāja iesaistei personāla motivēšanā. Īpaši būtiska tā ir gadījumos, kad uzņēmējam kā darba devējam jānodrošina gan vispārējās vadības funkcijas - adekvāta darbinieku plānošana, atlase, motivācija, kontrole, gan normatīvo aktu ievērošana darbinieku nodarbināšanā (darba dienas garums, regulāra atalgojuma izmaksa, un tml.) un citi aspekti, tomēr papildus tam jāgarantē arī peļņa, kas vajadzīga gan uzņēmuma uzturēšanai, gan konkurētspējīgas darba



algas nodrošināšanai. Tādējādi uzņēmēja kā darba devēja kategorija ir salīdzinoši specifiska.

Uzņemties riska un atbildības nastu psiholoģiski gatava tikai neliela daļa cilvēku (kā liecina attīstītās valstīs veiktie pētījumi, parasti 5-10% iedzīvotāju). Kā tas jāsaprot? Pirmkārt, uzņēmējdarbībā iesaistās cilvēki, kas izjūt nepieciešamību darboties patstāvīgi. Potenciālie uzņēmēji izjūt diskomfortu, pakļaujoties citu cilvēku rīkojumiem, tāpēc paši cenšas izvirzīt mērķus, pieņemt lēmumus un izrīkot citus cilvēkus šo mērķu sasniegšanai. Brīvības labad (un pateicoties tai!) viņi ir gatavi personīgi uzņemties atbildību par veiktā darba rezultātu. Otrkārt, cilvēki, kuri nolēmuši kļūt par uzņēmējiem, ir orientēti uz personiskiem panākumiem, jo rēķinās tikai ar saviem spēkiem. Nereti šī pārliecība tiek izrādīta arī tad, ja darbi nesokas [Oļevskis, 11].

Darba tirgus kontekstā svarīga ir arī darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma analīze – pieprasījumam pārsniedzot piedāvājumu parasti palielinās cena (darba alga), savukārt piedāvājuma dominēšanas gadījumā darba alga samazinās.

Pētījumos nereti izdalīti divi jēdzieni - darba alga un darba samaksa. Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu, piemaksas un prēmijas, kā arī jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu [CSP, 03.12.2009].

Promocijas darbā autore galvenokārt koncentrējas uz darba algas analīzi.

Ekonomiskās lejupslīdes laikā darbaspēka piedāvājums pārsniedz pieprasījumu, līdz ar to var runāt gan par darbaspēka cenas, gan citu nosacījumu samazināšanos. Tomēr arī laikā, kad valstī ir augsts bezdarba līmenis, darba devējiem ne vienmēr izdodas piesaistīt piemērotākos darbiniekus, jo īpaši augsti kvalificētus. Turklāt, samazinoties uzņēmuma finansēm, darba devēji ir spiesti domāt par optimizācijas iespējām, kas nereti izpaužas kā darbinieku atlaišana un/vai atalgojuma samazināšana. Līdz ar atlaišanu uzņēmums zaudē darbiniekus, kuru attīstībā ieguldītas vērā ņemamas izmaksas. Bez tam līdz ar uzņēmuma uzplaukumu darba devēji būs spiesti tērēt papildus resursus jaunu darbinieku atlasei, apmācībai un iekļaušanai kolektīvā. Tādējādi ekonomiskās lejupslīdes laikā darba devējiem ieteicams izskatīt iespējas elastīga darba laika piemērošanai.

Ņemot vērā augstākminēto, autore pirmajā nodaļā analizē darba tirgus elastības un regulējošo faktoru konceptuālos pamatus un to ietekmi uz uzņēmējdarbības vidi, detalizētāk pievēršoties tādu faktoru analīzei kā minimālā darba alga, nepilna laika nodarbinātība, kā arī aktīvās un pasīvās nodarbinātības politika.

### 1.1. Darba tirgus elastības un regulējošo faktoru konceptuālie pamati un to ietekme uz uzņēmējdarbības vidi

Viens no būtiskiem uzņēmējdarbību ietekmējošiem faktoru kopumiem, kas bieži analizēts zinātniskajā literatūrā, ir elastības un regulējošo faktoru kopums. Ņemot vērā dažādus autoru uzskatus par abu faktoru definējumu, apakšnodaļā izpētīti darba tirgus elastības un darba tirgu regulējošo faktoru konceptuālie pamati un to ietekme uz uzņēmējdarbības vidi.

Peiro (*Peiro*), Garsia-Montavo (*Garcia-Montavo*), un Gracija (*Gracia*) norādījuši, ka organizāciju elastība uzskatāma par atbildi uz globālās konkurences izvirzītajiem nosacījumiem. Virts (*Wirtz*), Gībels (*Giebel*), Šomans (*Schomann*) un Nahreiners (*Nachreiner*) atzinuši, ka uzņēmumiem nepieciešams iekļauties arvien elastīgākos darba tirgos, kuros produktu dzīves cikli ir īsi un pakalpojumus jāsniedz 24 stundas diennaktī, septiņas dienas nedēļā. Kaufelds (*Kauffeld*), Jonas (*Jonas*) un Freijs (*Frey*) izpētījuši, ka elastīgs darba laiks, kas darba ņēmējiem izvirza augstas prasības, taču vienlaikus arī lielāku autonomijas līmeni un paškontroli pār darba laiku, veicina darba ņēmēju pozitīvu izaugsmi. Papildus priekšrocībām, ko rada elastīga darba laika piemērošana darba ņēmējiem, ieguvumi ir arī organizācijām. Piemēram, augstāka darba kvalitāte, kā arī mazāks darba kavējumu skaits.

Elastības definējumi dažādu autoru skatījumā ir salīdzinoši atšķirīgi. Lange (*Lange*) un Regini (*Regini*) norādījuši, ka elastību lielā mērā var saistīt ar darba tirgus regulējošo aspektu samazināšanu, kā arī valsts vai pārvaldības mazāku „iejaukšanos” noteiktu sistēmu noteikšanā. Vērtējot plašākā mērogā, Olsons (*Olson*) ar darba tirgus elastību var apzīmēt spēju savietot dažādus darba tirgus attiecību komponentus – atalgojuma līmeni, prasmes, darba laiku, un tml. Piore (*Piore*), Sabels (*Sabel*) un citi zinātnieki pētniecības darbos atrunā terminu organizācijas elastība, ar ko saprot spēju izmantot iekārtas un strādājošos dažādās kombinācijās, lai piemērotos mainīgajiem darba tirgus apstākļiem. Savukārt Atkinsons (*Atkinson*) uzsvēris, ka elastības faktoros var iedalīt vairākos detalizētākos aspektos:

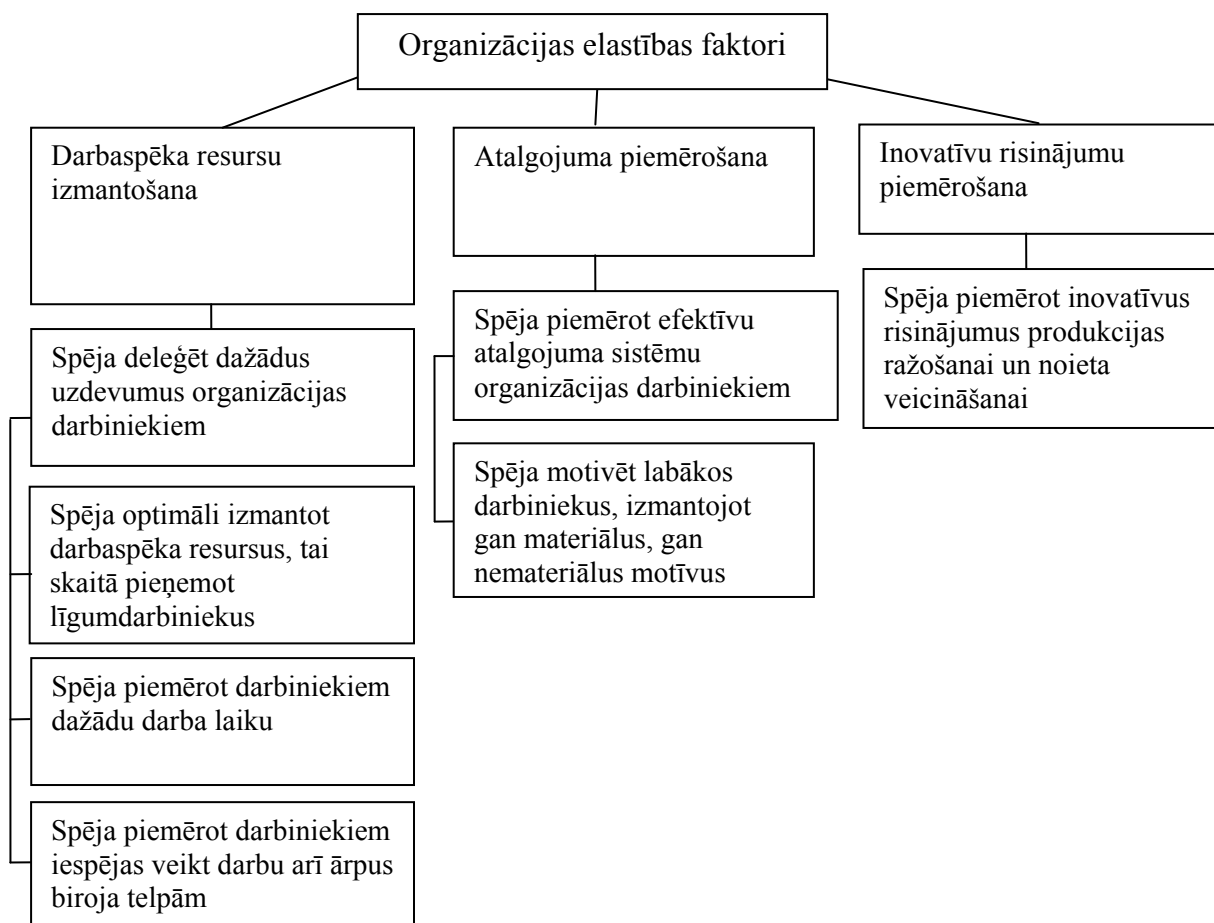
- Ārējā skaitliskā elastība, kas attiecas uz (no ārpusēs) pieņemtā personāla skaitu. Šāda veida elastība var tikt sasniegta, nodarbinot strādājošos gan pastāvīgu, gan īslaicīgu darba līgumu ietvaros;
- Iekšējā skaitliskā elastība, kas dažkārt tiek dēvēta arī par darba laika elastību vai īslaicīgu elastību. Šāda veida elastība tiek sasniegta, piemērojot uzņēmumā strādājošajiem darba stundas un grafikus. Šāda veida elastība ietver sevī nepilna laika

nodarbinātību, elastīgu (nefiksētu) darba laiku, maiņu darbu (tai skaitā – naktsmaiņu un brīvdienu maiņu darbu), darba laika uzskaiti, kā arī iespējas īslaicīgi atstāt darbu, piemēram, slimības laikā;

- Funkcionālā elastība jeb organizācijas elastība, kas apzīmējama ar dažādu uzdevumu deleģēšanu darbiniekiem viena uzņēmuma ietvaros. Šis aspekts ietver arī operāciju vadību, kā arī darbinieku apmācību. Funkcionālā elastība var tikt sasniegta, izmantojot arī ārējos pakalpojumus;
- Finanšu un atalgojuma elastība tiek nodrošināta gadījumos, kad atalgojuma līmenis nav noteikts kolektīvi, turklāt tiek piemērotas salīdzinoši lielas atšķirības darbinieku atalgojumā. Šāds aspekts ir nepieciešams, lai efektīvi samērotu darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma izmaksas. Lielā mērā šo elastību piemēro uzņēmumi un institūcijas, kas izmaksā atalgojumu, balstoties uz konkrētās personas novērtējumu, kā arī uzņēmumi, kas atalgojumu (tā augšējo un apakšējo robežu) nosaka individuāli katram amatam;
- Papildus iepriekš minētajiem elastības veidiem tiek izdalīts arī tāds elastības veids kā piemērošanās elastība (saistīta ar darbinieku iespējām strādāt ārpus biroja telpām, piemēram, mājās).

Pamatojoties uz iepriekš minētajiem aprakstiem, autore uzskata, ka darba tirgus elastības faktoru kopums ietver organizācijas elastības nosacījumus (ko izveidojuši darba devēji), kā arī darba ņēmēju spējas pielāgoties mainīgiem nosacījumiem, un ir izstrādājusi savu organizācijas elastības definīciju – *Organizācijas elastība ir institūcijas (gan privāta uzņēmuma, gan valsts iestādes, gan nevalstiskas organizācijas) spēja pielāgoties mainīgiem apstākļiem, nodrošinot efektīvu darbaspēka, tehnoloģisko un finanšu resursu izmantošanu.*

Savukārt darba tirgus elastību, pēc autores uzskatiem, veiksmīgi raksturojuši Lange (*Lange*) un Regini (*Regini*), pamatojot, ka elastību lielā mērā var saistīt ar darba tirgus regulējošo aspektu samazināšanu, kā arī valsts vai pārvaldības mazāku „iejaukšanos” noteiktu sistēmu noteikšanā. Organizācijas elastība (*flexibility*) atšķiras no pieprasījuma (piedāvājuma) elastības (*elasticity*), kas raksturojama kā tirgus reakcija uz izmaiņām un kuru izsaka skaitliskā veidā (vērtējot, par cik procentiem izmainīsies viens lielums, ja otrs izmainīsies par vienu procentu). Organizācijas elastības faktoru grafisko atspoguļojumu autore iekļāvusi 1.1. attēlā.



### 1.1.attēls. Organizācijas elastības faktoru atspoguļojums

Avots: *Autores izstrādāts, balstoties uz Lange, Regini, Piore, Sabel, Olson, Atkinson pētījumiem*

Vadības, ekonomiskajā un socioloģiskajā teorijā ir izvirzītas dažādas hipotēzes par elastības apmēriem un radītajām iespējām. Pieprasījuma puses kontekstā izpēte galvenokārt koncentrēta uz uzdevumiem, procesiem un aktivitātēm katrā institūcijā, kurā var tikt piemēroti elastības nosacījumi, kā arī nozarēm un profesijām, kuru darbiniekiem iespējams piemērot elastīgos darba līgumus. Bez tam tiek pētītas iespējamās sekas no šādu darba līgumu piemērošanas, secinot, ka lielākoties elastīgie darba līgumi piemēroti pakalpojumu, kā arī – lauksaimniecības sektoros. Mazāk – ražošanas sektorā [Remery, van Doorne-Huiskes, Schippers, 481]. Tādējādi, analizējot organizācijas elastības jautājumus, atsevišķi autori, piemēram, Aksornero (*Accornero*), ir īpaši uzsvēruši tādas komponentus kā nestandartizāciju, diversifikāciju, kā arī darba tirgus un tā nosacījumu neviendabību. Līdz ar to pieprasījumu pēc lielākas elastības var pieprasīt gan uzņēmumi (darba devēji), kas vēlas atkāpties no standarta darba līgumiem vai atalgojuma līmeņa, gan darba ņēmēji, kuri nereti ieinteresēti darba laika, kā arī darba pienākumu un amatu dažādošanā.

Savukārt, saskaņā ar Štilglitsa (*Stiglitz*) uzskatiem, uzņēmējdarbības stimulēšanai ir absolūti nepieciešams mazināt darba tirgus regulēšanu un izslēgt vai samazināt aizsargājamus noteikumus darbaspēkam.

Arī Botero (*Botero*), Djankovs (*Djankov*), La Porta (*La Porta*), Lopezs-de-Silanes (*Lopez-de-Silanes*), Šleifers (*Shleifer*), Zīberts (*Siebert*) u.c. norāda, ka darba tirgus elastība veicina produktivitātes, konkurētspējas paaugstināšanos, ekonomikas izaugsmi, kā arī uzņēmējdarbības attīstību.

Citi autori norāda arī uz elastīgo darba līgumu saistību ar uzņēmējdarbības cikliem. Polačeks (*Polachek*) un Zīberts (*Siebert*) izpētījuši, ka līdz ar ekonomisko augšupeju organizācija vilcinās tūlītēji pieņemt darbā pastāvīgus darbiniekus un priekšroku var dot līgumiem uz konkrētiem darba termiņiem.

Tomēr jāņem vērā arī fakts, ka ne visi darbinieki piekrīt strādāt elastīgu darba līgumu ietvaros. Remerijs (*Remery*) un citi atzīmē, ka darbinieku motivācija – pieņemt vai nepieņemt iespēju strādāt elastīga darba līguma ietvaros, lielā mērā saistīta gan ar attiecīgās mājsaimniecības lēmumu (vai indivīds dzīvo viens vai ar partneri/ģimeni, vai viņam ir bērni, kā arī – vai ir/tiek plānoti kredīti), gan ar jautājumu par darbvietas drošību – ņemot vērā, ka vairāk droši ir pastāvīgie darba līgumi, lielākā daļa darbinieku dotu priekšroku šāda veida nodarbinātībai.

Maznozīmīgas nav arī elastības faktoru negatīvās iezīmes. Piemēram, ekonomikas lejupslīdes laikā pirmie, kam tiek uzteikts darba līgums, parasti ir cilvēki, kuriem ir elastīgs darba līgums. Tādējādi nereti nepieciešama arī darba tirgu regulējošo faktoru piemērošana. Nereti arī tiek uzsvērtas darba tirgus regulējošo faktoru negatīvās iezīmes, kas rada ES darba tirgus stagnēšanu – pārlietu augstais labklājības līmenis, kas nestimulē produktivitātes paaugstināšanu, salīdzinoši vienlīdzīgo atalgojuma līmeni, ievērojamās darbaspēka izmaksas, kā arī institucionālo nelokāmību. Regulācijas mazināšana saistīta ar lielāku nedrošību, kā arī nevienlīdzību. Stimulus būtu lielāka dinamika, kā arī mobilitāte, radot lielākus ieguvumus ikvienam sabiedrības loceklim.

Tādējādi nereti nepieciešama ir arī darba tirgus regulējošo faktoru piemērošana.

Regulējošo aspektu analīzei ir pievērsušies vairāki zinātnieki.

Lange (*Lange*) un Regini (*Regini*) norādījuši, ka politiskās ekonomikas kontekstā „ekonomikas regulēšana” ir attiecināma arī uz dažādiem veidiem, kas saistāmi ar produkcijas ražošanu un resursu sadales „koordinēšanu”, šo resursu sadali, kā arī ar tiem saistīto konfliktu (reālo vai potenciālo) novēršanu vai mazināšanu.

Gan atsevišķu pētnieku publikācijās, gan Ekonomiskās attīstības un sadarbības organizācijas (OECD) ziņojumos salīdzinoši liela nozīme pievērsta arī tādiem jautājumiem kā aizsardzība nodarbinātības jomā (*employment protection*). Aizsardzība nodarbinātības jomā tiek saprasta kā dažādi institucionālie aspekti (normatīvie, uzņēmumu iekšējie rīkojumi un citi pamatnosacījumi) līgumi, kas nodrošina nodarbināto aizsardzību. Pie šādiem faktoriem pieskaitīti normatīvie akti darba tiesisko attiecību jomā, kolektīvie līgumi, kā arī tiesu spriedumi par likumu un konkrētu līgumu nosacījumiem. Atsevišķas regulējošās normas var pieņemt pat gadījumos, kad to nepieprasa attiecīgi likumi, jo gan darba ņēmēji, gan darba devēji var iegūt no priekšrocībām, ko sniedz ilgtermiņa attiecības nodarbinātības jomā [OECD, 2005].

Savukārt Espings-Andersens (*Esping-Andersen*) norādījis, ka centralizēta un koordinēta līgumu slēgšana ir labāka garantija pret visaptverošiem algas samazinājumiem, kas, citiem faktoriem paliekot nemainīgiem, ilgtermiņā sniegtu arī lielāku iespēju darbavietu skaita pieaugumam.

Būts (*Booth*), Gregs (*Gregg*), Mannings (*Manning*) uzsvēruši, ka darba tirgu regulējošos aspektus novērtē ne tikai darba ņēmēji, bet arī uzņēmumi, jo tie stimulē uzticēšanos, sadarbību un ilgtermiņa saistības nodarbinātības jomā. Tajā pašā laikā nereti tiek uzsvērtas darba tirgu regulējošo faktoru negatīvās iezīmēs, kas veicinājušas arī ES darba tirgus stagnāciju – ES nodrošinātais pārlietu augstais labklājības līmenis nestimulē produktivitātes paaugstināšanos, salīdzinoši vienlīdzīgais atalgojuma līmenis neveicina izaugsmi, kā arī pastāv institucionālā nelokāmība, kas neveicina elastību un tādējādi rada bezdarbu.

Arī Mares (*Mares*) norādījis, ka sociālā politika rada netiešas, bet spēcīgas priekšrocības darba devējiem. Nodrošinot atbalstu darba ņēmējiem dažādu, ar nodarbinātību saistīto, risku ietvaros, piemēram, bezdarba gadījumā, darba nespējas vai slimības laikā – sociālā politika palīdz saglabāt darba ņēmēju ienākumus, atļaujot viņiem atteikties no darba piedāvājumiem, kas neatbilst viņu prasmju līmenim. Tādējādi netiešā veidā sociālā politika atbalsta investīcijas, ko savos darbiniekos ir ieguldījuši darba devēji.

Citi pētnieki Estevezs-Abe (*Estevez-Abe*), Iversens (*Iversen*), Soskiss (*Soskice*) uzsvēruši, ka sociālā aizsardzība ne vienmēr nozīmē „politiku pret tirgus ekonomiku”. Viņi pierāda, ka sociālā aizsardzība palīdz tirgum, sniedzot atbalstu ekonomiskajiem spēlētājiem pārvarēt nepilnības prasmju attīstības līmenī. Darba devējiem, kuriem nepieciešami darbinieki ar specifiskām prasmēm, ar mērķi konkurēt starptautiskos tirgos, ir būtiski normatīvos atrunāt noteiktus garantiju veidus, lai apdrošinātu darba ņēmējus pret

potenciālajiem riskiem. Bez nešaubīgiem līgumiem, kas nosaka ilgtermiņa darba attiecības, kā arī algu stabilitāti, būs pārāk maz darba ņēmēju, kuri vēlēšies piedāvāt specifiskās prasmes. Darba devēju solījumi, tajā pašā laikā, nevar būt pietiekoši ticami pat viņiem pašiem, tāpēc ir nepieciešama sociālā politika kā noteikta valdības politikas sastāvdaļa.

Estevez-Abe (*Estevez-Abe*), Iversens (*Iversen*), Soskiss (*Soskice*) savā pētījumā argumentē, ka sociālajai aizsardzībai ir liela saistība ar nacionālajām konkurētspējīgajām priekšrocībām starptautiskajos tirgos, kā arī produktu tirgus stratēģiju izvēli. Noteiktu prasmju pārpalikums kādā valstī sniedz konkrētās valsts uzņēmumiem konkurētspējīgas priekšrocības produkcijas ražošanai, jo arī uzņēmumu stratēģija tiek veidota, balstoties uz tā darbinieku prasmju līmeni.

Citās publikācijās tiek pētīti sociālās politikas aspekti ES līmenī. Tā, piemēram, Fioretos (*Fioretos*) veicis izpēti par to, kādēļ multinacionāls uzņēmums divās dažādās ES valstīs var izvēlēties dažādus politikas struktūrelementus.

Tajā pašā laikā Ziberts (*Siebert*) argumentē, ka spēcīgus regulēšanas režīmus atbalsta tikai mazkvalificēti darbinieki, jo to ietvaros viņi var saņemt kompensācijas uz augstāk kvalificēto darba tirgus dalībnieku rēķina. Savukār Moogs (*Moog*) un Bakers-Gelers (*Backer-Geler*) izpētījuši, ka darba tirgus regulējošie režīmi Vācijā ļoti bieži tiek pārprasti vai piemēroti nepareizi.

OECD pārstāvji ir novērtējuši un salīdzinājuši aizsardzību nodarbinātības jomā OECD dalībvalstīs (1.pielikums).

Jāņem vērā, ka, līdzīgi kā elastības, arī darba tirgu un uzņēmējdarbību regulējošie faktori definēti dažādi. Regulēšana uzņēmējdarbības uzsākšanas jomā definēta kā valsts noteiktie kritēriji jauna uzņēmuma radīšanai. Ar mērķi samazināt regulējošos faktoru, var piemērot „maza apmēra” regulējošos pasākumus vai arī „lielus atbalsta” pasākumus. Maza apmēra regulējošie pasākumi iedalīti divos virzienos – pirmkārt, stimulējot uzņēmējdarbības uzsākšanu pēc iespējas īsākā laikā un ar pēc iespējas mazākām izmaksām, otrkārt – samazinot regulējošos aspektus uzņēmuma darbības laikā. Balstoties uz šo teoriju, par zemu regulējošo valstu grupu var uzskatīt ASV. Alternatīva iespēja ir valsts atbalsta nodrošināšana uzņēmumam, piemēram, nodrošinot konsultācijas, apmācību vai arī noteikta veida finansējumu [van Stel u.c., 171]. Uzņēmējdarbību regulējošie faktori ietver arī atvieglojumus, ko piešķir uzņēmējdarbības veicināšanai. Atsevišķi no tiem atspoguļoti 1.1.tabulā.

**1.1.tabula**

**Mazajiem uzņēmumiem piešķirtie izņēmumi attiecībā uz aizsardzības piemērošanu nodarbinātības jomā atsevišķās OECD valstīs, 2008**

Valsts	Piemēroti izņēmumi	% no vispārējā nodarbināto skaita
Beļģija	Uzņēmumi, kas nodarbina mazāk kā 20 darbiniekus, ir atbrīvoti no kolektīvās atlaišanas nosacījumiem	37%
Čehija		39%
Austrija		15%
Dānija		28%
Vācija		20%
Ungārija		43%
Īslande		...
Somija	Uzņēmumiem, kas nodarbina mazāk kā 20 darbiniekus, nav jānodrošina konsultācijas ar darba darbiniekiem	27%
Itālija	Uzņēmumiem, kuri nodarbina mazāk kā 15 darbiniekus, nav jāmaksā kompensācijas darbiniekiem vai jāatjauno darbā darbinieki, kuri tiesas ceļā ir pierādījuši nepamatotu atlaišanu	51%

*Avots: Autores apkopojums, balstoties uz OECD datiem, 15.08.2009*

Saskaņā ar Eiropas Komisijas 2003.gada 6.maija Rekomendāciju 2003/361/EK par mikro, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju, kas ir tikusi iestrādāta Eiropas Komisijas 2004.gada 25.februāra Regulā 364/2004, kas labo Eiropas Komisijas 2001.gada 12.janvāra Regulu 70/2001 par EK Līguma 87. un 88.panta piemērošanu, sniedzot valsts atbalstu maziem un vidējiem uzņēmumiem, paplašinot tās darbības lauku, iekļaujot arī atbalstu izpētei un attīstībai, mazo un vidējo uzņēmumu kategorijas ir sekojošas (iepriekšminētās Rekomendācijas Pielikuma 2.pants) [EM, 2009]:

Mikro uzņēmums:

- maksimālais nodarbināto skaits – 9, gada apgrozījums un/vai gada bilances vērtība nepārsniedz 2 miljonus eiro

Mazais uzņēmums:

- maksimālais nodarbināto skaits – 49, gada apgrozījums un/vai gada bilances vērtība nepārsniedz 10 miljonus eiro

Vidējais uzņēmums:

- maksimālais nodarbināto skaits – 249, gada apgrozījums nepārsniedz 50 miljonus eiro un/vai gada bilances vērtība nepārsniedz 43 miljonus eiro.

Regulējošie faktori var tikt izmantoti arī koordinācijas problēmu risināšanai, kas nereti ir būtiskas uzņēmumu attīstībai.

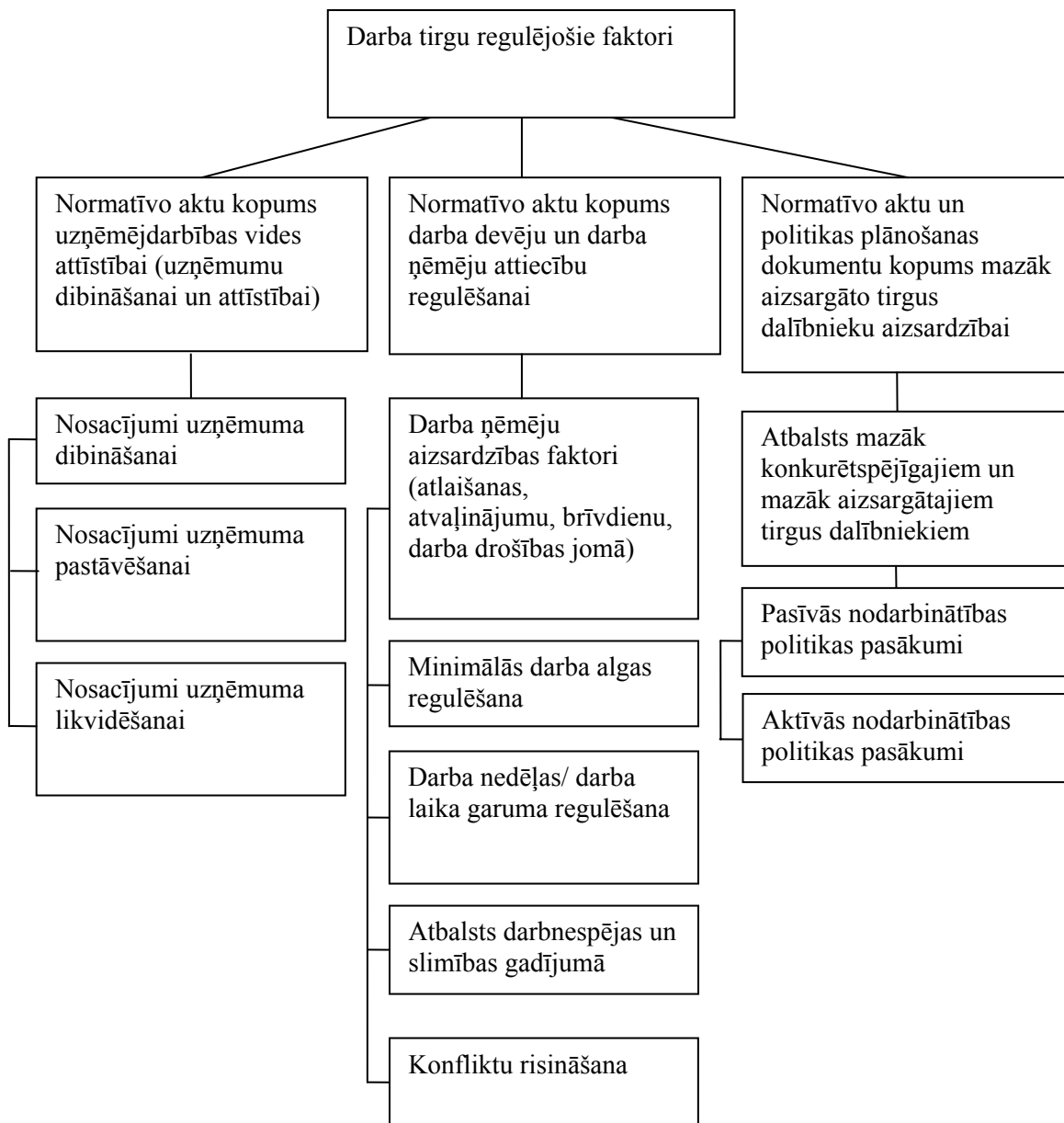
Halls (*Hall*) un Soskiss (*Soskice*) izdala piecas sfēras, kuru ietvaros uzņēmumiem jāveido attiecības, ar mērķi atrisināt koordinācijas problēmas:



- industriālās attiecības, kur uzņēmumu galvenā problēma tiek definēta kā spēja vienoties ar darbspēku, arodbiedrībām un citiem darba devējiem par atalgojuma līmeni un darba apstākļiem,
- profesionālās apmācības un izglītības sfēra, kuras ietvaros uzņēmumi saskaras ar tādu problēmu kā darbspēka nodrošināšanu ar atbilstošām prasmēm, savukārt darba ņēmēji – ar problēmu par ieguldījumu lielumu viņu prasmju attīstībā,
- koordinējošo pasākumu jautājumi tiek skarti arī tādās sfērās kā uzņēmumu pārvaldība (*corporate governance*), jo uzņēmumi meklē veidus kā iegūt finansējumu, savukārt investori rēķina atdevi no ieguldītajām investīcijām,
- ne mazāk nozīmīgs aspekts ir starpuzņēmumu attiecības (*inter-firm relations*) - termins, ko lieto, lai apzīmētu attiecības, ko uzņēmums izveido ar citiem uzņēmumiem, kā arī tā piegādātājiem un klientiem, ar mērķi nodrošināt stabilu pieprasījumu pēc tā ražotajiem produktiem un piedāvātajiem pakalpojumiem,
- svarīgs aspekts, kas skar regulējošos faktoros, ir arī uzņēmuma darbinieki. Šajā jomā centrālā problēma ir nodrošināt darbiniekiem atbilstošu kompetenču līmeni, kā arī prasmi sadarboties uzņēmuma mērķu sasniegšanai. Galvenā problēma šajā jomā arī tiek saistīta ar informācijas izpaušanu, jo uzņēmumos strādājošie ir uzkrājuši zināšanas par īstenotajām darbībām un operāciju līmeni, kas var būt ļoti noderīga informācija vadībai, taču tajā pašā laikā vadītājiem ir jānodrošina konkrētās informācijas tālāka neizpaušana.

Autore uzskata, ka darba tirgus regulējošie faktori ir nozīmīgi mazāk spēcīgo darba tirgus dalībnieku aizsardzībai, kā arī – līdz noteiktam līmenim – ekonomiskās attīstības veicināšanai. Pilnīga atteikšanās no darba tirgus regulēšanas var radīt vispārēju haosu, kā arī darba devēju visatļautību. Espings-Andersens (*Esping-Andersen*) norādījis, ka valsts ietekme uz darba tirgus regulēšanu nevar tikt saistīta ar pastāvošo bezdarba līmeni, bet gan drīzāk ar bezdarba struktūru, tādējādi darba tirgus regulēšanas mazināšana radītu mazāku drošību strādājošajiem, tomēr sniegtu arī lielākas iespējas nestrādājošajiem, nodrošinot lielāku darbspēka plūsmu. Citi autori – Nikels (*Nickell*), Leijards (*Layard*) nonākuši pie secinājuma, ka veltīt laiku uztraukumam par spēcīgiem darba tirgus regulēšanas aspektiem, darba ņēmēju aizsardzību un minimālā atalgojuma līmeni, iespējams, ir lielā mērā veltīgi izšķiests laiks. Darba tirgus regulējošie faktori ietver vairākus aspektus, tai skaitā sabiedrisko sektoru regulējošos faktoros, nevalstiskās organizācijas regulējošos faktoros, kā arī uzņēmējdarbību regulējošos faktoros. Izvērtējot iepriekš veiktos pētījumus, autore *darba tirgu regulējošos faktoros definē kā normatīvo aktu un politikas dokumentu kopumu, kas regulē darba devēju un darba ņēmēju attiecības (gan saistībā ar darba likumiem, gan*

kolektīvajiem līgumiem, gan uzņēmuma iekšējiem normatīviem), gan arī kā valsts atbalstu mazāk aizsargātajiem tirgus dalībniekiem. Uzņēmējdarbību regulējošo faktoru raksturojumu autore iekļāvusi 1.2. attēlā.



### 1.2.attēls. Darba tirgu regulējošo faktoru atspoguļojums

Avots: Autores izstrādāts, balstoties uz Lange, Regini, Piore, Sabel, Olson, Atkinson pētījumiem

Katrā valstī iespējams liels vai neliels regulējošo faktoru kopums, ko jāievēro pilnīgi visiem tirgus dalībniekiem (kā arī jāpārziņa organizāciju vadītājiem), savukārt organizācijas elastības faktoru piemērošana ir atkarīga no konkrētās organizācijas vadības nostājas. Vienīgais iepriekšnoteikums organizācijas elastības nodrošināšanai ir valsts vai pārvaldības salīdzinoši maza iejaukšanās organizācijas darbībā, jo atsevišķos gadījumos (piemēram,

valstīs ar sociālisma iezīmēm) tiek sniegtas salīdzinoši mazas iespējas veicināt organizācijas elastību.

Pamatojoties uz iepriekš norādītajām definīcijām, kā arī aprakstiem par darba tirgus elastības un regulējošiem faktoriem, autore salīdzina abus norādītos faktoros, ko atspoguļo 1.2.tabulā.

**1.2.tabula**

**Elastības un regulējošo faktoru salīdzinājums zinātniskajā literatūrā  
valsts un uzņēmuma līmenī**

<b>Elastības faktori</b>	<b>Regulējošie faktori</b>
<p><b>Valsts līmenī</b></p> <p>Minimāla uzņēmumu dibināšanas un pastāvēšanas, likvidēšanas reglamentēšana</p> <p>Minimāla iejaukšanās darba devēju un darba ņēmēju attiecībās</p> <p>Minimāls atbalsts mazāk aizsargātajiem un mazāk konkurētspējīgajiem tirgus dalībniekiem</p>	<p><b>Valsts līmenī</b></p> <p>Minimālās darba algas regulēšana</p> <p>Darba laika, darba nedēļas garuma regulēšana</p> <p>Darba ņēmēju aizsardzības faktori</p> <p>Atbalsts darba ņēmējiem darba nespējas un slimības gadījumā</p> <p>Atbalsts mazāk spēcīgajiem tirgus dalībniekiem, tai skaitā dzimumu un cita veida diskriminācijas novēršana darba tirgū</p> <p>Pasīvās nodarbinātības politikas pasākumi</p> <p>Aktīvās nodarbinātības politikas pasākumi</p>
<p><b>Uzņēmuma līmenī</b></p> <p>Iekārtu un strādājošo izmantošana dažādos savienojuma līmeņos</p> <p>Nereglamentēts darba laiks, kas neizslēdz nepieciešamību paveikt konkrētos uzdevumus</p> <p>Atalgojuma līmenis pārsvarā atkarīgs no paradītā darba, kā arī konkrētās personas kvalifikācijas</p> <p>Nestandardizācija</p> <p>Diversifikācija</p>	<p><b>Uzņēmuma līmenī</b></p> <p>Centralizēta plānošanas un produkcijas sadales sistēma</p> <p>Standartizētas produkcijas ražošana</p> <p>Normēts darbs laiks</p> <p>Reglamentēts atalgojums līmenis</p> <p>Iejaukšanās radušos konfliktu risināšanā</p>

*Avots: Autores izstrādāts, balstoties uz Lange, Regini, Piore, Sabel, Olson, Atkinson pētījumiem*

Ņemot vērā augstākminēto, secinām, ka regulējošie faktori nav saistīti ar negatīvu ietekmi uz darba tirgus attīstību, bet ir būtiski noteiktās nozarēs un noteikta profila uzņēmumos, kā arī koordinācijas problēmu samazināšanas kontekstā.

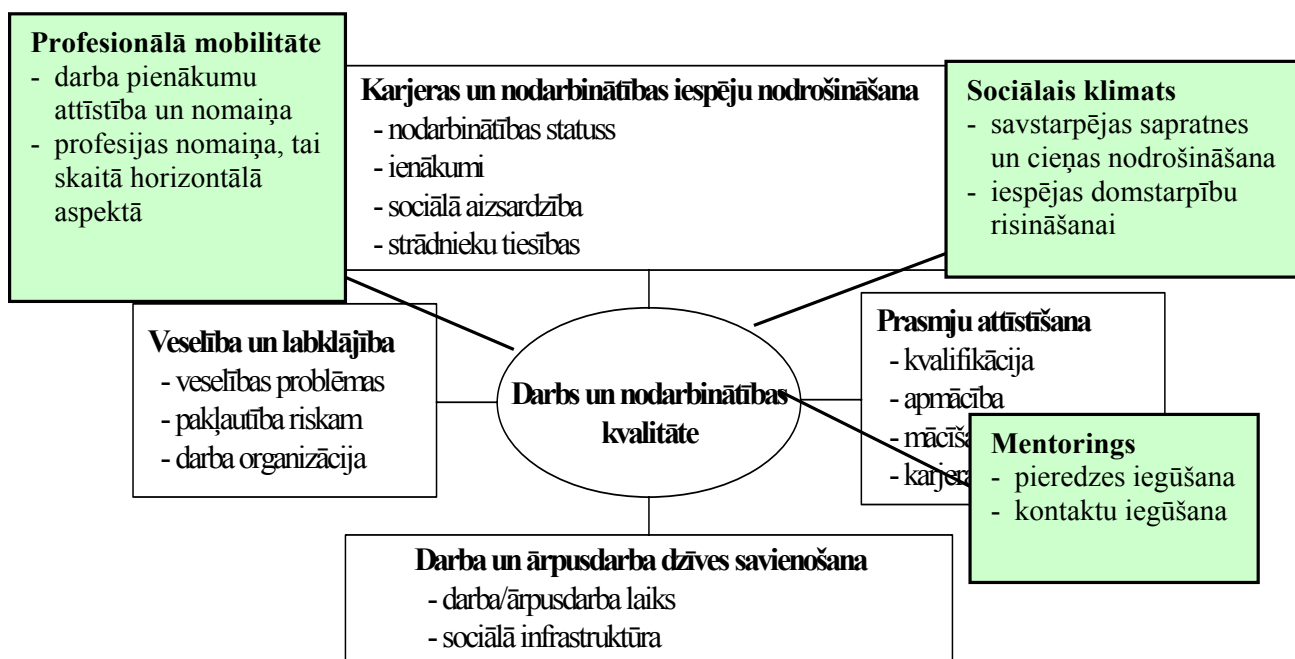
Kopumā uzskatāms, ka adekvātu regulējošo faktoru piemērošana veicina dzīves kvalitātēs paaugstināšanos.

Dzīves kvalitāte ir refleksivs jēdziens, kas atspoguļo kopējo sabiedrības attīstību. Sociālajās zinātnēs pastiprināta uzmanība dzīves kvalitātei tika pievērsta 20.gadsimta 90.gados, kad Rietumu teorētiķi apzinājās pāreju no industriālās uz postindustriālo

sabiedrību ar tai raksturīgām individuālistiskām vērtīborientācijām un dzīves stiliem. Latvijā šie procesi bija aizkavējušies – un tagad modernizācija notiek reizē ar postmodernizāciju [Tisenkopfs, 21].

Dzīves kvalitāte skar daudzus aspektus, tomēr promocijas darba ietvaros autore dzīves kvalitāti saista ar darba tirgus un nodarbinātības jautājumiem. Viedoklis tiek pamatots ar faktu, ka darbs un karjeras attīstības iespējas lielā mērā ietekmē indivīda fizisko un garīgo attīstību un veselību (līdzīgi kā bezdarbs rada vispārīgu depresiju un neapmierinātību ar dzīves kvalitāti), kas attiecīgi veicina iespējas uzņēmējdarbības izaugsmei.

Galvenais izaugsmes nosacījums ir iedzīvotāju zināšanas un gudrība, to prasmīga izmantošana. Par izaugsmes mērķi ir izvirzīta ikviena cilvēka dažādu dzīves kvalitātes aspektu paaugstināšana. Lai to sasniegtu, aktīvi jāizmanto valsts iedzīvotāju uzkrāto zināšanu potenciāls un jāievēro gan veicamo darbību vienotība, gan arī Latvijas sasaiste ar procesiem partnervalstīs. Prioritāri jāizpilda ilgtermiņa uzdevumi, kuri prasa daudzu nozaru vienotu darbību un kuru izpilde ir nepieciešama izaugsmes scenārija īstenošanai [RAPLM, 2008]. Darba un nodarbinātības kvalitātes aspekti tiek atspoguļoti 1.3.attēlā.



### 1.3.attēls. Karjeras un nodarbinātības kvalitātes paaugstināšanas iespējas

Avots: OSHA, ar ietonētiem autores papildinājumiem

Autore uzskata, ka dzīves kvalitāte ir lielā mērā saistīta ar organizācijas elastības faktoriem (piemēram, spēju nodrošināt prasmju attīstību), kā arī darba tirgu regulējošo faktoru klāstu, piemēram, sociālo aizsardzību. Visi minētie aspekti jāņem vērā uzņēmējiem, lai veidotu labvēlīgu uzņēmuma iekšējo vidi un tādējādi veicinātu tā turpmāku izaugsmi,

nodrošinot, ka darba tirgus elastības un regulējošo faktoru izmantošana sekmē arī dzīves un nodarbinātības kvalitātes paaugstināšanos.

Darba tirgu regulējošo faktoru konteksts ir tik plašs, ka zinātnieki lielākoties koncentrējas tikai uz noteiktu jautājumu izpēti. Piemēram, Eamets (*Eamets*), Masso (*Masso*) u.c. darba tirgu regulējošos faktorus pētījuši darba aizsardzības regulēšanas kontekstā, savukārt citi koncentrējušies uz vēl detalizētāku jautājumu analīzi, piemēram, aizsardzību bezdarba jomā.

Ņemot vērā salīdzinoši daudzus aspektus, ko ietver darba tirgus elastības un regulējošie faktori, autore darbā detalizētāk analizēs tos, kas, viņasprāt, ir visvairāk attiecināmi uz Latvijas situāciju – minimālo darba algu un tās paaugstināšanas, kā arī diferencēšanas iespējas (attiecīgi pētot izmaiņas darba tirgu regulējošo faktoru mehānismā), nepilna laika nodarbinātību un tās pieauguma iespējas (analizējot iespējas lielākai organizāciju elastības nodrošināšanai), kā arī pasīvās un aktīvās nodarbinātības politikas pasākumus (definējami kā regulējošo faktoru kopums, kuru pareiza piemērošana (vairāk kvalificēts darbaspēks) var veicināt organizācijas elastības, kā arī konkurētspējas pieaugumu).

## 1.2. Minimālās darba algas un nepilna laika nodarbinātības teorētiskie aspekti

Uzņēmējdarbības attīstībā būtiska ir valstī esošās darba algas, kā arī minimālās darba algas analīze, jo uzņēmēju saražotās produkcijas un sniegto pakalpojumu noietam vajadzīgi patērētāji, kuri spēj samaksāt par piedāvātajām precēm un pakalpojumiem. Savukārt liels skaits nabadzīgu iedzīvotāju nerada labvēlīgu vidi uzņēmējdarbības attīstībai, tādējādi bremsējot arī visas valsts ekonomiku.

Darba algas līmenis lielā mērā ietekmē arī sabiedrības labklājības un dzīves kvalitātes rādītājus. Turklāt ienākumu līmenis ir būtisks, ņemot vērā vairākus nosacījumus:

- Iedzīvotāji vienlaikus ir sabiedrības materiālo labumu radītāji un to patērētāji, kas mīt noteiktā ģeogrāfiskā vidē un ražo materiālos labumus, kuri atbilst ražotājspēku līmenim. Cilvēks ir sabiedrības galvenais sabiedrības bagātības radītājs. Strādātāju skaits, viņu kvalifikācija, ir būtiski faktori, kuri lielā mērā nosaka attiecīgās sabiedrības bagātības apmērus un šās sabiedrības ekonomikas turpmākās attīstības iespējas. Tādējādi iedzīvotājus katrā atsevišķā momentā ietekmē noteikti sociālekonomiskie apstākļi, bet iedzīvotāji savukārt paši ir faktors, kas ietekmē sabiedrības attīstību [Zvidriņš, 4–5].
- Līdz zināmai robežai noslāņošanās veicina iedzīvotāju rosību, iniciatīvu, uzņēmību un ir vērtējama pozitīvi. Taču, lai noslāņošanos vērtētu pozitīvi, tai jānotiek uz vispārējās

labklājības fona. Lai sabiedrības lielākā daļa būtu nodrošināta ar nepieciešamāko un lai rosīgākā un uzņēmīgākā daļa paceltos virs šī līmeņa. Taču, ja veidojas šaurs jaunbagātnieku slānis, lielai sabiedrības daļai nonākot trūkumā vai pat nabadzībā, tāda noslāņošanās jāvērtē krasi negatīvi [Krastiņš, 48].

- Sabiedrības labklājības līmeņa pazemināšanās parasti veicina arī iedzīvotāju skaita samazinājumu, kas, savukārt, atstāj graujošas sekas uz ekonomisko situāciju valstī, kā arī uz uzņēmējdarbības konkurētspēju - samazinās patērētāju skaits, līdz ar to arī uzņēmējdarbības iespējas, palielinās sociālā spriedze, jo strādājošajiem ir jāuztur arvien vairāk pensijas vecuma iedzīvotāju, kas attiecīgi neveicina uzņēmējdarbības attīstību, mazinās ekonomiskā izaugsme.

Nereti pastāv uzskats, ka sabiedrības nabadzīgākā daļa ir saistāma ar cilvēkiem, kuri nestrādā un pat nav saistīti ar pastāvīgu dzīvesvietu un ienākumiem. Tomēr jāņem vērā, ka zināmai sabiedrības daļai arī pastāvīgs darbs un regulāri ienākumi nenovērš risku dzīvot zem nabadzības sliekšņa.

Visās Eiropas Savienības dalībvalstīs par nabadzības riska sliekšni pieņem 60% no ekvivalento rīcībā esošo ienākumu mediānas. To aprēķina mājsaimniecības rīcībā esošo ienākumu apjomu dalot uz ekvivalento patērētāju skaitu mājsaimniecībā. Savukārt sakārtojot visus mājsaimniecību ienākumus uz ekvivalento patērētāju augošā kārtībā no zemākā līdz augstākajam, to sadalījuma centrā tiek noteikta mediāna (vērtība, kura atrodas sadalījuma centrā), kuras 60% veido nabadzības riska sliekšni. Katru gadu šāds sliekšnis tiek aprēķināts no jauna [CSP, 20.08.2009].

Daudzās valstīs minimālā darba alga ir zemāka par 60% no mediālajiem ienākumiem, līdz ar to šāda politika rada risku lielam nabadzīgo iedzīvotāju skaitam, kā arī zema dzīves kvalitātei. Tomēr Sakstons (*Saxton*) pierādījis, ka minimālās darba algas paaugstināšana nodrošina tikai nelielus ieguvumus nabadzīgākajām ģimenēm, jo līdz ar ienākumu pieaugumu tās nesaņem sociālos pabalstus. Tādējādi kopumā šo mājsaimniecību budžeta pieaugums ir mazs. Neskatoties uz šo atziņu, autore uzskata, ka viens no būtiskākajiem darba tirgu regulējošiem aspektiem ir valsts noteiktā minimālā darba alga. Vairākās valstīs (piemēram, Zviedrijā, Itālijā u.c.) minimālā darba alga tiek noteikta kolektīvo līgumu ietvaros, nevis valsts līmenī, tomēr lielākoties minimālo darba algu regulē valsts.

Nemot vērā salīdzinoši lielās atšķirības minimālās darba algas jomā, atsevišķi zinātnieki ir izteikuši priekšlikumu vienotas minimālās darba algas noteikšanas principu ievērošanai ES, tajā pašā laikā atzīstot, ka šāds pasākuma ieviešana tuvākajos gados nav iespējama [Schulten, 422]. Savukārt citu pētījumu ietvaros secināts, ka minimālās darba algas

atšķirības ES valstīs lielā mērā ir saistītas arī ar ļoti dažādajām likmēm ES vienas nozares ietvaros [Olivier, 1553].

Pēdējos gados ir veikti vairāki pētījumi par minimālās algas saistību ar bezdarba līmeni. Saskaņā ar standarta modeli, augsta minimālā darba alga veicina bezdarba līmeni.

Pastāv daudzi uzskati, kas argumentē mazkvalificēto darbinieku nespēju saņemt augstu atalgojumu dēļ globalizācijas un starptautiskās tirdzniecības attīstības, jo attīstītajām valstīm ir grūti konkurēt ar Ķīnas, Indijas un Āfrikas izmaksām. Papildus tam mazkvalificētā darbaspēka atalgojuma iespējas ievērojami ietekmē arī tehnoloģiju attīstības līmenis, izstumjot šos cilvēkus no darba tirgus.

Vairāki pētnieki, piemēram, Botero (*Botero*), Djankovs (*Djankov*), La Porta (*La Porta*), Lopez-de-Silanes (*Lopez-de-Silanes*), Šleifers (*Shleifer*), Dollado (*Dollado*), Āzijas attīstības bankas pētnieki un citi norāda, ka augstām darbaspēka izmaksām un augstam nodokļu slogam lielākoties vajadzētu ietekmēt jauniešu un zemu kvalificēto darbinieku nodarbinātības līmeni, jo augsti atalgojuma griesti izstumj no tirgus mazāk kvalificētos strādniekus un var pat samazināt vispārējo pieprasījumu pēc darbaspēka. 2003. gadā Indiānas Universitātes pētnieki secinājuši, ka iepriekš minētajai atziņai piekrituši 46% aptaujāto ekonomistu un argumentam nav piekrituši tikai 24% aptaujāto. Arī Kalenovskis un Lakombs pierādījuši, ka ASV 10% minimālās darba algas pieaugums ir izraisījis 3.2% jauniešu bezdarba pieaugumu. Tomēr Bāzens (*Bazen*) un Skorjass (*Skourias*), analizējot, kā 10% minimālās darba algas pieaugums ietekmē jauniešu bezdarba rādītājus Francijā, secinājuši, ka šī ietekme ir ļoti niecīga.

Vairāki zinātnieki – Blančards (*Blanchard*), Espings-Andersens (*Esping-Andersen*) argumentējuši, ka neadekvātas darba algas atšķirības var izraisīt bezdarbu gadījumos, ja ienākumu sadale neatspoguļo atšķirības produktivitātes jomā – reālā darba alga pieaug straujāk nekā produktivitāte vai arī – atalgojuma līmenis netiek pielāgots pieaugošajiem bezdarba apmēriem. Kārds (*Card*) un Krūgers (*Krueger*), kā arī Ploumans (*Plouman*) un citi pierādījuši, ka minimālās darba algas paaugstinājumam nav saistības ar bezdarba līmeni un tā pat var palielināt nodarbinātību. Savukārt Storms (*Storm*) izdalījis trīs darba attiecību veidus – spēcīgi koordinētas sistēmas, ko raksturo augsts darba algas pieaugums (1.grupas valstis), spēcīgi koordinētas sistēmas, ko raksturo zems darba algas pieaugums (2.grupas valstis) un liberālas sistēmas, ko raksturo zems darba algas pieaugums (3.grupas valstis), pierādot, ka darba ražīguma pieaugums ir augstāks pirmās grupas valstīs, tādējādi noraidot apgalvojumu, ka spēcīgāka regulēšana veicina lielāku darba tirgus neelastību.

Viedokļus pamato vairāki fakti – Eiropā un Lielbritānijā reālā darba alga turpinājusi palielināties arī neskatoties uz bezdarba līmeņa pieaugumu, ASV atalgojums līmenis ir bijis konstants un pat samazinājies, turklāt minimālā darba alga 1980-tajos gados pat ir samazinājusies. Minimālā darba alga gan pieaugušajiem, gan jauniešiem (gan normatīvo aktu ietvaros noteiktā, gan faktiskā) ir ievērojami augstāka lielākajā daļā ES valstu – veidojot 50-60% no vidējās darba algas pieaugušajiem un 40-50% jauniešiem. Zemu atalgotajos amatos (kuri saņem mazāk kā 67% no vidējās darba algas) iesaistīto darbinieku skaits ir daudz augstāks ASV (25%) un Lielbritānijā (20%) nekā pārējā Eiropā, kur tas veido 5% Zviedrijā līdz 13% Itālijā, Francijā un Vācijā [Dolado u.c., 335]. Savukārt Spānijā, kurā tradicionāli ir viens no augstākajiem bezdarba līmeņiem Eiropā, ir zema minimālā darba alga (32% no vidējās darba algas pieaugušajiem un 21% jauniešiem) [EUROSTAT, 16.06.2008]. Balstoties uz veikto teorētisko analīzi, autore ir apkopojusi minimālās darba algas paaugstināšanas pozitīvos un negatīvos aspektus, ko atspoguļojusi 1.3.tabulā.

### 1.3.tabula

#### Minimālās darba algas paaugstināšanas pozitīvie un negatīvie aspekti uzņēmējdarbības kontekstā

Pozitīvie aspekti	Negatīvie aspekti
Palielinās zemāk atalgotā darbaspēka drošība un līdz ar to arī motivācija veikt darba pienākumus, attiecīgi var palielināties uzņēmuma konkurētspēja	Var tikt veicināts darbaspēka izmaksu pieaugums (vai arī rodas nepieciešamība samazināt darba algu augstāk atalgotam darbaspēkam, tādējādi nemotivējot to turpmākam darbam)
Palielinās zemāk atalgoto iedzīvotāju dzīves līmenis, viņi var atļauties iegādāties uzņēmuma ražoto produkciju/sniegtos pakalpojumus	Samazinās uzņēmēju interese nodarbināt zemāk kvalificētu darbaspēku, iespējams viņu bezdarba pieaugums
Paaugstinās vidējais dzīves līmenis valstī kopumā, rodas iespēja lielākam uzņēmuma produkcijas noietam	Iespējams inflācijas līmeņa pieaugums
Samazinās darbaspēka izbraukšana uz citām valstīm, tāpēc vietējiem uzņēmumiem ir lielākas darbaspēka izvēles iespējas	Ārvalstu uzņēmumi var pārcelt savu darbību uz citām valstīm, samazinās potenciālo investoru interese ieguldīt konkrētā valstī
Palielinās darba devēju interese investēt tehnoloģijās un tādējādi veicināt uzņēmumu un visas valsts konkurētspēju	Iespējams mazo, kā arī vidējo uzņēmumu bankrots
Valstī samazinās neregistrētā nodarbinātība, kas attiecīgi rada valsts budžeta pieaugumu	

*Avots: Autores izstrādāts, balstoties uz Mietules, Dolado, Kramarz, Machin, Manning, Margolis, Teulings, Lange, Regini pētījumiem*

Minimālās darba algas paaugstināšana ir saistīta gan ar pozitīviem, gan arī negatīviem aspektiem, tomēr autore uzskata, ka daudz biežāk vērojama pozitīvo aspektu izpilde, savukārt norādītie negatīvie aspekti, lai arī jāņem vērā minimālās darba algas pieauguma



kontekstā, vairāk saistāmi ar darbaspēka vispārējā atalgojuma (ne tikai minimālās darba algas) palielinājumu. Būtiskākais negatīvais aspekts, kas saistāms ar minimālās darba algas pieaugumu, pēc autores domām, saistīts ar problēmām mazāk konkurētspējīgo iedzīvotāju, īpaši jauniešu, integrēšanai darba tirgū.

Jauniešu bezdarba iemesli ir saistīti ar daudziem faktoriem, piemēram, Celiks (*Celik*) norādījis, ka tie saistīti ar bērnu skaitu ģimenē, izglītības līmeni, migrācijas statusu, vecāku profesiju, īpašumu esamību (vai neesamību) ģimenē, kā arī citu bez darba esošo cilvēku skaitu ģimenē. Arī Džeikobs (*Jacob*) izpētījis, ka indivīdiem, kuriem ir pieeja stabiliem finanšu resursiem, ir lielāka iespēja iegūt stabilu darbu pēc bezdarba pabalsta beigām, nekā cilvēkiem, kuriem pietrūkst stabila finanšu līdzekļu. Karoleo (*Caroleo*) un Pastore (*Pastore*) argumentējuši, ka būtiska loma ir arī „jauniešu pieredzes līknei”, kas pieaug līdz ar nostrādātiem gadiem un tādējādi arvien atvieglo jauniešu iespējas iekļauties darba tirgū.

Lai nodrošinātu jauniešu integrāciju darba tirgū, vairākās ES valstīs tiek diferencēta minimālā darba alga (ņemot vērā viņu darba pieredzes trūkumu, tiek uzskatīts, ka zemāka minimālā darba alga radīs interesi šādu cilvēku nodarbināšanai).

Tā, piemēram, Nīderlandē pilnu minimālo darba algu jānosaka cilvēkiem no 23 gadu vecuma. Zemākā minimālā darba alga var tikt noteikta cilvēkiem 15 gadu vecumā (30% no pieaugušo minimālās darba algas), tad tā pakāpeniski paaugstinās, līdz 22 gadu vecumā cilvēki var saņemt 85% no pieaugušo noteiktās minimālās darba algas. Lielā daļā nozaru minimālā darba alga jauniešiem atrunāta kolektīvo līgumu ietvaros, no kuriem aptuveni pusē tiek noteikts, ka jauniešu minimālā darba alga ir līdzvērtīga pieaugušo minimālajai darba algai vai arī nedaudz zemāka par to [*Eurofound*, 16.08.2009]. Diferencēta minimālā darba alga jauniešiem tiek noteikta arī Lielbritānijā, kur personas vecumā no 16 – 17 gadiem saņem aptuveni 62% no pieaugušo minimālās darba algas, savukārt personas vecumā no 18 – 21 gada – aptuveni 83% no pieaugušo minimālās darba algas [*HM Revenue&Customs*, 16.08.2009]. Savukārt Īrijā, darba alga tiek diferencēta atbilstoši darbinieka vecumam un stāžam - darbinieki, kuri jaunāki par 18 gadiem saņem 70% no minimālā darba algas, darbiniekam, kurš strādā pirmo gadu pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas, var noteikt 80% no minimālās darba algas, darbiniekam, kurš strādā otro gadu pēc nodarbinātības uzsākšanas - 90% no minimālās darba algas [Īrijas informācijas birojs - *Citizens Information*, 16.08.2009]. Minētajās valstīs, neskatoties uz zemāku minimālo darba algu, jauniešu bezdarba rādītāji ir augstāki nekā vispārējā bezdarba līmeņa rādītāji. Tajā pašā laikā tie ir zemāki nekā vidēji ES (jauniešu bezdarba līmenis ir augstāks par vidējo bezdarba līmeni un līdz ar to ir nozīmīga problēma visās ES valstīs) līdz ar to

pieļaujams, ka, nepastāvot diferencētai minimālajai darba algai, jauniešu bezdarba rādītāji būtu vēl augstāki. Jauniešu un pieaugušo iedzīvotāju bezdarba rādītāju salīdzinājums minētajās valstīs, kā arī Latvijā un ES kopumā atspoguļots 1.4.tabulā.

**1.4.tabula**

**Bezdarba līmenis (vecuma grupai 25 – 74) un jauniešu (mazāk par 25 gadiem) bezdarba līmenis (bezdarba % definētajai vecuma grupai) izvēlētās ES valstīs, 2001- 2008**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Lielbritānija, bezdarba līmenis vecuma grupai 25 - 74	7.2	7.6	7.7	7.8	7.6	7.0	6.1	5.9
Lielbritānija, bezdarba līmenis vecuma grupai zem 25 gadiem	11.7	12.0	12.2	12.1	12.8	14.0	14.3	15.0
Īrija, bezdarba līmenis vecuma grupai 25 - 74	3.2	3.6	3.8	3.6	3.5	3.7	3.7	4.9
Īrija, bezdarba līmenis vecuma grupai zem 25 gadiem	7.1	8.5	9.2	8.9	8.6	8.7	9.0	12.6
Nīderlande, bezdarba līmenis vecuma grupai 25 - 74	1.8	2.3	3.2	3.9	4.1	3.4	2.6	2.3
Nīderlande, bezdarba līmenis vecuma grupai zem 25 gadiem	4.5	5.0	6.3	8.0	8.2	6.6	5.9	5.3
Latvija, bezdarba līmenis vecuma grupai 25 - 74	11.6	10.8	9.5	9.4	8.3	6.0	5.3	6.6
Latvija, bezdarba līmenis vecuma grupai zem 25 gadiem	22.9	22.0	18.0	18.1	13.6	12.2	10.7	13.1
ES-27, bezdarba līmenis vecuma grupai 25 - 74	7.2	7.6	7.7	7.8	7.6	7.0	6.1	5.9
ES-27, bezdarba līmenis vecuma grupai zem 25 gadiem	17.3	17.9	18.0	18.4	18.3	17.1	15.3	15.4

*Avots: Autores apkopojums, balstoties uz EUROSTAT datiem, 17.08.2009*

Neskatoties uz atšķirīgām vecuma grupām diferencētas minimālās darba algas piemērošanai dažādās valstīs, tabulā atspoguļotie dati ietver bezdarba rādītājus jauniešu grupai vecumā līdz 24 gadiem, jo tieši šī vecuma grupa atspoguļo augstāku bezdarba līmeni (vecumā no 25 gadiem tas ir ievērojami zemāks), tādējādi tiek ietverta statistikas pārskatos.

Diferencētas minimālās darba algas kontekstā nereti tiek aizmirsts, ka tā dod iespēju darba devējiem maksāt mazāku atalgojumu konkrētajai vecuma grupai, taču neuzliek par pienākumu kvalificētākos un labāk izglītotākos cilvēkus atalgot zemāk. Turklāt tā pieļauj iespēju noteikt jauniešiem augstāku darba algu nekā pieaugušajiem iedzīvotājiem.

Minimālā darba alga nereti analizēta arī nodarbinātības kontekstā, uzskatot, ka zema minimālā darba alga bremzē iespējas nepilna laika nodarbinātības piemērošanai, galvenokārt tādēļ, ka nodarbināto iedzīvotāju ienākumi būs pārlietu zemi. Tajā pašā laikā nepilna laika nodarbinātība nereti minēta kā viens no iespējamiem risinājumiem augsta bezdarba līmeņa apkarošanai un nereti tiek izmantota ekonomiskās lejupslīdes laikā, lai izvairītos no nepieciešamības darbinieku atlaišanai. Buddelmeijers (*Buddelmeyer*),

Mourres (*Mourre*) un Vards (*Ward*), pētot nepilna laika nodarbinātības izplatību, secinājuši, ka tā negatīvi saistīta ar biznesa cikla attīstību – nepilna laika nodarbinātība pieaug ekonomiskās lejupslīdes laikā valstī īsi pēc tās, savukārt samazinās ekonomiskās izaugsmes laikā. Eiropas Centrālās bankas pētījuma ietvaros tiek pētīta nepilna laika nodarbinātība izplatība ES-15 valstīs un tās saistība ar uzņēmējdarbības ciklu, kā arī strukturālajiem faktoriem, secinot, ka īstermiņā uzņēmējdarbības cikls rada negatīvu efektu uz nepilna laika nodarbinātības attīstību, kas ir saistāms ar uzņēmumu vēlmi piemērot saviem strādājošajiem izmainītus darba nosacījumus. Institucionālie un citi strukturālie faktori, piemēram, izmaiņas normatīvajos aktos, ir galvenie iemesli nepilna laika nodarbinātības izplatībai, jo īpaši ilgtermiņā [Buddelmeyer u.c., 5]. Nepilna darba laika ieviešana ir saistīta ar organizācijas elastības un jo īpaši elastīga darba laika piemērošanu, kas var veicināt organizācijas konkurētspēju. Tā nepieciešamība atrunāta arī vairākās stratēģijās. Kā būtiskākā no tām būtu minama Ekonomiskās attīstības un sadarbības organizācijas (OECD) darbvieta stratēģija (2.pielikums).

Papildus minētajam, ir apstiprinātas vēl vairākas stratēģiskās nostādnes. 2006. – 2007.gadā ES nodarbinātības politikā lielāku uzsvāru sāka iezīmēt elastdrošības princips, kas tika radīts ar mērķi virzīt darba tirgus stratēģijas, lai saskaņotu pieaugošu darbaspēka un uzņēmumu pielāgošanos jaunajām nodarbinātības drošības formām. Bez nepilna laika nodarbinātības pastāv arī vairākas citas elastīgas darba līgumu formas. Elastīgas darba līgumu formas ietver tādus faktoros, kā mainīgs darba laiks (elastīgs darba laiks), gada darba laiks (gadā nostrādājamo stundu skaits), līgumi ar nenoteiktu darba laiku (darbinieki piekrīt strādāt tad, kad tas ir vajadzīgs, un līgumam netiek noteikts konkrēts darba stundu skaits vai darba laiks), laika konti (par papildus nostrādātu laiku tiek piešķirts brīvs laiks kādā citā dienā vai kad darbinieks „atstrādā” personisku iemeslu dēļ kavētās darba stundas), pārstrukturēts/koncentrēts darba laiks (piemēram, darbs 10 stundas dienā, četras dienas nedēļā, piektā diena brīva, un tml.) [LDDK, 4]. Institūcijas pēdējā laikā nereti piemēro arī bezalgas atvaļinājumu. Pētījumā autore koncentrēsies uz nepilna laika nodarbinātības analīzi. Analizējot nepilna darba laika būtu jāskata arī šī jēdziena definīcija, kas būtiski atšķiras dažādos zinātniskajos avotos. Literatūrā tiek norādīts uz divām salīdzinoši atšķirīgām metodēm, kas raksturo nepilna laika nodarbinātību.

Eiropas Padomes Direktīvas 97/81/EK par nepilnu darba laiku trešās klauzulas pirmajā punktā sniegta nepilna darba laika ņēmēja definīcija. Tā nosaka, ka jēdziens attiecināms uz darbinieku, kura parastais darba laiks nedēļā vai vidēji kādā laikposmā, kas nepārsniedz vienu gadu, ir mazāks par salīdzināmā pilna darba laika darbinieka parasto darba laiku

(Saskaņā ar Direktīvu 97/81/EK par UNICE (Eiropas profesionālo un darba devēju apvienību savienība), CEEP (Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu Eiropas centrs) un EAK (Eiropas Arodbiedrību konfederācija) noslēgto pamat nolīgumu par nepilnu darba laiku.) Direktīva Latvijā ir spēkā no 2004.gada 1.maija. Tādējādi Darba likuma 134.panta 1.daļā ietvertais formulējums "normālais darba laiks" ir tulkojams kopsakarā ar šīs direktīvas skaidrojumu [LM,04.09.09]. Saskaņā ar LR Centrālās statistikas pārvaldes, kā arī Eiropas Komisijas Statistikas biroja (EUROSTAT) definīciju par nepilnā laikā nodarbinātām uzskatāmas personas, kuras pieņemtas darbā (darba ņēmēji) uz nepilnu darba laiku vai parasti strādā mazāk par 40 stundām nedēļā, izņemot tās personas, kuras pašas sevi uzskata par pieņemtām uz pilnu darba laiku, neatkarīgi no nostrādāto stundu skaita [CSP, 15.08.2009]. Ekonomiskās attīstības un sadarbības organizācijas (OECD) datus kā nepilnu laiku nodarbināti tiek norādīti tikai tie cilvēki, kuri strādā 30 un mazāk stundas nedēļā [OECD]. Savukārt ASV darba tirgus analītiķi par nepilna laika nodarbinātajiem uzskata cilvēkus, kuri strādā mazāk kā 35 stundas nedēļā [Cho, Johanson, 310]. Citi pētnieki ir analizējuši nepilna laika nodarbinātību, koncentrējoties uz darbiniekiem, kuri strādā 12 – 34 stundas [Euwals, Hoggerbruge, 3]. Vēl citi zinātnieki nepilna laika nodarbinātību analizē, nodalot darba laiku mazāk kā 15 stundas nedēļā (īsu stundu nepilna laika darbs), 15 – 29 stundas (nepilna laika darbs) un vairāk kā 30 stundas (pilna laika darbs) [Dekker, 3]. Apkopojums par nepilna laika nodarbinātības apzīmējumiem sniegts 1.5.tabulā.

