

LATVIJA UNIVERSITĀTE  
SOCIĀLO ZINĀTŅU FAKULTĀTE  
SOCIOLOĢIJAS NODAĻA

**Bezdarbnieku, darba meklētāju un darba devēju  
informētība un attieksme pret Nodarbinātības valsts  
aģentūru  
un tās sniegtajiem pakalpojumiem**

BAKALAURA DARBS

Autors: Zane Ķieģele  
Stud. apl. soci030042  
Darba vadītājs: lekt. Līga Rasnača

RĪGA 2007

## SATURS

ANOTĀCIJA.....	3
ANOTATION.....	4
IEVADS .....	5
1. DARBA TIRGUS PĀRMAIŅU PROCESĀ LATVIJĀ 21.GS.....	8
1.1. Darba tirgus socioloģiskā izpratnē. ....	8
1.2. Problēmas darba tirgū.....	12
2. PĀRMAIŅU SKAIDROJUMS DARBA ATTIECĪBĀS .....	20
3. BARJERAS BEZDARBNIEKU, DARBA MEKLĒTĀJU UN DARBA DEVĒJU INFORMĒTĪBAS UZLABOŠANAI UN ATTIEKSMES MAIŅAI.....	24
4. NODARBINĀTĪBAS VALSTS AGENTŪRAS DARBĪBA .....	29
5. METODOLOĢIJA .....	32
6. REZULTĀTU ANALĪZE .....	36
6.1. Bezdarbnieku, darba meklētāju un darba devēju informētība par Nodarbinātības valsts aģentūras un tās sniegtajiem pakalpojumiem .....	43
6.2. Bezdarbnieku, darba meklētāju un darba devēju attieksme pret Nodarbinātības valsts aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem .....	47
6.3. Ieteikumi un priekšlikumi Nodarbinātības valsts aģentūras sadarbības uzlabošanai ar darba devējiem.....	50
SECINĀJUMI .....	52
IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI.....	54
PIELIKUMI.....	56
1.pielikums Aptaujas anketa.....	57
2.pielikums Intervija.....	61

## ANOTĀCIJA

Bakalaura darba **tēma** ir „**Bezdarbnieku, darba meklētāju un darba devēju informētība un attieksme pret Nodarbinātības valsts aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem.**”

**Darba mērķis** ir noskaidrot bezdarbnieku, darba meklētāju un darba devēju informētību un attieksmi pret Nodarbinātības valsts aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem.

Lai sasniegtu darba mērķi, tika izpildīti sekojoši **uzdevumi**:

1. Noskaidrota un apkopota informācija, kas šī darba ietvaros atspoguļoja bezdarbnieku un darba meklētāju informētību un attieksmi par NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem, veicot bezdarbnieku un darba meklētāju aptauju.

2. Noskaidrota un apkopota informācija, kas šī darba ietvaros atspoguļoja darba devēju informētību un attieksmi par NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem, veicot intervijas ar darba devējiem, kas sadarbojas ar Aģentūru.

3. Veikta teorētiskā analīze par cilvēkkapitāla teorijas (postfordisma un neofordisma) pielietojamību bezdarbnieku un darba meklētāju informētībā un attieksmē pret NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem.

Bakalaura darbs sastāvs no 6 nodaļām un 2 apakšnodaļām. Darba beigās apkopoti secinājumi.

**Atslēgvārdi:** Informētība, attieksme, barjeras, darba attiecības.

## ANOTATION

The **title** of the paper is “**Knowledge and attitude of unemployed, job seekers and employers towards State Employment Agency and its services**”.

**The aim of the paper** is to clarify knowledge and attitude of unemployed, job seekers and employers towards State Employment Agency and its services.

In order to achieve the aim of the paper, following **tasks** were carried out:

1. Information concerning knowledge and attitude of unemployed, job seekers and employers towards State Employment Agency and its services was clarified and summarized through questionnaire of unemployed and job seekers.

2. Information concerning knowledge and attitude of unemployed, job seekers and employers towards State Employment Agency and its services was clarified and summarized through interviews with employers, who cooperate with State Employment Agency.

3. Theoretical analyze of human resources theories (postfordism and neofordism) usability in the issue of knowledge and attitude of unemployed, job seekers and employers towards State Employment Agency and its services was made.

Paper consists of 6 chapters and 2 subchapters. There are conclusions summarized in the end of the paper.

**Keywords:** knowledge, attitude, barrier, labour relations.

## IEVADS

Nodarbinātība nodrošina cilvēkus ar iztikas līdzekļiem, profesionālo attīstību un socializācijas iespējām, vienlaicīgi sekmējot uzņēmējdarbības un valsts kopējo attīstību.

Darba likuma 7.pants paredz, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Šīs tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas, tajā skaitā neatkarīgi no invaliditātes, tās smaguma vai veida.<sup>1</sup>

Cilvēkkapitāls ir jāapskata ne tikai kā cilvēka spējas, bet, pirmkārt, kā valsts, uzņēmumu un arī paša cilvēka investīcijas šajā kapitālā, līdzīgi kā fiziskajā kapitālā (iekārtas, instrumenti), lai nodrošinātu valsts un uzņēmuma tālāku attīstību, lai uzņēmums gūtu peļņu, bet cilvēks varētu sevi piedāvāt kā augstvērtīgu preci darba tirgū. Cilvēks iegūtās zināšanas un prasmes gatavs piedāvāt darba devējam līdz brīdim, kamēr saskan abu pušu mērķi. Aizejot no darba cilvēks paņem līdzīgu savu potenciālu – zināšanas un prasmes, rezultātā zaudētājs ir darba devējs, bet plašākā nozīmē arī sabiedrība.<sup>2</sup>

Indivīda cilvēkkapitāls nosaka iespējas apgūt un izmantot jaunu informāciju darba tirgū. Zināšanas un spēja pielāgoties mainīgajam darba tirgum ir būtisks faktors, kas palīdz konkurēt darba tirgū un ne neizrotēt no tā. Tādēļ šī darba teorētiskajā daļā tika izmantots Tomasa Cvika (Thomas Zwick) pētījums „Darbinieku pretestība inovācijām” (Employee resistance against innovations) un M.Handela (M.Handel) pētījums „Darba kvalitātes uztveres tendences” (Trends in Perceived Job Quality), lai noskaidrotu kādas ir barjeras, kas cilvēkam traucē kvalitatīvu darba attiecību veidošanā un apskatītu pārmaiņas darba attiecībās.

Nenodarbināti cilvēki cieš gan ekonomiska, gan sociāla rakstura grūtības. Deviņdesmitajos gados līdz ar pāreju uz tirgus ekonomiku, bezdarbs Latvijā vēl aizvien ir sociāli ekonomiska problēma. Šodien Latvijā zaudēt darbu lielākajai daļai cilvēku nozīmē neizbēgamu dzīves līmeņa krišanos, pat nabadzību. Bezdarbs un nabadzība ir saistīti arī ar sliktu veselību. Bīstamākais tomēr ir tas, ka cilvēka izstumšana no darba vides rada cilvēkam psiholoģisku vai morālu traumu, kuras pārvarēšana ne tikai bezdarbniekiem, bet arī viņa ģimenei bieži vien nepieciešams ilgs laiks un garīgs spēks.

Latvija, 2004.gada 1.maijā kļūstot par Eiropas Savienības pilntiesīgu dalībvalsti, ir uzņēmusies tās pienākumus un saistības arī nodarbinātības jomā. Eiropas Padome 2000.gadā uzstādīja mērķi līdz 2010.gadam kļūt par viskonkurētspējīgāko uz zināšanām balstīto

---

<sup>1</sup> Darba likums, Latvijas Vēstnesis, 06.07.2001., Nr.105

<sup>2</sup> [http://www.izglitibaifonds.lv/index.php?option=com\\_content&task=view&id=68&Itemid=40](http://www.izglitibaifonds.lv/index.php?option=com_content&task=view&id=68&Itemid=40)

ekonomiku pasaulē, tādējādi pieņemot izaicinājumu – vienlaicīgi ceļot produktivitāti, arī sekmēt visu ES iedzīvotāju dzīves standartu paaugstināšanos.

Šī brīža situācija liek secināt, ka Lisabonas stratēģijas izvirzītie mērķi līdz 2010.gadam (nodarbinātības līmenis ES – 70%, sieviešu nodarbinātības līmenis – 60%) un ES Padomes Stokholmā pieņemtie starpposma mērķi 2005.gadam (nodarbinātības līmenis – 67%, sievietēm – 57%), kas ir Lisabonas mērķu papildinājumi kopā ar izvirzītu jaunu rādītāju – sasniegt 2010.gadā nodarbinātības līmeni personām vecumā no 55 līdz 64 gadiem 50% apmērā, Latvijā tiks sasniegti tikai daļēji. .<sup>3</sup>

Par nodarbinātības politikas koordinēšanu Latvijā ir atbildīga Ekonomikas ministrija, par bezdarba samazināšanas politikas izstrādi un īstenošanu ir atbildīga Labklājības ministrijas un tās pārraudzībā esošā Nodarbinātības valsts aģentūra (turpmāk tekstā NVA) un Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra.

Valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta jomā īsteno Nodarbinātības valsts aģentūra, kuras darbība vērsta uz trīs klientu grupām: bezdarbniekiem, darba meklētājiem un darba devējiem.

Autore savam bakalaura darbam izvēlējās tēmu „Bezdarbnieku, darba meklētāju un darba devēju informētība un attieksme pret Nodarbinātības valsts aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem”, jo pēc viņas domām, šī tēma ir aktuāla un problēmas, kas ar to saistās ir jāapzina un jāizstrādā priekšlikumi to novēršanas iespējām, jo tie ir meklējami attiecību izmaiņās starp bezdarbniekiem, darba meklētājiem un Nodarbinātības valsts aģentūru.

Šajā bakalaura darbā tiks veikts empīrisks pētījums, kura rezultātā iegūti kvantitatīvi un kvalitatīvi dati, kas atspoguļo bezdarbnieku, darba meklētāju (turpmāk tekstā DM) un darba devēju attieksmi un vērtējumu pret Nodarbinātības valsts aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem, kā Aģentūras klienti vērtē tās darbu kopumā, NVA esošo pakalpojumu atbilstību klientu vajadzībām un darba tirgus pieprasījumam, kā arī iegūt informāciju, kas būtu izmantojama NVA piedāvāto pakalpojumu attīstībai, to kvalitātes, efektivitātes un pieejamības uzlabošanai. Pētījumā, aptaujājot bezdarbniekus un DM, tiks izmantota aptaujas anketa, ko autore veidoja 2006.gada pētījumā „Bezdarbnieku un darba meklētāju informētība un attieksme pret Nodarbinātības valsts aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem”, lai varētu salīdzināt 2006.gada pētījuma rezultātus ar šī pētījuma rezultātiem.

Darba **mērķis** ir noskaidrot bezdarbnieku, darba meklētāju un darba devēju informētību un attieksmi pret Nodarbinātības valsts aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem. Līdz ar to darba autors izvirza sekojošos **uzdevumus**:

---

<sup>3</sup> <http://www.lm.gov.lv/?sadala=292>

1. Noskaidrot un apkopot informāciju, kas šī darba ietvaros atspoguļotu bezdarbnieku un darba meklētāju informētību par NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem, veicot bezdarbnieku un darba meklētāju aptauju.

2. Noskaidrot un apkopot informāciju, kas šī darba ietvaros atspoguļotu bezdarbnieku un darba meklētāju attieksmi pret NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem, veicot bezdarbnieku un darba meklētāju aptauju.

3. Noskaidrot un apkopot informāciju, kas šī darba ietvaros atspoguļotu darba devēju informētību par NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem, veicot intervijas ar darba devējiem, kas sadarbojas ar Aģentūru.

4. Noskaidrot un apkopot informāciju, kas šī darba ietvaros atspoguļotu darba devēju attieksmi pret NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem, veicot intervijas ar darba devējiem, kas sadarbojas ar Aģentūru.

5. Veikt teorētisko analīzi par cilvēkkapitāla teorijas (postfordisma un neofordisma) pielietojamību bezdarbnieku un darba meklētāju informētībā un attieksmē pret NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem.

**Bakalaura darba hipotēze:**

1. Bezdarbnieku un darba meklētāju informētība par Nodarbinātības valsts aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem pamatā balstās uz starppersonu kontaktos iegūtu informāciju.

2. Bezdarbnieku un darba meklētāju attieksme pret Nodarbinātības valsts aģentūras sniegtajiem pakalpojumiem ir pozitīva, bet pasīva.

Attiecībā uz kvalitatīvo pētījuma daļu, tiek noskaidrots jautājums: Kas ir galvenie iemesli tam, ka darba devēji nelabprāt sadarbojas ar Nodarbinātības valsts aģentūru?

Lai sasniegtu izvirzīto mērķi nepieciešams izstudēt pieejamo literatūru un interneta resursus par šo tēmu, kā arī aptaujāt ar bezdarbniekus un darba meklētājus un veikt intervijas ar darba devējiem.

## 1. DARBA TIRGUS PĀRMAIŅU PROCESĀ LATVIJĀ 21.GS.

Bezdarbs ir viens no galvenajiem cēloņiem, kurš mūsdienās noved postā un bezcerībā daudzas ģimenes. Padomju Savienības laikā bija pilnīgi pretēji, katra darba spējīga cilvēka pienākums bija strādāt vai nu algotu, vai citādi likumā atļauto darbu. Padomju tautas materiālās labklājības celšana bija padomju sociālisma vispāratzīts mērķis. Tieši padomju sistēmas laikā Centrāleiropas un Austrumeiropas valstis nodrošināja pasaulē visvienlīdzīgāko ienākumu sadali, to nodrošināja gan augstais sociālo izdevumu līmenis, gan mazās algu atšķirības.

Pārejot no plānveida ekonomikas sistēmas uz tirgus ekonomikas modeli, bija sagaidāma iedzīvotāju dzīves līmeņa krišanās un pieaugoša nabadzība. Pārstrukturizācija gan ekonomikā, gan sabiedrībā, kas paredzēja indivīda pielāgošanos jaunajiem ekonomiskajiem apstākļiem, izraisīja nopietnas sociālas sekas- ražošanas apjomu krišanās, nelikumīga privatizācija, korupcija un nabadzības palielināšanās. Indivīdi kļuva mazāk aizsargāti pret sociālekonomisko reformu negatīvajām sekām.

Zaudējot iepriekšējai sistēmai raksturīgās vērtības un nespējot pieņemt jaunās, pieauga indivīdu neapmierinātība, sabiedrības lielākā daļa izjuta sociālo spriedzi un nestabilitāti. Nozīmīgākās sociālās problēmas izraisīja adaptācijas grūtības un nespēju izmantot savus profesionālos dotumus jaunajos apstākļos. Jaunajos apstākļos cilvēciskais kapitāls kļuva par izšķirošo faktoru, nosakot nabadzības un labklājības apmērus.<sup>4</sup>

Jaunās ekonomikas apstākļos dominē augstās tehnoloģijas un ražošana, kas pamatojas uz zināšanām. Valsts ekonomikas attīstības un iedzīvotāju sociālās labklājības līmeni nosaka zinātne, tehnoloģija un inovācijas. Jebkuras ekonomikas sistēmas svarīga sastāvdaļa ir cilvēkkapitāls, tā kvalitāte. Mūsdienu ekonomikā svarīgu vietu ieņem konkurētspēja. Jaunajā ekonomikā par valstu konkurētspējas indikatoru ir kļuvusi spēja radīt, izplatīt un izmantot zināšanas.<sup>5</sup>

### 1.1. Darba tirgus socioloģiskā izpratnē.

**Darbs** cilvēku sabiedrībā ir mērķtiecīga darbība nolūkā radīt materiālās vai garīgās vērtības. Ar darbu cilvēks iedarbojas uz apkārtējo vidi, lai pielāgotu to savu vajadzību apmierināšanai. Katra darba mērķis ir radīt kaut kādu rezultātu. Tās var būt gan materiālas,

---

<sup>4</sup>R.Škapars. Ē.Šumilo. I. Skribāne. L.Neiders. U.Rutkaste. D.Dimante. K.Purmalis. I.Sloka. I.Kalnmeiere. U.Ozoliņa. R.Rastaks. J.Baloti. U.Duka. E.Brēķis. Latvijas ekonomikas un sabiedrības pārstrukturizācijas ietekme uz uzņēmējdarbības konkurētspēju un iedzīvotāju dzīves kvalitāti. Rīga. LU Akadēmiskais apgāds. 2006. 179.lpp.

<sup>5</sup> LR ekonomikas Ministrijas pasūtījuma ziņojums Latvijas konkurētspēja un tās izvērtējums starptautiskos reitingos. Rīga.2005.

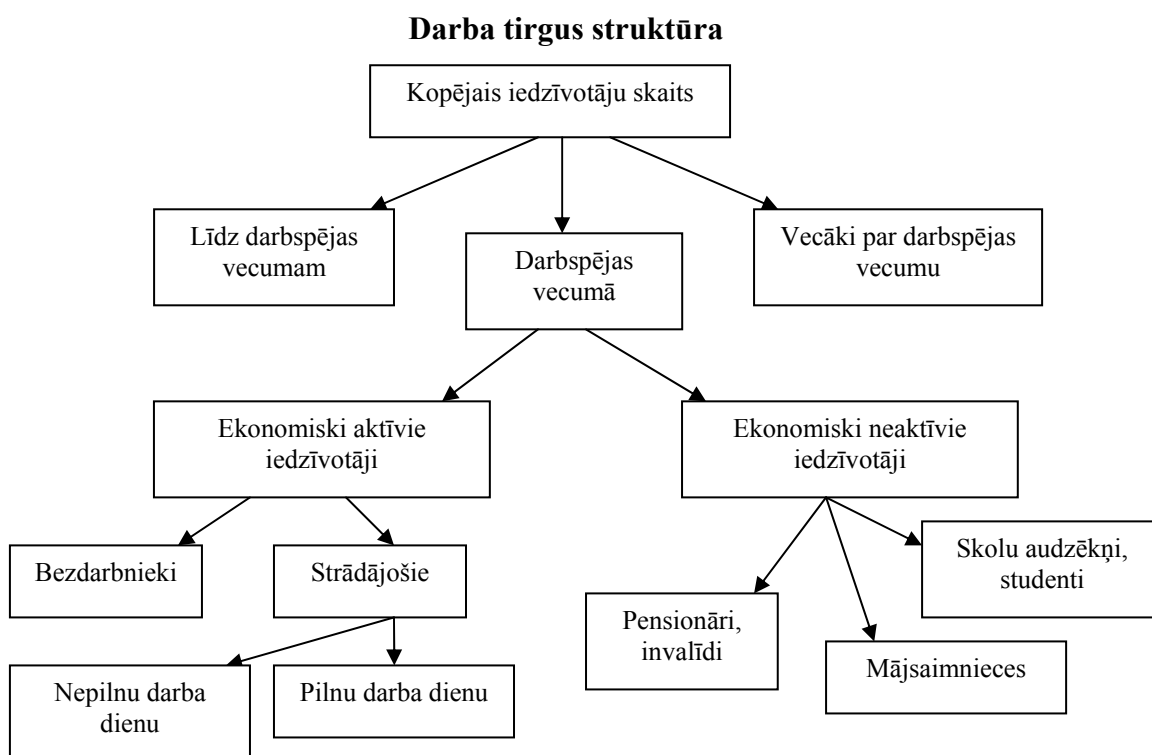
gan garīgas vērtības, kas nepieciešamas indivīda un visas sabiedrības vajadzību apmierināšanai.<sup>6</sup>

Darba tirgus atspoguļo galvenās tendences nodarbinātības jomā, nodarbināto sastāvu, kā arī bezdarba līmeni, tā izmaiņas.

Darba tirgū:

- Tiek dots darbaspēka vērtējums,
- Tiek noteikts darba algas lielums, darba apstākļi un citi nosacījumi,
- Noteiktas iespējas iegūt izglītību, arodu, celt profesionālo līmeni.<sup>7</sup>

Darba tirgus ir īpašs tirgus, jo te darījumos tiek iesaistīta īpaša „prece” – cilvēki.



### 1.1. att. Darba tirgus struktūra<sup>8</sup>

Darba resursi ir cilvēki darbējīgā vecumā, tas ir, līdz pensijas vecumam. Pensijas vecumu nosaka katra valsts individuāli, atkarībā no tās ekonomiskā stāvokļa.

Ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji ir tie, kuri nestrādā vai arī ir darba meklējumos, tātad bezdarbnieki.

**Bezdarbnieks ir persona**, kura: nestrādā (nav uzskatāma par darba ņēmēju vai pašnodarbināto saskaņā ar likumu “Par valsts sociālo apdrošināšanu”), meklē darbu, ir darbējīga un gatava nekavējoties stāties darba attiecībās, ir sasniegusi 15 gadu vecumu, nav

<sup>6</sup> D.Vilne. J.Birziece. *Ekonomika*. Rīga. Junior Achievement- Latvija. 1999.

<sup>7</sup> *Ekonomikas pamati: Ekonomika, Valsts, Sabiedrība. Mācību līdzeklis*. Jumava. 2002. – 145.lpp.

<sup>8</sup> R.Škapars. Ē.Šumilo. I. Skribāne. L.Neiders. U.Rutkaste. D.Dimante. K.Purmalis. I.Sloka. I.Kalnmeiere. U.Ozoliņa. R.Rastaks. J.Baloti. U.Duka. E.Brēķis. *Latvijas ekonomikas un sabiedrības pārstrukturizācijas ietekme uz uzņēmējdarbības konkurētspēju un iedzīvotāju dzīves kvalitāti*. Rīga. LU Akadēmiskais apgāds. 2006.- 154.lpp.

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.<sup>9</sup>

**Bezdarbs** ir sociāli ekonomiska parādība, kura raksturojas ar to, ka ekonomiski aktīvā iedzīvotāju daļa netiek nodarbināta sabiedriskajā ražošanā (preču ražošanā un pakalpojumu sniegšanā). Tas ir stāvoklis ekonomikā, kad kvalificēts un darbaspējīgs iedzīvotājs var un vēlas strādāt saskaņā ar piedāvāto darba algas likmi, bet viņam nav darba.

Raksturojot ekonomisko situāciju valstī, pilsētā vai pagastā, parasti viens no indikatoriem ir bezdarba līmenis.

**Bezdarba līmenis** ir Nodarbinātības valsts dienestā reģistrēto un bezdarbnieka statusu ieguvušo īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaitā, procentos.<sup>10</sup>

Bezdarbs ir viens no galvenajiem nabadzības iemesliem un sociālo integrāciju ierobežojošiem faktoriem, tas ir un paliek visakūtākā tirgus saimniecības ekonomiskā un sociālā problēma, kas ir aktuāla jebkurā valstī (arī Latvijā). Pastāv vairāki iemesli, kāpēc bezdarbs tiek uzskatīts par sociālu un ekonomisku problēmu: resursu zudums, nenodarbināto cilvēku ekonomiskās grūtības, personības degradācija u.c.

Bezdarba galvenais cēlonis kopumā ir darba meklētāju nespēja piedāvāt darba tirgum pieprasītā veida un atbilstošas kvalitātes darba spējas. Ir arī citi cēloņi:

- ekonomiskās aktivitātes samazināšanās;
- tautsaimniecības pārstrukturēšanās;
- dažādi ārējie faktori (piem., pieaugošanas grūtības ar eksportu);
- sezonāla rakstura tirgus izmaiņas u.c.

Tiek izdalīti dažādi bezdarba veidi:

- īslaicīgais (frikcionālais) nozīmē to, ka pastāv īslaicīgi nenodarbināti iedzīvotāji, kā arī tie, kas tikko ienāk darba tirgū un meklē savu pirmo darbu;
- strukturālais ir situācija, ko izraisa izmaiņas ekonomikas struktūrā, kas noved pie neatbilstības starp strādātāju kvalifikāciju, dzīves vietu un esošajām darba vietām;
- cikliskais ir tāds bezdarbs, kas saistīts ar vispārējā ekonomiskās aktivitātes līmeņa maiņām;
- sezonas nodarbinātība tūrismā, celtniecības un atpūtas organizēšanā, kā arī lauksaimnieciskās ražošanas sfērās;

<sup>9</sup> Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums. <http://www.likumi.lv/doc.php?id=62539&mode=KDOC>

<sup>10</sup> Bikse V. Makroekonomika. Tālmācības kurss. Izdevējs SIA „Izglītības solī”, Rīga, 2003. g. 314 lpp

- brīvprātīgais rodas tad, ja strādātāji nevēlas strādāt par viņiem piedāvāto darba algu, viņi labprāt strādātu, bet par lielāku algu;
- piespiedu rodas tad, ja pastāv fiksēta darba alga, un tādējādi darbaspēka cena ir neelastīga.<sup>11</sup>

Darbaspēks nevar būt prece, jo tas nav atdalāms no sava īpašnieka. Darba tirgū tiek pirkta potenciālās darbaspējas, taču reālā darba samaksa ir atkarīga no darba rezultāta.

Tirgus ekonomikas apstākļos darbaspēku tirgū pieprasa un piedāvā. Darbaspēka pieprasījums galvenokārt ir atkarīgs no ekonomikas attīstības līmeņa. Pieaugot darbaspēka pieprasījumam, darba devējiem rodas iespēja par veikto darbu maksāt vairāk.

**Darba devējs** ir fiziskā vai juridiskā persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku.<sup>12</sup>

Aizvien lielāka vērība tiek pievērsta darba dzīves kvalitātei- tiek izstrādāti rādītāji, pasākumi, kuri paaugstina katra cilvēka motivāciju darbā, kā rezultātā darbam vajadzētu kļūt par dzīves nepieciešamību.

Pastāv vairāki faktori, kuri paaugstina darba dzīves kvalitātes rādītājus.

Tie ir:

- 1) Darba daudzveidība- darbiniekam ir nepieciešamas vairākas darba iemaņas, kas paaugstina viņa kvalifikāciju un līdz ar to arī darba motivāciju,
- 2) Darba paveiktība- cilvēks padara darbu un redz sava darba rezultātu, tas paaugstina atbildību un motivāciju par šo darbu,
- 3) Darba svarīgums- cilvēks apzinās sava darba svarīgo vietu kopējā darba rezultātā,
- 4) Darba patstāvība- cilvēks zināmās robežās pats var izlemt, kā pildīt sev uzticēto darbu,
- 5) Atgriezeniskā saite- katrs darbinieks regulāri tiek informēts par uzņēmuma darba rezultātiem.<sup>13</sup>

Darbaspēka pieprasījumu konkurences tirgū nosaka šādi faktori:

- darba produkta pieprasījums,
- darba algas līmenis,
- darbinieka kvalifikācija.

Indivīda spēja apgūt un izmantot informāciju darba tirgū ir svarīgs nosacījums, lai spētu konkurēt un sekot līdzi mainīgajai darba tirgus videi. Barjeras, kas cilvēkam neļauj

<sup>11</sup> Bikse V. Makroekonomika. Tālmācības kurss. Izdevējs SIA „Izglītības soli”, Rīga, 2003. g.

<sup>12</sup> Darba likums, Latvijas Vēstnesis, 06.07.2001.105

<sup>13</sup> Latvijas ekonomikas un sabiedrības pārstrukturizācijas ietekme uz uzņēmējdarbības konkurētspēju un iedzīvotāju dzīves kvalitāti. Rīga. LU Akadēmiskais apgāds. 2006. 155.lpp.

kvalitatīvi veidot darba attiecības, saistās arī ar jaunas informācijas uztveri un spēju pieņemt inovācijas.

**Inovācija**- Zinātnes sasniegumu (produktīvu zināšanu) pārvēršana jauninājumos; zinātnisks vai tehnisks jaunums, jauninājums un jaunievedums plašā nozīmē.<sup>14</sup>

Laikam ejot notiek pārmaiņas darba attiecībās, darba attiecību kvalitāti lielā mērā nosaka indivīda attieksme pret šīm pārmaiņām.

**Attieksme**- noteikts uzskats (par ko), vērtējums un atbilstoša izturēšanās, nostāja.<sup>15</sup>

Ja indivīds nespēj konkurēt darba tirgū, tad darba vietu pazaudēt ir viegli, jo konkurence darba tirgu ir ļoti spēcīga. Ja darbs ir zaudēts, tad jādara viss iespējamais, lai darba attiecības atkal tiktu atjaunotas. Bezdarbniekiem ir iespēja griezties pēc palīdzības Nodarbinātības valsts aģentūrā pēc palīdzības darba vietas atrašanā.

**Nodarbinātības valsts aģentūra** ir Labklājības ministrijas pārraudzībā esoša iestāde, kura īsteno valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta jomā. Nodarbinātības valsts aģentūra ne tikai reģistrē un uzskaita bezdarbniekus, bet organizē un īsteno aktīvos nodarbinātības pasākumus - profesionālo apmācību, pārkvalifikāciju un kvalifikācijas paaugstināšanu, algotos pagaidu darbus, pasākumus konkurētspējas paaugstināšanai un pasākumus noteiktām personu grupām.<sup>16</sup>

Nodarbinātības valsts aģentūra veic darba devēju reģistrēto ilgstoši neizpildīto brīvo darba vietu (vakanču) analīzi un viens no nozīmīgiem vakanču neizpildīšanas iemesliem kā darba devēju, tā NVA speciālistu skatījumā ir profesionālo kvalifikāciju ieguvušo bezdarbnieku zināšanu un prasmju trūkums informācijas sabiedrībai nozīmīgās jomās - informācijas tehnoloģijas, svešvalodas un saskarsmes psiholoģija, komunikāciju un sociālās prasmes. Šo prasmju trūkums traucē iekārtoties darbā neatkarīgi no bezdarbnieka izglītības līmeņa un kvalifikācijas profesijā un ietekmē cilvēka turpmākās izglītības iespējas. Pamatprasmju trūkums ir iemesls bezdarbnieka sociālajai izolācijai, un tas negatīvi ietekmē nabadzības samazināšanas iespējas Latvijā.

Darba un darba tirgus jēdzienu noskaidrošana ļauj pievērsties darba tirgus problēmu analīzei.

## 1.2. Problēmas darba tirgū

Darba tirgū nepārtraukti notiek sacensība, ir liela konkurence, patstāvīgi jāspēj pielāgoties un mainīties.

---

<sup>14</sup> <http://www.ailab.lv/Vardnica/servlet/Vardnica?vards=inov%E2cija>

<sup>15</sup> Latviešu valodas vārdnīca. Avots.Rīga.1987.

<sup>16</sup> <http://www.likumi.lv/doc.php?mode=DOC&id=77827>

Darbs ir faktors preču un pakalpojumu ražošanā, un tādējādi tā kvalitāte un kvantitāte, ko cilvēki vēlas piedāvāt tirgum, ir svarīgs noteicējs ražošanas apjomam un ekonomikas izaugsmei. Aprēķinot ekonomikai pieejamo darbaspēka daudzumu, ir svarīgi saprast, ka pastāv vairāki piedāvājumi. Nodarbināto daudzums ir atkarīgs no demogrāfiskajiem rādītājiem, bet tā kvalitāte ir atkarīga no tādiem lielumiem kā izglītība, iemaņas un darbinieka veselības stāvoklis.<sup>17</sup>

Viena no darba tirgus būtiskākajām problēmām ir **darbaspēka trūkums**. Latvijas Universitātes veiktais Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas pētījums „Darba tirgus pieprasījuma ilgtermiņa prognozēšanas sistēmas izpēte un pilnveidošanas iespēju analīze” parāda, ka visbūtiskāk darbaspēka trūkumu darba devēji izjūt apstrādes rūpniecībā, būvniecībā un ieguves rūpniecībā. Lielākais darbinieku trūkums bija uzrādīts apstrādes rūpniecībā (41% no respondentiem), būvniecībā (34%) un ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē (34%). Darba devēji kā galveno problēmu, kas izriet no darbaspēka trūkuma, norādīja grūtības atrast darbiniekus ar nepieciešamo kvalifikāciju - 54%, bet pretendentu pārāk lielu pieprasīto atalgojumu tikai 15%. Tas liecina par, ka darbaspēka piedāvājuma (profesiju griezumā) neatbilstība pieprasījumam Latvijā ir nozīmīga problēma. Darba devēji augstāk vērtē darba ņēmējus, kas ieguvuši atbilstošu izglītību. Minētās darbaspēka trūkuma problēmas 56% respondentu risināja, ilgstoši meklējot jaunus darbiniekus, 17% norādīja, ka tika samazinātas prasības darbinieka pieredzei, 8% - samazinot prasības darbinieka izglītībai, 5% - iepērkot nepieciešamo darbu veikšanu no citām firmām, 3% - pieņemot jaunus darbiniekus no ES dalībvalstīm, 2% - pieņemot darbinieku no valstīm ārpus ES.<sup>18</sup>

**Izglītības nozīmes pieaugums.** Tehnoloģiju attīstība ievērojami ietekmējusi prasības, kādas tiek izvirzītas darbaspēkam. Maz ir tādu profesiju, kurās nepieciešamās darba iemaņas var apgūt dažu dienu vai mēnešu laikā.

Būtiska problēma ir arī tas, ka liela daļa darba ņēmēju **nestrādā atbilstoši savai iegūtajai izglītībai**. Pēc SIA „Latvijas fakti” veiktās darba devēju aptaujas rezultātu datiem, var secināt, ka visiem nodarbinātajiem profesijā atbilstoši iegūtajai izglītībai strādā pēc respondenta viedokļa tikai aptuveni 48% aptaujāto. Bez tam, secināts, ka šādu darbaspēka struktūru nevar uzskatīt par pozitīvu faktu, jo vidēji lielākus ienākumus saņem nodarbinātie, kuri strādā atbilstoši izglītībai.

90-tajos gados strauji mainījās tautsaimniecības struktūra un vairākkārtīgi samazinājās darba vietu skaits rūpniecībā un lauksaimniecībā, bet pieauga pakalpojumu sfērā. Nodarbinātie rūpniecības un lauksaimniecības jomā bija spiesti meklēt darbu citās profesijās.

<sup>17</sup> Pīzele N., Lapiņa I. Ekonomikas pamati. – Rīga: Jumava, 2002. -277 lpp. 1.12.

<sup>18</sup> <http://www.lu.lv/laikraksts/zinas/648/index.html>

Sākot no 90-to gadu beigām, atjaunojoties rūpniecības izaugsmei un strauji pieaugot būvniecības nozares apjomiem, būtiski trūkst tehniķu, inženieru un citu tehnisko nozaru speciālistu ar mūsdienīgu izglītību. Darba devēji ir spiesti pieņemt darbā cilvēkus bez atbilstošas akadēmiskās izglītības un apmācīt tos praksē. Šajā gadījumā skaidri parādās vienotas darba tirgus pieprasījuma prognozēšanas sistēmas trūkums valstī, kuru varētu izmantot Izglītības un zinātnes ministrija, savlaicīgi reaģējot un piešķirot budžeta vietas darba tirgū vajadzīgajās specialitātēs, un Nodarbinātības Valsts aģentūra, veidojot bezdarbnieku pārkvalifikācijas pasākumus.

Latvijā pēdējo desmit gadu laikā ir notikušas lielas pārmaiņas visās dzīves jomās, tai skaitā arī valsts ekonomiskajā un politiskajā dzīvē. Pēc neatkarības iegūšanas Latvijā notika pakāpeniska pāreja uz tirgus ekonomiku, taču līdz ar šīm pārmaiņām rodas arī jaunas problēmas. Tirgus ekonomikas apstākļos rodas viena no galvenajām tirgus ekonomikas problēmām- bezdarbs, kas ir viena no galvenajām problēmām un makroekonomiskās nestabilitātes rādītājs. Lai arī Latvijā trūkst darbaspēka, tomēr bezdarbs pastāv.

**Nodarbināto** iedzīvotāju kategorijā ietilpst jebkura 16 gadu veca un vecāka persona:

- kas strādā algotu darbu vai arī nodarbojas ar uzņēmējdarbību vienu vai vairākas stundas nedēļā;
- kas strādā bez maksas 15 un vairāk stundu nedēļā savas ģimenes uzņēmumā;
- kam ir darbs, bet kas dažādu iemeslu dēļ (slimība, atvaļinājums u.c. iemesli) nav darbā, taču saņem vai arī nesaņem par šo laiku atlīdzību.<sup>19</sup>

Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji jeb darbaspēks veido faktisko kopējo darbaspēka piedāvājumu. Šajā grupā ietilpst arī tie iedzīvotāji, kas dien armijā.<sup>20</sup>

Sabiedrības rīcībā esošo darba kapitālu veido materiālie, finansiālie, zinātnes resursi un cilvēkpotenciāls. Cilvēku darbs ir visu pārējo organizācijas resursu izmantošanas dzinējspēks.<sup>21</sup>

**Aktuālas nodarbinātības problēmas** Latvijā ir:

- Samērā augsts bezdarba līmenis (būtisks ilgtermiņa bezdarbs, īpaši augsts bezdarba līmenis mazāk izglītoto cilvēku vidū; augsts jaunatnes bezdarba līmenis, lielas bezdarba līmeņa atšķirības reģionos);
- Salīdzinoši zems nodarbinātības līmenis, kas atpaliek no ES vidējā līmeņa;
- Darba vietu samazinājums atsevišķās nozarēs;

<sup>19</sup> Ekonomika. Mācību līdzeklis. Jumava, Rīga, 1996.g. 112 lpp.

<sup>20</sup> Bikse V. Makroekonomika. Tālmācības kurss. Izdevējs SIA „Izglītības soli”, Rīga, 2003. g. 314 lpp.

<sup>21</sup> Garleja.R. Darbs, organizācija un psiholoģija. SIA RaKa, Rīga, 2003.

- Jauno kvalitatīvo darba vietu radīšana.<sup>22</sup>

Latvija, ņemot dalību ES, apņēmusies risināt nodarbinātības problēmas vienotas Eiropas prasību kontekstā, tāpēc galvenais akcents tiek likts uz cilvēkresursu attīstību un nodarbinātības veicināšanu, perspektīvā sasniedzot ES noteiktos rādītājus.<sup>23</sup>

Līdzās nodarbinātības pieaugumam Latvijā, būtiski pieaug arī darbaspēka aizplūšana uz ārzemēm, patlaban Īrijā vien strādā ap 15 000 mūsu iedzīvotāju. Iespējams arī, ka daudzi ārzemēs pastrādājušie atgriezīsies ar vērtīgu pieredzi, iemaņām un valodu zināšanām, kas nenoliedzami būs labs pamats konkurēt daba tirgū Latvijā.

### **Nelegālā nodarbinātība.**

Latvijas ekonomikā joprojām eksistē un zināmu lomu ieņem nelegālā nodarbinātība, mums jāapzinās kādu „dāsnu pakalpojumu” sniedz ēnu ekonomika Latvijas attīstībā nenomaksātu nodokļu veidā un neeksistējošu sociālo garantiju izskatā. Nenomaksātie nodokļi ir līdzekļi, ko varētu izmantot valsts infrastruktūras attīstīšanā un jaunu darbu vietu radīšanā. Savukārt iztrūkstošās sociālās garantijas veicina, kā trūcīgu strādājošo grupu veidošanos, tā arī psiholoģiska stresa un finansiālu grūtību priekšā nonākušu ģimeņu iziršanu.

Kā viens no biežākajiem argumentiem, ko darba devēji izmanto darba ņēmēju pārliecināšanai par labu neoficiālām darba attiecībām, jānorāda finansiālā starpība, kādu darbinieks var iegūt, ja par viņu netiek nomaksāti nodokļi. Vislabāk šāda argumentācija darbojas attālākos Latvijas reģionos, kur valda lielāks bezdarbs un pastāv ievērojami zemāks algu līmenis nekā galvaspilsētā līdz ar ko norādītā algas starpība nodarbinātajiem šķiet būtiskāka. Vienlaicīgi nepieciešams ņemt vērā, ka šādā gadījumā darba ņēmējs ir pilnībā atkarīgs no uzņēmēja patvaļas, domājot par atvaļinājuma garumu, tā atalgojumu un pabalstu slimības gadījumā vai korektu attieksmi darba zaudēšanas gadījumā, kad valsts paredz mēnesi garu termiņu darbinieka informēšanai un atlaišanas pabalstu mēnešalgas apmērā.<sup>24</sup>

Ar Ministru kabineta 2004. gada 2. novembra rīkojumu Nr. 836 tika apstiprināts “Pasākumu plāns 2005. – 2009. gadam Valsts darba inspekcijas administratīvās spējas paaugstināšanai saistībā ar nelegālās nodarbinātības samazināšanu”. Plāns paredz Valsts darba inspekciju (turpmāk-VDI) sadarbību šajā jautājumā ar Valsts ieņēmumu dienestu, Valsts policiju, Latvijas valsts robežsardzi, Pilsonības un imigrācijas dienestu un citām iestādām.

Prioritātes darbības mērķis ir samazināt nelegālo nodarbinātību valstī, bet pamatuzdevumi šī mērķa sasniegšanai ir:

<sup>22</sup> Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību. Rīga: LR Ekonomikas ministrija, 2005. VI

<sup>23</sup> Gaile A. Dzimumu līdztiesība nav ķeksīša jautājums. Darba tirgus. <http://www.apollo.lv>

<sup>24</sup> [http://www.lsdsp.lv/index.php?l=1&s=13&news\\_id=236](http://www.lsdsp.lv/index.php?l=1&s=13&news_id=236)

- Valsts darba inspekcijas administratīvās spējas paaugstināšana un kontroles pilnveidošana

- Sabiedrības informēšana un tiesiskās kultūras veicināšana

Pasākumi noteikto pamatuzdevumu izpildei:

- Apsekojumu veikšana un apsekojumu skaita palielināšana tajos uzņēmumos, kuru saimnieciskā darbība ir paaugstināta nelegālās nodarbinātības riska nozarēs

- Sadarbības paplašināšana ar citām valsts institūcijām un masu informēšanas līdzekļiem nelegālās nodarbinātības samazināšanas jomā

- Valsts darba inspekcijas darbinieku profesionālās kvalifikācijas celšana

- Valsts darba inspekcijas funkcijai un veicamiem uzdevumiem atbilstošas darba vides izveide un nepieciešamā tehniskā aprīkojuma nodrošināšana.

- Informatīvu kampaņu veikšana un preventīvo pasākumu īstenošana darba tiesību

jautājumos sadarbībā ar darba devēju organizācijām un arodbiedrībām.