### 1.5.tabula

#### Literatūrā sastopamie rādītāji nepilna laika nodarbinātības apzīmēšanai

Institūcija/pētnieks	Nepilna laika nodarbinātības (nodarbināto) apzīmējums
Eiropas Savienības Statistikas birojs LR Centrālā statistikas pārvalde	Personas, kuras pieņemtas darbā (darba ņēmēji) uz nepilnu darba laiku vai parasti strādā mazāk par 40 stundām nedēļā, izņemot tās personas, kuras pašas sevi uzskata par pieņemtām uz pilnu darba laiku, neatkarīgi no nostrādāto stundu skaita
ASV darba tirgus analītiķi	Personas, kuras strādā mazāk nekā 35 stundas nedēļā
OECD	Personas, kuras strādā 30 un mazāk stundu nedēļā
Euwals, Hoggerbruge	Personas, kuras strādā 12–34 stundas
Dekker	Personas, kuras strādā 15–29 stundas nedēļā; personas, kuras strādā vairāk nekā 30 stundu nedēļā (pilna laika nodarbinātas); personas, kuras strādā līdz 14 stundām nedēļā (īsu stundu nepilna laika darbā nodarbinātas)

*Avots: Autores izstrādāts, balstoties uz EUROSTAT, LR CSP, OECD, Cho, Johanson, Euwals, Hoggerbruge, Dekker definējumiem*

Nemot vērā dažādo interpretāciju attiecībā uz nepilna laika nodarbinātību, ļoti atšķirīga ir arī statistika par nepilna laika nodarbinātības rādītājiem.

Tā, piemēram, izmantojot pašu indivīdu definējumu attiecībā uz to, vai viņi ir nodarbināti pilnā vai nepilnā laikā, rezultātā, aptuveni 90% vīriešu, kuri strādā 35 stundas

nedēļā un vairāk, definē sevi kā pilna laika darbiniekus. Sieviešu vidū šis rādītājs ir attiecīgi 80%. Atšķirīgs ir arī nepilnā laikā nodarbināto cilvēku nostrādāto stundu skaits. Tā, piemēram, saskaņā ar pētījumiem, Lielbritānijā tikai 9% no nepilnā laikā nodarbinātajiem strādā vairāk nekā 30 stundas, savukārt Zviedrijā lielākā daļa no nepilnā laikā nodarbinātajiem iekļaujas konkrētajā kategorijā [Gallie u.c., 4]. Arī citu autoru, piemēram, Klinebella (*Clinebell*) un Klinebellas (*Clinebell*) pētījumā tiek uzsvērts, ka joprojām nav skaidras atšķirības starp pilnā un nepilnā laikā nodarbinātajiem darbiniekiem.

Ņemot vērā metodoloģiskās atšķirības un izvērtējot iepriekš veiktos pētījumus, kā arī situāciju nepilna laika nodarbinātības jomā, autore iesaka *turpmāk par nepilnu laiku nodarbinātiem uzskatīt cilvēkus, kuri strādā 15–39 stundas nedēļā; cilvēkus, kuri nodarbināti 40 stundas nedēļā, klasificēt kā pilnu laiku nodarbinātos; savukārt cilvēkus, kuri strādā mazāk nekā 15 stundas nedēļā, – kā daļēji nodarbinātos.*

Nepilna darba laika vietu uzturēšanai ir gan priekšrocības, gan trūkumi, taču veiksmīga vadības procesa piemērošanas rezultātā priekšrocību var būt vairāk. Nepilna laika darbvietu piedāvātās iespējas, kā arī trūkumus var analizēt, atsevišķi nodalot individuālās (darba devējs, darba ņēmējs) un atsevišķi – sabiedrības intereses.

Kā minēts iepriekš, darba devēji izvēlas iespējas noteikt nepilnu darba laiku, lai saglabātu darbiniekus, kad uzņēmuma ienākumi nav augsti. Turklāt, optimāli organizējot nepilna laika darbu, var nodrošināt, ka strādājošie nesamazina darba ražīgumu, bet īsākā laika posmā paveic vairāk. Saskaņā ar *Microsoft.America Online* un *Salary.com* pētījumu ASV strādājošie vidēji darbā pavada 45 stundas nedēļā, tomēr uzskata, ka 16 no šīm stundām ir „neproduktīvas”, turklāt darbinieki lielākoties strādā tikai trīs dienas nedēļā, zaudējot atlikušās divas. Bez tam secināts, ka pilna laika vidusmēra darbinieks nesāk strādāt agrāk par plkst. 11.00, turklāt pārstāj to darīt aptuveni plkst. 15.30. Statistikas dati arī liecina, ka darba ražīgums ir augsts valstīs, kurās ir liels nepilna darba laika īpatsvars (piemēram, Nīderlandē). Līdz ar to nepilna laika darbvietu radīšana kopumā neveicina darba ražīguma samazināšanos. Tomēr darba ražīguma nodrošināšana lielā mērā ir iespējama līdz ar atbilstošu vadības metožu piemērošanu. Bez tam jāņem arī vērā, ka zināma daļa izmaksu nepilnu laiku nodarbinātajiem ir līdzvērtīga ar pilnu laiku nodarbinātajiem (piemēram, darbinieku atlases un apmācību izmaksas, kā arī administratīvās izmaksas). Nereti nepilnu laiku nodarbinātajiem ir vajadzīga arī lielāka pārraudzība, ņemot vērā viņu salīdzinoši mazo iesaisti uzņēmuma darbībā, līdz ar to izmaksas uz vienu nepilnu laiku nodarbināto ir vidēji augstākas.

Nepilna laika nodarbinātība sniedz noteiktas priekšrocības arī darba ņēmējiem – saglabāt darbvieta un līdz ar to arī ienākumus, nezaudēt kvalifikāciju un, neskatoties uz ienākumu samazināšanu, iegūt vairāk brīva laika.

Nepilna laika nodarbinātība, jo īpaši ekonomiskās lejupslīdes laikā, ir izdevīga arī sabiedrībai, jo ļauj samazināt bezdarba līmeni, kā arī valsts budžeta tēriņus bezdarbnieku un citu sociālo pabalstu izmaksai, saglabāt iedzīvotājiem vismaz minimālus ienākumus un tādējādi mazināt noziedzības, slimību, kā arī citas problēmas, kas ievērojami pieaug līdz ar bezdarbu. Nepilna laika nodarbinātības kontekstā var izdalīt dažādus nepilna laika nodarbinātības veidus: pastāvīgs vai pagaidu darbs, darbs gada garumā vai sezonas darbs, galvenais darbs vai papildus darbs, brīvprātīgi vai piespiedu kārtā.

Nepilna laika darbs var tikt organizēts gan nepilnas darba dienas ietvaros (piemēram, darba ņēmējs strādā tikai četras stundas, taču piecas dienas nedēļā) vai arī nepilnas darba nedēļas ietvaros (piemēram, darba ņēmējs strādā trīs pilnas darba dienas). Nepilna laika darbvieta radīšana ir atkarīga no nozares, uzņēmuma specifikas, tā sadarbības partneriem un klientiem, kā arī citiem būtiskiem faktoriem, tomēr, ņemot vērā cilvēka darbaspēju līkni, kā arī citus aspektus, efektīvāka ir darba dienu skaita samazināšana, nevis īsākas darba dienas radīšana.

Nepilna laika nodarbinātība nereti tiek saistīta ar dažādiem negatīviem aspektiem. Galvenokārt šāda veida darbvieta tiek piedāvātas sievietēm, attiecīgi stimulējot noteiktu šī dzimuma diskrimināciju, kā arī – lielākoties šādas darbvieta radītas starp zemas kvalifikācijas darbiem, tādējādi bremzējot cilvēku, kuri nodarbināti nepilna laika darbvieta, profesionālās izaugsmes iespējas. Nepilna laika nodarbinātie tiek uzskatīti kā cilvēki, kuri nav pilnībā saistīti ar organizāciju, tādējādi veltot tai mazāk laika. Nepilnā laikā nodarbinātie nereti saņem zemāku darba algu (vērtējot stundas likmes ietvaros attiecībā pret pilnā darba laikā nodarbinātajiem), kā arī retāk saņem karjeras paaugstinājumus.

Drūvs (*Drew*) un Murtaghs (*Murtagh*) norādījuši, ka lielākais šķērslis darba/brīvā laika sabalansēšanai saistīts ar „garajām darba stundām”, savukārt elastīgu nosacījumu piemērošana (piemēram, strādājot mājās vai strādājot mazāku stundu skaitu) nav savienojama ar iespējām ieņemt augstākos vadības amatus. Autori arī uzskata, ka faktu pierāda statistika par vīriešu nodarbinātību, kuri upurējot brīvo laiku darbam, tādējādi daudz biežāk ieņem augstākos amatus. Bratti (*Bratti*) un Staffolani (*Staffolani*) ir pierādījuši, ka strādājošie galvenokārt vēlas strādāt garas darba stundas, lai saņemtu paaugstinājumu.

Autore uzskata, ka šādu nostāju nereti veicina arī organizāciju vadītāji, kuri nevērtē darbinieku rezultātus, taču vairāk koncentrējas uz darbā pavadīto laiku. Tajā pašā laikā jāņem vērā arī fakts par darba ražīguma rādītājiem, kuri ir augstāki valstīs ar zemāku nostrādāto stundu skaitu. Līdz ar to uzskatāms, ka nepilna laika nodarbinātība var tikt piemērota arī augstākā līmeņa vadītājiem, tomēr ar nosacījumu, ka darbiniekiem un sadarbības partneriem ir pieejams viņa mobilā telefona numurs, kā arī viņš ir sasniedzams ārpus noteiktā darba laika un var ierasties darbavietā arī savā brīvā laikā (vispārpieņemtās darba dienas un darba nedēļas ietvaros).

Vitols (*Whitall*) jau vairāk kā pirms desmit gadiem pierādījis, ka primārā vadības interese elastības piemērošanā ir saistīta ar zemāku izmaksu piemērošanu. Ņemot vērā, ka izmaksas nepilna laika nodarbinātajiem ir proporcionāli augstākas nekā pilnā laikā nodarbinātajiem, zemākas izmaksas nereti tiek nodrošinātas, diskriminējot nepilnā laikā nodarbinātos. Viedokli pamato vairāku pētījumu rezultāti. Tā, piemēram, 2007.g. O'Dorchai (*O'Dorchai*), Plasmans (*Plasman*) un Raiss (*Rycx*), analizējot darba algu apmērus pilnā un nepilnā laikā nodarbinātiem vīriešiem privātajā sektorā vairākās ES valstīs, secinājuši, ka nepilna laika nodarbinātie, salīdzinājumā ar pilnā laikā nodarbinātiem (vienas stundas likme) Spānijā saņem par 16% zemāku darba algu, Beļģijā – par 24% zemāku, Dānijā un Itālijā – par 28% zemāku, savukārt Īrijā pat 67% zemāku darba algu. Arī Robinsons (*Robinson*) un Valass (*Wallace*), analizējot darba algu atšķirības tirdzniecības sektorā, secinājuši, ka nepilnā laikā nodarbinātiem stundas likme ir zemāka nekā pilnā laikā nodarbinātajiem. Pilnā laikā nodarbinātajiem arī tika uzrādītas daudz lielākas iespējas saņemt algas pielikumu vai tikt paaugstinātiem amatā, kā arī saglabāt darbvietu. Līdz ar to vadītājiem jānodrošina darba un brīvā laika sabalansētība, novēršot politiku, ka paaugstinājumu, darba algas pielikumu, kā arī prēmijas saņem darbinieki, kuri strādā garākas stundas, nevis cilvēki, kuru darba ražīguma rādītāji ir augstākiem.

Nepilna laika nodarbinātības kontekstā nereti pētītas arī darba dienas, kuru laikā nodarbinātie sasniedz visaugstāko darba ražīgumu. Braisons (*Bryson*) un Forts (*Forth*) ir pētījuši darba ražīgumu atkarībā no nedēļas dienas, secinot, ka tradicionālās darba nedēļas ietvaros darba ražīgums ir viszemākais nedēļas beigās (dēļ darbinieku noguruma), kā arī pēc garām brīvdienām. Līdz ar to nepilna laika darbvietu ieviešanas kontekstā svarīgi ir nepiemērot ļoti garas brīvdienas, kā arī neveidot darba nedēļu, kas ir garāka par četrām dienām. Ledžoness (*Lajeunesse*), savukārt, norāda, ka darba nedēļas samazināšana līdz četrām darba dienām kompensēs darbiniekiem piešķirto brīvo dienu. Nepilna laika

nodarbinātība ir saistāma arī ar daudziem citiem pozitīviem un negatīviem aspektiem, ko autore ir apkopojusi 1.6.tabulā.

1.6. tabula

**Priekšrocības un trūkumi nepilna laika darbam – darba ņēmēju, darba devēju pozīcija**

<b>Priekšrocības nepilna laika darbam (darba ņēmēju pozīcija)</b>	<b>Trūkumi nepilna laika darbam (darba ņēmēju pozīcija)</b>
<p>Tiek saglabāti vismaz minimāli ienākumi</p> <p>Tiek saglabāta darbvieta, tādējādi neizraisot depresiju un citus simptomus, ar kuriem sastopas bez darba palikušie cilvēki</p> <p>Tiek saglabātas iespējas uzturēt kvalifikāciju</p> <p>Tiek sniegtas iespējas apmeklēt papildu izglītības/apmācību kursus brīvajā laikā</p> <p>Darbu savienošanas dēļ (strādājot divos nepilna laika darbos) nereti rodas lielākas pieredzes iegūšanas un kvalifikācijas paaugstināšanas iespējas</p> <p>Nereti darbiniekam tiek sniegta iespēja izvēlēties piemērotāko darba laiku (rīta stundas, vakara stundas u. tml.)</p> <p>Iespējas iekļauties darba tirgū cilvēkiem, kuri nevar strādāt pilna laika darbu (ģimenes, personīgu vai citu iemeslu dēļ)</p> <p>Var sniegt lielāku gandarījumu par paveikto darbu (izslēdzot monotonas darbības, kā arī nepieciešamību būt darbavietā tad, kad reāli tas nav nepieciešams)</p> <p>Vieglāka nokļūšana darbavietā (izslēdzot nepieciešamību braukt uz darbu sastrēguma stundās)</p> <p>Pastāv iespējas sadalīt darba pienākumus (ar otru nepilnu laiku nodarbināto personu tajā pašā amatā), darot katram darbiniekam piemērotāko darbu</p>	<p>Ienākumu līmenis var neatbilst iepriekšējam līmenim, turklāt tas var būt vairāk nekā proporcionāli mazāks salīdzinājumā ar pilnu laiku nodarbināto ienākumu līmeni</p> <p>Nepilna laika darbā parasti netiek piedāvāti papildu bonusi (piemēram, apdrošināšanas polises)</p> <p>Nepilna laika darbs var radīt neērtības (piemēram, darba galda / darba vietas dalīšana ar citu darbinieku)</p> <p>Sabiedrībā nereti pastāv stereotips, ka nepilnu laiku nodarbināti ir tikai zemākas kvalifikācijas cilvēki</p> <p>Mazāka drošība par iespējām saglabāt darbvieta (štatu samazināšanas gadījumā nereti pirmie tiek atlaisti nepilna laika darbinieki)</p> <p>Nereti ir mazākas iespējas darba devēja nodrošinātām apmācībām vai arī mazākas iespējas tikt paaugstinātam amatā</p> <p>Iespējamās problēmas saistībā ar virsstundu apmaksu</p>
<b>Priekšrocības nepilna laika darbam (darba devēju pozīcija)</b>	<b>Trūkumi nepilna laika darbam (darba devēju pozīcija)</b>
<p>Augstāka darbinieku produktivitāte, jo nepieciešams proporcionāli mazāks laiks atpūtas nodrošināšanai</p> <p>Lielākas iespējas darbinieku spēcīgāko īpašību izmantošanai (nodarbinot dažādu prasmju darbiniekus)</p> <p>Nepilna laika darba ņēmējiem nav nepieciešams piešķirt attaisnojošu brīvu laiku problēmu risināšanai tiešajā darba laikā (piemēram, ārsta vai valsts institūcijas apmeklējumam)</p> <p>Izmaksu ekonomija gadījumos, kad nepieciešama ražošanas nodrošināšana / pakalpojumu sniegšana ārpus ierastā darba laika (nepilna laika darbinieka atalgojums salīdzinājumā ar pilna laika darbinieka atalgojumu, kuram jāmaksā par virsstundu darbu)</p> <p>Darba ņēmēju iegūtā pieredze, piemēram, strādājot papildu darbā</p>	<p>Iespējamās problēmas vairāku nepilna laika darbinieku darba koordinēšanā</p> <p>Darba ņēmējam var būt vajadzīgs laiks konkrētā modeļa pieņemšanai un tādējādi darba efektīvai izpildei</p> <p>Iespējamās problēmas darba laika savietošanā starp diviem vai vairākiem nepilna laika darbiniekiem (visi darbinieki vēlas strādāt rīta maiņā u. tml.)</p> <p>Šāds darba modelis ne vienmēr ir piemērojams augstākā ranga un kvalifikācijas speciālistiem</p> <p>Nepilna laika darbs var nenodrošināt pilnīgu telpu noslodzi, tādējādi nepilnīgi sedzot fiksētās izmaksas par telpu īri u. tml.</p>

*Avots: Autores izstrādāts, balstoties uz Drūvas (Drew), Malliera (Mallier), Rossera (Rosser), Lloyds Bank pētījumiem, kā arī autores veikto aptauju rezultātiem*

Piemērojot nepilna laika nodarbinātību, vadītājiem jāreķinās arī ar vairākiem aspektiem, kas skar nodarbinātos (darbinieks vēlas/nevēlas strādāt nepilna laika darbā, darbiniekam ir



viens/vairāki darbi, un tml.), kā arī nepilna laika nodarbināto vadības īpatnībām. Šie faktori atspoguļoti 1.7.tabulā.

1.7. tabula

### Nepilna laika nodarbināto vadības aspekti

<p><b>FAKTORI, KAS JĀŅEM VĒRĀ NEPILNU LAIKU NODARBINĀTO VADĪBĀ</b>  Vienīgais darbs / papildu darbs – atšķirības saistībā ar personas vēlmi pieņemt nepilna laika darbu lielā mērā var būt saistītas ar minētajiem kritērijiem. Gadījumā, ja indivīds ir nodarbināts vēl kādā darbavietā, viņš var būt apmierināts ar piemēroto darba laiku, tajā pašā laikā nestrādāt ar maksimālo atdevi.  Ir apmierināts ar darba stundu skaitu / vēlas strādāt vairāk – darbinieki pārsvarā gadījumu vēlas strādāt garākas darba stundas, lai saņemtu papildu darba algu. Ņemot vērā ļoti mazo skaitu cilvēku, kuri ir pilnībā apmierināti ar savu darba algu, lēmums par darbinieka iespējām strādāt garākas stundas vadītājam jāpieņem, balstoties uz organizācijas iespējām, kā arī konkrētā darbinieka spējām, atrodot pareizo balansu starp darba stundām, darba ražīgumu un darba algu.  Meklē papildu darbu / meklē citu darbu – darbinieku mobilitāte uz uzņēmumiem/iestādēm, kuras piedāvā labākus apstākļus un darba algu, ir bijusi aktuāla vienmēr, arī krīzes laikā. Tādējādi vadītājiem jānovērtē iespējas paaugstināt darba algu (potenciāli) darbiniekiem, kuri vēlas pamest uzņēmumu un kuru vienīgais ieguvums bijis vienīgi saīsināts darba laiks.</p>	
<p><b>LIKUMDOŠANA</b>  <b>Ievērojot likumdošanu</b> (attiecībā uz darba algu, virsstundām, brīvdienām utt.)  <b>Sagatavojot atbilstošus darba uzdevumus</b> (nosakot maksimāli precīzus darba uzdevumus, kā arī stundas un dienas, kad obligāti jābūt birojā)</p>	<p><b>VADĪBA</b>  <b>Regulāras sanāksmes</b> (iesaistot arī nepilnu laiku nodarbinātos)  <b>Pārtraukumi</b> (arī nepilnu laiku nodarbinātajiem nepieciešami pārtraukumi informācijas apmaiņai)  <b>Kontaktinformācija</b> (nepilnu laiku nodarbinātos var būt nepieciešams daudz biežāk sasniegt ārpus darba laika)  Arī <b>vadītāji</b> var būt nepilnu laiku nodarbinātie</p>
<p><b>APMĀCĪBA</b>  Nepilnu laiku nodarbinātajiem jāsaņem līdzvērtīga <b>apmācība</b> ar pilnu laiku nodarbinātajiem  <b>Mentoringa</b> piemērošana nepieciešama gan pilnu, gan nepilnu laiku nodarbinātajiem</p>	<p><b>MOTIVĀCIJA</b>  <b>Iniciatīvas stimulēšana</b> (no nepilnu laiku nodarbinātajiem nedrīkst sagaidīt mazākus rezultātus)  <b>Iesaiste organizācijā</b> (nepilnu laiku nodarbinātajiem jābūt gataviem iesaistīties visos uzņēmuma pasākumos (gan formālos, gan neformālos)  <b>Jānodrošina līdzvērtīga komunikācija</b> (piemēram, analizējot darba problēmas)</p>

*Avots: Autores izstrādāts, balstoties uz Railijas (Riley) un Švaicera (Switzer) pētījumiem*

Nepilna laika nodarbinātības ieviešanas iespējas Latvijā tiek izskatītas arī darba otrajā un ceturtajā nodaļā, lai pētītu iespējas palielināt iedzīvotāju nodarbinātības rādītājus un tādējādi arī uzņēmējdarbības attīstību un sabiedrības vispārējo labklājības līmeni.

Nepilna laika nodarbinātības attīstība ir viens no veidiem bezdarba līmeņa samazināšanai. Tomēr būtisks regulējošo faktoru kopums, ko izmanto gandrīz visās valstīs nodarbinātības līmeņa paaugstināšanai, ir aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumi. Tie sīkāk analizēti nākamajā apakšnodaļā.

### 1.3. Aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas teorētiskie aspekti

Būtiska valsts funkcija, kas ietekmē gan uzņēmējdarbības, gan darba tirgus attīstību kopumā, ir aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumu īstenošana, kas darba devējiem ļauj iegūt darbiniekus ar noteiktām prasmēm, savukārt darba ņēmējiem – paaugstināt savu kvalifikāciju un iegūt finansiālu palīdzību bezdarba gadījumā. Aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas elementi ietver arī citus faktoros, kas sīkāk analizēti apakšnodaļā.

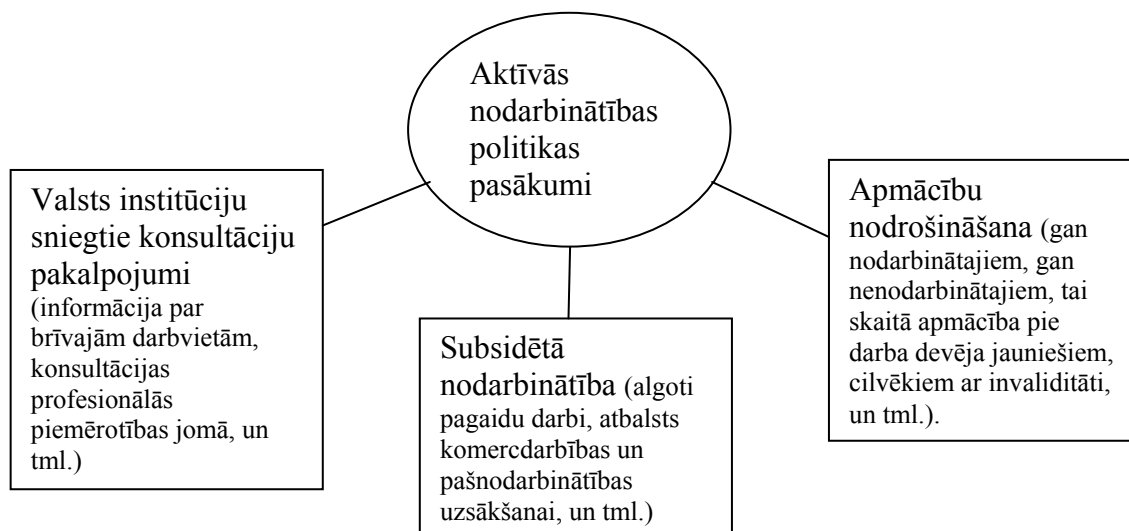
Aktīvās nodarbinātības politikas pasākumi pirmo reizi ir tikuši minēti 20. gs. 70. gados, kad daudzas Eiropas valstis piedzīvoja augstus inflācijas rādītājus. Zviedrijas zinātnieki Rēns (*Rehn*) un Meidners un (*Meidner*) panāca progresu inflācijas samazināšanā, izmantojot darbaspēka pārkvalifikāciju un salīdzinoši vienlīdzīga atalgojuma noteikšanu. Tādējādi tika nodrošināti divi pozitīvi aspekti – kvalificēta darbaspēka piedāvājums un neefektīvu uzņēmumu izspiešana no tirgus. Šo ekonomistu panākumi iespaidoja OECD un tika apzīmēti ar terminu „darbaspēka plānošana” (*„manpower planning”*). Bez tam tika secināts, ka pārkvalifikācija veicina strukturālās izmaiņas, kā arī pilnīgas nodarbinātības sasniegšanu. Tādējādi pārkvalifikācijas pasākumi tika īstenoti ne tikai Zviedrijā, bet arī citās valstīs, ar mērķi samazināt augsto bezdarba līmeni [Hill, Halpin 5].

Ekonomiskās attīstības periodos valstu valdības ir meklējušas līdzsvaru starp aktīvās nodarbinātības politikas pasākumiem un bezdarba līmeni. No vienas puses, nav noliedzama nepieciešamība stimulēt bezdarbnieku konkurētspējas paaugstināšanu, kas attiecīgi palīdzētu viņiem iekļauties darba vidē. No otras puses, aktīvie nodarbinātības politikas pasākumi stimulē valsts budžeta izdevumu palielināšanu un neveicina bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu laikā.

Jāņem vērā arī fakts, ka pat gadījumā, ja aktīvās nodarbinātības politikas programmas nesniedz sagaidāmo efektu (cilvēks pēc to pabeigšanas neiekārtojas darbā), tām ir papildus labums – bez darba esošo cilvēku iespēja iekļauties sabiedrībā, iegūt jaunus kontaktus un paziņas, tādējādi sniedzot iespēju neieslīgt depresijā un radot interesi un motivāciju iekļauties darba tirgū.

Aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu kontekstā tiek izvirzīti piedāvājuma un pieprasījuma puses elementi. Piedāvājuma puses faktori ir saistīti ar darba ņēmēju prasmju, kvalifikācijas, nodarbinātības līmeņa, kā arī atalgojuma līmeņa paaugstināšanu. Savukārt pieprasījuma puses faktori ir saistīti ar pasākumiem, kas palielina darbvietu skaitu.

Aktīvās nodarbinātības politikas pasākumus autore atspoguļojusi 1.4.attēlā.



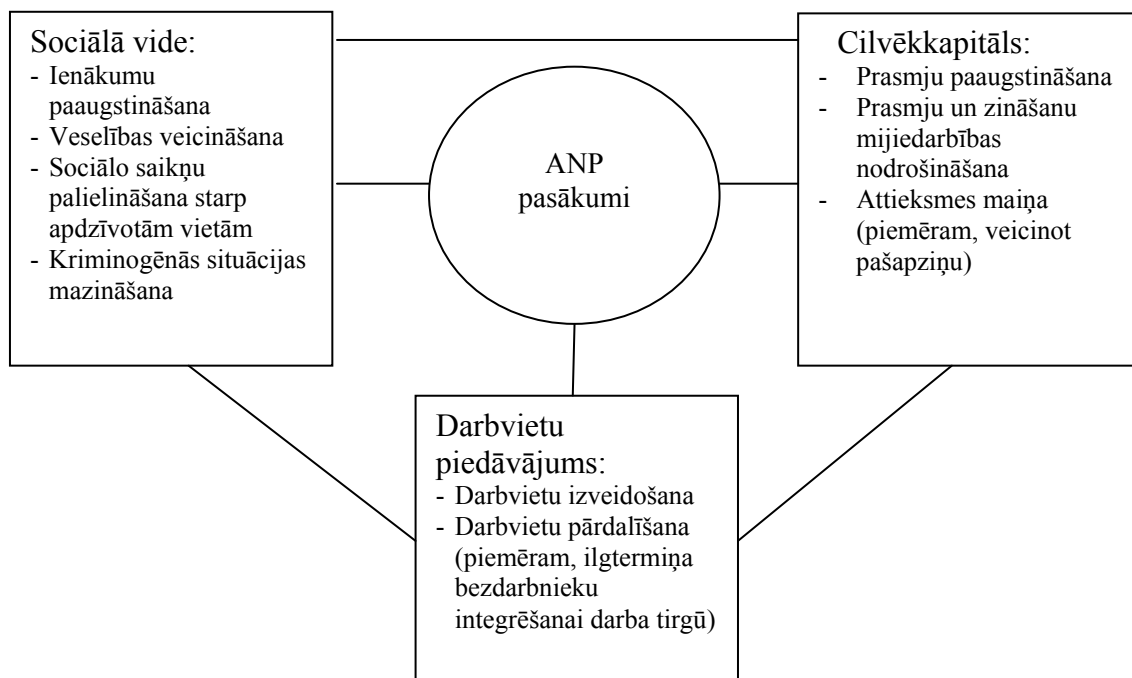
#### 1.4.attēls. Aktīvās nodarbinātības politikas pasākumi

*Avots: Autores izstrādāts, balstoties uz O'Connell, McGinnity pētījumu un NVA datiem*

Balstoties uz vispārīgo aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu iedalījumu, O'Konels (*O'Connell*) un McGinitsijs (*McGinnity*) ir izstrādājuši atsevišķu aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu klasifikāciju [O'Connell, McGinnity 21]:

1. Vispārīgā apmācība, kuru ietvaros nodrošinātas programmas pamatprasmju attīstībai, kā arī iedzīvotāju ar zemu izglītības līmeni prasmju nodrošināšanai. Pasākumu ietvaros iekļautas tādas programmas, kā – otrā izdevība izglītības iegūšanai, sieviešu atgriešanās darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, pasākumi ilgtermiņa bezdarbniekiem, indivīdiem. Atšķirībā no profesionālās apmācības, kuru ietvaros tiek piedāvāta specifisku prasmju attīstība, vispārējās apmācības ietvaros tiek piedāvāti pamatpriekšmeti, kurus parasti apgūst vidusskolas programmu ietvaros.
2. Specifisko prasmju apmācība, kuru ietvaros tiek piedāvāti kursi specifisku prasmju attīstībai, kas parasti domāti konkrētu nozaru un profesiju vajadzībām.
3. Tiešās nodarbinātības shēmas, kas ietver subsidētu pagaidu nodarbinātību valsts vai sabiedriskajās institūcijās.
4. Nodarbinātības subsīdijas, kuru ietvaros tiek paredzēta darbvietu radīšana privātajā sektorā.

OECD pētnieki norādījuši, ka sekmīga ANP īstenošana saistīta ar vairākiem pozitīviem faktoriem. Šo nosacījumu grafiskais atspoguļojums ietverts 1.5.attēlā.



### 1.5.attēls. Aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu ietekme uz sociālo vidi, cilvēkkapitālu un darbvietu piedāvājumu

Avots: *Autores izstrādāts, balstoties uz OECD informāciju*

Aktīvās un pasīvās nodarbinātības pasākumi saistīti ne tikai ar konkrēto indivīdu ienākumu palielināšanu, bet arī ar nabadzības līmeņa samazināšanu.

Atsevišķos pētījumos, piemēram, Halpina (*Halpin*) un Hilla (*Hill*) publikācijās analizēta arī aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu ietekme uz nabadzības līmeņa samazināšanu – gan īstermiņa, gan arī vidēja termiņa periodā, secinot, ka īstermiņa politika sniedz palīdzību stipendiju veidā, savukārt, ilgtermiņā – nodrošinot darbavietu. Tajā pašā laikā atzīts, ka ANP neaizvieto izglītību, ko nodrošina, piemēram, augstskolas.

Tajā pašā laikā jāņem vērā, ka, saskaņā ar Ekonomiskās attīstības un sadarbības organizācijas (OECD) veiktās analīzes rezultātiem, kura ietvaros tika pārskatīts 51 pētījums saistībā ar aktīvās nodarbinātības politikas programmu efektivitāti, iespējas uzlabot nodarbinātības līmeni, balstoties uz aktīvās nodarbinātības politikas pasākumiem, ir ierobežotas. Pētījumā arī atzīts, ka vislielākā efektivitāte ir pierādījusies apmācībai, kas nodrošināta invalīdu darbspēju paaugstināšanai. Subsidētās nodarbinātības pasākumu kontekstā pastāv ļoti liela varbūtība sasniegt attiecīgo rezultātu arī bez attiecīgo programmu palīdzības, turklāt ir vērojams arī aizvietošanas (darbā tiek pieņemti cilvēki, kas iekļauti aktīvās nodarbinātības pasākumu programmās, taču viņu vietā būtu bijis iespējams pieņemt arī citus), kā arī izspiešanas efekts (nodarbinātie strādājošie tiek izspiesti no viņu darbvietām par labu attiecīgo programmu dalībniekiem). Pētījums rezultātā norādīts, ka

attiecīgajām subsīdijām ir salīdzinoši mazs attaisnojums, lai gan konkrētajam politikas virzienam būtu attaisnojums gadījumā, ja tā mērķis būtu pārdalīt nodarbinātības iespējas [OECD 2003, 58].

Ekonomiskās attīstības un sadarbības organizācijas (OECD) pētījuma kontekstā jāņem vērā fakts, ka tas ir veikts salīdzinoši sen un kopš tā laika ir veiktas daudzas būtiskas izmaiņas darba aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu jomā. Tomēr joprojām aktuāls paliek jautājums, vai aktīvās nodarbinātības politikas pasākumi, piemēram, apmācības, spēj aizstāt augstākās izglītības programmas.

Tādējādi kopumā ANP mērķis ir strādājošo prasmju attīstība. Tiek izdalīti trīs īpašu prasmju veidi [Estevez-Abe, Iversen, Soskice, 148]:

- specifiskās uzņēmumu prasmes, ko iegūst konkrētā uzņēmuma organizēto apmācību ietvaros. Iegūtās prasmes ir noderīgas tam darba devējam, kurš ir organizējis konkrētās apmācības, taču salīdzinoši nederīgas citiem darba devējiem,
- specifiskas nozares prasmes, ko iegūst profesionālajās skolās un tamlīdzīgās mācību iestādēs. Šīs prasmes ir noderīgas visiem konkrētajā nozarē strādājošajiem darba devējiem,
- vispārējās prasmes, ko novērtē visi darba devēji, neatkarīgi no viņu pārstāvētās nozares.

Estevezs-Abe (*Estevez-Abe*), Iversens (*Iversen*) un Soskiss (*Soskice*) izdala arī trīs prasmju attīstības līmeņus:

- 1) cilvēki rēķina vispārējo atdevi no nepieciešamajiem ieguldījumiem izglītības/apmācību jomā, pirms pieņem lēmumu par nepieciešamību mācībām (parasti izglītības/apmācību efektivitāte tiek vērtētā kontekstā ar sagaidāmo darba algu pēc mācību beigšanas),
- 2) cilvēki izvēlas ieguldīt to prasmju attīstībā, kas garantē lielāku atdevi,
- 3) un otrādi – cilvēki atturas ieguldīt tādu prasmju attīstībā, kas sniedz neskaidru atdevi nākotnē.

Tiek izdalīti vairāki varianti – aizsardzība nodarbinātības jomā (jo augstāka šī veida aizsardzība, jo mazāks risks pastāv, ka darbinieks tiks atlaists pat ekonomiskās lejupslīdes laikā), aizsardzība bezdarba jomā (attiecināms uz aizsardzību pret ienākumu samazinājumu bezdarba gadījumā), un aizsardzība atalgojuma jomā (attiecināma uz normatīvo dokumentu kopumu, kas aizsargā atalgojuma līmeņa samazinājumu ekonomiskās lejupslīdes laikā). Sociālās aizsardzības un paredzamo prasmju profils attēlots 1.8.tabulā.

**Sociālās aizsardzības un paredzamo prasmju profils**

Aizsardzība nodarbinātības jomā			
		Zema	Augsta
<b>Aizsardzība bezdarba jomā</b>	Augsta	Specifiskās nozares prasmes Dānija	Specifiskās nozares un specifiskās uzņēmuma prasmes Vācija
	Zema	Vispārējās prasmes ASV	Specifiskās uzņēmuma prasmes Japāna

*Avots: Estevez-Abe et al, 154*

Ir vairāki viedokļi attiecībā uz sociālās aizsardzības nozīmi uzņēmējdarbībā. Atsevišķos gadījumos uzsvērts, ka sociālā aizsardzība nozīmē „politiku pret tirgus ekonomiku” [Polanyi, 19], tomēr citi autori Estevez-Abe (*Estevez-Abe*), Iversens (*Iversen*), Soskiss (*Soskice*) norāda, ka šāds viedoklis nav viennozīmīgs, jo sociālā aizsardzība palīdz tirgum, nodrošinot tā dalībniekus ar iespējām prasmju uzlabošanā. Viņi arī argumentējuši, ka jauni cilvēki ir mazāk ieinteresēti investēt specifisku prasmju attīstībā, ja risks zaudēt darbu sfērās, kur nepieciešamas specifiskas prasmes, ir augsts. Darba devējiem, kuri paļaujas uz darbinieku specifiskajām prasmēm, lai varētu konkurēt starptautiskajos tirgos, ir nepieciešams garantēt viņiem darbvietas saglabāšanu. Bez tiešiem līgumiem par ilgtermiņa nodarbinātību ar algu stabilitāti, konkrētās specifiskās prasmes var tikt piedāvātas pārāk mazos apmēros. Pētījuma rezultātā secināts, ka sociālās aizsardzības veidiem ir nozīme nacionālo konkurētspējīgo priekšrocību radīšanā starptautiskajos tirgos, kā arī produktu mārketinga stratēģiju izvēlē. Noteiktu prasmju „pārpalikums” kādā valstī nozīmē konkrētās valsts uzņēmumu konkurētspējīgu priekšrocību.

Pētnieki arī raksturo ANP pasākumu mijiedarbību ar augstāko izglītību, norādot, ka dažādām prasmju sistēmām un tās pavadošajām apmācību sistēmām ir svarīga loma to studentu attīstībā, kuru akadēmiskās zināšanas ir vājas. Vērtējot studentus pēc akadēmiskajām sekmēm, studentiem ar zemām sekmēm profesionālās apmācības sistēma piedāvā vislabākās iespējas iegūt prasmes, ko augstu novērtē darba devēji. Ja ir konkurence uz profesionālās apmācības programmu vietām, studentiem ir motivācija uzrādīt labas sekmes, lai varētu iekļūt labākajās apmācību programmās ar visdaudzsološākajām karjeras perspektīvām [Iversen, Soskice, 156].

Līdz ar to valstis ar labi attīstītām (un konkurētspējīgām) profesionālās apmācības sistēmām piedāvā stabilu un nodrošinātu karjeru pat tiem studentiem, kuri nav akadēmiski spēcīgi. Tajā pašā laikā vispārējās izglītības sistēmas piedāvā šiem studentiem relatīvi maz

iespēju uzlabot darba tirgū nepieciešamās prasmes ārpus izglītības sistēmas. Tā rezultātā viņiem ir mazāks stimuls veltīt laiku mācībām.

Konkrētās mērķa grupas iekļaušana darba tirgū ir būtiska arī ņemot vērā cilvēkresursu būtisko ietekmi uz uzņēmējdarbības un ekonomikas attīstību.

Dore (*Dore*) un Sako (*Sako*) pierādījuši, ka uzņēmumu specifiskajās apmācību sistēmās darba devēji iegulda, ar mērķi pārraudzīt potenciālo darba ņēmēju un izstrādāt skaidras prasības viņa kvalifikācijai. Darba devēji nodrošina noteiktas apmācības un attiecīgi absolventiem ir iespējas izveidot karjeras kā kvalificētiem darbiniekiem. Šāds nosacījums motivē studentus uzrādīt labus rezultātus mācībās. Savukārt Finegold (*Finegold*) un Soskiss (*Soskice*) norādījuši, ka nozares specifisko prasmju attīstībā, kurā tiek iesaistīti arī darba devēji, darba devējiem ir interese nodrošināt profesionālās izglītības sistēmas kvalitāti un prasmju apliecināšanu. Darbiniekus, kuru prasmju attīstībā ieguldīti vērā ņemami līdzekļi, darba devēji nav ieinteresēti atlaist (pie nosacījuma, ka nav konstatēti pārkāpumi no darbinieku puses), līdz ar to darbiniekiem, beidzot noteiktus apmācību kursus, ir lielāka garantija izvairīties no bezdarba un līdz ar to arī nabadzības.

Saskaņā ar Halpina (*Halpin*) un Hila (*Hill*) pētījuma rezultātiem, nodarbinātības shēmām (vismaz Īrijas gadījumā) nav ietekmes uz nabadzības līmeņa rādītāju samazinājumu (pirmā gada laikā pēc konkrētā indivīda iesaistes attiecīgajās programmās), tomēr apmācību programmām ir vājš, bet tajā pašā laikā tomēr aizsargājošs efekts.

Uzņēmuma veiksmīgai pastāvēšanai nepieciešams nodrošināt darbinieku sistemātisku apmācību, lai veicinātu viņu pielāgošanos jaunām ekonomikas prasībām. Jāņem vērā arī ekonomikas pārstrukturizācijas radītie izaicinājumi, kā rezultātā rodas jaunas darbvietas, savukārt citas – izzūd.

Aktīvās nodarbinātības politikas kontekstā jāņem vērā arī uzskats, ka jauno tehnoloģiju radītie produkti un pakalpojumi radīs jaunas darbvietas, taču tās ir darbvietas nozarēs ar augstu pievienoto vērtību, kur nepieciešami datorspeciālisti, inženieri, producenti un tamlīdzīgi speciālisti. Vienīgais jaunais sektors, kas tiešām var radīt jaunas darbvietas, ir zināšanu sektors, izredzēta rūpniecības un profesionālo disciplīnu grupa atbildīga par „augsto” tehnoloģiju (*high-tech*) automatizēšanu nākotnes ekonomikā. Jaunie profesionāļi – tā sauktie simboliskie analītiķi vai zināšanu strādnieki (*knowledge workers*) – pārstāv zinātnes, inženieru, vadības jeb menedžmenta, konsultēšanas, apmācības, mārketinga, mēdiņu un izklaides jomas [Rifkin, 35].

Zināšanu lomu ekonomikas attīstībā, kā arī pētniecības nozīmi, uzsver visās attīstīto valstu grupās, tai skaitā Eiropas Savienībā.

Komisijas regulas (EK) Nr. 364/2004 (2004. gada 25. februāris), ar ko groza Regulu (EK) Nr. 70/2001, iekļaujot tās darbības jomā atbalstu pētniecībai un attīstībai piektais punkts nosaka, ka atbalsts pētniecībai un attīstībai var sekmēt ekonomisko izaugsmi, stiprināt konkurētspēju un veicināt nodarbinātību. MVU ir ārkārtīgi svarīgi saņemt atbalstu pētniecībai un attīstībai, jo viens no MVU strukturālajiem trūkumiem ir saistīts ar to, ka tiem ir grūti iegūt pieeju jaunajām tehnoloģijām un arī nodrošināt tehnoloģiju pārņemšanu. Tajā pašā laikā Komisija, ņemot vērā Kopienas nostādnes par valsts atbalstu pētniecībai un attīstībai, ir paudusi viedokli, ka valsts atbalsts pētniecībai un attīstībai varētu pamudināt MVU aktīvāk iesaistīties pētniecībā un attīstībā, jo MVU parasti tērē tikai nelielu daļu apgrozībā esošo līdzekļu pētniecības un attīstības pasākumiem [EK, 2003].

Bez tam kvalifikācijas paaugstināšana ļauj darba ņēmējiem vieglāk pielāgoties mainīga tirgus nosacījumiem, tai skaitā atjaunojot prasmes un nereti mainot arī profesiju.

80% šodienas prasmju 10 gadu laikā būs novecojušas, turklāt – bez mācīšanās mūža garumā 80% darbaspēka prasmju drīzumā nebūs darba tirgum atbilstošas [EK, 2001].

Saskaņā ar darbaspēka izpēti 2003.gadā 8.2% no ES darbaspēka ir mainījuši darbavietu pēc viena nostrādātā gada (īkgadējais darba kustīgums). Tajā pašā laikā ir manāmas atšķirības starp Eiropas valstīm. Tā, piemēram, Dānijā un Lielbritānijā katru gadu darbu maina aptuveni 13%, kamēr Zviedrijā un Grieķijā tikai 5% (EK 2002). Strādājošie ES vienā darbavietā paliek vidēji 10,6 gadus, kamēr ASV tie ir vidēji 6.7 gadi [EUROSTAT, 16.06.2001].

Tā kā konkrētie pētījumi tiek veikti salīdzinoši reti, nav iespējams precīzi atspoguļot pašreizējo situāciju, tomēr uzskatāms, ka tā lielā mērā līdzinās situācijai 2003.gadā. Līdz ar to viens no ES darba tirgus attīstības mērķiem ir profesionālās mobilitātes veicināšana.

Pastāv uzskats, ka lielāka darbaspēka mobilitāte, gan mainot darbavietas (profesionālā mobilitāte), gan mainot valstis, kurās strādā (ģeogrāfiskā mobilitāte), veicina ekonomisko un sociālo izaugsmi, augstu nodarbinātības līmeni, kā arī līdzsvarotu un noturīgu attīstību. Tā ļauj Eiropas tautsaimniecībai, darba devējiem un darbaspēkam vieglāk un efektīvāk pielāgoties mainīgajiem apstākļiem un dod impulsu izmaiņām konkurējošā pasaules tautsaimniecībā. Lielāka mobilitātes pakāpe starp dalībvalstīm veicinās arī ciešāku ES politisko integrāciju [EK, 2006].

Bez tam, darba ņēmēju mobilitāte gan dalībvalstu iekšienē, gan no vienas dalībvalsts uz citu ir nozīmīgs faktors Eiropas darba tirgus pareizai darbībai, un tā ir Lisabonas stratēģijā izklāstīto mērķu — stiprināt nodarbinātību un ekonomikas izaugsmi — neatņemama



sastāvdaļa. Tādēļ ir jāuzlabo ne tikai šī mobilitāte no vienas dalībvalsts uz citu, bet arī profesionālā mobilitāte dalībvalsts iekšienē [EK, 2005].

Profesionālā mobilitāte, kā darbinieku gatavība un spēja mainīt profesiju, ir viens no būtiskiem elastīga darba tirgus efektīvas funkcionēšanas nosacījumiem. Nepietiekama mobilitāte var kavēt jaunu zināšanu ietilpīgu, kā arī citu nozīmīgu nozaru attīstību valstī.

Vienlaikus, mobilitāte, kuru izraisa nesakārtotība darba tirgū (piemēram, darba algas būtiskas atšķirības), rada negatīvas sekas tautsaimniecībā, tai skaitā disproporcijas tautsaimniecības nozaru nodrošinājumā ar darbaspēku, produktivitātes samazināšanos, IKP samazinājumu, pieprasījuma un piedāvājuma sabalansēšanas problēmas valstī, darbaspēka aizplūšanu, darbaspēka deficītu atsevišķās profesijās, sociālo izmaksu pieaugumu.

Lai risinātu šo problēmu, EK ir izstrādājusi „Darbības plānu darba prasmēm un kustībai” [EK 2002], lai attīstītu strādājošo brīvu kustību, uzsvērtu darba tirgus kustības svarīgumu „Eiropas nodarbinātības stratēģijā”. Tā kā pamatzināšanas ir galvenais priekšnoteikums profesionālajai mobilitātei, EK uzsver nepieciešamību jebkuram iedzīvotājam nodrošināt iespēju iegūt bezmaksas pamatizglītību, kā arī veidot “uz zināšanām balstītu sabiedrību”. Darbaspēka profesionālās mobilitātes veicināšana ir viens no iespējamajiem risinājumiem, jo tā sekmē ekonomisko un sociālo izaugsmi, augstu nodarbinātības līmeni, kā arī līdzsvarotu un noturīgu attīstību. Ir atzīts, ka viens darbs visam mūžam šobrīd vairāk uzskatāms par izņēmumu nekā normu [EK, 2005].

Tajā pašā laikā, kā jau minēts iepriekš, profesionālās mobilitātes apmēri ES ievērojami atpaliek no profesionālās mobilitātes apjomiem ASV. Joprojām ievērojams skaits strādājošo ES darbvietas nemaina ļoti ilgu laiku – lielākoties ļoti specifisku darba tirgus prasmju dēļ. Saskaņā ar statistikas datiem 2000.gadā ES tikai 16.4% nodarbināto bija strādājuši mazāk nekā vienu gadu pie saviem darba devējiem. Salīdzinājumam – ASV šis skaitlis ir 30% [EK, 14.03.2005]. Tas liecina par neelastīgu darba tirgus politiku un līdz ar to nepieciešamiem uzlabojumiem tajā, tai skaitā piemērojot aktīvās nodarbinātības politikas pasākumus.

Tajā pašā laikā, papildus aktīvās nodarbinātības pasākumiem, būtu jāizskata arī atsevišķi pasīvās nodarbinātības pasākumi, piemēram, saistībā ar sociālo aizsardzību.

Pasīvās nodarbinātības politikas kategorijā ietver bezdarbnieku pabalstus, pensijas agrīni pensionētiem cilvēkiem, kā arī cita veida pabalstus (piemēram, pabalstus cilvēkiem ar invaliditāti).

Zinātniskajā literatūrā nereti tiek uzsvērts, ka dāsni pabalsti bezdarba gadījumā mazina stimulu kļūt nodarbinātam. Tādējādi gan bezdarba līmenis, gan bezdarba ilgums var būt

lielāks nekā nepieciešams. Tajā pašā laikā jāņem vērā arī fakts, ka amerikāņu pētījumu (*Bean* u.c.) rezultātā ir atklāts, ka bezdarbnieku pabalsti, kā arī Palīdzība ģimenēm ar bērniem – paldzina iekļaušanos darba tirgū, īpaši starp zemāk apmaksāto profesiju darbiniekiem un vientuļajām mātēm. Plašākā, salīdzinošā kontekstā pierādīts (piemēram, Leijarda u.c. (*Layard, etc.*), Skarpetta (*Scarpetta*) darbos), ka aizstājošie ienākumi – un jo īpaši pabalstu ilgums – palielina bezdarba līmeni. Skarpetta (*Scarpetta*) pētījumā norādīts, ka bezdarba pabalstu līmenim ir neatkarīga, nozīmīga ietekme gan uz vispārējo, gan jauniešu bezdarba līmeni, gan tad, kad tiek kontrolēts nodarbinātības regulēšanas līmenis, gan arī tad, kad tiek piemērota aktīvā nodarbinātības politika. Viņš pierādījis, ka pabalstu lielums ir pozitīvi saistīts ar strukturālo bezdarbu 1980-tajos gados. Augsti un ilgi bezdarbnieku pabalsti ir bijuši 3-5% bezdarba līmeņa atšķirībai Dānijā, Beļģijā, Nīderlandē un Francijā, un bezdarbnieku pabalstu pieaugums veicināja 3% bezdarba pieaugumu Spānijā. Tomēr zinātnieks nespēj pierādīt saistību starp pabalstu izmaksas lielumu un ilgtermiņa bezdarba līmeni. Minētajam viedoklim ir gan daudz atbalstītāju, gan arī oponentu. Piemēram, Espings-Andersens (*Esping-Andersen*) norādījis, ka ASV tradicionāli ir mazāks bezdarbs, turklāt cilvēki bez darba ir īsāku laiku, lai gan pabalstu apmērs ir aptuveni tāds pats kā ES valstīs (aptuveni 50% no iepriekš saņemtās darba algas), turklāt pētījums neizskaidro augstos jauniešu bezdarba apmērus, kuri iepriekš nav strādājuši un līdz ar to arī nav tiesīgi saņemt bezdarbnieku pabalstus. Savukārt Bīns (*Bean*) atzīmējis, ka arī Eiropā kopš 1970-tajiem gadiem bezdarbnieku pabalstu apmērs un izmaksas ilgums nav mainījies vai pat ir samazinājies, tomēr bezdarba līmenis nereti palielinās. Tā, piemēram, 1980-tajos gados Francijā tika ieviesti vairāk nekā 40 politikas pasākumi, kas samazināja darba devēju sociālos izdevumus, izslēdzot vairākos sektoros strādājošos no apdrošināšanas slimības vai citiem nelaiemes gadījumiem, savukārt 1990-to gadu sākumā Beļģijas un Nīderlandes valdības izveidoja politiku, kas samazināja darba devēju sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas rūpniecības un pakalpojumu sektoros.

Jebkuros apstākļos bezdarbs sabiedrībai un pašam cilvēkam ir nelabvēlīga parādība. Tā sekas ir šādas - tiek saražots mazāks iekšzemes kopprodukta apjoms, un tā sekas savukārt ir iedzīvotāju personisko ienākumu un uzkrājumu zaudējums, krītas cilvēciskā kapitāla kvalifikācija un darba iemaņas, pieaug noziedzība, cilvēks zaudē pašcieņu, pašrealizāciju darbā.

Bezdarbs ir nereti sastopams arī pārejas ekonomikas valstīs. Parasti valstis iziet cauri trijām stadijām: samazināti produkcijas izlaides apjomi un samazināts nodarbinātības līmenis, pieaugoša produktivitāte un izaugsme, bet samazināts nodarbinātības līmenis,

„normālais” periods, kad pieaug produkcijas izlaide un nodarbinātības līmenis[Schiff u.c., 31]. Otrās fāzes ilgumu var mērīt kā pārejas posma veiksmi, kas ir atkarīgs no tā, cik ātri un veiksmīgi ekonomika ievieš efektīvas strukturālās reformas.

Nereti pastāv nesakritība starp reģistrēto un reālo bezdarba līmeni, jo tiesības uz bezdarbnieka statusu pēc reģistrēšanās Nodarbinātības valsts aģentūrā ir personai, kura [NVA, 15.08.2009]: nestrādā (nav uzskatāma par darba ņēmēju vai pašnodarbināto saskaņā ar likumu “Par valsts sociālo apdrošināšanu”); meklē darbu; ir darbspējīga un gatava nekavējoties stāties darba attiecībās; ir sasniegusi 15 gadu vecumu; nav sasniegusi valsts vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamo vecumu; neiegūst izglītību klātienē vispārējās vidējās vai profesionālās vidējās izglītības iestādē, izņemot vakarskolu; neveic komercdarbību vai tās komercdarbība apturēta saskaņā ar normatīvajiem aktiem; nav pilnā valsts apgādībā. Ņemot vērā, ka ne visas personas atbilst visiem kritērijiem (kā būtiskākais no tiem būtu minams – persona meklē darbu), reģistrētā un reālā bezdarba apmērs var būtiski atšķirties.

Nepieciešamība darba tirgu regulējošo faktoru piemērošanai ievērojami atšķiras atkarībā no valsts attīstības līmeņa, kā arī konkrētās ekonomiskās situācijas tajā. Tādēļ šajā nodaļā ietvaros autore analizē trīs faktorus, kas skar praktiski ikvienu Latvijas uzņēmumu, – minimālo darba algu, nepilna laika nodarbinātību, kā arī aktīvās un pasīvās darba tirgus politikas pasākumus.

## 2. Darba tirgu regulējošo faktoru analīze Latvijā uzņēmējdarbības kontekstā

Balstoties uz pirmajā nodaļā veikto teorētisko izpēti, otrajā nodaļā autore analizē noteiktus darba tirgu regulējošos faktorus Latvijā, kuri būtiski ietekmē arī organizāciju elastības nosacījumus – minimālo darba algu (attiecīgi pētot izmaiņas darba tirgu regulējošo faktoru mehānismā), nepilna laika nodarbinātību (analizējot iespējas lielākai organizāciju elastības nodrošināšanai), kā arī pasīvās un aktīvās nodarbinātības politikas pasākumus (definējami kā regulējošo faktoru kopums, kuru pareiza piemērošana (vairāk kvalificēts darbaspēks) var veicināt organizācijas elastības, kā arī konkurētspējas pieaugumu).

### 2.1. Minimālās darba algas analīze Latvijā

Viens no valsts institūciju regulējošiem aspektiem Latvijā saistīts ar minimālās darba algas noteikšanu, līdz ar to minimālās darba algas jautājumi sīkāk analizēti arī šajā apakšnodaļā.

Latvijā pēdējos gados ir vērojama ievērojama ekonomiskā lejupslīde, tomēr arī pirms tās lielas daļas iedzīvotāju ienākumu bija salīdzinoši zemi un veidoja tikai minimālās darba algas apmērus. Saskaņā ar LR Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2008.gadā atalgojumu minimālās darba algas apjomā vai vēl mazāku saņēma 131 146 (jeb 16.8%) strādājošo, tai skaitā 17 452 (jeb 6.7%) valsts sektorā strādājošo un 113 694 (jeb 21.9%) privātajā sektorā strādājošo darbinieku [CSP, 23.09.2009]. Bez tam Latvijā esošā minimālā darba alga neveido 60% no vidējiem ienākumiem, tādējādi nabadzības sliekšnim ir pakļauta liela daļa Latvijas iedzīvotāju. Dati par minimālās darba algas (vai mazākas algas) apmēriem un privātajā sektorā sniegti 2.1.tabulā.

2.1.tabula

#### Minimālās darba algas apmērs un privātajā sektorā minimālo darba algu (vai zemākus ienākumus) saņēmušo % Latvijā. 2005 – 2009

	2005	2006	2007	2008	2009
Minimālā darba alga Latvijā, Ls	80.00	90.00	120.00	160.00	180.00
Privātajā sektorā nodarbināto cilvēku skaits, kuri saņem minimālo darba algu, %	17.1	12.0	11.8	12.0	...
Sabiedriskajā sektorā nodarbināto cilvēku skaits, kuri saņem minimālo darba algu, %	3.0	2.9	3.4	3.2	...

Avots: Autores aprēķini, balstoties uz CSP datiem, 05.08.2009

Kopš 2009.gada 1.janvāra minimālā darba alga Latvijā ir Ls 180, minimālā stundas tarifa likme – Ls 1.083. Savukārt pusaudžiem un darbiniekiem, kuri pakļauti paaugstinātam riskam, minimālā stundas tarifu likme ir Ls 1.239 [CSP, 06.06.2009]. Ņemot vērā, ka minimālais atalgojums galvenokārt tiek izmaksāts privātajā sektorā, pastāv nopietni iemesli uzskatīt, ka liela daļa strādājošo ir iekļauti neregistrētās nodarbinātības aktivitātēs, to apliecina arī pētījumu rezultāti.

Saskaņā ar pētījumu datiem, neregistrētās nodarbinātības līmenis Latvijā 2006.gadā bija 24% jeb aptuveni 315 000 no strādājošajiem un nesamaksātais valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu apjoms aptuveni Ls 205.5 mlj., neiemaksātais iedzīvotāju ienākuma nodoklis –Ls aptuveni 128.6 mlj.[Neregistrētās nodarbinātības novērtējums, 111].

Pētījumi par neregistrētās nodarbinātības līmeni Latvijā netiek veikti katru gadu, tomēr aplēses liecina, ka neregistrētās nodarbinātības īpatsvars Latvijā ir liels arī 2009.gadā. Augstais minimālo darba algu saņēmušo iedzīvotāju skaits privātajā sektorā nereti tiek skaidrots ar augstu aplokšņu algu īpatsvaru. Šāds arguments ir apliecināts arī 2007.gadā īstenotajā pētījumā „Neregistrētās nodarbinātības novērtējums” [Neregistrētās nodarbinātības novērtējums, 184]. Tādējādi valstij nav jāatsakās no minimālās darba algas noteikšanas, kā arī jāveicina tās paaugstināšana, ar mērķi mazināt „aplokšņu algu” īpatsvaru.

Minimālās darba algas noteikšanas principi atrunāti arī Ministru kabineta 2003.gada 22.jūlija noteikumos Nr.413 „Kārtība, kādā nosakāma un pārskatāma mēneša minimālā darba alga”. Tajos noteikts minimālās mēneša darba algas plānotais apmērs pārejas periodā (procentos no Finanšu ministrijas prognozētās strādājošo mēneša vidējās bruto darba algas par iepriekšējo gadu) — 2004.gadā — 43 %, 2005.gadā — 44 %, 2006.gadā — 46 %, 2007.gadā — 47 %, 2008.gadā — 48 %, 2009.gadā — 49 %, 2010.gadā — 50 % [MK noteikumi Nr.413].

2009.gada pirmajā ceturksnī bruto darba alga Latvijā bija Ls 469, otrajā ceturksnī – Ls 473 (2009.gada otrajā ceturksnī vērojams 3.9% bruto darba algas pieaugums sabiedriskajā sektorā un 1.8% darba algas samazinājums sabiedriskajā sektorā) [CSP, 08.08.2009]. Pieņemot, ka 2009.gada trešajā – ceturtajā ceturksnī nebūs vērojams liels bruto darba algas kritums un vidējā bruto darba alga valstī saglabāsies aptuveni Ls 470 apmērā, minimālai darba algai valstī 2010.gadā jābūt vismaz Ls 235. Diemžēl ekonomiskās lejupslīdes laikā nav iespējams tik krass minimālās darba algas paaugstinājums, tomēr autore uzskata, ka jāizskata iespējas turpināt minimālās darba algas paaugstināšanu Latvijā un tādējādi veicināt gan iedzīvotāju labklājību, gan arī uzņēmējdarbības konkurētspēju.

Jāņem vērā arī fakts, ka mazāk turīgo iedzīvotāju labklājības līmeni ir ietekmējusi neapliekamā minimuma samazināšana no Ls 90 līdz Ls 35 (spēkā no 2009.gada 1.jūlija) [VID, 08.08.2009], attiecīgi samazinot strādājošo neto ienākumus un strādājošajam ar minimālo darba algu nenodrošinot iztikas minimuma patēriņa groza vērtību, kas pārsniedz Ls 160. 2009.gadā minimālā darba alga Latvijā bija ceturrtā zemākā starp ES-27 valstīm, turklāt ekonomiskās lejupslīdes laikā ir bijuši valdības priekšlikumi par minimālās darba algas vēl lielāku samazināšanu, kuru gan nav atbalstījuši sociālie partneri. Arī autore uzskata, ka valstī nebūtu jāīsteno minimālās darba algas pazemināšana, jo tādējādi pieaugtu neregistrētās nodarbinātības apmēri. Bez tam lielai daļai iedzīvotāju, kuri saņem minimālo darba algu, būs garantēti ļoti zemi ienākumi, kas veidos tikai daļu no iztikas minimuma. Jāņem arī vērā, ka darba algas samazinājums būs vērojams virknē profesiju, kurās atalgojums noteikts, balstoties uz minimālo darba algu, kā arī – Latvija pasliktinās savas pozīcijas starptautiskā mērogā, kas jau šobrīd nav spīdoši.

Lai regulētu minimālās algas noteikšanas standartus Latvijā, 2003.gadā ir pieņemta koncepcija par minimālo darba algu. Tās mērķis ir noteikt minimālās mēneša darba algas noteikšanas pamatprincipus, atbilstoši kuriem normāla darba laika ietvaros tiktu garantēta minimālā darba alga, kas nodrošinātu darbiniekiem vismaz minimālus dzīves apstākļus atbilstoši Latvijas apstākļiem un ekonomiskajai situācijai, tādējādi sekmējot arī darba devēju iespējas savlaicīgi plānot minimālās mēneša darba algas izmaiņas.

Tajā pašā laikā dokumentā netiek analizētas profesijas, kurās visbiežāk sastopama minimālā darba alga, kā arī netiek atrunāts fakts, ka minimālā darba alga joprojām ir mazāka par noteikto iztikas minimumu valstī.

Bez tam jāatzīst, ka joprojām minimālās mēneša darba algas apmērs valstī nav sasniedzis Eiropas Sociālās hartas 4.panta „Tiesības uz taisnīgu atalgojumu” 1.daļā noteikto „atzīt strādājošo tiesības uz atalgojumu, kas nodrošinātu tiem un to ģimenēm pienācīgus dzīves apstākļus”, kas pēc ekspertu aprēķiniem ir 66% no nacionālā ienākuma uz vienu iedzīvotāju vai 68% no nacionālās vidējās algas. Līdz ar to Latvija nevar ratificēt šo Eiropas Sociālās hartas panta daļu. Lai izpildītu Eiropas Sociālās hartas prasības, minimālajai mēneša darba algai 2009.gadā jābūt Ls 306 [LR LM Sociālais ziņojums, 92].

Rekomendācijas par minimālās darba algas vēlamo apmēru izriet no neatkarīgo ekspertu komitejas analizētajiem pētījumiem par darba algas “pieklājības sliekšņa” (nabadzības sliekšņa) apmēru. Šī analīze tika balstīta divos 1970-to gadu vidū veiktos pētījumos, saskaņā ar kuriem “pieklājības sliekšnis bija 66% no nacionālā ienākuma uz vienu iedzīvotāju vai aptuveni 68% no valstī esošās vidējās darba algas” [Samuel, 78].

Latvijai ir saistoši arī vairāki citi starptautiskie līgumi, kuros risināts darba algas jautājums, piemēram, ANO Starptautiskajā paktā par cilvēka ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām (Latvija nosūtījusi depozitārijam 1992.gada 24.martā) noteikts, ka „pakta dalībvalstis atzīst katra tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem, kas sekmē it īpaši atlīdzību, kas nodrošina visiem strādājošajiem vismaz apmierinošu eksistenci viņiem pašiem un viņu ģimenēm”.

Savukārt Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas Nr.131 „Par minimālās darba algas noteikšanu”, ko Latvijas ratificējusi, viens no mērķiem ir aizsargāt strādājošos no nepamatoti zemām algām, uzliek valstij pienākumu, nosakot minimālās darba algas līmeni, ņemt vērā strādājošo un viņu ģimenes vajadzības, pamatojoties uz vispārējo darba algu līmeni, dzīvošanas izmaksām, sociālajiem pabalstiem un citu sociālo grupu relatīvo dzīves līmeni, kā arī ekonomiskos faktorus, ieskaitot ekonomiskās attīstības prasības, darba ražīguma līmeni un vēlamību sasniegt un uzturēt augstu nodarbinātības līmeni.

Tādējādi Latvijai vēl ir daudz uzdevumu kontekstā ar minimālās darba algas noteikšanu, un minimālās darba algas samazināšana ekonomiskās lejupslīdes laikā nebūtu ieteicama, jo stimulētu neregistrētās nodarbinātības pieaugumu privātajā sektorā, kā arī veicinātu mazturīgās iedzīvotāju daļas dzīves līmeņa ievērojamu samazinājumu un zināmas sabiedrības daļas attālināšanos no darba tirgus, dēļ nevēlēšanās saņemt ļoti zemas ienākumus.

Kā minēts iepriekš, 2009.gada 1.janvārī minimālā darba alga tika paaugstināta līdz Ls 180, lai gan iepriekšplānotais paaugstinājums bija pat Ls 220, kas atbilstu Ministru kabineta 2003. gada 22. jūlija noteikumu Nr. 413 „Kārtība, kādā nosakāma un pārskatāma minimālā mēneša darba alga" trešajam punktam, kas reglamentē minimālās mēneša darba algas 2009. gadā noteikšanu 49% apmērā no Finanšu ministrijas prognozētās strādājošo mēneša vidējās bruto darba algas par iepriekšējo gadu (2008.gadā vidējā bruto darba bija Ls 450.80) [Latvijas Vēstnesis, 14.06.2009].

Tomēr, ņemot vērā vispārējo ekonomisko situāciju valstī, nebija iespējama tik augstas minimālās darba algas noteikšana. Tajā pašā laikā zema minimālā darba alga rada iespējas nodokļu nemaksāšanai.

Saskaņā ar uzņēmuma *Workingday* veikto aptauju 2009.gada jūlijā nodokļus nevēlējās maksāt 59% respondentu. 4% piekrita atbildes variantam „Nē, ka tikai ir darbs, nodokļi nav svarīgi”, 15% - „Nē, ja ir iespēja aploksnē saņemt vairāk nekā ar nodokļiem, tad labāk aploksnē”, bet 27% izvēlējās atbildes variantu „Nē, neticu, ka nodokļi nonāks, kur tiem paredzēts nonākt” [Workingday, 14.03.2009]. Latvijā pēdējos gados bija vērojams gan

minimālās, gan vidējās bruto darba algas pieaugums. Pieauguma dinamika sīkāk atspoguļota 2.2.tabulā.

**2.2.tabula**  
**Minimālās darba algas un vidējās bruto darba algas pieaugums Latvijā, 2005-2008**

	2005	2006	2007	2008
VIDĒJĀ DARBA ALGA, Ls				
PAVISAM	246	302	398	479
Sabiedriskajā sektorā	285	350	474	564
Privātajā sektorā	224	277	362	438
VIDĒJĀS DARBA ALGAS PIEAUGUMS % PRET IEPRIEKŠĒJO GADU				
PAVISAM	-	122.76	131.79	120.35
Sabiedriskajā sektorā	-	122.81	135.42	118.99
Privātajā sektorā	-	123.66	130.69	120.99
MINIMĀLĀ DARBA ALGA, Ls				
Minimālā darba Latvijā	80.00	90.00	120.00	160.00
Pieaugums % pret iepriekšējo gadu	-	112.50	133.33	133.33
MINIMĀLĀ MĒNEŠA DARBA ALGA % NO STRĀDĀJOŠO VIDĒJĀS BRUTO DARBA ALGAS				
PAVISAM	132,50	129.80	130.15	133.40
Sabiedriskajā sektorā	128,00	125.71	125.32	128.37
Privātajā sektorā	135,71	132.49	133.15	136.53

*Avots: Autores apkopojums, balstoties uz CSP datiem, 11.09.2009*

Saskaņā ar 2.2.tabulas datiem secinām, ka procentuāls minimālās un vidējās darba algas pieaugums ir bijis salīdzinoši vienmērīgs. Tajā pašā laikā minimālā darba alga procentuāli pret vidējo darba algu valstī ir zemāka nekā to pieprasa starptautiskie normatīvie dokumenti. Minimālā darba alga netuvojas 50% līmenim no vidējās darba algas.

Minimālā darba alga Latvijā veido tikai aptuveni 33% no vidējās darba algas valstī, tādējādi ierindojoš cilvēkus, kuri saņem minimālo darba algu, kā arī cilvēkus, kuri saņem līdzekļus virs minimālās algas, bet ne 60% apmērā no vidējās darba algas, zem nabadzības sliekšņa.

Papildus nemitīgajam iedzīvotāju skaita samazinājumam, jāņem vērā, ka valstī ir arī liels nabadzīgo iedzīvotāju skaits. Par nabadzīgiem tiek uzskatīti iedzīvotāji, kas dzīvo māsaimniecībā, kurā vismaz viens ģimenes loceklis strādā un kurā māsaimniecības kopējie ienākumi (tostarp sociālie maksājumi pēc nodokļu nomaksas) tomēr ir zem nabadzības līmeņa (60% no vidējās algas valstī) [CSP, 08.09.2009].

Ar mērķi apkarot nabadzību, jau 2003.gadā ir izstrādāts Latvijas Kopējais sociālās iekļaušanas memorands (parakstīts 2003.gada 18.decembrī). Memorandā definēti galvenie mērķi nabadzības un sociālās atstumtības jautājumu risināšanai, lielākie politiskie pasākumi, ko veikusi Latvija, veidojot valsts politiku saskaņā ar ES kopējiem mērķiem, un noteiktas galvenās politiskās jomas, kurās turpināt tālāku monitoringu un politikas



izvērtēšanu. Visi memorandā iekļautie pasākumi uzskatāmi par nozīmīgiem, jo tajos paredzēts atbalsts sabiedrības slāņiem, kuriem ir grūtības pašiem sevi nodrošināt.