- Darba devēju un darbinieku darba tiesisko attiecību noformēšanas atbilstoši normatīvo aktu prasībām veicināšana un konsultāciju darba pilnveidošana.

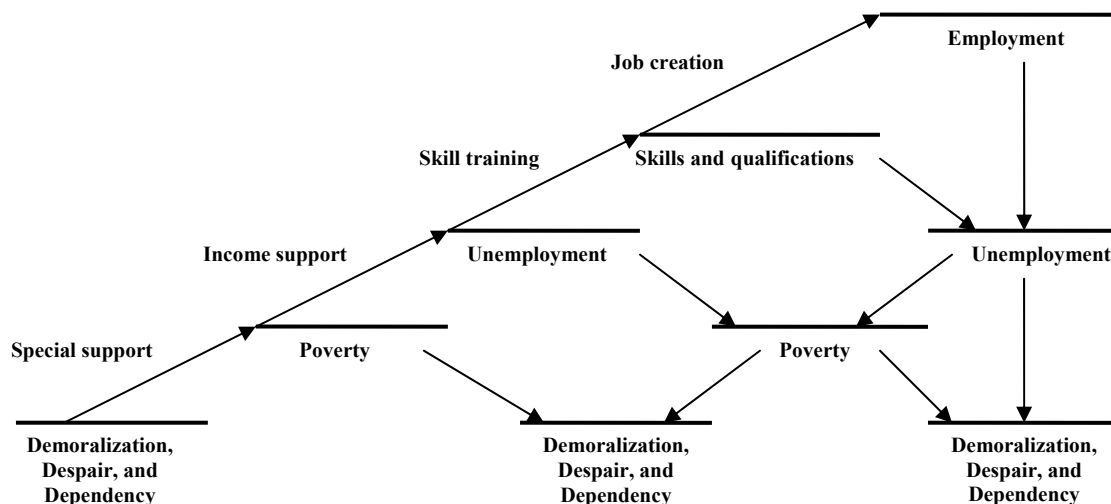
#### **VDI pārskats par nelegālās nodarbinātības pārbaudēm 2007. gada martā**

2007.gada martā Valsts darba inspekcija (VDI) nelegālās nodarbinātības samazināšanas politikas īstenošanas ietvaros apsekoja 385 uzņēmumus, atklājot 345 bezrakstiska darba līguma strādājošus cilvēkus, salīdzinoši 2006.gada martā veiktajās pārbaudēs tika fiksēti 183 nelegāli nodarbinātie.<sup>25</sup>

Paralēli uzņēmumu apsekojumiem un pārbaudēm 2007.gada maijā VDI plāno organizēt plašu sabiedrības informēšanas kampaņu legālas nodarbinātības veicināšanai "Darba līgums strādā". Kampaņas mērķis būs akcentēt darba līguma nepieciešamību un nozīmi stabilās darba attiecībās. Kampaņas ietvaros VDI informatīvās teltis viesosies lielākajās Latvijas pilsētās, sniedzot bezmaksas konsultācijas un izplatot informatīvos materiālus par darba tiesisko attiecību jautājumiem.

---

<sup>25</sup> [www.vdi.lv](http://www.vdi.lv)



## 1.2. Attēls. Saikne starp nodarbinātību, bezdarbu un nabadzību<sup>26</sup>

Attēlā uzskatāmi attēlota saikne starp nodarbinātību, bezdarbu un nabadzību. Tāpat redzami mehānismi – psihosociālā atbalsta sniegšana, materiālais atbalsts, prasmju apmācība un visbeidzot darbā iekārtošanās.

Cilvēku grupas, kas atrodas vislielākajā riska stāvoklī attiecībā uz nonākšanu nabadzībā un tur palikšanu, ir cilvēki ar zemu izglītības līmeni, bezdarbnieki, cilvēki ar īpašām vajadzībām, vientuļās mātes. Faktori, kas var veicināt izkļūšanu no nabadzības galvenokārt saistīti ar nodarbinātības iespējām.

Tiem, kuri atrodas kāpņu apakšā un cieš no demoralizācijas, izmisuma un apspiestības, pastāv iespēja izrauties no nabadzības un pāriet vai atgriezties nodarbinātības stāvoklī. Tas iespējams, ja darbā ar ilgstošo bezdarbnieku klientu grupu tiek pielietota integrēta pieeja, kura sevī ietver psihosociālā atbalsta sniegšanu, prasmju apmācību, kā arī darbā iekārtošanās iespēju. Saikne starp nodarbinātību, bezdarbu un nabadzību nav nemainīga, nepārtraukti pārejoša no viena stāvokļa otrā. Tā ir apzīmējama kā „asu soļu” sērija kustībā uz augšu un leju, ja kādā posmā notiek pārrāvums, klients atgriežas iepriekšējā pakāpē.<sup>27</sup>

Nelielā apjomā bezdarbam ir jābūt normāla tirgus apstākļos. Kāds vienmēr sev meklēs piemērotāku darbu, kāds centīsies stāties darba attiecībās pirmo reizi u.t.t. Jebkurā momentā

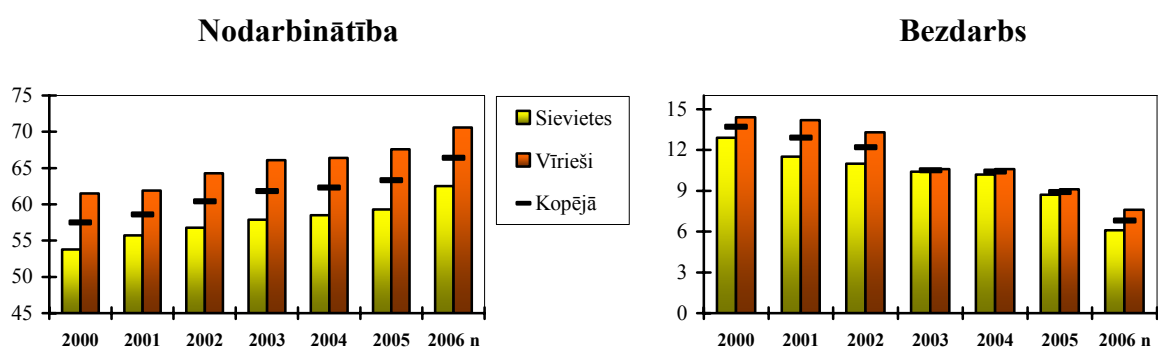
<sup>26</sup> Dyson, K. *Combating long – term unemployment: Local/EC relations*/ed. by K.Dyson. London:NewYork: Routledge,1989,

<sup>27</sup> Dyson, K. *Combating long – term unemployment: Local/EC relations*/ed. by K.Dyson. London:NewYork: Routledge,1989, 252.lpp.

kādas darba vietas ir brīvas un ir cilvēki, kas tās meklē un, kas arī necenšas atrast darbu. Taču augsts un arvien pieaugošs bezdarbs ir valsts ekonomiskās lejupslīdes pazīme.

Bezdarbs, protams, rada zemu materiālās labklājības līmeni, taču nodarbinātība pati par sevi vēl nav pietiekama, lai cilvēks negrimtu nabadzībā. Tāpēc bieži vien ne tikai bezdarbs ir augstāk minēto seku iemesls, bet arī zemais atalgojums darbavietās.

Taču pastāvot augstam bezdarba līmenim valstī ir arī savi labi faktori. Kā galvenais pozitīvais faktors, pastāvot augstam bezdarbam, ir minama zemā inflācija. Makroekonomikā ir tāds nerakstīts likums, ka pie augstas nodarbinātības ir augsta inflācija un otrādi, tāpēc valdībai ir jāprot sabalansēt šīs divas lietas, lai nenokļūtu ne vienā, ne otrā galējībā. Protams, bezdarbs ir negatīva parādība, taču cenšoties to izskaust, ir jāseko, kā valstī uz to reaģē pārējie makroekonomiskie rādītāji.<sup>28</sup>



### 1.3. att. Nodarbinātība un bezdarbs Latvijā (procentos)

\* Avots: Eurostat, Structural Indicators, 27.12.2006.

n – Ekonomikas ministrijas novērtējums

1.1.tabula.

### Nodarbinātības galvenie rādītāji

	LV					LV mērķi		ES	ES mērķi	
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2010	2004	2005	2010
Nodarbinātības līmenis (15-64)	57,5	58,6	60,4	61,8	62,3	64,0	67,0	63,3	67,0	70,0
Nodarbinātības līmenis sievietēm (15-64)	53,8	55,7	56,8	57,9	58,5	60,0	62,0	55,7	57,0	60,0
Nodarbinātības līmenis vecākiem	36,0	36,9	41,7	44,1	47,9	46,0	48,0	41,0		50,0

<sup>28</sup> [http://www.cvmarket.lv/career.php?menu=102&lastmenu=500&text\\_id=502&career\\_style=0](http://www.cvmarket.lv/career.php?menu=102&lastmenu=500&text_id=502&career_style=0)

cilvēkiem (55-64)										
Ekonomiskās aktivitātes līmenis (15-64)	67,2	68,0	68,8	69,2	69,7	-	-	69,6		-
Bezdarba līmenis (15-74)	13,7	12,9	12,6	10,4	9,8	<10,0	<10,0	9,0		-
Ilgtermiņa bezdarba līmenis (15-74)	7,9	7,2	5,7	4,3	4,3	-	-	4,0		-

*Avots: Eurostat*

Nodarbinātības līmenis kopš 2000.gada ir audzis kopumā un atsevišķi pa iedzīvotāju grupām (sievietēm, gados vecākiem cilvēkiem), autore to izskaidro ar Nodarbinātības valsts aģentūras aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanu atsevišķām mērķa grupām- jaunajām māmiņām, pirmspensijas un pensijas vecuma iedzīvotājiem, kuru ietvaros tika veikti dažādi pasākumi, kas veicināja šo mērķgrupu bezdarbnieku atgriešanos darba tirgū, piemēram, kursi un dažādas apmācības. Tomēr līdz ES izvirzītajiem mērķiem 2010.gadam nodarbinātības līmenim ir jāturpina augt. Pēc autores prognozēm un ņemot vērā Nodarbinātības valsts aģentūras plašo un aktīvo piedāvājumu klāstu, iespējams, ka līdz augstākminētajam laikam šis mērķis tiks sasniegts.

## 2. PĀRMAIŅU SKAIDROJUMS DARBA ATTIECĪBĀS

Pārmaiņas darba attiecībās un darba kvalitātē var skaidrot no pozitīviem un negatīviem aspektiem.

**Neofordisma** teorijas apgalvo, ka materiālie apstākļi kā alga, darba drošība, izaugsmes iespējas un izvirzāmo uzdevumu prasības ir sabojājuši (pasliktinājuši) darbaspēka situāciju. Šie tiek uzskatīti par negatīvajiem aspektiem darba attiecībās.

**Postfordisma** teorijas apgalvo, ka jaunās darba sistēmas paaugstina tādu būtisku darbinieka stimulēšanas instrumentu kā sacensība, autonomija, kooperācija un augstāka atalgojuma iespējas nozīmi.

Laika gaitā ir mainījušās darba attiecības, vairs nevajag konveijera strādniekus, kas mūsdienu darba tirgū vairs nespētu konkurēt un ar laiku kļūtu par bezdarbniekiem vai darba meklētājiem, bet gan darbinieki, kas spēj ātri apgūt jaunas zināšanas un prasmes. Attieksme pret darba kvalitāti veidojas darba attiecībās, to lielā mērā nosaka tas, vai indivīds jūt saistību starp to, ko iegulda darba attiecībās un to, ko iegūst no šīm attiecībām.

Mihaels J. Handels ir Viskonsīnas- Medisonas Universitātes socioloģijas profesora asistents. Viņš pēta nevienlīdzības pieaugumu Amerikas Savienotajās Valstīs un tās ietekmi uz darba attiecībām un organizācijām. Viņš arī vada nacionālā pārskata paneļa sadaļu, kas attiecas uz darba prasmēm, tehnoloģiju izmantošanu, darbinieku rezultātus un lomu darba tirgū.

M.Handela pētījums „Trends in Perceived Job Quality” ir par kvalitatīvām pārmaiņām darba attiecībās un nodarbināto cilvēku sagatavotību Postfordisma un Neofordisma teoriju kontekstā. Tiek pētītas darba kvalitātes uztveres un gandarījums par darbu laika posmā no 1989. gada līdz 1998.gadam.

Darba attiecības ir attiecības, kas veidojas darba procesā, meklējot darbu un zaudējot darbu. Darba attiecību kvalitātes jautājums ir būtisks, jo to kvalitāte vairo to pievilcību bezdarbnieku un darba meklētāju vērtējumā un veicina bezdarbnieku un darba meklētāju ieinteresētību Nodarbinātības valsts aģentūras piedāvāto pakalpojumu izmantošanā.

Šajā pētījumā ir izmantoti dati no Vispārējā sociālā pārskata (General Social Survey), lai izpētītu, vai izmaiņas indivīda attieksmē pret darba kvalitāti attiecināmas uz neofordistu vai postfordistu teorijas prognozēm. GSS iekļauj datus par četrām apmierinātības ar darba attiecībām dimensijām, par kurām diskutē neofordisti un postfordisti. Pētījums iedala indivīda attieksmi: materiālajās atbildībās (samaksa, darba drošība, karjeras iespējas), iekšējie stimuli (interesants darbs, darba autonomija), citi darba apstākļi (slodze, apjoms, fiziskā piepūle,

bīstamība), attiecību starp darbiniekiem kvalitāte (vadības – darbinieku attiecības, darbinieku attiecības savā starpā).

Pastāv viedoklis, ka darba attiecības Amerikas Savienotajās Valstīs (ASV) pēdējos 15 gados ekonomiskā šoka apstākļos ir būtiski mainīties, bet pastāv atšķirīgi viedokļi, vai darba attiecību kvalitāte ASV kopumā ir uzlabojusies vai kritusies. Pēckara perioda pirmā pusē ASV dažkārt tika apzīmēta kā ASV kapitālisma zelta laikmets, kad ASV ekonomika dominēja, ceļot produktivitāti un peļņu, stabilizējot un samazinot nevienlīdzību, būtiski audzējot atalgojumu salīdzinājumā ar vispārēji stabilo industrijas sistēmu, ko bieži vien saista ar masu produkciju. Pēckara perioda otrajā pusē notika krīze, jo ASV saskārās ar augošo starptautisko konkurenci, samazinot ražīguma tempus un radot spiedienu uz ražošanas izmaksām un vadības prasmēm.

Viena teorija, kuru apzīmē par neofordisma skolu, apgalvo, ka darba kvalitātes samazināšanās 1980. – tajos un 1990. – to sākumā izskaidrojama ar to, ka tika zaudēti daudzi pēckara darba sistēmas ieguvumi, tika institucionalizēta pastāvošā darba attiecību sistēma (Harrison, 1994.g.).

Cita teorija, ko apzīmē kā postfordisma skolu apgalvo, ka darba attiecību kvalitāti būtiski uzlaboja preču un pakalpojumu tirgus izmaiņas, informācijas tehnoloģiju izplatība un līdzdalības.

Šīs teorijas satur skaidras un pretējas prognozes indivīda labklājības un darba attiecību izmaiņām, un paša indivīda attieksmi pret sava darba attiecību kvalitāti.

Šajā rakstā ir izmantoti pieejamie dati, lai izpētītu darba attiecību kvalitātes subjektīvās uztveres izmaiņas. Tiek aprakstīti neofordistu un postfordistu viedokļi par pašreizējām izmaiņām darba attiecību kvalitātē un piezīmes par subjektīviem indikatoriem.

### **Teorijas un pētījumi**

Tādi labumi kā relatīvi augsta darba samaksa, darba drošība, karjeras mobilitāte, kas tika plaši pielietoti pēckara perioda izaugsmes gados tika samazināti un piemēroti daudz mazākai darbinieku kategorijai, jo darba devēji mēģināja samazināt izmaksas un izmantot esošo darbaspēku. Pēckara darba tirgū bija vērojama darbinieku noslāņošanās vairāk vai mazāk privilīģētās grupās, jo augsti atalgoti darba devēji izmantoja zemu atalgotus apakšuzņēmējus, lai pēc vajadzības samazinātu svārstības, bet lielais akcents uz apakšuzņēmējiem atbilstoši neofordisma nostādņēm saasina šo duālismu un palielina zemu atalgoto darbinieku segmentu (Harrison, 1994.g.; Berger un Piore, 1980.g.; Edward, 1979.g.).

29

---

<sup>29</sup> <http://wox.sagepub.com/cgi/content/abstract/32/1/66>

Neofordisti redz sakarību starp darba attiecību kvalitātes pieaugumu saistībā ar materiālo dimensiju (piemēram, samaksa, darba drošība), kā arī ar atalgojuma jautājumiem (piemēram, izaugsme darba vietā, autonomija, darbinieku sadarbība) un darba apstākļiem (piemēram, samazinātas darba slodzes). Atbilstoši šim viedoklim produkcijas tirgus kvalitatīvās izmaiņas, īpaši pielāgotas preces, informācijas tehnoloģiju izplatīšanās radīja tradicionālās darba sistēmas norietu un lielāku cilvēku iesaistīšanu apmācībā. Šie jaunievedumi paaugstināja darba prasmju prasības, uzdevumu dažādību, darba autonomiju, tai pat laikā samazinot darbinieku kopējo fizisko slodzi. Rezultātā tika iegūta lielāka darbinieku sadarbība, augstāks darba ražīgums, arī augstākas algas.

Darba uzdevumi kļūs arvien sarežģītāki, ienesīgāki un ražīgāki kā rezultāts augošajam darbinieku izglītības līmenim, augošajai proporcijai starp darbinieku un vadības amatiem, atšķirīgajai vērtībai, ko rada jēgpilni un iekšēji stimulēti darbi iepretim tradicionāliem darbiem ar lielu atalgojumu.

Vairāki pētījumi atbalsta postfordisma teoriju. Tradicionālie postindustriālās sabiedrības darba kvalitātes uzlabošanas indikatori, piemēram, izglītības līmenis, attiecība starp vadošo un izpildu personālu, datoru izmantošana darbā, ir būtiski pieauguši.<sup>30</sup>

Visi pētījumi par objektīvu darba attiecību raksturojumu netieši norāda, ka darba apstākļu uzlabošanās vai pasliktināšanās daļēji izriet no cilvēka subjektīvām sajūtām par savas darba labklājības ieguvumiem vai zaudējumiem.

Attieksmi pret darba attiecību kvalitāti ietekmē 4 dimensijas:

- Materiālā atlīdzība
- Nemateriālie ieguvumi
- Darba apstākļi
- Pozitīvas attiecības darbinieku vidū.<sup>31</sup>

### **Secinājumi**

Lai gan pastāv daudzi pētījumi par mainīgiem darba attiecību un darba kvalitātes mērķiem, ir arī daži pētījumi, kas izpēta tendences, kā cilvēki paši jūtas darba vietā.

Kognitīvās (pamatā ir izziņa) un emocionālās izjūtu barjeras.

Sociālo indikatoru pētījumi bieži vien ir atklājuši relatīvi vāju saistību starp objektīvajiem un subjektīvajiem darba attiecību kvalitātes aspektiem. Darba attiecību apmierinātības faktori var būt atkarīgi no sociālās apmierinātības un aizspriedumiem, jo tie

---

<sup>30</sup> Turpat

<sup>31</sup> Turpat

spiež respondentus pretnostatīt apstākļus, kādos tie dzīvo, ar apstākļiem, kādi uzskatāmi par dzīves standartiem vai ar individuāli noteiktiem apstākļiem.

Darba attiecības nav kvalitatīvas, jo indivīdi dažkārt nejūt saistību starp ieguldījumu darba kvalitātē un iegūto labumu no darba.

Kognitīvās barjeras, lai uztvertu izmaiņas paša ienākumos salīdzinājumā ar pārējiem var arī aizkavēt reakciju un nevienlīdzību. Objektīvas izmaiņas darba uzdevumos, piemēram, cilvēka apmācība arī zināmā mērā tiek uztverta kā subjektīva pārlicība un līdz ar to kā apmierinātība ar darbu attiecībām un autonomija.

#### Piemērošanās standartiem

Objektīvas izmaiņas darba apstākļos dod milzīgu ietekmi uz labklājību, ja cilvēkiem jāvērtē sava dzīve, salīdzinot to ar atzīmi labāk vai sliktāk. Tas tādēļ, ka cilvēki parasti salīdzina savu situāciju ar pastāvošo stāvokli un stabilitāti saistot ar saviem subjektīvajiem novērojumiem. Tādējādi ir iespējams, ka vidējais „balto apkaklīšu” darba samaksas pieaugums, informāciju tehnoloģiju izplatība un iesaistīšanās apmācībā ir padarījusi darbu daudz interesantāku, bet tiklīdz darbinieks to uzskatīs pašu par sevi saprotu, viņu prognozes izmaisīs par, ja viņu labklājības pieaugums būs salīdzinoši lielāks nekā bija pirms tam.

Var apgalvot, ka, lai gan abu teoriju apgalvojumus šeit nevar pilnībā izvērtēt, šķiet, ka stabili objektīvie apstākļi daudz vairāk nekā kognitīvi un emocionāli viedokļi daudz vairāk ietekmē subjektīvas prognozes. Līdzsvaram individuālas materiālas un iekšējas darba atlīdzības prognozes šķiet saprātīgas un pamatotas objektīvos apstākļos.

Nodarbinātības valsts aģentūra bezdarbniekiem un darba meklētājiem piedāvā profesionālās kvalifikācijas celšanas pakalpojumu, iziet kursus, apmācības un apgūt profesiju, lai sagatavotu šos cilvēkus darba tirgum.

Darba kvalitāte lielā mērā ir atkarīga no paša indivīda attieksmes pret darbu. Ja cilvēks iesaistās darba attiecībās un ir sagatavots (apmācīts un zinošs) darbinieks, tad viņa attieksme pret darba kvalitāti ir pozitīvāka nekā tiem cilvēkiem, kuri ir nekvalificēti un jūtas apdraudēti brīdī, kad darba attiecībās iz gaidāmas kvalitatīvas izmaiņas- jaunu tehnoloģiju ieviešana, jaunu metožu pielietošana u.t.t.

Tas kā, pozitīvos un negatīvos aspektus, kas raksturo pārmaiņas darba attiecībās, izmanto cilvēki, to lielā mērā nosaka viņu attieksme pret šīm pārmaiņām, tāpēc ir jānoskaidro, kas šīs pārmaiņas kavē.

### **3. BARJERAS BEZDARBNIĒKU, DARBA MEKLĒTĀJU UN DARBA DEVĒJU INFORMĒTĪBAS UZLABOŠANAI UN ATTIEKSMES MAIŅAI**

Ir daudz un dažādi apstākļi, kas liedz cilvēkam pilnvērtīgi konkurēt darba tirgū, kas apgrūtina iegūt vēlamo darbu vai neizturēt konkursu uz kādu vakantu amatu. Informācijas, zināšanu vai prakses trūkums ir daži no iemesliem, kas neļauj cilvēkam pilnveidoties jau esošajā amatā vai atrast darbu vispār.

Viens no Nodarbinātības valsts aģentūras piedāvātajiem pakalpojumiem, ko var saņemt bezdarbnieki un darba meklētāji ir iespēja apmeklēt kursus un apmācības. Šīs apmācības ir nozīmīgs un svarīgs process, kura laikā bezdarbnieki un darba meklētāji var iegūt papildus zināšanas jau esošajām un darba tirgū konkurēt ar prasmēm, kas apstiprinātas ar diplomu vai sertifikātu, ko klients saņem pēc šo kursu vai apmācību beigšanas. Nodarbinātības valsts aģentūras mērķis ir samazināt bezdarbu un sagatavot konkurētspējīgus bezdarbniekus un darba meklētājus, kuri būtu spējīgi konkurēt darba tirgū, tāpēc šīm apmācībām ir svarīga loma bezdarbnieku un darba meklētāju integrēšanai darba tirgū.

Pretestība jaunām idejām, izmaiņām un uzlabojumiem ir būtisks šķērslis bezdarbnieku un darba meklētāju konkurētspējā.

Tomas Cviks (Thomas Zwick) (Eiropas Ekonomisko pētījumu centrs (ZEW), Manheima, Vācija) publicējis rakstu „Darbnieku pretestība inovācijām” (Employee resistance against innovations) „Starptautiskajā darbaspēka žurnālā” (International Journal of Manpower, 05.2002.)<sup>32</sup>

Datu avots: Manheimas Inovāciju panelis(Mannheim Innovation Panel), kas ir Eiropas Ekonomisko pētījumu centra dažādu nozaru uzņēmumu aptaujas rezultātu forma.

Ikgadējais inovāciju pārskats ir veidots kā paneļa pārskats. Tādejādi, vieni un tie paši uzņēmumi tiek iekļauti katru gadu. Ik pēc 2 gadiem pārskats tiek atjaunots ar tikko nodibinātiem uzņēmumiem, lai aizstātu tos uzņēmumus, kuri tiek slēgti vai pamet tirgu apvienojoties ar citiem uzņēmumiem.<sup>33</sup>

T.Cvika raksts pierāda, ka indivīda pretestību jaunievedumiem rodas, ja pastāv neskaidrība, vai viņi gūs labumu no šiem ieguldījumiem. Pretestība rodas, ja pastāv neskaidrība vai indivīds gūs labumu no šiem ieguldījumiem.

Bezdarbnieku un darba meklētāju pretestība izmaiņām darba attiecībās un darba tirgū ir būtisks šķērslis ceļā uz jaunievedumiem un spriedzes avots ražošanas attiecībās. Tai var būt izšķiroša nozīme to uzņēmumu konkurētspējā, kas plāno ieviest inovācijas, jo šiem

<sup>32</sup> [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=373945](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=373945)

<sup>33</sup> <http://www.zew.de/en/forschung/projekte.php3?action=detail&nr=374>

uzņēmumiem ir vajadzīgi darbinieki, kuri spētu pielāgoties jaunajām prasībām, nodrošinātu vajadzīgās zināšanas un prasmes. Darbinieku apmācības uzņēmumam prasa laika un finanšu ieguldījumus, tāpēc ir svarīgi pieņemt darbā cilvēkus, kuri jau ir sagatavoti darbam un viņu zināšanas un prasmes neprasa lielus papildus līdzekļus.

Cilvēks kavējas ieguldīt laiku vai sadarboties jaunievedumu ieviešanā, ja ieguvumi no jaunievedumiem nav skaidri.

Šaubas par ieguvumiem no apmācības pasākumiem ir vēl lielākas, ja inovācijas ir saistītas ar darbinieku skaita samazināšanu, prasmju novecošanos un personāla reorganizāciju. Visbeidzot jaunās prasmes, kuras ir saistītas ar inovācijām bieži vien nepaaugstina darbinieku produktivitāti citur.<sup>34</sup>

Pastāv vairāki iemesli, kāpēc darbinieki cieš zaudējumus no jaunievedumiem. Jaunievedumu rezultātā ir jāatmet vecās zināšanas un darbinieki ir spiesti piedalīties apmācībās, lai pēc izmaiņu ieviešanas strādātu efektīvāk. Pat ja darba devējs maksā par apmācību, darbiniekiem ir jācieš nefinansu zaudējumi, piemēram, papildus slodze un brīvā laika samazinājums. Tādēļ jaunievedumi un reorganizācijas vienmēr ir jāsaista ar izdevumiem personāla apmācībai un cilvēkresursu vadībai (Acemonglu and Pichke 1999.g.).

Uzņēmumam ir vai nu jāiegulda papildus slodze, laiks un nauda pirms jaunievedumu ieviešanas vai arī precīzi jāprognozē izmaiņu radītās sekas. Tādēļ investīciju veikšanas laikā, nav skaidrs, vai apmācības sniegs savu rezultātu. Kā sekas tam ir lielāka darbinieku pretestība jaunievedumiem, ja darbiniekiem nav skaidrības, vai tiem tiks kompensētas ar jaunievedumiem saistītās izmaksas.

Inovācijas padara ieguldījumus cilvēkresursos par nevērtīgiem, ja darba gaitā tiek mainīta organizatoriskā struktūra vai ražošanas iekārtas. Papildus tam nākotnē plānotie jaunievedumi paaugstina neskaidrību un samazina iespējas veikt apmācību, lai ieviestie ieguldījumi atmaksātos. Šie argumenti ir īpaši svarīgi, ja uzņēmumam nepieciešamie cilvēkresursi ir ļoti specifiski. Produktivitātes samazināšanās mūsdienu darba devējam, kas ieviesis inovācijas, nav vienīgais zaudējums, maza vērtība šiem ieguldījumiem ir ārpus uzņēmuma. Gandrīz visi jaunievedumi ir izstrādāti atbilstoši uzņēmuma specifiskajai situācijai (Picot, 1999.g.) un līdz ar to šīs uzņēmuma specifiskās zināšanas pakāpeniski zaudē vērtību.

Darba zaudēšanai ir dažāda ietekme uz darbinieka finanšu stāvokli. Labāk kvalificētie darbinieki ir daudz elastīgāki un spēj adaptēties pie jaunām iekārtām. Tādējādi labāk kvalificētiem darbiniekiem ir daudz vieglāk atrast adekvātu darbu un izvairīties no algas samazinājuma pēc darbinieku skaita samazināšanas un šiem darbiniekiem ir „lētāk”

---

<sup>34</sup><http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do?contentType=Article&contentId=848353>

iesaistīties adaptācijas procesā nekā zemāk kvalificētiem darbiniekiem. Šo sakarību var novērot, analizējot negatīvu korelāciju starp bezdarba apmēru un kvalifikācijas pakāpi (Acemoglu un Pischke, 1999.g.). Tādējādi zemāk kvalificētiem darbiniekiem jaunievedumu procesā likmes ir augstākas, jo rezultātā šie darbinieki var zaudēt darbu vai tiem jāpiedalās apmācībā apstākļos, kad nav zināmi jaunievedumu ieguvumi. Tāpēc var gaidīt daudz spēcīgāku pretestību jaunievedumiem no zemāk kvalificētā personāla nekā no kvalificētiem darbiniekiem (Milgrom, 1988.g.).<sup>35</sup>

Viena no hipotēzēm, ko T.Cviks izvirza ir:

Darbinieku pretestība inovācijām un plānoto darbinieku skaita samazināšanā (jaunievedumu rezultātā) ir lielāka zemāk kvalificēto darbinieku vidū, jo zemāk kvalificētie darbinieki, zaudējot darbu un piedaloties papildus apmācībās, cieš daudz lielākus zaudējumus nekā augstāk kvalificētie darbinieki.

3.1. tabulā atainoti aptaujāto atbilžu viedokļi, kas parāda vairākus faktoros, kas ietekmē inovāciju barjeru nozīmi.

3.1. tabula

**Inovāciju barjeru relatīvā ietekme  
Vācijas pakalpojumu sektorā 1995.gadā**

<b>Inovāciju barjeras</b>	<b>Nenožīmīgas</b>	<b>Neitrālas</b>	<b>Nožīmīgas</b>
Elastība ir riskanta	0,507	0,276	0,217
Saskatāms pārliets ekonomiskais risks	0,479	0,253	0,268
Riskantas izmaksas	0,441	0,266	0,293
<b>Kvalificēta personāla trūkums</b>	0,455	0,264	0,281
Informācijas tehnoloģiju trūkums	0,626	0,231	0,143

**Piezīme:** Barjeru relatīvā ietekme uz inovācijām tika mērīta vienkāršajā skalā no 1 (nav nožīmīga vispār) līdz 5 (ļoti nožīmīga). Šajā tabulā 1 un 2 tiek ieskaitīti kategorijā „nenozīmīgas”, 3 – „neitrālas”, 4 un 5 – „nozīmīgas”.

**Avots:** Manheimas Inovāciju panelis– pakalpojumu sektors, 1995.gada aptauja.

<sup>35</sup> <http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do?contentType=Article&contentId=848353>

3.2. tabula ataino dažādas barjeru faktoru izraisītās sekas.

3.2. tabula

**Inovācijas traucējošu faktoru ietekme  
Vācijas manufaktūru sektorā 1999.gadā**

<b>Inovāciju barjeras</b>	<b>Inovācija būtiski kavēta</b>	<b>Inovācija pārtraukta</b>	<b>Inovācija nav pat sākta</b>
Saskatāms pārlieks ekonomiskais risks	0,202	0,212	0,314
Inovāciju izmaksas ir pārlieku augstas	0,224	0,180	0,348
Iekšējā pretestība	0,161	0,048	0,071
<b>Kvalificēta personāla trūkums</b>	0,323	0,040	0,116
Informācijas tehnoloģiju trūkums	0,198	0,033	0,072

**Piezīme:** Atspoguļoti to uzņēmumu viedokļi, kas identificēja inovāciju barjeras.

**Avots:** Manheimas Inovāciju panelis – manufaktūru un kalnrūpniecības sektors, 1999.gada aptauja.

Ir zināmas nodarbinātības tendences dažādām kvalifikācijas pakāpes grupām. Tādēļ var novērtēt reakciju uz inovācijām, salīdzinot nodarbinātības iespējas augsti kvalificētiem darbiniekiem (universitātes vai politehniskais grāds zinātnē vai humanitārajā jomā) ar zemu kvalificētiem darbiniekiem (Vācijas profesionālās izglītības sistēmas mācekļa diploms vai bez profesionālās kvalifikācijas). (Daniel, 1987.g., Hauschildt, 1999.g., Zwick, 2002.g.).

### **Secinājumi**

Iekšējā pretestība jaunievedumiem var iedragāt uzņēmuma konkurētspēju un attiecības starp uzņēmuma vadību un darbiniekiem, tādēļ ir būtiski zināt, kuros gadījumos darbiniekiem ir tieksme pretoties inovācijām, kuras plāno ieviest vadība. Neskatoties uz to, ka jebkura inovācija pieprasa specifiskas vadības zināšanas, vispārīgi iekšējo pretestību var konstatēt visu nozaru uzņēmumos. Inovācijas vienmēr ir saistītas ar ieguldījumiem cilvēkresursos un šie ieguldījumi neatmaksājas, ja netiek paaugstināta produktivitāte. Tāpēc iekšējā pretestība inovācijām ir augstāka, ja darbinieki sastopas ar risku, ka tie zaudēs savus ieguldījumu izdevumus. Šāda situācija ir novērojama gadījumā, kad darbinieki baidās zaudēt savu darbu un zina, ka nevarēs izmantot jauniegūtās zināšanas citā darbā. Papildus tam var sagaidīt

augstāku pretestību, kad zemākas kvalifikācijas darbinieki vai darbinieki bez kvalifikācijas baidās, jo viņiem atļaišana izmaksās vairāk nekā augstāk kvalificētiem darbiniekiem. Visbeidzot jauna cilvēkresursu perioda laiks var radīt papildus izdevumus, no kā var izvairīties, ja izmaiņas tiek laicīgi plānotas.

Nodarbinātības valsts aģentūras viens no piedāvātajiem pakalpojumiem ir bezdarbnieku un darba meklētāju apmācības, kursi un profesionālās kvalifikācijas celšana, kā arī bezdarbnieku un darba meklētāju apmācība pēc darba devēja pieprasījuma. Pēc šīs apmācības darba devējs var pieņemt darbā cilvēku, kurš jau ir apmācīts tieši šī uzņēmuma specifikai, tas ir abpusēji izdevīgi gan bezdarbniekam, gan darba devējam, jo rezultātā bezdarbnieks vai darba meklētājs iegūst darbu, bet darba devējs iegūst jau apmācītu darbinieku.

## 4. NODARBINĀTĪBAS VALSTS AGENTŪRAS DARBĪBA

**1991.gada 17.aprīlī** tika izveidots Nodarbinātības valsts dienests. Tā centri un nodaļas tika izvietoti pa visu valsti. Sistēma tika veidota elastīga, jo atkarībā no situācijas izmaiņām darba tirgū, bezdarba līmeņa izmaiņām un darbspējas vecuma iedzīvotāju skaita attiecīgajā teritorijā, tika atvērti vai slēgti Nodarbinātības valsts dienesta biroji.

**1999.gada sākumā** Nodarbinātības valsts dienesta struktūrā ietilpa:

- Nodarbinātības valsts dienesta Centrālais aparāts,
- 20 finansiāli pastāvīgi Nodarbinātības valsts dienesta centri,
- 8 Nodarbinātības valsts dienesta nodaļas,
- 38 Nodarbinātības valsts dienesta biroji.

BO VAS "Nodarbinātības valsts dienests" bija divu līmeņu organizācija un sastāvēja no: akciju sabiedrības pārvaldes un filiālēm, kurās, savukārt, ietilpa 28 centri un 34 sektori. Tādējādi tika aptverta visa valsts teritorija, un BO VAS "Nodarbinātības valsts dienests" pakalpojumus varēja sniegt iespējami tuvu pakalpojuma saņēmējam.

Pēc **2006. gadā** veiktās Rīgas Reģionālās filiāles reorganizācijas, Nodarbinātības valsts aģentūra sastāv no 27 filiālēm, 25 sektoriem un 6 klientu apkalpošanas centriem.<sup>36</sup>

BO- bezpeļņas organizācija

VAS- valsts akciju sabiedrība

**Nodarbinātības valsts aģentūra** ir Labklājības ministrijas pārraudzībā esoša iestāde, kura īsteno valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta jomā. Nodarbinātības valsts aģentūra ne tikai reģistrē un uzskaita bezdarbniekus, bet organizē un īsteno aktīvos nodarbinātības pasākumus - profesionālo apmācību, pārkvalifikāciju un kvalifikācijas paaugstināšanu, algotos pagaidu darbus, pasākumus konkurētspējas paaugstināšanai un pasākumus noteiktām personu grupām.

Nodarbinātības valsts aģentūra tiek finansēta no valsts pamatbudžeta, ienākumiem no pakalpojumu sniegšanas, dāvinājumiem un ziedojumiem, kā arī citiem līdzekļiem saskaņā ar normatīvajiem aktiem.<sup>37</sup>

### **Nodarbinātības valsts aģentūras kompetence:**

1. Nodarbinātības politikas veidošana:

1.1. atbilstoši savai kompetencei piedalās Latvijas Nacionālā rīcības plāna nodarbinātības veicināšanai izstrādē un īstenošanā;

<sup>36</sup> Nodarbinātības Valsts aģentūra. <http://www.nva.lv/index.php?cid=1&mid=23>

<sup>37</sup> <http://www.likumi.lv/doc.php?id=62539&mode=KDOC>

- 1.2. analizē un prognozē darba tirgus konjunktūru;
2. Nodarbinātības politikas realizācija:
  - 2.1. organizē un īsteno aktīvos nodarbinātības pasākumus;
  - 2.2. palīdz bezdarbniekiem un darba meklētājiem iesaistīties darba tirgū;
  - 2.3. bez maksas informē par brīvajām darba vietām, kā arī bezdarbnieku un darba meklētāju tiesībām un pienākumiem;
  - 2.4. bez maksas konsultē bezdarbniekus un darba meklētājus profesionālās piemērotības jautājumos, piemērotas profesijas un pārkvalifikācijas izvēlē;
  - 2.5. organizē sadarbību un informācijas apmaiņu starp Nodarbinātības valsts aģentūru un darba devējiem;
  - 2.6. organizē darba devēju un bezdarbnieku dialogu, lai samazinātu bezdarba līmeni;
  - 2.7. sadarbojas ar valsts pārvaldes iestādēm, pašvaldībām, fiziskajām un juridiskajām personām, kā arī sabiedriskajām organizācijām;
  - 2.8. apstiprina darba izsaukumus normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā;
  - 2.9. licencē un uzrauga komersantus, kuri sniedz darbiekārtošanas pakalpojumus (izņemot personu iekārtošanu darbā uz kuģiem);
  - 2.10. organizē nodarbinātības pasākumus vasaras brīvlaikā personām, kuras iegūst izglītību vispārējās, speciālās vai profesionālās izglītības iestādēs
3. Informācijas un statistikas uzskaitē:
  - 3.1. uzskaita brīvās darba vietas;
  - 3.2. reģistrē un uzskaita bezdarbniekus un darba meklētājus;
4. Iekļaušanās EURES sistēmā:
  - 4.1. nodrošina Eiropas Savienības normatīvo aktu prasībām atbilstošas informācijas sagatavošanu un sniegšanu par bezdarba situāciju valstī;
  - 4.2. nodrošina Eiropas Savienības normatīvo aktu prasībām atbilstošas informācijas sagatavošanu un sniegšanu par bezdarba situāciju valstī;
  - 4.3. piedalās starptautisku sadarbības līgumu projektu un citu sadarbības projektu izstrādē, kā arī šo līgumu un projektu īstenošanā bezdarba samazināšanas un darbaspēka kustības jomā;
5. veic citus Nodarbinātības valsts aģentūras nolikumā un normatīvajos aktos noteiktos uzdevumus.<sup>38</sup>

Nodarbinātības valsts aģentūras vidēja termiņa darbības un attīstības stratēģija 2004.-2007.gadam (turpmāk – Stratēģija) nosaka Nodarbinātības valsts aģentūras galvenos attīstības

---

<sup>38</sup> <http://www.likumi.lv/doc.php?id=62539&mode=KDOC>

virzienus un darbības mērķi, veicamos uzdevumus un sasniedzamos rezultātus valsts nodarbinātības politikas īstenošanā.

**Stratēģijas izstrādāšanas mērķis.** Stratēģija ir izstrādāta, lai nodrošinātu augstas kvalitātes standartu ieviešanu NVA pakalpojumu sniegšanas procesā, pakalpojumu kvalitatīvu īstenošanu un konsekventu kontroli, efektīvas finanšu plūsmas veidošanu, finanšu resursu caurredzamas, mērķtiecīgas un racionālas vadības sistēmas ieviešanu NVA valsts deleģēto funkciju izpildē. Stratēģijā nosakot tuvāko četru gadu laikā NVA prioritāros darbības virzienus, veicamos uzdevumus un turpmāk šos uzdevumus konsekventi īstenojot, tiek nodrošināta ES pamatnostādņēm atbilstīgas nodarbinātības politikas īstenošana valstī un NVA sniegto pakalpojumu kvalitātes atbilstība šo pakalpojumu mērķauditorijas (NVA klientu – darba meklētāju, bezdarbnieku, darba devēju) vajadzībām.