Valsts politikas plānošanas dokumenti ir būtiski, jo sabiedrības nabadzīgākajai daļai ir grūti izrauties no nabadzības radītā sloga – īpaši tādēļ, ka nereti ir apgrūtināti iegūt pārtiku un citus cilvēka attīstībai nozīmīgus faktoros, tai skaitā izglītību. Nereti nācies dzirdēt viedokļus, ka iedzīvotāju neto darba algas pieauguma nodrošināšanai būtu nepieciešams palielināt ar neapliekamo minimumu, nevis paaugstināt minimālo darba algu. Ņemot vērā starptautiskos atzinumus un minimālās darba algas novērtējumu citu valstu vidū, autore darbā koncentrējas uz minimālās darba algas paaugstināšanu. Bez tam – atsevišķi mazāk atalgotie darbinieki jau šobrīd nevar izmantot visas ar neapliekamo minimumu noteiktās iespējas. Konkrēts atspoguļojums iekļauts 2.3.tabulā

### 2.3.tabula

#### Neapliekamā minimuma ietekme uz atsevišķām iedzīvotāju grupām Latvijā, 2009

Bruto darba alga	Iedzīvotāju ienākuma nodoklis	VSAOI	Alga, neto
Ls 180	Ls 29.62	Ls 16.20	Ls 134.18
Ls 180, 1 apgādājamais	Ls 15.13	Ls 16.20	Ls 148.67
Ls 180, 2 apgādājамie	Ls 0.64	Ls 16.20	Ls 163.16
Ls 180, 3 apgādājамie	Ls 0.00 (pilnīgs ieguvums nodokļu atvieglojumu veidā piemērojas no darba algas Ls 247 bruto)	Ls 16.20	Ls 163.80
Ls 180, noteikta III grupas invaliditāte (papildu atviegl. Ls 84)	Ls 10.30	Ls 16.20	Ls 153.50
Ls 180, noteikta III grupas invaliditāte (papildu atviegl. Ls 84), 1 apg.	Ls 0.00 (pilnīgs ieguvums nodokļu atvieglojumu veidā piemērojas tikai no darba algas Ls 201 bruto)	Ls 16.20	Ls 163.80
Ls 180, noteikta II grupas invaliditāte (papildu atviegl. Ls 108)	Ls 4.78	Ls 16.20	Ls 159.02
Ls 180, noteikta II grupas invaliditāte (papildu atviegl. Ls 108), 1 apg.	Ls 0.00 (pilnīgs ieguvums nodokļu atvieglojumu veidā piemērojas no darba algas Ls 227 bruto)	Ls 16.20	Ls 163.80
Ls 180, noteikta II grupas invaliditāte (papildu atviegl. Ls 108), 2 apg.	Ls 0.00 (pilnīgs ieguvums nodokļu atvieglojumu veidā piemērojas no darba algas Ls 296 bruto)	Ls 16.20	Ls 163.80

*Avots: Autores aprēķini balstoties uz Valsts ieņēmumu dienesta informāciju, 14.08.2009*

Tabulā atspoguļotas tikai atsevišķas iedzīvotāju grupas, kuru ieguvumi no neapliekamā minimuma nepiemērojas pilnā veidā, saņemot minimālo darba algu. Līdz ar to autore uzskata, ka svarīgs aspekts ir minimālās darba algas paaugstināšana valstī kopumā. Turklāt jāņem vērā, ka zināmu iedzīvotāju ienākuma nodokļa daļu saņem pašvaldības, līdz ar to neapliekamā minimuma paaugstināšana, lai arī nepieciešama, lielā mērā ietekmē arī katra indivīda dzīvesvietas kvalitāti.

Viena no neregistrētās nodarbinātības iespējām minimālās darba algas paaugstināšanas gadījumā, ir strādājošo noformēšana nepilna laika darbā. Tomēr, saskaņā ar statistikas datiem iepriekšējos gados nav vērojama saistība starp minimālās darba algas paaugstināšanas apmēriem un nepilnā laikā nodarbināto iedzīvotāju skaita pieaugumu.

Sīkāks datu raksturojums ietverts 2.4.tabulā.

**2.4.tabula**  
**Minimālās darba algas un nepilnā laikā nodarbināto cilvēku skaita izmaiņas Latvijā, 2005-2009**

	2005	2006	2007	2008	2009
Minimālā darba alga Latvijā, Ls	80.00	90.00	120.00	160.00	180.00
Nepilnā laikā nodarbināto cilvēku skaits, tūkstošos	87.4	70.2	71.5	70.6	...
Nodarbināto cilvēku skaits	1035.9	1087.6	1119.0	1124.1	...

*Avots: Autores apkopojums, balstoties uz CSP datiem, 13.06.2009*

Tabulas dati liecina, ka Latvijā nav vērojama saistība starp minimālās darba algas pieaugumu un nepilna laika darbvietu skaitu pieaugumu, kas varētu ļaut maksāt zemāku darba algu. Tomēr nepilnā laikā nodarbināto skaita palielināšana varētu sniegt ieguldījumu bezdarba līmeņa samazināšanā Latvijā, tādējādi nepilna laika nodarbinātības izplatība Latvijā analizēta nākamajā apakšnodaļā.

## 2.2. Nepilna laika nodarbinātības analīze Latvijā

Latvijā pēdējā gada laikā ir vērojams ļoti straujš bezdarba līmeņa pieaugums. Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) apkopotā informācija liecina, ka 2010.gadā sākumā bezdarba līmenis valstī bija 16.8% [NVA, 11.01.2010].

Turklāt štatu samazināšana turpinās gan valsts pārvaldē, gan privātajā sektorā.

Latvija ir tālu no frikcionālā bezdarba pozīcijas, kad cilvēki nepieņem darba piedāvājumus, ar mērķi atrast sev vispiemērotāko amatu un darbvietu. Šobrīd bez darba esošie cilvēki nereti ir gatavi strādāt jebkādā amatā un par jebkādu atalgojumu, jo vakanto darbvietu skaits ir ļoti neliels.

Lai atbalstītu bez darba esošos cilvēkus, valsts institūcijas nodrošina ESF līdzfinansētā pasākuma „Darba praktizēšanas pasākumu nodrošināšana pašvaldībās darba iemaņu iegūšanai un uzturēšanai” īstenošanu. Pasākumā iesaistītajiem bezdarbniekiem par pilna laika darba praksi (40 stundas nedēļā) ik mēnesi tiks maksāta stipendija 100 latu apmērā.

Bezdarbnieka kopējais dalības ilgums pasākumā nevar pārsniegt 6 mēnešus gada laikā, taču gada laikā bezdarbnieks var rindas kārtībā piedalīties pasākumā arī atkārtoti. Sabiedrībai

derīgos, mazkvalificētos darbos pašvaldībās NVA plāno no 2009.gada septembra līdz 2010.gada beigām iesaistīt vismaz 38 000 bezdarbnieku [NVA, 04.09.2009]. Stipendijas piešķiršana Ls 100 apmērā kopumā ir atbalstāma, jo sniedz zināmu finansiālu palīdzību bez darba esošajiem cilvēkiem, tajā pašā laikā nesasniedz iztikas minimuma patēriņa groza vērtību, turklāt prasa cilvēka iesaisti darbā 40 stundas nedēļā, tādējādi garantējot stundas ienākumu tikai Ls 0.62 apmērā. Stipendijas izmaksa prasa ievērojamu valsts budžeta līdzekļu patēriņu, līdz ar to daudz izdevīgāka ir bezdarba līmeņa samazināšana.

Nemot vērā augstākminēto, autore uzskata par nepieciešamu izskatīt iespēju palielināt nepilna laika darbvietu skaitu, tādējādi iespēju robežās samazinot bezdarba līmeni un vienlaicīgi arī valsts resursu tēriņus bezdarbnieku pabalstu izmaksai, bezdarbnieku apmācībai, un saglabājot cilvēkiem vismaz minimālus ienākumus, kā arī neizraisot depresiju un citas negatīvus simptomus, ar kuriem sastopas bez darba palikušie cilvēki.

Nepilna laika nodarbinātība atrunāta LR normatīvajos aktus. Saskaņā ar Darba likuma 134.pantu (3) uz darbinieku, kas nodarbināts nepilnu darba laiku, attiecināmi tie paši noteikumi, kā uz darbinieku, kas nodarbināts pilnu laiku [Darba likums]. Darba likuma 134.pants (1) nosaka, ka Darba līgumā darba devējs un darbinieks var vienoties par nepilna darba laika noteikšanu, kas īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku, 134.pants (5) arī nosaka, ka Darba devējs pēc darbinieka pieprasījuma pārceļ viņu no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku vai otrādi, ja uzņēmumā pastāv šāda iespēja [Darba likums]. Datu analīze Latvijā liecina, ka nepilna darba laikā lielākoties ir nodarbināti studējošie, kā arī cilvēki, kuri nespēj atrast darbu uz pilnu laiku.

## 2.5.tabula

### Pilnu un nepilnu darba laiku nodarbinātie iedzīvotāji pēc dzimuma Latvijā, 2006 – 2008

	2006	2007	2008
PAVISAM, %, tai skaitā	100.0	100.0	100.0
Pilnu laiku strādājošie	93.5	93.6	93.7
Nepilnu laiku strādājošie	6.5	6.4	6.3
mācījās, atradās apmācībās vai mācību praksē	10.2	18.9	14.7
paša slimība, darbnespēja	4.0	6.1	5.0
nevarēja atrast darbu ar pilnu darba laiku	34.3	20.9	27.2
negribēja darbu ar pilnu darba laiku	16.1	16.8	18.6
pieskatīja savu/-s bērnu/-s	4.4	4.7	5.4
citu personisku vai ģimenes apstākļu dēļ	15.2	18.5	17.2
citi iemesli	15.7	13.4	11.9
<b>Vīrieši</b>			
PAVISAM, tūkst.	559.2	573.5	571.5
Pavisam %, tai skaitā	100.0	100.0	100.0
Pilnu laiku strādājošie	95.3	95.1	95.5
Nepilnu laiku strādājošie	4.7	4.8	4.5
mācījās, atradās apmācībās vai mācību praksē	9.5	20.1	14.6

	2006	2007	2008
paša slimība, darbnespēja	4.5	9.1	8.8
nevarēja atrast darbu ar pilnu darba laiku	43.7	21.5	34.5
negribēja darbu ar pilnu darba laiku	14.5	17.1	15.7
pieskatīja savu/-s bērnu/-s	...	...	...
citu personisku vai ģimenes apstākļu dēļ	15.2	19.3	13.1
citi iemesli	12.6	12.0	13.2
<b>Sievietes</b>			
PAVISAM, tūkst.	528.5	545.5	552.6
Pavisam %, tai skaitā	100.0	100.0	100.0
Pilnu laiku strādājošie	91.6	92.0	91.8
Nepilnu laiku strādājošie	8.4	8.0	8.2
mācījās, atradās apmācībās vai mācību praksē	10.7	18.2	14.8
paša slimība, darbnespēja	3.7	4.1	2.9
nevarēja atrast darbu ar pilnu darba laiku	28.8	20.5	23.0
negribēja darbu ar pilnu darba laiku	17.0	16.6	20.2
pieskatīja savu/-s bērnu/-s	7.0	7.4	8.4
citu personisku vai ģimenes apstākļu dēļ	15.1	18.0	19.6
citi iemesli	17.6	14.2	11.1

Avots: CSP, 08.09.2009

Saskaņā ar LR Centrālās statistikas pārvaldes datiem, šobrīd nepilnā laikā nodarbināto darbinieku īpatsvars ir salīdzinoši neliels (2008.gadā – 27 800 jeb aptuveni 5% no visiem nodarbinātajiem vīriešiem un 45 100 jeb aptuveni 8% no visām nodarbinātajām sievietēm). Gan vīriešu, gan sieviešu vidū lielākā daļa (35% - no nepilnu laiku nodarbinātajiem vīriešiem un 23% no nepilnu laiku nodarbinātajām sievietēm) ir minējuši, ka iemesls strādāt nepilnu darba laiku ir nespēja atrast darbu uz pilnu laiku. Līdz ar to šāds darba veids savā ziņā ir uzskatāms par piespiedu modeli. Tomēr, ņemot vērā pašreizējo situāciju darba irgū, nepilna laika darbs ir labāks variants nekā bezdarbs. Turklāt šāda iespēja jau ilgu laiku tiek izmantota daudzās Rietumeiropas valstīs, vienlaicīgi veicinot augstu darba ražīguma rādītāju nodrošināšanu. Darba ražīguma rādītāji atspoguļoti 2.6.tabulā.

2.6.tabula

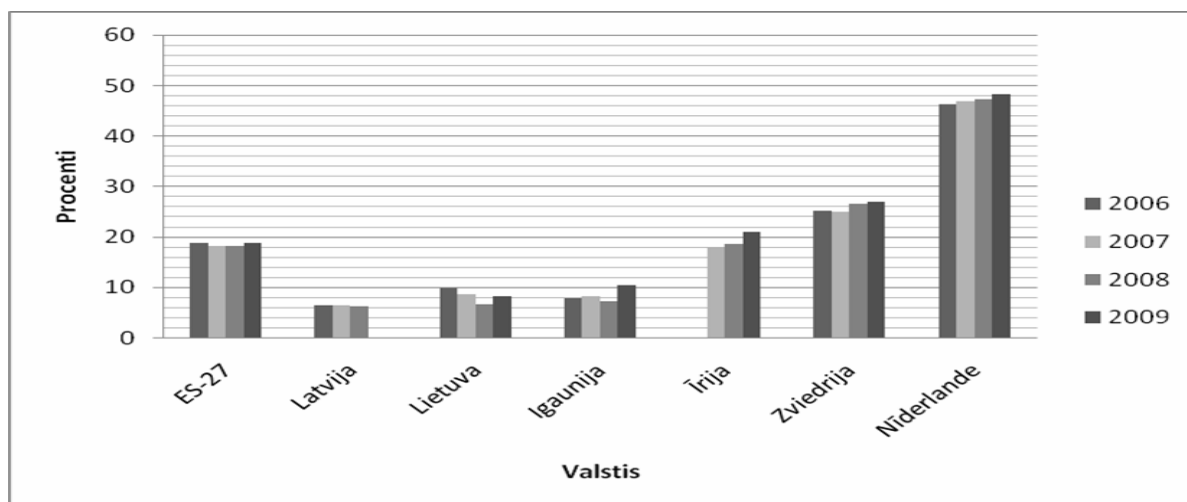
Vidējais darba nedēļas garums atsevišķās ES valstīs, 2008

Valsts	Vidējais nostrādāto stundu apjoms (ieskaitot nepilnā laikā strādājošos)	Vidējais darba stundu apjoms nedēļā pilnā laikā nodarbinātajiem	Pieļaujamais maksimālais darba stundu apmērs	Darba ražīguma apmēri
Nīderlande	32.5	46.0	48.0	121.5
Zviedrija	36.4	42.7	48.0	99.9
Latvija	37.4	43.0	48.0	41.3
ES27	37.7	42.1	48.0	87.4

Avots: Autores apkopojums, balstoties uz EUROSTAT datiem, 16.06.2009

Tabulas dati liecina, ka vidēji Latvijas iedzīvotāji strādā salīdzinoši garas darba stundas. Tādējādi valsts institūcijām ieteicams apsvērt iespējas paplašināt nepilna laika

nodarbinātības līmeni Latvijā, ar mērķi samazināt augsto bezdarbu un tādējādi arī sekmēt uzņēmējdarbības attīstību. Arī valsts institūcijas zināmā mērā veicina nepilna laika nodarbinātības izplatību Latvijā. Piemēram, kopš 2009.gada oktobra ir noteikti elastīgāki nosacījumi t.s. „dīkstāves kupona” saņemšanai, paredzot, ka turpmāk mācību kuponu varēs saņemt komersantu un pašnodarbināto nodarbinātas personas (izņemot valsts un pašvaldību kapitālsabiedrību darbiniekus), kuri strādā nepilnu darba laiku. No 2009.gada septembra ar ESF atbalstu NVA piedāvā jaunu pakalpojumu bezdarba riskam pakļautajiem darbiniekiem - profesionālo apmācību, izmantojot kuponu. Lai tajos uzņēmumos, kuri spiesti uz laiku samazināt ražošanas vai pakalpojumu apjomus, nodrošinātu darbvietu pastāvēšanu un darbinieka skaita saglabāšanu, bezdarba riskam pakļautie darbinieki iegūst iespēju apgūt tieši ar darba devēja profesionālo darbības jomu saistītas profesionālās pilnveides un profesionālās tālākizglītības programmas. Kupons ir garantijas apliecinājums tam, ka gadījumā, ja bezdarba riskam pakļautais darbinieks, izvēloties mācību iestādi, apgūs darbam nepieciešamo mācību programmu, apmācības viņam tiks apmaksātas līdz 300 latiem profesionālās pilnveides mācību programmai vai līdz 500 latiem profesionālās tālākizglītības mācību programmai. Apmācības maksimālais ilgums ir seši mēneši [NVA, 10.10.2009]. Neskatoties uz augstākminēto, statistikas dati liecina, ka pēdējos gados nepilnā laikā nodarbināto skaits, atšķirībā no daudzām citām valstīm, ir samazinājies. Detalizētāki dati pieejami 2.1.attēlā.



**2.1.attēls. Nepilnā laikā nodarbināto cilvēku skaits (% no kopējiem nodarbinātajiem), 2004 – 2008**

*Avots: Autores apkopojums, balstoties uz EUROSTAT datiem, 16.08.2009*

Tajā pašā laikā nepilnā laikā nodarbinātie cilvēki Latvijā strādā nedaudz garākas darba stundas nekā citās analizētajās valstīs. Konkrētāki dati atspoguļoti 2.7.tabulā.

2.7.tabula

Nepilna laika darbinieku nostrādātās stundas nedēļā, vidēji atsevišķās ES valstīs, 2004 – 2007

	2004	2005	2006	2007
Īrija	18.6	18.6	...	19.0
Zviedrija	22.3	24.8	24.8	24.8
Nīderlande	19.1	19.0	19.2	19.3
Latvija	22.6	22.5	22.5	21.9
Lietuva	22.3	21.5	23.0	22.7
Igaunija	21.6	20.5	21.0	20.8
ES-15	19.4	19.6	19.8	19.8
ES-27	19.7	19.8	19.9	20.0

Avots: Autores apkopojums, balstoties uz EUROSTAT datiem, 16.08.2009

Nepilna darba laika un darba līguma veida ietekme uz darba algu Latvijā pastarpināti tiek analizēta pētījumā „Darba algas un to ietekmējošie faktori”, secinot, ka pat kontrolējot nostrādāto stundu skaitu un izslēdzot pārējo faktoru efektus, nepilnu darba laiku strādājošo darba alga 2003.-2004.gadā bija gandrīz par ceturto daļu zemāka nekā pilna laika darbiniekiem [Darba algas un to ietekmējošie faktori]. Saskaņā ar LR Centrālās statistikas pārvaldes datiem, līdzīga tendence ir saglabājusies arī 2005. – 2008.gg.

2.8.tabula

Nepilnu darba laiku (N) un pilnu darba laiku (P) nodarbinātie darba ņēmēji sadalījumā pēc mēneša neto (pēcnodokļu) darba algas lieluma (%), 2005-2008

(nepilna laika nodarbinātajiem - iespējamā darba, kas būtu bijusi, ja persona strādātu pilnu darba laiku)

	2005	2005	2006	2006	2007	2007	2008	2008
	N	P	N	P	N	P	N	P
<b>Kopējais nodarbināto skaits</b>	<b>87.4</b>	<b>948.6</b>	<b>70.2</b>	<b>1017.4</b>	<b>71.5</b>	<b>1047.3</b>	<b>70.6</b>	<b>1053.2</b>
<b>Pavisam %, tai skaitā</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>
Līdz Ls 73.00	59.7	12.1	...	...	...	...	...	...
Līdz Ls 81.00	...	...	56.3	9.8	...	...	...	...
73.01 – 90.00	9.4	21.3	...	...	...	...	...	...
81.01 – 100.00	...	...	11.9	12.2	...	...	...	...
Līdz Ls 109.00	...	...	...	...	51.5	9.4	...	...
90.01 – 100.00	5.8	...	...	...	...	...	...	...
Līdz Ls 145.00	...	...	...	...	...	...	48.0	9.9
Ls 109.01 – 150.00	...	...	...	...	12.3	14.0	...	...
Ls 100.01 - 150.00	8.5	22.9	11.6	22.3	...	...	...	...
Ls 145.01 – 200.00	...	...	...	...	...	...	11.9	16.7
Ls 150.01 - 200.00	4.8	16.6	7.6	20.3	10.1	15.4	...	...
Ls 200.01 - 300.00	2.2	11.8	4.3	17.8	7.4	22.9	17.2	22.6
Ls 300.01 - 500.00	0.4	5.1	2.0	8.3	2.7	17.7	5.1	24.3
Ls 500.01 - 1000.00	0.3	1.8	...	2.1	0.6	4.7	2.6	8.8
1000.01 un vairāk	0.3	0.2	0.3	0.4	...	0.4	...	0.8
Netika aprēķināta	5.6	2.4	3.7	3.1	4.0	3.2	5.7	3.7
Netika uzrādīta	3.0	5.8	2.3	3.7	11.4	12.3	9.5	13.2

Avots: Autores aprēķini, balstoties uz CSP datiem, 14.08.2009

Pamatojoties uz veiktajiem aprēķiniem autore secina, ka darba devējiem jāapzinās nepilnā laikā nodarbināto cilvēku sniegtās priekšrocības, taču nav jāveicina viņu

diskriminācija, piemērojot zemāku atalgojumu (vērtējot vienas stundas ietvaros). Analizējot nepilna laika nodarbinātību profesiju griezumā, var secināt, ka lielākoties nepilna laika nodarbinātība piemērota lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā, kā arī tirdzniecības, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarē. Latvijā pastāvošās tendences nepilna laika nodarbinātības jomā līdzinās ES valstu rādītājiem, kur nepilna laikā darbā pārsvarā ir nodarbināti lauksaimniecībā un tirdzniecībā strādājošie iedzīvotāji [EUROSTAT, 09.09.2009]. Tajā pašā laikā vērojams, ka nepilnā laikā nodarbināto skaits vairākos sektoros pēdējos gados ir samazinājies. Autore uzskata, ka ekonomiskās lejupslīdes laikā pastāv iespējas nepilnā laikā nodarbināto iedzīvotāju palielināšanai, tādējādi sekmējot gan darbinieku profesionālo prasmju saglabāšanu, gan arī bezdarba līmeņa samazināšanu. Nepilna darba laika nodarbinātība lielākoties ir sastopama privātajā sektorā. Konkrētāki dati atspoguļoti 2.9.tabulā.

2.9.tabula

**Nepilnu darba laiku nodarbinātie sadalījumā pēc darbvietas īpašuma formas 2006 - 2008**

	2006	2007	2008	2006	2007	2008
	Tūkst.	Tūkst.	Tūkst.	%	%	%
Pavisam	70.2	71.5	70.6	100.0	100.00	100.0
Sabiedriskais sektors	16.0	14.3	18.1	22.8	20.0	25.6
Privātais sektors	54.2	57.2	52.6	77.2	80.0	74.4

Avots: CSP, 14.08.2009

Savukārt profesiju griezumā nepilna laika nodarbinātība lielākoties sastopama pakalpojumu sektorā. Detalizētāks datu atspoguļojums sniegts 2.10.tabulā.

2.10.tabula

**Nepilnu darba laiku nodarbinātie sadalījumā pēc profesijas 2006 - 2008**

	2006	2007	2008	2006	2007	2008
	Tūkst.	Tūkst.	Tūkst.	%	%	%
Pavisam <sup>1</sup>	70.2	71.5	70.6	100.0	100.0	100.0
Likumdevēji, vadītāji un valsts vecākās amatpersonas	25.6	3.6	2.6	36.4	5.1	3.7
Vecākie speciālisti	4.8	9.1	10.3	6.9	12.7	14.6
Speciālisti	3.2	11.7	15.5	4.5	16.4	22.0
Kalpotāji	8.8	2.8	2.4	12.6	4.0	3.4
Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	2.7	11.2	7.8	3.8	15.7	11.0
Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbin.	4.4	10.7	8.5	6.2	15.0	12.1
Kvalificēti strādnieki un amatnieki	4.8	7.3	4.2	6.8	10.3	6.0
Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	4.5	(1.7)	2.1	6.4	2.3	2.9
Vienkāršās profesijas	2.6	13.1	17.1	3.7	18.3	24.1

Avots: Autore aprēķini, balstoties uz CSP datiem, 05.08.2009

Nemot vērā katras valsts institūcijas vadītāja atšķirīgu attieksmi pret darbinieku atlaišanu, kā arī dažādus darbinieku darba stāžus, turklāt ierobežoto informāciju par

darbinieku turpmāko mobilitāti (pieteiksies bezdarbnieku kursiem, atradīs jaunu darbvieta Latvijā, atradīs jaunu darbvieta ārzemēs, un tml.), nav iespējams prognozēt precīzu valsts budžeta līdzekļu ietaupījumu, kas rastos no darbinieku neatlaišanas (pie nosacījuma, ka tiek piemērots nepilna laika darbs un nav nepieciešama bezdarbnieka pabalsta piemērošana). Tajā pašā laikā, pieņemot, ka visi atlaistie darbinieki ir salīdzinoši jauni (darba stāžs 1 – 9 gadi, kas ļauj saņemt bezdarbnieka pabalstu 50% apmērā no vidējās iemaksu algas – pirmos divus mēnešus 100% apmērā, nākamos 2 mēnešus – 50% apmērā, un pēdējā mēnesī – 45% apmērā) ar vidējo darba algu 500 Ls, secinām, ka sociālā budžeta ietaupījums būtu aptuveni Ls 795 000 mēnesī (pie nosacījuma, ka minētie cilvēki neizmanto bezdarbnieku pārkvalifikācijas kursu piedāvātās iespējas).

Tomēr daudz lielāks būtu sociālais ieguvums, kas ļautu noteiktam skaitam valsts pārvaldē strādājošo saglabāt vismaz noteiktu daļu ienākumu, kā arī turpināt attīstīt savu kvalifikāciju.

Nepilna laika nodarbinātība tiek attīstīta valsts institūcijās, lielākai daļai strādājošo piemērojot četru dienu darba nedēļu, taču nepilna laika nodarbinātības palielināšana ir ieteicama arī Latvijas uzņēmumos.

Nepilna laika nodarbinātības izplatība Latvijā ir vēlama arī ņemot vērā faktu, ka liela daļa uzņēmumu jau šobrīd samazina strādājošo atalgojumu. Tādējādi, lai saglabātu strādājošo motivāciju, vēlams pārskatīt darba līguma nosacījumus, paredzot padotajiem vairāk elastīgu darba laiku – gan iespējas pavadīt darbvieta mazāku stundu skaitu, gan iespējas veikt darbu, neatrodoties biroja telpās.

Darba laika saīsināšana Latvijā ir iespējama arī ņemot vērā datus par darbinieku zemajiem produktivitātes rādītājiem, kas 2008.gadā Latvijā veidoja aptuveni 60% no ES vidējā līmeņa [CSP, 08.09.2009].

Kritiķi attiecībā uz nepilna laika darbvieta ieviešanu Latvijā lielākoties norāda, kā šāda scenārija attīstība nav iespējama dēļ zemajiem ienākumiem, ko saņem iedzīvotāji, tādējādi valsts institūcijām jāmeklē citi risinājumi bezdarba samazināšanai. Valsts institūciju piemērojamie pasākumi nodarbinātības veicināšanai analizēti 2.3.apakšnodaļā.



### 2.3. Valsts institūciju iesaiste uzņēmējdarbības attīstības un darba tirgu regulējošo procesu koordinēšanā

Viens no galvenajiem valsts institūciju nosacījumiem nenoliedzami ir uzņēmējdarbības vides attīstība, jo uzņēmēji uzskatāmi par galvenajiem nodokļu maksātājiem un līdz ar to arī valsts labklājības veidotājiem.

Kvalitatīva uzņēmējdarbības vide veicina uzņēmumu attīstību un konkurētspējas paaugstināšanos, jaundibinātu uzņēmumu skaita pieaugumu un nelegālās uzņēmējdarbības mazināšanos.

Latvijā ir veicami daudzi darbi uzņēmējdarbības vides uzlabošanai, tai skaitā darba tirgus jomā. Piemēram, saskaņā ar Pasaules Bankas ziņojumu *Doing Business 2009* darba tiesisko attiecību elastība Latvijā 2009.gadā, salīdzinot ar 2008.gadu, ir pasliktinājusies.

2009.gadā publicētajā Pasaules Bankas ziņojumā *Doing Business 2009* Latvija 181 valsts vidū ir ierindota 29.vietā (*Doing Business 2008* – 178 valstu vidū, 26. vietā). Uzņēmējdarbības vide vērtēta 10 aspektos, un atsevišķi aspekti atspoguļoti 2.11.tabulā.

**2.11.tabula**  
**Latvijas novērtējums Pasaules Bankas ziņojumā *Doing Business*, 2009**

Nr.p.k.	Joma	2009.gads	2008.gads	Reitinga izmaiņas
1.	Uzņēmējdarbības uzsākšana	35	30	-5
3.	Darba tiesisko attiecību elastība	103	99	-4
6.	Investoru tiesību aizsardzība	53	49	-4
7.	Administratīvais slogs maksājot nodokļus	36	30	-6

*Avots: Pasaules bankas projekta mājas lapa [www.doingbusiness.org](http://www.doingbusiness.org), 18.04.2009.*

Līdz ar to ir jūtami vairāki aspekti, kuros Latvijai nepieciešami nozīmīgi uzlabojumi un lielāka iesaiste globalizācijas procesos.

Valsts institūcijām ir īpaši būtiska loma ekonomiskās lejupslīdes laikā, jo to pieņemtie pasākumi var gan attīstīt, gan bremsēt gan konkrētās valsts uzņēmējdarbības, ekonomikas attīstību. Tādējādi darba apakšnodaļā analizēti noteikti valsts institūciju pasākumi, kas ietekmē gan uzņēmējdarbības vidi, gan vispārējo situāciju Latvijā, koncentrējoties uz darba tirgus analīzi.

Viens no svarīgākajiem instrumentiem komercdarbības vides pilnveidošanai Latvijā ir kopš 1999.gada īstenojamais ikgadējais Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plāns, kas ietver dažādus pasākumus, tai skaitā darba tirgus jomā.

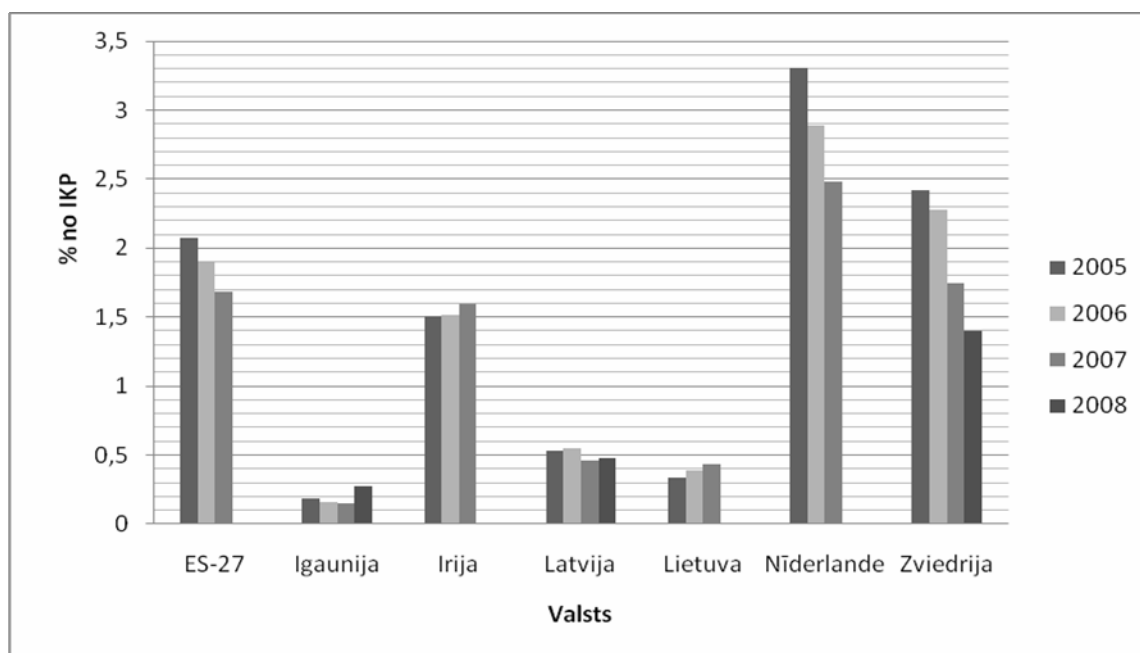
Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plāna 2009.gadam mērķis ir pievilcīgas uzņēmējdarbības vides radīšana, kas balstīta uz sistēmiskām un pārdomātām reformām,

ietverot vairākus nosacījumus saistībā ar Darba tiesisko attiecību elastības veicināšanu, piemēram, samazinot piemaksas par darbu svētku dienās un brīvdienās (nosakot, ka piemaksa par virsstundu darbu un darbu svētku dienās ir līdz 50 %, piemaksa par naktsdarbu – līdz 30 %, ja darbs ir gan svētku dienā, gan naktī, tad tiek maksāta tikai viena (lielākā) piemaksa), pagarinot pārbaudes termiņu līdz sešiem mēnešiem vadītājiem un augsta līmeņa speciālistiem (saskaņā ar Profesiju kataloga 1.-3.grupu) u.c. [Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plāns 2009.gadam].

Būtisks aspekts, kas regulē darba tirgus attīstību, ir arī valsts finansētie aktīvās nodarbinātības politikas pasākumi.

Latvijā ir dažādi viedokļi attiecībā uz valsts nepieciešamību iesaistīties aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu finansēšanā, gan atbalstot, gan kritizējot šo jomu. Tomēr nenoliedzami, ka konkrēto pasākumu īstenošana ir nepieciešama ekonomiskās lejupslīdes laikā.

Turklāt Latvijā, pastāvot ievērojamām problēmām darba tirgus jomā, valsts budžeta finansējums darba tirgus politikas pasākumu īstenošanai % no IKP ir salīdzinoši mazs.



**2.2.attēls. Valsts budžeta finansējums nodarbinātības politikas pasākumu īstenošanai atsevišķās valstīs, % no IKP, 2005-2008**

*Avots: Autores apkopojums, balstoties uz EUROSTAT datiem, 06.08.2009<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> Ietver aktīvā darba tirgus pasākumus, tai skaitā apmācību, darba maiņu un darba dalīšanu, stimulus nodarbinātības uzsākšanai, atbalstošo nodarbinātību un rehabilitāciju, tiešo darbvietu radīšanu, atbalstu uzņēmējdarbības uzsākšanai, kā arī atbalstu darba tirgus politikas veidošanai

Saskaņā ar Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā (spēkā no 01.07.2002.) noteiktajiem uzdevumiem Nodarbinātības valsts aģentūra nodrošina šādu aktīvo nodarbinātības pasākumu organizēšanu un ieviešanu, kas veicina bezdarbnieku un darba meklētāju konkurētspēju darba tirgū, tādējādi sekmējot arī profesionālo mobilitāti:

- profesionālās apmācības, pārkvalifikācijas un kvalifikācijas paaugstināšana;
- pasākums konkurētspējas paaugstināšanai;
- pasākumi noteiktām personu grupām;
- algoti pagaidu darbi;
- pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai;
- darba izmēģinājumi darbavietā, kas dod iespēju noteikt profesionālo piemērotību;
- apmācība pie darba devēja;
- kompleksie atbalsta pasākumi.

Saskaņā ar LR normatīvajiem aktiem, aktīvo nodarbinātības pasākumu mērķis ir īstenot darba tirgus politiku, lai samazinātu bezdarbu, jo īpaši, lai [Bездarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums]:

- motivētu bezdarbniekus un darba meklētājus aktīvāk meklēt darbu;
- veicinātu darba tirgus apstākļiem piemēroties spējīga un apmācīta darbaspēka veidošanu;
- veicinātu indivīda konkurētspējas paaugstināšanu;
- veicinātu vienlīdzīgu iespēju radīšanu personām, kuras vēlas iekļūt darba tirgū.

Līdz ar to kopumā pasākumi uzskatāmi par būtiskiem un tautsaimniecībai, kā arī uzņēmējdarbībai nepieciešamiem.

Valsts subsidē dažādus nozīmīgus aktīvās nodarbinātības politikas pasākumus, piemēram, darba izmēģinājumi, kas piedāvā iespēju bezdarbniekiem praktiski noteikt savu profesionālo piemērotību, strādājot darbavietā pie darba devēja, lai izvēlētos profesiju pirms bezdarbnieku profesionālās apmācības, kā arī iegūt nepieciešamās prasmes un iemaņas, lai iekārtotos patstāvīgā darbā (viena bezdarbnieka iesaistīšanās ilgums pasākumā nepārsniedz trīs mēnešus viena gada laikā. Bezdarbnieks var pārbaudīt savu profesionālo piemērotību, strādājot vienā, divās vai trijās profesijās – katrā ne mazāk par vienu mēnesi pie viena vai vairākiem darba devējiem) [NVA, 16.07.2009].

2009.gadā Nodarbinātības valsts aģentūra plāno aktīvajā nodarbinātības pasākumā “Pasākumi komercdarbība vai pašnodarbinātības uzsākšanai” iesaistīt kopskaitā 250 bezdarbniekus, kas reģistrējusies aģentūras filiālēs visā Latvijas teritorijā un kuriem ir

pasākuma nosacījumiem atbilstoša izglītība, kā arī sniegt atbalstu pēc ekspertu vērtējuma 80 labāko biznesa plānu īstenošanai [NVA, 16.07.2009].

Aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu kontekstā nereti runāts arī par cilvēku vēlmi nestrādāt, bet izmantot laiku mācībām kursos, kā arī saņemt bezdarbnieku pabalstu.

Latvijas pēdējo gadu situācijā gan nevarētu runāt par daudzu bezdarbnieku interesi iedzīvoties uz pabalstu rēķina, jo jāapzinās, ka bez darba palikušajiem iedzīvotājiem iespēju darba tirgū nav daudz. Tādējādi tiek veikti ievērojami pasākumi un ieguldītas ievērojamas investīcijas bezdarba mazināšanai, tomēr rezultāts joprojām nav apmierinošs – arvien ir daudz cilvēku, kuri nespēj atrast darbu, tādējādi radot spriedzi sociālajam budžetam un vājinot ekonomisko situāciju valstī. Turklāt bezdarbnieku pabalsti, jo īpaši cilvēkiem ar salīdzinoši mazu darba stāžu, tiek izmaksāti īsu laiku, līdz ar to vairāk radot nedrošību par viņu turpmāko vietu darba tirgū, nevis ļaujot iespēju iegūt papildus peļņu.

Bezdarbnieka pabalsta lielums atspoguļots 2.12.tabulā.

**2.12.tabula**

**Bezdarbnieka pabalsta lielums Latvijā, 2009**

<b>Apdrošināšanas (darba) stāžs:</b>	<b>Bezdarbnieka pabalsts</b>
no 1 līdz 9 gadiem ieskaitot	50% no vidējās iemaksu algas
no 10 līdz 19 gadiem ieskaitot	55 % no vidējās iemaksu algas
no 20 līdz 29 gadiem ieskaitot	60 % no vidējās iemaksu algas
30 gadi un vairāk	65 % no vidējās iemaksu algas
<b>Apdrošināšanas (darba) stāžs:</b>	<b>Bezdarbnieka pabalsts</b>
no 1 līdz 9 gadiem ieskaitot	pirmos 2 mēnešus - 100% piešķirtajā apmērā; nākamos 2 mēnešus - 75% no piešķirtā pabalsta apmēra; pēdējos 5 mēnešus – 45 latus mēnesī.
no 10 līdz 19 gadiem ieskaitot	pirmos 2 mēnešus - 100% piešķirtajā apmērā; nākamos 2 mēnešus - 75% no piešķirtā pabalsta apmēra; turpmākos 2 mēnešus – 50 % no piešķirtā pabalsta apmēra; pēdējos 3 mēnešus – 45 latus mēnesī.
no 20 gadiem	pirmos 3 mēnešus - 100 % piešķirtajā pabalsta apmērā; nākamos 3 mēnešus - 75% no piešķirtā pabalsta apmēra; pēdējos 3 mēnešus - 50% no piešķirtā pabalsta apmēra.

*Avots: VSAA, 08.07.2009*

Lai ņemtu vērā to personu stāvokli, kas ir visvairāk attālinājušās no darba tirgus, LR Labklājības ministrija iespēju robežās nodrošina visaptverošus aktīvas integrācijas pasākumus, kā arī ir izstrādājusi sociālo modeļu darba tirgus attīstības rādītāju uzlabošanai.

Veidojot savu sociālo modeļu un pārņemot pozitīvo Eiropas pieredzi, Latvijā veidotā sistēma ietver visas tradicionālās nozares<sup>2</sup>, tāpēc tā ir arī starptautiski salīdzināma. Daudzi

<sup>2</sup> Tradicionālās sociālās drošības nozares – slimības un maternitātes pabalsti, invaliditātes pabalsti, vecuma pabalsti, apgādnieka zaudējuma pabalsti, pabalsti sakarā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, apbedīšanas pabalsti, bezdarbnieka pabalsti un ģimenes pabalsti. Sociālās drošības sistēmā sociālie pabalsti atbilst noteiktiem sociāliem riskiem un šo pabalstu mērķis ir novērst sociālo risku, lai atjaunotu situāciju, kāda

tās elementi ir identiski Eiropas valstīs pastāvošajām sistēmām. Atbilstoša sociālā politika ne vien mazinās nelabvēlīgo sociālo ietekmi uz visneaizsargātākajām grupām, bet arī krīzes ietekmi uz ekonomiku kopumā. Sociālā aizsardzība ir galvenais elements, kas pretdarbojas ekonomikas attīstības cikliskumam un automātiski stabilizē valsts izdevumus. Sistēmas, kas sekmīgi darbojas nepārtrauktu ilgtspēju rosinošu reformu rezultātā, var palīdzēt stabilizēt kopējo pieprasījumu, palielināt patērētāju uzticēšanos un sekmēt darbavietu radīšanu. [LR LM Sociālais ziņojums, 4].

Ekonomiskās lejupslīdes laikā nenoliedzama ir nepieciešamība arī iedzīvotāju profesionālās mobilitātes attīstībai, jo cilvēki, kuri zaudējuši darbu noteiktā uzņēmumā, nevar būt droši, ka atradīs pilnīgi tāda paša profila darbu cita uzņēmumā. Tādējādi strādājošajiem jābūt pietiekoši profesionāli mobiliem, lai varētu pieņemt darba devēju nosacījumus. Jāņem vērā arī fakts, ka ekonomiskās lejupslīdes laikā Latvijā ir vairākas profesijas, kurās ievērojami samazinās pieprasījums (valsts pārvaldē strādājošie u.c). Profesionālo mobilitāti ietekmē gan aktīvās nodarbinātības politikas pasākumi, gan, nenoliedzami arī valsts izglītības politika, jo augstāk un kvalitatīvāk izglītotiem cilvēkiem nenoliedzami ir lielākas iespējas mainīt darbības sfēru.

Izglītības politikas veidošanai valstī ir izstrādāti vairāki plānošanas dokumenti, no kuriem nodaļas ietvaros analizēti svarīgākie.

Viens no būtiskākajiem ES un līdz ar to arī Latvijas stratēģiskajiem dokumentiem nenoliedzami ir Lisabonas stratēģija [EK mājas lapa, <http://ec.europa.eu>, 16.08.2009], ko Eiropas Savienības Padome pieņēma 2000.gada 23.un 24.martā, un kas nosaka “jaunu stratēģisko mērķi Eiropas Savienībai, lai stiprinātu nodarbinātību, ekonomiskās reformas un sociālo saliedētību kā uz zināšanām balstītas ekonomikas daļu”. Stratēģijas bieži citētais mērķis ir – Eiropas Savienībai “jākļūst par konkurētspējīgāko un dinamiskāko uz zināšanām balstīto ekonomiku pasaulē, kas ir spējīga uz pastāvīgu ekonomisko kāpumu, labākām darbavietām un ciešāku sociālo saliedētību”, gadu vēlāk stratēģija tika papildināts Gēteborgas Eiropas Savienības Padomes sanāsmē par ilgtspējīgo attīstību. Tajā tika pieņemta vienošanās pievienot ekoloģisko aspektu Lisabonas procesam. Stratēģija pašreiz balstās uz trim pīlāriem - ekonomiskā atjaunotne, sociālā atjaunotne un ekoloģiskā atjaunotne.

---

bija pirms sociālā riska iestāšanās vai arī, lai kompensētu ienākumu zaudējumu, kas radies sociālā riska rezultātā.

Tiek atzīts, ka Lisabonas stratēģija stimulē ne tikai bez darba esošo cilvēku aktivitātes pieaugumu (piemēram, iesaistoties apmācību programmās), bet veicina arī nodarbinātības pieaugumu [Annesley, 260].

Tādējādi arī šī dokumenta ietvaros tiek uzsvērta nepieciešamība pēc zināšanu attīstības, kā arī sociālo jautājumu loka attīstības.

Dokumentā „Cilvēks pirmajā vietā. Latvijas izaugsmes modelis 2005–2025”, ko pēc bijušās Valsts prezidentes ierosinājuma ir izstrādājusi Latvijas ekonomistu un zinātnieku grupa, minēts, ka Latvijas iedzīvotājiem nākotnē sasniedzamo labklājības un drošības līmeni, izaugsmes procesa ilgtspēju un līdz ar to kopējo augsto dzīves kvalitāti kā daudzdimensiju jēdzienu nosaka virkne savstarpēji cieši saistītu aspektu, to skaitā – informētība; izglītība; jaunrade, zinātne un pētniecība, inovācijas, spēja radīt un izmantot jaunas idejas; nodarbinātība; materiālā labklājība; apkārtējās vides aizsardzība; materiālo un enerģijas resursu izmantošana; infrastruktūras pakalpojumi – elektrības, gāzes, siltuma un ūdens piegāde, elektronisko sakaru, pasta, transporta, atkritumu apstrādes pakalpojumi; līdzsvarota reģionu attīstība; cilvēkresursi; veselība; sociālā drošība; mājoklis; ģimene; sabiedrības saliedētība; demokrātijas līmeņa paaugstināšana; augošs tiesiskuma līmenis; fiziskā drošība; privātums; valsts pārvaldes modernizācija, iedzīvotājiem draudzīgi valsts pārvaldes pakalpojumi; ārējās attiecības; atvērtība; līdzdalība procesos, sava „es” nozīmība; izaugsmes stabilitāte; Latvijas identitātes saglabāšana; kultūra; latviešu valodas attīstīšana un funkcionālā pilnveidošana; brīvā laika izmantošana un iespējas [NAP].

Lai panāktu lielāku koordināciju inovāciju politikas radīšanā, ir izstrādāti valsts politikas plānošanas dokumenti "Nacionālās inovāciju programmas 2003.-2006.gadam", "Latvijas Mazo un vidējo uzņēmumu attīstības programmas 2004.-2006.gadam" un "Latvijas rūpniecības attīstības pamatnostādņu" ietvaros, kas tiek turpināti, apvienojot tos vienā - Komercedarbības konkurētspējas veicināšanas un inovācijas programmā 2007. - 2013.gadam (LR Ministru kabineta 2007.gada 26.jūnija rīkojums Nr. 406), kas ietver deviņas specifiskas Kopienas atbalsta programmas, kas ir būtiski Eiropas produktivitātes, inovācijas kapacitātes un ilgtspējīgas attīstības nodrošināšanai, vienlaicīgi ņemot vērā attiecīgos vides aspektus. Programma izveidota ar nolūku pielāgoties Finanšu perspektīvas (2007-2013) ietvaram un ietver specifiskus pasākumus komercdarbības, mazo un vidējo komersantu, rūpniecības konkurētspējas, inovācijas, informācijas un komunikāciju tehnoloģiju, vides tehnoloģiju un inteligentās enerģijas jomā, kurus līdz šim regulē vairāki citi Padomes tiesību akti. Tās ietvaros tiek izdalītas trīs atsevišķās apakšprogrammas jeb pīlāri:

1. Komercedarbības un inovācijas programma.
2. Informācijas un komunikāciju tehnoloģiju politikas atbalsta programma.
3. Inteliģentās enerģijas – Eiropas programma.

Programmā arī norādīts, ka Latvijā šobrīd ir viens no zemākajiem valsts un privātā sektora investīciju apjomiem pētniecībā un attīstībā Eiropas Savienībā. Tas ir viens no galvenajiem lietīšķās pētniecības attīstību, pētniecības rezultātu komercializāciju un inovatīvas komercedarbības attīstību kavējošajiem faktoriem, turklāt jāņem vērā, ka ekonomiskās krīzes ietekmē, samazinot ievērojamu daļu pētniecības finansējumam, situācija ir kļuvusi vēl smagāka [KKVIP]. Tiek arī uzsvērts, ka analizējot pētniecībā un attīstībā (P&A) iesaistītos cilvēkresursus, Latvijā tikai 0.8% nodarbināto iesaistīti P&A, turklāt no tiem aptuveni 60% strādā augstākās izglītības sektorā un tikai 14% strādā privātajā sektorā. Eiropas Savienības zinātnē nodarbināto īpatsvars pārsniedz 1.4%, kur tuvu pusei (49-53%) ir nodarbināti privātajā sektorā, un aptuveni 40% – augstākās izglītības sektorā. Bez tam Latvijā izveidojusies situācija, kad komersanti nelabprāt algo zinātniskos darbiniekus, jo valda uzskats, ka zinātniskajam darbiniekiem no augstskolām un zinātniskajiem institūtiem ir teorētiskas zināšanas, kas neatbilst šī brīža vajadzībām. Savukārt jauno speciālistu piesaiste ir pārāk dārga, jo prasa papildu resursus speciālista pielāgošanai komersanta vajadzībām [KKVIP].

Tādējādi strukturālo reformu veidošanas kontekstā būtu jāņem vērā programmā minētie nosacījumi, kā arī atsevišķu autoru minētās nostādes.

Izglītības politikas veidošanas kontekstā jāņem vērā arī citi valsts institūciju izstrādātie dokumenti uzņēmējdarbības veicināšanai, mācību programmās iekļaujot kursus par vides problēmām, kā arī iespējām eksporta veicināšanai.

Kopumā izstrādātie dokumenti vērtējami pozitīvi, turklāt iezīmē valsts noteikto stratēģisko virzienu ekonomikas attīstībai.

Tomēr jāņem vērā, ka ekonomiskās lejupslīdes laikā prioritātes var būt nedaudz citādas, tajā pašā laikā nenoliedzama ir nepieciešamība valsts iesaistei problēmu risināšanai.

Ekonomiskā lejupslīde ir piedzīvota arī citās valstīs un nereti to valdības ir atradušas līdzekļus ekonomikas atveseļošanai. Līdz ar to nākamajā nodaļā analizēta trīs ES valstu pieredze ekonomiskās lejupslīdes pārvarēšanā un attīstības veicināšanā.

### 3. Ārvalstu pieredze uzņēmējdarbības attīstības veicināšanā

Darba tirgus tradicionāli ir bijusi viena no visvairāk regulētajām ekonomikas sfērām Rietumeiropā – gan likumu, gan administratīvo pasākumu, gan kolektīvo līgumu jomā, gan arī sociālo partneru iesaistes ziņā.

Tajā pašā laikā sistēmas ES valstīs ir ļoti atšķirīgas. Atšķirīgs ir arī to ekonomiskās attīstības līmenis, kā arī pārdzīvotās ekonomiskās lejupslīdes, no kurām atsevišķas valstis ir pratušas veiksmīgi izvairīties. Darba trešajā nodaļā autore analizējusi trīs valstu pieredzi ekonomiskās lejupslīdes pārvarēšanā, lai iegūtu pārskatu par risinājumiem situācijas uzlabošanai Latvijā.

Analīzei autore izvēlējusies Īriju, Nīderlandi un Zviedriju, ņemot vērā to valdību spēju pārvarēt ekonomiskās problēmas un attīstīt uzņēmējdarbības vidi. Bez tam visas izvēlētās valstis ir ES sastāvā, līdz ar to ievērojot tos pašus nosacījumus, ko nepieciešams garantēt Latvijā. Konkrētās valstis analīzei izvēlētas, ņemot vērā to sasniegtos rezultātus:

- Īrija – nodrošināta vērā ņemama ekonomiskā izaugsme, no nabadzīgas valsts ar augstiem iedzīvotāju emigrācijas rādītājiem tā kļuvusi par vienu no attīstītākajām ES valstīm ar augstiem darba algas un iedzīvotāju dzīves līmeņa rādītājiem;
- Nīderlande – nodrošināts viens no augstākajiem nodarbinātības līmeņiem ES, kaut arī 20. gs. 90. gadu sākumā bija augsti bezdarba rādītāji (pārsniedza 25%);
- Zviedrija – nodrošināts viens no augstākajiem dzīves līmeņiem, veiksmīgi pārvarēti vairāki ekonomiskās lejupslīdes posmi, arī 90. gadu sākumā.

Neviena no šīm valstīm nav uzskatāma arī par lielu valsti, līdz ar to šo valstu pārvaldības struktūra būtiski neatšķiras no Latvijā īstenotās. Mazsvarīgs nav arī fakts, ka pieejams plašs zinātnisko materiālu klāsts par situācijas analīzi minētajās valstīs. Analīzes rezultātā autore atklājusi vairākas katru valsti raksturojošas specifiskas iezīmes.

Autore ir veikusi konkrēto valstu uzņēmējdarbības attīstības nosacījumu analīzi un, balstoties uz rezultātiem, izvirzījusi alternatīvas par iespējam situācijas uzlabošanai Latvijā, kas tiek detalizētāk analizētas darba ceturtajā nodaļā.

Analīze par valstīm ir veikta, cenšoties ievērot noteiktu struktūru – vispārējs situācijas raksturojums, uzņēmējdarbības vides raksturojums, darba tirgus politikas raksturojums, atsevišķu autoru kritiskas piezīmes attiecībā uz valstu izstrādātajiem attīstības modeļiem. Tomēr, ņemot vērā valstu salīdzinoši atšķirīgus pasākumus ekonomiskās situācijas stabilizēšanā, nav iespējams nodrošināt darba otrās nodaļas visu trīs apakšnodaļu identiskumu – katras apakšnodaļas ietvaros galvenokārt tiek atspoguļoti faktori, kas



visvairāk raksturo konkrēto valsti (Īrijā – ekonomiskās izaugsmes nosacījumi, aktīvās nodarbinātības politikas pasākumi, Nīderlandē – nepilna laika darbvietu noteikšana, Zviedrijā – Skandināvijas, Zviedrijas modeļi). Ekonomiskā attīstība, pamatojoties uz izmaiņām darba tirgus politikā, lielākoties ir panākta Nīderlandē, kā arī Zviedrijā. Līdz ar to situācijas apraksts šajās valstīs papildināts ar salīdzinoši daudzām tabulām un diagrammām, kurās tiek atspoguļoti dati ne tikai par konkrēto valsti, bet arī pārējām analizētajām valstīm, kā arī Latviju un ES vidējiem datiem.

Veidojot kopēju pārskatu par visu trīs valstu analizētajiem rādītājiem, ir izstrādāts kopsavilkums, kas ietverts nodaļas nobeigumā.

### 3.1. Īrijas pieredze

Īrijas attīstība un ar to saistītās problēmas ir pētītas ļoti daudzās publikācijās – Krisafis (*Chrisafis*), Dorgana (*Dorgan*), Flaningana (*Flanigan*), Gardinera u.c. (*Gardiner, etc.*), kurās atspoguļoti Īrijas ekonomikas attīstības galvenie nosacījumi. Savukārt citos pētījumos – O’Konela (*O’Connel*), MacGinnitija (*McGinnity*), Halpina (*Halpin*), Hilla u.c. (*Hill, etc.*) analizēti aktīvās nodarbinātības politikas (ANP) pasākumi un to ietekme uz noteiktām mērķa grupām.

Galvenie publikācijās iekļautie secinājumi atspoguļoti arī promocijas darbā, ar mērķi izvirzīt priekšlikumus arī situācijas Latvijā uzlabošanai, balstoties uz Īrijas pieredzi, kad valsts, kurā dzīvo nedaudz vairāk kā 4.2 mlj. iedzīvotāju, ir spējusi pārvarēt vairākus ekonomiskos kritumus, sasniedzot ievērojamu attīstības līmeni, kas gan mazinās kopš 2008.gada nogales.

Literatūrā Īrija nereti tiek apzīmēta arī ar terminu „Ķeltu tīģeris”, kas raksturo Īrijas ekonomikas izaugsmi no 1990.gadu vidus līdz 2001.gadam. Pirmo reizi šāds termins tiek minēts 1994.gadā Morgana Stanleja (*Morgan Stanley*) ziņojumā [Gardiner].

Termins “Ķeltu tīģeris” izveidots, balstoties uz jēdzienu “Austrumāzijas tīģeri”, kas raksturo Dienvidkorejas, Singapūras, Hongkongas un Taivanas straujo ekonomisko izaugsmi 1980.-tajos līdz 1990.-tajos gados. Ķeltu tīģera periods arī tiek raksturots kā “bums” (*boom*) vai “Īrijas ekonomikas brīnums” [O’Connell, 5].

Bieži tiek analizēti „Ķeltu tīģera” augsto panākumu sasniegšanas rezultāti, kā arī pasākumi, kuru piemērošana deva Īrijai vēlamus rezultātus.

Īrijas attīstība ir saistīta ar vairākām cikliskām fāzēm, kad ekonomikas izaugsmi ir nomainījusi lejupslīde, īpaši 1970.-tajos gados, kad lejupslīde, kas ietekmēja lielu daļu Pasaules, īpaši kaitēja valsts ekonomikai un sociāli-demogrāfiskajiem faktoriem.

Īrijas kopējā nodarbinātības struktūra tiek atspoguļota 3.1.tabulā.

**3.1.tabula**

**Kopējais Īrijā nodarbināto, bezdarbnieku un darba tirgū esošo personu skaits, 1992 – 2007, tūkstošos**

Gads	Nodarbinātie	Bezdarbnieki	Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji
1992	1 165.2	206.6	1 371.8
1993	1 183.1	220.1	1 403.2
1994	1 220.6	211.0	1 431.6
1995	1 281.7	177.4	1 459.2
1996	1 328.5	179.0	1 507.5
1997	1 379.9	159.0	1 539.0
1998	1 494.0	126.4	1 620.4
1999	1 589.1	96.9	1 685.9
2000	1 671.4	74.5	1 745.9
2001	1 721.9	65.1	1 787.0
2002	1 760.6	77.1	1 837.7
2003	1 790.1	82.6	1 872.7
2004	1 834.6	84.6	1 919.1
2005	1 931.6	86.5	2 018.2
2006	2 021.1	92.8	2 113.9
2007	2 101.6	100.3	2 201.9

*Avots: Starptautiskā darba organizācija, 17.07.2009*

Tabulas dati apliecina, ka krass bezdarba līmeņa palielinājums Īrijā bija vērojams 1990-to gadu vidū, jo īpaši 1994.gadā, savukārt pēc tam tas ir pakāpeniski samazinājies. Bezdarba līmeņa pieaugums ir atsācies 2007.gadā.

Īrijas ekonomikā tika piedzīvots ļoti liels bezdarba palielinājums 1980-tajos gados, kad tas piecu gadu laikā palielinājās no 7 līdz 17%. Turklāt galvenā problēma bija ilgtermiņa bezdarba pieaugums. 1985.gadā divas trešdaļas no visiem bezdarbniekiem bez darba bija ilgāk kā vienu gadu, veidojot ilgtermiņa bezdarbu [ILO, 17.09.2008].

Kopš 1985.gada – 10 gadu garumā bezdarba līmenis divkārt pārsniedza OECD bezdarba rādītāju vidējos apmērus, turklāt, ņemot vērā, ka bez darba bija vairāk kā 15% iedzīvotāju, saasinājās arī ilgtermiņa bezdarba problēma (3/5 no visiem bez darba esošajiem cilvēkiem 1985.gadā bez darba bija ilgāk kā vienu gadu) [OECD, 2003].

Jāatzīmē, ka, neskatoties uz dažādajām problēmām, salīdzinoši dāsns vienmēr ir bijis Īrijas ieguldījums (procentuāli no IKP) ANP pasākumos. 1985. – 2001.gadā Īrija ANP

pasākumiem tērēja 1.4% no IKP, kas ievērojami pārsniedz daudzās citās Eiropas valstīs izlietoto līdzekļu summu, kas parasti nerasniedza pat 1% no IKP [OECD, 2005].

Sākot ar 1980-tajiem gadiem aktīvās nodarbinātības politikas pasākumi spēlēja galveno lomu valdības cīņā pret pieaugušo bezdarba līmeni. Tajā pašā laikā salīdzinoši izplatīts bija arī viedoklis, ka bezdarbs ir tikai pārejas posma fenomens un uzsvars tika likts uz piedāvājuma puses faktoru attīstību, piemēram, jaunu darbavietu radīšanu, kamēr pārāpmācību shēmas nereti koncentrējās uz tādiem pasākumiem kā darbavietu atrašana cilvēkiem ar vislabākajām darba spējām, atstājot novārtā cilvēkus ar invaliditāti un citus lielākam riskam pakļautus iedzīvotājus [O'Connell, McGinnity, 7]. 1983.-1997.gadā ANP pasākumu pieaugums Īrijā atspoguļoja Īrijas makroekonomikas situācijas pasliktināšanos, kā arī pieaugošos bezdarba un jo īpaši ilgtermiņa bezdarba rādītājus. 1983.gadā ANP pasākumos tika iesaistīti gandrīz 46 000 cilvēku – no tiem 65% apmācību programmās, 24% - subsidētajā nodarbinātībā un 11% - tiešās nodarbinātības pasākumos. 7 gadu laikā posmā pasākumos iesaistīto cilvēku skaits pieauga par 11 000, tomēr ļoti lielas izmaiņas bija vērojamas aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu struktūrā. Apmācību programmās iesaistīto cilvēku skaits palika praktiski nemainīgs (66%), taču ievērojami samazinājās subsidētajā nodarbinātībā iesaistīto cilvēku skaits, tā vietā palielinot tiešās nodarbinātības pasākumos iesaistīto cilvēku skaitu. 1997.gadā tiešās nodarbinātības pasākumos iesaistīto cilvēku skaits sasniedza 56 000, savukārt subsidētās nodarbinātības pasākumos iesaistīto cilvēku skaits – nedaudz mazāk par 42 000 cilvēku. Kopš 1994.gada sāka pieaugt pieprasījums pēc darbaspēka un līdz ar to samazinājās aktīvās nodarbinātības politikas pasākumos iesaistīto cilvēku skaits, 1998.gadā sasniedzot tikai 14 250 cilvēkus [Halpin, Hill, 20]. Gan ANP īstenošanas rezultātā, gan vairāku citu ekonomisko faktoru mijiedarbības rezultātā, kā jau minēts iepriekš, Īrijas ekonomikā tika piedzīvota ievērojama izaugsme. Atsevišķi autori, piemēram, O'Connell (*O'Connell*) stāvokli Īrijas ekonomikā raksturo ar trīs galvenajiem periodiem, norādot, ka periodā kopš 1981.gada ir piedzīvotas dramatiskas svārstības nodarbinātības un bezdarba līmeņa ziņā [O'Connell, 3].

1. Atveseļošanās periods (1987. – 1990.gg.), kas lielā mērā tika sasniegts dēļ augstas eksporta izaugsmes, kā arī valsts sektorā strādājošo skaita samazinājuma. Kopumā nodarbinātības līmenis šajā periodā palielinājās par 4%, savukārt bezdarba līmenis 1990.gadā samazinājās līdz 13%.
2. Lēna izaugsme (1991. – 1993.gg.), kas atspoguļoja ekonomisko lejupslīdi starptautiskā arēnā. Nodarbinātības rādītāji šajā laikā pieauga par 1.5%, savukārt bezdarba līmenis atkārtoti palielinājās līdz 17% 1993.gadā.

3. Ļoti strauja izaugsme 1993. – 1998.gg. Kopš 1993.gadā Īrijas ekonomikas izaugsme ir bijusi ļoti strauja, ar vidējiem izaugsmes rādītājiem 8% gadā. Kopējais nodarbinātības līmenis palielinājās par 25%, savukārt bezdarba līmenis 1997.gadā bija mazāks kā 12%. 1998.gadā standarta bezdarba līmenis jau bija mazāks kā 8% - zem ES vidējiem rādītājiem.

Kopumā 2003. – 2006.gadā Īrijā tika radīts daudz vairāk darbvietu nekā iepriekšējos 30 gados kopā. Arī nodarbinātības pieaugums bija daudz augstāks nekā citur ES vai Ziemeļamerikā. Ekonomiskie faktori veicināja arī zināmas izmaiņas Īrijas iedzīvotāju sastāvā. Sākot ar 2000.gadu un jo īpaši 2004.gadā pieauga iebraukušo viesstrādnieku skaits Īrijā, kas zināmā mērā arī veicināja Īrijas ekonomikas izaugsmi.

Papildus augstajiem imigrācijas rādītājiem, ir cilvēki, kuri atgriežas savā valstī (rekordlīmenis tika sasniegts 2002.gadā, kad tika reģistrēti 27 000 cilvēki, kuri dzimuši Īrijā un kādu laiku dzīvojuši citā valstī) [Murphy, Redmond u.c., 7]. Citi aprēķini norāda uz to, ka 1996. līdz 2003.gadā Īrijā iebrauca aptuveni 200 000 migrantu [MacLaran, 97]. Savukārt 2007.gadā 10% no Īrijas iedzīvotājiem bija dzimuši ārzemēs. Lielākoties ieceļotāji bija no Polijas un no Baltijas valstīm, no kuriem daudzi bija nodarbināti mazumtirdzniecības un pakalpojumu sektoros [EUROSTAT, 19.08.2008]. Šāda tendence ir saprotama, ņemot vērā Īrijas konkurētspējīgo atalgojuma līmeni, kas gan ir sācis samazināties 2009.gadā, tomēr joprojām ir uzskatāms par salīdzinoši augstu.

**3.2.tabula**

**Stundas darba atsevišķās profesiju grupās Īrijā un Nīderlandē, 2008**  
**Eiro**

	Īrija, Euro stundā	Nīderlande, Euro stundā
Jaunākais administratīvais personāls	14.03	14.85
Vecākais administratīvais personāls	18.93	20.97
Tehniskais personāls – jaunākais līmenis	14.03	14.85
Tehniskais personāls – vecākais līmenis	18.93	20.97
Vadītājs	21.12	23.55
Jaunākais grāmatvedis	18.93	20.97
Vecākais grāmatvedis	29.33	32.85
Vidēja līmeņa vadītājs	29.33	32.85
Augstākā līmeņa vadītājs	36.54	40.10
Departamenta vadītājs	55.14	52.89
Filiāles vadītājs	74.53	63.12
Pārstāvniecības vadītājs	90.67	83.40
Direktors	100	91.52

*Avots: Eiropas Darba devēju federācija, 12.06.2009*

Savukārt pēdējos piecos gados ievērojams ir bijis arī Īrijas dabiskais pieaugums. 2005.gadā dzimstības līmenis 15.1 bērns uz 1000 iedzīvotājiem (mirstība 6.1 bērns uz 1000 iedzīvotājiem), nodrošinot iedzīvotāju pieaugumu – 33 600 cilvēki gadā. Kopš 2005.gada dabiskais pieaugums ir palielinājies par 32% [CSO, 19.09.2009].

Īpaši strauji ir bijuši sieviešu nodarbinātības pieauguma rādītāji. 1988. – 1998.gadā sieviešu nodarbinātības līmenis katru gadu palielinājās par vidēji 6%, salīdzinājumā ar 2% vīriešu nodarbinātības pieaugumu. 1998.gadā nodarbināto sieviešu skaits Īrijā bija gandrīz par 2/3 augstāks nekā 1981.gadā. Sieviešu iesaiste nodarbinātībā palielinājās no 29% 1981.gadā līdz 33% 1993.gadā un gandrīz 40% 1998.gadā [EUROSTAT, 15.04.2008].

Īrijā ir bijis vērojams arī nozīmīgs nepilnā laikā nodarbināto cilvēku skaits – 1983.gadā tas veidoja 6.7%, savukārt 1997.gadā – 12.3% no visiem strādājošajiem. Liela daļa no nepilnā darbā nodarbinātajām bija sievietes, kuras 1997.gadā veidoja vairāk nekā 3/4 no visiem nepilnā laikā nodarbinātajiem darbiniekiem. Nepilna laika nodarbinātība sieviešu vidū palielinājās no 16% 1983.gadā līdz 23% 1997.gadā. Turklāt samazinājās arī nepilnā laikā nodarbināto skaits, kuri vēlētos iesaistīties pilna laika darbā (18% 1992.gadā līdz 13% 1997.gadā) [OECD, 2005].

Kopumā nepilnā laikā nodarbināto cilvēku īpatsvars Īrijā palielinājās līdz 16.8% 2004.gadā [EUROSTAT, 19.07.2006]. Datu klāsts par vēlākos gados nepilnā laikā nodarbināto skaitu Īrijā diemžēl ir nepilnīgs.

Atsevišķās publikācijās uzsvērts, ka nepilnu darba laiku Īrijā lielākoties strādā vidusskolēni, kā arī studenti [McCoy, Smith, 229].

Tādējādi Īrijas ekonomiku ir raksturojis ievērojams iedzīvotāju nodarbinātības pieaugums, kas gan ir samazinājies pēdējos gados. Tomēr, kā minēts iepriekš, ne vienmēr nodarbinātības rādītāji Īrijā ir bijuši augsti. Ir bijis arī salīdzinoši liels bezdarba līmenis, kuru valdība ir centusies apkarot gan ar ekonomikas atveseļošanas, gan ar ANP pasākumiem.

Espinga-Andersena (*Esping-Andersen*) publikācijās Īrija raksturota kā liberāla labklājības valsts, kas nodrošina minimālu un salīdzinoši vidēju drošības tīklu.

Tajā pašā laikā citos pētījumos, atsaucoties uz Espinga-Andersena (*Esping-Andersen*) citātu, tiek norādīts, ka viņa raksturojums ir nepilnīgs, jo noteiktās jomās Īrija ļoti atšķiras no liberālā modeļa. Viens no iemesliem ir salīdzinoši lielais aktīvās nodarbinātības politikas programmu īpatsvars valsts budžetā, kas ir ievērojami lielāks nekā vidēji OECD vai ES valstīs un daudz augstāks nekā Lielbritānijā [Halpin, Hill, 9].

Īrijas valdības ieguldījumu ANP autore ir raksturojusi jau iepriekš, līdz ar to uzskata par nepieciešamu aprakstīt atsevišķus Īrijas zinātnieku pētījumus attiecībā uz ANP ietekmi uz nodarbinātības un bezdarba rādītājiem.

Halpins (*Halpin*) un Hills (*Hill*) sava pētījuma ietvaros koncentrējas uz sakarību noteikšanu starp aktīvās nodarbinātības politikas pasākumiem un nabadzības samazināšanas līmeni Īrijā, secinot, ka nodarbinātības shēmām (taču ne apmācību shēmām) ir pozitīva ietekme uz nabadzības risku nākamā gada ietvaros, kopš indivīds ir piedalījies konkrētajās programmās. Autori veic izpēti par tādiem jautājumiem kā aktīvās nodarbinātības politikas programmās iesaistīto cilvēku analīze (vai programmās iesaistītie tiešām ir pati ievainojamākā sabiedrības daļa), kā arī analizē aktīvās nodarbinātības politikas sekas, tā, piemēram, vai tām ir ietekme uz programmās iesaistīto cilvēku nabadzības līmeņa samazinājumu vidējā termiņā.