**Stratēģijas mērķa sasniegšanai noteikti šādi NVA uzdevumi:**

1) nodrošināt informācijas par darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu un par NVA sniegtajiem pakalpojumiem pieejamību un informācijas apmaiņas operatīvāti;

2) nodrošināt NVA pakalpojumu sniegšanu un pakalpojumu attīstību atbilstīgi valsts politikai bezdarba samazināšanā, darba tirgus pieprasījumam un piedāvājumam un saskaņā ar klientu vēlmēm un vajadzībām;

3) paaugstināt NVA pakalpojumu kvalitāti un efektivitāti, nodrošināt pakalpojumu pieejamību un pakalpojumu efektīvu administrēšanu;

4) nodrošināt NVA deleģēto funkciju ESF administrēšanā izpildi, tai skaitā šī fonda projektu pārraudzību un kontroli 2.līmeņa starpniekinstitūcijai noteikto kompetenču ietvaros;

5) nodrošināt līdzdalību EURES un pielietot to darba tirgus problēmu risināšanā un brīvas darbaspēka kustības nodrošināšanā.

EURES- ir Eiropas Nodarbinātības dienestu tīkls, kas tika izveidots **1993.gadā**, ietverot Eiropas Komisiju un ES dalībvalstu nodarbinātības dienestus, kā arī Eiropas Ekonomiskās kopienas valstis Lihtenšteinu, Islandi, Norvēģiju un Šveici. EURES misija ir atbalstīt Eiropas valstu darbaspēka brīvu pārvietošanos.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> <http://www.nva.lv/eures/>

## 5. METODOLOĢIJA

Lai izpildītu bakalaura darbā izvirzītos uzdevumus un tuvāk iepazītos ar bezdarbnieku, darba meklētāju un darba devēju informētību un attieksmi pret Nodarbinātības valsts aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem, par datu vākšanas metodi autore izvēlējās kvantitatīvo aptauju ar anketēšanas palīdzību, anketējot bezdarbniekus un darba meklētājus, kā arī intervijas ar darba devējiem.

Autore izvēlējā anketēšanu, jo tieši ar šīs metodes palīdzību bija iespējams gūt atbildes uz interesējošajiem un iepriekš sagatavotajiem jautājumiem, kas ļāva tālāk veikt nepieciešamo datu analīzi, kas, savukārt, sniedza iespēju izdarīt secinājumus un sniegt priekšlikumus.

Lai noskaidrotu darba devēju informētību un attieksmi pret NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem, autore izvēlējās kvalitatīvo pētniecības metodi-intervijas( daļēji strukturētas intervijas) ar darba devējiem, kuri 2006.gadā reģistrējuši lielāko brīvo darba vietu skaitu.

Aptauja norisinājās 2007.gada martā piecās Nodarbinātības valsts aģentūras filiālēs.

Kvantitatīvā pētījuma respondentu izvēlē autore balstās uz NVA filiāļu sadalījumu pa reģioniem. Autores 2006.gada pētījumā „Bezdarbnieku un darba meklētāju informētība un attieksme pret Nodarbinātības valsts aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem” tika aptaujāti NVA lielāko filiāļu klienti, taču šajā darbā bezdarbnieku un darba meklētāju atlasē autore izvēlas aptaujāt to Aģentūras filiāļu klientus, kurās 2006.gadā darba devēji reģistrējuši lielāko brīvo darba vietu skaitu, t.i. Rīgas reģionālā filiāle, Liepājas filiāle, Rēzeknes filiāle, Daugavpils filiāle, Jelgavas filiāle.

*5.1.tabula*

**2006.gadā NVA reģistrēto brīvo darba vietu skaits**

<b>Filiāle</b>	<b>Reģistrēto brīvo darba vietu skaits 2006.gadā</b>
Rīgas reģionālā filiāle	42957
Liepājas filiāle	3122
Rēzeknes filiāle	2990
Daugavpils filiāle	2657
Jelgavas filiāle	2058

Lai izpildītu šajā darbā izvirzītos uzdevumus un uzzinātu darba devēju informētību un attieksmi pret NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem, autore intervēs 5 darba devējus, kuri 2006.gadā NVA reģistrējuši lielāko brīvo darba vietu skaitu.

### **Kvantitatīvā pētījuma daļa:**

Kvantitatīvā pētījuma mērķa grupa: bezdarbnieki un darba devēji .

Informācijas iegūšanas veids: aptaujas anketa.

Kopā tika izdalītas 150 aptaujas anketas, katrā filiālē cerēts iegūt 30 aizpildītas anketas, atpakaļ autore saņēma 137 anketas, no kurām derīgas bija 112 anketas.

Pētījumā tika izmantota autores 2006.gada pētījuma „Bezdarbnieku un darba meklētāju informētība un attieksme pret Nodarbinātības valsts aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem” aptaujas anketa.

Anketa sastāv no 14 pamatjautājumiem un 4 demogrāfiskajiem jautājumiem. Tā ir veidota ievērojot anketas kompozīciju: ievaddaļa, saturiskā daļa un nobeigums, sākumā informējot respondentus par pētījuma mērķi un pētījuma veicēju. Jautājumos, kuros respondentiem varētu rasties neskaidrības ar atbilžu izvēles skaitu, ir pievienoti norādījumi, kas noteica, cik atbilžu varianti iespējami

Lai noskaidrotu bezdarbnieku un darba meklētāju informētību pret NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem, anketā tika ietverti jautājumi: Kādus NVA piedāvātos pakalpojumus Jūs zināt vai tikai esat par tiem kaut ko dzirdējis; kādi iemesli Jūs pamudināja reģistrēties NVA; kurus no NVA pakalpojumiem Jūs esat izmantojis/-usi kopš esat reģistrējies NVA uzskaitē; kādus NVA pakalpojumus Jūs neesat izmantojis/-usi, taču gribētu to darīt?

Lai noskaidrotu kā praksē darbojas barjeras (piemēram, informācijas tehnoloģiju neizmantošana) informētības uzlabošanai, anketā tika iekļauts jautājums: no kādiem avotiem ieguvāt informāciju par NVA un tās piedāvātajiem pakalpojumiem?

Lai noskaidrotu bezdarbnieku un darba meklētāju attieksmi pret NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem, anketā tika ietverti jautājumi: Kā Jūs vērtējat NVA pakalpojumu nodarīgumu, lai palīdzētu atrast jaunu darbu; ar kādām problēmām esat saskāries/-usies sadarbojoties ar NVA; kādas varētu būt problēmas, ar kurām, iespējams, varētu saskarties cilvēki, meklējot darbu caur ar NVA palīdzību; kādas varētu būt problēmas, ar kurām, iespējams, varētu saskarties cilvēki, piesakoties uz kursiem vai profesijas apgūšanu NVA un kādi bija galvenie iemesli; kāpēc Jūs neizmantojāt NVA piedāvātos kursus un profesionālo apmācību?

Lai noskaidrotu pastāvošās barjeras bezdarbnieku un darba meklētāju informētības uzlabošanai par NVA un tās piedāvātajiem pakalpojumiem, respondentiem tika uzdots jautājums: no kādiem avotiem tika iegūta informācija par NVA un tās piedāvātajiem pakalpojumiem?

Anketas jautājumi pēc jautājumu formas pārsvarā ir slēgtie un daļēji slēgtie jautājumi, lai atbildes būtu pēc iespējas precīzākas un vieglāk interpretējamas. Jautājumi, uz kuriem atbildes nebija paredzamas, tika veidoti atvērtā formā, ļaujot respondentiem atbildi ierakstīt pašiem, nepiedāvājot atbildes. Pusatvērtajiem jautājumiem tika doti sagatavoti atbilžu varianti, taču ja to vidū nebija atbildes, kas derētu respondentam, tika dota iespēja ierakstīt savu atbilžu variantu, kam tika atvēlēta vieta pēc piedāvāto atbilžu variantu saraksta.

Par šo pētījumu tika informētas konkrētās filiāles vadītājs un nodarbinātības organizatori un aģenti, kuriem arī jāpasakās par to, ka anketa tika aizpildīta. Anketas tika atstātas šajās filiālēs pie informācijas stenda, aizpildītās anketas bija jāiemet kastē, kas bija slēgta. Konkrētās filiāles nodarbinātības aģents dienā, kad tika atvestas anketas, Aģentūras filiāles klientus pēc konsultācijas informēja par iespēju aizpildīt anketas, nedaudz informējot par šo pētījumu un tā mērķi.

Visatsaucīgākie bija Liepājas un Jelgavas filiāles klienti respondenti, no gaidītajām 30 anketām, atpakaļ tika saņemtas visas 30, no kurām derīgas bija Liepājas filiāles 28 anketas, Jelgavas filiāles 27 anketas. Vismazāk derīgu anketu bija Daugavpils filiālē, kopā tika saņemtas 22 anketas, no kurām derīgas bija tikai 15 anketas, arī Rēzeknes filiālē derīgas bija tikai 19 anketas, no 25 atpakaļ saņemtajām, to iespējams varētu saistīt ar valodas barjeru, jo anketas bija latviešu valodā, bet liela daļa šī reģiona iedzīvotāju ir krievu valodā runājoši, tāpēc arī liela daļa anketu netika aizpildītas vai bija aizpildītas nekvalitatīvi. No Rīgas reģionālās filiāles atpakaļ tika saņemtas 23 anketas, no kurām visas bija derīgas.

Pēc anketu apstrādes varēja secināt, ka respondenti nelabprāt aizpilda atvērtos jautājumus, jo tikai retajās anketās uz šiem jautājumi bija atbildēts. Arī daļēji slēgtajos jautājumos respondenti pārsvarā izvēlējās piedāvātos atbilžu variantus, nevis sniedza savu atbilžu variantu.

Iegūto datu apstrāde tika veikta ar skaitīšanas paņēmieni un rezultāti tika apkopoti grafikos, diagrammās un tabulās, kuri attēloti nodaļā „Rezultātu analīze”.

### **Kvalitatīvā pētījuma daļa:**

Kvalitatīvā pētījuma mērķa grupa: darba devēju pārstāvji, kuri 2006.gadā Nodarbinātības valsts aģentūrā reģistrā reģistrējuši visvairāk brīvo darba vietu.

Informācijas iegūšanas veids: daļēji strukturētas intervijas.

Lai uzzinātu darba devēju informētību un attieksmi pret Nodarbinātības valsts aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem, autore intervēja 5 darba devēju pārstāvjus.

Lai noskaidrotu darba devēju informētību par NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem, tika uzdoti jautājumi: Kādus NVA pakalpojumus Jūs zināt vai esat par tiem

kaut ko dzirdējis/-usi; kuru no NVA pakalpojumiem Jūsu uzņēmums kādreiz ir izmantojis; kurus no NVA pakalpojumiem Jūsu uzņēmums nav izmantojis, taču gribētu to darīt?

Lai noskaidrotu darba devēju attieksmi pret NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem, tika uzdoti jautājumi: kurus no pakalpojumiem Jūs negribētu izmantot; kāds ir galvenais iemesls, kāpēc Jūsu uzņēmums noteikti negribētu izmantot šos un citus no piedāvātajiem NVA pakalpojumiem; kāds ir galvenais iemesls, kāpēc Jūsu uzņēmums noteikti negribētu izmantot šos un citus no piedāvātajiem NVA pakalpojumiem; kā Jūs vērtējat NVA pakalpojumu noderību; cik apmierināts Jūs esat ar saņemtajiem NVA pakalpojumiem; ar kādām problēmām Jūsu uzņēmums ir saskāries, sadarboties ar NVA?

Lai noskaidrotu pastāvošās barjeras darba devēju informētības uzlabšanai par NVA un tās piedāvātajiem pakalpojumiem, respondentiem tika uzdoti jautājums: no kādiem avotiem tika iegūta informācija par NVA un tās piedāvātajiem pakalpojumiem?

Visi 5 darba devēju pārstāvji bija sievietes, kuras izteica savas domas par Nodarbinātības valsts aģentūras tēlu kopumā un vērtēja NVA sniegtos pakalpojumus, kā arī stāstīja par konkrētā uzņēmuma sadarbību ar NVA. Darba devējiem bija arī iespēja izteikt priekšlikumus un ieteikumus NVA sadarbībai ar darba devējiem.

Aptaujāto darba devēju pārstāvēto uzņēmumu darbības veids: 1 uzņēmums- pārtikas ražošana, 4 uzņēmumi- tirdzniecība.

Intervijas notika lika 2007.gada aprīlī, katras intervijas ilgums bija no 30 minūtēm līdz stundai, visas 5 intervijas notika uzņēmumos, kuros respondents strādāja. Vienošanās par intervijas laiku, vietu un mērķi notika telefoniski un caur e-pastu. Ne visi respondenti uzreiz piekrita intervijai, bija arī vairāki atteikumi un vairākas reizes tika pārcelts intervijas norises laiks.

Tā kā intervijas bija anonīmas, tad tika izveidoti apzīmējums- darba devējs DD, katram liekot kārtas numuru- DD1, DD2, DD3, DD4, DD5.

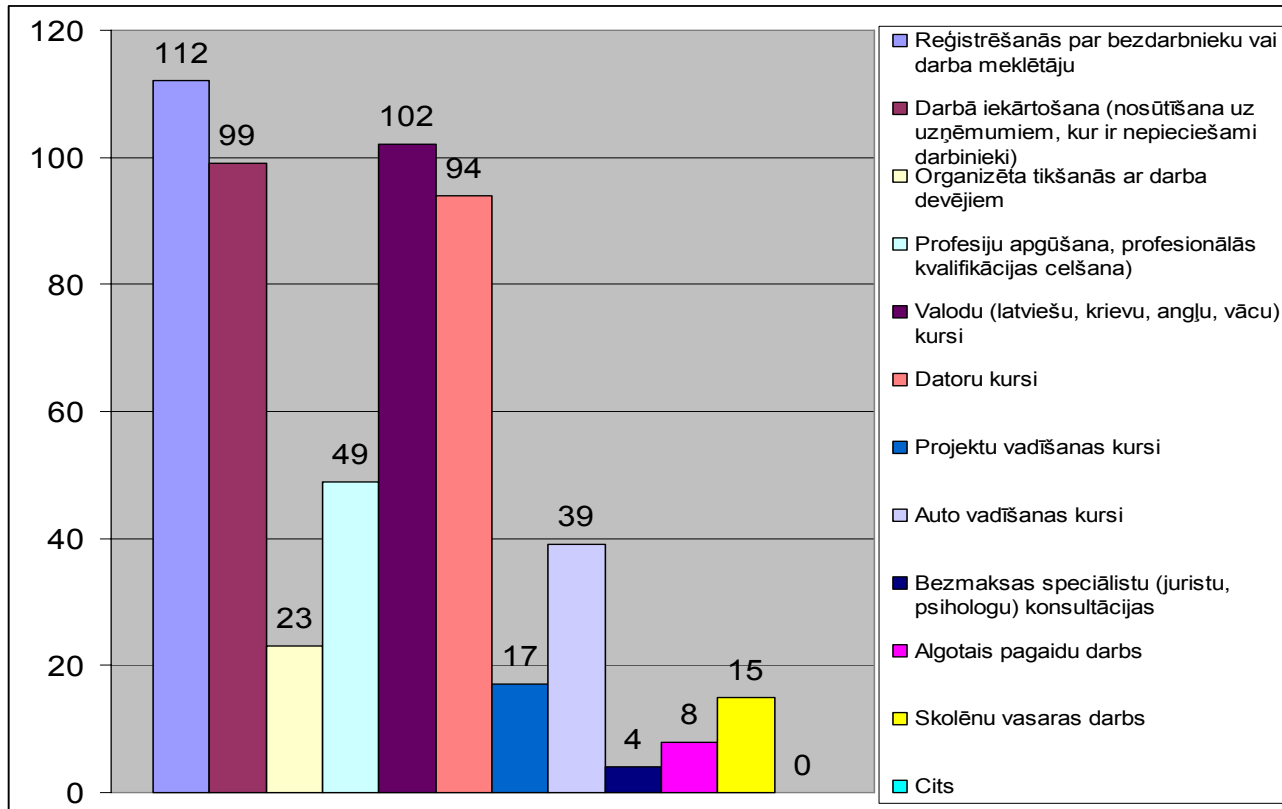
Kopumā respondenti bija atsaucīgi, labestīgi noskaņoti un labprāt atbildēja uz jautājumiem, taču varēja just, ka respondenti neiedziļinās problēmas būtībā, bet gan atbild automātiski, daudz nepiedomājot pie atbildes un necenšoties atcerēties kādas detaļas vai notikumus. Intervijas ik pa laikam pārtrauca telefonu zvani, kāds ienāca kabinetā, kurā norisinājās intervijas. Veicot intervijas tika izmantots diktofons, respondenti tam neiebilda.

## 6. REZULTĀTU ANALĪZE

Kvantitatīvajā pētījuma daļā, kurā tika aptaujāti bezdarbnieki un darba meklētāji, tika izdalītas 150 anketas, no kurām atpakaļ tika saņemtas 137 anketas, no kurām pareizi aizpildītas bija 112 anketas. Respondenti bija labprāt atbildējuši uz slēgtajiem jautājumiem, taču uz atvērtajiem jautājumiem atbildes gandrīz vispār netika sniegtas. Arī daļēji slēgtajos jautājumos respondenti labprātāk izvēlējās jau autores piedāvātos atbilžu variantus, nevis sniedz savu atbildi, kuru varēja brīvā formā ierakstīt pēc sagatavoto atbilžu variantu saraksta.

No aptaujāto kopskaita (112 respondentiem) sievietes bija 73, bet vīrieši 39 respondenti. Respondentu vecuma intervāls ir no 21- 47 gadiem, vidējais vecums 32.94 gadi. Lielākai daļai respondentu (79 respondentiem) bija vidējā izglītība, pamatizglītība bija 12 respondentiem un augstākā 21 respondentiem. 77 respondenti bija latvieši un 35 respondenti bija krievu tautības cilvēki. NVA reģistrējušies kā bezdarbnieki vai darba meklētāji bija visi 112 respondenti. Mazāk kā 3 mēnešus NVA bija reģistrējušies 23 respondenti, 4-6 mēnešus- 17 respondenti, 7-9 mēnešus- 38 respondenti, 10-12 mēnešus- 14 respondenti, vairāk kā gadu 20 respondenti, taču neviens no respondentiem nebija veicis atkārtoto reģistrāciju.

Atbildes uz jautājumu par to, kādus NVA piedāvātos pakalpojumus zina respondenti ir apkopotas 6.1. attēlā.



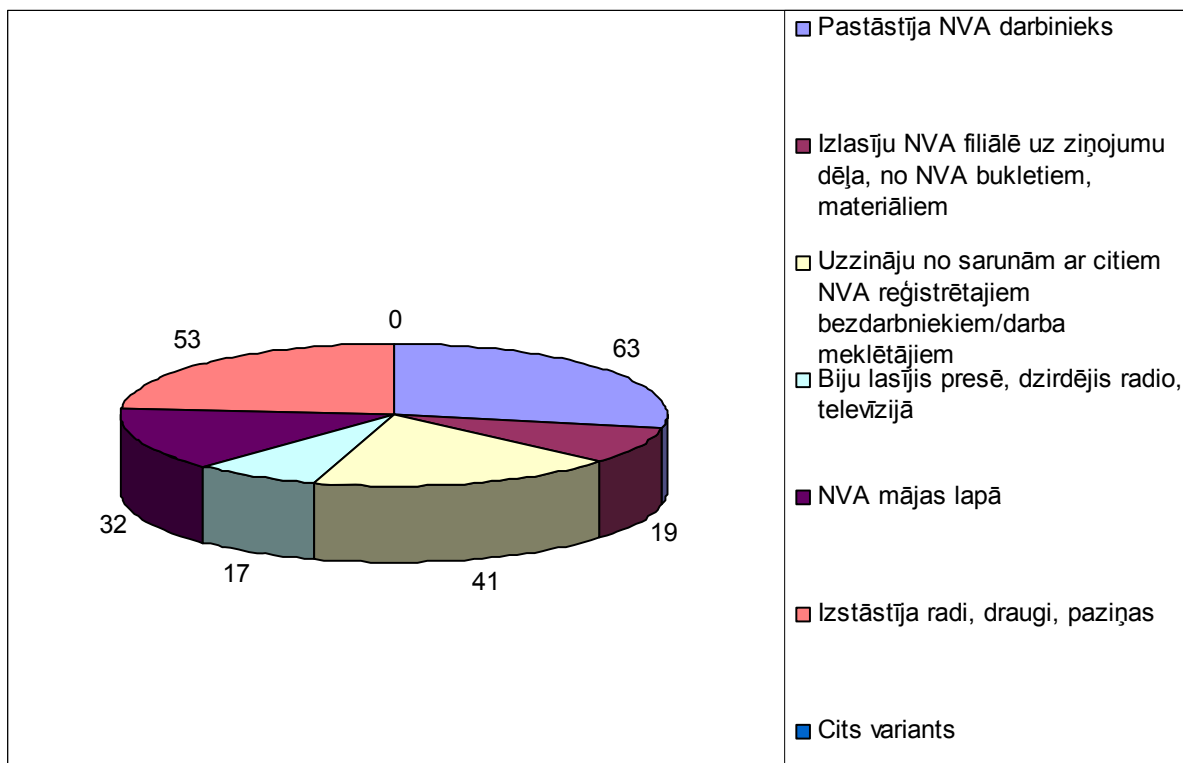
6.1. att. NVA piedāvātie pakalpojumi, kurus zina respondenti

Kā redzams 1. grafikā, tad visi 112 respondenti zina, ka NVA reģistrē bezdarbniekus un darba meklētājus, 102 respondenti zina par Aģentūras piedāvātajiem valodu (latviešu, krievu, angļu un vācu) kursiem, 99 respondenti zina par tādu Aģentūras pakalpojumu kā darbā iekārtošana (nosūtīšana uz uzņēmumiem, kur ir nepieciešami darbinieki). Labi zināms NVA pakalpojums ir arī datoru kursi (94 respondenti), 49 respondenti zināja arī par profesijas apgūšanu un profesionālās kvalifikācijas celšanas iespējām. Mazāk nekā puse (39) no aptaujātajiem respondentiem zināja par auto vadīšanas kursiem. Organizēta tikšanās ar darba devējiem ir pakalpojums, ko zināja tikai 23 respondenti, kas liecina, ka šis pakalpojums NVA klientu vidū nav populārs, kaut gan šis ir viens no pakalpojumiem, kas bezdarbniekiem un darba devējiem ir ļoti būtisks, jo tieši šī saikne starp šīm abām pusēm (bezdarbniekiem, darba meklētājiem un darba devējiem) ir svarīgs faktors darba un darbinieka atrašanai, jo tas veido dialogu starp tiem, kas meklē darbu un tiem, kas meklē darbinieku. Lai gan datoru, valodu un auto vadīšanas kursi ir labi atpazīstams un zināms NVA pakalpojums, tad par projektu vadīšanas kursiem zināja tikai 17 respondenti. Skolēnu vasaras darbs ir presē un internetā popularizēts NVA pasākums, kurā tiek iesaistīti pusaudži un pēc NVA publicētajiem datiem liecina, ka 2005. gadā Latvijā tika iesaistīti kopā 9228 skolēni, 753 darba devēji un tika izveidotas 8475 darba vietas, tad šajā pētījumā šo pakalpojumu zināja tikai 15 respondenti. Algotos pagaidu (sabiedrisko) darbus zināja tikai 8 respondenti. Tikai 4 no aptaujātajiem 112 respondentiem zināja, ka NVA piedāvā bezmaksas speciālistu (juristu, psihologu) konsultācijas, tas varētu liecināt par to, ka šis Aģentūras pakalpojums nav aktuāls bezdarbnieku un darba meklētāju vidū. Šis aptaujas jautājums sniedz ieskatu par NVA pakalpojumu atpazīstamību Aģentūras klientu vidū, kā liecina šī jautājuma atbilžu rezultāti, tad ir daži NVA pakalpojumi, kuru kopējais atpazīstamības līmenis ir augsts (piemēram, reģistrēšanās par bezdarbnieku un darba meklētāju, darbā iekārtošana un Aģentūras piedāvātie kursi), tieši šie pakalpojumi arī ir prioritārie iemesli, kāpēc pētījumā aptaujātie respondenti ir reģistrējušies NVA (anketas 4. jautājums). 103 respondentiem galvenais iemesls, kas pamudinājis reģistrēties NVA ir palīdzības saņemšana darba vietas atrašanā. 86 respondenti kā iemeslu min bezdarbnieku pabalstu, iespēju iziet kursus un apmācības kā iemeslu min 61 respondents. 13 aptaujātos cilvēkus pamudinājuši reģistrēties Aģentūrā ir iespēja apgūt jaunu profesiju, un tikai 2 respondenti kā iemeslu min iespēju saņemt speciālistu konsultācijas.

Anketas 3. un 4. jautājums uzskatāmi parāda saikni starp NVA pakalpojumu atpazīstamību bezdarbnieku, darba meklētāju vidū un iemesliem, kas pamudinājuši reģistrēties Aģentūrā. Atpazīstamākie NVA pakalpojumi ir darbā iekārtošana un tās piedāvātie kursi un tieši šie arī ir visvairāk minētie iemesli, kas pamudinājuši respondentus reģistrēties NVA. Galvenie iemesli, kas pamudinājuši reģistrēties NVA ir: lai saņemtu

palīdzību darba vietas atrašanās- 103 respondenti, bezdarbnieku pabalsts- 86 respondenti, iespēja iziet kursus- 61 respondents, tikai 13 respondenti kā iemeslu minēja iespēju apgūt profesiju un 2 respondenti- saņemt speciālistu konsultācijas.

Jautājums, kurā bija jāsniedz informācijas par avotiem, no kādiem respondenti gūst informāciju par NVA piedāvātajiem pakalpojumiem ir grafiski attēloti 6.2..attēlā.



#### 6.2..att. Avoti, no kādiem respondenti iegūst informāciju par NVA piedāvātajiem pakalpojumiem

Kā redzams 2.grafikā, tad vairāk nekā puse respondentu (63 respondenti) informāciju par Nodarbinātības valsts aģentūras piedāvātajiem pakalpojumiem ir ieguvuši no NVA darbiniekiem, 53 respondenti informāciju ieguvuši no radiem, draugiem un paziņām, arī NVA mājas lapā ir viens no avotiem, kuru kā informācijas ieguves līdzekli izmanto 32 respondenti. Sarunās ar citiem NVA reģistrētajiem bezdarbniekiem un/vai darba meklētājiem informāciju ieguvuši 41 respondents. Gandrīz vienāds skaits aptaujāto kā informācijas avotu minējuši NVA bukletus, materiālus un ziņojumu dēļi (19 respondenti) un presi, radio un televīziju minējuši 17 aptaujātie cilvēki. Lai gan reklāma un informācija televīzijā, presē un radio ir ļoti efektīva, tomēr šo kā informācijas ieguves avotu ir atzinuši tikai 17 respondenti, tas varētu būt saistīts ar to, ka masu saziņas līdzekļos šī informācija ir nepietiekama vai neefektīva. Tas varētu būt skaidrojams arī ar to, ka, kamēr bezdarba problēma cilvēku neskar, viņš šo informāciju, kas nāk no masu saziņas līdzekļiem neuztver, jo tā uz konkrētu brīdi ir lieka.

Anketas 6.jautājums bija atvērtais jautājums, kas izskaidro to, kāpēc tika sniegtas maz atbildes, jo kā liecina šis pētījums, tad respondenti nelabprāt atbild uz jautājumiem, kuros brīvā formā jāieraksta sava atbilde.No šīm nedaudzajām atbildēm var spriest, ka kopš reģistrēšanās Nodarbinātības valsts aģentūras uzskaitē, respondenti izmantojuši šādus Aģentūras pakalpojumus: valodu kursi- 42 respondenti, datoru kursi- 18, auto vadīšanas kursi-7, kvalifikācijas celšana- 3 respondenti un 1 respondents ir atbildējis, ka saņēmis informāciju par darbu ārzemēs.

NVA pakalpojumi, kurus aptaujāties respondenti nav izmantojuši, taču gribētu to darīt ir: darbā iekārtošana (nosūtīšana uz uzņēmumiem, kur ir nepieciešami darbinieki)- 93 respondenti, datoru kursi- 48 respondenti, valodu( latviešu, krievu, angļu un vācu) kursi-39 respondenti, organizēta tikšanās ar darba devējiem- 26 respondenti, bezmaksas speciālistu( juristu, psihologu) konsultācijas- 19, profesiju apgūšana, profesionālās kvalifikācijas celšana- 16, auto vadīšanas kursi- 14, projektu vadīšanas kursi- 8 respondenti. Neviens no respondentiem nebija izvēlējis atbilžu variantus algotais pagaidu(sabiedriskais) darbs un skolēnu vasaras darbs. Tā kā lielākā daļa (93) respondenti bija izvēlējušies atbilžu variantu: darbā iekārtošana (nosūtīšana uz uzņēmumiem, kur ir nepieciešami darbinieki), var secināt, ka atrast darbu ir prioritāra lieta, griežoties Nodarbinātības valsts aģentūrā. Gandrīz puse (48) aptaujāties cilvēki gribētu iziet valodu kursus, ko piedāvā Aģentūra. Šobrīd valodu zināšanas ir būtisks nosacījums darba meklējumos, jo darba piedāvājumu atlases kritērijos svešvalodu zināšanas ir viena no prasībām visiem pretendentiem. Neviens no respondentiem nebija izvēlējis NVA pakalpojumu- skolēnu vasaras darbs un algotais pagaidu (sabiedriskais) darbs, tas varētu liecināt par to, ka respondenti vēlas atrast pastāvīgu darbu, kurš nav terminēts, jo algotie pagaidu darbi ir uz konkrētu periodu, tas nozīmē, ka pēc zināma laika darbiniekam šis darbs beidzas un atkal jāsāk jauni darba meklējumi.

Jautājumā, kurā respondenti varēja izteikt vēlmi pēc kāda NVA pakalpojuma, kaut arī tāds pagaidām netiek piedāvāts, atbildes netika sniegtas. Atbilde netika sniegta vispār vai atbilde bija *nezinu*. Respondenti neizteica savas vēlmes, kas liek domāt, ka NVA klienti neizsaka savus priekšlikumus un ieteikumus, pēc kuriem Aģentūras darbinieki varētu saprast klientu vēlmes, situāciju un vajadzības. Šādi priekšlikumi varētu būt stimuls NVA darbiniekiem pārdomāt piedāvāto pakalpojumu klāstu un esošo pakalpojumu lietderību.

NVA pakalpojumu noderību respondenti varēja vērtēt anketas 9.jautājumā. Vērtējums atspoguļots 6.1.. tabulā.

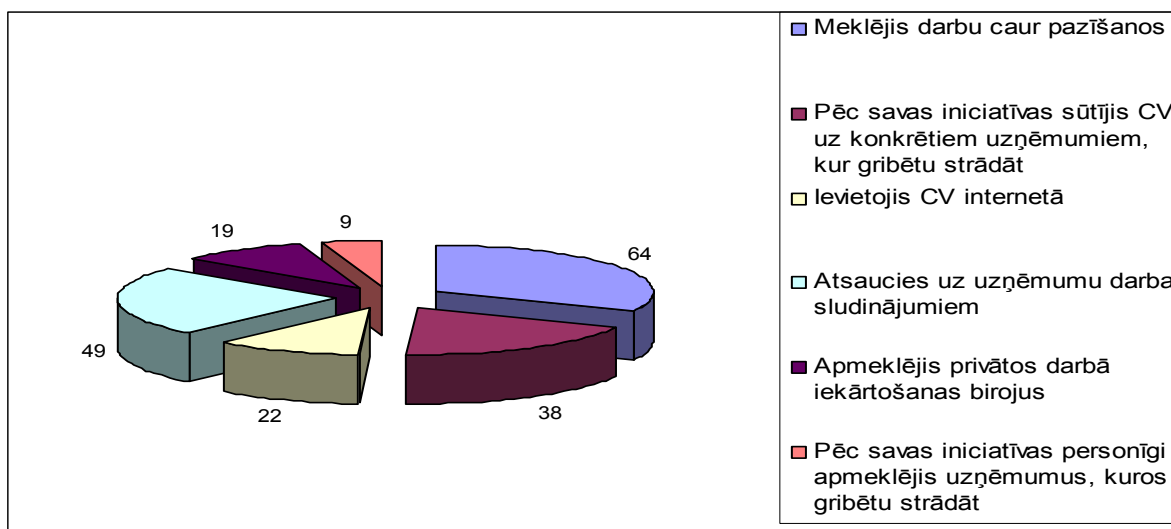
## NVA pakalpojumu noderība respondentu vērtējumā

	<b>Nav noderīgs</b>	<b>Drīzāk nav noderīgs</b>	<b>Drīzāk noderīgs</b>	<b>Noderīgs</b>	<b>Grūti pateikt</b>
<b>Darbā iekārtošana</b>				104	
<b>Organizēta tikšanās ar darba devējiem</b>	7	12	6		32
<b>Profesiju apgūšana, profesionālās kvalifikācijas celšana</b>		11		41	
<b>Valodu kursi</b>	2		18	62	
<b>Datoru kursi</b>			26	37	
<b>Projektu vadīšanas kursi</b>	13		8		11
<b>Auto vadīšanas kursi</b>			19	22	
<b>Bezmaksas speciālistu kursi</b>		9		17	31
<b>Algotais pagaidu darbs</b>		43			18
<b>Skolēnu vasaras darbs</b>	21			28	

Problēmas, ar kādām respondenti ir saskārušies sadarbojoties ar Nodarbinātības valsts aģentūru ir- novecojusi, neprecīza informācija par brīvajām darba vietām, ar šo problēmu ir saskārušies 54 respondenti, tas liecina par to, ka informācija par vakancēm netiek laicīgi atjaunināta un aktualizēta, kas rada klientiem problēmas. 64 respondenti par problēmu atzinuši gaidīšanu rindās, 48 aptaujātie respondenti atzinuši, ka sadarbojoties ar NVA ir saskārušies ar paskaidrojumu trūkumu par Aģentūras piedāvātajiem pakalpojumiem. Grūtības ievērot ikmēneša atzīmēšanas noteiktā datumā ir bijušas 37 respondentiem, 36 respondenti atzinuši, ka informatīvo materiālu saturs ir bijis sarežģīts un grūti uztverams, taču 42 respondenti uzskata, ka problēma ir informācijas trūkums par NVA piedāvātajiem. Problēma, ar kuru saskārušies 24 respondenti ir darbinieku zināšanu trūkums par pakalpojumiem, kuru piedāvā Aģentūra. Neērta filiāles atrašanās vieta šķiet 19 respondentiem. 13 respondenti atzīst, ka Aģentūrā ir nelaipni un neatsaucīgi darbinieki, neērts informācijas un bukletu izvietojums telpā- 7 respondenti, neērts Aģentūras darba laiks šķiet 6 respondentiem, neērts telpu iekārtojums un slikts tehniskais stāvoklis ir problēma, ar kuru saskārušies 4 respondenti.

Nodarbinātības valsts aģentūrai vajadzētu padomāt par to, lai klientiem būtu iespējami ērtāka uzturēšanās NVA telpās, jo gaidīšana garajās rindās ir traucējoša un nogurdinoša lielākajai daļai aptaujāto respondentu. Informācijas aprites neefektivitāte ir problēma, kuru būtu nepieciešams risināt steidzīgi, jo novecojusi un neprecīza informācija par brīvajām darba vietām tikai kavē bezdarbnieku un darba meklētāju drīzāku darba gaitu uzsākšanu. Paskaidrojumu trūkums par NVA pakalpojumiem un darbinieku zināšanu trūkums ir problēma, kas būtu jāņem vērā NVA darbinieku darba kvalitātes apsekojumā, jo atbildīgajiem Aģentūras darbiniekiem klientiem ir jāsniedz pilnīga un precīza informācija, kā arī jābūt kompetentiem sadarbībā ar klientiem.

Veids, kādā aptaujāties respondenti ir meklējuši dabu, kopš reģistrēšanās Nodarbinātības valsts aģentūras uzskaitē, ir attēloti 6.3.attēlā.



6.3.att. Veids, kādā darbs tika meklēts, kopš reģistrēšanās NVA

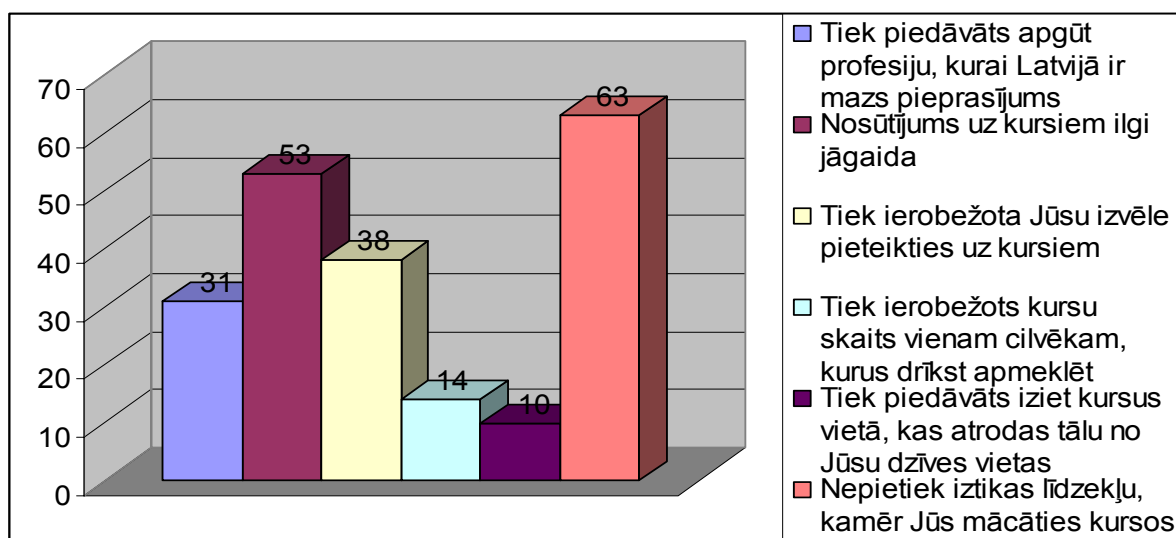
Vairāk nekā puse respondentu (64) ir meklējuši darbu caur pazīšanos, 49 respondenti ir atsaukušies uz uzņēmumu darba sludinājumiem un 38 aptaujātie pēc savas iniciatīvas ir sūtījuši CV uz konkrētiem uzņēmumiem, kur gribētu strādāt. Tas liecina par to, ka darbs tiek meklēts arī pašu spēkiem, neatkarīgi no Aģentūras palīdzības. Aptaujāties respondenti ir ievietojuši savu CV internetā, apmeklējuši privātos darbā iekārtošanas birojos un pēc savas iniciatīvas personīgi apmeklējuši uzņēmumus, kuros gribētu strādāt.

Problēmas, ar kurām varētu saskarties cilvēki, meklējot darbu ar NVA palīdzību ir tiek piedāvātas darba vietas, kurās maksā mazu vai minimālo algu, šo kā problēmu atzinuši 91 respondents, kas ir lielākā aptaujāto respondentu daļa. NVA darbinieki turpina piedāvāt brīvās vakances uzņēmumos, kur darbinieks jau ir atrasts (71 respondents), tas atkal pierāda to, ka informācijas aprite par brīvajām darba vietām nav pietiekami efektīva, sadarbība ar darba

devējiem nespēj nodrošināt informācijas aktualizēšanu un aizpildīto vakanču izslēgšanu no reģistra. Tas iespējams, ir saistīts ar to, ka darba devēji nav paziņojuši Nodarbinātības valsts aģentūrai, ka vakance ir aizpildīta. 32 respondenti uzskata, ka meklējot darbu caur NVA, ir iespēja saskarties ar to, ka tiek piedāvāts tikai zemas kvalifikācijas un vienkāršs darbs; tiek piedāvāts tikai tāds darbs, kas atbilst cilvēka izglītībai, nevis tādu, kas atbilst citām prasmēm (34 respondenti). Piedāvātajā uzņēmumā darbinieks tiek noalgots tikai uz īsu laiku, to par iespējamo problēmu uzskata 29 respondenti. Pēc 21 aptaujātā respondenta domām, viena no iespējamām problēmām varētu būt dzīves vietas atrašanās tālu no piedāvātās darba vietas. Informācija par darba vietām no NVA līdz darba meklētājiem nonāk novēloti- 14 respondenti, NVA piedāvā vakances uzņēmumos, kur vispār nemeklē darbiniekus- 11 respondenti. Šajā jautājumā respondentiem bija iespēja ierakstīt savu atbildi variantu, kas nebija minēt piedāvāto atbildi sarakstā, 3 respondenti kā iespējamo problēmu, meklējot darbu ar NVA palīdzību, paredz, ka klienti varētu saskarties ar nelaipnu attieksmi, tikai neviens no respondentiem nebija norādījis vai šī nelaipnā attieksme būtu no Aģentūras darbinieku puses vai no atrastās darba vietas kolēģu puses, 2 respondenti bija snieguši atbildi- NVA neko atbilstošu nepiedāvā.

Galvenie iemesli, kāpēc respondenti neizmantoja NVA piedāvātos kursus un profesionālās apmācības, bija saistīti ar to, ka kursi, kas tika piedāvāti neapmierināja klienta vajadzības, kursi notika neizdevīgā laikā, tie bija pārāk laikietilpīgi un uz tiem bija ilgi jāgaida, kā arī respondentiem nepietiek naudas, kamēr notiek šie kursi un apmācības

6.4.attēls atspoguļo problēmas, ar kurām, iespējams, varētu saskarties cilvēki, piesakoties uz kursiem vai profesijas apgūšanu NVA.



6.4.att.Problēmas, ar kurām, iespējams, varētu saskarties cilvēki, piesakoties uz kursiem vai profesijas apgūšanu NVA

Var secināt, ka finansiālie apstākļi ir ļoti būtisks šķērslis tam, lai bezdarbnieki un darba meklētāji iesaistītosursos, kas būs noderīgi darba meklējumos. Arī šī darba teorētiskajā daļā tika parādīts tas, ka kvalificēti darbinieki ir pieprasīti un vajadzīgi, taču šis jautājums atklāj problēmas, kas liedz bezdarbniekiem un darba meklētājiem šo kvalifikāciju, prasmes un zināšanas iegūt. Otra svarīgākā problēma ir laika trūkums, jo nosūtījums uz kursiem ir ilgi jāgaida, arī tas liecina par to, ka respondenti šo ilgo laiku nevar gaidīt, jo, iespējams, nevar atļauties tik ilgi būt bez darba.