Savukārt Denijs (*Denny*) u.c. ir analizējuši aktīvās nodarbinātības politikas pasākumos iesaistīto cilvēku (konkrētajā situācijā bijuši bez darba) ienākumus un iekļaušanos darba tirgū salīdzinājumā ar tiem indivīdiem, kuri konkrētajos pasākumos nav piedalījušies, taču arī bijuši bez darba. Saskaņā ar pētījuma rezultātiem, aktīvās nodarbinātības politikas pasākumos iesaistītajiem cilvēkiem bija divas reizes lielākas iespējas iegūt darbu nekā konkrētajās programmās neiesaistītajiem cilvēkiem, turklāt aktīvās nodarbinātības programmās iesaistītajiem ir arī divas reizes lielākas iespējas iegūt pastāvīgu darbu ar stabiliem ienākumiem. Īpaši lielas iespējas iegūt stabilu darbu, saskaņā ar pētījuma rezultātiem, bija cilvēkiem, kuri aktīvās nodarbinātības programmu ietvaros bija apguvuši specifiskas prasmes (75%) vai arī piedalījušies subsidētās nodarbinātības pasākumos (70%). Vispārējās apmācības programmu dalībniekiem nodarbinātības iespējas bija daudz mazākas (47%) un vēl mazākas tās bija tiešās nodarbinātības pasākumos iesaistītajiem (36%).

Vēl citā, 1991.gadā veiktā Brīna (*Breen*) pētījumā par Īrijas darba tirgus attīstību tiek analizēta apmācību un nodarbinātības shēmu efektivitāte 1981./1982.mācību gada skolu absolventu segmentā. Arī šī pētījuma izlasē tika iekļauti gan ANP beidzēji, gan cilvēki, kuri tādās nav piedalījušies. Pētījuma rezultātā secināts, ka darba tirgus apmācību shēmas īstermiņā palielināja jaunu cilvēku nodarbinātības iespējas, tomēr neatklāja šo programmu efektu ilgtermiņā.

Tādējādi secinām, ka ANP pasākumi ir veicinājuši nodarbinātības līmeņa pieaugumu Īrijā, tomēr uzlabotās situācijas pamatā ir bijuši arī citi nosacījumi, kā arī konkrētu sektoru attīstība, un autore uzskata par nepieciešamu tos atspoguļot arī darbā.

Sektoru specializācijas kontekstā Īrija ir koncentrējusies uz zināšanu ekonomikas attīstību. Kopumā kā būtiskākie prioritāšu virzieni Īrijā ir definēti – ķīmijas un farmācijas sektors, informācijas un komunikāciju tehnoloģijas, materiālie un rūpniecības procesi, veselība un dzīvības zinātnes, dabas resursi, enerģija, transports un loģistika, kā arī būvniecībā un infrastruktūra [Williams, Redmond, 62].

Prioritāro virzienu noteikšanai ir bijuši arī vērā ņemami panākumi. 2008.gadā 13 no Pasaules pirmā 15-nieka farmācijas uzņēmumiem veica savu ražošanu Īrijā, 12 no 25 pasaulē nozīmīgākajām zālēm tika ražotas Īrijā, turklāt farmācijas produkti veidoja 40% no Īrijas eksporta. Ievērojami panākumi Īrijai ir vērojami arī informācijas un komunikāciju tehnoloģiju jomā - 5 no 10 lielākajiem Pasaules uzņēmumiem 2008.gadā veica nozīmīgus darījumus arī Īrijā, sektora eksporta apjomi bija 50 mljrd. dolāru, turklāt 220 uzņēmumos tika nodarbināti vairāk nekā 40 000 darbinieku, bez tam daudzām no Pasaules informācijas un komunikāciju firmām bija filiāles vai sadarbības partneri Īrijā, kas nodrošina pētniecības un attīstības, kā arī citas aktivitātes [PriceWaterhouseCoopers, 9].

Analizējot Īrijas nodarbinātības rādītājus secinām, ka 2007.gadā ražošanā tika nodarbināti aptuveni 25% no strādājošo skaita, kamēr pakalpojumu sektorā strādājošo skaits sasniedza aptuveni 75% strādājošo. 12% no pakalpojumu sektorā strādājošajiem bija nodarbināti nekustamo īpašumu sektorā, kurā pēdējos gados ir vērojamas ļoti lielas problēmas [CSO, 03.09.2009]. Īrijas nodarbinātības struktūra sadalījumā pa sektoriem atspoguļota 3.3.tabulā.

### 3.3. tabula

#### Nodarbinātās personas vecumā sākot no 15 gadiem, klasificētas pēc dzimuma un NACE ekonomiskais sektors, tūkstošos, 2000 - 2007

Ekonomiskais sektors (NACE)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Lauksaimniecība	132.9	122.5	123.4	115.9	116.3	113.7	113.2	113.8
Rūpniecība	475.7	498.1	485.5	495.9	505.5	538.3	555.9	577.0
Pakalpojumi	1 062.8	1 101.3	1 151.7	1 178.3	1 212.7	1 279.7	1 352.0	1 410.9

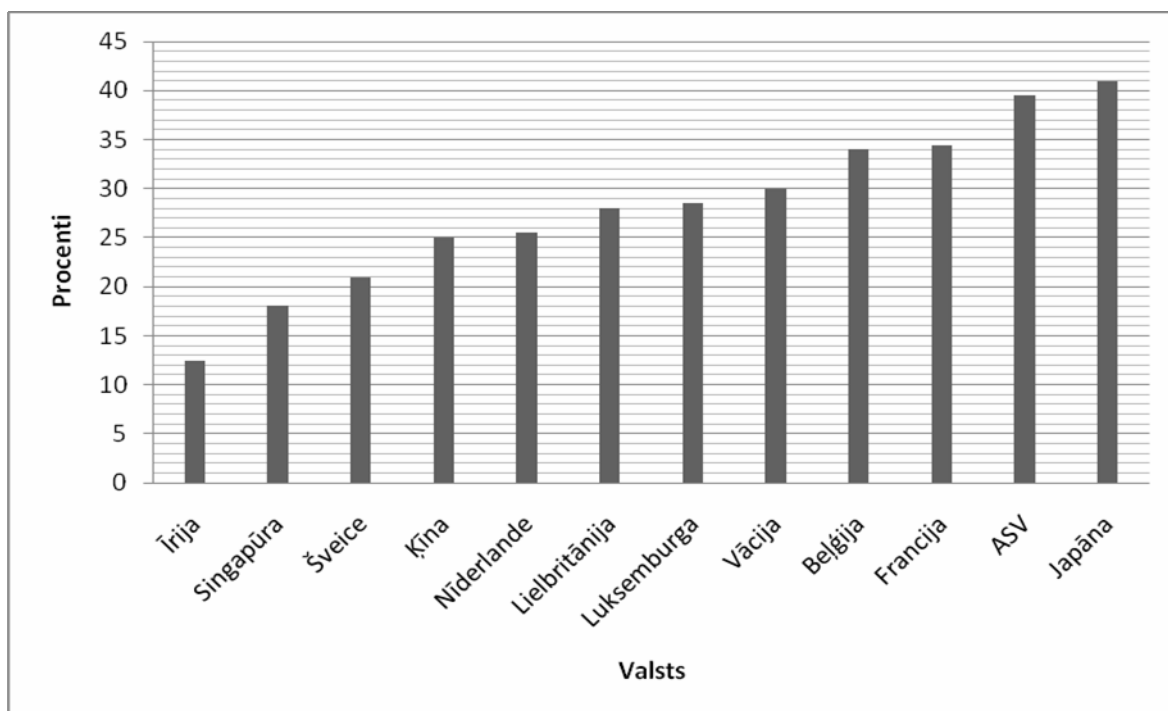
*Avots: Starptautiskā Darba organizācija, 14.07.2009*

Zināmu artavu Īrijas ekonomikas izaugsmē ir sniegusi arī ES finanšu palīdzība, kas lielākoties tika ieguldīta izglītības sistēmas un infrastruktūras attīstībā. Īrijas pieaugošā darbaspēka produktivitāte nereti tiek saistīta arī šīm investīcijām, jo tās ir veicinājušas augsto tehnoloģiju biznesa attīstību Īrijā [Dorgan, 28].

Tomēr tas nav bijis vienīgais nosacījums Īrijas ekonomikas straujai un sekmīgai attīstībai, bet tikai palīginstruments nosprausto mērķu sekmīgai sasniegšanai.

Kā būtisks priekšnoteikums Īrijas ekonomikas stimulēšanā nereti tiek minētas izmaiņas nodokļu sistēmā, padarot Īriju par investoriem daudz pievilcīgāku valsti, kā arī veicinot vietējās uzņēmējdarbības attīstību.

Izmaiņas nodokļu sistēmā (izveidojot vairāk vienlīdzīgas nodokļu likmes visiem iedzīvotājiem) kopīgi ar algu ierobežošanu un sociālās partnerības tīkla izveidi starp valdību, darba devējiem un apvienībām 1980-to gadu beigās, bija pirmie iedīgļi Īrijas straujās ekonomikas izaugsmes attīstībai un raksturo Īrijas ekonomiku kopš 1990-to gadu vidus. Daudzi zinātnieki kā galveno iemeslu straujajai ekonomikas izaugsmei min zemu uzņēmuma ienākuma nodokļu sistēmu (10 – 12.5%). Kopumā jau kopš 1956.gadā Īrijas valdība ir atbalstījusi zemu nodokļu politiku, kā arī pārveduma maksājumus no ES dalībvalstīm, īpaši Vācijas un Francijas, kas veidoja līdz 4% no nacionālā kopprodukta [Low Tax Policies Created the Tiger (Ireland's Economy), 04.09.2009].



**3.2.attēls. Uzņēmuma ienākuma nodokļa apmēri atsevišķās Pasaules valstīs, 2008, %**  
Avots: Deloitte, 2009

Jāņem vērā, ka rūpniecības/starptautisko pakalpojumu darījumiem, kas tika veikti līdz 1998.gada 23.jūlijam, kā arī uz ražošanas/starptautisko pakalpojumu darījumiem, kas līdz 1998.gadam bija saņēmuši grantu finansējumu, Īrijā tiek piemērots 10% uzņēmuma nodoklis. 10% nodokli ir paredzēts atcelt 2010.gada 31.decembrī [PriceWaterhouseCoopers, 5], tomēr jebkurā gadījumā Īrijas uzņēmuma ienākuma nodoklis ir vērtējams kā salīdzinoši zems.



Ar mērķi stimulēt starptautiskās uzņēmējdarbības attīstību, Īrijas valdība ir parakstījusi līgumus ar 50 valstīm (tai skaitā Latviju) par dubulto nodokļu nepiemērošanu. Turklāt gadījumos, kad nav līguma par dubulto nodokļu nepiemērošanu, ir spēkā nosacījumi Īrijas Nodokļu likumu ietvaros, kas paredz atmaksāt noteiktu daļu nodokļu par eksportēto produkciju.

Līdzīga sistēma ir ieviesta Latvijā un vairumā citu valstu.

Īpaši nodokļu atvieglojumi paredzēti arī attiecībā uz ieguldījumiem pētniecībā un attīstībā [Īrijas Investīciju aģentūras mājas lapa, 30.06.2009]:

- 25% nodokļu atvieglojums var tikt pieprasīts par ieguldījumiem pētniecībā un attīstībā, ja tie veikti Eiropas Ekonomiskajā zonā;
- Nodokļu atvieglojumi var tikt pieprasīti par ieguldījumiem “attiecīgās celtnēs”, ar ko apzīmē ēkas, kurās pētniecības un attīstības pasākumi ir bijuši ne mazāk kā 35% četru gadu periodā;
- Nodokļu atvieglojumi maksimums 10% apmērā tiek piešķirti arī par darbiem, kas tiek uzticēti apakšuzņēmējiem un ir saistīti ar pētniecību un attīstību;
- 5% no pētniecības un attīstības izdevumiem var tikt novirzīti Eiropas universitātēm.

Līdzīgi kā Latvijā, arī Īrijā ir ievērojama iedzīvotāju koncentrācija noteiktā reģionā. Lielais Dublinas reģions, kas ietver Dublinas pilsētu, Fingalu, Dun Laoghaire-Lathrown, Dienviddublinu, kā arī Metas (*Meath*), Kildaras (*Kildare*) un Vikovas (*Wicklow*) grāfistes dzīvo aptuveni 40% valsts iedzīvotāju un šeit tiek veikti aptuveni 40% no visas valsts ekonomiskās aktivitātes.

Šis reģions ir bijis galvenais Īrijas ekonomikas izaugsmes stūrakmens, kas ir gan piesaistījis investīcijas, gan arī cilvēkresursus ekonomikas sekmīgai attīstībai. Tajā pašā laikā OECD pētījumā tiek norādīts, ka ir grūti atšķetināt galvenos iemeslus izaugsmei pilsētās un noteikt ietekmējošos un rezultējošos faktoros – vai ekonomiskā izaugsme veicina pilsētu attīstību (cilvēku pieplūšanu no laukiem uz pilsētām) vai arī dinamiskās pilsētas veicina ekonomikas izaugsmi [OECD, 2006].

Tomēr pieaugošā iedzīvotāju skaita koncentrācija pilsētās un to apkaimē Īrijā tiek raksturota arī ar vairākām problēmām. Kā būtiskākās no tām bieži tiek minētas - slikta transporta infrastruktūra, lieli satiksmes sastrēgumi, ļoti augstas mājokļu izmaksas (laika posmā no 1993.-2003.gadam mājokļu cenas valstī vidēji pieauga par 221%, kamēr Dublinā to pieaugums bija 286%), kā arī slikts Lielā Dublinas reģiona teritoriālais plānojums [Murphy, u.c., 78].

Viens no Īrijas ekonomikas izaugsmes rādītājiem ir bijis saistīts ar faktu, ka šī valsts konsekventi ir bijusi iekļauta pirmajā (vai vienā no pirmajām) vietām globalizācijas rādītāju ziņā. Dublina arī 50 vietu sarakstā ieņem 40.vietu saistībā ar uzņēmumu galveno pārvalžu un pirmā līmeņa pārstāvniecību novietojumu Pasaulē 100 lielāko uzņēmumu lokā. Savukārt 1990.-tajos gados Īrijas valdības nodrošinājums ar subsīdiju un investīciju kapitālu rosināja augsto tehnoloģiju uzņēmumus (tādus kā *Dell*, *Intel* un *Microsoft*) izvietot savu darbu Īrijā. Šie uzņēmumi tika piesaistīti Īrijai gan dēļ valsts dalības ES, gan dēļ salīdzinoši zemā atalgojuma līmeņa, valdības dotācijām un zemajām nodokļu likmēm.

Šādi risinājumi bija iespējami, ņemot vērā gan nodokļu politikas ietvaros īstenotos pasākumus, gan Īrijas veiksmīgo ģeogrāfisko stāvokli. Atsevišķos pētījumos Īrija tiek novērtēta kā piektā nozīmīgākā valsts saistībā ar tās ceļu infrastruktūru [Taylor, 24].

Īrijā ir arī vairākas valsts aģentūras un institūcijas, kas sekmīgi nodrošina palīdzību valsts uzņēmējdarbības vides stimulēšanā.

Īrijā, līdzīgi kā citās valstīs ir arī valsts aģentūra Īrijas Uzņēmums (*Enterprise Ireland*), kas sniedz finansiālu un tehnisku palīdzību biznesa uzsākšanai [Flanigan, 18].

Kā pozitīvs aspekts Īrijas ekonomikas izaugsmes veicināšanai nereti tiek norādīta arī labvēlīgā laika zonu starpība ar ASV, kas ļauj Īrijā nodarbinātajiem patstāvīgi strādāt dienas pirmajā pusē, savukārt pēcpusdienā uzturēt kontaktus ar ASV partneriem [Breathnach, 37].

Kā papildus arguments Īrijas straujajai ekonomikas izaugsmei minēts arī Īrijas iedzīvotāju angļu valodas zināšanas, kas tiem ļauj viegli uzturēt kontaktus ar ASV, jo īpaši, ja salīdzina ar citu ES zemo ienākumu valsti – Spānijas un Portugāles iedzīvotāju valodu zināšanām. Šis faktors bieži tiek uzsvērts kā galvenais, lai ASV uzņēmumi izvēlētos Īriju kā valsti, kurā izvietot savu uzņēmumu vadošos dienestus.

Bez tam nereti tiek uzsvērti arī “demogrāfiskā dividende”, kuru nodrošināja pieaugošais strādājošo sieviešu skaits, attiecīgi palielinot arī ienākumus uz vienu iedzīvotāju.

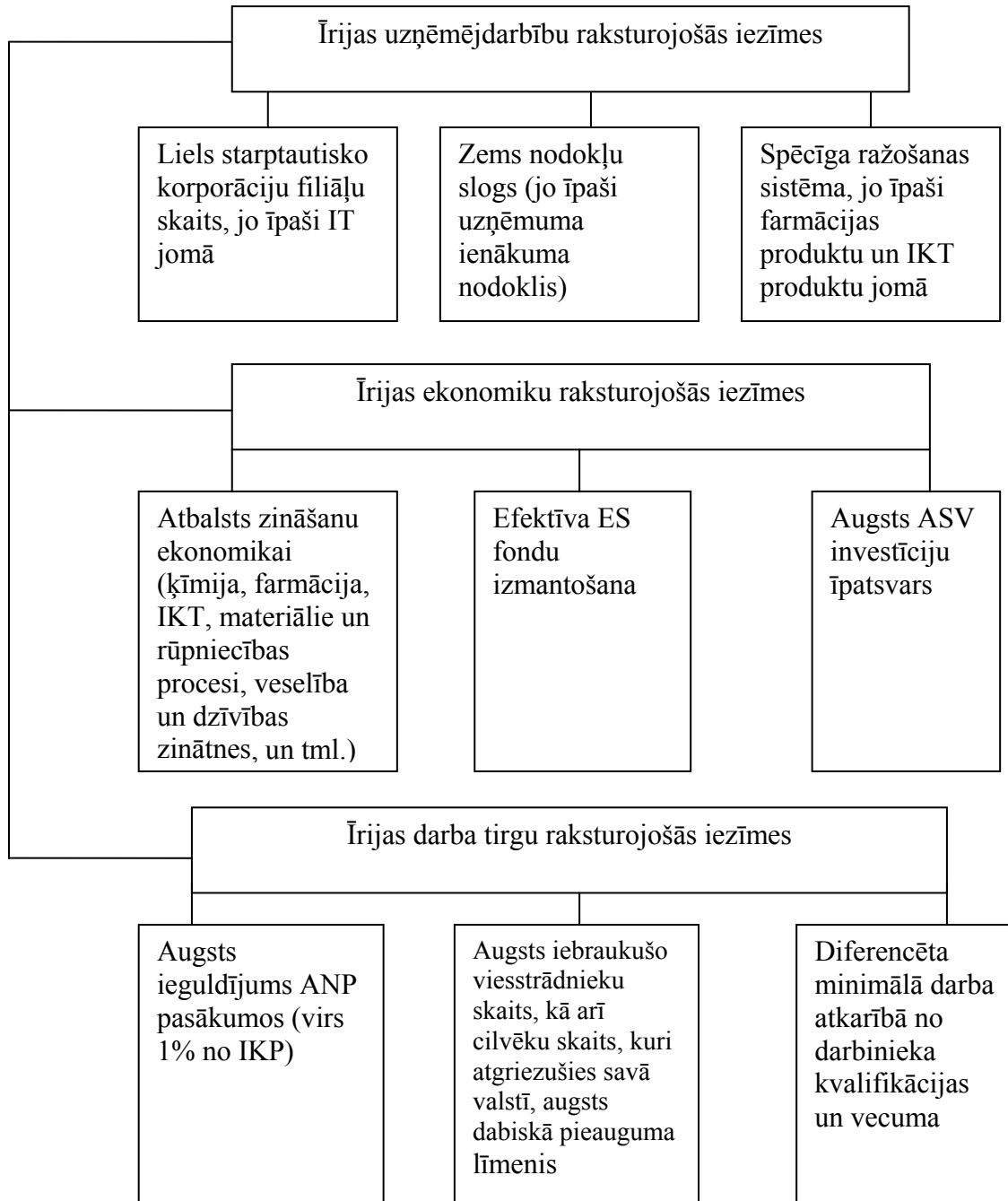
Augstākminētie faktori lielā mērā veicināja ievērojamu Īrijas ekonomikas izaugsmi – ienākumi pēc nodokļu nomaksas sasniedza rekordaugstu līmeni, ievērojami stimulējot iedzīvotāju patēriņu, veidojot 5% inflācijas līmeni “Tīģera perioda” beigās, bezdarba līmenis samazinājās no 18% 1980-tajos gados līdz 3.5% 1990-tajos gados.

Radītā labklājība nodrošināja arī lielas investīcijas, kas tika ieguldītas infrastruktūras un pilsētu modernizācijā. Nacionālais attīstības plāns paredzēja uzlabojumus ceļu infrastruktūrā, kā arī jaunu transporta pakalpojumu attīstībā (piemēram, Luasas vieglā dzelzceļa līnijas, Dublinas ostas tunelis un Korkas metro līnijas pagarināšana) [Taylor, 18].

Īrijas izaugsme veicināja arī uzņēmējdarbības attīstību, tomēr, neskatoties uz Īrijā dibināto uzņēmumu skaita pieaugumu, ārvalstu uzņēmumi līdz 2007.gadam nodrošināja 93% no Īrijas eksporta [CSO, 04.09.2008].

Īrijas darba tirgus politika nereti tiek arī kritizēta. Saskaņā ar skeptiķu viedokli, nesēnā izaugsme lielākoties bija saistāma ar pieaugošām nekustamā īpašuma cenām, kā arī izaugsmi būvniecības sektorā. Tomēr lielākoties Īrijas izaugsme tiek saistīta ar ASV ciešajām saitēm, informācijas tehnoloģiju sektora atveseļošanu (Īrijā tika ražoti 25% no visiem Eiropas personālajiem datoriem, turklāt lielajiem IT uzņēmumiem – *Dell*, *IBM*, *Apple* un *HP* Īrijā bija izvietotas nozīmīgas uzņēmumu filiāles). Nozīmīgas investīcijas Īrijā ieguldīja arī citi lieli uzņēmumi – *Intel*, *Google*, kas izveidoja savu biroju arī Dublinā, *Bell Labs* un citi [Īrijas Investīciju aģentūras mājas lapa, <http://www.idaireland.com>, 30.05.2009]. Turklāt, neskatoties uz darbavietu skaita pieaugumu, Īrijā joprojām bija salīdzinoši augsts ilgtermiņa bezdarba līmenis. Saskaņā ar Ekonomiskās attīstības un sadarbības organizācijas (*OECD*) datiem aptuveni 60% no visiem bezdarbniekiem Īrijā 2003.gadā (kā arī iepriekšējos gados) bez darba ir bijuši ilgāk par vienu gadu [OECD, 2005]. Bezdarbnieku lielāko īpatsvaru veidoja cilvēki bez augstākās izglītības – bezdarba līmenis šo cilvēku vidū ir bijis aptuveni 18% salīdzinot ar 4% bezdarba līmeni cilvēkiem ar augstāko izglītību [EUROSTAT, 12.11.2006]. Līdzīgi kā daudzās citās valstīs, arī Īrijas gadījumā tiek atzīts, ka augstais bezdarba līmenis lielā mērā ir saistīts ar sociālās labklājības un nodokļu sistēmas mijiedarbību, kas daudziem cilvēkiem, īpaši indivīdiem ar zemu kvalifikāciju, ir samazinājis stimulu kļūt nodarbinātiem. Kopš 1979.gada Īrijā ir nemitīgi pieauguši pabalsti, tajā pašā laikā saglabājot salīdzinoši augstu nodokļu slogu mazāk atalgotajiem darbiniekiem. Tiek arī norādīts, ka pieaugošais darba algas līmenis un pārmērīgā valsts līdzekļu tērēšana ir veicinājusi Īrijas ekonomikas konkurētspējas pazemināšanos. Darba Īrijā, īpaši Dublinā un tās apkārtnē, ir virs ES vidējā līmeņa. Spiediens lielākoties ietekmē iedzīvotājus ar zemu kvalifikāciju, kā arī ražošanas sektoru. Pieaug arī tendence darbavietu pārvietošanai uz citām valstīm. Tā, piemēram, 2009.gadā uzņēmumi *Philips* un *Dell* paziņoja par 1700 darbavietu pārvietošanu no Īrijas uz Poliju [SundayTribune, 08.07.2009]. Tādējādi viens no galvenajiem Īrijas valdības izaicinājumiem ir vietējo nozaru attīstība. Lai arī Īrija var lepoties ar atsevišķiem lieliem starptautiskajiem uzņēmumiem, piemēram, *AIB*, *CRH*, *Elan*, *Ryanair* un citiem, no kuriem dažiem peļņa ir mērāma vairāk nekā viena miljarda Eiro apmērā, Īrijas valdība īpašu uzmanību velta vietējo nozaru attīstībai. Lai arī Īrija ir varējusi pierādīt spēju kļūt par vienu no turīgākajām ES un arī Pasaules valstīm, tās bagātība tomēr nav vienlīdzīgi izplatīta. Saskaņā ar Apvienoto

Nāciju organizācijas ziņojumu, 2004.gadā Īrija bija otrajā vietā starp Rietumvalstīm nevienlīdzības ziņā. Vēl lielāka nevienlīdzība bija vērojama tikai ASV [Chrisafis]. Balstoties uz nodaļā ietverto analīzi, autore ir izveidojusi attēlu, apkopojot Īrijas uzņēmējdarbību, ekonomiku un darba tirgu raksturojošās iezīmes.



**3.3.attēls. Īrijas uzņēmējdarbību, ekonomiku un darba tirgu raksturojošās iezīmes**

*Avots: Autores izstrādāts*

2008.gada septembrī Īrija kļuva par pirmo Eirozonas valsti, kas oficiāli iekļuva ekonomikas lejupslīdes procesos. Īrijas IKP 2008.gada otrajā ceturksnī, salīdzinot ar tādu

pašu laika posmu 2007.gadā, samazinājās par 0.8%. 2008.gads bija pirmais gads kopš 1983.gada, kad Īrijas ekonomika piedzīvoja tik ievērojamu lejupslīdi [CSO, 09.09.2009]. Turklāt Īrijas ekonomikai, kas ļoti lielā mērā ir atkarīga no ASV investīcijām, smags var būt ASV prezidenta Baraka Obamas (*Barack Obama*) paziņojums viņa priekšvēlēšanu kampaņas laikā, solot izmaiņas likumos, ar mērķi atgriezt ārzemēs izvietoto ASV multinacionālo korporāciju darbību atpakaļ uz Savienotajām Valstīm [Sunday Tribune, 08.07.2009]. Līdz ar ekonomiskās lejupslīdes iezīmēšanos 2008.gadā, ko lielā mērā veicināja gan nekustamo īpašumu burbuļu plīšana, gan banku sistēmas sabrukums, nereti Īrijā sāk dominēt viedoklis, ka tās ekonomika ir bijusi balstīta uz neefektīvu pārvaldību. Tā, piemēram, komentētājs Fintans O'Toole (*Fintan O'Toole*) norādījis, ka pagājušajam Ķeltu tīģerim Īrijai nav labi attīstīti veselības pakalpojumi, ir vērojams augsts bērnu nabadzības līmenis, turklāt nav pieejas pirmsskolas izglītībai. Turklāt Īrija nevar lepoties arī ar bieži piesaukto "inovatīvo sabiedrību" vai "zināšanu ekonomiku", kas būtu vienīgā izeja no pašreizējās ekonomikas lejupslīdes. Saskaņā ar O'Toole uzskatiem, Tīģerēras laikā pieejamie naudas resursi nestimulēja teicamas īru sabiedrības izveidi, un lielā mērā tas notika vīzijas un līderības trūkuma dēļ [Irish Times mājas lapa, 12.07.2009]. Arī citi kritiķi uzskata, ka 2009.gadā Īrija ir kļuvusi par atbaidošu valsti, un tas noticis galvenokārt pateicoties „postošām” valdības kļūdām. Kā viena no tām tiek uzskatīta valsts budžeta izdevumu paaugstināšana par 48% 2000.–2003.gadā finanšu ministra Čārlija MakKrēvija (*Charlie McCreevy*) laikā, vienlaicīgi samazinot ienākuma nodokli. Otra valdības kļūda bija atļaut un pat stimulēt nekustamo īpašumu burbuļa izveidošanos [Dorgan]. Arī Nobela miera prēmijas laureāts Pols Krugmans (*Paul Krugman*) norāda, ka “tik ilgi, kamēr nāksies cīnīties ar recesiju, Īrija ir spiesta vienīgi cerēt uz eksporta tirgu atveseļošanos tad, kad atlabšana notiks arī pārējā Pasaulē” [Krugman, 2009].

Ekonomisko un sociālo pētījumu institūts norāda, ka bezdarba līmenis Īrijā 2010.gadā varētu sasniegt 17%, turklāt Īrijas ekonomika varētu “sarauties” par 14% laika posmā no 2008. līdz 2010.gadam. Ņemot vērā starptautiskos un vēsturiskos standartus, šāds attīstības scenārijs ir ļoti dramatisks [Keena]. Bezdarba problēma ir aktuāla daudzās valstīs un īpaši saasinājusies 2008.gadā. Viena no valstīm, kas veiksmīgi atradusi kompromisu zemu bezdarba rādītāju un augstu nodarbinātības rādītāju saglabāšanai, ir Nīderlande. Valstī īstenotās reformas daudzu pētnieku skatījumā ir izpelņījušās gan apbrīnu, gan kritiku, līdz ar to detalizētāk šī valsts analizēta arī nākamajā apakšnodaļā.

### 3.2. Nīderlandes pieredze

Zinātniskajā literatūrā nereti tiek izskatītas Nīderlandē īstenotās reformas, kas izpelņījušās gan apbrīnu un uzslavas, gan arī kritiku, tomēr atsevišķi fakti ir nenoliedzami. Nīderlande Pasaules praksē ir zināma tieši ar veiktajām reformām darba tirgus jomā. Līdz ar to autore par nozīmīgu uzskata koncentrēties uz Nīderlandes darba tirgu faktoru analīzi, ņemot vērā, ka šī valsts ar 15.4 mlj. iedzīvotāju jau vairākus gadus uzrāda vienus no augstākajiem nodarbinātības rādītājiem.

1984.g. bezdarba līmenis Nīderlandē bija sasniedzis 14% (800 000 iedzīvotāju) atzīmi, turklāt gandrīz līdzvērtīgs skaitlis iedzīvotāju bija spiesti pamest savas darbavietas priekšlaicīgi pensionējoties vai arī tādēļ, ka saņēma invaliditātes pabalstus. Tādējādi faktiski var uzskatīt, ka bez darba Nīderlandē bija 27% strādājošo [Visser, Hemerijck, 9].

Nīderlande bija primārs piemērs pētnieka Espinga-Andersena (*Esping-Andersen*) definētajai patoloģijai „labklājība bez darba”, kas, viņaprāt, ir tipiski kontinentālās Eiropas valstīm.

Pēc 10 gadiem Nīderlande atkārtoti izpelņījās starptautisko atzinību, definējot jaunu terminu „Nīderlandes brīnums”, kas raksturoja šīs valsts ekonomisko attīstību. Gan banku pārstāvji, gan politiķi apsveica veiksmīgo proporciju starp reformām labklājības jomā, fiskālo konservatīvismu, kas vienlaicīgi stimulēja arī jaunu darbvietu radīšanu un vispārējās sociālās drošības saglabāšanu. Galvenā Nīderlandes iezīme bija lielais iedzīvotāju (gan sievietes, gan arī vīriešu) skaits, kuri nodarbināti nepilnā laikā, ilgtspējīga politika salīdzinoši liela vidusslāņa izveidošanā, veiksmīgā ES konverģences kritēriju ievērošana, sociālās nevienlīdzības nepastāvēšana, kā arī vienprātība sociālo reformu pieņemšanā. 1997.g. Nīderlandē bezdarba līmenis bija zemāks nekā vidēji ES – nedaudz vairāk par 6% [Visser, Hemerijck, 9]. Turklāt Nīderlandē labklājības līmenis tika sasniegts periodā, kad lielākajā daļā citu Rietumeiropas valstu bija vērojama lejupslīde, bezdarba līmeņa pieaugums.

Lielā mērā uzlabojumi Nīderlandes darba tirgus politikā tika panākti, piemērojot lielākus elastības nosacījumus. Tā rezultātā Nīderlandes elastīgo darbvietu skaits ir pieaudzis par aptuveni 10%, turklāt valsts valdība, ar dažādu normatīvo aktu palīdzību, ir centusies ierobežot darba tirgus elastības radītās negatīvās sekas – lielākas nevienlīdzības rašanos starp darbiniekiem ar pastāvīgiem un terminētiem darba līgumiem, sievietēm, darba ņēmējiem no citām valstīm, kā arī zemāk kvalificētajiem darbiniekiem [Remery, van Doorne-Huiskes, Schippers, 477].

Lielā mērā Nīderlandes reformas darba tirgus jomā tika atrunātas Vasenāras līgumā (*Wasenaar Agreement*), kas tika parakstīts 1982.gadā un tiek uzskatīts kā veiksmīgs pavērsiena punkts ekonomiskās politikas jomā. Līguma ietvaros arodbiedrību un darba devēju pārstāvji vienojās par salīdzinoši vienmērīga atalgojuma noteikšanu, kas tika savienots ar saīsinātām darba stundām un mērķi samazināt bezdarba līmeni. Bez tam tika panākta salīdzinoši neliela valdības loma atalgojuma līmeņa noteikšanā, kas turpmāk bija lielākoties darba devēju kompetencē kolektīvo līgumu ietvaros [Vasenāras līguma mājas lapa, 06.09.2009].

Līguma nosacījumi paredzēja arī salīdzinoši lielu nepilna laika darbavietu izveidošanu. Nepilna laika nodarbinātība joprojām raksturo Nīderlandes ekonomiku (nepilnā darba laikā tiek nodarbināti aptuveni 40% Nīderlandes iedzīvotāju) un, neskatoties uz atsevišķu pētnieku kritiku, palīdz uzturēt vienus no augstākajiem nodarbinātības rādītājiem ES.

Papildus pasākumi bija saistīti ar atalgojuma sabalansēšanu un darbaspēka intensīvu pakalpojumu radīšana [Visser, 15].

Nepilna laika nodarbinātības veicināšanai Nīderlandes valdība ir pieņēmusi virkni likumu un politikas dokumentu.

Tā, piemēram, 1993.gadā valdība pastiprināja nepilnā laikā nodarbināto tiesisko stāvokli, paaugstinot ar likumu noteikto minimālo darba algu, kā arī palielinot minimālo brīvdienu skaitu nepilnā laikā strādājošajiem. Pirms konkrēto lēmumu pieņemšanas nosacījumi par minimālo darba algu un brīvdienu skaitu neattiecās uz strādājošajiem, kuri bija nodarbināti mazāk nekā vienu trešo daļu no regulāra darba laika. 1996.gadā valdība pieņēma likumu, kas noteica nepilnā laikā nodarbinātajiem tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi – kontekstā ar atalgojuma līmeni, virsstundu darba algu, bonusiem, kā arī apmācību iespējām. 2000.gadā valdība strādājošajiem pat piešķīra tiesības pieprasīt darba laika pagarinājumu vai saīsinājumu, nosakot par pienākumu darba devējiem izpildīt strādājošo vēlmis, ja vien tās nav konfliktā ar uzņēmējdarbības attīstības interesēm [Bosch u.c., 5].

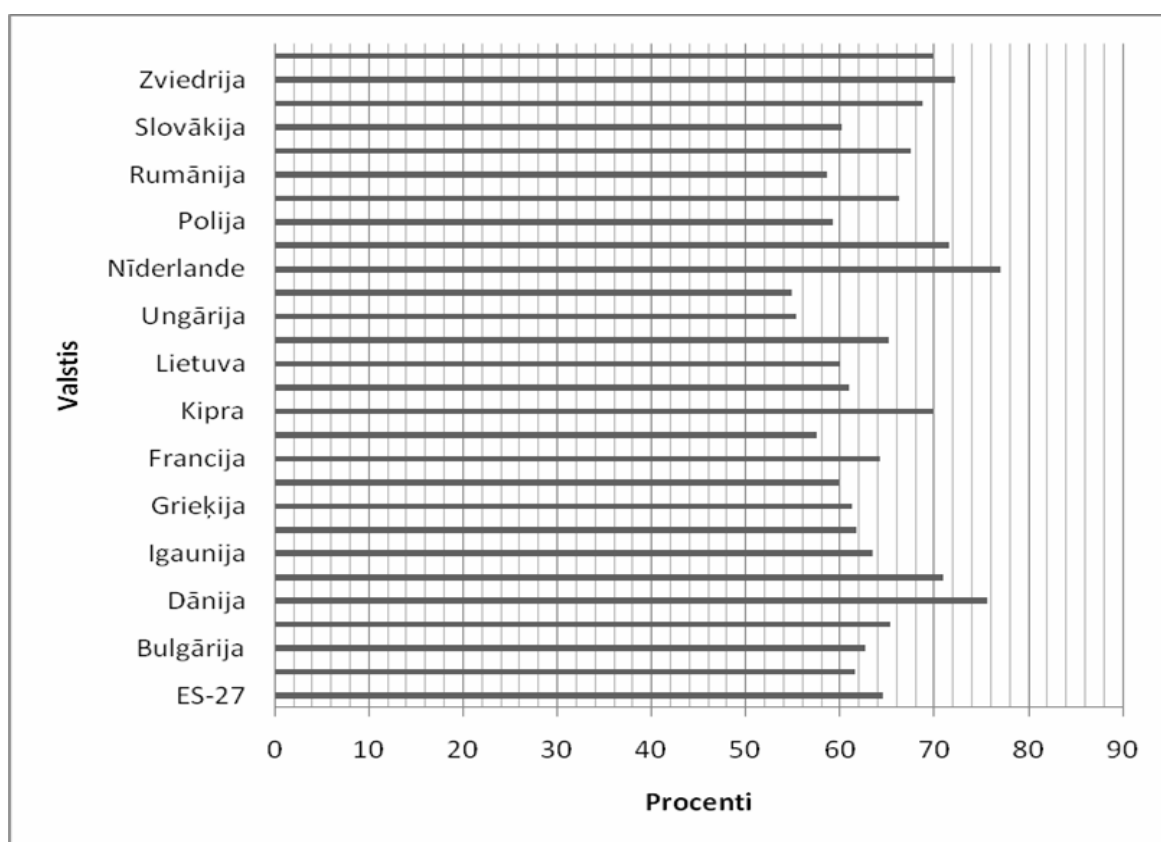
Elastīga darba laika nosacījumu ieviešana Nīderlandē tika uzsākta 1990-to gadu sākumā un īpaši augstus rādītājus sasniedza 1990-to gadu beigās.

1998.gadā darbinieku skaits, kuriem bija neterminēts darba līgums (līgums uz mazāk kā vienu gadu un/vai līgums, kurā nav atrunāts nostrādājamo stundu skaits), veidoja 10.3% no visiem strādājošajiem (1992.gadā tādu bija tikai 7.6%). Neterminētie darba līgumi daudz biežāk tika slēgti ar sievietēm (norādītajā laika posmā tie bija 14.5% sieviešu un 7.5% vīriešu), kā arī jauniešiem. Mazāk izteiktas bija attiecības starp izglītības līmeni un darba līguma veidu. Neterminētie darba līgumi bija gan darbiniekiem ar ļoti zemu, gan arī

darbiniekiem ar ļoti augstu izglītības līmeni. Tajā pašā laikā neterminētie darba līgumi biežāk tika piemēroti strādājošajiem no citām valstīm, īpaši Turcijas un Marokas. Vislielākais neterminēto darba līgumu īpatsvars Nīderlandē bija ēdināšanas nozarē (33% sieviešu un 27% šajā nozarē strādājošo vīriešu tika piemēroti neterminēto darba līgumi), savukārt vismazākais neterminēto darba līgumu īpatsvars bija valsts pārvaldē (7.6% sieviešu un 3.2% vīriešu) [Remery, van Doorne-Huiskes, Shipper, 480].

Līdzīgas tendences vērojamas arī pēdējos gados.

2008.gadā Nīderlandes iedzīvotāju iesaiste darba tirgū bija viena no augstākajām ES. Vīriešu nodarbinātības rādītāji pat bija visaugstākie ES. Iesaiste darba tirgū vecuma grupai 50 – 64 gadi arī bija virs ES vidējā līmeņa.



**3.4.attēls. Iesaiste darba tirgū vecumā 15 - 64 gadi ES valstīs, 2008**

*Avots: EUROSTAT, 17.09.2009*

2008.gadā 77% no Nīderlandes iedzīvotājiem vecumā grupā 15 – 65 gadi bija apmaksāts darbs vismaz vienas stundas nedēļā apmērā. Ar šādu statistiku Nīderlande ieņem otro vietu ES, atpaliekot tikai no Dānijas, kuras nodarbinātības rādītāji ir 78% apmērā. Vidēji ES nodarbinātības rādītāji ir 66% apmērā, zemākie no tiem ir Maltā (55%) un arī Ungārijā, Itālijā, Rumānijā un Polijā rādītāji ir zem 60% atzīmes.



2008.gadā vairāk nekā 83% no Nīderlandes vīriešiem bija apmaksātas darbvietas, rādītājam sasniedzot 10% virs ES vidējā līmeņa. Savukārt sieviešu nodarbinātības rādītāji 71% apmērā arī uzskatāmi par salīdzinoši augstiem. Augstāki tie ir tikai Dānijā un Zviedrijā, taču daudz zemāki vidēji ES, kur tikai aptuveni 59% sieviešu ir darbvietas.

Dzimumu atšķirības nodarbinātības kontekstā Nīderlandē veido aptuveni 12%, kas arī ir mazākas par ES rādītājiem (14%). Mazākās atšķirības ir Skandināvijā un Baltijas valstīs, lielākās – Maltā, Grieķijā un Itālijā.

Nīderlandē visās profesijās tiek piemērota minimālā darba alga. Personas, kuras ir tiesīgas saņemt minimālo darba algu, ir vecuma grupā no 23 – 65 gadiem un kuras strādā vismaz vienu trešo daļu no pilnā darba laika. Personas vecuma grupā 15 – 22 gadi saņem minimālo algu, kas veido noteiktus procentus no pieaugušo cilvēku darba algas. Tie ir 30 – 85%, atkarībā no indivīda vecuma.

Lai arī valsts atbalsts aktīvās nodarbinātības pasākumiem ir salīdzinoši augsts, nereti publikācijās tiek minēta arī Nīderlandes valdības loma deregulējošo pasākumu noteikšanā. Tā, piemēram, 1990-to gadu sākumā tika panākta vienošanās par mazumtirdzniecības veikalu darba laika pagarināšanu, kā arī konkurences nodrošināšanu sabiedriskā transporta, komunikāciju, elektrības un gāzes piegādes jomās. Tika nodrošināta arī lielas daļas valstij piederošo uzņēmumu privatizācija. Panākumi ir bijuši arī uzņēmējdarbības vides attīstības jomā – laika posmā no 1988.-1992.gg. reģistrēto uzņēmumu skaits pieauga par 35%, divas reizes vairāk nekā vidēji ES tajā pašā laikā, turklāt 74% uzņēmumu nebankrotēja pirmo trīs darbības gadu laikā (ES vidējais rādītājs – 68%) [Hartog, Theeuwes].

1996.gadā tika panākta lielāka elastība darba laika noteikšanas jomā, paredzot iespēju individuāli noteikt darba nedēļas garumu. Bez tam – vēl lielāka elastība darba laika noteikšanas ziņā ir iespējama darba devēju un darba ņēmēju asociāciju līgumu ietvaros – gan caur kolektīvajiem darba līgumiem, gan caur vienošanos uzņēmuma līmenī. Tādējādi var tikt piedāvāti dažādi darba laika varianti. Šādi nosacījumi Nīderlandē tiek piemēroti banku sektorā, valsts pārvaldes sektorā, kā arī citos sektoros [Gorter, 191].

Nīderlandes labklājības reforma ir izpelnījies arī vērā ņemamu kritiku.

Tā, piemēram, Kleinknechts (*Kleinknecht*) norāda, ka atalgojuma līmeņa vienādošana rada mazāku augsni inovatīviem risinājumiem. Savukārt samazināts inovāciju līmenis nestimulēs turpmāku darbvietu piedāvājumu.

Sieviešu nodarbinātības pieaugums ir radījis problēmas ar bērnodrāžu pieejamību. Ne tikai salīdzinājumā ar Skandināvijas, bet arī citām Eiropas valstīm, Nīderlandē joprojām ir salīdzinoši vāji attīstīta pirmsskolas vecuma bērnu pieskatīšanas centru sistēma [Veil,37],

turklāt darbs uz nepilnu laiku ir praktiski vienīgā nodarbinātības iespēja sievietēm Nīderlandē, jo vakanču uz pilna laika darbavietām nav [Becker, 4]. Pieejamo bērnodarzu problēma, iespējams, ir galvenais iemesls, kādēļ tikai 10% no nepilnā laikā strādājošajām sievietēm, vēlētos iegūt pilna laika darbu. Dānijā un Zviedrijā, 30%-40% no nepilnā laikā strādājošajām sievietēm gribētu strādāt garākas darba stundas [EUROSTAT, 12.10.2009].

Tajā pašā laikā pirmsskolas vecuma bērnu pieskatīšanas iestāžu trūkumu nevar uzskatīt kā vienīgo iemeslu nepilna laika darbam. Saskaņā ar statistikas datiem, liels ir arī nepilnā laikā strādājošo vīriešu skaits. Sīkāks datu atspoguļojums iekļauts 3.4.tabulā.

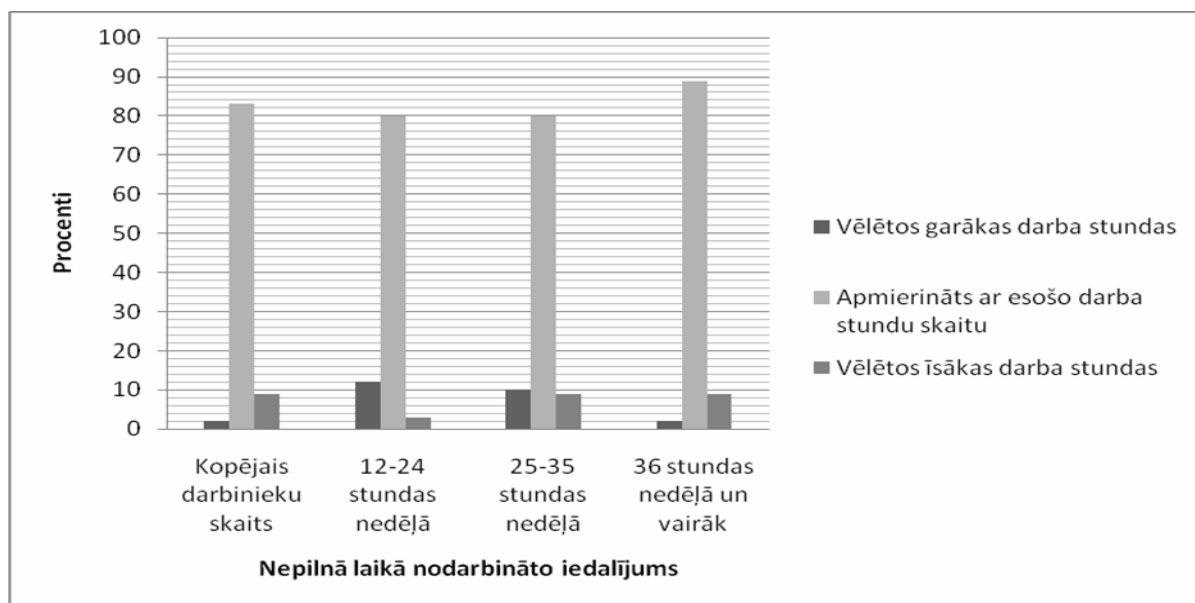
**3.4.tabula**  
**Nodarbināto cilvēku Nīderlandē sadalījumā pa nostrādātajām darba stundām, 2005-2008**

		Nodarbinātie cilvēki		Nodarbinātie cilvēki 15 – 64 gadi		
		Strādā < 12 h/nedēļā	Strādā >= 12 h/nedēļā	Darba stundas		
				12-19 h/nedēļā	20-34 h/nedēļā	>= 35 h/nedēļā
Dzimums	Periods	tūkstošos				
Vīrieši	2005	311	4 045	117	468	3 461
	2006	320	4 085	120	485	3 480
	2007	327	4 146	129	495	3 521
	2008	326	4 191	135	511	3 545
Sievietes	2005	641	2 873	569	1 421	883
	2006	621	2 989	583	1 481	926
	2007	617	3 114	593	1 563	958
	2008	612	3 220	585	1 663	971

Avots: CBS, 16.08.2009

Vidēji Nīderlandes darbaspēks ir strādājis 1 400 stundas gadā, salīdzinājumā ar ASV darbiniekiem, kuri bija nodarbināti 2 000 stundas (Austrālijā šis skaitlis ir aptuveni 1 900 stundas) [EUROSTAT, 12.10.2009].

Saskaņā ar aptauju rezultātiem, 2008.gadā aptuveni 86% no Nīderlandē strādājošajiem, bija apmierināti ar savu darba laiku. Darbinieki, kuri strādāja pilnu laiku, apmierināti ar savu darba laiku bija daudz biežāk nekā darbinieki, kuri strādāja nepilnu darba laiku. Tikai viens no desmit cilvēkiem, kurš strādāja 35 stundas nedēļā vai vairāk, būtu vēlēties garākas vai īsākas darba stundas, turklāt lielākā daļa no šiem cilvēkiem vēlētos īsāku darba laiku. Savukārt divi no desmit nepilnā laikā strādājošajiem cilvēkiem nebija apmierināti ar savu darba laiku, visiem no viņiem vēloties strādāt garākas darba stundas. Visnepmierinātākie bija cilvēki, kuru darba stundu skaits nedēļā bija visīsākais.

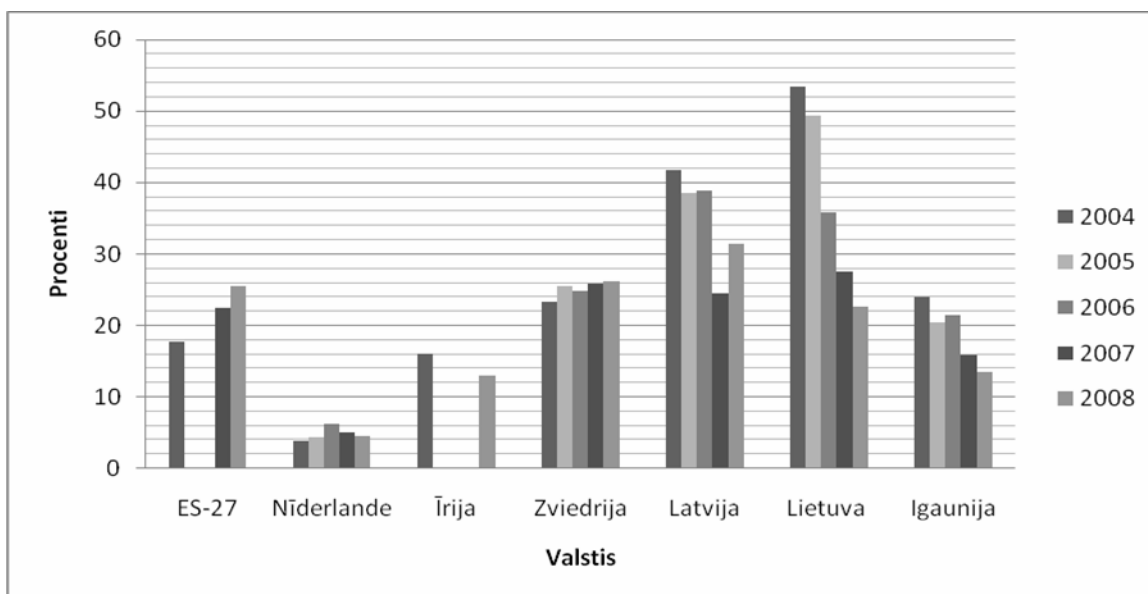


**3.5.attēls. Nepilnā laikā nodarbināto iedalījums Nīderlandē, 2008**

*Avots: CBS, 16.08.2009*

Nepilna laika darbvieta radīšana ir sekmīgi ļāvusi samazināt bezdarba līmeni Nīderlandē. Saskaņā ar Nīderlandes Centrālās Statistikas pārvaldes datiem, bezdarba līmenis 2008.gadā veidoja tikai 1.9% (sieviešu bezdarba līmenim esot 2.0% un vīriešu bezdarba līmenim – 1.8% robežās) [CBS, 16.08.2009].

Bez tam, kā jau minēts iepriekš, pozitīvi vērtējams salīdzinoši mazais iedzīvotāju procents, kuri nepilna darba laiku uzskata par negatīvu iezīmi.



**3.6.attēls. Nevēlamas nepilna laika nodarbinātības izplatība nepilnā laikā nodarbināto skaitā atsevišķās OECD valstīs, %, 2001 – 2008**

*Avots: Autores izstrādāts, balstoties uz OECD datiem, 17.08.2009*

Nepilna laika nodarbinātības motīvi analizēti daudzās publikācijās un ziņojumos.

Hārvarda Universitātes ekonomists Ričards Frīmans (*Richard Freeman*) ir apzīmējis Nīderlandi kā „vienīgo nepilna laika nodarbinātības ekonomiku pasaulē, kura ar savu pirkstu ir aizsprostojusi bezdarba plūdus” [Freeman (2), 2].

Nīderlandes kontekstā tiek arī uzsvērts, ka nepilna laika nodarbinātība ļauj nodrošināt dzimumu vienlīdzību, sievietēm un vīriešiem veltot vienādu laiku mājas darbu veikšanai, kā arī bērnu audzināšanai. Bez tam, četriem no pieciem Nīderlandē nepilnā darba laikā strādājošajiem tiek piemērots elastīgs darba laiks, nosakot, ka viņiem ir iespējas izvēlēties laiku, kad veikt savu darbu. Ņemot vērā lielo nepilnā laikā nodarbināto īpatsvaru Nīderlandē, valstī ir noteikts, ka nepilnā laikā strādājošajiem ir jānodrošina tie paši bonusi, kas pilnā laikā strādājošajiem iedzīvotājiem [Tulanas Universitātes mājas lapa, 18.06.2009].

Tādējādi nereti publikācijās tiek uzsvērts, ka nepilna laika darbvietas Nīderlandē ir zaudējušas savu negatīvo imidžu [Plantenga, 59].

Tomēr vēl 2008.gadā publicētā pētījumā tiek norādīts, ka nepilnā darba laikā nodarbinātiem cilvēkiem Nīderlandē ir mazākas iespējas tikt paaugstinātiem darbā nekā pilnā laikā nodarbinātajiem [Russo, Hassink, 145].

Ņemot vērā salīdzinoši lielo nepilnā laikā nodarbināto skaitu Nīderlandē, ir veikti arī vairāki pētījumi, kuru ietvaros tiek analizēti uzņēmumi, kas nodarbina nepilnā laikā strādājošos cilvēkus. Tā, piemēram, šādus jautājumus ir analizējis Euvals (*Euwals*), un Hoggerbrugs (*Hoggerbruge*).

Pētījumā, balstoties uz 1991. – 2001.gg. darbaspēka apsekojuma datiem, secināts, ka nepilna laika nodarbinātība ir tiešā veidā saistīta ar sieviešu nodarbinātības līmeņa pieaugumu, kā arī lielākoties tiek nodrošināta pakalpojumu sektorā. Darbaspēka pieprasījuma faktoru kontekstā secināts, ka firmas ievieš nepilna laika nodarbinātību, balstoties uz organizācijas elastības attīstību, jo dotajā laika posmā Nīderlandes ekonomikas izaugsme bija strauja, līdz ar to uzņēmumiem bija iespējams piemērot darbiniekiem pilna laika darbu un nepilna laika darbvieta ieviešanu vairāk izskaidro tieši organizācijas elastības faktori [Euwals, Hoggerbruge, 38].

Nepilna darba laika ietekme uz uzņēmumu produktivitātes rādītājiem apskatīta arī Nēlena (*Nelen*), de Gripa (*de Grip*) un Fouradža (*Fouarge*) pētījuma ietvaros, kuri analizējuši pakalpojuma sektora un jo īpaši Nīderlandes farmācijas uzņēmumus. Autori secina, ka uzņēmumi, kuros ir liels nepilnā laikā nodarbināto īpatsvars, uzrāda augstākus produktivitātes rādītājus nekā uzņēmumi, kuros ir liels pilnā laikā nodarbināto īpatsvars. Rezultāti tiek pamatoti ar faktu, ka pilnā laikā nodarbinātajiem noslodze nav vienāda visas

dienas garumā, savukārt nepilnā laikā nodarbinātie tiek piesaistīti tajās darba stundās, kad ir vislielākā pircēju plūsma, un tml [Nelen, de Grip, Fouarge, 27]. Cita pētījuma - autori Šetkats (*Schettkat*) un Jokarini (*Yocarini*) - ietvaros veikta izpēte par sieviešu nodarbinātības rādītājiem Nīderlandē, secinot, ka sieviešu nodarbinātības rādītāju pieaugumu Nīderlandē ir veicinājusi ne tikai nepilna laika ieviešana (pētījuma ietvaros netiek rasti pierādījumi faktam, ka pirms nepilna laika nodarbinātības ieviešanas sievietes nav strādājušas tādēļ, ka nevarēja atrast nepilnas laika darbu), gan arī pieaugošs sieviešu izglītības līmenis [Schettkat, Yocarini, 64]. Savukārt Bevelanders (*Bevelander*) un Gronvelds (*Groeneveld*) savā pētījumā analizē arī Nīderlandē dzimušo un Nīderlandē iebraukušo sieviešu iespējas iekļauties darba tirgū, secinot, ka pastāv vairākas atšķirīgas iezīmes starp abām grupām. Analizējot abu grupu sievietes un ņemot vērā viņu vienlīdzīgu izglītības līmeni, kā arī ģimenes stāvokli, secināts, ka Nīderlandē dzimušās sievietes nepilna laika nodarbinātībā iesaistās daudz biežāk nekā iebraukušās sievietes, jo īpašu sievietes no Vidusjūras un Karību reģioniem [Bevelander, Groeneveld, 63]. Ņemot vērā salīdzinoši mazo nepilnā laikā nodarbināto īpatsvaru citās valstīs, Nīderlandē ir veikti arī pētījumi – autori Bošs (*Bosch*), Dēlens (*Deelen*), Euvals (*Euwals*) – attiecībā uz jautājumu par to, vai konkrētais modelis – liels nepilnā laikā nodarbināto īpatsvars, saglabāsies arī nākotnē vai arī jaunākās paaudzes sievietes izvēlēsies pilna laika nodarbinātību. Balstoties uz 1992. – 2005.gg. darbaspēka apsekojuma rezultātiem un aptaujājot sievietes, kuras drīzumā iekļausies darba tirgū, tiek secināts, ka nepilna laika nodarbinātībai Nīderlandē ir ļoti liels iedzīvotāju atbalsts, līdz ar to sagaidāms, ka tā saglabāsies arī nākamajos gados [Bosch, Deelen, Euwals, 26].

Tajā pašā laikā citi pētnieki – Vīlers (*Wielers*) un Ravens (*Raven*) sava pētījuma ietvaros norāda, ka pieaugoša sieviešu nodarbinātība nepilna laika darbos ir izmainījusi darba normas. Nodalot ģimenes, kurās strādā gan vīrs, gan sieva, tiek secināts, ka viņi algotu darbu neuztver kā sociālu normu, bet gan tikai kā veidu instrumentālu vērtību, savukārt ģimenēs, kurās algotu darbu strādā tikai vīrs, darbs tiek uzskatīts kā sociāla norma. Pieaugot sieviešu nodarbinātības rādītājiem un tādējādi arī ģimenēm, kurās nodarbināti ir abi partneri, samazinās tradicionālā darba ētika un tas tiek uzverts tikai kā ienākumu avots [Wielers, Raven, 3]. Savukārt citi pētnieki – Remerijs (*Remery*) van Doorne-Huiskes (*van Doorne-Huiskes*), Šipers (*Schippers*), ņemot vērā darba tirgus pāreju uz elastīgiem nosacījumiem, ir definējuši atšķirību starp darbinieku ar elastīgu un darbinieku ar pastāvīgu darba līgumu, galvenos nosacījumus pārejai uz elastīgiem darba līgumiem, ka arī algu atšķirības elastīgā un pastāvīgā darbā nodarbinātiem cilvēkiem. Pētījuma rezultātā,

izmantojot 1986. – 1996.gada statistikas datus, secināts, ka pāreja uz elastīgiem darba līgumiem Nīderlandē ir nodrošināta, īpaši neietekmējot mazāk aizsargātās darbinieku grupas, kā arī neradot nozīmīgas atalgojuma atšķirības starp pastāvīgā un elastīgā darba laikā strādājošajiem [Remery, van Doorne-Huiskes, Schippers, 479]. Vissers (*Visser*) savā publikācijā raksturo nepilna laika nodarbinātības izplatību Nīderlandē – darbvieta, kurās pārsvarā tiek piemērots nepilna laika darbs, rezumējot, ka šāda veida darbvieta galvenokārt ir sastopamas pakalpojumu, izglītības un veselības sektorā [Visser, 3]. Dekers (*Dekker*) sava pētījuma ietvaros izmantojis 11 gadu perioda mājsaimniecību datus, lai analizētu situāciju nepilna laika nodarbinātības un institucionālo normatīvu un atvieglojumu jomā Nīderlandē, Vācijā un Lielbritānijā pārejas periodā no nepilnas un pilna laika nodarbinātību vai arī citā nodarbinātības statusā. Pētījuma rezultātā tiek secināts, ka Nīderlandē un Lielbritānijā, kā labklājības valstīs, ir vairāk iespēju nodarbināt darbiniekus viņiem vēlamā darba līguma formā nekā Vācijā [Dekker, 4].

Papildus tam nereti tiek norādīts arī uz atalgojuma līmeņa vienādošanu, kas daudzu gadu garumā ir bijusi saskaņota doktrīna starp ekonomikas padomniekiem un politikas veidotājiem. Valstij, kas ļoti lielā mērā ir atkarīga no Pasaules tirgus, atalgojuma līmeņa samērošana ir būtisks faktors konkurētspējas saglabāšanā. Var uzskatīt, ka atalgojuma samērošanas politika Nīderlandē tiek īstenota kopš 1980.gada, un joprojām šādas politikas rezultāti ir salīdzinoši veiksmīgi [Hartog, Theeuwes, 1].

Atalgojuma vienādošana ir veicinājusi nodarbinātību vismaz trijos veidos [Visser, 15]:

1. Tās ietvaros uzņēmumi varēja novirzīt lielāku daļu investīcijām (saskaņā ar statistikas datiem, darba algas proporcija uzņēmumu tīrajā peļņā samazinājās no 90.5% 1980-tajā gadā līdz 83.5% 1985.gadā.
2. Tika palielinātas uzņēmumu eksporta iespējas.
3. Zemāka atalgojuma noteikšana ļāva saglabāt darbvieta cilvēkiem ar zemākiem produktivitātes rādītājiem, kā arī radīja labvēlīgākus apstākļus iekļauties darba tirgū cilvēkiem bez pieredzes, kā arī sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma.

Saskaņā ar Centrālā plānošanas biroja datiem, atalgojuma līmeņa samērošana 1980.gadā nodrošināja nodarbinātības saglabāšanu 415 000 cilvēku. 1987.-1993.gadā darbvieta skaits palielinājās par 12.5% jeb 662 000, tomēr tikai 16% no jaunajām darbvietām bija pilna laika darbvieta – 66% bija nepilna laika nodarbinātie, 18% „elastīgā” darba laikā (ietver darba līgumus, kas noslēgti uz mazāk kā vienu gadu, kā arī darba līgumus, kas noslēgti tikai konkrēta darba izpildei) iesaistītie. Turpmākajos gados nepilna un elastīga darba laika amati

veidoja 39% no 275 000 jaunizveidotajām darbvietām [Nīderlandes Centrālā plānošanas biroja mājas lapa, 18.06.2009].

Tajā pašā laikā nereti norādīts, ka reālais bez darba esošo personu skaits tomēr ir augstāks, jo ietver:

- augstu priekšlaicīgi pensionējušos (55 – 64 gadi) cilvēku skaitu. Šī tendence ir vērojama kontinentālās Eiropas valstīs un ir pretēja situācijai, kas valda Anglo-Saksonijas zemēs, Šveicē, kā arī Skandināvijā,
- liela daļa cilvēku vairs nemeklē darbu, kā arī nesaņem sociālo palīdzību,
- liela daļa cilvēku saņem invaliditātes pabalstus.

Līdz ar to zemais bezdarba līmenis Nīderlandē ir tikai viens no kritērijiem – kopumā Nīderlandes darba tirgu raksturo arī ļoti liels cilvēku skaits, kuri saņem slimības vai invaliditātes pabalstus, ir izstājušies no aktīvā darba tirgus, kā arī priekšlaicīgi pensionējušies.

**3.5.tabula**  
**Vidējais vecums aiziešanai no darba tirgus atsevišķās ES valstīs, gadi, 2001 – 2007**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nīderlande	60.9	62.2	60.5	61.1	61.5	62.1	63.9
Īrija	63.2	63.1	62.9	62.8	64.1	64.1	...
Zviedrija	62.1	63.3	63.1	62.8	63.6	63.9	63.9
Latvija	62.4	...	...	62.9	62.1	62.7	63.3
ES-27	59.9	60.1	61.0	60.5	61.0	61.2	61.2

*Avots: EUROSTAT, 18.07.2008*

Statistikas dati liecina, ka pensionēšanās vecums Nīderlandē pieaug, turklāt tas ir augstāks nekā vidēji ES-27 valstīs.

Nīderlandes darba tirgus nereti tiek kritizēts arī dēļ augstā bezdarba līmeņa starp etniskajām minoritātēm (islama valstu pārstāvju, turku un marokāņu bezdarba līmenis ir salīdzinoši augsts). Tomēr, tā kā šādas tautības nav būtiski saistāmas ar Latvijas darba tirgus, turpmāka analīze par šo cilvēku situāciju darba tirgū netiks veikta.

Bez tam pastāv uzskats, ka darba tirgus politikas pasākumi joprojām neveicina noteiktas iedzīvotāju daļas iesaistīšanos nodarbinātībā. Turklāt nodarbinātības līmeņa pieaugums ir ticis nodrošināts galvenokārt tikai uz pakalpojumu sektora rēķina, lielākoties viesnīcu un restorānu jomā, kur tradicionāli tiek maksātas salīdzinoši zemas darba algas.

No otras puses, Nīderlandes darba tirgu raksturo arī divas pozitīvas tendences – ļoti augstas ir jauniešu nodarbinātības iespējas, jo pat ASV viņu bezdarba līmenis ir augstāks. Šo rādītāju jomā Nīderlande ir otrajā vietā aiz vāciski runājošajām valstīm [Becker, 6].

Lielā mērā šī tendence var tikt izskaidrota ar zemo minimālo darba algu, kas tiek noteikta tieši jauniešiem. Tajā pašā laikā, neskatoties uz salīdzinoši augstajiem jauniešu nodarbinātības rādītājiem, jauniešu nabadzības līmenis nav īpaši zemāks kā citās ES valstīs.

**3.6.tabula**

**Nabadzības riskam pakļauto cilvēku skaits vecuma grupā 15 – 24 gadi, %, atsevišķās ES valstīs, 2004 – 2007**  
(cilvēki ar ienākumu, līmeni, kas ir mazāks par 60% no mediālās darba algas valstī)

	2004	2005	2006	2007
Nīderlande	....	17	19	18
Īrija	15	17	17	17
Zviedrija	29	25	30	27
Latvija	16	15	17	17
ES-25	...	19	20	20

*Avots: EUROSTAT, 18.08.2009*

Augsts ir arī arodbiedrībās iesaistīto cilvēku skaits. Nīderlandes arodbiedrības 2009.gada sākumā 1.9 mlj. biedru.

Nīderlandes darba tirgu raksturo arī ierobežojumi darba algas jomā, saukti arī par delta modeli, ko gadu garumā ir atbalstījušas arī arodbiedrības. Galvenā šāda piedāvājuma koriģēšanas iespēja ir balstīta uz faktu, ka salīdzinoši zems darba algas pieaugums stimulē konkurētspēju, piesaistot investīcijas un rezultātā – arī jaunas darbvietas. Zems darba algas pieaugums stimulē arī darbietilpīgu nozaru attīstību [Becker, 8].

Nīderlandes ekonomiku raksturo arī ļoti liels kolektīvo darba līgumu īpatsvars, aptverot aptuveni 80% strādājošo. Ņemot vērā lielo kolektīvo darba līgumu skaitu, var raksturot arī arodbiedrību iesaisti Nīderlandes darba tirgus procesos. Tā, piemēram, 1990-tajos gados tika panākta vienošanās ar darba devējiem par noteiktu skaitu darbvietu radīšanu, pretim nosakot zemāku darba algu. Šāda pasākumu kopa nereti arī tiek dēvēta par Nīderlandes ekonomiskās izaugsmes stimulu. Tajā pašā laikā citu valstu pieredze liecina, ka darba algu samazināšana ne vienmēr stimulē nodarbinātības pieaugumu.

Tomēr, saskaņā ar Nīderlandes Ekonomiskā plānošanas biroja pētījumiem, augstākminētie pasākumi izskaidro tikai 50% no Nīderlandes nodarbinātības pieauguma pēdējo 15 gadu laikā [Visser, Hemerijck, 113].

Kā citi faktori Nīderlandes labajiem panākumiem ekonomiskās attīstības un nodarbinātības jomā tiek minēti – konkurētspējīgā izglītības sistēma, kas nodrošina labu darbaspēka kvalitāti, veiksmīgais valsts ģeogrāfiskais stāvoklis, kas viegli ļauj piekļūt, piemēram, Vācijas tirgum, daudzo starptautisko korporāciju atrašanās šajā valstī, no kuriem



daļa pieder Nīderlandei (*Royal-Dutch Shell, Philips, Unilever* u.c.), kā arī ieguldījumi zināšanu ekonomikas attīstībā [Hartog, Theeuwes].

Nīderlandē, līdzīgi kā vairumā citu valstu, ir arī daudzas problēmas.

Nīderlandes modelis nereti tiek kritizēts, norādot uz pārlietu dāsnu valsts atbalsta līmeni bezdarba gadījumā, kas neveicina lielas daļas bez darba esošo cilvēku iekļaušanos darba tirgū un tādējādi nenodrošinot maksimāla nodarbinātības līmeņa sasniegšanu [Gorter, 183]. Izdevumi sociālajai aizsardzībai Nīderlandē, kā arī citās darbā analizētajās valstīs, sniegti 3.7.tabulā.

### 3.7.tabula

#### Kopējie izdevumi sociālajai aizsardzībai uz vienu sabiedrības locekli ES valstīs, EUR, 2001 – 2006

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Nīderlande	7 073.5	7 381.2	7 545.3	7 689.1	7 722.0	8 333.2
Īrija	4 320.1	5 288.2	5 504.6	5 757.0	6 033.7	6 325.5
Zviedrija	8 504.4	8 990.7	9 471.1	9 599.4	9 533.3	9 724.0
Latvija	553.0	564.2	548.3	541.2	558.2	639.1
ES-27	...	...	...	...	5 630.6	5 714.7

Avots: EUROSTAT, 18.08.2009

Tabulā norādītie dati ietver – sociālās izmaksas māsaimniecībām un indivīdiem, lai nodrošinātu viņiem minimālas vajadzības, administratīvās izmaksas, kā arī dažādas izmaksas, kas ir saistītas ar sociālās aizsardzības shēmām (piemēram, ienākuma nodokļa nomaksa, un tml.) [EUROSTAT, 16.07.2009].

Pastāv dažādi uzskati par lielākas elastības nodrošināšanas darba tirgū ietekmi uz Nīderlandes nodarbinātības rādītājiem.

Elastības pasākumu piekritēji, piemēram, Sinderens u.c. (*Sinderen u.c.*) uzsver sagaidāmo pozitīvo ietekmi uz ekonomiku, pateicoties nodarbinātības līmeņa, kā arī ražošanas pieaugumam un uzskata, ka efekti būtu vēl spēcīgi, ja tos savienotu ar konkurētspējīgiem produkcijas noieta tirgiem [Sinderen, 28].