### **6.1. Bezdarbnieku, darba meklētāju un darba devēju informētība par Nodarbinātības valsts aģentūras un tās sniegtajiem pakalpojumiem**

Bezdarbnieki, darba meklētāji un darba devēji ir NVA pakalpojumu izmantotāji, tāpēc šī darba ietvaros autore centās uzzināt šīs klientu grupas informētību par Aģentūru kopumā un informētību par tās piedāvātajiem pakalpojumiem.

Bezdarbnieki un darba meklētāji zina Aģentūras galveno funkciju- sniegt palīdzību darba vietas atrašanā. Tā kā visi aptaujātie respondenti bija reģistrējušies Aģentūrā kā bezdarbnieki, tad par NVA darbību zināja visi. Pēc pētījuma rezultātiem var secināt, ka ir atsevišķi pakalpojumi, kuru atpazīstamība bezdarbnieku un darba meklētāju vidū ir augsta. Augstākie atpazīstamības rādītāji sniegto pakalpojumu vidū ir- reģistrēšanās par bezdarbnieku vai darba meklētāju (visi 112 respondenti), darbā iekārtošana (nosūtīšana uz uzņēmumiem, kur ir nepieciešami darbinieki) (99 respondenti no 112 aptaujātajiem). Arī valodu kursi un datoru kursi ir ļoti zināmi un atpazīstami Aģentūras pakalpojumi (102 un 97 respondenti). Aptaujas rezultāti liecina, ka 103 respondenti kā iemeslu, kas pamudināja reģistrēties NVA atzīmēja atbildi variantu: lai saņemtu palīdzību darba vietas atrašanā. 86 respondentus reģistrēties Aģentūrā pamudināja bezdarbnieku pabalsts, 61- iespēja iziet kursus un apmācības. Tikai 2 respondentus reģistrēties NVA pamudināja iespēja saņemt speciālistu (piemēram, juristu, psihologu) konsultācijas. Respondentiem bija iespēja ierakstīt pašiem savu atbildes variantu, kas atklātu iemeslus, kas pamudinājuši reģistrēties NVA, taču neviens no aptaujātajiem nesniedz savu atbildi. Šis jautājums arī atklāj to, ka bezdarbnieki un darba meklētāji nāk uz NVA ar konkrētu mērķi, piemēram, iziet kursus, atrast darbu vai saņemt bezdarbnieku pabalstu, jo citi atbildi varianti netika sniegti.

Pēc pētījuma datiem var secināt, ka ir pakalpojumi, kuriem ir zems atpazīstamības līmenis, ko iespējams varētu skaidrot ar to, ka šie pakalpojumu nav tie, kurus klients vēlas no Aģentūras saņemt vai vismaz nav prioritāri, jo pēc aptaujas rezultātiem var spriest, ka aptaujātie cilvēki nāk uz NVA ar diezgan skaidri noteiktu mērķi un jau pirms konsultācijas zina, kuru no piedāvātajiem pakalpojumiem vēlas izmatot. Skolēnu vasaras darbs, algotais

pagaidu (sabiedriskais) darbs un bezmaksas speciālistu konsultācijas ir pakalpojumi, kuri aptaujāto bezdarbnieku un darba meklētāju ir slikti atpazīstami. To, iespējams, var skaidrot ar to, ka aptaujātie respondenti šos pakalpojumus nav izmantojuši vai nevēlas izmantot, jo iemesli, kas pamudināja aptaujātos reģistrētie Aģentūrā bija vislabāk atpazīstamie NVA pakalpojumi pēc aptaujas rezultātiem. Tikai 15 respondenti zināja par tādu NVA pakalpojumu kā skolēnu vasaras darbs, algotais pagaidu (sabiedriskais) darbs- 8 respondenti un tikai 4 respondenti zināja par iespēju saņemt bezmaksas speciālistu konsultācijas. Viens no iemesliem, kāpēc tieši šie pakalpojumi ir mazāk zināmi, ir to specifika un piemērotība šauras klientu lokam, piemēram, tikai skolēniem un jauniešiem.

Galvenie iemesli, kas pamudinājuši reģistrēties NVA, ir bezdarbnieku pabalsts un palīdzība darba vietas atrašanā, kā arī kursi, ko Aģentūra piedāvā apgūt. Šie arī ir zināmākie pakalpojumi bezdarbnieku un darba meklētāju vidū.

Lielākajai daļai aptaujāto bezdarbnieku un darba meklētāju informācijas avoti, no kādiem iegūta informācija par NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem, ir NVA darbinieks, radi draugi un paziņas, kā arī citi NVA reģistrētie bezdarbnieki un darba meklētāji. Var secināt, ka informācija pārsvarā pie klientiem nonāk „no mutes- mutē”. Nodarbinātības valsts aģentūras atbildīgajām personām vajadzētu pievērst uzmanību informācijas izplatīšanas un sabiedrības informēšanas veidiem, jo masu saziņas līdzekļi, pēc aptaujas rezultātiem, nav galvenais informācijas avots, to kā informācijas avotu atzinuši tikai 17 respondenti, taču masu saziņas līdzekļi ir efektīvs un rezultatīvs reklāmas un informēšanas veids. Informāciju, kas gūta no citiem cilvēkiem, bieži vien var būt neprecīza un neobjektīva, jo cilvēki sniedzot informāciju otram, it sevišķi, ja tie ir radi, draugi un paziņas, tajā „ieliek” savas subjektīvās domas, vērtējumu un attieksmi.

Postfordisma teorijā minētā informācijas tehnoloģiju ietekme neatspoguļojas bezdarbnieku un darba meklētāju informācijas avotu izvēlē.

Anketas jautājumā, kurā aptaujātie bezdarbnieki un darba meklētāji varēja izteikt priekšlikumus NVA pakalpojumu klāstā, netika sniegta neviena atbilde. Respondentiem bija iespēja brīvā formā ierakstīt pakalpojumus, kādus viņi vēlētos saņemt, kaut arī tādus NVA pagaidām nepiedāvā. Atbildes pārsvarā netika sniegtas vai arī atbilde bija *nezinu*.

Pēc intervijām var secināt, ka darba devēji ir mazāk informēti par NVA pakalpojumiem nekā bezdarbnieki un darba meklētāji. **NVA tēls kopumā** tiek saistīts ar iestādi, kas palīdz atrast darbu cilvēkiem, kuri to nespēj paši saviem spēkiem. Pēc intervijām var spriest, ka darba devēju viedoklis par pašu Aģentūru ir pozitīvs, taču skeptisks ir viedoklis par tās klientiem- bezdarbniekiem un darba meklētājiem.

**DD3:** „*Kas tiem cilvēkiem kaiš? Vai tad viņi paši sev nevar atrast darbu? Pilnas avīzes ar sludinājumiem, pilns internets. Saprotu, ka laukos ir problēmas ar darba vietām, taču Rīgā darbu atrast var visi darbspējīgie cilvēki.*”

**DD1:** „*Sliktākais ir tas, ka NVA varbūt arī vēlas šiem cilvēkiem palīdzēt (bezdarbniekiem un darba meklētājiem), taču viņi paši neko īsti negrib darīt.*”

Analizējot intervijas var spriest, ka darba devēju vidū labi atpazīstams Aģentūras pakalpojumus ir brīvo darba vietu reģistrēšana NVA uzskaitē. Visi aptaujāto uzņēmumu pārstāvji atzina, ka regulāri reģistrē vakance NVA datu bāzē.

**DD3:** „*Mēs reģistrējam vakances NVA, jo tā ir kā reklāma par brīvu. Visi strādāt gribošie uzzina par mūsu brīvo darba vietu un var izlemt, grib vai negrib nākt pie mums.*”

Visi 5 respondenti zināja par iespēju iziet kursus, ko NVA piedāvā bezdarbniekiem un darba meklētājiem.

**DD3:** „*Es zinu, ka NVA sniedz iespēju iziet kursus, domājams, ka gados jaunākie izvēlas šoferu kursus. Tagad jau daudzās darba vietās ir vajadzīgi cilvēki ar B un C kategorijas autovadītāja apliecību.*”

**DD2:** „*Valodu kursi, grāmatvedības kursi un vadības kursi droši vien ir tie pieprasītākie, bet esmu dzirdējusi, ka ir iespēja arī iziet galdnieku, metinātāju un vēl dažādu specifisku profesiju kursus.*”

Nodarbinātības Valsts Aģentūrā var saņemt bezdarbnieka pabalstu tie cilvēki, kuri ir reģistrējušies Aģentūrā un ieguvuši bezdarbnieka statusu, šo iespēju zināja visi darba devēju pārstāvji.

**DD4:** „*Ir jau labi saņemt to bezdarbnieku pabalstu, kamēr mājās atpūties vai meklēt citu darbu, tikai cik tad ilgi? Darbu taču jāmeklē tik un tā.*”

Tikai 3 darba devēju pārstāvji atcerējās, ka NVA darbinieki ir zvanījuši un piedāvājuši piedalīties dažādos nodarbinātības pasākumos, taču tikai 2 darba devēji ir šajos pasākumos iesaistījušies. NVA piedāvātie aktīvie nodarbinātības pasākumi ir: algotie pagaidu darbi, subsidētā nodarbinātība, skolēnu vasaras darbs.

**DD2:** „*Vasarās mēs ņemam skolēnus strādāt veikalos, ir labi, ka bērniem ir iespēja nopelnīt, arī vecākiem ir miers, ka bērns pa vasaru strādā un pelna sev naudiņu, nevis klīst pa ielām un neko nedara.*”

**DD3:** „*Tā skolēnu un studentu nodarbināšana ir viens labs pasākums, jo kad šis jauniešs beigs skoloties vai studēt, tad darbu atrast būs vieglāk, jo prakse jau būs.*”

**DD1:** „*Būtībā šie projekti prasa laika resursus, taču laiks ir dārgs un tā vienmēr pietrūkst. Zinu par projektu ar jauniešu un invalīdu nodarbinātību. Ir tik daudz formalitāšu, kas aizņem ļoti daudz laika.*”

Taču darba devēju vidū pastāv arī negatīvs viedoklis par jauniešu nodarbinātību.

**DD1:** „*Jaunieši ir neprognozējami un bieži vien neatbildīgi, pagaidu darba gaitas uzsākuši pēc vecāku pamudinājuma un paši nemaz to negrib.*”

Viens darba devēju pārstāvis zināja, ka NVA sniedz palīdzību personām, kas vēlas strādāt ārzemēs. Nevieni no darba devējiem nezināja, ka Aģentūrā ir iespēja saņemt bezmaksas speciālistu konsultācijas, iespēja celt kvalifikāciju vai apgūt profesiju, arī par algotajiem pagaidu (sabiedriskajiem) darbiem darba devēji nezināja. Šie pakalpojumi ir specifiski un ir pilnīgi iespējams, ka darba devēju pārstāvji par tiem neko nezināja, taču nevieni no darba devējiem nezināja arī to, ka NVA organizē bezdarbnieku un darba meklētāju tikšanās ar darba devējiem, veidojot dialogu starp šīm abām pusēm.

**DD1:** „*Gribētu gan zināt kā viņi šo dialogu realizē? Pieļauju, ka tā tam vajadzētu būt, bet vai tā ir? Bezdarba līmenis ir augsts, labu un kvalificētu strādnieku trūkst tik un tā. Manuprāt, Aģentūrai būtu jārisina problēmas, kas šķir darba devējus un bezdarbniekus.*”

Informācijas avoti, no kādiem darba devēji ieguva informāciju par NVA, pārsvarā ir Aģentūras darbinieku sūtītā informācija vai darba devēju personīgie avoti- paziņa, draugi un kolēģi. Arī radio un prese tika minēti kā informācijas ieguves avoti, taču var secināt, ka galvenais informācijas ieguves avots ir NVA sūtītā informācija un paziņu loks, nevis masu mediji.

Bezdarbnieku un darba meklētāju vidū Nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumu kopējā atpazīstamība ir diezgan augsta, tomēr atsevišķus pakalpojumus šī klientu grupa zina slikti. Tādi ir algotais pagaidu (sabiedriskais) darbs un bezmaksas speciālistu konsultācijas. NVA piedāvātie valodu un datoru apmācības kursi ir labi zināms un pieprasīts pakalpojums. Nodarbinātības pasākumi, kas paredzēti specifiskam un šauram klientu lokam, piemēram, skolēnu vasaras darbs un invalīdu nodarbinātība, ir zināmi daudz mazāk.

### Secinājumi

Pētījuma rezultāti apstiprina bakalaura darbā izvirzīto hipotēzi, ka bezdarbnieku un darba meklētāju informētība par Nodarbinātības valsts aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem pamatā balstās uz starppersonu kontaktos iegūtu informāciju. Tas arī liecina par to, ka bezdarbnieki un darba meklētāji maz izmanto mūsdienīgus informācijas ieguves avotus, piemēram, internetu, jo pētījuma rezultāti liecina, ka tikai 32 respondenti informāciju par NVA pakalpojumiem ieguva no NVA mājas lapas.

Vairumam aptaujāto darba devēju NVA ir iestāde, kas palīdz atrast darbu tiem, kas paši to nespēj. Darba devēji uzskata, ka Aģentūrai būtu jāsniedz vairāk informācijas par pakalpojumiem un iespējām, ko tā piedāvā, darba devēji izjūt informācijas trūkumu par

pakalpojumiem, kas skar darba devējus. Šī klientu grupa labi zina par brīvo darba vietu reģistru, ko arī izmanto sadarbojoties ar NVA. Kursi un apmācības ir labi zināms Aģentūras pakalpojums arī darba devēju vidū.

## **6.2. Bezdarbnieku, darba meklētāju un darba devēju attieksme pret Nodarbinātības valsts aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem**

Attieksme pret NVA pārsvarā tiek saistīta ar attieksmi pret tās sniegtajiem pakalpojumiem. Tieši pēc pakalpojumu izmantošanas vai subjektīvām domām par to, kāds šis pakalpojums varētu būt arī veidojas attieksme pret Nodarbinātības valsts aģentūru.

Savu attieksmi bezdarbnieki un darba devēji varēja izteikt novērtējot NVA pakalpojumu noderību. Skolēnu vasaras nodarbinātība bija tas Aģentūras pakalpojums, kas tika novērtēts ar vislielāko skaitu negatīvo vērtējumu (*nav noderīgs*) -21 respondents, projektu vadīšanas kursi tikai novērtēti ar 13 vērtējumiem *nav noderīgs*, ar 7 negatīviem vērtējumiem tika novērtēta arī Aģentūras organizētā tikšanās ar darba devējiem. Noderīgākie NVA pakalpojumi, pēc aptaujāto bezdarbnieku un darba meklētāju vērtējuma, ir darbā iekārtošana (104 respondenti) un valodu kursi (62 respondenti). Pozitīvi novērtēta (*noderīgs*) tika arī profesiju apgūšanas un profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja. *Drīzāk nav noderīgs* pakalpojums, pēc respondentu domām, šķiet projektu vadīšanas kursi un skolēnu vasaras darbs.

Arī darba devēji kā ļoti nederīgi NVA pakalpojumu ir atzinuši valodu kursus.

**DD5:** „*Valodu kursi gan ir noderīgi. Angļu valodas zināšanas tagad ir tikpat svarīgas kā latviešu valoda. Pie mums gan tas nav noteicošais, pārtikas veikalā tā angļu valoda nav svarīgākais. Ja zina- ir labi, ja nezina- nekas šausmīgs. Taču pieļauju, ka ir daudz citu uzņēmumu, kur to noteikti vajag.*”

**DD2:** „*Bez maksas iziet kursus ir lieliska iespēja, jo kursi un mācības mūsdienās maksā ļoti dārgi un daudzi cilvēki pat gribēdami to nevar atļauties, bezdarbniekiem šī iespēja vienkārši būtu jāizmanto, jo labi kursi bieži vien dod daudz vairāk nekā skola.*”

No darba devēju puses izskanēja arī negatīvs NVA pakalpojumu vērtējums:

**DD1:** „*Bieži vien tie cilvēki, kurus NVA sūta pie mums strādāt, neatbilst mūsu uzņēmuma sniegtās vakances prasībām. Tiem trūkst izglītības vai arī tie ir cilvēki, kuri ir atnākuši saņemt naudu ne par ko, jo nemaz tā īsti negrib strādāt.*”

Jautājums par problēmām, ar kurām, respondenti ir saskārušies sadarbojoties ar NVA, izsaka attieksmi pret Aģentūru. 64 respondenti kā problēmu atzīst stāvēšanu rindās, kas ir apgrūtināša un rada negatīvu attieksmi Informācijas neprecizitāte par brīvajām darba vietām

un tas, ka šī informācija ir novecoji ir problēma, ar kuru ir saskārušies 54 respondenti. Var secināt, ka gandrīz puse no respondentiem ir saņēmusi novecojušu un neprecīzu informāciju par vakancēm. Informācijas aprites ātrums un informācijas kvalitāte ir jautājumus, kas būtu jāņem vērā atbildīgajiem NVA darbiniekiem, tas arī liecina par to, ka sadarbība ar darba devējiem nav pietiekami ātra un koordinēta, jo par vakancu aizpildīšanos darba devējiem ir jāpaziņo NVA darbiniekiem, kas šo vakanci vairs nepiedāvā darba meklētājiem un/vai bezdarbniekiem.

Arī darba devēji par problēmu uzskata informācijas apriti, lai arī paši darba devēji ir daļēji atbildīgi par šīs informācijas aprites ātrumu un kvalitāti.

**DD1:** *„Traucē tas, ka šie cilvēki, kas meklē darbu caur NVA, tiek pie mums sūtīti arī tad, kad konkurss jau ir noslēdzies”.*

**DD4:** *„Iespējams, ka arī mūsu uzņēmums piedalītos vairākos nodarbinātības pasākumos, taču informācijai par šiem pasākumiem būtu pie mums jānonāk tiešā veidā un ļoti savlaicīgi, jo šis ir apspriežams jautājums, kas uzņēmuma iekšienē ir jāapdomā un jāizvērtē”.*

Problēmas, ar kurām, iespējams, varētu saskarties cilvēki, meklējot darbu ar NVA palīdzību, pēc bezdarbnieku un darba meklētāju domām varētu būt: tiek piedāvātas darba vietas, kurās maksā mazu vai minimālo algu (91 respondents). Šī problēma ir ļoti būtiska, taču šī ir problēma ir jārisina valsts, nevis Aģentūras mērogā. 71 respondents atzīst, ka cilvēki, kas meklēs darbu caur NVA, iespējams, var saskarties ar to, ka NVA piedāvā vakances uzņēmumos, kur vispār nemeklē darbiniekus. Tas varētu nozīmēt to, ka informācija par brīvajām darba vietām NVA datu bāzē ir nepatiesa vai neprecīza.

Galvenās problēmas, ar kādām, iespējams, varētu saskarties cilvēki, piesakoties uz kursiem, apmācībām vai profesijas celšanu NVA ir: nepietiek iztikas līdzekļu, kamēr mācās kursus- 63 respondenti un nosūtījums uz kursiem ilgi jāgaida- 53 respondenti. Arī šīs problēmas galvenokārt ir saistītas ar naudu un iztikšanas līdzekļiem, kas ir nopietna problēma, lai būt „pret” NVA piedāvātajiem kursiem un apmācībām. Šis jautājums izsaka attieksmi pret sistēmu, kas pastāv NVA pakalpojumu sektorā.

Darba devēju apmierinātība ar saņemtajiem NVA pakalpojumiem kopumā ir pozitīva.

**DD1:** *„Vakancu reģistrēšana darba devējam ir izdevīga, jo šis vakancu reģistrēšanas process ir kā bezmaksas reklāma. Mēs reģistrējam savas brīvās darba vietas, un visi, kas meklē darbu caur NVA par šo vakanci uzzina.”*

**DD2:** *„Skolēnu vasaras nodarbinātība ir pozitīvi vērtējama. Mums ir ļoti daudz darbinieku un vasaras periodā visi grib ņemt atvaļinājumus, tāpēc rodas problēma ar darbinieku aizvietošanu. Skolēni, kas pie mums vasarā strādā palīdz šo problēmu atrisināt, tā kā tas ir izdevīgi mums un arī šim skolēnam, kas par to saņem naudiņu”.*

**DD3:** „Tā skolēnu un studentu nodarbināšana ir viens labs pasākums, jo kad šis jauniešs beigs skoloties vai studēt, tad darbu atrast būs vieglāk, jo prakse jau būs. ”

Kopumā bezdarbnieku un darba meklētāju attieksme pret Nodarbinātības valsts aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem ir pozitīva, taču pastāv daudz un dažādas problēmas, piemēram, naudas trūkums laikā, kad tiek piedāvātu kursi un apmācības, stāvēšana garās rindās, novecojusi informācija par brīvajām darba vietām un paskaidrojumu trūkums par NVA pakalpojumiem. Problēmas ir un būs vienmēr, tās ir jācenšas novērst vai vismaz samazināt.

Darba devēju attieksme pret NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem kopumā ir pozitīva, arī to noderīgums kopumā tiek vērtēts pozitīvi. Darba devēji kā noderīgākos pakalpojumus atzinuši- brīvo vakanču reģistrēšana, skolēnu vasaras darbs, kursus un apmācības.