Reformas oponenti, piemēram, Kleinknechts (*Kleinknecht u.c.*), savukārt, uzsver, ka lielāka darba tirgus elastība ne vienmēr pozitīvi ietekmē uzņēmumu darbību, jo īpaši tos, kuri saistīti ar zināšanu ietilpīgas produkcijas ražošanu, jo, pastāvot lielai darba tirgus elastībai, uzņēmumi var viegli zaudēt ieguldījumus cilvēkkapitāla jomā [Kleinknecht, 8].

Tajā pašā laikā, neskatoties uz dažādajām problēmām, kas lielā mērā raksturo ne tikai Nīderlandes, bet arī citu valstu darba tirgus, tiek atzīts, ka Nīderlande ir vienā no pirmajām vietām Pasaulē uzticības ziņā politikas veidotājiem, arodbiedrībām, policijai, medijiem un pat pārtikai [NRC Handelsblad mājas lapa, 24.10.2008].

Nīderlande ir pieskaitāma arī pie valstīm ar viszemākajiem nabadzības rādītājiem. Valstī ir vērojama arī salīdzinoši zema ienākumu nevienlīdzība [Becker, 25].

Tomēr citos pētījumos norādīts, ka ļoti lielam nabadzības riskam tiek pakļauti vienuļie vecāki, kā arī vienuļas sievietes virs 55 gadiem [Visser, Hemerijck 42].

Jāņem vērā, ka nabadzībai pakļautajām riska grupām ir salīdzinoši liela iespēja iekļauties arī aktīvās nodarbinātības pasākumos.

Kopumā darba tirgus veicināšanas pasākumi ievērojami atšķiras attīstīto valstu ietvaros. Piemēram, Skandināvija ir plaši zināma ar tās dažādajiem aktīvās nodarbinātības politikas pasākumiem, kamēr Kontinentālās Eiropas valstis tiek definētas ar kritēriju „labklājība bez darba”. Tomēr tiek uzsvērts, ka arī „salīdzinoši pasīvā Nīderlandes nodarbinātības politika dod iespēju arvien lielākiem aktīvās nodarbinātības pasākumiem” [Visser, Hemerijck, 155].

Salīdzinoši mazā aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu ieviešana Nīderlandē tiek pamatota ar šādiem faktoriem [Therborn, 14]:

- 1) Valsts nodarbinātības dienests ir daļa no birokrātijas bloka – Sociālo lietu ministrijas, kuras galvenā funkcija ir sociālā aizsardzība un labklājības nodrošināšana,
- 2) Valsts nodarbinātības dienestam nav savu neatkarīgu līdzekļus, kurus viņš var izlietot nodarbinātības pieaugumam, darbaspēka apmācībai vai cita veida aktīvās nodarbinātības politikas pasākumiem. Pieejamie resursi ir tikai daļa no sociālās aizsardzības,
- 3) tiek kritizēta arī valsts pasīvā loma aktīvas nodarbinātības pasākumu veicināšanā.

Jāatzīst, ka kritizētā sistēma saistīta ar Valsts nodarbinātības dienesta pakļautību nozares ministrijai, kas atbild par labklājības jautājumiem valstī, ir diezgan izplatīta arī citur, tai skaitā Latvijā, un netraucē aktīvas nodarbinātības politikas pasākumu ieviešanai, bet gan vairāk ir saistīta ar katras valsts konkrēti definēto politiku un sociālās aizsardzības garantijām mazāk aizsargātajiem iedzīvotājiem.

Tomēr tendences norāda, ka Nīderlandē ir vērojams arī pasīvo nodarbinātības politikas pasākumu pieaugums.

Pēdējos gados ir pieaugušas arī sociālās izmaksas gados jauniem cilvēkiem, kuriem ir piemērota darbnespēja. 2003.gadā valsts tēriņi šādām vajadzībām bija aptuveni 1.3 mljrd. eiro, savukārt 2008.gadā tie jau ir pieauguši līdz aptuveni 1.9 mljrd. eiro. 2008.gada nogalē par darbnespējīgiem tikai atzīti 178 000 jauniešu. Kopējie darbnespējas pabalsti 2008.gadā Nīderlandē sasniedza 10.8 mljrd. Euro [EUROSTAT, 19.09.2009].

Pieaugošie pabalsti jauniešiem darbnespējas gadījumā ir gan dēļ tā, ka tos drīkst saņemt cilvēki, kuri beiguši specializētās vidusskolas, gan arī tie cilvēki, kuri ir izgājuši praktiskās

apmācības kursus. Tomēr pēdējo gadu laikā ir pieaudzis arī jaunu slimību skaits, kuru ietvaros jaunieši var saņemt iepriekšminētos pabalstus.

Tajā pašā laikā, ar mērķi samazināt pabalstus pieprasījušo cilvēku skaitu, ir izstrādāts likums par Palīdzības sniegšanu cilvēkiem ar darbnespējas traucējumiem. Tā ietvaros tiek paredzēts nodrošināt konkrētajai personu grupai palīdzību darba meklēšanā un saglabāšanā, un paredzams, ka likums stāsies spēkā 2010.gada sākumā.

Pretēji sociālo pabalstu izdevumu pieaugumam, kas paredzēti cilvēkiem ar noteiktu darbnespēju, ir samazinājusies darba ņēmēju apdrošināšana darbnespējas gadījumiem, 2008.gadā veidojot 8.5 mljrd. eiro, salīdzinājumā ar 9.6 mljrd. eiro 2003.gadā. Izdevumi samazinājās par 1.5 mljrd. eiro laika posmā no 2003.gada līdz 2006.gadam, galvenokārt dēļ lēmuma ierobežot ilgstošu neatrašanos darbā. 2007.gadā izdevumiem atkal bija tendence pieaugt, kas galvenokārt tiek pamatots ar lēmumu paaugstināt pilnā laikā strādājošo invaliditātes pabalstus no 70% - 75% un nepilnā laikā strādājošo pabalstus par 5% [EUROSTAT, 19.09.2009]. Nīderlandē, līdzīgi kā Zviedrijā, tiek piemērots progresīvais iedzīvotāju ienākuma nodoklis.

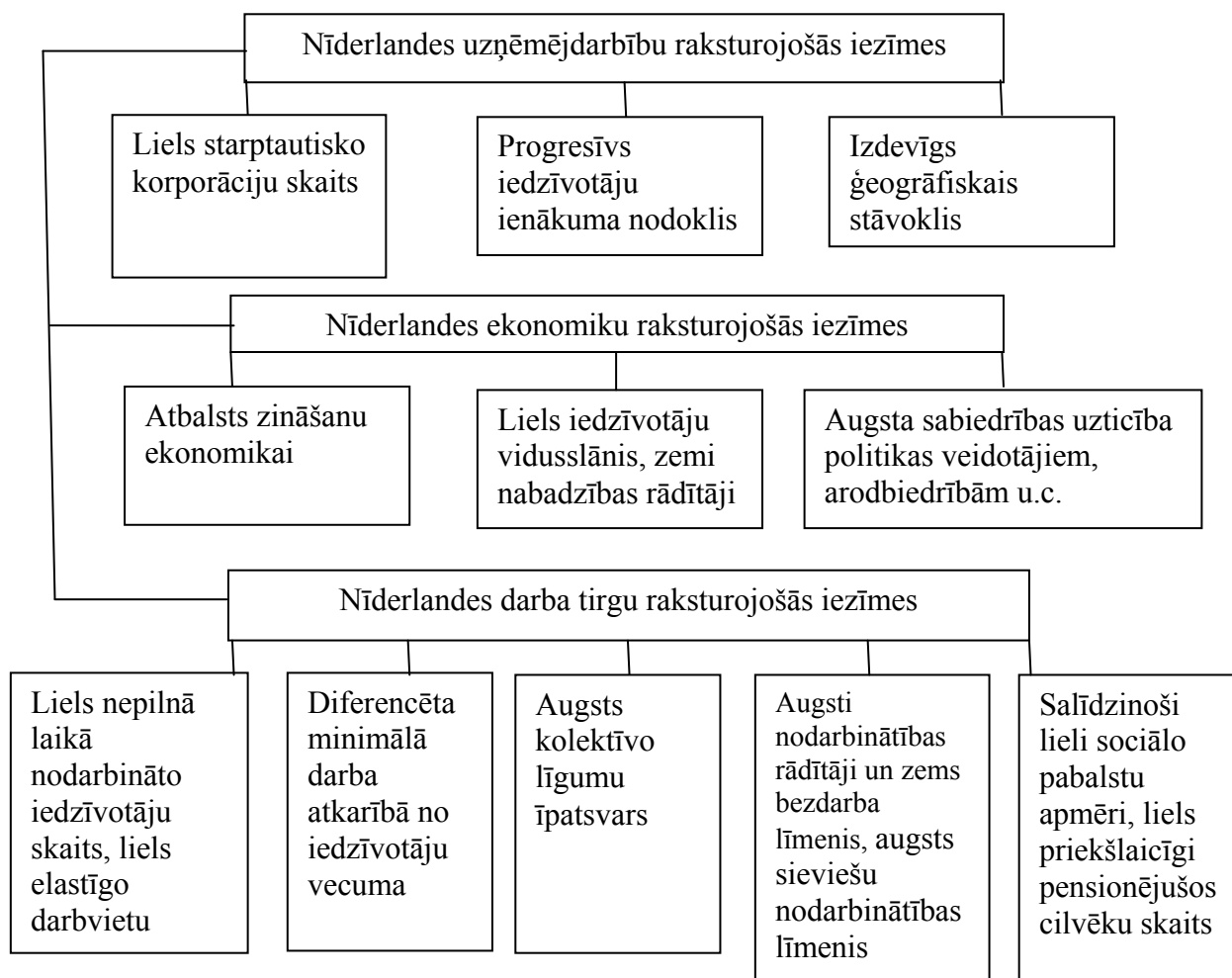
### 3.8.tabula

#### Nodokļu likmes Nīderlandē, 2008

Nodokļu likmes personām, kuras jaunākas par 65 gadiem						
Ar nodokli apliekamie ienākumi gadā		Grupai piemērojamais nodoklis	Valsts apdrošināšanas iemaksas	Kopējā nodokļa likme	Maksimālā nodokļos nomaksājamā summa	Kumulatīvā summa
Vairāk par (gadā)	Mazāk par (gadā)					
€ 0	€ 17 579	2.45 %	31.15 %	33.60 %	€ 5 906	€ 5 906
€ 17 579	€ 31 589	10.70 %	31.15 %	41.85 %	€ 5 863	€ 11 769
€ 31 590	€ 53 859	42 %		42 %	€ 9 353	€ 21,122
€ 53 860		52 %		52 %		

Avots: Nīderlandes nodokļu likmju mājas lapa, <http://www.expatax.nl>, 16.08.2009

Balstoties uz nodaļā ietverto informāciju, autore ir izstrādājusi Nīderlandes uzņēmējdarbību, ekonomiku un darba tirgu raksturojošo faktoru apkopojumu.



### 3.7.attēls. Nīderlandes uzņēmējdarbību, ekonomiku un darba tirgu raksturojošās iezīmes

*Avots: Autores izstrādāts*

Līdzīgi kā daudzas citas valstis, arī Nīderlande nereti tiek kritizēta, tai skaitā saistībā ar lielo nepilnā laikā nodarbināto iedzīvotāju īpatsvaru.

Neskatoties uz kritiku, Nīderlandē pēdējā laikā ir vērojams darbvietu skaita pieaugums. 2009.gada pirmajā ceturksnī darbvietu skaits pieauga par 23 000, salīdzinot ar tādu pašu laika periodu 2008.gadā. Tādējādi darbvietu skaits Nīderlandē sasniedza 7.9 mlj. Tajā pašā laikā 2009.gada pirmajā ceturksnī bija par 31 000 tūkstoti mazāk darbvietu nekā 2008.gada ceturtajā ceturksnī, un šāda tendence ir vērojama pirmo reizi pēdējo trīs gadu laikā. Tomēr, ņemot vērā vispārējo situāciju valsts ekonomikā, šādas tendences nav uzskatāmas par dramatiskām, turklāt, atšķirībā no liela vairuma citu valstu, Nīderlandē 2009.gada sākumā bija vērojams arī darba algas pieaugums 1.7% apmērā. Pieaugums gan bija daudz mazāks nekā iepriekšējos gados [Nīderlandes Centrālā plānošanas biroja mājas lapa, 16.09.2009].

Ņemot vērā augstākminēto, secinām, ka Nīderlandē joprojām pastāv iespējas ekonomikas, kā arī uzņēmējdarbības attīstībai. Nedaudz pesimistiskāki ir scenāriji attiecībā uz citas labklājības valsts – Zviedrijas attīstības prognozēm. Arī Zviedrija ir piedzīvojusi vairākus lejupslīdes periodus, kurus pratusi pārvarēt. Līdz ar to Zviedrijas pieredze analizēta nākamajā apakšnodaļā.

### 3.3. Zviedrijas pieredze

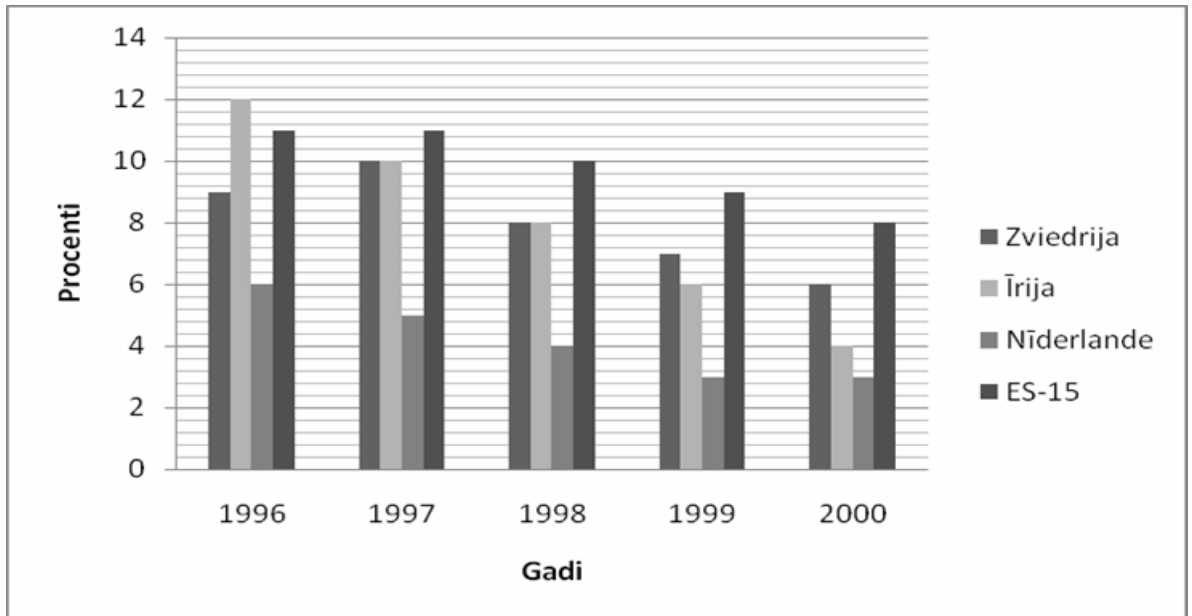
Līdzīgi kā daudzās valstīs, arī Zviedrijas ekonomikā ir bijušas vērojamas ekonomiskās un sociālās krīzes, kuru pārvarēšanai valdības bija spiestas pieņemt dažādus, nereti nepopulārus lēmumus. Tajā pašā laikā Zviedrija, kurā dzīvo aptuveni 8.7 mlj. iedzīvotāju, ir mācējusi panākt ievērojamu ekonomisko izaugsmi un šobrīd uzskatāma par vienu no attīstītākajām valstīm. Atsevišķi pētnieki arī uzskata, ka Zviedrijas gadījumā nozīmīgu lomu ir spēlējis gan Zviedrijas, gan Skandināvijas modelis, kā arī virkne citu nosacījumu, kas attiecīgi tiek aprakstīti darbā.

Zviedrija, tāpat kā citas Skandināvijas valstis, pārsvarā gadījumu tiek raksturota ar vairākiem tipiskiem aspektiem.

Pirmkārt, norādīts, ka Zviedrija ir aktīva labklājības valsts, kur centrālā loma tiek ierādīta darbvietu radīšanai, tajā pašā laikā neatstājot novārtā arī darbvietu drošību, kas pēdējos gados ir tikusi apvienota arī ar konkurētspēju. Otrkārt, nereti tiek pieminēta salīdzinoši mazā ienākumu nevienlīdzība un nabadzība. Treškārt, sadarbība, kuras ietvaros ir iespējams koordinēt ekonomiskos un sociālos mērķus. Bez tam, nereti tiek norādīts arī uz spēcīgām sociāli demokrātiskām tradīcijām, kas lielā mērā ir attīstījušas arodbiedrību darbību (iesaistīti aptuveni 80% Zviedrijas iedzīvotāju) [Becker 2003, 45].

Līdz pat 20.gadsimta astoņdesmito gadu beigām Zviedrija ļoti veiksmīgi apvienoja ne tikai zemu bezdarba līmeni un augstu nodarbinātības līmeni, bet arī vienlīdzīgu ienākumu līmeni, turklāt nodrošinot vienlīdzīgu sieviešu un vīriešu nodarbinātības līmeni. Bezdarba rādītāju pieaugums Zviedrijā bija vērojams 1990-to gadu sākumā, 1993.gadā sasniedzot 9.1%, attiecīgi samazinoties tikai 1998.gadā, kad bezdarba līmenis Zviedrijā bija 8.3%. Tomēr arī šajā laika posmā bezdarba līmenis Zviedrijā bija zemāks nekā vidēji ES-15 valstīs [EUROSTAT, 15.07.2009].

Detalizētāks bezdarba līmeņa salīdzinājums Zviedrijā un ES-15 valstīs laika posmā no 1996. – 2000.gg. atspoguļots 3.8.attēlā.



### 3.8.attēls. Bezdarba līmenis atsevišķās ES valstīs 1996 – 2000

Avots: Autore izstrādāts, balstoties uz EUROSTAT datiem, 08.09.2009.

Tādējādi zinātniskajā literatūrā nereti analizēti faktori, kas ietekmēja bezdarba rādītāju samazinājumu, kā arī ekonomiskās izaugsmes nodrošināšanu.

Nereti Zviedrijas ekonomikas attīstības panākumi tiek saistīti ar tā saucamo Zviedrijas modeli.

Zviedrijas modelis lielākoties tiek asociēts ar divu zviedru ekonomistu Gosta Rēna (*Gosta Rehn*) un Rūdolfa Meidnera (*Rudolph Meidner*) vārdiem un tika izstrādāts jau 1951.gadā. Lai arī viņu idejas neguva ļoti plašu atbalstu visās Zviedrijas politiskajās aprindās, ļoti labvēlīgais iznākums sniedz Zviedrijas modeļa atbalstītājiem plašu atbalstu politisko debašu laikā. 1980-tajos gados Zviedrijas modeļa atbalstītāji saņēma papildus atbalstu, kad Zviedrijas pieeju darba tirgus jautājumiem atbalstīja arī Ričards Leijards (*Richard Layard*) un viņa sekotāji. Īpaši viņi akcentēja tādus aspektus kā aktīva nodarbinātības politika (ANP) un centralizēta vienošanās par atalgojuma līmeni [Bjorklund, 148]. Modelis izstrādāts 1951.gadā un balstīts uz stingras fiskālās disciplīnas ievērošanu, vienmērīgu atalgojuma līmeni, kā arī aktīvu nodarbinātības politiku. Modelis tika veidots uz ekonomiskās politikas četriem galvenajiem mērķiem [Erixon, 2]:

- zemu inflācijas līmeni,
- zemu bezdarba līmeni,
- augstu izaugsmi,
- vienlīdzīgu ienākumu līmeni.

Zviedrijas modeļa oponenti izvērta plašas diskusijas laika posmā, kad Zviedrijas ekonomika piedzīvoja vērā ņemamu lejupslīdi, it īpaši 1990-to gadu sākumā, kad ievērojami palielinājās bezdarba līmenis.

Arī valsts budžeta deficīts Zviedrijā pieauga no nulles līdz 14% no nacionālā kopprodukta. Valsts izdevumu samazināšanu, kas būtībā bija pabalstu samazināšana atsevišķās apdrošināšanas sistēmās un darbvietu samazināšana valsts iestādēs, daudzi iedzīvotāji uzskatīja par sāpīgu kritienu atpakaļ no labklājību ieguvušas valsts [OECD, 16.08.2009].

Zviedrijas (Rēna-Meidnera) modelis vai politiskā stratēģijas ietvēra priekšnoteikumu par spēcīgu un patstāvīgu darbinieku un darba devēju organizāciju eksistenci un augsta līmeņa vienprātību un sadarbību starp tiem, kā arī starp divām industrijas pusēm un valdību, jo bez Zviedrijas darba devēju konfederācijas atbalsta, Zviedrijas Tirdzniecības savienības konfederācijai vienai nebūtu iespējams sasniegt centralizētu un koordinētu darījumu sistēmu, kas nepieciešama veiksmīgai solidārās algu politikas ieviešanai un atbilstošai algu koordinācijai starp sektoriem. Centralizēta un koordinēta algu noteikšanas sistēma darba devējiem bija veids, kā sasniegt zemas pakāpes konkurenci par algām starp uzņēmumiem, kā arī cenu kontroli nozarēm, kas pakļautas starptautiskai konkurencei.

Rēns un Meidners uzsvēra arī ANP nozīmīgi zema inflācijas līmeņa nodrošināšanā, pilnīga nodarbinātības līmeņa sasniegšanā, kā arī vienlīdzīga atalgojuma līmeņa uzturēšanā. Turklāt viņi norādīja, ka inflācijas apkarošanas pasākumi, kuru ietvaros izstrādāta uz pieprasījumu balstīta vadības politika, paaugstinās bezdarba līmeni starp zemas produktivitātes sektoros nodarbinātiem cilvēkiem. Lai novērstu šo apstākli, viņi ieteica nodrošināt konkrēto strādājošo pārāpmācību un citus mobilitāti veicinošus pasākumus, dodot cilvēkiem iespēju pāriet no zemas produktivitātes uz augstas produktivitātes sektoriem [Calmfors u.c., 7].

Kopš modeļa izveidošanas 1950. gadu sākumā līdz pat 1980. gadu sākumam Zviedrijas industriālās attiecības tika raksturotas ar centralizētu un koordinētu atalgojuma darījuma sistēmu un relatīvi mazu konfliktu skaitu. 1956. un 1982.gg. tika noslēgti centrālie atalgojuma līgumi, kas aptvēra visu darbaspēku. Šī perioda laikā Zviedrijas valdība arī uzsāka apjomīgu ANP izdevumu paplašināšanu, palielinot tos no 1% 1950.gadā līdz apmēram 7% 1982.gadā no valdības kopējiem izdevumiem [OECD, 2005].

Politika tika īstenota, balstoties uz stingrām politiskām saistībām ar mērķi par pilnīgu nodarbinātību, cenu stabilitāti un vienlīdzības principiem, kā arī iepriekš minētajiem uzdevumiem un atbildībām, kas nodrošināja ievērojami zemu bezdarba līmeni. Turklāt,

salīdzinot ar starptautisko arēnu, Zviedrija atšķīrās ar diezgan veiksmīga darba tirgus dalību, dzimuma līdztiesību ievērošanu, vienlīdzīgu ienākumu sadali un, neskaitot 1970-to gadu vidū līdz 1980-to gadu sākumu, arī ilgstošu ekonomikas izaugsmi.

1980-to gadu beigās un 1990-to gadu sākumā, kad Zviedrija, kā arī Somija piedzīvoja ekonomisko krīzi, kas viņām lika meklēt ceļus efektīvākai labklājības sistēmas nodrošināšanai, valsts budžeta tēriņi aktīvās nodarbinātības pasākumu īstenošanai joprojām saglabājās augsti – 2003.gadā Zviedrijā 1.042% no IKP tika novirzīti aktīvās nodarbinātības pasākumu veicināšanai, kamēr ES vidēji šis skaitlis ir zem 0.7% [EUROSTAT, 16.08.2009].

Pieaugot bezdarba līmenim, valstī tika aktīvi diskutēts arī par Zviedrijas bezdarba sistēmu, lielāko daļu no tās elementiem raksturojot kā pārlietu lielu valsts ieguldījumu – pabalstu ilgumu (lielākai daļai strādājošo 60 nedēļu garumā, cilvēkiem, kuri vecāki par 55 gadiem – 19 nedēļas). Turklāt tika pierādīts, ka Zviedrijā nepastāv ierobežots bezdarbnieka pabalsta ilgums, jo tā saņemšana var turpināties līdz pat pensijas vecumam. Saskaņā ar konkrētajā periodā pastāvošajiem nosacījumiem, bezdarbnieks Zviedrijā, tuvojoties bezdarbnieka pabalsta izmaksāšanas beigām, varēja iegūt vietu apmācību programmā vai nepastāvīgā darbā, ko subsidēja ar valsts programmu palīdzību. Minētie pasākumi ilga no 5 – 6 mēnešiem un pēc to pabeigšanas bezdarbnieks varēja atkārtoti pieteikties bezdarbnieka pabalstam. Tādējādi gan ekonomisti, gan darba devēju pārstāvji, gan atsevišķu partiju pārstāvji lūdza izmaiņas politikā, ierobežojot bezdarbnieku pabalstu saņemšanas ilgumu [Bjorklund, 152].

Šajā periodā arī ievērojami pieauga ANP pasākumu loma bezdarba mazināšanā, kas īstermiņa kļuva par galveno valdības instrumentu problēmas risināšanai.

ANP augstākās izaugsmes periodā – 1994.gadā Zviedrijā ANP pasākumos piedalījās vairāk nekā 5% no Zviedrijas darbspējīgajiem iedzīvotājiem [Calmfors u.c., 5].

Valsts atbalsts ANP pasākumiem Zviedrijā analizētajā laika posmā, kā arī 2007.gadā (pēdējais pieejamais pārskata gads) salīdzinājumā ar citām valstīm, atspoguļots 3.9.tabulā.

3.9.tabula

## Izdevumi ANP pasākumiem atsevišķās ES dalībvalstīs, % no IKP, 1986 – 1999, 2007

	1986-1990	1991-1995	1996-1999	2007
Īrija(dati par trešo periodu pieejami līdz 1997.g.)	1.06	0.70	1.37	0.47
Nīderlande	0.56	0.85	1.07	0.68
<b>Zviedrija</b>	<b>1.10</b>	<b>1.79</b>	<b>1.14</b>	<b>0.91</b>
<b>ES-27 vidēji</b>	<b>0.62</b>	<b>0.79</b>	<b>0.78</b>	<b>0.47</b>

Avots: Autores apkopojums, balstoties uz OECD un EUROSTAT datiem, 03.11.2009



Līdz 1990-to gadu krīzei Zviedrijā galvenais ANP instruments bija darbi, piešķirot materiālo palīdzību (*relief works*), kas ietvēra pagaidu darbu (līdz sešiem mēnešiem), galvenokārt sabiedriskajā sektorā, tomēr atsevišķos gadījumos arī privātajā sektorā, kur darba devēji saņēma noteiktas subsīdijas par Valsts nodarbinātības aģentūras ieteikto cilvēku nodarbināšanu. Shēmas dalībniekiem tika maksāta saskaņā ar kolektīvajiem līgumiem. Šāda veida shēmas Zviedrijā tika īstenotas līdz 1998.gadam, kad tās izzuda un tika aizvietotas ar tā saucamajām darba pieredzes (*work experience*) shēmām, kas radās 1990-to gadu sākumā un kas ietvēra aktivitātes, kas „citādi netiktu īstenotas”. Šo shēmu ietvaros tika paredzēts īstenot pasākumus, kas neizspiestu no darba tirgus cilvēkus, kuri nepiedalās ANP pasākumi. Šo shēmu dalībnieki saņēma tikai bezdarbnieku pabalstu un tādējādi nekonkurēja ar citiem strādājošajiem par uzņēmuma atalgojumu [Calmfors u.c., 8].

Zviedrijā īstenoti arī vairāki citi ANP pasākumi, kas lielā mērā līdzinās citās valstīs īstenotajiem pasākumiem un tādējādi netiks detalizētāk analizēti promocijas darbā.

Kopš 1990-to gadu otrās puses Zviedrijas ekonomikai notikusi labvēlīga attīstība: nacionālā kopprodukta rādītāji atgriezās 1970-to gadu līmenī, laikposmā no 1993.-2004.gadam par 50% tika samazināts bezdarba līmenis, bija vērojami lieli tirdzniecības bilances pārpalikumi, kā arī būtiski palielinājās valsts budžeta ieņēmumi. Pēdējā desmitgadē, salīdzinot ar 1980.-tajiem gadiem, Zviedrijas ekonomika ir pieredzējusi arī zemu inflāciju. Ass kritums inflācijā daļēji ir izskaidrojams ar pāreju uz monetāro politiku, kas kļuva ierobežojošāka, taču, kopš 1990. gadu vidus tā ir arī mērena atalgojuma pieauguma rezultāts [EUROSTAT, 17.07.2008].

Lielā mērā situācija tika uzlabota, balstoties uz t.s. Skandināvijas modeļa pasākumiem [Niklasson H.].

Vispārīgi Skandināvijas modeli var raksturot ar šādu faktoru kopumu [Andersen u.c.]:

- Zemas brīvās tirdzniecības barjeras;
- Zema produkcijas tirgus regulēšana;
- Zema finanšu tirgus regulēšana;
- Privatizētas pensiju sistēmas, augsts pensiju līmenis, kas stimulē deficīta veidošanos pensiju fondos;
- Decentralizēta darba algas noteikšana;
- Ļoti augsti valdības tēriņi – 56.6% no IKP (Īrijā – 33.5%), kuru galvenais iemesls ir ļoti liels valsts sektorā nodarbināto darbinieku skaits (apmēram trešā daļa no visiem nodarbinātajiem iedzīvotājiem). Savukārt valsts sektorā strādājošo zemā produktivitāte

tiek kompensēta ar veiksmīgām privatizācijas un ārējo pakalpojumu izmantošanas programmām;

- Augsts bez darba esošo cilvēku aizsardzības līmenis – bezdarba pabalsts Zviedrijā veido 80% no strādājošo darba algas (Dānijā 90%, Nīderlandē – 75%). Valsts līdzekļu patēriņš tādās jomās kā izglītība un veselība ir tuvu OECD valstu mediālajam līmenim;
- Viens no augstākajiem nodokļu slogiem Pasaulē – 51.1% no IKP Zviedrijā (salīdzinot ar 30.5% Īrijā). Nodarbināto vidējais nodokļu slogs ir 57%-65%, īpaši augstam tam esot pakalpojumu sektorā. Tomēr salīdzinoši zemi ir nekustamā īpašuma nodokļi;
- Trīs ekonomikas pīlāri – sociālā drošība, veselības aizsardzība un brīvi pieejama izglītība.

Skandināvijas modelis tiek gan ļoti atbalstīts, gan arī asi kritizēts.

Zinātnieki, kuri atbalsta modeli norāda, ka tas ir daudz vienkāršāks nekā pārējās Eiropas valstīs. Zviedrijā lielāko daļu sociālās labklājības uzdevumu uzņemas valsts vai pašvaldības, un tikai ierobežots indivīdu, ģimeņu vai sabiedrisko organizāciju kopums. Bez tam tiek norādīts, ka modelis nodrošina ekonomisko neatkarību (pamatojot situāciju ar salīdzinoši zemu bezdarba līmeni Zviedrijā), jo, lai saņemtu bezdarbnieku pabalstus, indivīdiem ir jābūt iesaistītiem apmācību programmās, uzlabojot kvalifikāciju vai jāmeklē darbs. Ņemot vērā bezmaksas izglītību, tiek vērtēts, ka ir salīdzinoši vienkārši iegūt jaunas prasmes un tādējādi saglabāt konkurētspēju darba tirgū.

ASV ekonomists J.Štigitls norāda, ka Skandināvijas modelis ir pārāks par ASV modeli augstākminētajos aspektos, un, ka arī ASV būtu ieteicams izskatīt iespējas šāda modeļa pārņemšanai [Stiglitz].

Skandināvijas sociālais modelis tiek arī nereti kritizēts. Tā, piemēram, tiek norādīts uz lielo sociālā darvinisma iejaukšanos tirgos un cilvēku neapmierinātību ar labklājības pārdalīšanu, ko viņi uzskata par fundamentālās brīvības pārkāpumu attiecībā uz turīgajiem iedzīvotājiem. Viens no galvenajiem kritikas aspektiem tiek saistīts arī ar salīdzinoši augsto Zviedrijā valsts sektorā nodarbināto skaitu un ar to saistītajām izmaksām. Turklāt atsevišķu pētījumu rezultātā ir secināts, ka sabiedriskais sektors Zviedrijā, salīdzinājumā ar ASV, ir uzskatāms par divas reizes neefektīvāku [Erixon, 58].

Tajā pašā laikā citi pētnieki norāda, ka Skandināvijas modelis ir ļoti lielā mērā tirgus orientēts, jo īpaši attiecībā uz iedzīvotāju nodarbinātību. Šāds uzskats tiek pierādīts ar faktu, ka sabiedriskais sektors pieprasa strādājošos sabiedrisko pakalpojumu nodrošināšanai, un dažādi labklājības pakalpojumu, piemēram, dienas aprūpes centri nodrošina dubultas funkcijas darbaspēka piedāvājuma veicināšanai (nodrošinot gan bērnu, gan vecu cilvēku

aprūpi, tādējādi ļaujot sievietēm attīstīt karjeru. Turklāt, lai labklājības valsts būtu finansiāli dzīvotspējīga, ir svarīgi nodrošināt, ka liela daļa iedzīvotāju ir nodarbināti. Tādējādi cilvēku nodarbināšana sabiedriskajā sektorā ir daudz labāks variants nekā bezdarba radīšana. Autors arī norāda, ka modeļa pozitīvie aspekti ir saistīti ar faktu, ka augsto nodarbinātības rādītāju rezultātā Zviedrija, tāpat kā citas Skandināvijas valstis, nodrošina iedzīvotājiem vienus no augstākajiem ienākumiem, kā arī garantē salīdzinoši lielu ienākumu vienlīdzību. Modeļa negatīvie aspekti galvenokārt tiek saistīti ar faktiem, ka labklājības rezultātā liela daļa cilvēku nevēlas kļūt nodarbināti [Andersen, 4].

No otras puses, norādīts, ka noteiktas izmaksas tiek saistītas arī ar bezdarbnieku uzturēšanu, līdz ar to valsts sektorā tiek garantētas noteiktas darbvietas gan cilvēkiem ar salīdzinoši zemu izglītības līmeni, gan cilvēkiem ar invaliditāti, nodrošinot viņiem vienlīdzīgu atalgojuma līmeni ar citiem iedzīvotājiem [Becker 2007, 46].

Bez tam Zviedrijas, kā arī citu Skandināvijas valstu ekonomikas pēdējos gados ir bijušas spiestas saskarties ar vairākiem izaicinājumiem – novecojušais iedzīvotāju sastāvs, kas palielina pensijas vecuma cilvēku skaitu (dēļ pieaugošā dzīves garuma), kā arī sociālo pakalpojumu nepieciešamību. Tajā pašā laikā, globalizācijas rezultātā, tiešā veidā palielinās uzņēmumu skaits, kuri savas filiāles vēlas izvietot citās valstīs dēļ augstajām nodokļu likmēm Zviedrijā [Andersen, 4].

Līdzīgi kā citās Skandināvijas valstīs, Zviedrijā nereti diskutēts arī par labvēlīgajiem slimības pabalstiem un tādējādi arī salīdzinoši lielo slimības skaita proporciju, salīdzinājumā ar citām valstīm. Atsevišķi aprēķini liecina, ka Zviedrija vidēji zaudē 26 darba dienas gadā uz vienu nodarbināto, kamēr Norvēģijā viena cilvēka slimība vidēji ilgst 21 dienu gadā un Somijā – 15 dienas gadā. Nīderlandē šis rādītājs savukārt ir 14 dienas, savukārt Īrijā – 6 dienas [Rae, 5].

Modeļa raksturīga pazīme ir saistāma ar faktu, ka, atšķirībā no Dienvideiropas un citām valstīm, sociālās regulēšanas pasākumus neregulē normatīvie akti, bet gan kolektīvie līgumi. Zviedrijā (kā arī Norvēģijā, Somijā, Dānijā) nav valsts noteiktas minimālās darba algas, un tā tiek noteikta atsevišķi katra sektora ietvaros. Ļoti liela Skandināvijas valstīs ir arī arodbiedrību ietekme.

Zinātniskajā literatūrā plaši tiek diskutēts arī par centralizētas atalgojuma sistēmas ieviešanas ieguvumiem un zaudējumiem.

Centralizētas atalgojuma sistēmas piekritēji lielā mērā atbalsta R.Leijarda (*Layard*) viedokli, ka negatīva ietekme, kas rodas līdz ar pārāk augstu atalgojuma līmeņa pieaugumu var tikt ņemta vērā un ietekmēta gadījumā, ja atalgojuma sistēma tiek regulēta centralizētā

līmenī. Regulējot atalgojuma līmeni, piemēram, vienas nozares ietvaros ar kolektīvo līgumu palīdzību, kā tas ir arī Zviedrijas gadījumā, šādas iespējas nepastāv [Bjorklund, 152].

Konkrētais viedoklis tiek kritizēts vismaz trijos aspektos.

Pirmkārt, oponenti uzskata, ka centralizācija ir efektīvs veids kā samazināt izaugsmi caur reālās algas izmaksām. Arguments tiek pamatots ar faktu, ka centralizētie līgumi netiek pieņemti centrālā līmenī, bet tiek noslēgti, pamatojoties uz vairāk detalizētiem viedokļiem nozaru un uzņēmumu līmenī. Nozaru un uzņēmumu pārstāvji reti kad iestājas par atalgojuma līmeņa palielināšanu gadījumā, ja to nedara arī citu nozaru pārstāvji. Otrkārt, arguments pret centralizētu atalgojuma līmeņa noteikšanu tiek pamatots ar faktu, ka centrāla līmeņa arodbiedrības vienmēr ir bijušas salīdzinoši dedzīgas ieviest vienlīdzīgu atalgojumu. Treškārt, strādājošo darba produktivitāte lielā mēra tiek mērīta viena uzņēmuma ietvaros. Tādējādi uzņēmumam ir jābūt noteicējam par atalgojuma līmeņa noteikšanu un jāpiemēro konkrētajam darbiniekam piemērotāko atalgojuma līmeni. Ņemot vērā, atalgojumu ir jānosaka vietējā līmenī [Bjorklund, 152].

Zems bezdarba un augsts nodarbinātības līmenis tiek nodrošināts galvenokārt ar ANP programmām, kas atbalsta darbaspēka pārdali no lejupslīdošām ekonomikas daļām (uzņēmumi ar salīdzinoši zemu produktivitāti pazuda vai samazināja darbaspēku „solidārā” algu politikas lēmuma rezultātā) uz tiem, kas paplašina savu darbību.

Sākot ar 1998.gadu, Zviedrija sāka lēnām, toties neatlaidīgi meklēt ceļu atpakaļ uz līdzīgiem darba tirgus apstākļiem tiem, kas tika sasniegti 1980.gadu vidū. Kā iepriekš minēts, bezdarbs bija samazināts līdz apmēram 4%, savukārt nodarbinātības līmenis sasniedza 75%. 2001.gadā nostrādāto stundu apjoms bija apmēram tāds pats kā 1988.gadā un vairāk kā par 8% lielāks nekā 1993.gadā. Kļuva iespējams apvienot valsts budžeta deficīta novēršanu ar dažādiem uzlabojumiem sociālās apdrošināšanas sistēmās, kā arī citiem labklājības nodrošināšanas pasākumiem, kompensējot ienākumu aizstāšanas līmeņu pasliktināšanos dažus gadus iepriekš [Erixon, 12]. Daudzas no politikas reformām, kas veiktas pēdējo 10-15 gadu laikā Zviedrijā ir mērķētas uz darba algas premiālu sistēmu (lai neitralizētu agro pensijas vecumu un dažādu iemeslu labprātīgu, vairāk vai mazāk pagaidu izstāšanos no darba tirgus) un veicinātu izglītības iestāžu apmeklēšanu un zināšanu iegūšanu. Augstāko izglītības iestāžu skaits dubultojās 1990.gadu laikā, un šī ekspansija ir turpinājusies līdz šim. No 1990.-2003.gadam daļa iedzīvotāju populācijas vecumā no 25-64 gadiem ar augstāko izglītību (universitāte vai ekvivalents tai) palielinājās no vienas piektās daļas līdz vienai trešdaļai. Šie piedāvājuma orientētie pasākumi veicināja konkurenci uz darbvietām – pieauga to iedzīvotāju daudzums, kas ir iesaistīti aktīvā darba meklēšanā -

kas varētu, iespējams, novest pie darba pieprasījuma pieauguma caur samazinājumu atalgojumā. Tajā pašā laikā valdība un arī darba tirgus autoritātes atbalstīja plašu ANP pasākumu izmantošanu, lai iedrošinātu bezdarbniekus piedalīties šajās, produktivitāti palielinošās programmās un rezultatīvā darba meklēšanā.

Lielā mērā iepriekš minētās reformas tika balstītas uz ilgtermiņa apsvērumiem, kas saistīti ar demogrāfisku attīstību, īpaši paredzamais darbspējas vecuma daļas samazinājums. Tomēr pašreizējā problēma nav īsti saistīta ar demogrāfiskās situācijas nestabilitāti, bet vairāk ar Zviedrijas ekonomikas nespēju veidot jaunas darba iespējas, lai saistītu tos, kas nav iesaistīti aktīvajos nodarbinātības politikas pasākumos. Lielāks pieprasījums pēc darba būtu novedis ne tikai pie zemāka bezdarba, bet arī pie lielāka darba piedāvājuma: tiktu novērstas dažas iespējas iziet no darba tirgus.

Zviedrijā ir veikti vairāki pētījumi attiecībā uz ANP pasākumu saistību ar bezdarba līmeņa samazinājumu.

Atsevišķos pētījumos – Kalmforsa (*Calmfors*), Forslunda (*Forslund*), Hermtorma (*Hermtrom*) norādīts, ka Zviedrijas pieredze 1990-tajos gados sniedz unikālu piemēru attiecībā uz ANP pasākumu iespējam masveida bezdarba samazināšanā. Viņu pētījuma ietvaros tiek aprakstīti mehānismi, kuru ietvaros ANP pasākumi ietekmē bezdarba, kā arī nodarbinātības līmeni, kā arī analizē empīriskus piemērus par ANP pasākumu efektivitāti. Galvenie pētījuma ietvaros veiktie secinājumi saistīti ar atziņām – subsidētās nodarbinātības rezultātā no darba tirgus tiek izstumti cilvēki, kuri nepiedalās ANP pasākumos, tomēr attiecīgais faktors Zviedrijā netiek konstatēts attiecībā uz cilvēkiem, kuri piedalās darba tirgus apmācību programmās. Pētījuma ietvaros tika rezumēts, ka nav arī pilnībā skaidra ANP pasākumu ietekme uz kopējo atalgojuma līmeni Zviedrijā [Calmfors u.c., 1].

Tomēr citi autori – Forslunds (*Forslund*) un Krūgers (*Krueger*) norādījuši, ka atziņa par ANP pasākumu ietekmi uz bezdarba līmeņa samazinājumu 1990-tajos gados ir salīdzinoši vāja, turklāt atvieglotie nosacījumi bezdarbnieku nodarbināšanai „izspieda” no darba tirgus cilvēkus, kuri nepiedalījās ANP pasākumos (līdz ar to tiešā ietekme uz bezdarba līmeņa samazinājumu bija mazāka nekā atspoguļots oficiālajā statistikā), turklāt viņu pētījuma ietvaros netika pierādīts, ka ieguvumi no ANP pasākumiem atsver izdevumus, kas arī nav salīdzinoši mazi. Ievērojamu apjomu sasniegušais nodarbinātības līmenis, kas tika pieredzēts šajā Zviedrijas ekonomikas periodā, ir arī tieši saistīts ar modernas, augstas labklājības valsts veidošanu, lielu sabiedrības līdzdalību veselības aprūpes finansēšanas nodrošināšanas jautājumos, sociālajā aprūpē un izglītībā, un ar to saistīto sabiedrības nodarbinātības attīstību.

Attiecībā uz ražošanas sistēmu dažas sfēras, izņemot tās, kas bija saistītas ar valsts labklājības pasākumiem un politikām – banku sektors, enerģija, transports, telekomunikācijas, dzīvokļu celtniecība, farmācija, alkoholiskie dzērieni, lauksaimniecība un citas - tika strikti kontrolētas vai dominēja blakus valsts monopoliem un tā arī palika līdz sākās starptautiskais noteikumu atcelšanas un privatizācijas vilnis, it sevišķi finanšu un kredītu tirgū. Tomēr nepieciešamie priekšnoteikumi nodarbinātības un ražošanas ekspansijai (paplašināšanai), ieskaitot straujo nodarbinātības pieaugumu valstī, tika nodrošināti, pateicoties Zviedrijas ražošanas industrijai, kuru kontrolēja daži, relatīvi lieli, privāti uzņēmumi, kuri sāka darboties pēc kara periodā ar nebojātu, produktīvu aparatūru un saskārās ar ļoti izdevīgiem pasaules tirgus apstākļiem.

Protams, laika gaitā, šī relatīvā Zviedrijas ražošanas industrijas priekšrocība tiecās pazust, padarot aizvien grūtāk Zviedrijas politikas veidotājiem un divām industrijas pusēm veikt atalgojuma ierobežojumus, kā noteikts oriģinālajā Zviedrijas modelī.

Papildus nodarbinātības politikas pasākumiem autore darba ietvaros arī nedaudz atspoguļojusi Zviedrijas ekonomikas attīstību.

Zviedrija tradicionāli ir raksturota ar lielām korporācijām, kas strādā globālos tirgos, kā arī rūpniecības preču eksportu, kas lielā mērā ir veicinājis šīs valsts ekonomikas attīstību. Kopš 1990-tajiem gadiem, saskaņā ar OECD rekomendācijām, Zviedrijas valdība ir atcēlusi regulēšanu tādos sektoros kā telekomunikācijas, avioliņijas un banku pakalpojumi. Tā rezultātā ir sasniegta strauja izaugsme IKT sektorā, panākta vairāku uzņēmumu apvienošanās, kā arī daudzu uzņēmumu pārstrukturēšana, pielāgojot viņus globālā tirgus prasībām [Plougmann, Madsen, 25].

Plougmanns (*Plougmann*) un Madsens (*Madsen*) arī norādījuši, ka IKT sektora attīstība lielā mērā ir veicinājusi ar darbaspēka produktivitātes palielināšanos Zviedrijā. Bez tam – Zviedrijas valdība ir stimulējusi arī labvēlīgas uzņēmējdarbības vides attīstību uzņēmumiem, kas strādā augsto tehnoloģiju jomā. 2000.gadu sākumā Zviedrijā informācijas tehnoloģiju un pakalpojumu uzņēmumi bija galvenais darba devējs, turklāt Zviedrijas valdība ir investējusi lielu daļu IKP zināšanu sektorā – pētniecībā, attīstībā, apmācībā un izglītībā.

Kopumā Zviedrijā kā nozares, kas rada salīdzinošās priekšrocības, tiek minēti koksnes produkti, transporta iekārtas, ķīmiskā produkcija, kā arī dažādas rūpniecības preces [Becker, 56]. Tomēr tiek arī norādīts, ka Zviedrijas ekonomikas izaugsmes laikā radīto darbvieta skaits ir bijis daudz mazāks nekā vidēji ES un jau 2007.gadā netika prognozēts, ka jauno darbvieta skaits varētu palielināties. Turklāt daudzās valstīs (Īrijā, Nīderlandē, kā

arī Austrālijā) nodarbinātības līmenis ir bijis daudz augstāks nekā noteikts EK stratēģiskajos plānos (500 000 jaunu darbvieta laika posmā no 2000. – 2005.gg.). Kopš 1960.gada privātajā sektorā likvidēto darbvieta skaits ir bijis mazāks nekā radīto darbvieta skaits - katru gadu Zviedrijā tiek likvidēts aptuveni 10 000 darbvieta [Confederation of Swedish Enterprise, 10]. Ļoti augsts Zviedrijā, salīdzinājumā ar citām valstīm, ir arī jauniešu bezdarba līmenis, kas ir būtiski palielinājies 2008.gada beigās, kā arī 2009.gadā.

Zviedrijā jauniešu bezdarba rādītāji tradicionāli ir augstāki nekā vidēji ES-27 valstīs. Tikai sešās ES dalībvalstīs (Polijā, Slovākijā, Grieķijā, Itālijā, Francijā un Latvijā) jauniešu bezdarba rādītāji ir vēl augstāki nekā Zviedrijā [EUROSTAT, 14.08.2009].

Turklāt, saskaņā ar ekspertu viedokli, salīdzinoši augsti ir arī jauniešu slēptā bezdarba rādītāji, līdz ar to reālais jauniešu bezdarbs Zviedrijā varētu būt pat 28% robežās [Confederation of Swedish Enterprise, 24]. Zviedrijā, līdzīgi kā citās valstīs, tiek īstenotas atsevišķas ANP programmas jauniešu nodarbinātības veicināšanai, piemēram, sniedzot iespēju atkārtotai izglītības iegūšanai cilvēkiem, kuri nav ieguvuši pamata vai vidējo izglītību, taču tajā pašā laikā netiek piemērota diferencēta minimālā darba alga jauniešiem (Zviedrijas gadījumā nepastāv minimālā darba alga) vai arī stimulēta nepilnas laika darba piemērošana tieši jauniešu segmentam.

Zviedrija, līdzīgi kā citas Skandināvijas valstis, tradicionāli ir bijusi zināma kā valsts, kura aktīvi cīnās par sieviešu tiesībām. Tajā pašā laikā, neskatoties uz veiktajiem pasākumiem, sieviešu bezdarba līmenis Zviedrijā, salīdzinājumā ar citām valstīm, kā arī vīriešu bezdarba līmeni, ir uzskatāms par salīdzinoši augstu.

### 3.10.tabula

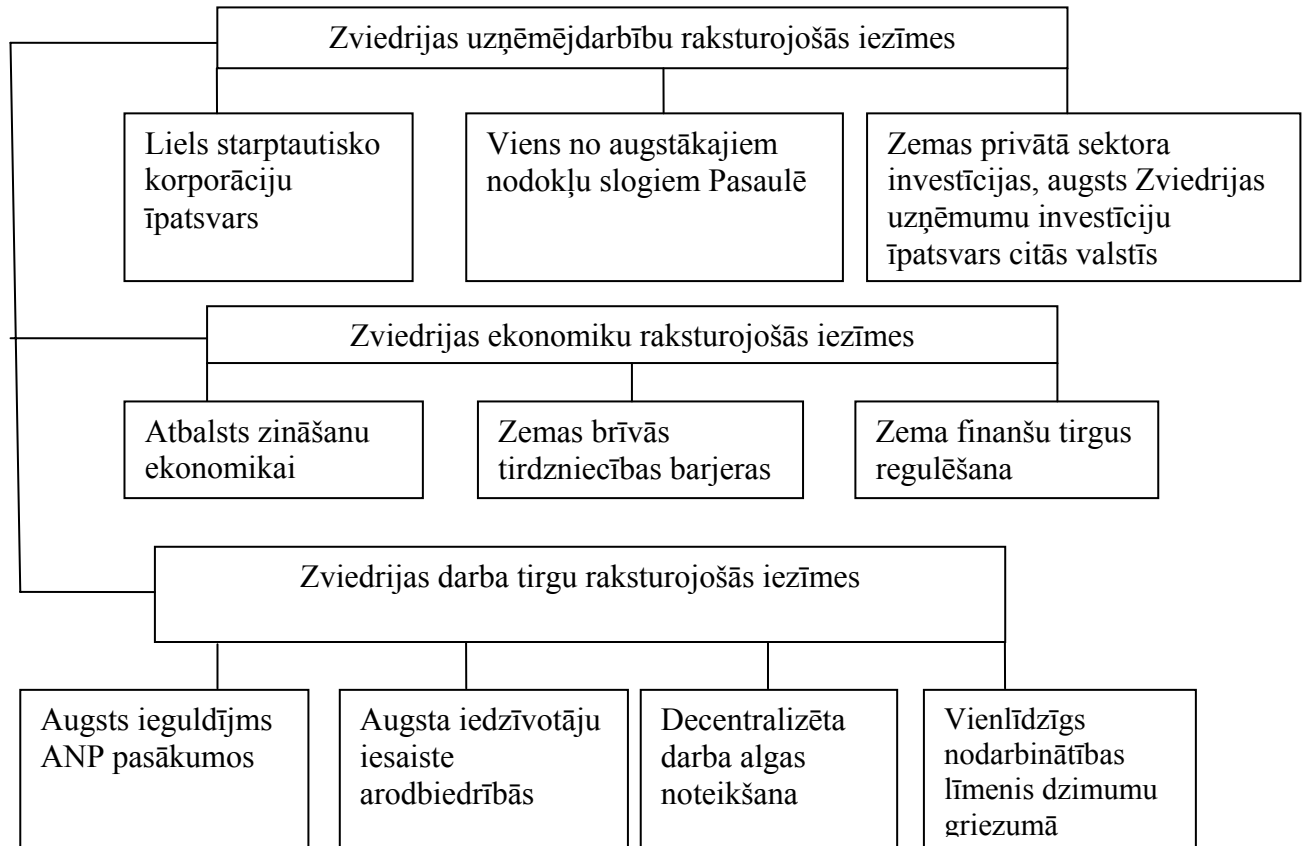
#### Sieviešu (S) un vīriešu (V) bezdarba līmenis atsevišķās ES valstīs, %, 2002 – 2008

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Zviedrija, S	4.6	5.2	6.1	7.4	7.2	6.4	6.5
Zviedrija, V	5.3	6.0	6.5	7.5	6.9	5.8	5.9
Īrija, S	4.1	4.4	4.1	4.0	4.2	4.2	4.6
Īrija, V	4.7	5.0	4.9	4.6	4.6	4.9	7.1
Nīderlande, S	3.1	3.9	4.8	5.1	4.4	3.6	3.0
Nīderlande, V	2.5	3.5	4.3	4.5	3.5	2.8	2.5
Latvija, S	10.9	10.4	10.2	8.7	6.2	5.6	6.9
Latvija, V	13.3	10.6	10.6	9.1	7.4	6.4	8.0
ES-27, S	9.7	9.7	9.8	9.6	8.9	7.8	7.5
ES-27, V	8.3	8.4	8.5	8.3	7.6	6.6	6.6

Avots: Autores apkopojums, balstoties uz EUROSTAT datiem, 19.08.2009

Zviedrijā ir salīdzinoši mazas arī privātā sektora investīcijas (procentos no IKP), taču tajā pašā laikā Zviedrijas uzņēmumi veic ievērojamas investīcijas citās valstīs. Tiek arī

atzīsts, ka labvēlīgāka investīciju klimata radīšanai Zviedrijā būtu nepieciešams izveidot uzņēmējiem izdevīgāku nodokļu politiku [Confederation of Swedish Enterprise, 13].



**3.9.attēls. Zviedrijas uzņēmējdarbību, ekonomiku un darba tirgu raksturojošās iezīmes**

*Avots: Autores izstrādāts*

Analizēto valstu darba tirgu politiku raksturojošo elementu kopumu autore iekļāvusi 3.11.tabulā.



## 3.11.tabula

**Darba tirgus politiku raksturojošo un uzņēmējdarbību ietekmējošo faktoru salīdzinājums Īrijā, Zviedrijā, Nīderlandē un Latvijā**

	<b>Īrija</b>	<b>Nīderlande</b>	<b>Zviedrija</b>	<b>Latvija</b>
Valsts iesaiste minimālās darba algas noteikšanā	centralizēta	centralizēta	regulē kolektīvo darba līgumu ietvaros	centralizēta
Minimālās darba algas līmenis, EUR PPP <sup>3</sup> cenās, bruto	1160	1316	regulē kolektīvo darba līgumu ietvaros	256
Diferencēta minimālā darba atkarībā no vecuma	16 – 17 gadu vecumā – 70%, pirmajā darba gadā pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas – 80%, otrajā darba gadā – 90% no pieaugušo minimālās darba algas	15 – 22 gadu vecumā – 30-85% no pieaugušo minimālās darba algas	regulē kolektīvo darba līgumu ietvaros	netiek piemērota
Kolektīvo darba līgumu īpatsvars	83%	80% strādājošo	...	35%
Valsts finansējums (% no IKP) aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu īstenošanā, 2007	0.469	0.679	0.907	0.098
Nepilnā laikā nodarbināto cilvēku īpatsvars pret kopējo strādājošo skaitu, 2008	..	47.3	6.7	

*Avots: Autores izstrādāts*

Kopumā secinām, ka visās analizētajās valstīs nozīmīga ir bijusi darba tirgu regulējošo faktoru loma ekonomikas, kā arī uzņēmējdarbības attīstībā.

<sup>3</sup> PPP - pirktspējas paritātes ir telpiskie deflatori un valūtas konvertētāji, kas izlīdzina dažādu valstu cenu līmeņu atšķirības un tādējādi ļauj veikt IKP komponentu apjoma salīdzinājumus. Konkrētās valsts PPP rāda, cik daudz nacionālās valūtas nepieciešams, lai šai valstī nodrošinātu viena ES *eiro* pirktspēju. PPP aprēķinos cenu līmeņu indeksus iegūst, izdalot konkrētās valsts pirktspējas paritāti (PPP) ar valūtas maiņas kursu un (parasti) reizinot ar 100. Šie indeksi ļauj salīdzināt aprēķinos iesaistīto valstu relatīvos cenu līmeņus ar vidējo ES līmeni: ja attiecīgās valsts indekss ir virs 100, tas nozīmē, ka cenas šajā valstī ir virs vidējā ES līmeņa [CSP].

#### **4. Iespējas un risinājumu darba tirgu regulējošo rādītāju uzlabošanai Latvijā**

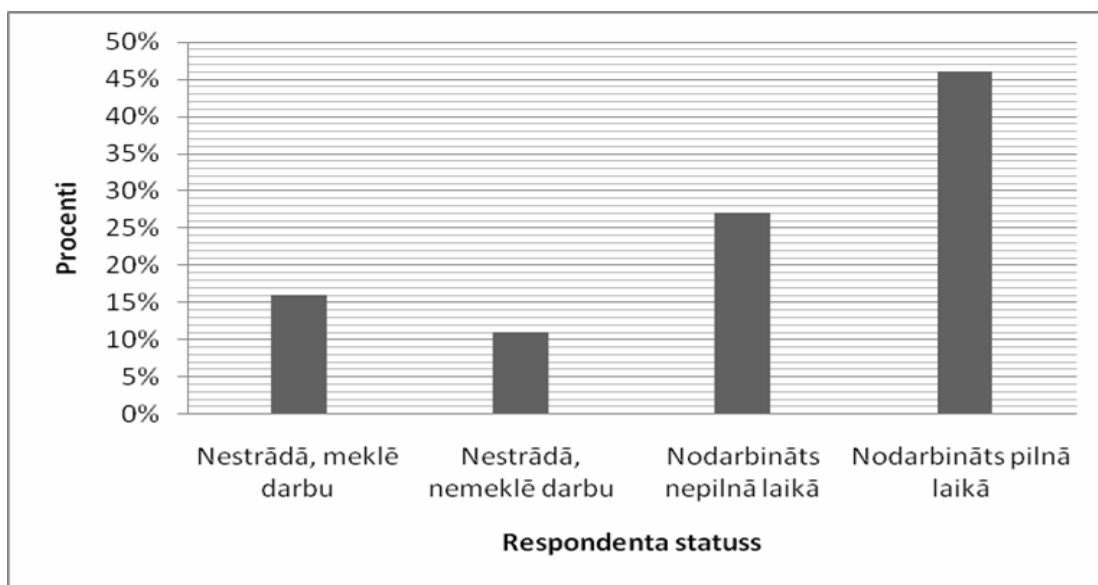
Pamatojoties uz iepriekšējās nodaļās veikto teorētisko analīzi autore ir izvirzījusi vairākas tēzes, kuru novērtēšanai veikusi ekspertu aptauju, uzņēmēju aptauju, 18 līdz 30 gadu vecu iedzīvotāju aptauju, kā arī īstenojusi ekspertu intervijas.

Ekspertu aptauja veikta 2009. gada jūlijā–augustā – laikā, kad valstī bija iestājusies vērā ņemama ekonomiskā lejupslīde un bija informācija par nepieciešamību samazināt valsts budžeta tēriņus. Institūcijas un pārstāvji tika izvēlēti, ņemot vērā viņu saistību ar pētāmo problēmu – valsts pārvaldību, darba tirgus un uzņēmējdarbības attīstības jautājumiem. Ekspertu aptaujā piedalījās seši pārstāvji: LR Ekonomikas ministrijas Tautsaimniecības strukturpolitikas departamenta Ekonomiskās politikas un koordinācijas nodaļas vadītājs, LR Labklājības ministrijas Darba departamenta Darba tirgus politikas nodaļas vadītāja, Valsts kancelejas Politikas koordinācijas departamenta direktora vietniece, Nodarbinātības valsts aģentūras direktora vietniece, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētāja vietniece un LR Centrālās statistikas pārvaldes Nodarbinātības statistikas daļas priekšniece. Ekspertu aptaujā tika pētīti jautājumi saistībā ar iespējām valsts pārvaldes institūcijām atsacīties no atsevišķu darba tirgu regulējošo pasākumu īstenošanas/koordinēšanas, iespējām ieviest nepilna laika darbvietas valsts pārvaldes institūcijās, iespējām paaugstināt, kā arī diferencēt minimālo darba algu atkarībā no iedzīvotāju vecuma.

Problēmas detalizētākai izpētei līdzīgi jautājumi tika uzdoti arī uzņēmēju un iedzīvotāju (18–30 gadu vecuma grupā) aptaujā. Aptaujas anketu jautājumi tika izstrādāti tā, lai gūtu detalizētāku priekšstatu par iespējām Latvijā īstenot noteiktus darba tirgus alternatīvu scenārijus. Uzņēmēju aptauja veikta 2009. gada jūlijā–septembrī, un tajā aptaujāti 2 000 mazie un vidējie uzņēmumi, no kuriem derīgas atbildes sniedza 1 526 uzņēmumu pārstāvji. Aptauja veikta, izmantojot telefona intervijas, un uzņēmumi tika atlasīti pēc mehāniskās izlases principa, par pamatu ņemot *ZL Hotline* datubāzi. Pirms aptaujas tika veiktas 20 pilotintervijas, pēc kurām tika koriģēti aptaujas jautājumi. Aptaujas mērķis bija izpētīt uzņēmēju viedokli par iespējamām izmaiņām darba tirgus regulēšanas mehānismā, tai skaitā viedokli par iespējām uzņēmumos ieviest nepilna laika darbvietas, galvenajiem iemesliem nepilna laika nenoteikšanai, optimālāko stundu skaitu nepilna darba laika ieviešanas rezultātā, kā arī minimālās darba algas apmēriem – novērtējot tās pašreizējos apmērus un sniedzot vērtējumu par vēlamajiem minimālās darba algas apmēriem valstī. Tika pētīts arī uzņēmēju viedoklis par diferencētas minimālās darba algas ieviešanas

iespējām Latvijā, pētot optimālo vecumu un procentuālo summu minimālās darba algas piemērošanai. Brīvā formā uzņēmējiem bija iespēja izteikties par svarīgākajiem valsts institūciju īstenojamiem pasākumiem, lai stabilizētu situāciju darba tirgū.

Papildus uzņēmēju aptaujai tika veikta iedzīvotāju (vecumā no 18 līdz 30 gadiem) aptauja, kuras mērķis bija noskaidrot konkrētās vecuma grupas iedzīvotāju uzskatus par noteiktu pasākumu ietekmi uz jauniešu nodarbinātības rādītājiem. Iedzīvotāju aptauja veikta 2009. gada jūlijā – septembrī, ar interneta palīdzību aptaujājot 2 194 iedzīvotājus vecumā līdz 30 gadiem, tai skaitā 1 116 sievietes un 1 078 vīriešus. Respondenti atlasīti, izmantojot SIA „Visi dati” datu bāzi. Pirms aptaujas īstenošanas tika veiktas 15 pilotintervijas, pēc kurām tika koriģēti aptaujas jautājumi. Aptaujas ietvaros tika pētītas iespējas diferencētas minimālās darba algas ieviešanai jauniešiem, iemesli augstiem jauniešu bezdarba rādītājiem, diferencētas darba algas procentuālais lielums, jauniešu interese iesaistīties nepilna laika darbā un citi jautājumi. Iedzīvotāju uzskati tika pētīti atkarībā no viņu nodarbinātības statusa. Izlasē iekļautais respondentu sadalījums atspoguļots 4.1.attēlā.



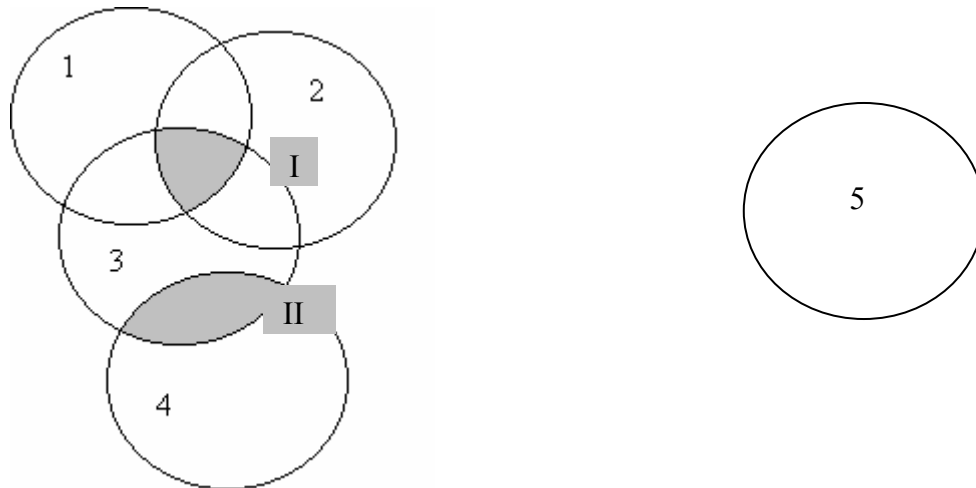
#### 4.1.attēls. Iedzīvotāju aptaujā dalību ņēmušo respondentu nodarbinātības statuss

Avots: Autores veiktās iedzīvotāju aptaujas rezultāti,  $n = 2194$

Lai gūtu padziļinātāku ieskatu darba tirgus pastāvošo problēmu un iespēju uzlabošanas izpētē, kā arī atbildes uz jautājumiem, kurus nav iespējams aptvert pielietojot kvantitatīvās metodes, īstenotas arī ekspertu intervijas. Intervijas veiktas 2006.gada rudenī, pirms ekonomiskās lejupslīdes iestāšanās, un to mērķis bija uzzināt uzņēmumu un valsts organizāciju vadītāju viedokļus par darba tirgus attīstības procesiem Latvijā, situācijas vērtējumu, kā arī ieteikumus tās uzlabošanai. Ekspertu intervijās izmantota strukturētās

intervijas metode. Katra intervija ilga aptuveni stundu, kuras laikā tika veikti pieraksti. Intervētāja ir veikusi pierakstus, kurus atšifrēja uzreiz pēc intervijas norises. Ekspertu intervijās piedalījās pārstāvji no šādām institūcijām: LR Izglītības un zinātnes ministrijas, LR Labklājības ministrijas, Valsts kancelejas, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības, Latvijas Darba devēju konfederācijas, Mazo un vidējo uzņēmumu attīstības padomes, LR Centrālās Statistikas pārvaldes, Valsts Reģionālās attīstības aģentūras un Augstākās izglītības padomes.

Kvantitatīvo datu analīze veikta ar statistiskām analīzes metodēm, izmantojot centrālās tendences un lokācijas rādītājus (aritmētiskos vidējos, modu, mediānu), variācijas rādītājus, kā arī faktoru analīzi. Faktoru analīze ir statistiska metode, kas ne tikai ļauj atrast vairāku mainīgo lielumu saistības pamatā esošus faktoros, bet arī sniedz iespēju novērtēt saistības ciešumu starp faktoru un novērotajām pazīmēm. Tās būtība - pamatojoties uz rādītāju kopu, kas raksturo pētāmo ekonomisko parādību, izdalīt nelielu skaitu kompleksu faktoru, ko nevar novērot tieši, kas nav korelatīvi saistīti un kas raksturo sākotnējo faktoru sistēmas vispārīgo struktūru. Pēc Eilera-Venna diagrammas sākotnējo faktoru 1, 2, 3 kopējā daļa veido komplekso faktoru I, bet sākotnējo faktoru 3 un 4 kopējā daļa – komplekso faktoru II (skat. 4.2.attēlu).



#### 4.2.attēls. Eilera-Venna diagramma

Avots: Anderson, 238

Citus savstarpēji nesaistītus sākotnējos faktoros sauc par raksturīgiem faktoriem (aplis 5). Katram no savā starpā saistītajiem faktoriem var izdalīt raksturīgo daļu, kas nav saistīta ar citiem sākotnējiem faktoriem (1, 2, 3, 4 apli neiesvītrotās daļas). Kopējās, attēlā iesvītrotās daļas, veido kompleksos faktoros. No katra savstarpēji saistītā sākotnējā faktora

izdala raksturīgo faktoru (specifisku), kura nav attiecināma ne uz vienu komplekso faktoru. Pārējās kopējās sākotnējo faktoru daļas veido kompleksos faktorus.

Faktoru analīzes pamatuzdevums praktiski ir izdalīt jeb izveidot tādus  $k$  kompleksos faktorus, kas ir lineāri atkarīgi no sākotnējiem faktoriem, bet nav korelatīvi saistīti savā starpā. Modelī ir izraudzīti  $r$  sākotnējie faktori, no kuriem var izveidot  $k$  kompleksos faktorus ( $r = 1, 2, \dots, m$ , pie kam  $k < m$ ). Atbilstoši tam var uzrakstīt komplekso faktoru analīzes modeli:

$$Z_i = \sum_{r=1}^k l_{ir} F_r + d_i U_i, \text{ kur} \quad [1]$$

$Z_i$  –  $i$ -tais standartizētais sākotnējais mainīgais,

$F_r$  –  $r$ -tais kompleksais faktors,

$l_{ir}$  –  $i$ -tā mainīgā lieluma slodze un  $r$ -to faktoru,

$d_i$  –  $i$ -tā mainīgā lieluma slodze uz raksturīgo faktoru  $U_i$

Faktoru modeļa nezināmos parametrus (faktoru slodzes  $F_r$  un  $d_i$ ) nosaka, pamatojoties uz  $i$ -tā sākotnējā faktora vērtību  $j$ -tajai objekta vienībai, ņemot vērā vispārīgo modeli:

$$Z_{ij} = \sum_{r=1}^k l_{ir} F_{rj} + d_i U_{ij}, \text{ kur} \quad [2]$$

$$i = 1, 2, \dots, m$$

$$j = 1, 2, \dots, n$$

$F_{rj}$  – kompleksā faktora  $F_r$  vērtība  $j$ -tajai objekta vienībai.

Tā kā sākotnējo datu matrica ir standartizēta, komplekso faktoru vidējā vērtība ir nulle un dispersija – viens.

Termins “raksturīgais faktors” - izmaiņas faktorā  $U_i$  maina tikai viena noteikta sākotnējā faktora vērtību. Raksturīgo faktoru bieži traktē kā specifiku, kas nevar būt izteikts ar kompleksajiem faktoriem. Termins “kompleksais faktors” - katram  $F_r$  ir būtiska nozīme sākotnējo faktoru kopā, jo tie sintezē sākotnējos faktorus. Datu apstrāde, izmantojot faktoru analīzi, atspoguļota 4.3.apakšnodaļā. Datu apstrāde tika veikta ar SPSS datorprogrammu.

#### 4.1. Minimālās algas paaugstināšanas un diferencēšanas iespējas Latvijā

Ņemot vērā iepriekšējās nodaļās veikto analīzi un dažādus uzskatus par minimālās darba algas apmēriem, autore ir izvirzījusi tēzi par iespējām minimālās darba algas paaugstināšanai, kā arī diferencēšanai atkarībā no iedzīvotāju vecuma.

Minimālās darba algas pieaugums noteikts 10% apmērā, ņemot vērā šādus kritērijus.

Saskaņā ar LR CSP datiem, vidējā darba alga Latvijā 2009.gada pirmajā pusgadā bija aptuveni Ls 470 bruto, tai skaitā sabiedriskajā sektorā Ls 522 bruto, budžeta iestādēs Ls 498.5 bruto un privātajā sektorā Ls 440 bruto [CSP, 03.11.2009]. Līdz ar to minimālā darba alga valstī veido tikai 38% no vidējās bruto darba algas, kas ir pārlietu zems līmenis saskaņā ar starptautiskiem normatīviem aktiem, kā arī datiem par iedzīvotāju iztikas minimuma patēriņa grozu.

2009.gada augustā tas bija Ls 165.06 [CSP, 05.09.2009]. Lai iedzīvotājs saņemtu ienākumus vismaz iztikas minimuma patēriņa groza vērtībā, viņa bruto darba algai jālīdzinās Ls 224. Arī saskaņā ar uzņēmēju aptaujas datiem, vēlmais minimālās darba algas apmērs Latvijā ir Ls 220 (mediālais vērtējums). Ņemot vērā pašreizējos darba algas apmērus, vēlmais minimālās darba algas pieaugums būtu vairāk kā 22% apmērā. Tomēr tik krass minimālās darba algas vienreizējs paaugstinājums varētu būt riskants, jo neļautu sekmīgi strādāt mazāk konkurētspējīgiem uzņēmumiem, jo īpaši tiem, kas atrodas ārpus Rīgas. Līdz ar to, ņemot vērā iepriekšējo gadu minimālās darba algas procentuālo pieaugumu, kas 2007. un 2008.gadā ir bijis ļoti straujš un pārsniedzis 30%, kā arī minimālās darba algas pieaugumu 2009.gadā, kas bijis 12.5% apmērā pret iepriekšējo gadu, autore, ņemot vērā ekonomisko lejupslīdi, noteikusi minimālās darba algas pieaugumu 10% apmērā pret iepriekšējo gadu, kas veidotu Ls 198 bruto. Minimālās darba algas paaugstināšanas iespējas autore vērtēja ekspertu aptaujā. Ekspertu aptauju rezultāti atspoguļoti 4.1.tabulā.

#### 4.1.tabula

##### Minimālās darba algas paaugstināšana Latvijā - tās ietekme uz atsevišķiem rādītājiem

Ekspertu aptaujas novērtējums 1 – 5, kur 1 – pilnībā nepiekrīt, 5 – pilnībā piekrīt			
Minimālās darba algas paaugstināšana:	Moda	Mediāna	Aritmētiskais vidējais
ļaus samazināt neregistrētās nodarbinātības apmērus valstī	4	4	3.67
veicinās darbaspēka izmaksu pieaugumu un līdz ar to arī bezdarba līmeņa paaugstināšanos	3	3.5	3.33
pašreizējā ekonomiskā situācijā ir absolūti neiespējama	5	3.5	3.33
veicinās nodarbinātības pieaugumu zemu atalgotajās grupās	4	3.5	3.17
veicinās pakalpojumu izmaksu pieaugumu	5	3.5	3.50
veicinās ievērojamu valsts budžeta izdevumu palielināšanos	3	2.5	2.17
veicinās darba algas pieaugumu tā saucamajās zemu atalgotajās profesijās	3	3	3.40
veicinās mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu bankrotu	2	2	2.00
veicinās vidējo uzņēmumu bankrotu	1	2	1.80
veicinās nepilna laika darbavietu radīšanu	3	3	2.40

<b>Minimālās darba algas paaugstināšana:</b>	<b>Moda</b>	<b>Mediāna</b>	<b>Aritmētiskais vidējais</b>
veicinās inflācijas pieaugumu valstī	1	1	1.60
veicinās iedzīvotāju sociālā stāvokļa uzlabošanos	3	3	3.60
veicinās Latvijas konkurētspējas pazemināšanos	3	3	2.50
nodrošinās minimālu nabadzības samazinājumu valstī	5	3	3.20
veicinās starptautisko uzņēmumu pārvietošanu uz citām valstīm	3	2.5	2.17

*Avots: Autores veiktās ekspertu aptaujas rezultāti, 2009*

Ekspertu aptaujas ietvaros gandrīz visi eksperti viennozīmīgi atzina, ka minimālās darba algas paaugstināšana veicinās neregistrētās nodarbinātības līmeņa samazināšanos.

Autore šādu ekspertu viedokli pamato ar šādiem faktiem. Saskaņā ar Latvijā iepriekš veikto pētījumu rezultātiem (Neregistrētās nodarbinātības novērtējums), kā arī statistikas datiem, augsts ir iedzīvotāju skaits, kuri saņem minimālo darba algu (vidēji 12% no privātajā sektorā nodarbinātajiem cilvēkiem), līdz ar to minimālās darba algas paaugstināšana uzliks par pienākumu uzņēmējiem paaugstināt ar nodokļiem apliekamo algas daļu.

Tā kā minimālo darba algu saņem tikai aptuveni 7% no sabiedriskajā sektorā strādājošajiem [CSP, 03.11.2009], turklāt pēdējos gados ir atcelta darba algas indeksācija vairākām profesijām, balstoties uz minimālās darba algas pieaugumu, pamatots ir arī ekspertu viedoklis attiecībā uz jautājumu, ka minimālās darba algas paaugstināšana neveicinās ievērojamu valsts budžeta tēriņu pieaugumu. Minimālās darba algas paaugstināšana sniegtu arī papildus ieņēmumus valsts budžetā, kas ir ļoti būtiski, ņemot vērā nepieciešams palielināt budžeta ieņēmumu daļu. Turklāt darba algas paaugstināšana un tādējādi arī iedzīvotāju maksātspējas paaugstināšanās var veicināt labvēlīgākus nosacījumus uzņēmējdarbības attīstībai nekā papildus nodokļu ieviešana. Darba devēju nodokļu sloga pieaugums uz vienu strādājošo pēc minimālās darba algas paaugstināšanas, kā arī valsts budžeta ieņēmumu izmaiņas atspoguļotas 4.2.tabulā

## 4.2.tabula

**Darba devēju izdevumu izmaiņas minimālās darba algas paaugstināšanas gadījumā**

<b>Privātā sektorā nodarbinātie</b>			
	VSAOI darba devējam (24.09%, izslēdzot samazināto VSAOI likmi)	VSAOI darba ņēmējam	Valsts budžeta ieņēmumi no privātā sektorā nodarbinātajiem (aptuveni 61 000) ar minimālo darba algu
Minimālā darba alga – Ls 180, kopējās darba devēja izmaksas – Ls 239.56	Ls 43.36	Ls 16.20	Ls 3 633 160
Minimālā darba alga – Ls 198, kopējās darba devēja izmaksas – Ls 260.86	Ls 47.70	Ls 17.82	Ls 3 996 720
<b>Sabiedriskajā sektorā nodarbinātie</b>			
	VSAOI darba devējam (24.09%, izslēdzot samazināto VSAOI likmi)	VSAOI darba ņēmējam	Valsts budžeta izdevumi no sabiedriskajā sektorā nodarbinātajiem (aptuveni 8 000) ar minimālo darba algu
Minimālā darba alga – Ls 180	Ls 43.36	Ls 16.20	Ls 921 120
Minimālā darba alga – Ls 198	Ls 47.70	Ls 17.82	Ls 1 059 840

*Avots: Autores aprēķini, balstoties uz VID un CSP informāciju, 09.12.2009*

Tabulā atspoguļots aptuvenš valsts budžeta izdevumu un ieņēmumu apjoms, secinot, ka minimālās darba algas paaugstināšana par 10% veidotu papildus Ls 363 560 mēnesī no privātā sektorā nodarbināto valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un izdevumus Ls 138 720 apmērā no nepieciešamajiem maksājumiem sabiedriskajā sektorā strādājošajiem. Tādējādi tīrie valsts budžeta ieņēmumi būtu aptuveni Ls 224 840 mēnesī jeb Ls 2 698 080 gadā no sociālā nodokļa ieņēmumiem (papildus jāvērtē arī iedzīvotāju ienākumu nodokļa ieņēmumi), savukārt lielai daļai iedzīvotāju tiktu nodrošināta augstāka dzīves kvalitāte.

Minimālās darba algas paaugstināšana arī uzskatāma par labāku alternatīvu kā nodokļu paaugstināšana, jo pēdējā rada negatīvu spriedzi pilnīgi visiem valsts iedzīvotājiem.

Atšķirīgs bija ekspertu viedoklis attiecībā uz nosacījumu, ka minimālās darba algas paaugstināšana veicinās pakalpojumu izmaksu pieaugumu (daļa ekspertu šādu viedokli atbalstīja, savukārt daļa – drīzāk neatbalstīja). Tomēr neviens no ekspertiem nepiekrita uzstādījumam, ka minimālās darba algas paaugstināšana par 10% veicinās inflācijas pieaugumu valstī. Pārsvārā gadījumu eksperti arī noraidīja nosacījumu, ka darba algas paaugstināšana veicinās Latvijas konkurētspējas pazemināšanos. No šāda viedokļa attiecīgi izriet fakts, ka Latvijai nevajadzētu sevi pozicionēt kā zemas darba algas valstij, kuras galvenā konkurētspējīgā priekšrocība ir ļoti zema darba alga. Eksperti arī nepiekrita

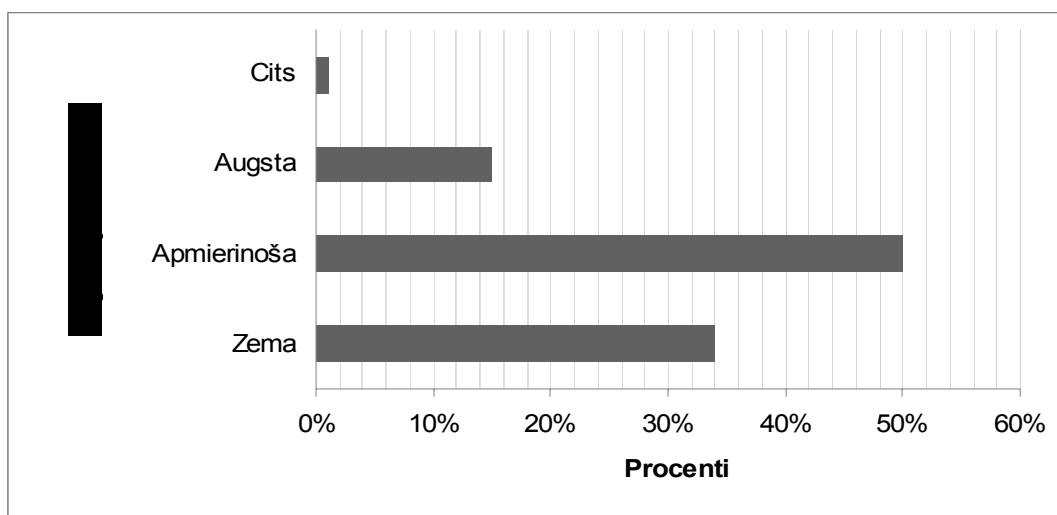


apgalvojumam, ka minimālās darba algas paaugstināšana par 10% veicinās starptautisku uzņēmumu pārvietošanu uz citām valstīm. Tajā pašā laikā gandrīz viennozīmīgs bija ekspertu atzinums, ka minimālās darba algas paaugstināšana par 10% veicinās minimālu nabadzības līmeņa samazināšanu valstī. Eksperti arī pārsvarā gadījumu nepiekrīta apgalvojumam, ka minimālās darba algas paaugstināšana par 10% veicinās nepilna laika darbvietu radīšanu vai arī veicinās mikro un mazo vai vidējo uzņēmumu bankrotu.

Salīdzinoši atšķirīgi bija ekspertu viedokļi attiecībā uz apgalvojumu, ka minimālās darba algas paaugstināšana par 10% veicinās darba algas pieaugumu tā saucamajās zemu atalgotajās profesijās un samazinājumu augstu atalgotajās profesijās. Daļa ekspertu arī pilnībā atbalstīja pozīciju, ka minimālās darba algas paaugstināšana veicinās vēl lielāku bezdarba līmeņa pieaugumu dēļ darbaspēka izmaksu palielinājuma, tomēr citi šādu tēzi pilnībā noraidīja. Dažādi bija ekspertu viedokļi attiecībā uz minimālās darba algas paaugstināšanas iespējām pašreizējā ekonomiskajā situācijā – lielākā daļa ekspertu šādu viedokli pilnībā atbalstīja, savukārt citi – pilnībā noraidīja.

Minimālās darba algas paaugstināšana salīdzinoši bieži tika atbalstīta arī autores veiktās uzņēmumu pārstāvju aptaujas ietvaros.

50% no aptaujātajiem uzņēmējiem norādīja, ka minimālās darba algas lielums ir apmierinošs, savukārt 34% piekrīta, ka minimālā darba alga Latvijā ir pārlietu zema. Tikai 15% uzņēmēju norādīja, ka minimālā darba alga Latvijā ir pārlietu augsta. Detalizētāks aptaujas rezultātu apkopojums atspoguļots 4.3.attēlā.



#### 4.3.attēls. Uzņēmēju viedoklis par minimālās darba algas apmēriem Latvijā, 2009

Avots: Autores veiktās uzņēmēju aptaujas rezultāti, 2009, n=1526

Uzņēmēji, kuri nevarēja iekļauties piedāvātajos atbilžu variantos, izvēlējās atbildi „Cits”, norādot, ka no cilvēcīgā viedokļa valsts noteiktā minimālā darba alga ir ļoti zema,

tomēr uzņēmuma interesēs ir sniegt savus pakalpojumus, un pakalpojumaņēmējs ir ieinteresēts minimālās algas saglabāšanā pašreizējā apmērā, pretējā gadījumā sadārdzinātos produkcijas cena. Ņemot vērā dažādo darba algas struktūru nozaru griezumā, autore analizēja datus arī nozaru griezumā, salīdzinot tos ar statistikas datiem par vidējās bruto darba algas apmēriem nozarē privātajā sektorā. Uzņēmēju aptaujā tika piedāvāti četri atbilžu varianti – minimālā darba ir pārāk zema, tās līmenis ir apmierinošs, tā ir pārāk augsta, cita atbilde. Tā kā atbildes „Cits” īpatsvars bija ļoti mazs un nozaru griezumā nekad neveidoja vairāk kā 0,5%. Minimālās darba algas Latvijā novērtējums nozaru griezumā atspoguļots 4.3.tabulā.

4.3.tabula

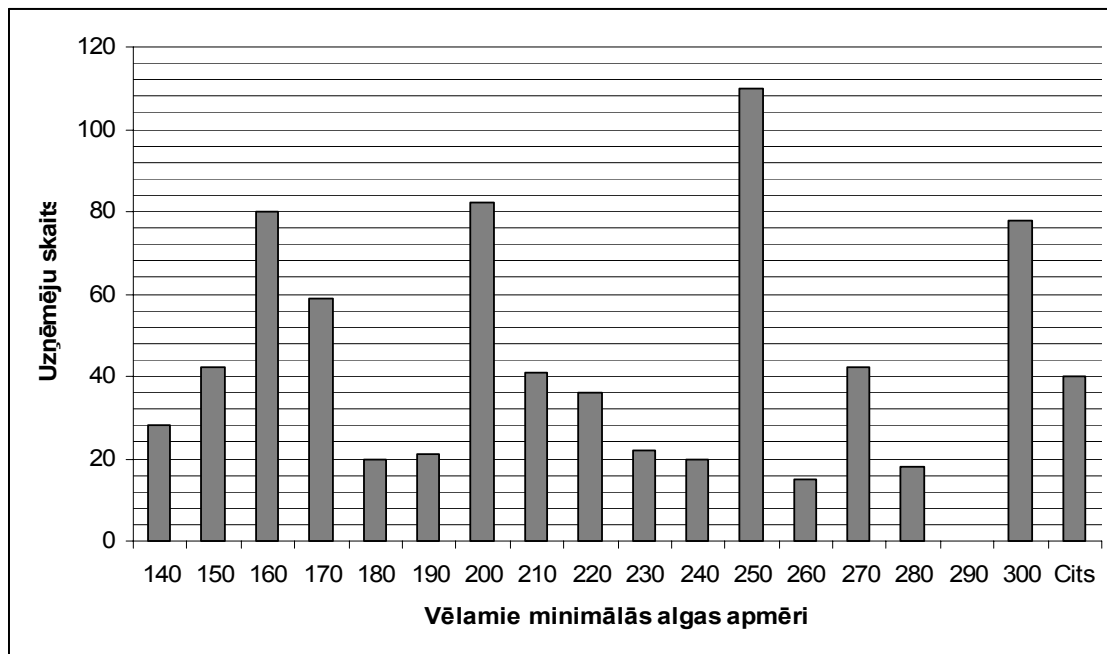
**Minimālās darba algas novērtējums Latvijā nozaru griezumā**

	Zema	Apmierinoša	Augsta	Vidējā bruto darba nozarē (privātajā sektorā), 2009
Lauksaimniecība, medniecība un mežsaimniecība, zvejniecība	28%	60%	12%	443
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	31%	53%	16%	448
Apstrādes rūpniecība	50%	40%	10%	...
Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde	28%	55%	17%	567
Būvniecība	39%	56%	5%	446
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, automobiļu, motociklu, individuālās lietošanas priekšmetu, sadzīves aparatūras un iekārtu remonts; Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	39%	46%	15%	354
Transports, glabāšana un sakari	35%	58%	7%	593
Finanšu starpniecība	34%	58%	8%	1149
Operācijas ar nekustamo īpašumu, noma, datorpakalpojumi, profesionālie, zinātniskie un citi komercpakalpojumi	44%	26%	30%	359
Sabiedriskie, sociālie un individuālie pakalpojumi	44%	50%	6%	...

*Avots: Autores veiktās uzņēmumu aptaujas rezultāti un apkopojums, balstoties uz CSP datiem, 05.11.2009.*

Dati liecina, ka minimālo darba algu kā zemu vērtē nozarēs, kur vidējās darba algas apmēri ir salīdzinoši augsti. Tajā pašā laikā ļoti mazs respondentu īpatsvars minimālās darba algas apmērus kā augstus novērtē nozarēs – būvniecība, transports, glabāšana un sakari, kā arī sabiedriskie, sociālie un individuālie pakalpojumi. Zīmīgi, ka būvniecības, kā arī transporta, glabāšanas un sakaru nozares tiek uzskatītas kā nozares ar augstākajiem neregistrētās nodarbinātības apmēriem. Līdz ar to likumsakarīga varētu būt uzņēmēju interese paaugstināt minimālās darba algas apmērus. Ņemot vērā uzņēmēju viedokli par pārlieku zemajiem minimālās darba algas apmēriem valstī, tika pētīti uzņēmēju uzskati par

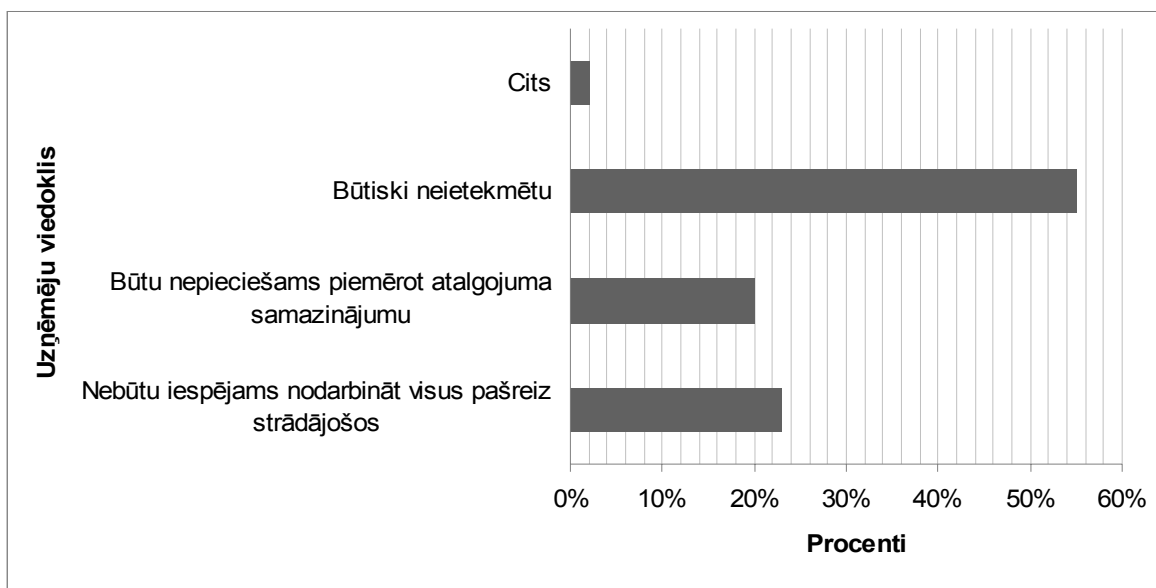
nepieciešamajiem minimālās darba algas apmēriem. Vairāk nekā puse no uzņēmumiem, kuri norādīja, ka minimālā darba alga ir pārāk zema un būtu jāpaaugstina, atzīmēja, ka minimālajai darba algai Latvijā būtu jābūt vismaz Ls 210 apmērā. Rezultātu apkopojums atspoguļots 4.4.attēlā.



**4.4.attēls. Vēlamie minimālās darba algas apmēri Latvijā (Ls), 2009**

*Avots: Autore veiktās uzņēmēju aptaujas rezultāti, 2009, n=770*

Uzņēmēji, kuri izvēlējās atbilžu variantu „Cits” lielākoties norādīja, ka viņiem ir vienaldzīgs minimālās darba algas apmērs valstī, jo savā institūcijā strādājošajiem viņi nosaka daudz augstāku atalgojuma līmeni. 18 aptaujātie uzņēmēji norādīja, ka minimālajai darba algai būtu jābūt virs Ls 300. Minimālās darba algas paaugstināšanas iespējas apstiprinājās arī jautājumā par minimālās darba algas paaugstināšanas ietekmi uz institūcijas darbību. Lielākā daļa uzņēmēju norādīja, ka minimālās darba algas paaugstināšana būtiski neietekmētu viņu institūcijas darbību. Respondenti, kuri izvēlējās atbilžu variantu „Cits” lielākoties norādīja, ka minimālās darba algas paaugstināšana neietekmētu izmaiņas darbinieku sastāvā, taču ietekmētu citus uzņēmuma resursus, piemēram, investīcijas, un tml. Detalizētāka aptaujas rezultātu analīze atspoguļota 4.5.attēlā.



#### 4.5.attēls. Minimālās darba algas paaugstināšanas (par 10%) ietekme uz institūcijas darbību, 2009

Avots: Autores veiktās uzņēmēju aptaujas rezultāti, 2009, n=1526

Aptauju rezultāti liecina, ka valstī nav neiespējama minimālās darba algas paaugstināšana.

Viens no trūkumiem minimālās darba algas paaugstināšanas jomā saistīts ar faktu, ka šāds scenārijs, iespējams, vēl vairāk izstumtu no darba tirgus jauniešus, kuriem nav darba pieredzes un līdz ar to arī pietiekošas konkurētspējas darba tirgū. Ņemot vērā jau šobrīd pastāvošo augsto bezdarba līmeni vecumā līdz 24 gadiem, autore izvirza scenāriju minimālās darba algas diferencēšanai atkarībā no iedzīvotāju vecuma.

Scenārijs – minimālās darba algas diferencēšana - nebija nepieciešams iepriekšējos gados, kad Latvijā bija novērojams darbaspēka trūkums un jauniešu bezdarba līmenis bija salīdzinoši zems (tajā pašā laikā arī iepriekšējos gados procentuālais darba meklētāju īpatsvars iedzīvotāju vecuma grupa 15-24 gadi bija salīdzinoši augsts). Savukārt pašreizējā situācijā, kad bezdarba apjoms pieaug lielos apmēros un ir palielinājies arī starp cilvēkiem, kuriem nav iepriekšējas darba pieredzes, autore uzskata par būtisku izskatīt iespējas minimālās algas diferencēšanai atkarībā no cilvēka vecuma.

LR normatīvajos aktos tiek definēti jēdzieni – bērns, pusaudzis un jauniešis.

Darba likuma 37.panta pirmās daļas izpratnē Bērns ir persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību [Darba likums].

Pusaudzis ir persona vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kura nav uzskatāma par bērnu Darba likuma 37.panta pirmās daļas izpratnē [Darba likums].

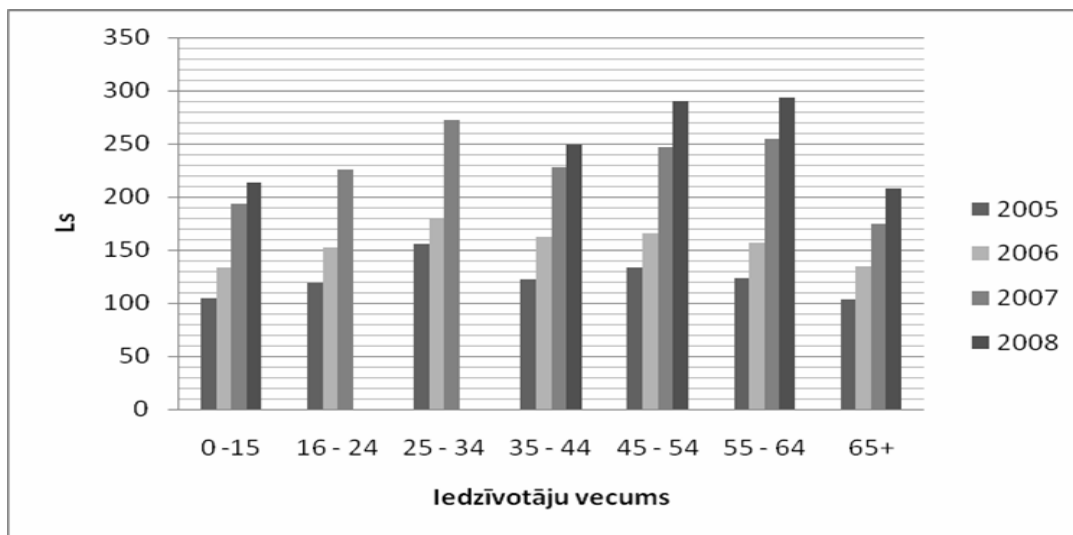
Jaunietis ir persona vecumā no 13 – 25 gadiem [Jaunatnes likums].

Tomēr statistikas datu analīzē (gan LR, gan EUROSTAT apkopotajā) jaunieši parasti tiek saprasti kā cilvēki vecumā no 15 – 24 gadiem [EUROSTAT].

Arī ESF finansēto projektu ietvaros, piemēram, darba prasmju attīstīšanai darba vadītāja uzraudzībā līdz sešiem mēnešiem, viena no mērķa grupām, kas tiek iesaistīta konkrētajos pasākumos, ir jaunieši vecumā no 15 – 24 gadiem [NVA, 03.11.2009].

Ņemot vērā augstākminēto, turpmākajā analīzē autore ar terminu jaunietis raksturo iedzīvotāju vecumā no 15 – 24 gadiem.

Konkrētajā vecuma grupā pastāv arī būtiskas ieņēmumu atšķirības – jauniešiem 15 – 24 gadu vecumā rīcībā esošie ienākumi vidēji ir par 20% zemākinēkā iedzīvotāji vecumā 25 – 34 gadi.



**4.6.attēls. Rīcībā esošie ienākumi pa vecuma grupām (Ls, mēnesī) Latvijā vidēji uz vienu mājsaimniecības locekli, 2005 – 2008**

*Avots: Autores apkopojums, balstoties uz CSP datiem, 03.03.2010.*

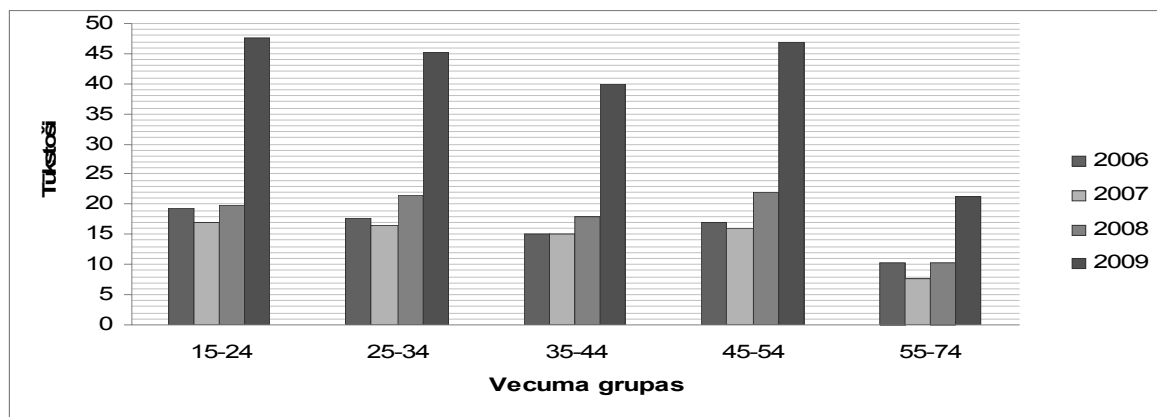
Minimālās algas diferencēšana Latvijā, atkarībā no sektoriem, analizēta pētījumā Darba algas un to ietekmējošie faktori (Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003, izskatot alternatīvu par minimālās darba algas diferencēšanu neregistrētās nodarbinātības riskam pakļautajās trīs nozarēs (būvniecībā, mazumtirdzniecībā un mežizstrādē/kokrūpniecībā), vienlaicīgi secinot, ka diferencēta minimālās darba algas ieviešana ir salīdzinoši problemātiski no administratīvā viedokļa, kā arī veicinās attiecīgās nozares pakalpojumu cenu pieaugumu, izmaiņas nodarbinātības veidos (pārejot uz nepilna laika darbu), kā arī minimāli veicinās neregistrētās nodarbinātības samazināšanos minētajās nozarēs.

Diferencētās minimālās darba algas aspektā jāņem vērā, ka zemāka minimālā darba alga jauniešiem neuzliktu par pienākumu darba devējiem sliktāk atalgot spējīgākos jaunos

kadrus, tomēr sniegtu iespējas jauniešiem bez darba pieredzes ātrāk oficiāli iekļauties darba tirgū.

Minimālās darba algas diferencēšana prasa arī izmaiņu ieviešanu LR likumdošanā.

Darba likuma 7.pants nosaka, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Minētās tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas — neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Darba likuma 61.pants nosaka, ka Minimālā darba nedrīkst būt mazāka par valsts noteikto minimumu. Minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros, kā arī minimālo stundas tarifa likmi nosaka Ministru kabinets. Minimālās mēneša darba algas noteikšanas un pārskatīšanas kārtību nosaka Ministru kabinets [Darba likums]. Savukārt LR Satversmes 107.pants nosaka „Ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu...” [Satversme]. Analizējot bezdarba rādītājus, var secināt, ka lielākā daļa bez darba esošo cilvēku ir vecuma grupā 15 – 24 gadi.



#### 4.7.attēls. Darba meklētāju skaits Latvijā, sadalījumā pa vecuma grupām, 2006 – 2009

Avots: Autores izstrādāts, balstoties uz CSP datiem, 12.03.2010.

Saskaņā ar statistikas datiem, darba meklētāju īpatsvars vecuma grupā 15-24 gadi, ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaitā 2008.gadā bija lielāks par 45 000 cilvēku, liecinot par nepieciešamību veikt konkrētus pasākumus šīs mērķa grupas integrēšanai darba tirgū. Līdz ar to autore uzskata, ka papildus aktīvās nodarbinātības politikas pasākumiem, jauniešu nodarbinātību konkrētajā vecuma grupā veicinātu arī zemākas minimālās darba algas noteikšana.

Saskaņā ar pētījuma Neregistrētās nodarbinātības novērtējums (Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 rezultātiem, 6.9% no nodarbinātajiem iedzīvotājiem vecuma grupā 15 – 24 gadi saņēma aplokšņu algas. Tik augsts aplokšņu algu saņēmēju īpatsvars nav novērojams nevienā citā vecuma grupā [Neregistrētās nodarbinātības novērtējums, 199].

**4.4.tabula**

**Ar darba līgumu nodarbināto respondentu sadalījums pēc vecuma un darba attiecību pārkāpumiem, 2006**

Vecuma grupa	Nav pārkāpumu, īpatsvars % (respondentu skaits)	Neapmaksātas virsstundas, īpatsvars % (respondentu skaits)	„Aplokšņu”, īpatsvars % (respondentu skaits)
15-24	87.5% (848)	5.6% (55)	6.9% (67)
25-34	88.3% (2263)	5.3% (137)	6.4% (164)
35-44	91.1% (2609)	4.9% (140)	4.0% (114)
45-54	92.0% (2091)	5.1% (116)	3.0% (67)
55-64	93.9% (1273)	3.5% (47)	2.6% (36)
65-74	92.9% (172)	5.2% (10)	1.8% (3)

*Avots: Pētījums Neregistrētās nodarbinātības novērtējums, 199*

Turklāt ļoti augsts ir arī jauniešu īpatsvars, kuri attiecīgajā vecuma grupā strādā bez jebkāda darba līguma.

**4.5.tabula**

**Noslēgto darba līgumu īpatsvars dažādās vecuma grupās Latvijā, 2006**

Vecuma grupa	Ir darba līgums, īpatsvars, % (respondentu skaits)	Nav darba līguma, īpatsvars, % (respondentu skaits)
15-24	84% (970)	16% (178)
25-34	94% (2 564)	6% (156)
35-44	94% (2 863)	6% (174)
45-54	96% (2 274)	4% (101)
55-64	91% (1 356)	9% (130)
65-74	71% (185)	29% (76)

*Avots: Pētījums Neregistrētās nodarbinātības novērtējums, 199*

Uzskati par iemesliem augstajiem jauniešu bezdarba rādītājiem pētīti arī iedzīvotāju (vecumā līdz 30 gadiem) aptaujā. Aptaujā piedalījās gan strādājoši, gan nestrādājoši respondenti. Tā kā viņu atbildes saistībā ar konkrētās problēmas izpēti būtiski neatšķīrās, abu mērķa grupu sniegtie atbilžu varianti nav izdalīti atsevišķi. Aptaujā iegūtie rezultāti apkopoti 4.6.tabulā.

Iemesli augstiem jauniešu bezdarba rādītājiem Latvijā

	Kompleksie faktori		
	1	2	3
Zema darba , kas nemotivē jauniešus meklēt darbu	.711	-.143	-.244
Darba pieredzes trūkums	-.055	.221	.737
Valstī esošā ekonomiskā situācija	.091	.800	.191
Darba devēju nevēlēšanās maksāt pienācīgu atalgojumu	.819	.197	-.037
Darba devēju nespēja maksāt pienācīgu atalgojumu	.667	.066	.374
Nekonkurētspējīga izglītība	.012	-.357	.714
Jauniešiem šobrīd ir lielas iespējas atrast darbu, ja vien viņi paši to vēlas	-.006	-.716	.163

Avots: Autores veiktās iedzīvotāju aptaujas rezultāti, 2009, n = 2194

Faktoru analīzes rezultātā varam izdalīt trīs kompleksos faktorus augstu jauniešu bezdarba rādītāju kontekstā:

- darba algas faktoru (pārāk zema piedāvātā darba ),
- valsts ekonomiskā situācija,
- izglītības un darba pieredzes faktors.

Līdz ar to nodaļas veiktās izpētes autore secina, ka viens no galvenajiem iemesliem augstiem jauniešu bezdarba rādītājiem ir saistāms ar viņu uzskatiem par zemu piedāvāto darba algu.

Bez tam vērojama viedokļu konflikts starp uzņēmējiem un jauniešiem – pirmie uzskata, ka jaunieši pieprasa pārlietu lielu darba algu, savukārt otrie – ka darba devēji nevēlas pienācīgi atalgot viņu darbu.

Ņemot vērā šīs problēmas aktualitāti, atsevišķās valstīs, piemēram, Īrijā, Lielbritānijā, Nīderlandē un citur, valstī pastāv diferencēta minimālā darba alga atkarībā no iedzīvotāju vecuma.

Šāda pasākuma piemērošana ļauj iekļauties darba tirgū cilvēkiem ar mazāku darba pieredzi (saskaņā ar teoriju augsta darba alga var izstumt no darba tirgus cilvēkus ar zemāku kvalifikāciju), kā arī zināmā mērā norāda uz jauniešu mazāku konkurētspēju darba tirgū. Tajā pašā laikā diferencēta minimālā darba alga ļauj saņemt augstu atalgojumu cilvēkiem, kuri ir sevi pierādījuši darba tirgū.

Minimālās darba algas diferencēšanas iespējas pētītas arī aptauju ietvaros. Ekspertu aptaujā gandrīz visi aptaujātie atzina, ka minētais pasākums veicinās jauniešu nodarbinātības pieaugumu, taču tajā pašā laikā eksperti bija salīdzinoši vienprātīgi, uzskatot, ka šāda pasākuma īstenošana neveicinās arī jauniešu motivāciju iesaistīties nodarbinātībā. Autore uzskata, ka šādam atzinumam ir arī pozitīvs aspekts – jauniešu



nevēlēšanās iesaistīties darbā noteiktam vecuma grupas segmentam liks nopietnāk pievērsties mācībām un studijām, tādējādi nodrošinot vairāk produktīvus darba rezultātus nākotnē. Tomēr jāatzīst, ka lielākā daļa ekspertu nepiekrīt apgalvojumam, ka minimālās darba algas samazināšana jauniešiem veicinās viņu vēlāku iesaistīšanos darba tirgū. Bez tam – diferencētas minimālās darba algas noteikšana neuzliek darba devējam pienākumu maksāt konkrētajam cilvēkam tikai minimālo darba algu, bet ļauj darba devējam noteikt atalgojumu atbilstoši konkrētā indivīda spēju un prasmju līmenim.

Gandrīz visi eksperti norādīja, ka minimālās darba algas samazināšana jauniešiem veicinās jauniešu izbraukšanu no valsts, kā arī veicinās iedzīvotāju noslāņošanos. Diemžēl jau šobrīd, bez konkrētā pasākuma īstenošanas, ir novērojama salīdzinoši liela iedzīvotāju, tai skaitā jauniešu, migrācija uz ārzemēm. Tajā pašā laikā lielākā daļa ekspertu bija pozitīvi noskaņoti attiecībā uz jautājumu, ka šāda veida stimulēšana veicinās jauniešu nodarbinātības pieaugumu. Aptaujas rezultāti atspoguļoti 4.7.tabulā.

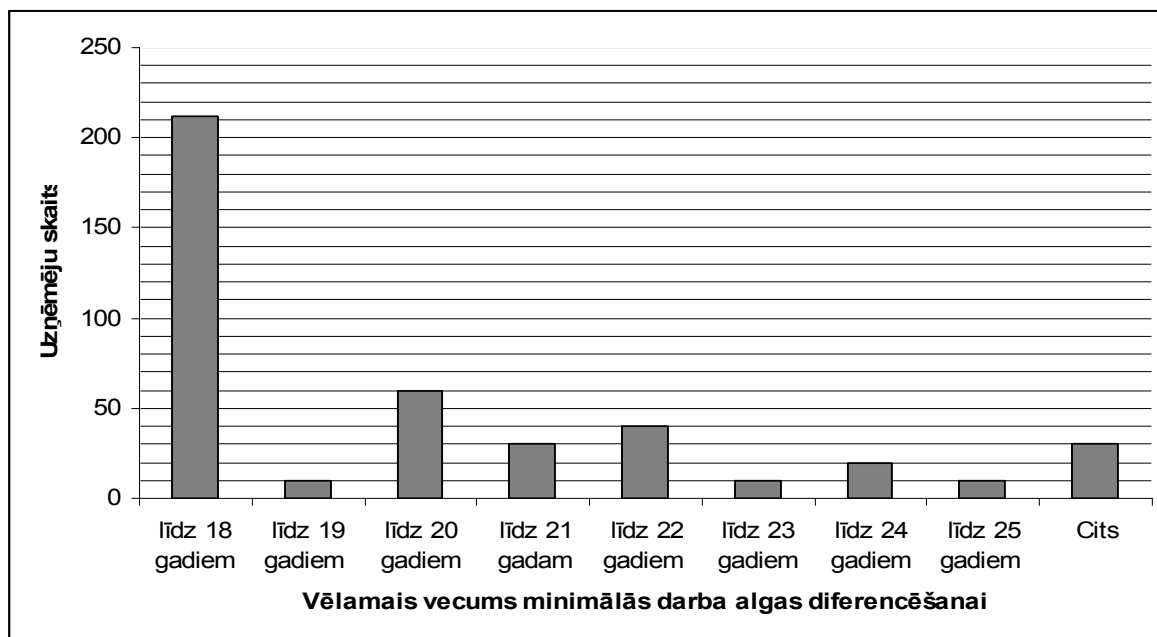
4.7.tabula

**Minimālās darba algas diferencēšanas ietekme uz atsevišķiem nodarbinātības rādītājiem**

<b>Ekspertu aptaujas novērtējums 1 – 5, kur 1 – pilnībā nepiekrīt, 5 – pilnībā piekrīt</b>			
<b>Minimālās darba algas diferencēšana:</b>	<b>Moda</b>	<b>Mediāna</b>	<b>Aritmētiskais vidējais</b>
veicinās konkrētās vecuma grupas jauniešu nodarbinātības pieaugumu	4	4	3.50
veicinās konkrētās vecuma grupas jauniešu nevēlēšanos iesaistīties darba attiecībās	2	2.5	3.00
veicinās neregistrētās nodarbinātības pieaugumu jauniešu vidū	2	2	2.67
ietekme uz jauniešu nodarbinātības pieauguma rādītājiem būs pārlietu niecīga	4	4	3.67
veicinās jauniešu izbraukšanu no valsts	4	4	3.50
samazinās nodarbinātības līmeni iedzīvotāju vecuma grupā virs 25 gadiem	1	2	2.17
veicinās iedzīvotāju noslāņošanos	4	4	3.50
ir absolūti neiespējama pašreizējā ekonomiskā situācijā	3	3	3.33
veicinās jauniešu vēlāku iesaistīšanos darba tirgū	3	2.5	2.33

*Avots: Autores veiktās ekspertu aptaujas rezultāti, 2009*

Uzņēmēju aptaujas rezultāti liecina, ka uzņēmēji, kuri atbalstītu diferencētas minimālās darba algas noteikšanu jauniešiem, par optimālāko vecumu darba algas diferencēšanai uzskata vecumu līdz 18 gadiem, otra biežāk minētā grupa ir vecumā līdz 20 gadiem (skat. 4.8.attēlu).



#### 4.8.attēls. Uzņēmēju viedoklis par optimālāko vecumu diferencētas minimālās darba algas ieviešanai, 2009

Avots: Autores veiktās uzņēmēju aptaujas rezultāti, 2009, n=404

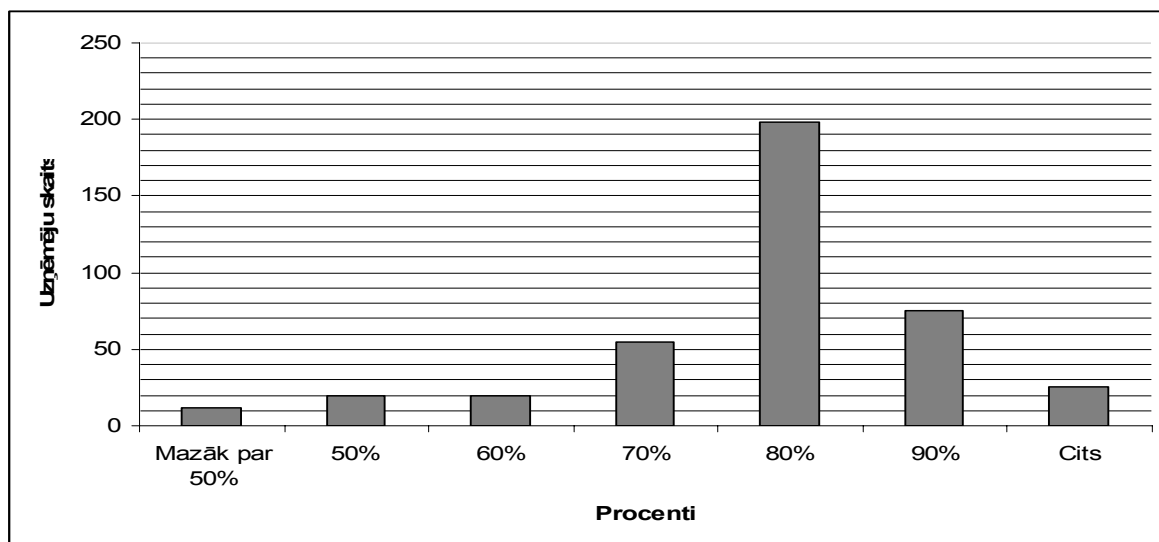
Līdzīgi rezultāti iegūti arī iedzīvotāju aptaujā. Konkrētā pasākuma īstenošanas gadījumā vēlamākais vecums diferencētas minimālās darba algas noteikšanai tika minēti 18 gadi. Detalizētāki aptaujas rezultāti atspoguļoti 4.8.tabulā.

4.8.tabula

Vēlamais vecums diferencētas minimālās darba algas noteikšanai				
	Biežumi	Procenti	Derīgi procenti	Uzkrātie procenti
15	168	7.7	7.7	7.7
16	155	7.1	7.1	14.7
17	236	10.8	10.8	25.5
18	1112	50.7	50.7	76.2
19	90	4.1	4.1	80.3
20	183	8.3	8.3	88.6
21	132	6.0	6.0	94.6
22	36	1.6	1.6	96.3
23	21	1.0	1.0	97.2
24	20	0.9	0.9	98.1
25	7	0.3	0.3	98.5
Cits	34	1.5	1.5	100.0
Kopā	2194	100.0	100.0	

Avots: Autores veiktās iedzīvotāju aptaujas rezultāti, n=2194

Kā vēlamākais diferencētas minimālās darba algas lielums uzņēmēju aptaujas ietvaros tika minēts – 80% un 70% no pieaugušo minimālās darba algas (skat.4.9.attēlu).



**4.9.attēls. Uzņēmēju viedoklis par optimālāko diferencētas minimālās darba algas lielumu jauniešiem (% no pieaugušo minimālās darba algas), 2009**

*Avots: Autores veiktās uzņēmēju aptaujas rezultāti, 2009, n=404*

Ļoti līdzīgi rezultāti iegūti arī iedzīvotāju aptaujā, kuri atspoguļoti 4.9.tabulā.

**4.9.tabula**

**Vēlamie minimālās darba algas diferencēšanas apmēri uzņēmēju interesei nodarbināt jauniešus, 2009 (vērtējums 1 – 5, kur 1 – pirmā prioritāte, 5 – pēdējā prioritāte)**

Procenti no pieaugušo minimālās darba algas	Vieta
80%	1
70%	2
90%	3
60%	4
100%	5

*Avots: Autores veiktās iedzīvotāju aptaujas rezultāti, 2009*

Arī iedzīvotāju aptaujā pirmajā prioritātē tika uzrādīts darba algas proporcionālais lielums 80% apmērā no pieaugušo minimālās darba algas. Pasākuma īstenošanas ietvaros mazsvarīga nav minimālās darba algas ietekme uz jauniešu nodarbinātības rādītājiem. Šis aspekts detalizētāk pētīts iedzīvotāju aptaujā, analizējot iedzīvotāju uzskatus par diferencētās minimālās darba algas jauniešiem līdz 24 gadu vecumam ietekmi uz šī segmenta nodarbinātības rādītājiem. Šāda vecuma grupa izvēlēta, ņemot vērā tajā pastāvošos augstos jauniešu bezdarba rādītājus, kas ievērojami pārsniedz iedzīvotāju vecumā virs 25 gadiem bezdarbu. Jauniešu vecums – līdz 24 gadiem, noteikts, arī pamatojoties uz šādiem faktiem:

- LR normatīvajos aktos par jauniešu atzīst cilvēku līdz 25 gadu vecumam [Jaunatnes likums].

- Savukārt EUROSTAT statistikā atsevišķi tiek izdalīts jauniešu bezdarba līmenis vecuma grupā 15 – 24 gadi.

Saskaņā ar Latvijā iepriekš veikto pētījumu rezultātiem, algu starpība darbiniekam ar 20 gadu ilgu pieredzi dotajā uzņēmumā un tikko pieņemtam darbiniekam ar līdzīgu vecumu, izglītību un citām pazīmēm būs vidēji 26.1%, bet ja darbinieki pieder pie vienas profesiju grupas – 16.8% [Darba algas un to ietekmējošie faktori, 111].

Ņemot vērā augstākminēto, izvirzīts scenārija novērtējums par diferencētas minimālās darba algas (jauniešiem līdz 24 gadu vecumam nosakot 80% no pieaugušo minimālās darba algas) ietekmi uz norādītās vecuma grupas nodarbinātības rādītājiem. Aptaujas rezultāti atspoguļoti 4.10.tabulā.

**4.10.tabula**

**Minimālās darba algas diferencēšanas ietekme uz jauniešu nodarbinātības rādītājiem**

	Kompleksie faktori		
	1	2	3
veicinās konkrētās vecuma grupas jauniešu nodarbinātības pieaugumu	-.340	.186	.808
veicinās konkrētās vecuma grupas jauniešu nevēlēšanos iesaistīties darba attiecībās	.810	-.067	-.233
veicinās neregistrētās nodarbinātības pieaugumu jauniešu vidū	.636	-.327	-.121
ietekme uz jauniešu nodarbinātības pieauguma rādītājiem būs pārlietu niecīga	.609	.254	-.130
veicinās jauniešu izbraukšanu no valsts	.779	-.097	-.028
samazinās nodarbinātības līmeni iedzīvotāju vecuma grupā no 25 gadiem	.460	-.425	.444
veicinās iedzīvotāju noslāņošanos	.696	-.362	.264
veicinās jauniešu vēlāku iesaistīšanos darba tirgū	.612	-.224	.103
nebūs būtiska, jo jau tagad nezinu jauniešus, kuri strādātu par minimālo algu	.349	.700	-.092
ir iespējama tikai gadījumā, ja valstī tiek būtiski paaugstināta minimālā darba	.664	.495	.184

*Avots: Autores veiktās iedzīvotāju aptaujas rezultāti, 2009*

Faktoru analīzē tiek izdalīti šādi kompleksie faktori:

- noteikta jauniešu segmenta nevēlēšanās iesaistīties legālās darba attiecībās (mazāk kvalificēti darbinieki, kuri nevēlas saņemt zemu darba algu);
- pasākuma nebūtiska ietekme uz noteiktu jauniešu segmentu (kvalificēti darbinieki, kuru atalgojums jau tagad neveido minimālo darba algu);
- nodarbinātības pieaugums noteiktā jauniešu segmentā (cilvēki, kuri ir mazāk kvalificēti un gatavi saņemt minimālu darba algu).

Analizējot iedzīvotāju un ekspertu aptauju rezultātus secinām, ka uzskati par diferencētas minimālās darba algas ietekmi uz noteiktiem rādītājiem ir salīdzinoši vienādi. Tajā pašā laikā noteiktās atbilžu grupās vērojamas arī atšķirības. Iedzīvotāju un ekspertu aptauju rezultātu apkopojumu autore iekļāvusi 4.11.tabulā.

## 4.11.tabula

**Minimālās darba algas diferencēšanas ietekme uz atsevišķiem nodarbinātības rādītājiem –  
ekspertu un iedzīvotāju aptauju rezultātu salīdzinājums**

<b>Minimālās darba algas diferencēšana:</b>	<b>Ekspertu aptauja</b>	<b>Iedzīvotāju aptauja</b>
veicinās jauniešu nodarbinātības pieaugumu	Atbalsta	Atbalsta
veicinās jauniešu nevēlēšanos iesaistīties darba attiecībās	Neatbalsta	Atbalsta
veicinās neregistrētās nodarbinātības pieaugumu jauniešu vidū	Neatbalsta	Atbalsta
ietekme uz jauniešu nodarbinātības pieauguma rādītājiem būs pārlietu niecīga	Atbalsta	Atbalsta
veicinās jauniešu izbraukšanu no valsts	Atbalsta	Atbalsta
samazinās nodarbinātības līmeni iedzīvotāju vecuma grupā virs 25 gadiem	Neatbalsta	Neatbalsta
veicinās iedzīvotāju noslāņošanos	Atbalsta	Atbalsta

*Avots: Autores veikto ekspertu un iedzīvotāju aptauju rezultāti*

Aptauju rezultāti liecina, ka iedzīvotāju un ekspertu uzskati par diferencētas minimālās darba algas ieviešanas ietekmi uz jauniešu nodarbinātības rādītājiem ir vienoti, atšķiroties tikai divos kritērijos – par jauniešu nevēlēšanos iesaistīties darba attiecībās, kā arī neregistrētās nodarbinātības pieaugumu jauniešu vidū. Tajā pašā laikā, ņemot vērā valstī pieaugošos bezdarba rādītājus un iedzīvotāju vēlmi strādāt par jebkādu algu, uzskatāms, ka minimālās darba algas diferencēšana nevar pilnībā mazināt jauniešu vēlmi iesaistīties nodarbinātībā. Bez tam iepriekš īstenotie pasākumi liecina, ka uzņēmēji ir ieinteresēti nodarbināt iedzīvotājus, kuriem iespējams maksāt zemāku algu. To apliecina augstā uzņēmēju interese iesaistei programmā „Skolēnu darbs vasarā”, kad valsts nodrošināja 50% no minimālās darba algas, kā arī darba vadītāju, savukārt darba devējam bija jāgarantē vismaz atlikušie 50%. Līdz ar to autore izvirza scenāriju minimālās darba algas diferencēšanai, skolēniem līdz 19 gadu vecumam nosakot 50% no minimālās darba algas (ņemot vērā iepriekš īstenotos valsts pasākumus), savukārt jauniešiem 20-24 gadu vecumā – 80% no minimālās darba algas. Ieguvumi no šāda scenārija atspoguļoti 4.12.tabulā.

## 4.12.tabula

**Darba devēja izmaksas diferencētas minimālās algas piemērošanas gadījumā**

<b>Minimālās darba algas apmēri</b>	<b>VSAOI, 24.09</b>	<b>Kopējie darba devēja izdevumi</b>
Ls 180	Ls 43.36	Ls 223.36
Ls 144 (80%)	Ls 34.69	Ls 178.6
Ls 90 (50%)	Ls 21.68	Ls 111.68
Ls 198 (pie nosacījuma, ka minimālā darba alga paaugstināta par 10%)	Ls 47.70	Ls 245.70
Ls 158.4 (80%)	Ls 38.16	Ls 196.56
Ls 99 (55%)	Ls 23.85	Ls 122.85

*Avots: Autores aprēķini, balstoties uz VID informāciju*

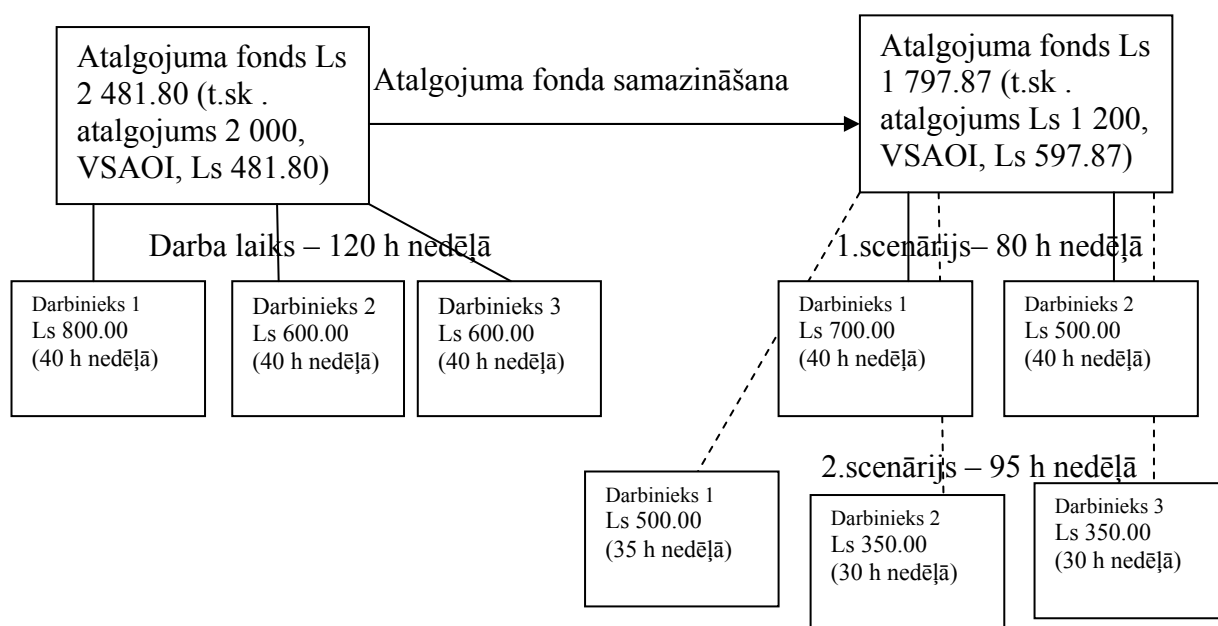
Ņemot vērā augstākminēto, secinām, ka diferencētas minimālās darba algas ieviešana atšķirīgi ietekmēs dažādus jauniešu segmentus – noteiktai jauniešu grupai tā sniegs iespējas

iekļauties darba tirgū, savukārt noteiktai jauniešu grupai radīs nevēlēšanos iesaistīties legālās darba attiecībās. Tajā pašā laikā, ņemot vispārējo stāvokli valsts ekonomikā, sagaidāms, ka pirmās grupas pārstāvju būs vairākumā.

Jauniešu, kā arī visu Latvijas iedzīvotāju nodarbinātība kopumā var tikt veicināta, piemērojot nepilna laika nodarbinātību. Šāda scenārija ieviešana sīkāk analizēta 4.2.apakšnodaļā.

## 4.2. Nepilna laika nodarbinātības palielināšanas iespējas Latvijā

Balstoties uz iepriekšējās nodaļās veikto analīzi, autore pētījusi arī iespējas palielināt nepilna laika nodarbinātību Latvijā. Nepilna laika nodarbinātības palielināšana Latvijas uzņēmumiem ļautu saglabāt darbiniekus, kuri pēc ekonomiskās izaugsmes atjaunošanās varētu sniegt daudz lielāku vērtību nekā pieņemti jauni darbinieki, kuri nepārzina organizācijas kultūru un citus būtiskus aspektus efektīvai darba organizēšanai. Bez tam, saglabājot vairāk darbinieku, kuri strādā nepilnu darba nedēļu, kopējais nostrādāto stundu skaits uzņēmumā jebkurā gadījumā var būt augstāks.. Detalizētāks atspoguļojums iekļauts 4.10.attēlā.



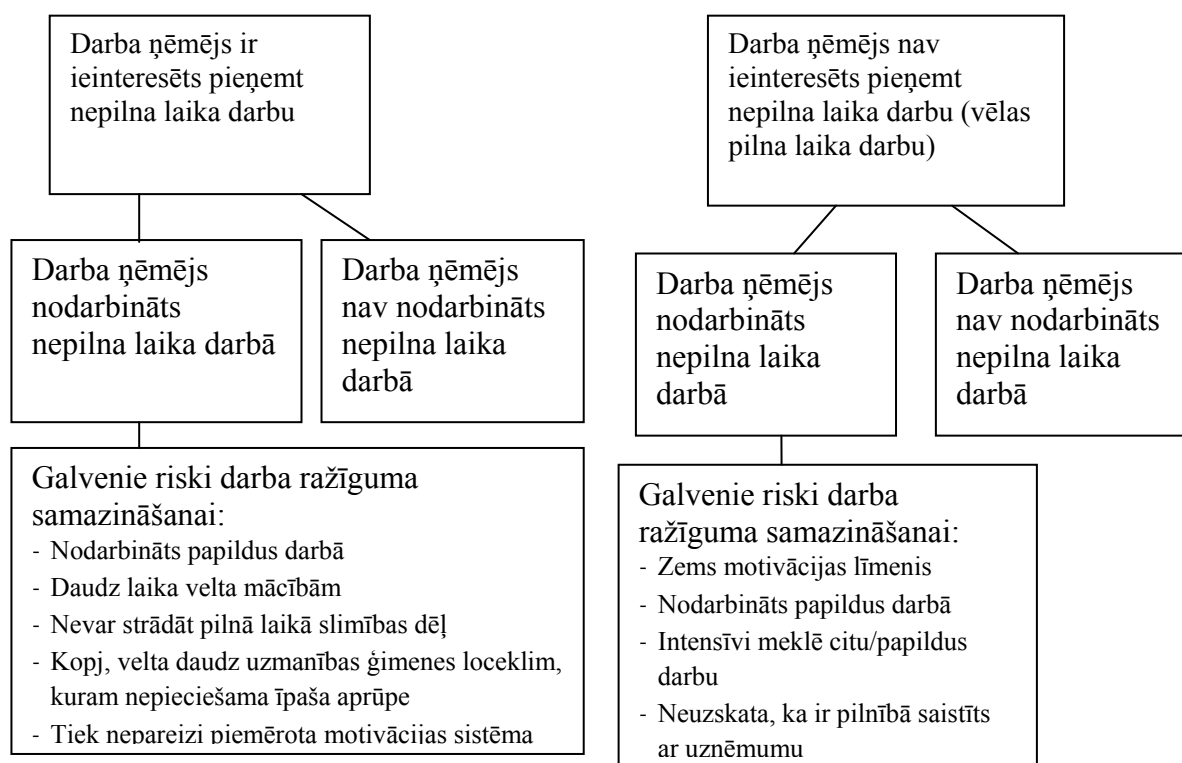
### 4.10.attēls. Darba devēja iespējamie scenāriji darbinieku atalgojuma fonda samazināšanas gadījumā

Avots: *Autores izstrādāts*

Attēlā redzamā informācija liecina, ka darba devējs, saglabājot trīs darbiniekus un nosakot viņiem nepilna laika darbu, kopumā iegūst lielāku darba stundu skaitu nekā algojot

tikai divus darbiniekus. Savukārt, strādājošie iegūst vairāk brīva laika, kaut arī atalgojums ir samazināts.

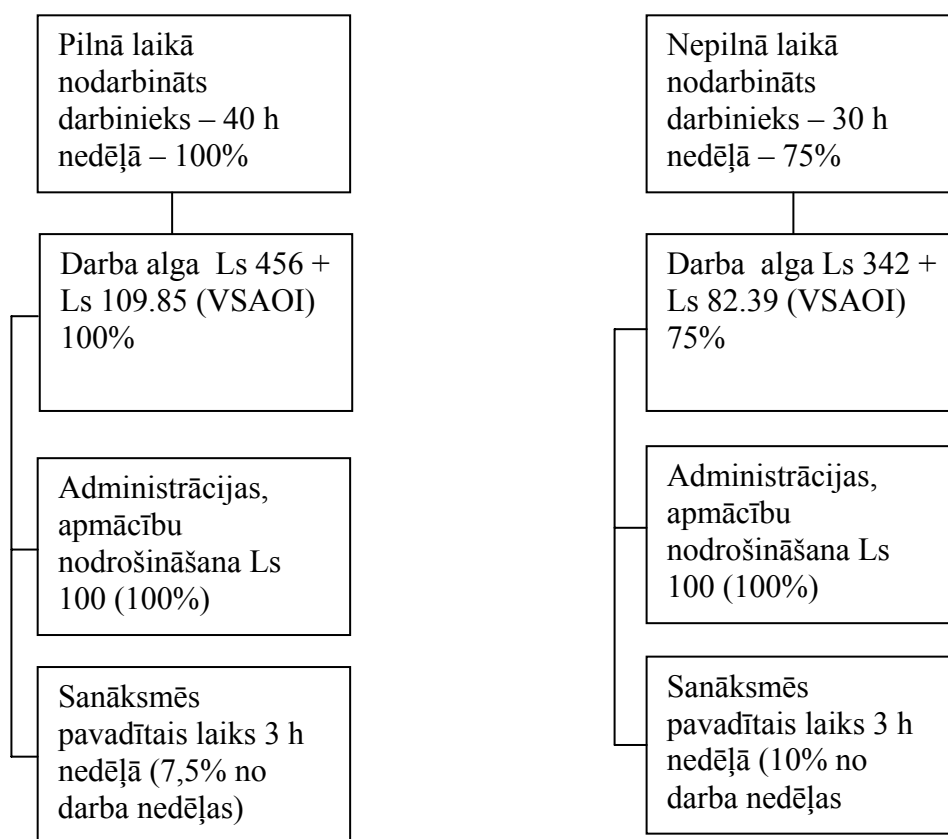
Nepilna laika nodarbinātības izplatību Latvijā atbalsta arī vairāki eksperti. Tā, piemēram, norādīts, ka valstīs, kur uzņēmēji ir spiesti ļoti nopietni domāt par produktivitāti, skaitīt katru darba stundu un minūti, nepilna laika darbinieki ir daudz izplatītāka parādība. Iespējams, tas ir īstais risinājums efektīvam biznesam un izmaksu samazinājumam. Darbinieku atlaišana, kas šobrīd tiek izmantota gandrīz kā vienīgā metode resursu taupīšanai Latvijas uzņēmumos un valsts organizācijās, ir neefektīva un pārāk kardināla rīcība [Ošleja, 21.01.2009]. Šodien jādod pozitīvi signāli par atbalstu biznesa reanimēšanai un jāizvērtē alternatīvus risinājumus nodarbinātības veicināšanai - pagaidu darbus, nepilna laika nodarbinātību, subsidētās darbvietas utt. Nepieciešama rīcība, jo iekavētie darbi ir sen zināmi [Egle, 20.02.2009]. Analīzē autore pieņem, ka nepilna laika darbvietas Latvijā tiek veidotas ekonomiskās lejupslīdes laikā, radot iespējas tās pārvērst par pilna laika darbvietaīm līdz ar uzņēmuma peļņas pieaugumu. Tomēr darbinieki, kuri strādā nepilna laika darbā, var būt nodarbināti ar blakus lietām, tādējādi mazinot savu darba ražīgumu.



#### 4.11.attēls. Galvenie riski darba ražīguma samazināšanai nepilnu laiku nodarbinātajiem

Avots: Autore izstrādāts, balstoties uz aptauju rezultātiem

Līdz ar to darba devējiem jāērēkinās, ka nepilna laika nodarbinātības ieviešana var tikt saistīta ar zināmu risku. Tajā pašā laikā, ņemot vērā pašreizējās tendences Latvijas ekonomikā, kad strauji pieaug bezdarba līmenis, turklāt cilvēki ir gatavi strādāt par Ls 100, risks darbinieku zema motivācijai nepieņemt nepilna laika darbu ir salīdzinoši mazs (pieņemot, ka pilna laika darbvietas tiek saglabātas spējīgākajiem uzņēmuma darbiniekiem). Nepilna laika nodarbinātības ieviešanas iespējas nereti saistāmas ar daudziem izaicinājumiem – uzņēmumu un institūciju nepieciešamību pielāgot darbvietas nepilna laika darbam, izmaiņām uzņēmumu darbības grafikos, kā arī daudziem citiem faktoriem. Bez tam, iepriekš veikto pētījumu analīzes rezultātā secināts, ka nepilna laika nodarbinātības ieviešana ir vairāk iespējama noteiktu sektoru, kā arī profilu uzņēmumos, savukārt zināmos gadījumos – neizdevīga, jo, piemēram, darba laika un atalgojuma samazināšana par 25% nenozīmē visu, ar darbiniekiem saistīto izmaksu automātisku samazināšanu 25% apmērā. Sīkāks izmaksu atspoguļojums ietverts nākamajā attēlā. Izmaksas uz nepilnā laikā nodarbinātajiem būs augstākas, savukārt proporcionāli atvēlētais laiks individuāla darba veikšanai – zemāks. Tādējādi kopumā izmaksas nepilnā laikā nodarbinātajiem cilvēku uzturēšanā ir augstākas nekā pilnā laikā nodarbinātajiem.



**4.12.attēls. Pilnā un nepilnā laikā nodarbināto atšķirības izmaksu un darba kontekstā**

*Avots: Autores izstrādāts*



Tādējādi nepilna laika nodarbinātības ieviešanas iespēju analīzei Latvijā autore atsevišķi analizē nepilna laika nodarbinātības ieviešanas iespējas valsts pārvaldē (balstoties uz ekspertu aptaujas rezultātiem) un nepilna laika nodarbinātības ieviešanas iespējas privātajā sektorā. Atsevišķā aptaujā pētīta iedzīvotāju attieksme saistībā ar nepilna laika nodarbinātības ieviešanas iespējām Latvijā.

Nepilna laika nodarbinātības ieviešanas iespējas valsts pārvaldē Latvijā tika novērtētas ekspertu aptaujas ietvaros. Rezultāti atspoguļoti 4.13.tabulā.

#### 4.13.tabula

#### Nepilna laika nodarbinātības iespēju ieviešanas novērtējums valsts pārvaldē Latvijā, 2009

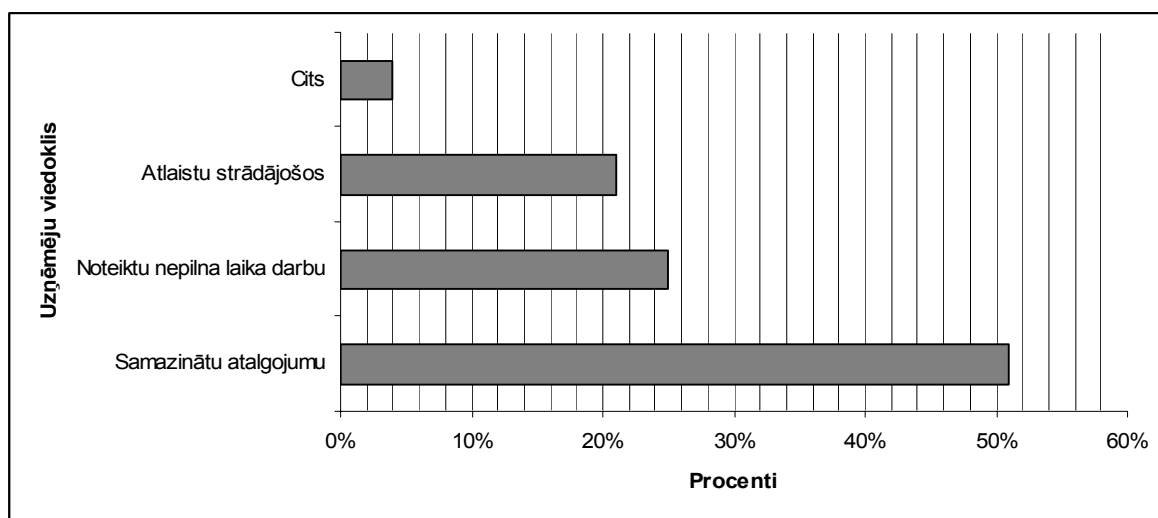
Ekspertu aptaujas novērtējums 1 – 5, kur 1 – pilnībā nepiekrīt, 5 – pilnībā piekrīt			
Nepilna laika nodarbinātības ieviešana valsts pārvaldē	Moda	Mediāna	Aritmētiskais vidējais
nav nepieciešama, jo jau šobrīd visiem darbiniekiem tiek saīsināta darba nedēļa, un vēl lielāks darba laika saīsinājums neļaus produktīvi izpildīt pienākumus	5	4	3.75
nav nepieciešama, jo arī šobrīd atlaisti tiek tikai darbinieki, kuri uzrāda zemākus produktivitātes rezultātus	2	2	2.67
neveicinās augsti konkurētspējīgu darbinieku motivāciju saglabāt amatus valsts pārvaldē	3	3.5	3.67
ir atbalstāma, jo ļaus valstī samazināt bezdarba līmeni	1	2.5	2.50
valsts pārvaldē ir neefektīva, jo bezdarba līmeņa samazinājums šāda pasākuma ieviešanas rezultātā būs nenozīmīgs	2	2.5	2.83
ir neiespējama, jo tādējādi lielai daļai strādājošo tiks nodrošināti pārlietu zemi ienākumi	3	3	2.40
valsts pārvaldē ir riskanta, jo var saglabāties arī pēc ekonomiskās lejupslīdes beigām	3	3	2.83
stimulēs valsts darbā strādājošo produktivitātes samazināšanos, jo liks meklēt iespējas papildus ienākumu iegūšanai	5	5	4.60
stimulēs nodarbinātības pieaugumu zemu apmaksātajās grupās	5	4	3.80
stimulēs neregistrētās nodarbinātības pieaugumu	4	4	3.60
veicinās darbaspēka konkurences bremsēšanos	3	3	3.00
ir iespējama, piemērojot to tikai aptuveni 20% nodarbināto	5	4	3.75

Avots: Autores veiktās ekspertu aptaujas rezultāti, 2009

Galvenā problēma Latvijā nepilna laika nodarbinātības ieviešanas kontekstā ir saistīta ar pārlietu zemo atalgojumu, ko saņemtu strādājošie – šāda problēma ir minēta gan autores veikto ekspertu, gan uzņēmēju, gan iedzīvotāju aptauju ietvaros. Tajā pašā laikā jāņem vērā, ka atalgojuma samazinājums Latvijā jebkurā gadījumā ir neizbēgams, līdz ar to darba devējiem vēlams izskatīt arī iespējas arī darba laika saīsinājumu.

Tā kā Pasaules praksē nepilna laika nodarbinātības ieviešana ir daudz izplatītāka privātā sektora uzņēmumos (jo īpaši noteiktās nozarēs, piemēram, tirdzniecībā), nepilna laika nodarbinātības ieviešanas iespējas Latvijā tika pētītas arī uzņēmēju aptaujā.

Uzņēmumu aptaujas rezultāti liecina, ka lielākā daļa privātā sektora pārstāvju nav domājuši par iespēju vai arī ir noraidījuši iespēju piemērot nepilna laika darbu savā institūcijā. Uz jautājumu par situācijas risinājumiem gadījumā, ja institūcijā būtu jāpieņem lēmums par 10% darbinieku samazināšanu, lielākā daļa respondentu (51%) norādīja, ka viņi censtos saglabāt strādājošos, vienlaicīgi samazinot atalgojumu, taču nesaīsinot darba laiku. Tikai 25% aptaujāto atbalstīja variantu, ka piemērotu gan atalgojuma, gan darba stundu skaita samazinājumu strādājošajiem. Tajā pašā laikā vēl mazāks respondentu īpatsvars (20%) norādīja, ka viņi atlaistu 10% strādājošos, nepiemērojot atalgojumu vai darba laika samazinājumu citiem darbiniekiem. Detalizētāks rezultātu apkopojums atspoguļots 4.13.attēlā.

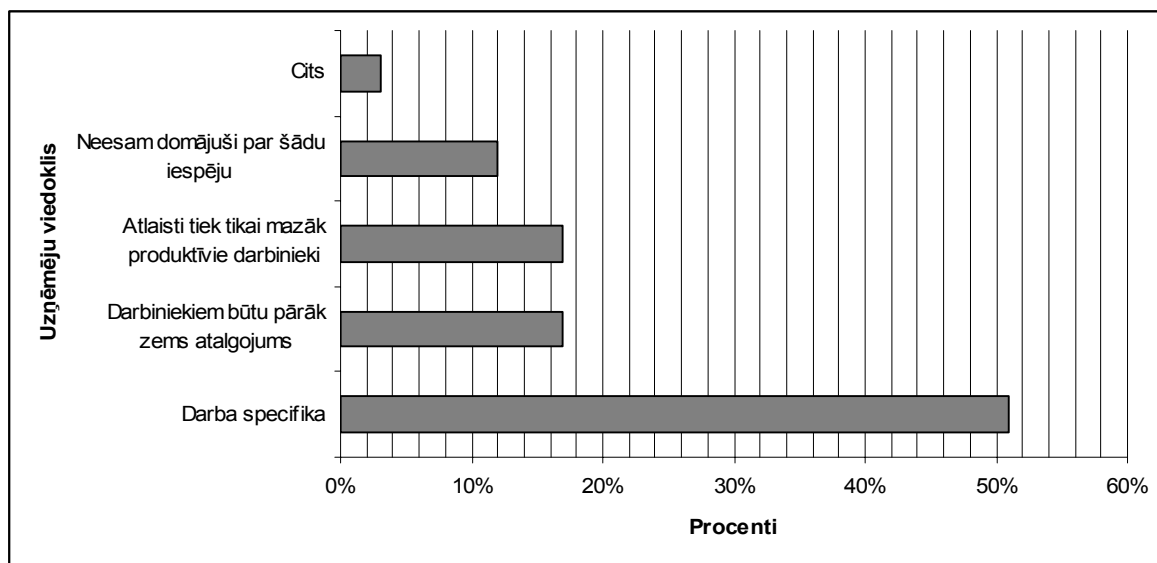


#### 4.13.attēls. Uzņēmēju viedoklis par rīcību finanšu resursu samazināšanas gadījumā, 2009

Avots: Autores veiktā uzņēmēju aptauja, 2009, n=1524

Attiecībā uz citiem variantiem respondenti atzīmēja, ka uzņēmumā strādājošo skaits ir pārlietu mazs (1 – 3 cilvēki), lai risinātu šāda veida jautājumus. Aptuveni 1% aptaujāto norādīja, ka censtos samazināt citas izmaksas, lai nebūtu jāmaina darbinieku skaits vai atalgojuma līmenis.

Galvenie iemesli nepilna darba laika nenoteikšanai atspoguļoti 4.14.attēlā un, uzņēmēju skatījumā, lielākoties tiek saistīti ar darba specifiku, kas nepieļautu šādu variantu.

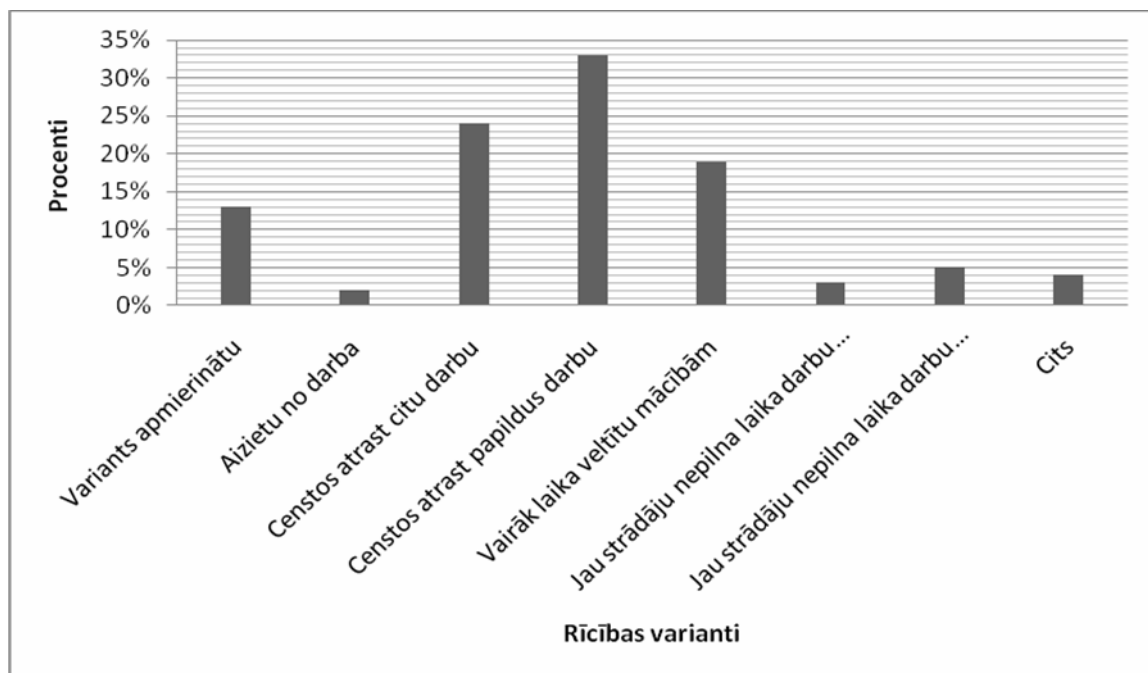


#### 4.14.attēls. Iemesli nepilna darba laika nenoteikšanai Latvijas uzņēmumos, 2009

Avots: Autores veiktā uzņēmēju aptauja, 2009, n=1384

Attiecībā uz jautājumu par darba nedēļas garumu gadījumā, ja institūcijā tiktu piemērots nepilna laika darbs, lielākā daļa respondentu (53%) norādīja, ka tam būtu jābūt 29 - 32 stundām. Mazs bija to respondentu skaits (9%), kuri uzskatīja, ka nepilns darba laiks konkrētajā institūcijā varētu būt mazāks par 20 stundām. 3% respondentu nevarēja nosaukt optimālākā nepilna darba laika nedēļas garumu, pamatojot atbildi ar faktu, ka jau šobrīd darbinieki strādā brīvā režīmā, saņemot darba algu atbilstoši padarītajam darbam, nevis nostrādātajam stundu skaitam (lielākoties radošo profesiju pārstāvji), kā arī atzīmēja, ka darbiniekiem darba stundu skaits variē katru mēnesi, atkarībā no pasūtījuma.

Arī iedzīvotāju aptaujas ietvaros secināts, ka viņi ir salīdzinoši skeptiski noskaņoti attiecībā uz nepilna laika nodarbinātības iespējām. Lielākoties šādu variantu atbalstīja cilvēki, kuri šobrīd ir bez darba, tomēr pārsvarā gadījumu arī viņi norādīja, ka šāds variants viņus apmierinātu tikai īslaicīgi. Tā kā sniegtās atbildes būtiski neatšķīrās dzimumu griezumā, aptaujas datu analīzē iekļauts kopējais respondentu atbilžu klāsts, nenodalot sievietes un vīriešu respondentus. Detalizētāks datu apskats atspoguļots 4.15.attēlā.

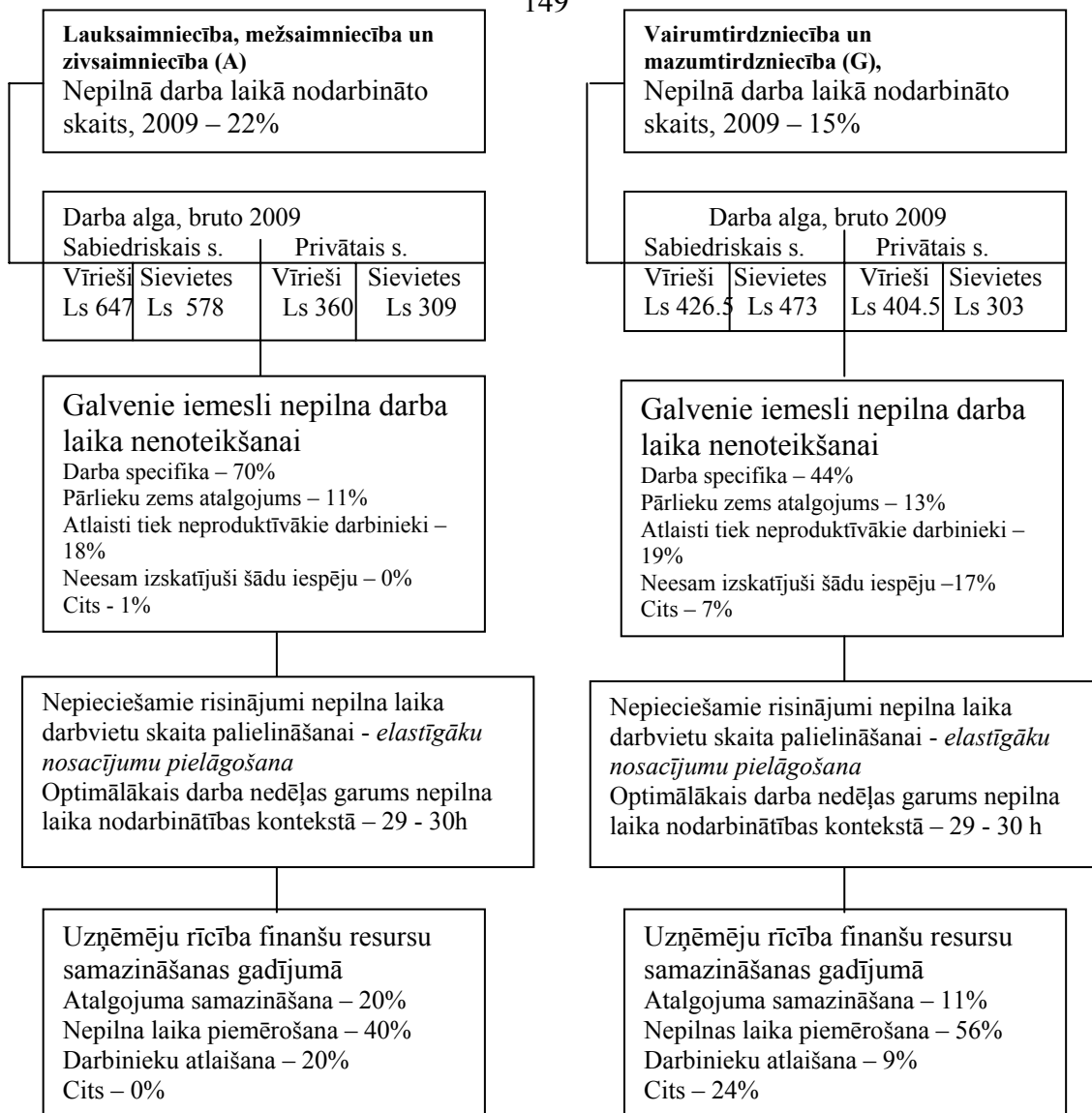


**4.15.attēls. Iedzīvotāju (vecuma grupa līdz 30 gadiem) rīcība uzzinot par darba devēja lēmumu piemērot nepilna laika darbu, 2009**

*Avots: Autores veiktā iedzīvotāju aptauja, 2009, n=2194*

Balstoties uz iepriekš veiktajiem pētījumiem, sekundārajiem statistikas datiem, kā arī autores veiktās aptaujas rezultātiem, nepilna laika nodarbinātības izplatība ir vairāk vērojama un vairāk sagaidāma konkrētos sektoros. Šobrīd īpaši nepilna laika nodarbinātība ir izplatīta lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības sektoros, kā arī vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības sektoros [CSP,09.09.2009].

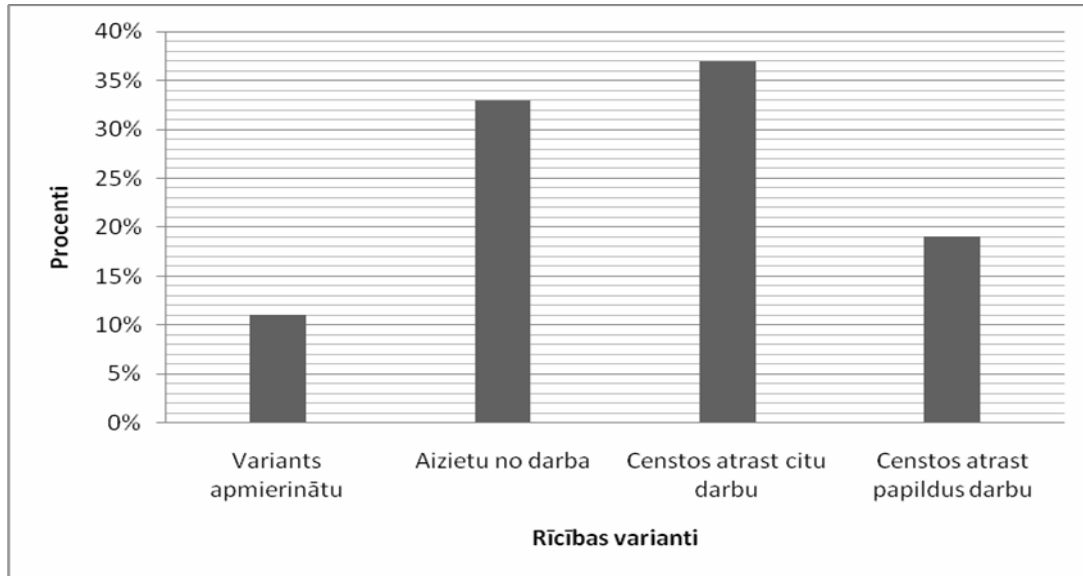
Līdz ar to autore uzskata par būtiskām izskatīt nepilna laika nodarbinātības ieviešanas iespējas konkrēti šajos sektoros. Datu atspoguļojums iekļauts 4.16. attēlā.



#### 4.16.attēls. Nepilna laika nodarbinātības palielināšanas iespēju novērtējums sektoros ar vislielāko nepilnā laikā nodarbināto skaitu, 2009

Avots: Autores izstrādāts, balstoties uz CSP datiem, kā arī autores veiktās uzņēmumu aptaujas rezultātiem

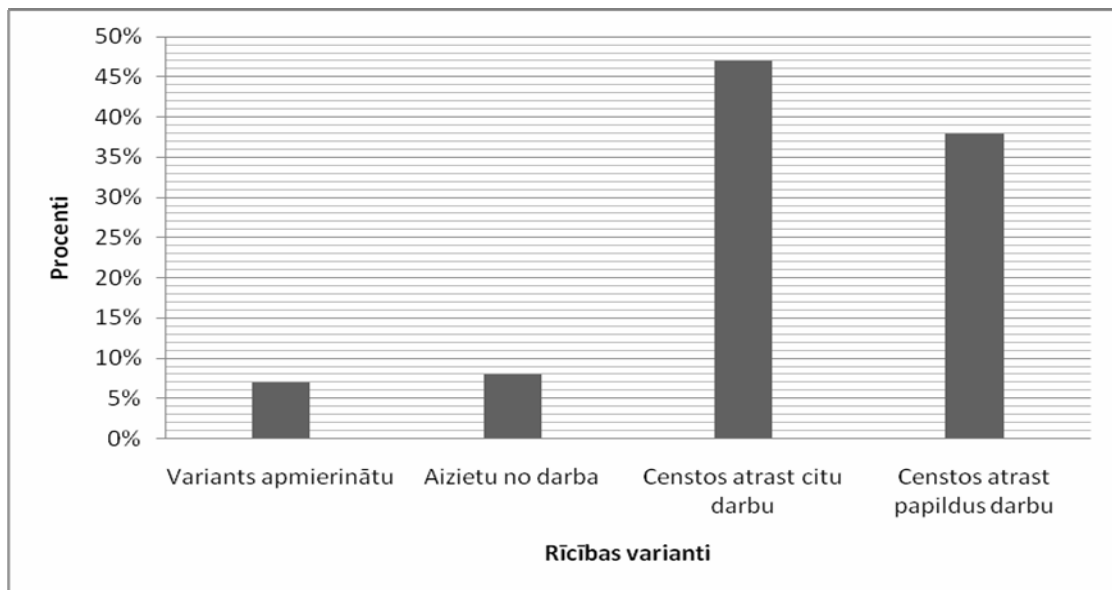
Tādējādi secinām, ka nepilna darba laika palielināšanas iespējas var realizēt Latvijā, tajā pašā laikā šāda pasākuma īstenošana saistās ar noteiktām problēmām. Tā, piemēram, darba ņēmēju aptaujā salīdzinoši maz respondentu norādīja, ka būtu gatavi pieņemt nepilna laika darbu, izmantojot brīvo laiku saviem ieskatiem. Lielākā daļa aptaujāto nepieciešamību strādāt sasaista ar atalgojuma līmeni, līdz ar to – gadījumā, ja būtu spiesti pieņemt nepilna laika darbu, meklētu citu darbu vai papildus esošajam darbam censtos atrast papildus darbu. Aptaujā iegūto rezultātu atspoguļojums iekļauts 4.17.attēlā.



**4.17.attēls. Bez darba esošo iedzīvotāju (vecuma grupa līdz 30 gadiem, meklē darbu) rīcība uzzinot par darba devēja lēmumu piemērot nepilna laika darbu, 2009**

*Avots: Autores veiktā iedzīvotāju aptauja, 2009, n=351*

Nedaudz atšķirīgas bija pilnā darba laikā nodarbināto iedzīvotāju atbildes, kas atspoguļotas 4.18. attēlā.



**4.18.attēls. Pilna laika darbā strādājošo iedzīvotāju (vecuma grupa līdz 30 gadiem, meklē darbu) rīcība uzzinot par darba devēja lēmumu piemērot nepilna laika darbu, 2009**

*Avots: Autores veiktā iedzīvotāju aptauja, 2009, n=1009*

Secinām, ka nepilna laika nodarbinātības ieviešanas kontekstā pastāv gan pozitīvi, gan negatīvi aspekti. Viens no galvenajiem negatīvajiem aspektiem ir saistīts ar pārlietu zemu atalgojumu, kas tiktu nodrošināts strādājošajiem un līdz ar to viņu nevēlēšanos kvalitatīvi

veikt darba pienākumus. Nodarbinātības paaugstināšanai iespējams izvirzīt arī citus pasākumus, tai skaitā valsts institūciju finansētus. Tie sīkāk skatīti nākamajā apakšnodaļā.

#### 4.3. Iespējas valsts institūciju funkciju optimizēšanai aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas jomā

Balstoties uz teorētisko analīzi, autore secinājusi, ka ES valstīs būtiska ir arī valsts loma aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumu noteikšanā. Autore ir izvirzījusi šādu tēzi - Latvijā ir atbalstāma turpmāka finansējuma piešķiršana aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu īstenošanai, lai veicinātu iedzīvotāju prasmju paaugstināšanu un līdz ar to arī uzņēmumu turpmāku attīstību, ko pārbaudījusi ekspertu aptaujas ietvaros.

Eksperti viennozīmīgi atzina, ka valstij nav iespējams atteikties no minimālās darba algas noteikšanas, atstājot šos jautājumus tirgus dalībnieku pārziņā. Tāpat viennozīmīgs bija viedoklis, ka valsts institūcijām ir jāsauglabā tiesības noteikt darba nedēļas garumu, kā arī jānodrošina subsidētās nodarbinātības pasākumus. Detalizētāks ekspertu aptaujas rezultātu atspoguļojums iekļauts 4.14.tabulā

4.14.tabula

#### Valsts institūciju iespējas atsacīties no konkrētu pasākumu īstenošanas (koordinēšanas), 2009

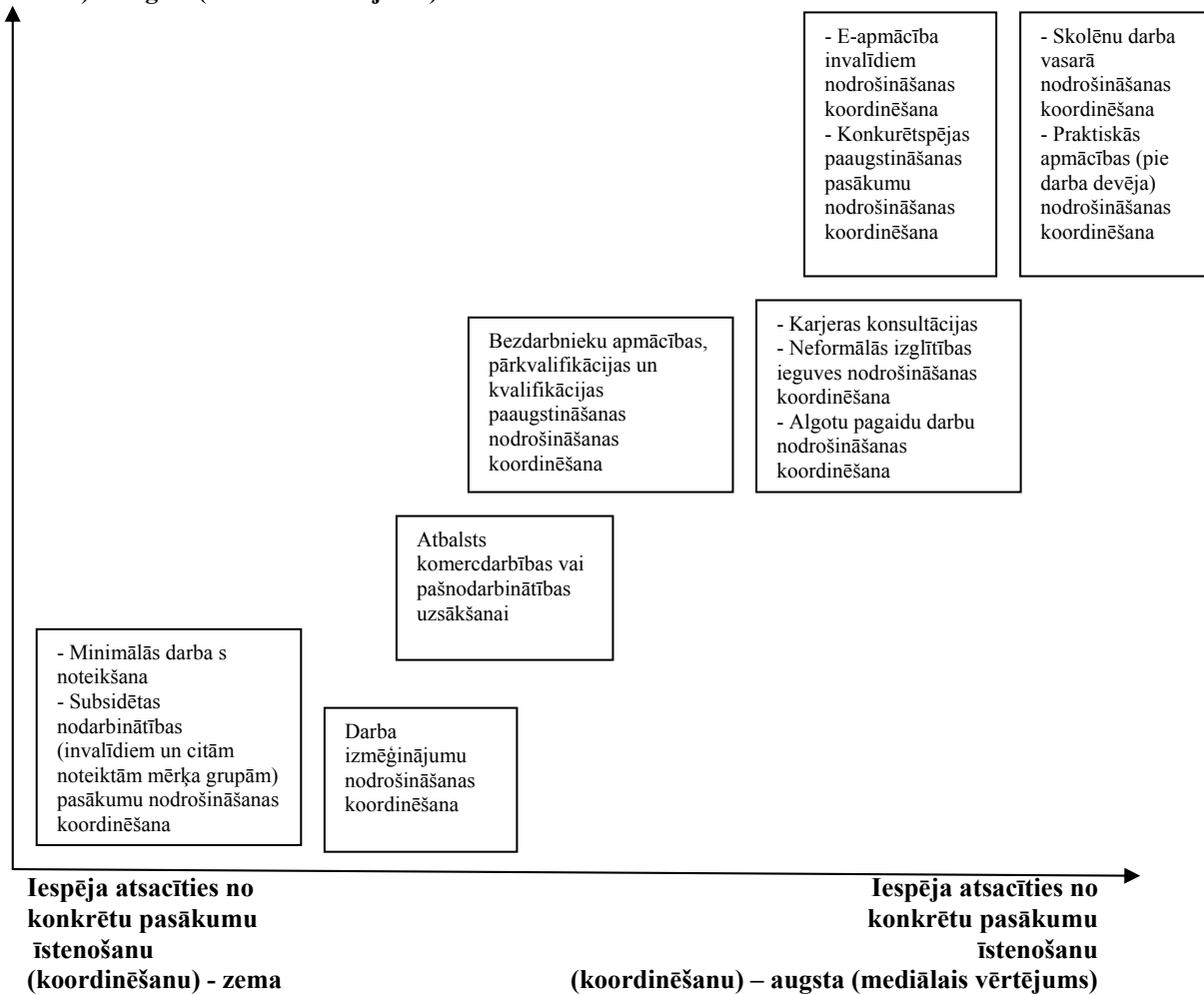
<b>Ekspertu aptaujas novērtējums 1 – 5, kur 1 – pilnībā nepiekrīt, 5 – pilnībā piekrīt</b>			
<b>Valsts pārvaldes institūcijām būtu iespējams atsacīties no šādu pasākumu īstenošanas (koordinēšanas), atstājot tos sociālo partneru/darba devēju/citu tirgus dalībnieku pārziņā:</b>	<b>Moda</b>	<b>Mediāna</b>	<b>Aritmētiskais vidējais</b>
noteikt minimālo darba algu	1	1	1.33
koordinēt bezdarbnieku apmācības, pārkvalifikāciju un kvalifikācijas paaugstināšanu	4	3.5	3.17
koordinēt neformālās izglītības ieguvī	4	4	3.50
koordinēt e-apmācības invalīdiem	5	4.5	4.17
koordinēt praktiskās apmācības (pie darba devēja)	5	5	4.00
sniegt karjeras konsultācijas	4	4	3.83
koordinēt konkurētspējas paaugstināšanas pasākumus	5	4.5	4.00
koordinēt subsidētas nodarbinātības pasākumus invalīdiem un citām noteiktām mērķa grupām	1	1	2.33
koordinēt algotus pagaidu darbus	4	4	3.17
sniegt atbalstu komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai	3	3	2.83
koordinēt darba izmēģinājumus	1	2.5	2.67
koordinēt skolēnu darbu vasarā	5	5	4.67
noteikt darba nedēļas garumu	1	1	1.33

*Avots: Autores veiktās ekspertu aptaujas rezultāti, 2009*

Saskaņā ar aptaujas rezultātiem, eksperti visskeptiskāk ir noskaņoti attiecībā uz tādu valsts institūciju pasākumu nodrošināšanu kā karjeras konsultācijas, neformālās izglītības

ieguve, kā arī darba izmēģinājumi un skolēnu darbs vasarā. Ekonomiskās lejupslīdes laikā, iespējams, būtu nepieciešama šo pasākumu īstenošanas samazināšana, tajā pašā laikā, balstoties arī uz citu valstu pieredzes analīzi, konkrētie pasākumi tiek nodrošināti gandrīz visās Eiropas valstīs. Ekspertu aptauju rezultāti atspoguļoti arī 4.19.attēlā.

**Iespēja atsacīties no konkrētu pasākumu īstenošanu (koordinēšanu) – augsta (modālais vērtējums)**



#### 4.19.attēls. Valsts institūciju iespējas atsacīties no konkrētu pasākumu īstenošanas (koordinēšanas)

*Avots: Autores izstrādāts, balstoties uz ekspertu aptaujas rezultātiem*

Gan izglītības attīstības, gan nodarbinātības rādītāju uzlabošanai nereti tiek diskutēts arī par karjeras konsultāciju nepieciešamību Latvijā. Tajā pašā laikā nav noliedzams, ka karjeras konsultācijas ir sniegtas daudziem iedzīvotājiem. Situācijas analīze Latvijā, balstoties uz NVA datiem, liecina, ka 2009.gadā karjeras konsultācijas ir saņēmis ievērojams skaits bez darba esošo cilvēku.



**4.15. tabula**

**Reģistrēto bezdarbnieku skaits un karjeras konsultācijas saņēmušo cilvēku skaits,  
2009 (pa mēnešiem)**

2009	janvāris	februāris	marts	aprīlis	maijs	jūnijs	jūlijs
Personas, kurām piešķirts bezdarbnieka statuss	20 862	19 908	21 310	15 920	13 463	14 381	15 712
Personas, kuras saņēmušas karjeras konsultācijas, kopā (tai skaitā bezdarbnieki)	7 375 (5 636)	7 380 (4 721)	7 543 (5 006)	4 847 (4 337)	4 447 (4 091)	3 942 (3 668)	3 282 (3 163)
Bez darba esošo cilvēku īpatsvars, kuri saņēmuši karjeras konsultācijas	27%	24%	24%	27%	30%	25%	20%

*Avots: Autores aprēķini, balstoties uz NVA datiem, 16.08.2009*

Tā kā karjeras konsultācijas katru mēnesi saņem trešā līdz ceturtā daļa no cilvēkiem, kuriem piešķirts bezdarbnieka statuss, uzskatāms, ka pilnīga atteikšanās no konkrētā pasākuma īstenošanas ir riskanta. Bez tam jāņem vērā arī dažādi alternatīvie elementi karjeras pasākumu nodrošināšanai, piemēram, bezmaksas piedāvātās iespējas profesionālās attīstības virziena noteikšanai internetā.

ANP tiek īstenoti visās valstīs un, saskaņā ar teoriju, pareiza to pielietošana var sniegt arī vērā ņemamu atdevi, līdz ar to autore uzskata, ka pilnīga atteikšanās no bezdarbnieku kvalifikācijas paaugstināšanas un pārkvalifikācijas veikšanas nav iespējama. Tajā pašā laikā iespējami vairāki uzlabojami ANP jomā.

Tā, piemēram, viena no problēmām saistīta ar kursantu atskaitīšanu no konkrētās grupas. Gadījumā, ja cilvēks uz kursiem bez attaisnojoša iemesla nav ieradies uz trīs nodarbībām, cilvēks tiek atskaitīts no mācību grupas. Diemžēl atskaitīšana rada finansiālas sekas arī apmācību nodrošinātājam uzņēmumam. Gadījumā, ja no grupas tiek atskaitīti vairāk kā trīs cilvēki, uzņēmums apmācību programmu faktiski pabeidz ar zaudējumiem. Līdz ar to, neskatoties uz Nodarbinātības valsts aģentūras pārstāvju pārbaudēm, ir zināmi gadījumi, kad apmācību firmas cilvēkus no grupas neatskaita pat par ilgstošiem kavējumiem, tādējādi radot pamatotas bažas par nodrošināto apmācību kvalitāti.

Bez tam autore uzskata, ka mācību grupas jāpalielina vismaz līdz 20 cilvēkiem (līdzšinējo 12 vietā), izņemot grupas svešvalodu apguvei, kā arī datorzinību apguvei, lai radītu iespēju lielākam cilvēku skaitam piedalīties ANP pasākumos. Bez tam jāmaina kritēriji par apmācāmo kursantu atskaitīšanu, nebalstoties tikai uz kritērijiem par nodarbību apmeklēšanu (kas nereti netiek apmeklētas dēļ naudas trūkuma), bet piemērojot arī papildus standartus – kursantam noteiktā nodarbība ir jāatstrādā pašmācības ceļā.

NVA koordinētajās izglītības programmās 2009.gada 1.pusgadā ir tikuši iesaistīti vairāk nekā 6 800 darba meklētāji, no kuriem kursus ir absolvējuši nedaudz vairāk kā 5 000 darbinieki. Konkrēts NVA izglītības programmās iesaistīto cilvēku skaits, kā arī darbā iekārtojušos skaits atspoguļots 3.pielikumā.

Saskaņā ar pieejamajiem datiem, lielākais darbā iekārtojušos īpatsvars ir tiem cilvēkiem, kuri mācījušies salīdzinoši specifiskos cursos, piemēram, moduļos buldozera un autokrāvēja vadītājs, kā arī D kategorijas autovadītājs. Savukārt vislielākais apmācīto cilvēku skaits bijis modulī Datorzinības bez priekšzināšanām (vairāk kā 21% no visiem cursos iesaistītajiem), tomēr darbā iekārtojušos procents pēc kursu pabeigšanas nav vērtējams kā augsts (12% no visiem cursos absolvējušajiem).

Datu analīzē jāņem vērā arī fakts, ka šobrīd darbā iekārtošanās iespējas ir salīdzinoši ierobežotas, turklāt kursus absolvējušie cilvēki darbu var atrast arī tuvākajos mēnešos pēc statistikas datu publicēšanas. Līdz ar to nevaram secināt, ka NVA koordinētie kursi ir pilnībā nelietderīgi un neveicina iedzīvotāju iekļaušanos darba tirgū.

Ekonomiskās lejupslīdes laikā prioritāte vairs nav skolēnu darba vasarā nodrošināšana, jo vairāk būtiska ir līdzekļu garantēšana pieaugušajiem iedzīvotājiem. Tajā pašā laikā, ar mērķi stimulēt darba devēju interesi skolēnu, kā arī jauniešu nodarbināšanai, autore piedāvā alternatīvu diferencētas minimālās darba algas ieviešanai (sīkāk analizēta 4.1.apakšnodaļā).

Skolēnu darba vasarā ietvaros darba devējam skolu vasaras brīvlaikā ir iespējams pieņemt darbā skolēnus vecumā no 13 līdz 18 gadiem un saņemt valsts līdzfinansējumu (50% apmērā no minimālās darba algas) viņu nodarbināšanai.

Nodarbinot skolēnus, darba devējam jānodrošina viņiem darba vadītājs, kurš palīdz apgūt darbam nepieciešamās pamatprasmes un iemaņas, kā arī nodrošina skolēna uzraudzību darba laikā.

Nodarbinātības pasākums tiek finansēts no valsts budžeta un darba devēja finanšu līdzekļiem. Darba devējiem, kas vasarā vēlas nodarbināt skolēnus, Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) no valsts budžeta piešķir līdzekļus [NVA, 09.09.2009]:

- skolēna darba algai 50% apmērā no valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas;
- darba vadītāju ikmēneša darba algai. Tā ir proporcionāla pie attiecīgā darba vadītāja norīkotajam skolēnu skaitam, bet ne vairāk kā valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas apmērā;
- algai par sanitārās grāmatīņas noformēšanu.

Skolēnu darba vasarā nodrošināšanai 2009.gadā sākotnēji bija paredzēts novirzīt 250 000 Ls, tomēr saasinoties ekonomiskajai situācijai, programma netika atvērta. Savukārt

2008.gada vasarā dažādos darbos tika nodarbināti vairāk nekā 12 000 skolēnu vecumā no 13 līdz 16 gadiem. Valsts līdzfinansēja šo pasākumu ar aptuveni miljonu latu ieguldījumu [NVA,20.09.2009].

Tā kā ekonomiskās lejupslīdes laikā primāri ir novirzīt resursus pieaugušo iedzīvotāju nodarbinātības veicināšanai un prioritāte vairs nav skolēnu darba vasarā nodrošināšana, autore par iespējamu risinājumu skolēnu darba veicināšanai uzskata diferencētas minimālās darba algas noteikšanu skolēniem (līdz 19 gadu vecumam nosakot minimālo darba algu 50% apmērā no pieaugušo darba algas), tādējādi veicinot darba devēju interesi viņu nodarbināšanai.

Pasākuma īstenošana saistīta ar nenoliedzami pozitīviem efektiem – skolēni iegūtu darba pieredzi, turklāt būtu nodarbināti no skolas brīvajā laikā, savukārt darba devēji – iespēju nodarbināt strādājošos ar zemākām izmaksām. Līdz ar to kā alternatīvu scenāriju autore uzskata iespēju jauniešu minimālās darba algas diferencēšanai, kas ļautu darba devējiem maksāt mazāku atalgojumu konkrētās vecuma grupas cilvēkiem.

Ekonomiskās izaugsmes veicināšanai būtiska ir arī iedzīvotāju profesionālās mobilitātes veicināšana. Ar mērķi novērtēt valsts lomu un iespējas darbaspēka profesionālās mobilitātes veicināšanai, autore ir veikusi ekspertu intervijas, kuru galvenie rezultāti atspoguļoti nākamajās rindkopās.

Ekspertu intervijas veiktas, lai gūtu padziļinātāku ieskatu darba tirgus pastāvošo problēmu un iespēju uzlabošanas izpētē, kā arī atbildēt uz jautājumiem, kurus nav iespējams aptvert pielietojot kvantitatīvās metodes. Intervijas tika veiktas 2006.gada rudenī, pirms ekonomiskās lejupslīdes iestāšanās, un to mērķis bija uzzināt uzņēmumu un valsts organizāciju vadītāju viedokļus par darba tirgus attīstības procesiem Latvijā, situācijas vērtējumu, kā arī ieteikumus tās uzlabošanai.

Ekspertu intervijās izmantota strukturētās intervijas metode. Katra intervija ilga aptuveni stundu, intervētāja ir veikuši pierakstus, kurus atšifrēja uzreiz pēc intervijas norises. Ekspertu intervijās piedalījās pārstāvji no šādām institūcijām – LR Izglītības un zinātnes ministrijas (IZM), LR Labklājības ministrijas (LM), Valsts kancelejas (VK), Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS), Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK), Mazo un vidējo uzņēmumu attīstības padomes (MVUAP), Centrālās Statistikas pārvaldes (CSP), Valsts Reģionālās attīstības aģentūras (VRAA) un Augstākās izglītības padomes (AIP).

Atbildot uz jautājumu „vai, Jūsaprāt, profesionālā mobilitāte stimulē darba tirgus attīstību Latvijā?” kopumā eksperti pauda viedokli, ka profesionālās mobilitātes līmenis

Latvijas darba tirgū nav pietiekami labvēlīgs uzņēmējdarbības attīstībai. No vienas puses, darba tirgū pastāvošie procesi ir salīdzinoši izdevīgi darba ņēmējiem, taču nereti rada problēmas darba devējiem, kuriem ir salīdzinoši grūti atlaist neefektīvus darbiniekus. No otras puses, virknei iedzīvotāju pastāv grūtības veiksmīgi iekļauties nodarbināto personu lokā un bezdarba līmenis ir salīdzinoši augsts. Šis ekspertu viedoklis saskan arī ar publiski pieejamo informāciju (NVA pētījumi, 2005), kas liecināja, ka par to, ka jau 2005.gadā arvien lielākas problēmas iekļauties darba tirgū ir augstāko izglītības iestāžu absolventiem bez darba pieredzes, jaunajām māmiņām, invalīdiem, pirmspensijas un pensijas vecuma iedzīvotājiem, kā arī citu t.s. „problemātisko grupu” pārstāvjiem. Jauno māmiņu grūtības integrēties darba tirgū pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām ir pierādītas arī citā, nesen publicētā Eiropas Savienības Struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” pētījumā „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū” (2006). Šajā pētījumā aptuveni trešdaļa aptaujāto jauno māmiņu nav pārliecinātas par savām iespējām iekļauties darba tirgū pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. Problēma nenoliedzami ir saasinājusies līdz ar ekonomiskās lejupslīdes iestāšanos 2008.gadā.

Bez tam ir aktuāli arī tādi ekspertu nosaukti faktori, kā indivīdu iniciatīvas trūkums, neuzņēmība, iepriekšējās politiski ekonomiskās sistēmas radītie stereotipi, kas darbvietas maiņu uzskatīja par sabiedrībai nevēlamu parādību, kredītsaistības (AIP), bailes pamest savu „drošo zonu” (IZM), jo īpaši vecāka gadagājuma darbiniekiem. Pirmspensijas vecuma darbiniekiem ir svarīgas iespējas strādāt darbu, kurā tiek nodrošinātas sociālās garantijas (LBAS). Eksperti nepārprotami norādīja, ka viens no galvenajiem profesionālās mobilitātes cēloņiem ir materiālie motīvi (IZM, CSP, LBAS, VRAA), nevis vēlme iegūt papildus prasmes un tādējādi nodrošinot katra indivīda lielāku konkurētspēju darba tirgū, kas ir nepieciešama pašreizējā krīzes situācijā. Pie tam tika norādīts, ka tas attiecas gan uz privāto, gan sabiedrisko sektoru. Pēc ekspertu novērtējuma pieredze darba tirgū ir svarīgs darbinieka atbilstības kritērijs. Indivīda pieredze radniecīgā nozarē nereti tiek vērtēta augstāk nekā izglītība. Tajā pašā laikā eksperti norāda, ka cilvēkiem bez darba pieredzes ir salīdzinoši lielas iespējas atrast darbu valsts sektorā, jo kā viena no galvenajām prasībām šeit nereti tiek izvirzītas angļu valodas zināšanas, kā arī prasme lietot datoru.

Tādējādi, papildus izglītības sistēmas pilnveidošanai, ir jāattīsta arī profesionālās kvalifikācijas nodrošināšanas sistēma uzņēmumos un iestādēs.

Vairums ekspertu ir atzīmējuši jau pašreiz eksistējošu darba devēju pozitīvu rīcību profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanas jomā, kas ietver: apmācību, ko darbiniekiem nodrošina uzņēmuma personāls (SIA "InMind" (šobrīd Gfk CRB), revīzijas pakalpojumu,

grāmatvedības un nodokļu pakalpojumu uzņēmums); ārpusfirmas apmācību finansēšanu (IT uzņēmums, revīzijas pakalpojumu, grāmatvedības un nodokļu pakalpojumu uzņēmums, tirdzniecības sistēmu un finanšu uzskaites un vadības sistēmu uzņēmums, ceļu būves uzņēmums); Valsts Administrācijas skolas piedāvātos apmācību kursus, kā arī komandējumu iespējas un starptautisku projektu ietvaros (piemēram, Phare vai divpusējās sadarbības programmu ietvaros) organizētos kursus (IZM).

Viens no būtiskiem profesijas maiņas cēloņiem ir darba saturs. Darba satura ietekme saistās gan ar nepareizi izvēlētu profesiju vispār, gan ar darba saturu konkrētā uzņēmumā vai organizācijā. Par profesijas maiņas cēloņiem šīs faktoru grupas ietvaros eksperti nosauca vēlmi darīt darbu, kas liekas saistošs, elastīgo darba laiku, kvalifikācijas celšanas kursus, psiholoģisko klimatu, apmācību iespējas, uzņēmuma iekšējo vidi. Par neapšaubāmi svarīgu profesionālo mobilitāti nodrošinošu faktoru eksperti ir nosaukuši attiecīgās teritorijas sociāli - ekonomisko attīstību, kas ietver ne tikai uzņēmējdarbību, bet arī visa veida infrastruktūru (transporta, komunālo, sociālo). Neapmierinoša uzņēmējdarbības un infrastruktūras attīstība var nenodrošināt profesionālās mobilitātes iespējas konkrētā teritorijā un izraisīt ģeogrāfisko mobilitāti, kura var būt vai arī nebūt saistīta ar profesionālo mobilitāti. Eksperti ir norādījuši uz tādiem faktoriem kā ceļu un sabiedriskā transporta pārklājums reģionā un no reģiona uz Rīgu, attālums līdz darbam, pieeja internetam, izglītības, veselības aizsardzības un kultūras iestāžu esamība un kvalitāte.

Par nepieciešamiem pasākumiem darbaspēka profesionālās mobilitātes veicināšanai eksperti uzskata:

- vispārējās izglītības sistēmas pilnveidošanu, nodrošinot eksakto priekšmetu pilnvērtīgu apgūšanu (IZM, LM);
- akadēmiskās un profesionālās izglītības tuvināšanu reālajām tautsaimniecības vajadzībām (LDDK, MVUAP);
- profesionālo orientāciju un informācijas sistēmas attīstīšanu (LM, VK);
- reģionālās attīstības veicināšanu, tai skaitā infrastruktūras nodrošinājumu – transporta iespējas, bērnudārzu, kā arī pakalpojumu centru attīstību (frizētavas, sporta zāles utt.);
- esošo normatīvo aktu un plānošanas dokumentu realizāciju, esošo likumu ievērošanu, Starptautiskās darba organizācijas regulu un konvenciju ratifikāciju (LBAS);
- sociālo jautājumu risināšanu. Būtu vēlams vairāk veicināt darba un ģimenes dzīves saskaņošanu. Tā, piemēram, šobrīd valstī nav vai ir nepietiekami bērnudārzu bērniem ar īpašām vajadzībām (LM).

Ekspertu intervijās tika norādīts, ka lielas atšķirības profesionālās mobilitātes jomā nav vērojamas tautību griezumā – nereti ir ļoti būtiskas gan latviešu, gan krievu valodas, kā arī angļu valodas zināšanas, līdz ar to priekšroka tiek dota kandidātam, kurš izpilda visas šīs prasības. Nereti daudz mazāk mobili ir vecāka gadagājuma cilvēki, jo viņiem vairāk rūp sociālās garantijas. Atsevišķi privātā sektora pārstāvji norādīja, ka sievietēm tiek nodrošināta zemāka darba nekā vīriešiem, jo viņas ir mazāk uzstājīgas prasībās, turklāt par šādu dinamiku liecina arī valstī pieejamā statistika. Šis viedoklis ir pierādījies arī nesen publicētajā Eiropas Savienības Struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” pētījumā „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū”, kurā ir iztirzātas atalgojuma atšķirības dzimumu kontekstā un to ietekmējošie faktori.

Tā kā konkrētā cilvēka profesionālās mobilitātes iespējas lielā mērā ietekmē viņa izglītības līmenis, ekspertu interviju ietvaros lūdza novērtēt nepieciešamās izmaiņas izglītības politikas uzlabošanai. Skolnieku un studentu skaits, kuri nepabeidz izglītību izvēlētajās mācību iestādēs, ir salīdzinoši augsts, bez tam nereti pamatotas ir darba devēju sūdzības par augstskolu apmācību programmu nesasaisti ar darba tirgus vajadzībām.

Profesionālās mobilitātes veicināšanas iespējas, izmantojot izglītības sistēmu, eksperti saskata jau vispārējās izglītības līmenī, kur nepieciešams pilnveidot skolēnu un skolas attiecības. Skolēnos būtu jārada arī motivācija mācīties, jo nereti skolēni, kuri pamatskolas laikā bijuši nesekmīgi, uzrāda teicamas sekmes vidusskolā (IZM).

Rezumējot veiktās ekspertu intervijas, var spriest, ka profesionālās mobilitātes līmenis Latvijas darba tirgū nav veicinājis ekonomisko attīstību. Kā būtiskākās problēmas jomas ekspertu paustajos viedokļos ir izskanējušas izglītības neatbilstība reālajām darba tirgus prasībām, reģionālās attīstības atšķirības un pienācīgās infrastruktūras trūkums, esošo normatīvo aktu, plānošanas dokumentu un likumu neievērošana, statistiskās informācijas nepilnība par esošajām vakancēm darba tirgū, atsevišķas problēmas institucionālajā sadarbībā.

Valsts loma un tās funkcijas darba tirgus procesu regulēšanā tika pētītas arī uzņēmumu aptaujas ietvaros. Viens no aptaujas jautājumiem bija saistīts ar uzņēmēju priekšlikumiem valsts institūciju funkciju definēšanai, ar mērķi stabilizēt situāciju darba tirgū. Aptaujas jautājums tika formulēts brīvā veidā, nesniedzot uzņēmējiem nekādus priekšlikumus saistībā ar iespējamajiem atbilžu variantiem. Atbildot uz jautājumu par nepieciešamajiem valsts institūciju pasākumiem situācijas darba tirgū stabilizēšanai, biežākās uzņēmēju atbildes bija saistītas ar tādiem jautājumiem, kā nodokļu likmju samazināšana vai vismaz

nepaaugstināšana (minēja gandrīz puse no aptaujātajiem uzņēmējiem), lielāka pasūtījumu nodrošināšana uzņēmējiem, darbvietu saglabāšana, nevis likvidēšana, lielāka skaita prakšu vietu, kā arī apmācību nodrošināšana, ņemot vērā, ka cilvēkiem nereti nav līdzekļu augstākās izglītības iegūšanai, lielākas investīcijas izglītībā un inovācijās, nereti tika minēta arī nepieciešamība samazināt birokrātisko slogu, piemēram, vairāk stimulējot dokumentu elektronisko apriti, kā arī atceļot daudzas formalitātes. Praktiski visi uzņēmēji atzina, ka neiebilst pret centralizētu minimālā atalgojuma noteikšanu, tajā pašā laikā daudzi no viņiem uzskatīja, ka pašreizējais minimālā atalgojuma līmenis ir pārlietu zems un būtu jāpaaugstina vismaz līdz Ls 250 (biežāk norādītā atbilde), ņemot vērā reālo dzīves dārdzību, kā arī uzņēmumu, kuri godīgi maksā nepieciešamos nodokļus, smagu konkurenci ar uzņēmumiem, kas nodokļu nomaksāšanā iesaistās nepilnīgi.

Kopumā secinām, ka pastāv iespējas ekonomiskās attīstības veicināšanai un īstenoto pasākumu rezultātā var iegūt gan uzņēmēji, gan visa sabiedrība kopumā. Bez tam ekonomiskā lejupslīde var radīt nosacījumus daudz kvalitatīvākai ekonomikas struktūras izveidošanai nākotnē. Tomēr adekvātu pasākumu īstenošana prasa gan uzņēmēju, gan valsts institūciju, gan visu iedzīvotāju savstarpēju mijiedarbību.

## Secinājumi un priekšlikumi

### Secinājumi

- Darba tirgu regulējošiem faktoriem ir būtiska loma uzņēmējdarbības un tās vides attīstībā – liela nozīme ir gan sociālajai aizsardzībai, kuras ietvaros darba tirgus dalībniekiem nodrošinātas iespējas saņemt finansējumu noteiktā laika periodā (piemēram, bezdarba gadījumā), gan valstī noteiktajam minimālās darba algas līmenim, gan arī īstenotajiem aktīvās un pasīvās nodarbinātības pasākumiem un citiem faktoriem.
- Darba tirgu regulējošo faktoru kontekstā būtiski ir nodalīt arī darba tirgus elastības faktoros. Darba tirgus un organizācijas elastība (*flexibility*) atšķiras no pieprasījuma (piedāvājuma) elastības (*elasticity*), kas raksturojama kā tirgus reakcija uz izmaiņām un kuru izsaka skaitliskā veidā (vērtējot, par cik procentiem izmainīsies viens lielums, ja otrs izmainīsies par vienu procentu). Darba tirgus elastība tiek saprasta kā dažādu jēdzienu kopums – makroekonomiskā līmenī to raksturo kā valsts vai cita veida administrācijas samazinātu iekļaušanos ekonomisko sistēmu noteikšanā, savukārt mikroekonomikas līmenī – kā organizācijas/institūcijas spēju dažādos veidos un kombinācijās izmantot tās rīcībā esošās iekārtas un strādājošos, kā arī piemērot salīdzinoši brīvus nosacījumus darbiniekiem (atalgojuma līmeņa, prasmju izmantojuma, darba laika u. tml. kontekstā).
- Zinātniskajā literatūrā definēti dažādi viedokļi, kas atbalsta vai kritizē darba tirgu regulējošos faktoros, kā arī uzņēmējdarbību regulējošos faktoros (ietver darba tirgu regulējošo faktoru kopumu uzņēmējdarbības jomā). Darba tirgu regulējošo faktoru izmantošana uzņēmējdarbības attīstībai var nodrošināt gan uzņēmumu, gan visas ekonomikas izaugsmi. Ekonomiskā regulēšana saistāma ne tikai ar standarta uzdevumu noteikšanu, bet arī ar tirgus dalībnieku konfliktu mazināšanu un novēršanu, kā arī iespēju nodrošināšanu mazāk konkurētspējīgiem darba tirgus dalībniekiem.
- Autore secinājusi, ka būtiska loma uzņēmējdarbības attīstības veicināšanā ir šādiem darba tirgu regulējošiem faktoriem: minimālās darba algas apmēriem valstī (saistāms ar daudziem pozitīviem aspektiem, tai skaitā uzņēmumu godīgas konkurences nodrošināšanu); iespējām noteikt elastīgu darba laiku, kā arī piemērot nepilna laika nodarbinātību (nodrošina iespējas uzņēmējiem saglabāt visus strādājošos laikā, kad apgrozījuma un peļņas rādītāji nav augsti, kā arī veicina darbinieku lielāku apmierinātību ar darbu laikā, kad atalgojums tiek samazināts); valstī īstenotajiem aktīvās un pasīvās nodarbinātības pasākumiem (veicina uzņēmēju iespējas piemērotāko darbinieku atrašanai). Konkrētos faktoros autore analizējusi arī promocijas darbā.



- Ir dažādi uzskati un pētījumi par minimālās darba algas noteikšanu un tās saistību ar uzņēmēju interesi nodarbināt mazkvalificētus darbiniekus. Vairākos pētījumos pierādīts, ka augsta minimālā darba alga visvairāk ietekmē jauniešu un zemu kvalificēto darbinieku nodarbinātības līmeni, tomēr citos pētījumos šis fakts noraidīts, argumentējot, ka augsta minimālā darba alga neietekmē bezdarba apmērus un pat veicina nodarbinātību. Bez tam zema minimālā darba alga stimulē gan „aplokšņu algu” pieaugumu, gan nereti arī sabiedrības nabadzības līmeņa palielinājumu.
- Minimālās darba algas regulēšanai Latvijā pieņemti vairāki politikas plānošanas dokumenti, tajā pašā laikā zemā minimālā darba alga Latvijā nenodrošina vairāku starptautisko līgumu izpildi – tā, piemēram, ņemot vērā zemos minimālās darba algas apmērus, Latvija nevar ratificēt Eiropas Sociālās hartas 4. pantu „Tiesības uz taisnīgu atalgojumu”. Latvijai ir saistoši arī vairāki citi starptautiskie līgumi, kuros risināts darba algas jautājums, piemēram, ANO Starptautiskais pakts par cilvēka ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām (Latvija nosūtījusi deponitārijam 1992. gada 24. martā) un Starptautiskās Darba organizācijas konvencija Nr. 131 „Par minimālās darba algas noteikšanu”.
- Latvijā pēdējos gados bijis vērojams salīdzinoši straujš minimālās darba algas procentuāls pieaugums, tomēr par spīti tam minimālā darba alga Latvijā joprojām ir ceturtā zemākā starp ES valstīm (zemāka minimālā darba alga ir tikai Lietuvā, Rumānijā un Bulgārijā). Latvijā ir daudz darbinieku, kuri nodarbināti privātajā sektorā un saņem minimālo darba algu. Līdz ar to pastāv nopietni iemesli uzskatīt, ka Latvijā ir augsts neregistrētās nodarbinātības līmenis, jo būtisks nosacījums uzņēmējam, lai piesaistītu darbam labākos darbiniekus, ir piedāvātā darba alga.
- Var uzskatīt, ka Latvijā pastāv iespējas paaugstināt minimālo darba algu, tādējādi tiktu palielināti gan noteikta iedzīvotāju kopuma oficiālie ienākumi, gan arī veicināts neregistrētās nodarbinātības samazinājums. Atbalsts minimālās darba algas paaugstināšanai pausts 2009. gadā autores īstenotajā uzņēmēju aptaujā – tikai 15% aptaujāto uzņēmēju uzskatīja, ka minimālā darba alga Latvijā ir pārāk augsta. 55% aptaujāto uzņēmēju, savukārt, norādīja, ka minimālās darba algas paaugstināšana par 10% būtiski neietekmētu viņu darbību. Minimālās darba algas paaugstināšanu atbalsta arī aptaujātie iedzīvotāji un eksperti.
- Gandrīz visās pasaules valstīs būtiska problēma ir augsti jauniešu bezdarba rādītāji, kas ievērojami pārsniedz vidējos bezdarba rādītājus. Lai mazinātu jauniešu bezdarbu, atsevišķās ES valstīs (piemēram, Nīderlandē, Īrijā, kā arī Lielbritānijā) jauniešiem ir

noteikta zemāka minimālā darba alga. Tā ļauj, tomēr neuzliek par pienākumu uzņēmējiem maksāt zemāku darba algu cilvēkiem ar zemāku kvalifikāciju.

- Aptauju rezultāti liecina, ka diferencētas minimālās darba algas ieviešanas gadījumā optimālais tās lielums ir 80% no pieaugušo minimālās darba algas, optimālais vecums – līdz 20 gadiem. Tomēr autore, balstoties uz statistikas datiem par darba algas rādītājiem, uzskata, ka segments diferencētas minimālās darba algas piemērošanai būtu jāpaplašina, to nosakot iedzīvotājiem līdz 24 gadu vecumam. Jāpiemēro arī divas diferencētas darba algas kategorijas – 20–24 gadu vecumā – 80% no pieaugušo minimālās darba algas, 15–19 gadu vecumā – 50% no pieaugušo minimālās darba algas.
- Regulējošo faktoru kontekstā nereti izskatītas nepilna laika nodarbinātības iespējas. Nav vienotas, pasaulē pieņemtas definīcijas nepilna laika nodarbinātības raksturošanai. Latvijā izmantota EUROSTAT definīcija, par nepilnā laikā nodarbinātām uzskatot personas, kuras pieņemtas darbā (darba ņēmēji) uz nepilnu darba laiku vai parasti strādā mazāk par 40 stundām nedēļā, izņemot tās personas, kuras pašas sevi uzskata par pieņemtām uz pilnu darba laiku neatkarīgi no nostrādāto stundu skaita. OECD statistikā par nepilnu laiku nodarbinātiem uzskatīti cilvēki, kuri strādā 30 un mazāk stundu nedēļā. ASV darba tirgus analītiķi par nepilnu laiku nodarbinātiem uzskata cilvēkus, kuri strādā mazāk nekā 35 stundas nedēļā. Savukārt, pētījumos zinātnieki nereti izstrādā paši savu nepilna laika nodarbinātības definīciju, kura neatbilst nevienai no iepriekš minētajām.
- Latvijā pēdējos mēnešos ir vērojams ļoti straujš bezdarba pieaugums, līdz ar to nenoliedzama ir nepieciešamība meklēt alternatīvas nodarbinātības līmeņa paaugstināšanai, kas ļautu arī uzņēmējiem saglabāt strādājošos, kuru ieguldījums uzņēmuma attīstībā ir būtisks. Viena no iespējām ir nepilna laika darbvietu palielināšana Latvijā. Pašlaik nepilnu laiku nodarbināto cilvēku skaits Latvijā ir salīdzinoši mazs – 6,7%.
- Nepilna laika darbinieku nostrādātās stundas Latvijā ievērojami neatšķiras no citās ES valstīs nepilnu laiku nodarbināto nostrādātajām stundām. Līdzīga ir arī tendence, ka nepilnu laiku nodarbinātie iedzīvotāji Latvijā saņem proporcionāli mazāku darba algu (vērtējot vienu darba stundu) nekā pilnu laiku nodarbinātie cilvēki.
- Valsts, kurai ir vieni no augstākajiem nodarbinātības līmeņiem pasaulē, ir Nīderlande. Savukārt, 80. gadu vidū tā piedzīvoja vērā ņemamu ekonomikas stagnāciju un ļoti augstus bezdarba rādītājus. Nīderlandes attīstība tika panākta, nodrošinot šādus darba tirgus nosacījumus – lielu skaitu nepilnu laiku nodarbināto (aptuveni 40% iedzīvotāju),

augstu iedzīvotāju vienlīdzības līmeni, kā arī diferencētu minimālo darba algu jauniešiem.

- Liela daļa Latvijas uzņēmēju nav domājuši par iespējām nepilna laika darbvietu ieviešanai savā uzņēmumā. Līdz ar to uzskatāms, ka Latvijā pastāv iespējas šādu darbvietu palielināšanai, kas attiecīgi veicinātu arī brīvā laika iespējas nodarbinātajiem (kompensējot atalgojuma līmeņa samazinājumu). Iedzīvotāji nepilna laika nodarbinātību nereti neatbalsta, jo uzskata, ka tad viņiem tiks piedāvāta pārlietu zema darba alga. Savukārt, aptaujātie eksperti uzskata, ka nepilna laika nodarbinātības palielināšana ir iespējama privātajā sektorā, taču praktiski neiespējama valsts administrācijā.
- Nepilna laika nodarbinātības ieviešana saistās ar noteiktām specifiskām iezīmēm vadības jomā, turklāt izmaksas nepilnu laiku nodarbinātajiem vidēji ir augstākas nekā pilnu laiku nodarbinātajiem. Tomēr darba devēji var iegūt, izveidojot nepilna laika darbvietas, turklāt, adekvāti organizējot darbu, var panākt, ka strādājošie īsākā laikā paveic iepriekšējo uzdevumu apjomu, tādējādi paaugstinot arī darba ražīgumu, kas Latvijā veido tikai 60% no vidējā ES.
- Nozīmīgu vietu darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma sabalansēšanā ieņem aktīvās un pasīvās nodarbinātības politikas pasākumi. Aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu kontekstā izvirzītas piedāvājuma un pieprasījuma puses. Piedāvājuma puses faktori saistīti ar darba ņēmēju prasmju, kvalifikācijas, nodarbinātības līmeņa, kā arī atalgojuma līmeņa paaugstināšanu. Savukārt, pieprasījuma puses faktori saistīti ar pasākumiem, kas palielina darbvietu skaitu. Pasīvā nodarbinātības politika lielākoties tiek raksturota kā valsts pabalsti cilvēkiem, kuri nespēj strādāt un attiecīgi paši nopelnīt iztiku.
- Valsts budžeta finansējums Latvijā aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu īstenošanai ir salīdzinoši mazs (0,098% no IKP Latvijā, savukārt ES-27 valstīs tas ir vidēji 0,470% no IKP), līdz ar to nav pamata uzskatīt, ka Latvijā aktīvās nodarbinātības politikas pasākumiem tērēti ļoti lieli līdzekļi. Tajā pašā laikā jāskata NVA koordinēto bezdarbnieku apmācību programmu kursu optimizēšanas iespējas, palielinot cilvēku skaitu grupās līdz 20–25 (negarantējot visiem grupas dalībniekiem stipendijas saņemšanu un tādējādi nepalielinot valsts budžeta izdevumus šiem pasākumiem).
- Īrijas valdības ieguldījums aktīvās nodarbinātības politikas pasākumos ir bijis augsts arī ekonomiskās lejupslīdes laikā – jau 1985.–2001. gadā šiem pasākumiem tā atvēlēja vairāk nekā 1% no IKP (ES parasti šī summa nerasniedza pat 1% no IKP).

- Aktīvās nodarbinātības politikai ir bijusi nozīmīga loma Zviedrijas stabilitātes politikā kopš 50. gadu beigām, un tā ir viens no Zviedrijas modeļa stūrakmeņiem. Aktīvās nodarbinātības politikas programmas lietotas ne tikai lai atvieglotu pāreju no bezdarba uz nodarbinātību, bet arī lai atbalstītu vājākos darbiniekus, piemēram, cilvēkus ar īpašām vajadzībām, kas bez valsts atbalsta tiktu izslēgti no darba tirgus.
- Pasīvās nodarbinātības politikas ietvaros īstenotā sociālā aizsardzība uzskatāma ne tikai par noteikta labklājības līmeņa garantu bez darba esošajiem cilvēkiem, bet arī par darba efektivitātes veicinātāju. Tā ļauj darbiniekiem atrast piemērotāko darbu (nepieņemot pirmo iespējamo darba piedāvājumu), savukārt darba devējiem – iegūt vairāk piemērotu darbinieku, kurš ir motivēts strādāt konkrētajā amatā un uzņēmumā ne tikai finansiālo garantiju dēļ.
- Pētījumā veikta zinātniskā izpēte un aptauju datu analīze apstiprina izvirzīto hipotēzi, ka izmaiņas darba tirgu regulējošo faktoru kopumā veicinātu uzņēmējdarbības attīstību Latvijā, tomēr uzņēmēji ne vienmēr ir gatavi piemērot šādas izmaiņas, īpaši palielināt nepilna laika nodarbinātību.

### **Priekšlikumi**

Darba tirgus stabilizēšanai un uzņēmējdarbības attīstībai autore izvirzījusi un novērtējusi šādus pasākumus: minimālās darba algas paaugstināšana, minimālās darba algas diferencēšana atkarībā no iedzīvotāju vecuma, nepilna laika nodarbinātības palielināšana, kā arī aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu piemērošana. Autore uzskata, ka šo faktoru adekvāta īstenošana var veicināt uzņēmējdarbības vides attīstību.

- Pamatojoties uz zinātnisko izpēti, autore izstrādājusi un rekomendē turpmāk izmantot šādas definīcijas.
  - Darba tirgus elastība ir institūcijas (gan privāta uzņēmuma, gan valsts iestādes, gan nevalstiskas organizācijas) spēja pielāgoties mainīgiem apstākļiem, nodrošinot efektīvu darbaspēka, tehnoloģisko un finanšu resursu izmantošanu.
  - Darba tirgu regulējošie faktori ir normatīvo aktu un politikas dokumentu kopums, kas regulē darba devēju (uzņēmēju) un darba ņēmēju attiecības (gan saskaņā ar darba likumiem, gan kolektīvajiem līgumiem, gan uzņēmuma iekšējiem normatīviem), gan arī valsts atbalstu mazāk aizsargātajiem tirgus dalībniekiem.

Autore izvirza šādus priekšlikumus darba devējiem un uzņēmēju apvienībām, ko iespējams piemērot ekonomiskās lejupslīdes laikā.

- Balstoties uz autores izstrādāto piemēru par uzņēmuma iespējamo rīcību darbinieku atalgojuma fonda samazināšanas gadījumā, izskatīt iespējas saīsināt darba laiku, lai aizstātu darbinieku skaita samazinājumu. Darba laika saīsināšana var nebūt saistīta ar noteikto uzdevumu samazināšanu, tādējādi veicinot arī darba ražīguma pieaugumu.
- Nodarbinot darba ņēmējus nepilnu laiku, ņemt vērā autores izstrādāto apkopojumu par priekšrocībām un trūkumiem nepilna laika darbam, kā arī autores izstrādāto apkopojumu par nepilna laika nodarbinātības vadības aspektiem. Ievērot nosacījumu, ka darba laika saīsināšana nenozīmē proporcionālu izmaksu samazināšanu, jo nepilnu laiku nodarbināto izmaksas ir vidēji augstākas nekā pilnu laiku nodarbināto izmaksas.
- Nepilna laika nodarbinātības ieviešana var būt saistīta ar darbinieku nevēlēšanos pieņemt šādu darba modeli. Līdz ar to darba devējiem, balstoties uz autores izstrādāto shēmu par nepilnu laiku nodarbināto iedalījumu saistībā ar interesi strādāt nepilna laika darbā, analizēt uzņēmuma darbinieku attieksmi un motivāciju nepilna laika nodarbinātībai.
- Nodarbinot strādājošos nepilnu laiku, ņemt vērā nosacījumus, ka par efektīvāku uzskatāma darba nedēļas dienu skaita samazināšana un mazākā mērā – darba dienas garuma saīsināšana (strādājošais nodarbināts pilnu darba dienu, taču trīs līdz četras darba dienas nedēļā). Ņemt vērā arī nosacījumus, ka darba ražīgums ir zemāks pēc garām brīvdienām, kā arī pēc garas darba nedēļas.

Priekšlikums LR Centrālās statistikas pārvaldei.

- Ņemot vērā metodoloģiskās atšķirības un izvērtējot iepriekš veiktos pētījumus, kā arī situāciju nepilna laika nodarbinātības jomā Latvijā, autore iesaka turpmāk par nepilnu laiku nodarbinātiem uzskatīt cilvēkus, kuri strādā 15–39 stundas nedēļā, savukārt cilvēkus, kuri strādā mazāk nekā 15 stundas nedēļā, – par daļēji nodarbinātiem.

Priekšlikumi LR Labklājības ministrijai (piemērojami ekonomiskās lejupslīdes laikā).

- Latvijā valsts budžeta finansējums ANP īstenošanai ir salīdzinoši mazs, līdz ar to nevēlama būtu izdevumu samazināšana šo pasākumu īstenošanai. Tajā pašā laikā nepieciešams pārskatīt iespējamo atdevi no budžeta līdzekļu izmantošanas, piemēram, palielinot apmācāmo cilvēku skaitu ANP pasākumuursos (līdz 25 cilvēkiem grupā, ļaujot brīvprātīgi piedalīties apmācībuursos bez stipendijas saņemšanas), kā arī atceļot kritērijus, ka līdz ar kursanta atskaitīšanu no mācību grupas līdzekļus zaudē uzņēmums, kas organizē bezdarbnieku apmācību.

- Ņemot vērā viedokļus par valsts institūciju nepieciešamību atsacīties no praktiskās apmācības pie darba devēja un skolēnu darba vasarā, par alternatīvu pasākumu uzskatāma zemāka minimālās darba algas ieviešana jauniešiem (50% līdz 19 gadiem, 80% 20–24 gadu vecumā), kas veicinātu darba devēju interesi nodarbināt cilvēkus bez darba pieredzes, sniedzot viņiem praktiskas apmācības iespējas.
- Turpināt minimālās darba algas paaugstināšanu valstī, tādējādi sekmējot godīgi strādājošo uzņēmumu konkurētspēju, kā arī Latvijas atbilstību starptautiskiem normatīviem.

#### Priekšlikumi turpmākiem pētījumiem.

Darba tirgus ietver ļoti daudzus aspektus, līdz ar to nepieciešamo pētījumu loks situācijas detalizētai izziņāšanai ir ļoti plašs. Balstoties uz promocijas darbā veikto izpēti, autore izstrādājusi priekšlikumus šādu turpmāko pētījumu veikšanai.

- Detalizēti izpētīt Latvijā nepilnu laiku nodarbināto iedzīvotāju apmierinātību ar darba apstākļiem, atalgojumu, brīvo laiku, institūcijas piešķirtajiem bonusiem u. tml., koncentrējoties uz situācijas analīzi uzņēmējdarbības sektoru, reģionu un citos griezumos.
- Izpētīt Latvijā nodrošināto ANP pasākumu ietekmi uz iedzīvotāju nodarbinātības rādītājiem, kā arī minēto pasākumu ietekmi uz iedzīvotāju profesionālās mobilitātes apmēriem. Izpētīt uzņēmēju viedokli par ANP programmu beidzēju piemērotību darbam.
- Detalizēti izpētīt, kādi ir iemesli jauniešu augstajiem bezdarba rādītājiem Latvijā un kādas ir to samazināšanas iespējas uzņēmēju skatījumā.
- Izpētīt, kādas ir iespējas samazināt jauniešu bezdarba rādītājus, pilnīgāk izmantojot ANP pasākumus, kas koncentrēti tieši uz jauniešu konkurētspējas paaugstināšanu.

## Izmantotās literatūras un avotu saraksts

### Tiesību akti

1. ANO Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām ar fakultatīvo protokolu - pieņemts 16.12.1966, spēkā ar 23.03.1976., Latvija nosūtījusi deponētārijam 24.03.1992.
2. Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums. Publicēts Latvijas Vēstnesis 80 (2655), 29.05.2002., spēkā ar 01.07.2002.
3. Darba likums, spēkā ar 01.06.2002.
4. Eiropas Komisijas 2004.gada 25.februāra regula Nr. 364/2004 Mazo un vidējo uzņēmumu definīcija.
5. Eiropas Komisijas regula (EK) Nr. 364/2004 (2004. gada 25. februāris), ar ko groza Regulu (EK) Nr. 70/2001, iekļaujot tās darbības jomā atbalstu pētniecībai un attīstībai.
6. Eiropas Sociālās hartas / Internets -<http://www.humanrights.org.lv/>– 25.08.2009.
7. Jaunatnes likums, spēkā ar 01.01.2009.
8. Komercedarbības atbalsta kontroles likums. Publicēts: Latvijas Vēstnesis 189 28.12.2002, (ZIŅOTĀJS 2 23.01.2003), spēkā ar 01.01.2003.
9. Likums Par maternitātes un slimības apdrošināšanu. Publicēts: Vēstnesis 182, 11.23.1995, spēkā ar 01.01.1997.
10. LR Ministru kabineta 1998.gada 28.jūlija noteikumi Nr. 270 Vidējās apdrošināšanas iemaksu s aprēķināšanas kārtība un valsts sociālās apdrošināšanas pabalstu piešķiršanas, aprēķināšanas un izmaksas kārtība.
11. LR Ministru kabineta 2001.gada 16.oktobra noteikumi Nr. 563 Konceptija Dzimumu līdztiesības īstenošanai.
12. LR Ministru kabineta 2002.gada 15.augusta rīkojums Nr.436 Par Latvijas ilgtspējīgas attīstības pamatnostādņem.
13. LR Ministru kabineta 2003.gada 28.maija rīkojums Nr.356 Konceptija par minimālo darba algu.
14. LR Ministru kabineta 2003.gada 22.jūlija noteikumi Nr.413 Kārtība, kādā nosakāma un pārskatāma mēneša minimālā darba .
15. LR Ministru kabineta 2004.gada 25.februāra rīkojums Nr.120 Latvijas rūpniecības attīstības pamatnostādnes (informatīvā daļa).
16. LR Ministru kabineta 2004.gada 18.augusta rīkojums Nr.568 Par pamatnostādņem Tautsaimniecības vienotā stratēģija.

17. LR Ministru kabineta 2004.gada 14.oktobra rīkojums Nr.755 Par Latvijas eksporta veicināšanas programmu 2005.–2009.gadam.
18. LR Ministru kabineta 2005.gada 19.oktobra rīkojums Nr.684 Latvijas Nacionālā Lisabonas programma 2005. –2008. gadam.
19. LR Ministru kabineta 2006.gada 27.septembra rīkojums Nr.743 Izglītības attīstības pamatnostādnes 2007. –2013.gadam.
20. Ministru kabineta 2006.gada 19.jūlija rīkojums Nr.542 Par Informācijas sabiedrības attīstības pamatnostādnēm 2006.–2013.gadam.
21. LR Ministru kabineta 2007.gada 26.jūnija rīkojums Nr. 406 Komercedarbības konkurētspējas veicināšanas un inovāciju programma 2007. –2013.gadam.
22. LR Ministru kabineta 2009.gada 16.janvāra rīkojums Nr.35 Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plāns 2009.gadam.
23. LR Satversme, spēkā ar 07.11.1922.
24. Starptautiskās Darba organizācijas 1970.gada konvencija Nr.131 Par minimālās darba algas noteikšanu.

#### **Publikācijas un citi materiāli**

25. A European Economic Recovery Plan.COM (2008) 800final. Brussels 26.11.2008–20 p.
26. Accornero A. Are We Going Towards Society of „Activity” or „Work”? Labour 6/3, 1992 – pp. 89 – 107.
27. Algogoukousifis G., Bean C., Bertola C., Cohen D., Dolado J., Saint-Paul G. Unemployment: Choices for Europe. London: Centre for Economic Policy Research, 1995 – 58 p.
28. Andersen T.M. The Scandinavian Model – Prospects and Challenges. CESIFO Working paper No. 1903, January 2007 – 35 p.
29. Andersen T.M., Holmstrom B., Honkapohja S., Korkman S., Soderstrom H.T., Vartiainen J. The Nordic Model. Embracing Globalization and Sharing Risks. Helsinki: The Research Institute of the Finnish Economy, 2007 – 167 p.
30. Annesley C. Lisbon and Social Europe: Towards a European “Adult Worker Model” Welfare System. Journal of European Social Policy, 2007 – pp. 259 – 283.
31. Arhipova I., Bāliņa S. Statistika ekonomikā. Risinājumi ar SPSS un Microsoft Exel. R.: Datorzinību centrs, 2003 – 349 lpp.
32. Asian Development Bank. Labour Markets in Asia: Promoting Full, Productive, and Decent Employment, 2005.



33. Assouline M. L'impact macro-economique d'une baisse des cotisations sur les bas salaires. *Travail et Emploi*, 1998 – pp. 41 – 65.
34. Atkinson A., Micklewright J. Unemployment Compensation and Labour Market Transitions. *Journal of Economic Literature*, 29, 1991 – pp. 679 – 727.
35. Atkinson, J. Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. IMS Report No.89, Institute of Manpower Studies, Brighton, 1984 – 168 p.
36. Augstākās izglītības, zinātnes un tehnoloģiju attīstības vadlīnijas 2002.-2010. gadam / Internets - [www.lzp.lv/latv/Vadlinijas5\\_Me.htm](http://www.lzp.lv/latv/Vadlinijas5_Me.htm) - skatīts 05.09.2009.
37. Babris S. Intelektuālo darbinieku vadīšanas metodes un to pilnveidošanas nepieciešamība. Promocijas darbs. R.: Latvijas Universitāte, 2006 – 163 lpp.
38. Bazen S., Scourias N. Is There a Negative Effect of Minimum Wages on Youth Employment in France? *European Economic Review*, Volume 41, Issues 3–5, April 1997, pp. 723–732.
39. Bean C. European Unemployment: A Survey. *Journal of Economic Literature*, 32, 1994 – pp. 573 – 619.
40. Becker U. The 'Dutch Miracle' Employment Growth in a Retrenched but Still Generous Welfare System. SPRC Discussion Paper No. 99, May 1999 – 98 p.
41. Becker U. The Scandinavian Model: Still an Example for Europe? SPRC Discussion Paper No. 115, 2003 – pp.41 – 57.
42. Bevelander P., Groeneveld S. How Many Hours Do You Have to Work to Be Integrated? Full Time and Part Time Employment of Native and Ethnic Minority Women in the Netherlands. IZA Discussion Paper No. 2684, Amsterdam: Institute for the Study of Labour, 2007 – 69 p.
43. Bjorklund A. Going Different Ways: Labour Market Policy in Denmark and Sweden. in Esping-Andersen G. and Regini M. (editors). *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press, 2000 – pp. 181 – 210.
44. Blanchard O. Thinking About Unemployment. Paolo Baffi Lecture on Money and Finance, 16 October 1998. Rome: University of Rome, 1998 – 36 p.
45. Booth A. An Analysis of Firing Costs and Their Implications for Unemployment Policy. in D.Snowe and G.de la Dehesa (editors). *Unemployment Policy*. Cambridge: Cambridge University Press, 1997 – pp. 359 – 387.
46. Bosch N.,Deelen A., Euwals R. Is Part-Time Employment Here to Stay? Evidence from the Dutch Labour Force Survey 1992–2005. Hague: Central Planning Bureau, 2008 – 31 p.

47. Botero J.C., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. The Regulation of Labour. In [http://espanol.doingbusiness.org/documents/labor\\_June04.pdf](http://espanol.doingbusiness.org/documents/labor_June04.pdf), 2004.
48. Bratti M., Staffolani S. Effort-Based Career Opportunities and Working Time. *International Journal of Manpower*. 28, 6, 2007.
49. Breathnach P. Dublin Calling: Globalisation of a Metropolis on the European Periphery. Department of Geography, National University of Ireland, Maynooth, County Kildare, Ireland, 2006 – 45 p.
50. Breen R. Education, Employment and Training in the Youth Labour Market. ESRI General Research Series 152. Dublin: ESRI, 1991 – 118 p.
51. Bryson A., Forth J. Are There Day of the Week Productivity Effects? London School of Economics and Political Science. July 2007 – 48 p.
52. Buddelmeyer H., Mourre G., Ward M. Why Do Europeans Work Part-Time? A Cross-Country Panel Analysis. Working Paper Series No.872. ECB, 2008 – 51 p.
53. Calmfors L. and the SNS Economic Policy Group. Getting Sweden Back to Work. Stockholm: SNS Forlag, 1986 – 186 p.
54. Card D., Krueger A.D. Myth and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage. Princeton: Princeton University Press, 1995.
55. Caroleo F.E., Pastore F. The Youth Experience Gap: Explaining Differences Across EU Countries. Quad Dip Econ Fin Stat 41, University of Perugia. 2007.
56. Celik K. My State is My Father? Youth Unemployment Experiences Under the Weak State Welfare Provisions of Turkey. *Journal of Youth Studies*. Vol. 11, No. 4, August 2008, p.431.
57. CBS – Statistics Netherlands. / Internets - [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl) – skatīts 19.08.2009.
58. Cho S., Johanson M.S. Organisational Citizenship Behavior and Employee Performance: A Moderating Effect of Work Status in Restaurant Employees. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 2008 – pp. 307 – 326.
59. Chrisafis A. Celtic Tiger Roars Again - but Not for the Poor. *The Guardian*, October 7, 2004. / Internets - <http://www.guardian.co.uk> – skatīts 30.06.2009.
60. Citizens Information (Īrija) mājas lapa / Internets - [http://www.citizensinformation.ie/categories/employment/employment-rights-and-conditions/pay-and-employment/pay\\_inc\\_min\\_wage](http://www.citizensinformation.ie/categories/employment/employment-rights-and-conditions/pay-and-employment/pay_inc_min_wage) – skatīts 17.07.2009.
61. Clinebell S.K., Clinebell J.M. Differences Between Part-Time and Full-Time Employees in the Financial Service Industry. *Journal of Leadership & Organisational Studies*, 2007 – pp. 157 – 167.

62. Confederation of Swedish Enterprise. Challenges and Possibilities for Sweden. Stockholm: Confederation of Swedish Enterprise, 2008 – 63 p.
63. CSO – Central Statistics Office Ireland / Internets – skatīts 15.07.2009.
64. Dale K. Spillovers from Household Production to Wage and Profit Formation. Dissertation. Kristiansand: Norwegian School of Economics and Business Administration, 2002 – 140 p.
65. Dekker R. Part-Time Work as a Transitional Phase? The Role of Preferences and Institutions in Germany, Great Britain and the Netherlands. Munich Personal RePEc Archive, 2008 – 39 p.
66. Deloitte / Internets – www.deloitte.com – skatīts 15.06.2009.
67. Dore R., Sako, M., How the Japanese Learn to Work, Routledge, 1998 - 213 p.
68. Dolado J., Kramarz F., Machin S., Manning A., Margolis D., Teulings C. The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. Economic Policy, 23, 1996-pp. 319 – 372.
69. Dore R., Sako, M., How the Japanese Learn to Work, Routledge, 1998 - 213 p.
70. Dorgan S. How Ireland Became the Celtic Tiger. The Heritage Foundation –2006– 38 p.
71. Drew E. Full Time Unemployment or Part-Time Working? In Emerald Backfiles, 2007.
72. Drew W., Murtagh E. (2005). Work/Life Balance: Senior Management Champions or Laggards? Women in Management Review, 2005, 20, 4.
73. Eamest R., Masso J. Labour Market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic States. IZA Discussion Paper No. 1147, 2004 – 37 p.
74. Egle E. Ja apzināties, ka situācija pasliktinās, vai turpināsim gaidīt arvien biedējošākas prognozes? / Internets – www.nozare.lv – skatīts 20.02.2009.
75. Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (OSHA). Darba kvalitāte un nodarbinātība ES. Tēmas un problēmas. 2002.gada februāris. Nr.1 – 25 lpp.
76. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu Ilgtspējīga darba ražīguma veicināšana Eiropā. 2008/C 10/19. 2008.gada 15.janvāris – 72 – 79 lpp.
77. Eiropas Komisijas paziņojums Eiropadomei Ekonomikas atveseļošanas plāns un vietējo un reģionālo pašvaldību nozīme. COM(2008) 800, 2009 – 26 lpp.
78. Eiropas Komisijas Rekomendācija par mikro, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju, 2003.gada 6.maijs - 2003/361/EK.
79. Eiropas Padomes Direktīvas 97/81/EK par nepilnu darba laiku, pieņemta 1997.gada 15.decembrī.

80. Eiropas Savienības Struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” pētījums „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū”, Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003. Rīga: LM, 2006 – 168 lpp.
81. EK Darbības plāns darba prasmēm un kustībai (Commission’s Action Plan for Working Skills and Mobility). 13.02.2002. COM 2002 (2) – 38 p.
82. EK un Padomes progresa ziņojums 2006. gadam par darba programmas „Izglītība un apmācība 2010.” īstenošanu, pieņemts 2005.gada 10.novembrī.
83. Erixon L. The Rehn-Meidner model in Sweden: Its Rise, Challenges and Survival. Stockholm: Stockholm University, 2008 – 76 p.
84. ES Statistikas birija EUROSTAT mājas lapa / Internets - [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)
85. ES Struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” pētījums Darba algas un to ietekmējošie faktori. Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 (pētījuma vadītāja B.Zepa), R.: Silci Printi, 2006 – 206 lpp.
86. ES Struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” pētījums Darbaspēka profesionālā mobilitāte. Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 (pētījuma vadītāja Ē.Šumilo), R.: LU Akadēmiskais apgāds, 2007 – 256 lpp.
87. ES Struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” pētījums Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifikas problēmas. Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 (pētījuma vadītājs P.Rivža), R.:2007 – 220 lpp.
88. ES Struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” pētījums Neregistrētās nodarbinātības novērtējums. Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 (pētījuma vadītāja Ē.Šumilo), R.: LU Akadēmiskais apgāds, 2007 – 212 lpp.
89. Esping-Andersen G. Who is Harmed by Labour Market Regulations? Quantitative Evidence. in Esping-Andersen G. and Regini M. (editors). Why Deregulate Labour Markets? Oxford: Oxford University Press, 2000 – pp. 66 – 98.
90. Esping-Andersen G., Regini M. Introduction. in Esping-Andersen G. and Regini M. (editors). Why Deregulate Labour Markets? Oxford: Oxford University Press, 2000.
91. Estevez-Abe M. Welfare and Capitalism in Postwar Japan. PhD dissertation Harvard: Harvard University, 1999 – 215 p.

92. Estevez-Abe M, Iversen T. and Soskice D. Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State, in *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Editors: Hall P. and Soskice D. Oxford: Oxford University Press, 2001 – pp.145 – 183.
93. Eurofound mājas lapa / Internets - <http://www.eurofound.europa.eu> – skatīts 12.08.2009
94. Euvals R., Hoggerbruge M. Explaining the Growth of Part-Time Employment. Factors of Supply and Demand. Amsterdam: Central Planning Bureau, CPB Discussion Paper No.1124, April 2004 – 40 p.
95. Expatax mājas lapa / Internets - <http://www.expatax.nl> – skatīts 12.07.2009.
96. Federation of European Employers mājas lapa / Internets [www.fede.com](http://www.fede.com) – skatīts 12.08.2009.
97. Finegold D., Soskice D., Britain's Failure to Train: Explanations and Possible Strategies. *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 4 no. 3, 1998 – pp. 44 – 68.
98. Fioretos O. The Domestic Sources of Multilateral Preferences: Varieties of Capitalism in the European Community. in Esping-Andersen G. and Regini M. (editors). *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press, 2000 – pp. 213 – 244.
99. Forslund A., Krueger A. Did Active Labour Market Policies Help Sweden Rebound from the Depression of the early 1990s? Cambridge: National Bureau of Economic Research, March 12, 2008 – 36 p.
100. Freeman R.(1) Labour Market Institutions and Economic Performance. *Economic Policy*, 3, 1988 – pp. 63 – 80.
101. Freeman R. (2) War of the Models. Which Labour Market Institutions for the 21<sup>st</sup> Century? *Labour Economics* 5(1), 1998 – pp. 1 – 24.
102. Gallie D., Hallden K., Zhou J. The Changing Quality of Part-time Work in Britain and Sweden? Brussels: European Commission, 2008 - 29 p.
103. Gorter C. The Dutch Miracle. in Esping-Andersen G. and Regini M. (editors). *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press – pp. 181 – 210.
104. Granoveter M. The Economic Action and Social Structure. The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91/3 – pp. 481 – 510.
105. Gregg P., Manning A. Labour Market Regulation and Unemployment. in D.Snowder and G. de la Dehesa (editors). *Unemployment Policy*. Cambridge: Cambridge University Press, 1997 – pp. 395 – 419.
106. Grimes S., Collins P. Building a Knowledge Economy in Ireland Through European Research Networks. *European Planning Studies*, 11(4), 2003 – pp. 395 – 413.

- 107.Hall P., Soskice D. An Introduction to Varieties of Capitalism. in Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Editors: Hall P. and Soskice D. Oxford: Oxford University Press, 2001 – 1 – 70.
- 108.Halpin B., Hill J. Active Labour Market Programmes and Poverty Dynamics in Ireland. Combat Poverty Agency. Working Paper Series, 08/05, August 2008 – 75 p.
- 109.Hartog J., Theeuwes J. Explaining the Dutch Economic Miracle. Options Politiques, October 1997 - <http://www.irpp.org/po/archive/oct97/hartog.pdf>
- 110.Hazans M. Apmierinātība ar darbu un tās ietekme uz apmierinātību ar dzīvi. Publicēts Stratēģiskās analīzes komisijas pētījumā Dzīves kvalitāte Latvijā. R.: Zinātne, 2006 – 237. – 264.lpp.
- 111.Hill J., Halpin B. The Role of Active Labour Market Programmes in Employment Policy. June 2008 – Munich Personal Repech Archive [http://mpra.ub.uni-muenchen.de/10498/1/MPRA\\_paper\\_10498.pdf](http://mpra.ub.uni-muenchen.de/10498/1/MPRA_paper_10498.pdf)
- 112.HM Revenue – Customs mājas lapa / Internets - <http://www.hmrc.gov.uk/nmw/> – skatīts 22.07.2009.
- 113.ILO – International Labour Organisation / Internets – [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- 114.IMF (International Monetary Fund) “Unemployment and Labour Market Institutions: Why Reforms Pay Off. IMF World Economic Outlook: Washington DC: International Monetary Fund, April 2003 – pp.129-150.
- 115.Index of Economic Freedom mājaslapa / Internets - <http://www.heritage.org/Index/> – skatīts 18.07.2009.
- 116.Indiānas Universitātes mājaslapa / Internets <http://www.indiana.edu/> skatīts 28.02.2009.
- 117.Iversen T., Soskice D. Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State. in Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage, editors Hall P., Soskice D. Oxford: Oxford University Press, 1999 – pp. 145 – 183.
135. Īrijas Centrālā statistikas biroja mājas lapa / Internets - <http://www.cso.ie/statistics> – skatīts 18.09.2009.
- 119.Īrijas Investīciju aģentūras mājas lapa / Internets - <http://www.idaireland.com> - 16.06.2009.
- 120.Jacob M., Unemployment Benefits and Parental Resources: What Helps the Young Unemployed With Labour Market Integration? Journal of Youth Studies. Vol. 11, No. 2, April 2008. p.147.

- 121.Kalenowski C. M., Lacombe D. J. Effects of Minimum Wages on Youth Employment: the Importance of Accounting for Spatial Correlation. *Journal of Labor Research*, 28(4), 2008, pp. 303–317.
- 122.Kauffeld S., Jonas E., Frey D. Effects of a Flexible Work-Time Design on Employee- and Company-Related Aims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, No. 13 (1), 2004, pp. 79–100.
- 123.Kleinknecht A. Is Wage Restraining Harmful to Innovation? Critical Notes on the Dutch Employment Miracle. Delft: Delft University of Technology, 2001 – 14 p.
- 124.Kozlinskis V., Guseva K. Evaluation of Some Business Macro Environment Forecasting Methods. *Journal of Business Economics and Management*, Vol. 7, Nr.3, 2006.
- 125.Krastiņš O. Noslāņošanās – deviņdesmito gadu sasniegums vai posts. Publicēts pētījuma „Sociālekonomiskā procesa trajektorija laikā no 1985. – 2002.gadam. Ventspils: Ventspils Augstskola, 2002 – 46 – 70 lpp.
- 126.Krūmiņš J., Leduskrasta Z. Izglītības loma demogrāfiskajā un tautas attīstībā Latvijā. Publicēts Stratēģiskās analīzes komisijas pētījumā Demogrāfiskā situācija šodien un rīt. R.: Zvaigzne, 2005 – 12. – 36.lpp.
- 127.Lajeunesse R. Toward an Efficiency Week – Correlation Between Shorter Workweek and Productivity”, *Challenge*, January-February, 1999 – 4 p.
- 128.Lange P., Regini M. State, Market and Social Regulation. Cambridge: Cambridge University Press, 1989 – 129 p.
- 129.Latvijas Darba devēju konfederācija. ES Struktūrfondu nacionālās programmas projekts Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.4./0001/0001 Latvijas Darba devēju konfederācijas kapacitātes stiprināšana. R.: LDDK, 2005 – 21 lpp.
- 130.Latvijas eksporta veicināšanas programma 2005.-2009.gadam. Rīga: LR Ekonomikas ministrija, 2004.
- 131.Latvijas Kopējais sociālās iekļaušanas memorands. LR Labklājības ministrija, parakstīts Briselē 2003.gada 18.decembrī.
- 132.Latvijas Nacionālais attīstības plāns / Internets – [www.nap.lv](http://www.nap.lv) – skatīts 01.07.2009.
- 133.Latvijas Nacionālais rīcības plāns nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai (2004 – 2006). Rīga: LR Labklājības ministrija, 2004.
- 134.Latvijas Nacionālā Lisabonas programma 2005. – 2008.gadam. Rīga: LR Labklājības ministrija, 2004.
- 135.Latvijas Vēstnesis mājas lapa / Internets – [www.lv.lv](http://www.lv.lv) – skatīts 10.10.2009.

- 136.Layard R. Labour Market Institutions and Economic Performance. Centre for Economic Performance Discussion Paper, 407/September. Employment Outlook. Paris: OECD, 1996 – 63 p.
- 137.Lazareva O. Labor Market Outcomes During the Russian Transition. Stockholm: Stockholm School of Economics, 2009 – 128 p.
- 138.Lielbritānijas Jauniešu padomes mājas lapa / Internets - [http://www.byc.org.uk/view.php?parent\\_id=212&content\\_id=218](http://www.byc.org.uk/view.php?parent_id=212&content_id=218) – skatīts 12.09.2009.
- 139.Likumu terminu vārdnīca. R.: Latvijas Vēstnesis, 2004 – 469 lpp .
- 140.Lisabonas stratēģija, pieņēmusi Eiropas Savienības padome 2000.gada 23. un 24.martā / Internets - [www.laea.lv/30/section.aspx/18](http://www.laea.lv/30/section.aspx/18) – skatīts 12.06.2009.
- 141.LR Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapa / Internets - [www.csb.gov.lv](http://www.csb.gov.lv)
- 142.LR Ekonomikas ministrija Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plāns 2009.gadam (informatīvā daļa). Rīga: LR Ekonomikas ministrija, 2009.
- 143.LR Labklājības ministrijas 2008.gada 8.maija informatīvs ziņojums Par minimālās mēneša darba algas paaugstināšanu 2009.gadā. Rīga: LR LM, 2008.
- 144.LR Labklājības ministrija Programma Dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005. – 2006.g. Rīga: LR Labklājības ministrija, 2004.
- 145.LR Labklājības ministrija Sociālais ziņojums par 2007.gadu. R.: LR Labklājības ministrija, 2008 – 186 lpp.
- 146.LR Valsts ieņēmumu dienesta mājas lapa / Internets – [www.vid.gov.lv](http://www.vid.gov.lv) – 26.10.2009.
- 147.LURSOFT mājas lapa / Internets – [www.lursoft.lv](http://www.lursoft.lv) – 09.11.2009.
- 148.MacLaranA. Dublin:The Shaping of a Capital. London: Belhaven Press,1993–123 p.
- 149.Mallier A.T., Rosser M.J. Part-time Workers and the Economy. International Journal of Operations & Production Management, 1980 – pp. 1 – 7.
- 150.Mares I. Firms and the Welfare State: When, Why and How Does Social Policy Matter for Employers. in Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. ed. Hall P., Soskice D. Oxford: Oxford University Press, 1999 – pp.184 - 212.
- 151.McCoy S., SmythE. So Much to Do, So Little Time:Part-Time Employment Among Secondary School Students in Ireland. Work, Employment and Society, 2007–pp.227 – 46.
- 152.Mietule I. Personāla izmaksu uzskaites pilnveidošanas iespējas Latvijā. Promocijas darbs. R.: Latvijas Universitāte, 2008 – 169 lpp.



153. Moog P., Backes-Gelner U. The Impact of Labour Market Regulations on (Potential) Entrepreneurs: the Case of Germany. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management* 2009 - Vol. 10, No.1 pp. 53 - 70
154. Murphy E., Redmond D. Location Factors of Creative Knowledge Companies in the Dublin Region. The Manager's View. Amsterdam: University of Amsterdam, 2008 – 83 p.
155. Murphy E., Redmond D., McKnight D. with Crossa V., Williams B., Moore N. The Creative Knowledge Economy in Dublin. Understanding the Attractiveness of the Metropolitan Region for Creative Knowledge Workers. Amsterdam: Amsterdam Institute for Metropolitan and International Development Studies, 2008 – 92 p.
156. Nacionālais attīstības plāns (NAP). Apstiprināts 2006.gada 4.jūlija MK sēdē. / Internets [www.nap.lv](http://www.nap.lv) – skatīts 10.04.2009.
157. Nelen A., de Grip A., Fourage D. Does Part-Time Employment Affect Firm Productivity? Maastricht: RCLMP: 2009 – 32 p.
158. Neumark D., Wascher W. Minimum Wages, Labour Market Institutions and Youth Employment: A Cross-National Analysis. Federal Reserve Publication, 2003 – 38 p.
159. Nickell S. Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives*, 3: 55, 1997 – pp.55 – 74.
160. Nīderlandes plānošanas biroja mājaslapa/Internets [www.cpb.nl](http://www.cpb.nl) – skatīts 18.09.2009.
161. Nodarbinātības valsts aģentūra / Internets [www.nva.lv](http://www.nva.lv)
162. NRC Handelsblad / Internets [www.nrc.nl](http://www.nrc.nl) – skatīts 24.10.2008.
163. O'Connell P.J., McGinnity F. Working Schemes? Active Labour Market Policy in Ireland. Aldershot: Ashgate, 1997 – 32 p.
164. O'Dorchai S., Plasman R. and Rycx F. The Part-Time Wage Penalty in European Countries: How Large Is it for Men? *International Journal of Manpower*, 2007, 28, 7
165. OECD Active Labour Market Policies: Assessing Macroeconomic and Microeconomic Effects, in *Employment Outlook*, July. OECD: Paris, 2003 – 190 p.
166. Olivier R. Diverging Developments in Wage Inequality: Which Institutions Matter? *Comparative Political Studies*, 2008 – pp. 1551 – 1582.
167. Olson M. The Rise and Decline of Nations. Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities. New Haven, Conn.: Yale University Press, 1982 – 62 p.
168. Oļevskis G. Uzņēmējs un tirgus. R.: Jāņa Rozes apgāds, 2007 – 220 lpp.
169. Ošleja K. Laiks apsvērt daļēja laika nodarbinātību. *Dienas bizness*, 21.01.2009.
170. Pasaules bankas ziņojums Doing Business 2009 / Internets – [www.doingbusiness.org](http://www.doingbusiness.org) – skatīts 18.04.2009.

171. Peiro M.J., Garcia-Montavo J., Gracia F., How Do Young People Cope with Job Flexibility?: Demographic and Psychological Antecedents of the Resistance to Accept a Job with Non-Preferred Flexibility Features. *Antecedents of Resistance to Job Flexibility Applied Psychology: An International Review*, No. 51 (1), 2002, pp. 43–66.
172. Piore M. Perspectives of Labour Market Flexibility. *Industrial Relations*, 25, 1986–pp. 146 – 166.
173. Plantenga J. Combining Work and Care in the Polder Model: An Assessment of the Dutch Part-Time Strategy. *Critical Social Policy*, 2002 – pp. 53 – 71.
174. Plougmann P., Madsen P.K. Flexibility, Employment Development and Active Labour Market Policy in Denmark and Sweden in the 1990s. New York: Centre for Economic Policy Analysis, Working Paper 2002 – 4 – 30 p.
175. Plowman D. The Minimum Wage and Unemployment. University of Western Australia, 2007, 20 p.
176. Polachek S.W., Siebert W.S. The Economics of Earnings. Cambridge: Cambridge University Press, 1993 – 218 p.
177. Polanyi K. The Great Transformation. NY: Holt, Rinehart & Wintson, 1944 – 22 p.
178. Praude V. Mārketings. R.: SIA Izglītības solī, 2004 – 665 lpp.
179. PriceWaterhouseCoopers Doing Business and Investing in Ireland. Dublin: PriceWaterhouseCoopers, June 2009 – 86 p.
180. Rae D., Getting Better Value for Money from Sweden's Health Care System, OECD, Economics Department, Working Paper 443, Paris: Organization for Economic Cooperation and Development, 2005b – 63 p.
181. Regini M. The Dilemmas of Labour Market Regulation. Why Deregulate Labour Markets? in Esping-Andersen G. and Regini M. (editors). *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press, 2000 – pp. 11 – 29.
182. Remery C., van Doorne-Huiskes, Schippers J. Labour Market Flexibility in the Netherlands. London: BSA Publications Ltd, 2002 – pp. 477 – 495.
183. Reserve Bank of Australia / Internets - [www.rba.gov.au](http://www.rba.gov.au) – skatīts 03.11.2009.
184. Rifkins Dž. Jaunās ekonomikas laikmets. R.: Jumava, 2004 – 279 lpp.
185. Riley M. Keeping Part-time Employees Motivated: Focusing on Job Satisfaction to Increase Productivity at Human Resources Management Suite (Internet), 2009.
186. Rivža B., Konstantinova E., Mentoring as a Tool of Knowledge Transfer in Promoting Women's Entrepreneurship in Rural Areas of Latvia", Estonian Agricultural University, Transactions of the Estonian Agricultural University. 2005, pp.191 – 201.

187. Robinson O., Wallace J. Earnings of Part-Time Workers in Retailing. Emerald Backfiles, 2007.
188. Russo G., Hassink W. The Part-Time Wage Gap: A Carrier Perspective. *De Economist* 156 No.2, 2008 – pp. 145 – 174.
189. Sabel C. *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books, 1984 / Internets - [sitemason.vanderbilt.edu](http://sitemason.vanderbilt.edu) – 14.07.2009.
190. Samuel L. *Fundamental Social Rights Case Law of the European Social Charter*. Council of Europe Publishing, 1997 – 228 p.
191. Saxton J. The Case against a Higher Minimum Wage. Joint Economic Committee Report, 1996. Internets/<http://www.house.gov/jec/cost-gov/regs.htm>, skatīts 14.03.2009.
192. Scarpetta S. Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study. *OECD Economic Studies* No. 26, 1996 – 43 p.
193. Schettkat R., Yocarini L. Education Driving the Rise in Dutch Female Employment Explanations for the Increase in Part-time Work and Female Employment in the Netherlands, Contrasted with Germany. Utrecht: IZA Paper No. 407, 2001– 67 p.
194. Schiff J., Egoume-Bossogo P., Ihara T., Konuki T., Kraynyak K. Labour Market Performance in Transition. The Experience of Central and Eastern European Countries. Occasional Paper No. 248. Washington DC: International Monetary Fund, 2006 – 82 p.
195. Schulten T. Towards a European Minimum Wage Policy? Fair Wages and Social Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 2008 – pp. 421 – 439.
196. Schweitzer T. Seven Tips for Managing Part-Time Workers. Inc – 30.03.2009.
197. Siebert H. Labour Market Rigidities and Unemployment in Europe. Institut für Weltwirtschaft Working Paper No. 787, 1997 – 68 p.
198. Siebert S. Labour Market Regulation in the EU-15: Causes and Consequences - A Survey, IZA Discussion Paper No. 2430, 2006.
199. Sinderen van. J. *Conditions of Economic Growth*. Groningen: Noordhof, 1990 - 32 p.
200. Solow R. *The Labour Market as Social Institution*. Cambr.: Blackwell, 1990 – 248 p.
201. Storm S. Why Labour Market Regulation May Pay Off: Worker Motivation, Coordination and Productivity Growth. International Labour Organisation, 2007- 32 p.
202. Šumilo Ē., Subbotina T. Pasaule un Latvija. *Finansēta no Pasaules Bankas līdzekļiem*. R.: Jāņa Rozes apgāds, 2002 – 147 lpp.
203. Taylor P. European Cities in the World City Network. in vad Dijk H. (editor) *The European Metropolis. 1992 – 2000*. Rotterdam: Erasmus University, 2006 – 28 p.

204. Tisenkopfs T. Dzīves kvalitātes objektīvie rādītāji un subjektīvais novērtējums. Publicēts Stratēģiskās analīzes komisijas pētījumā Dzīves kvalitāte Latvijā. R.: Zinātne, 2006 – 13. – 37.lpp.
205. The World Bank Labour, Employment, and Social Policies in the EU Enlargement Process: Changing Perspectives and Policy Options / edited by Bernard Funck, Lodovico Pizzati. Washington, D. C.: The World Bank, 2002. – xiii p.
206. Therborn G. Why Some People are More Unemployed Than Others. London: Verso, 1986 – 18 p.
207. Tkachenko L.G. Wage Regulation and the Emergence of a Socially Oriented Economy. Journal: Problems of Economic Transition vol. 51, No.8, 2008 – pp.27– 34.
208. Tulanas Universitātes mājas lapa / Internets – <http://www.tulane.edu/> – skatīts 12.09.2009.
209. Vanags A., Leduskrasta Z. Latvijas konkurētspēja un tās izvērtējums starptautiskos reitingos. Baltic International Centre for Economic Policy Studies. Ekonomikas ministrijas pasūtījuma ziņojums. Rīga, 2005 – 37 lpp.
210. Vasenāras līguma mājas lapa / Internets – <http://www.wassenaar.org/publicdocuments/index.html> – skatīts 06.09.2009.
211. Visser J. The First Part-Time Economy in the World. Does It Work? Amsterdam: University of Amsterdam, 2008 – 60 p.
212. Visser J., Hemerijck A. A Dutch Miracle. Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands. Amsterdam: Amsterdam University Press, 1997–314 p.
213. Whittall M. The Consequences of Flexible Working Times on German Industrial Relations. Management Research News, 1996 - 19, 4/5, pp. 74 – 76.
214. Wielers R., Raven D. Part-time Work and Work Norms in the Netherlands. Groningen: University of Groningen, 2009 – 33 p.
215. Williams B., Redmond D. Ideopolis: Knowledge City Region. Dublin Case Study. The Work Foundation, 2006 – 75 p.
216. Wirtz A., Giebel O., Schomann C., Nachreiner F, The Interference of Flexible Working Times with the Utility of Time: a Predictor of Social Impairment? Chronobiology International, 25(2&3), 2008 pp.249–261.
217. Workingday mājas lapa / Internets – [www.workingday.lv](http://www.workingday.lv) – skatīts 14.03.2009.
218. Zvidriņš P. Demogrāfija. R.: LU, 2003 – 279 lpp.
219. Zviedrijas Nacionālā rūpniecības un tehniskās attīstības padomes mājas lapa / Internets – [www.nutek.se](http://www.nutek.se) – skatīts 13.06.2009.

## Pielikumi

## 1.pielikums

## Aizsardzība nodarbinātības jomā 18 OECD dalībvalstīs, 2008

	Darba aizsardzības novērtējums – pastāvīgs darbs	Darba aizsardzības novērtējums – pastāvīgs darbs	Darba aizsardzības novērtējums – kolektīvā atlaišana	Kopējais darba aizsardzības novērtējums
Francija	2.60	3.75	2.13	3.00
Norvēģija	2.20	3.00	2.88	2.65
Vācija	2.85	1.96	3.75	2.63
Beļģija	1.94	2.67	4.13	2.61
Itālija	1.69	2.54	4.88	2.58
Austrija	2.19	2.29	3.25	2.41
Somija	2.38	2.17	2.38	2.29
Nīderlande	2.73	1.42	3.00	2.23
Zviedrija	2.72	0.71	3.75	2.06
Dānija	1.53	1.79	3.13	1.91
Šveice	1.19	1.50	3.88	1.77
Japāna	2.05	1.50	1.50	1.73
Īrija	1.67	0.71	2.38	1.39
Austrālija	1.37	0.79	2.88	1.38
Jaunzēlande	1.54	1.08	0.38	1.16
Lielbritānija	1.17	0.29	2.88	1.09
Kanāda	1.17	0.22	2.63	1.02
ASV	0.56	0.33	2.88	0.85

Avots: Autores apkopojums, balstoties uz OECD datiem, 15.08.2009

## 2.pielikums

### **Ekonomiskās attīstības un sadarbības organizācijas (OECD) darbvietu stratēģija**

1. Izveidot tādu makroekonomisko politiku, lai tiktu stimulēta gan izaugsme, gan, savienojumā ar strukturālo politiku, tā būtu arī ilgtspējīga, neradot lieku inflācijas līmeni.
2. Palielināt tehnoloģisko *know-how* izveidošanu un izplatīšanu, uzlabojot to attīstības ietvarus.
3. Nodrošināt lielāku darba laika elastību, kas būtu izdevīga un vēlama gan darba ņēmējiem, gan darba devējiem.
4. Uzlabot uzņēmējdarbības vidi, novēršot šķēršļus un ierobežojumus uzņēmuma radīšanai.
5. Veidot vairāk elastīgu darba algu un darbaspēka izmaksas, atceļot ierobežojumus, kas neļauj darba algā atspoguļot vietējos nosacījumus un individuālo prasmju līmeni, īpaši attiecībā uz jaunajiem strādājošajiem.
6. Reformēt nodarbinātības drošības nosacījumus, kas kavē privātā sektora attīstību.
7. Stiprināt uzsvāru uz aktīvās nodarbinātības politikas pasākumiem un pastiprināt to efektivitāti.
8. Uzlabot darbaspēka prasmju līmeni un kompetences līmeni.
9. Reformēt bezdarba un ar to saistītās pabalstu sistēmas – un to mijiedarbību ar nodokļu sistēmu – lai sabiedrības pamatvajadzību nodrošināšana būtu daudz mazāk saistīta ar darba tirgus efektīvu funkcionēšanu.
10. Paaugstināt tirgus konkurenci, samazinot monopolistiskās tendences un radot vairāk inovatīvu un dinamisku ekonomiku.

## 3.pielikums

**NVA koordinēto izglītības programmu uzsākušo, pabeigušo, kā arī darbā iekārtojušos cilvēku skaits pēc apmācību pabeigšanas, 2009.gadā pirmajā pusgadā**

Izglītības programmas	Uzsākuši mācības	Pabeiguši apmācību, tie kuri uzsākuši apmācību 2009.gadā	Iekārtojušies darbā pēc apmācības, kuri uzsākuši un pabeiguši apmācību 2009.gadā	Darbā iekārtošanās %
Valsts valodas sagatavošana zemākā līmenī	355	300	13	4
Valsts valodas sagatavošana vidējā līmenī	253	198	10	5
Valsts valodas sagatavošana augstākā līmenī	90	84	2	2
Angļu valoda (bez priekšzināšanām)	898	678	73	11
Angļu valodas profesionālā leksika (ar priekšzināšanām)	503	310	29	9
Datorzinības (bez priekšzināšanām)	1438	1063	88	8
Datorzinības (ar priekšzināšanām, specifisku programmu apguve)	583	445	53	12
Projektu vadība (bez priekšzināšanām)	251	200	23	12
Projektu vadība (ar priekšzināšanām)	32	32	1	3
B kategorijas autovadītājs	753	517	54	10
C kategorijas autovadītājs	527	365	31	8
D kategorijas autovadītājs	146	127	19	15
E kategorijas autovadītājs	234	191	15	8
Traktortehnikas vadītājs	54	53	3	6
Vācu valoda (bez priekšzināšanām)	59	41	1	2
Vācu valoda (ar priekšzināšanām)	12	11	2	18
Praktiskais mārketinga (pārdošanas prasmes)	40	26	1	4
Komercedarbība laukos (ESF piedāvājums)	31	19	2	11
Vadības pamati	6	0	0	-
Virtuves strādnieka darbs	12	12	0	0
Aukles darbs	87	73	3	4
Pārdevēja darbs kioskā	13	11	0	0
Klientu, pacientu reģistrēšana	23	22	1	5
Buldozera vadītājs	9	7	2	29
Ekskavatora vadītājs	246	188	27	14
Ceļu būves un kopšanas mašīnas vadītājs	12	11	1	9
Pašgājēju iekrāvēju vadītājs	19	19	1	5
Autogreidera vadītājs	12	12	0	0
Autokrāvēja vadītājs	37	36	9	25
Krievu valoda	12	10	2	20
Datacad (celtniecība - AutoCAD mērķa ekvivalents)	24	18	0	0
DWG Editor (mehānika - AutoCAD mērķa ekvivalents)	6	6	1	17
Corel Draw Graphics	36	11	0	0
Adobe Photoshop	30	30	4	13
<b>KOPĀ</b>	<b>6843</b>	<b>5126</b>	<b>471</b>	<b>9</b>

Avots: NVA, 16.07.2009

## 4.pielikums

**Nepilna darba laika darbinieku skaita īpatsvars darbinieku kopskaitā katrā  
darbības veidā pa vecuma grupām, %, 2006**

	2006									
	Darbinieku skaits - pavisam	14	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-74	75 un vairāk
<b>KOPĀ</b>										
PAVISAM (A-O)	15.9	47.8	29.2	14.3	15.2	15.5	15.2	20.2	26.2	29.9
Pavisam, izņemot lauksaimniecību, medniecību, mežsaimniecību un zvejniecību (C-O)	15.9	47.8	29.3	14.3	15.2	15.5	15.3	20.2	26.1	29.6
Rūpniecība, būvniecība un pakalpojumi - pavisam (C-K)	14.9	47.8	29.2	13.2	14.0	14.2	14.9	20.3	27.4	32.1
Lauksaimniecība, medniecība un mežsaimniecība (A)	15.4	-	18.0	14.5	16.1	15.1	13.9	18.5	28.6	50.9
Zvejniecība (B)	18.0	-	16.7	12.4	22.5	13.6	11.5	33.9	66.7	-
Rūpniecība kopā (CDE)	10.6	-	20.6	10.1	10.2	9.9	10.1	14.1	16.5	30.1
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (C)	9.5	-	25.0	11.0	8.4	9.7	7.1	14.5	8.3	100.0
Apstrādes rūpniecība (D)	11.1	-	20.6	10.2	10.6	10.3	10.8	15.1	17.3	30.0
Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde (E)	5.6	-	12.0	6.1	5.4	5.1	4.6	7.9	13.3	25.9
Būvniecība (F)	12.2	-	15.2	11.2	10.7	12.3	12.2	17.6	19.2	21.9
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; auto, moto, sadzīves priekšmetu un aparatūras remonts (G)	16.5	-	28.6	12.9	15.0	15.6	18.9	33.5	43.6	41.0
Viesnīcas un restorāni (H)	23.0	47.8	48.3	23.0	19.3	19.9	19.7	32.1	37.5	52.2
Transports, glabāšana un sakari (I)	12.2	-	23.8	10.1	11.6	12.8	11.1	15.6	25.5	25.2
Finanšu starpniecība (J)	8.6	-	18.2	6.6	8.5	10.0	10.5	21.2	24.3	-
Operācijas ar nekustamo īpašumu, noma un cita komercdarbība (K)	22.1	-	36.4	18.7	22.6	22.1	24.1	21.0	30.3	32.4
Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (L)	11.2	-	8.8	4.2	8.2	13.8	14.1	19.1	35.5	49.0
Izglītība (M)	17.0	-	24.5	22.6	19.1	16.2	14.3	15.8	18.3	21.3
Veselība un sociālā aprūpe (N)	21.1	-	40.7	29.3	21.9	20.2	16.3	23.2	33.1	33.9
Pārējie komunālie, sociālie un individuālie pakalpojumi (O)	27.2	-	45.0	31.8	29.3	27.5	22.0	25.5	24.4	21.7

Avots: LR CSP 2006.gada darbaspēka apsekojuma rezultāti



## 5.pielikums

**Bruto darba samaksa vidēji mēnesī pa darbības veidiem un vecuma grupām pēc dzimuma gadā (latos), 2006**

	2006									
	Bruto darba samaksa - pavisam	14	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-74	75 un vairāk
<b>KOPĀ</b>										
PAVISAM (A-O)	321	190	210	324	355	321	304	295	250	239
Pavisam, izņemot lauksaimniecību, medniecību, mežsaimniecību un zvejniecību (C-O)	323	190	211	325	358	323	306	296	251	240
Rūpniecība, būvniecība un pakalpojumi - pavisam (C-K)	310	190	214	318	352	303	288	269	229	214
Lauksaimniecība, medniecība un mežsaimniecība (A)	247	-	159	232	258	246	245	256	209	191
Zvejniecība (B)	200	-	578	210	195	195	200	215	112	-
Rūpniecība kopā (CDE)	296	-	217	298	314	296	285	289	252	248
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (C)	367	-	341	429	375	367	352	315	301	.
Apstrādes rūpniecība (D)	282	-	216	288	302	282	270	267	224	253
Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde (E)	428	-	183	446	469	431	402	426	390	184
Būvniecība (F)	298	-	233	277	309	312	316	269	234	279
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; auto, moto, sadzīves priekšmetu un aparatūras remonts (G)	266	-	216	284	303	254	224	200	174	142
Viesnīcas un restorāni (H)	199	190	192	205	210	180	207	193	141	122
Transports, glabāšana un sakari (I)	339	-	212	348	368	332	336	302	209	210
Finanšu starpniecība (J)	702	-	249	581	891	745	671	478	253	144
Operācijas ar nekustamo īpašumu, noma un cita komercdarbība (K)	355	-	212	374	446	347	299	279	262	222
Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (L)	447	-	185	437	478	447	440	421	306	509
Izglītība (M)	332	-	164	309	347	343	332	316	294	235
Veselība un sociālā aprūpe (N)	323	-	168	275	335	342	316	318	310	294
Pārējie komunālie, sociālie un individuālie pakalpojumi (O)	287	-	201	298	278	314	268	300	195	1

Avots: LR CSP 2006.gada darbaspēka apsekojuma rezultāti

## 6.pielikums

## Bruto darba samaksa vidēji mēnesī pa darbības veidiem un izglītības līmeņiem, 2006

	2006								
	Bruto darba samaksa - pavisam	Zinātniskais grāds	Akadēmiskā izglītība vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība	Pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība (koledža)	Profesionālā vidējā izglītība	Vispārējā vidējā izglītība	Pamatizglītība ieskaitot profesionālo pamatizglītību	Sākumskolas izglītība	Zemāka par sākumskolas izglītību, nav skolas izglītības
<b>KOPĀ</b>									
PAVISAM (A-O)	321	769	486	346	255	242	209	248	203
Lauksaimniecība, medniecība un mežsaimniecība (A)	247	440	379	222	235	207	197	156	131
Zvejniecība (B)	200	334	177	193	197	214	195	.	-
Rūpniecība kopā (CDE)	296	761	471	344	268	259	223	206	212
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (C)	367	-	490	332	397	331	306	280	-
Apstrādes rūpniecība (D)	282	614	450	312	253	254	215	205	212
Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde (E)	428	1 841	614	620	391	313	281	146	-
Būvniecība (F)	298	416	436	321	273	263	257	308	256
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; auto, moto, sadzīves priekšmetu un aparatūras remonts (G)	266	389	406	308	232	224	200	200	108
Viesnīcas un restorāni (H)	199	431	319	233	179	186	158	116	.
Transports, glabāšana un sakari (I)	339	840	566	341	296	279	233	309	292
Finanšu starpniecība (J)	702	1 250	874	568	407	414	447	165	...
Operācijas ar nekustamo īpašumu, noma un cita komercdarbība (K)	355	627	505	361	248	230	179	174	146
Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (L)	447	1 100	612	429	317	303	173	179	275
Izglītība (M)	332	853	404	305	192	173	144	147	264
Veselība un sociālā aprūpe (N)	323	668	501	345	288	209	179	191	120
Pārējie komunālie, sociālie un individuālie pakalpojumi (O)	287	486	421	331	217	220	200	171	169

Avots: LR CSP 2006.gada darbaspēka apsekojuma rezultāti

**7.pielikums**

**Ekspertu aptaujas rezultāti par atsevišķu pasākumu piemērošanu darba tirgus jomā  
Latvijā**

	Nr.1	Nr.2	Nr.3	Nr.4	Nr.5	Nr.6
<b>Nepilna laika darbavietu ieviešana valsts pārvaldē:</b>						
nav nepieciešama, jo jau šobrīd visiem darbiniekiem tiek saīsināta darba nedēļa, un vēl lielāks darba laika saīsinājums neļaus produktīvi izpildīt pienākumus	-	3	5	2	-	5
nav nepieciešama, jo arī šobrīd atlaisti tiek tikai darbinieki, kuri uzrāda zemākus produktivitātes rezultātus	1	2	4	2	5	2
neveicinās augsti konkurētspējīgu darbinieku motivāciju saglabāt amatus valsts pārvaldē	3	3	5	4	2	5
valsts pārvaldē ir atbalstāma, jo ļaus valstī samazināt bezdarba līmeni	1	3	1	2	5	3
valsts pārvaldē ir neefektīva, jo bezdarba līmeņa samazinājums šāda pasākuma ieviešanas rezultātā būs nenozīmīgs	1	2	5	2	3	4
ir neiespējama, jo tādējādi lielai daļai strādājošo tiks nodrošināti pārlietu zemi ienākumi	3	1	3	1	-	4
valsts pārvaldē ir riskanta, jo var saglabāties arī pēc ekonomiskās lejupslīdes beigām	1	2	3	3	4	4
stimulēs valsts darbā strādājošo produktivitātes samazināšanos, jo liks meklēt iespējas papildus ienākumu iegūšanai	5	4	5	4	-	5
stimulēs nodarbinātības pieaugumu zemu apmaksātajās grupās	1	5	5	-	4	4
stimulēs neregistrētās nodarbinātības pieaugumu	5	1	4	-	4	4
veicinās darbaspēka konkurences bremzēšanos	1	2	3	3	5	4
Cits - atšķirībā no uzņēmējdarbības, kur noteiktos apstākļos nepilna darba laiks krīzes apstākļos ir variants, kādā veidā nodrošināt to, lai, atsākoties ekonomikas atlabšanai, uzņēmējam nebūtu jāvelta papildus resursi, lai savu uzņēmējdarbību paplašinātu, valsts pārvaldē pamatfunkciju (piemēram, klientu apkalpošana) veikšanai parasti pietiek ar konstantu nodarbināto skaitu, kurus būtu nepieciešams rotēt no tām jomām, kuras nav tik darbietilpīgas kā, piemēram, būvuzraudzības, uz tām, kuras, izmainoties ekonomiskajai situācijai, kļūst darbietilpīgākās, piemēram, sociālā joma.						5
<b>Valsts pārvaldes institūcijām būtu iespējams atsāties no šādu pasākumu īstenošanas (koordinēšanas), atstājot tos sociālo partneru/darba devēju/citu tirgus dalībnieku pārziņā:</b>						
minimālās darba algas noteikšana	1	1	1	3	1	1
bezdarbnieku apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana	3	3	1	4	4	4
neformālās izglītības ieguve	5	3	1	4	4	4
e-apmācība invalīdiem	5	3	5	3	4	5
praktiskā apmācība (pie darba devēja)	5	5	1	5	3	5
karjeras konsultācijas	5	3	4	3	4	4
konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi	5	2	5	3	4	5
subsīdēta nodarbinātība (invalīdiem un citām noteiktām mērķa grupām)	1	1	1	5	5	1

algoti pagaidu darbi	1	5	1	4	4	4
atbalsts komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai	1	2	5	3	3	3
darba izmēģinājumi	3	2	1	4	5	1
skolēnu darbs vasarā	5	4	5	5	4	5
nepilna darba laika darbvietu ieviešana valsts sektorā	1	1	1	1	3	1
darba nedēļas garuma noteikšana	1	1	1	3	1	1
<b>Minimālās darba algas paaugstināšana 2010.g.:</b>						
ļaus samazināt neregistrētās nodarbinātības apmērus valstī	5	3	4	4	2	4
veicinās darbaspēka izmaksu pieaugumu un līdz ar to arī bezdarba līmeņa paaugstināšanos	5	1	3	4	4	3
pašreizējā ekonomiskā situācijā ir absolūti neiespējama	5	5	1	2	4	3
veicinās nodarbinātības pieaugumu zemu apmaksātajās grupās	3	1	4	4	5	2
veicinās pakalpojumu izmaksu pieaugumu	5	2	3	2	4	5
veicinās ievērojamo valsts budžeta izdevumu palielināšanos	1	2	1	3	3	3
veicinās darba algas pieaugumu tā saucamajās zemu atalgotajās profesijās un samazinājumu augstu atalgotajās profesijās	3	2	5	4	-	3
veicinās mikro un mazo uzņēmumu bankrotu	1	2	3	2	-	2
veicinās vidējo uzņēmumu bankrotu	1	1	2	2	-	3
veicinās nepilna laika darbavietu radīšanu	3	1	3	2	-	3
veicinās inflācijas pieaugumu valstī	1	1	1	2	-	3
veicinās iedzīvotāju sociālā stāvokļa uzlabošanos	3	4	5	3	-	3
veicinās Latvijas konkurētspējas pazemināšanos	3	1	1	3	3	4
nodrošinās minimālu nabadzības samazinājumu valstī	5	1	5	3	-	2
veicinās starptautisko uzņēmumu pārvietošanu uz citām valstīm	1	1	3	2	3	3
Cits - nenodrošinās starptautisko saistību izpildi		5				
<b>Minimālās darba algas diferencēšana:</b>						
veicinās jauniešu nodarbinātības pieaugumu	1	4	4	3	4	5
veicinās jauniešu nevēlēšanos iesaistīties darba attiecībās	5	3	4	2	2	2
veicinās neregistrētās nodarbinātības pieaugumu jauniešu vidū	5	1	4	2	2	2
ietekme uz jauniešu nodarbinātības pieauguma rādītājiem būs pārlietu niecīga	3	4	3	4	4	4
veicinās jauniešu izbraukšanu no valsts	5	1	4	4	4	3
samazinās nodarbinātības līmeni iedzīvotāju vecuma grupā virs 25 gadiem	1	1	3	4	1	3
veicinās iedzīvotāju noslāņošanos	5	1	4	4	4	3
minētā pasākuma īstenošana ir absolūti neiespējama pašreizējā ekonomiskā situācijā	3	5	3	4	3	2
veicinās jauniešu vēlāku iesaistīšanos darba tirgū	3	1	3	2	3	2
cits _____ (lūdzu, norādiet)						

Avots: Autores apkopojums

### Ekspertu interviju jautājumi

Intervijas mērķis ir noskaidrot izplatītākos ekspertu viedokļus par aspektiem, kas saistīti ar darbaspēka profesionālo mobilitāti – iespējamām izmaiņām darbaspēka profesionālajā mobilitātē, kā arī nepieciešamajiem uzlabojumiem valsts politikas plānošanas dokumentos, ar mērķi sekmēt profesionālo mobilitāti.

Intervija ir anonīma, t.i. – pētījuma ziņojumos netiks izpausti ekspertu vārdi, kuri tajā piedalījušies.

Intervijā ir iekļauti 4 jautājumu bloki:

- A Vispārīgi jautājumi, mobilitātes veidi,
- B Motivācija, ietekmējošie faktori
- C Informācija
- D Institūciju darbība, pasākumi, normatīvie akti

(A1)

Vai, Jūsaprāt, profesionālā mobilitāte nodrošina efektīvu darba tirgus funkcionēšanu?

(A2)

Kādi specifiski pasākumi šobrīd tiek īstenoti, lai nodrošinātu profesionālās mobilitātes iespējas katrai no sabiedrības grupām?

Skolnieki

Studenti

Jaunās māmiņas<sup>4</sup>

Profesiju pārstāvji, pēc kuriem ir samazinājies pieprasījums

Invalīdi

Bezdarbnieki

Pirmspensijas vecuma iedzīvotāji

Pensionāri

(A3)

Kādi papildus pasākumi šobrīd būtu nepieciešami, lai aktualizētu profesionālo mobilitāti šādās sabiedrības grupās?

Skolnieki

Studenti

Jaunās māmiņas<sup>5</sup>

Profesiju pārstāvji, pēc kuriem ir samazinājies pieprasījums

Invalīdi

Bezdarbnieki

Pirmspensijas vecuma iedzīvotāji

Pensionāri

(A4)

Kā Jūs novērtētu darbaspēka profesionālo mobilitāti pēdējos 5 gados un kādas varētu būt izmaiņas nākamajos 5 gados? (jautājums adresējams tikai CSP un NVA pārstāvjiem)

Profesijas, kurās darbinieku mainība ir

bijusi augsta

Pēdējos 5 gados

Nākamajos 5 gados

Profesijas, kurās darbinieku mainība ir

bijusi zema

(B1)

Kādi, Jūsaprāt, ir profesionālo mobilitāti veicinošie faktori?

(B2)

Kādi faktori bremsē profesionālo mobilitāti?

(C1)

<sup>4</sup> Laika periodā, kamēr tiek saņemts maternitātes pabalsts, bērna piedzimšanas pabalsts, bērna kopšanas pabalsts, ģimenes valsts pabalsts.

<sup>5</sup> Laika periodā, kamēr tiek saņemts maternitātes pabalsts, bērna piedzimšanas pabalsts, bērna kopšanas pabalsts, ģimenes valsts pabalsts.

Kuras profesijas Jūs uzskatāt par „izmirstošām” jeb tādām, pēc kurām var būtiski samazināties pieprasījums Jūsu pārstāvētajā sektorā (valsts, pašvaldību vai privātajā)?

(C2)

Kādas jaunas profesijas varētu kļūt pieprasītas tuvākajā laikā jeb pēc kādām pašlaik nepieprasītām profesijām tuvākajā laikā varētu rasties pieprasījums Jūsu pārstāvētajā sektorā (valsts, pašvaldību vai privātajā)?

(C3)

Lūdzam novērtēt profesionālās mobilitātes dinamiku tuvākajos piecos gados Jūsu pārstāvētajā sektorā.

(Atzīmējiet atbilstošo variantu, pamatojiet savu viedokli)

Būtiski pieaug	Pieaug	Nemainīsies	Samazināsies	Būtiski samazināsies
-------------------	--------	-------------	--------------	-------------------------

(C4)

Vai ir vērojamas kādas būtiskas problēmas profesionālās mobilitātes jomā (piemēram, pāreja no darba meklēšanas uz nodarbinātību) šādu grupu pārstāvjiem? (jautājums adresējams tikai NVA pārstāvjiem)

Latvieši

Krievi

Citas tautības

Vīrieši

Sievietes

Lielu pilsētu iedzīvotāji

Mazpilsētu iedzīvotāji

Lauku iedzīvotāji

Jaunieši (līdz 25)

Pieaugušie (26-40)

Pieaugušie (41-50)

Pieaugušie (virs 50)

Ar pamatizglītību

Ar vidējo izglītību

Ar arodizglītību

Ar augstāko izglītību

(C5)

Vai šobrīd ir statistikas dati, pēc kuriem varētu spriest par profesionālās mobilitātes apmēriem? (jautājums adresējams tikai NVA un CSP pārstāvjiem)

(C6)

Vai būtu nepieciešami kādi papildus dati profesionālās mobilitātes novērtēšanai?

(D1)

Vai būtu nepieciešams uzlabot sadarbību ar kādu no institūcijām darba tirgus politikas, un – jo īpaši profesionālās mobilitātes stimulēšanas jomā?

Labklājības ministrija

Ekonomikas ministrija

Nodarbinātības valsts aģentūra

Valsts darba inspekcija

Izglītības ministrija

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra

Latvijas darba devēju konfederācija

Profesionālās asociācijas

Arodbiedrības

Nozaru asociācijas

Nepieciešama jauna institūcija

(D2)

Vai ir plānoti kādi reģionālie pasākumi profesionālās mobilitātes stimulēšanai? Kādi tie būtu? (jautājums adresējams tikai reģionālās attīstības politikas veidošanā iesaistītajām institūcijām)

(D3)

Kādas būtiskākās izmaiņas būtu nepieciešamas izglītības politikas uzlabošanai? (jautājums Izglītības un zinātnes ministrijas, kā arī citu institūciju, kuru kompetencē ir izglītības jautājumi, pārstāvjiem)

Kādas, Jūsaprāt, būtu galvenās iespējas nesekmīgo skolēnu skaita samazināšanai?

Kādas, Jūsaprāt, būtu galvenās iespējas studentu skaita atbiruma samazināšanai?

(D4)

Kādas ir galvenās sadarbības problēmas starp darba devējiem, darba ņēmējiem un NVO profesionālās mobilitātes veicināšanai? (jautājums NVO pārstāvjiem)

---

Lūdzam Jūs sniegt komentārus par atsevišķiem politikas plānošanas dokumentos un normatīvajos aktos minētajiem punktiem:

(D5)

Vai variet minēt konkrētus pasākumus, ko Latvijā paredzēts veikt Eiropas nodarbinātības vadlīnijas ietvaros minētā pasākuma „Pielāgošanās spējas un mobilitātes sekmēšana darba tirgū ietvaros” ietvaros (3. valdīnija)?

Darbspēka profesionālā un ģeogrāfiskā mobilitāte

(jautājums LM un NVA pārstāvjiem)

(D6)

Kādus konkrētus pasākumus plānots nodrošināt skolēnu izglītības līmeņa paaugstināšanai, jo īpaši – skolēnu atbiruma skaita samazināšanai?

(jautājums IZM un citu izglītības politikas veidošanā iesaistīto institūciju pārstāvjiem)

(D7)

Vai esat identificējuši kādus pasākumus, kas ir būtiski darbspēka profesionālās mobilitātes stimulēšanai, taču nav iekļauti valsts plānošanas dokumentos un normatīvajos aktos?

(D8)

Vai Jūs vēlētos vēl ko papildināt?

## 9.pielikums

## Uzņēmēju aptaujas anketa

Aptaujas mērķis ir izpētīt darba devēju viedokli par iespējamām izmaiņām darba tirgus regulēšanas mehānismā. Aptauju veic Latvijas Universitātes veikta pētījuma ietvaros.

**1. Vai Jūsu institūcijā pēdējā gada laikā ir notikusi štatu samazināšana?**

darbinieki nav atlaisti, tomēr atsevišķiem ir piemērots nepilna laika darbs

ir atlaisti darbinieki

atsevišķi darbinieki ir atlaisti, atsevišķiem - piemērots nepilna laika darbs

nav bijušas izmaiņas darbinieku sastāvā

darbinieki nav atlaisti, tomēr lielākajai daļai strādājošo ir samazināts atalgojums par vairāk nekā 20%, nesamazinot darba laiku

darbinieki ir atlaisti, ir piemērots nepilna laika darbs, kā arī darbiniekiem, kuri strādā pilnā laikā, ir samazināts atalgojums

**2. Institūcijā jāpieņem lēmums par 10% darbinieku samazināšanu. Lūdzu, norādiet vēlamāko variantu.**

Uzteiktu darbu 10% darbinieku

Censtos saglabāt strādājošos, nepieciešamajās robežās samazinot atalgojumu, tomēr nesaīsinot darba laiku

Censtos saglabāt strādājošos, daļai (līdz 20%) nosakot nepilna laika darbu un līdz ar to samazinot arī atalgojuma līmeni

Cits

**3. Galvenie iemesli nepilna darba laika nenoteikšanai? (iespējamās vairākas atbildes)**

Darba specifika nepieļauj šādu variantu

Strādājošie saņemtu pārāk mazu atalgojumu

Atlaisti tiek tikai neproduktīvākie darbinieki

Neesam domājuši par šādu variantu

Cits

**4. Institūcijā jānosaka nepilna laika darbs. Lūdzu, norādiet optimālāko darba nedēļas garumu vienam strādājošajam (vidēji institūcijā).**

35 stundas un vairāk

33 - 34 stundas

31 - 32 stundas

29 - 30 stundas

27 - 28 stundas

25 - 26 stundas

23 - 24 stundas

21 - 22 stundas

19 - 20 stundas

17 - 18 stundas

15 - 16 stundas

13 - 14 stundas

12 stundas un mazāk

Cits

**5. Lūdzu, novērtējiet šobrīd valstī pastāvošās minimālās darba algas apmērus (pašreizējā minimālā darba - Ls 180 bruto)**

tā ir pārāk zema un būtu jāpaaugstina

tās lielums ir apmierinošs

tā ir pārāk augsta un būtu jāpazemina

Cits



**6. Lūdzu, norādiet vēlamās minimālās darba algas apmērus Latvijā (Ls bruto)**

140

150

160

170

180

190

200

210

220

230

240

250

260

270

280

290

300

Cits

**7. Vai Jūs atbalstītu diferencētas (samazinātas) minimālās darba algas noteikšanu jauniešiem? (jauniešu bezdarba līmenis ir pieaudzis līdz 29,1% 2009.gada jūnijā, salīdzinājumā 13,0% 2008.gada jūlijā - bezdarbnieki jaunieši/iedzīvotājiem vecuma grupā 15 - 24 gadi)**

**8. Kāds, Jūsaprāt, būtu vēlamais vecums zemākas minimālās darba algas noteikšanai jauniešiem?**

līdz 15 gadiem

līdz 16 gadiem

līdz 17 gadiem

līdz 18 gadiem

līdz 19 gadiem

līdz 20 gadiem

līdz 21 gadam

līdz 22 gadiem

līdz 23 gadiem

līdz 24 gadiem

līdz 25 gadiem

Cits

**9. Cik % no pieaugušo minimālās darba algas būtu jānosaka minimālā darba jauniešiem (Jūsu iepriekš norādītajā vecuma grupā)?**

mazāk par 50%

50%

60%

70%

80%

90%

Cits

**10. Vai minimālās darba algas paaugstināšana par 10% ietekmētu Jūsu institūcijas darbību?**

būtiski neietekmētu

nebūtu iespējams nodarbināt visus pašreizējos strādājošos

būtu jāpiemēro darba algas samazinājums augstāk atalgotajiem darbiniekiem

Cits

**11. Lūdzu, miniet, Jūsaprāt, valsts institūciju svarīgākos īstenojamus pasākumus situācijas darba tirgū stabilizēšanai?**

## 10.pielikums

## Iedzīvotāju iekļaušanās darba tirgū analīze – aptaujas anketa

Aptaujas mērķis ir noteikt jauniešu iespējas darba tirgū. Anketas aizpildīšana Jums prasīs aptuveni 10 minūtes. Aptauja ir anonīma un tās ietvaros iegūtās atbildes tiks izmantotas tikai apkopotā veidā.

**1. Jauniešiem līdz 24 gadu vecumam, strādājot pilna laika darbā, tiek noteikta minimālā darba 80% apmēra no pieaugušo minimālās darba algas. Vai Jūs atbalstītu šādu nosacījumu, ar mērķi veicināt jauniešu nodarbinātības pieaugumu?**

1 2 3 4 5  
Slikti      Labi

**2. Jūsuprāt, salīdzinoši augstus jauniešu bezdarba rādītājus šobrīd veicina**

	Pilnībā nepiekrītu	Nepiekrītu	Drīzāk nepiekrītu	Nav viedokļa	Drīzāk piekrītu	Piekrītu	Pilnībā piekrītu
Zema darba , kas nemotivē jauniešus meklēt darbu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darba pieredzes trūkums	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Valstī esošā ekonomiskā situācija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darba devēju nevēlēšanās maksāt pienācīgu atalgojumu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darba devēju nespēja maksāt pienācīgu atalgojumu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nekonkurētspējīga izglītība	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jauniešiem šobrīd ir lielas iespējas atrast darbu, ja vien viņi paši to vēlas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**3. Lūdzu, norādiet vecumu līdz kuram, Jūsuprāt, jauniešiem jāpiemēro zemāka minimālā darba , ar mērķi veicināt darba devēju interesi viņu nodarbināšanai**

- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25



vēlāku iesaistīšanos darba tirgū būs nebūtiska, jo jau šobrīd praktiski nezinu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
jauniešus, kuri strādātu par minimālo darba algu ir iespējama tikai gadījumā, ja valstī tiek būtiski paaugstināta minimālā darba minētā pasākuma īstenošana ir absolūti neiespējama pašreizējā ekonomiskā situācijā	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**6. Darba devējs nosaka Jums izvēles iespēju - strādāt nepilnu darba laiku (50% no pilna darba laika, saņemot proporcionāli mazāku algu). Jūsu rīcība**

- Mani šāds variants pilnībā apmierinātu
- Aizietu no darba
- Pieņemtu nosacījumus, tomēr censtos atrast citu darbu uz pilnu laiku
- Pieņemtu nosacījumus un papildus esošajam darbam censtos atrast vēl kādu darbu
- Pieņemtu nosacījumus un vairāk laika veltītu mācībām/papildus izglītībai
- Jau šobrīd strādāju nepilnu darba laiku, tomēr cenšos atrast darbu pilnā laikā
- Jau šobrīd strādāju nepilnu darba laiku un neko nevēlos mainīt

**7. Lūdzu, norādiet, Jūsaprāt, šobrīd spēkā esošo minimālo darba algu Latvijā, strādājot pilna laika darbā (Ls bruto „uz papīra”)**

**8. Lūdzu, norādiet Jūsu pašreizējo statusu (vairākas atbildes iespējamas)**

- Strādāju pilnā laikā
- Strādāju nepilnā laikā
- Nestrādāju, meklēju darbu
- Nestrādāju un nemeklēju darbu
- Studēju/mācos
- Cits

**9. Lūdzu, norādiet Jūsu patstāvīgumu (vairākas atbildes iespējamas)**

- Dzīvoju viens/viena
- Dzīvoju ar vīru/sievu, draugu/draudzeni

- Dzīvoju ar vecākiem
- Dzīvoju kopmītnēs, kopā ar draugiem īrēju dzīvokli/istabu
- Cits

**10. Lūdzu, norādiet Jūsu pašreizējos ienākumus (Ls neto "uz rokas")**

**11. Lūdzu, norādiet vecumu, kurā uzsākt pirmo pastāvīgo darbu (ilgāku par 3 mēnešiem)**

- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- Cits

**12. Lūdzu, nosauciet, Jūsprāt, nepieciešamos pasākumus jauniešu nodarbinātības līmeņa palielināšanai**

Dzimums	<input type="text" value="----"/>
Vecums	<input type="text" value="----"/>
Dzīves vieta	<input type="text"/>
Nodarbošanās	<input type="text"/>
Izglītības līmenis	<input type="text"/>
E-pasta adrese	<input type="text"/>