Pēc pētījuma rezultātiem var secināt, ka, lai arī bezdarbnieki un darba meklētāji NVA un tās sniegtos pakalpojumus kopumā vērtē pozitīvi, tomēr iesaistīšanās pasākumos, kuri palīdzētu šiem cilvēkiem atrast darbu, ir diezgan pasīva, jo, piemēram, jautājums par iemesliem, kas aptaujātos respondentus pamudinājuši reģistrēties NVA, parādīja, ka lielāko respondentu daļu reģistrēties pamudinājusi, iespēja saņemt bezdarbnieku pabalstu (86 respondenti). Pakalpojumi, kurus respondenti ir izmantojuši kopš reģistrēšanās NVA uzskaitē, ir valodu kursi- 42 respondenti, datoru kursi- 18 respondenti, auto vadīšanas kursi- 7 respondenti un kvalifikācijas celšana- 3 respondenti. Tas liecina, ka iesaistīšanās pasākumos, kas palīdzētu atrast darbu, ir diezgan pasīva.

### Secinājumi

Tātad darbā izvirzītā hipotēze, ka bezdarbnieku un darba meklētāju attieksme pret Nodarbinātības valsts aģentūras sniegtajiem pakalpojumiem ir pozitīva, bet pasīva, ir daļēji apstiprinājusies, jo apkopotie dati liecina, ka šī klientu grupa pozitīvi vērtē lielāko daļu NVA piedāvāto pakalpojumu pēc to noderīguma darba atrašanās (skatīt 6.1.tabulu). Taču iesaistīšanās procesos, kas palīdzētu atrast darbu, ir diezgan pasīva, jo jautājumā, par to, kurus no NVA pakalpojumiem viņi ir izmantojuši, tika sniegtas atbildes, kas liecina, ka NVA sniegtajos apmācībuursos bija iesaistījušies kopumā- 67 respondenti un tikai 3 respondenti bija cēlušies savu profesionālo kvalifikāciju, kopā tie ir 70 respondenti no 112 aptaujātajiem.

Darba devēju attieksme pret NVA kopumā ir pozitīva, taču pastāv vairākas problēmas, kas ir jārisina, lai darba devēji būtu apmierināti ar sadarbību ar Nodarbinātības valsts aģentūru. Piemēram, informācijas aprites ātruma un efektivitātes uzlabošana,

birokrātijas mazināšana, bezdarbnieku un darba meklētāju atbilstības darba devēju prasībām kvalitatīvāks izvērtējums.

Darba sākumā uzdotajam jautājumam- kādi ir galvenie iemesli tam, ka darba devēji nelabprāt sadarbojas ar Nodarbinātības valsts aģentūru, atbildes ir saistītas ar vairākām problēmām sadarbībā ar NVA:

- birokrācija;
- naudas un laika resursu ieguldījums, iesaistoties NVA nodarbinātības pasākumos;
- informācijas aprites mazefektīvai informācijas apritei;
- darba devēju prasību neievērošana attiecībā uz pieprasītajiem darbiniekiem.

### **6.3. Ieteikumi un priekšlikumi Nodarbinātības valsts aģentūras sadarbības uzlabošanai ar darba devējiem**

Darba devēju izteiktie priekšlikumi Nodarbinātības valsts aģentūras sadarbības uzlabošanai ar darba devējiem:

- uzlabot informācijas apriti, ātrumu un kvalitāti;
- mazināt birokrātiju, kas saistīta ar darba devēju iesaistīšanos NVA nodarbinātības pasākumos;
- precīzāk izvērtēt bezdarbnieku un darba meklētāju atbilstību darba devēju prasībām, pirms nosūtīšanas uz uzņēmumu, kurā meklē darbiniekus;
- nesūtīt uz uzņēmumiem bezdarbniekus un darba meklētājus, kuriem nemaz negrib strādāt, kuriem ir problēmas ar veselību un atkarību no alkohola.

Nodarbinātības valsts aģentūrai vairāk uzmanības būtu jāvelta nevis pakalpojumu spektra paplašināšanai, bet gan klientu apkalpošanas kvalitātes pilnveidošanai. Visas trīs aptaujātās klientu grupas (bezdarbnieki, darba meklētāji un darba devēji) atzina, ka pastāv daudz problēmu, kas attiecas uz klientu apkalpošanas kvalitāti, nevis uz kādu pakalpojuma trūkumu.

Informācijas aprite ir būtiska problēma, kas skar gan bezdarbniekus un darba meklētājus, gan darba devējus. Visas trīs klientu grupas norāda, ka informācijas aprite ir mazefektīva, kas izpaužas kā novēlota informācijas saņemšana, novecojusi, neatjaunināta informācija un informācijas lēnā aprite. Šīs problēmas risināšanai vajadzētu būt prioritārai rīcībai no NVA puses, jo šī ir problēma, ar kuru saskaras visas trīs klientu grupas.

Nepieciešams uzlabot darba organizāciju, lai neveidotos rindas, kas kā problēma tika minēta lielai daļai respondentu.

Svarīga ir arī individuāla pieeja katra klienta vajadzībām, lai aizejot no konsultācijas klienti iegūto informāciju būtu uztvēruši, tā nebūtu bijusi pārāk sarežģīta vai neizskaidrota, jo daļa no aptaujātajiem bezdarbniekiem un darba meklētājiem atzina, ka informācija ir pārāk sarežģīta, grūti uztverama vai pat nesaprotama, kā arī NVA darbiniekiem ir trūkušas zināšanas par pakalpojumiem, ko piedāvā Aģentūra.

Informāciju par Aģentūras piedāvātajiem pakalpojumiem respondenti iegūst no draugiem, paziņām un radiem, taču ļoti maza daļa respondentu informāciju par tiem ieguvusi no masu saziņas līdzekļiem, kā zināms, tādi masu saziņas līdzekļi kā televīzija un radio ir ļoti efektīva reklāma vai atgādināšanas, informēšanas līdzeklis, tāpēc Aģentūrai būtu ieteicams šos reklāmas vai informēšanas veidus vairāk piekopt praksē.

## SECINĀJUMI

1. Novērtējot bezdarbnieku, darba meklētāju un darba devēju **informētību** par Nodarbinātības valsts aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem, var secināt, ka visas trīs klientu grupas zina par Aģentūras galveno misiju- sniegt palīdzību darba vietas atrašanā un rast saikni starp bezdarbniekiem, darba meklētājiem un darba devējiem, taču daļai no aptaujātajiem klientiem nav detalizētas informācijas par tās darbību kopumā un piedāvātajiem pakalpojumiem.

2. Atsevišķiem Nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumiem kopējās atpazīstamības līmenis ir ļoti augsts, piemēram, darbā iekārtošanas, piedāvātie kursi un apmācības. Gandrīz visi aptaujāties zināja, ka Aģentūra piedāvā darbā iekārtošanas pakalpojumus (nosūtīšana uz uzņēmumiem, kuros nepieciešami darbinieki). Ļoti labi informēti respondenti bija arī par kursiem, kurus piedāvā NVA, valodu un datoru kursi ir atpazīstams un, pēc respondentu domām, noderīgs Aģentūras pakalpojums, valodu kursus kopš reģistrēšanās NVA bija izmantojusi lielākā daļa respondentu, arī darba devēji zināja un pozitīvi novērtēja NVA piedāvātos kursus un atzina tos par noderīgiem. Aptaujātie respondenti kopumā bija informēti par Aģentūru un tās sniegtajiem pakalpojumiem.

3. Galvenie iemesli, kas pamudinājuši reģistrēties NVA ir bezdarbnieku pabalsts, aģentūras palīdzība darba vietas atrašanā un iespēja iziet Aģentūras piedāvātos kursus.

4. Informācijas avoti, no kuriem bezdarbnieki un darba meklētāji ieguvuši informāciju par NVA ir draugi, radi, paziņas un NVA darbinieki. Tas pierāda, ka informācija par NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem notiek starppersonu ceļā. NVA mājas lapā informāciju ieguvuši tikai 32 respondenti, kas liecina, ka viņi nelabprāt izmanto mūsdienīgus informācijas ieguves avotus

5. Ir pakalpojumi, kuras respondenti novērtē kā nenoderīgus, t.i., skolēnu vasaras darbs, projektu vadīšanas kursi un organizētās tikšanās ar darba devējiem. Iemesls tam varētu būt tas, ka respondentiem skolēnu vasaras darbs nav interesējošs un izmantojams pakalpojums, viņus tas, iespējams, neskar. Organizētā tikšanās ar darba devējiem varētu būt negatīvi vērtēta tāpēc, ka respondenti nejūt šī pakalpojuma pozitīvo rezultātu un, iespējams, nemaz nezina ko tas viņiem dod.

**6. Attieksme** pret NVA un tās sniegtajiem pakalpojumiem tika sniegta jautājumos, kuros respondenti varēja izteikt problēmas, kas rodas sadarbībā ar Nodarbinātības valsts aģentūru. Galvenās problēmas, ar kurām bezdarbnieki un darba meklētāji ir saskārušies, sadarbojoties ar NVA, ir gaidīšana garās rindās, kas ir traucēklis un apgrūtinājumus ikvienam, kas vēlas konsultēties darba meklējumu jautājumos vai atnākuši „atrādīties”. Liela daļa

respondentu kā problēmu bija minējuši informācijas trūkumu par NVA piedāvātajiem pakalpojumiem, kas būtu jāņem vērā Aģentūras atbildīgajiem darbiniekiem, lai šī informācijas aprites problēma tiktu risināta. Arī paskaidrojumu trūkums par NVA piedāvātajiem pakalpojumiem un novecojusi, neprecīza informācija ir problēma, ar kuru nācies saskarties lielai daļai respondentu. Aģentūras iekšējais jautājums, kas būtu jārisina tās iekšienē ir informācijas sniegšanas kvalitāte no darbinieku puses, taču laicīga informācijas par brīvajām darba vietām atjaunošana un apsekošana ir jāveic sadarbībā ar darba devējiem.

7. Galvenās problēmas, ar kurām, iespējams, varētu saskarties cilvēki, meklējot darbu caur Nodarbinātības valsts aģentūru ir: tiek piedāvātas darba vietas, kurās maksā mazu vai minimālo algu, NVA darbinieki turpina piedāvāt brīvās vakances uzņēmumos, kuros darbinieki jau ir atrasti. Informācijas aprites kvalitāte ir problēma, kas parādās daudzos šī pētījuma jautājumos, taču piedāvāto darba vietu atalgojums ir atkarīgs no darba devējiem, nevis Aģentūras.

8. Apkopoties dati parāda to, ka ir virkne visādu problēmu, apstākļu un traucējumu, kas neļauj būt bezdarbniekiem un darba meklētājiem būt pilnībā apmierinātiem ar Aģentūras piedāvātajiem pakalpojumiem, piemēram, garas rindas, kas veidojas Aģentūrā klientu apmeklējumu laikā, piedāvātās darba vietas ir ar zemu algojumu vai nav pieņemamas klientiem, informācija par pakalpojumiem nav sniegta pietiekoši vai paskaidrojumu ir trūcis, daži respondenti kā problēmu minēja arī nelaiptu Aģentūras darbinieku izturēšanos.

9. Arī darba devēji norāda vairākus trūkumus un problēmas NVA darbībā, piemēram, informācijas aprites efektivitāte, ko par problēmu uzskata arī bezdarbnieki un darba meklētāji. Birokrātija ir apgrūtinājums darba devējiem, taču tā kā NVA ir valsts iestāde, tad to nosaka normatīvie akti un noteikumi, uz kuru pamata tā darbojas, Aģentūra vienīgi varētu censties pēc iespējas vienkāršot šo apgrūtinājošo procesu.

10. Postfordisma teorija runā par darba attiecību izmaiņām, kas ir saistītas arī ar informācijas tehnoloģiju ietekmi, taču pētījums liecina, ka bezdarbnieki un darba meklētāji tās lieto maz (piemēram, internetu).

11. Neofordisma teorijas apgalvo, ka materiālie apstākļi kā, piemēram, darba alga, ir sabojājuši (pasliktinājuši) darbaspēka situāciju un ir uzskatāmi par negatīviem darba tirgus izmaiņu aspektiem, taču atalgojums daudzās darba vietās ir zems, arī tajās darba vietās, kuras piedāvā Nodarbinātības valsts aģentūra.

## IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

1. Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums.
2. Darba likums, Latvijas Vēstnesis, 06.07.2001., Nr.105
3. Latvijas Nacionālais rīcības plāns nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai (2004-2006)
4. LR ekonomikas Ministrijas pasūtījuma ziņojums Latvijas konkurētspēja un tās izvērtējums starptautiskos reitingos. Rīga.2005.
5. Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību. Rīga: LR Ekonomikas ministrija, 2005. VI
6. Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību, Rīga, 2006.gada decembris
7. Bikse V. Makroekonomika. Tālmācības kurss. Izdevējs SIA „Izglītības solī”, Rīga, 2003. g. 314 lpp.
8. D.Vilne. J.Birzniece. Ekonomika. Rīga. Junior Achievement- Latvija. 1999
9. Dyson, K. Combating long – term unemployment: Local/EC relations/ed. by K.Dyson. London:NewYork: Routledge,1989, 252.lpp.
10. Ekonomika. Mācību līdzeklis. Jumava, Rīga, 1996.g. 112 lpp.
11. Ekonomikas pamati: Ekonomika, Valsts, Sabiedrība. Mācību līdzeklis. Jumava. 2002. – 145.lpp.
12. Gaile A. Dzimumu līdztiesība nav ķeksīša jautājums. Darba tirgus.
13. Garleja.R. Darbs, organizācija un psiholoģija. SIA RaKa, Rīga, 2003.
14. Harrison, B.,&Bluestone, B. (1988). The great u-turn: Corporate restructuring and the polarizing of America. New York: Basic Books.
15. Latviešu valodas vārdnīca. Avots.Rīga.1987.
16. R.Škapars. Ē.Šumilo. I. Skribāne. L.Neiders. U.Rutkaste. D.Dimante. K.Purmalis. I.Sloka. I.Kalnmeiere. U.Ozoliņa. R.Rastaks. J.Baloti. U.Duka. E.Brēķis. Latvijas ekonomikas un sabiedrības pārstrukturizācijas ietekme uz uzņēmējdarbības konkurētspēju un iedzīvotāju dzīves kvalitāti. Rīga. LU Akadēmiskais apgāds. 2006. 179.lpp
17. Zasova, A., Meļihovs A. Latvijas darba tirgus elastības nvērtējums. Latvijas Banka, 2005., 59.lpp.
18. [http://career.php?menu=102&lastmenu=500&text\\_id=502&career\\_style=0](http://career.php?menu=102&lastmenu=500&text_id=502&career_style=0)
19. [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=373945](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=373945)
20. <http://wox.sagepub.com/cgi/content/abstract/32/1/66>
21. [www.adc.lv](http://www.adc.lv)

22. [www.ailab.lv/Vardnica/servlet/Vardnica?vards=inov%E2cija.http://www.cvmarke  
t.lv](http://www.ailab.lv/Vardnica/servlet/Vardnica?vards=inov%E2cija.http://www.cvmarke<br/>t.lv)
23. [www.apollo.lv](http://www.apollo.lv)
24. [www.csb.lv](http://www.csb.lv)
25. [www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com)
26. [www.eurostat.lv](http://www.eurostat.lv)
27. [www.izglitibasfonds.lv/index.php?option=com\\_content&task=view&id=68&Item  
id=40](http://www.izglitibasfonds.lv/index.php?option=com_content&task=view&id=68&Itemid=40)
28. [www.likumi.lv/doc.php?id=62539&mode=KDOC](http://www.likumi.lv/doc.php?id=62539&mode=KDOC)
29. [www.lm.gov.lv/?sadala=292](http://www.lm.gov.lv/?sadala=292)
30. [www.lsdsp.lv/index.php?l=1&s=13&news\\_id=236](http://www.lsdsp.lv/index.php?l=1&s=13&news_id=236)
31. [www.lu.lv/laikraksts/zinas/648/index.html](http://www.lu.lv/laikraksts/zinas/648/index.html)
32. [www.nva.lv/index.php?cid=1&mid=23](http://www.nva.lv/index.php?cid=1&mid=23)
33. [www.socialistgroup.org](http://www.socialistgroup.org)
34. [www.vdi.lv](http://www.vdi.lv)
35. [www.zew.de/en/forschung/projekte.php3?action=detail&nr=374](http://www.zew.de/en/forschung/projekte.php3?action=detail&nr=374)

# **PIELIKUMI**

## Aptaujas anketa

**Labdien! LU SZF socioloģijas bakalaura programmas ceturtā kursa studente bakalaura darba ietvaros veic pētījumu par jautājumiem, kas skar Nodarbinātības valsts aģentūras darbības un tās piedāvāto pakalpojumu vērtējumu .**

**1. Vai Jūs esat reģistrējies/-usies kā bezdarbnieks vai darba meklētājs Nodarbinātības valsts aģentūrā?**

1. jā
2. nē (pārejiet uz 3. jautājumu)

**2. Cik ilgi Jūs esat NVA reģistrēts bezdarbnieks vai darba meklētājs?**

1. Līdz 3 mēnešiem
2. 4-6 mēnešus
3. 7-9 mēnešus
4. 10-12 mēnešus
5. vairāk kā gadu
6. atkārtotā reģistrācija

**3. Kādus NVA piedāvātos pakalpojumus Jūs zināt vai esat par tiem tikai kaut ko dzirdējis? (iespējami vairāki varianti).**

1. Reģistrēšanās par bezdarbnieku vai darba meklētāju
2. Darbā iekārtošana (nosūtīšana uz uzņēmumiem, kur ir nepieciešami darbinieki)
3. Organizēta tikšanās ar darba devējiem
4. Profesiju apgūšana, profesionālās kvalifikācijas celšana
5. Valodu (latviešu, krievu, angļu, vācu) kursi
6. Datoru kursi
7. Projektu vadīšanas kursi
8. Auto vadīšanas kursi
9. bezmaksas speciālistu (juristu, psihologu) konsultācijas
10. Algotais pagaidu (sabiedriskais) darbs
11. Skolēnu vasaras darbs
12. Cits \_\_\_\_\_

**4. Kādi iemesli Jūs pamudināja reģistrēties NVA? (iespējami vairāki varianti).**

1. Bezdarbnieku pabalsts
2. iespēja iziet kursus, apmācības
3. Iespēja apgūt jaunu profesiju
4. Lai saņemtu palīdzību darba vietas atrašanā
5. Saņemtu speciālista (piemēram, jurista, psihologa) konsultācijas
6. Cits iemesls \_\_\_\_\_

**5. No kādiem avotiem ieguvāt informāciju par NVA piedāvātajiem pakalpojumiem? (iespējami vairāki varianti).**

1. Pastāstīja NVA darbinieks
2. Izlasīju NVA filiālē uz ziņojuma dēļa, no NVA bukletiem, materiāliem
3. Uzzināju no sarunām ar citiem NVA reģistrētajiem bezdarbniekiem/ darba meklētājiem
4. Biju lasījis presē, dzirdējis radio, televīzijā
5. NVA mājas lapā
6. Izstāstīja radi, draugi, paziņas

7.Cits variants

**6. Kurus no NVA pakalpojumiem Jūs esat izmantojis/-usi kopš esat reģistrējies NVA uzskaitē?**

---



---



---

**7. Kurus NVA pakalpojumus Jūs neesat izmantojis/-usi , taču gribētu to darīt?**

*(iespējami vairāki varianti)*

2. Darbā iekārtošana (nosūtīšana uz uzņēmumiem, kur ir nepieciešami darbinieki)
3. Organizēta tikšanās ar darba devējiem
4. Profesiju apgūšana, profesionālās kvalifikācijas celšana
5. Valodu (latviešu, krievu, angļu, vācu) kursi
6. Datoru kursi
7. Projektu vadīšanas kursi
8. Auto vadīšanas kursi
9. Bezmaksas speciālistu (juristu, psihologu) konsultācijas
10. Algotais pagaidu (sabiedriskais) darbs
11. Skolēnu vasaras darbs
- 12.Cits \_\_\_\_\_

**8. Kādus pakalpojumus Jūs vēlētos saņemt, kaut arī tādi NVA pagaidām netiek piedāvāti?**

---



---



---

**9. Kā Jūs vērtējat NVA pakalpojumu noderīgumu, lai palīdzētu atrast jaunu darbu?**

	Nav noderīgs	Drīzāk nav noderīgs	Drīzāk noderīgs	Noderīgs	Grūti pateikt
1.Darbā iekārtošana	1	2	3	4	5
2.rganizēta tikšanās ar darba devējiem	1	2	3	4	5
3.Profesiju apgūšana, profesionālās kvalifikācijas celšana	1	2	3	4	5
4.Valodu (latviešu, krievu, angļu, vācu) kursi	1	2	3	4	5
5.Datoru kursi	1	2	3	4	5
6.Projektu vadīšanas kursi	1	2	3	4	5
7.Auto vadīšanas kursi	1	2	3	4	5
8.Bezmaksas speciālistu (juristu, psihologu) konsultācijas	1	2	3	4	5
9.Algotais pagaidu (sabiedriskais) darbs	1	2	3	4	5
10.Skolēnu vasaras darbs	1	2	3	4	5

**10. Ar kādām problēmām esat saskāries/-usies sadarbojoties ar NVA?**

*(iespējami vairāki varianti)*

1. Grūtības ievērot ikmēneša atzīmēšanos noteiktā datumā
  2. Nelaipni, neatsaucīgi darbinieki
  3. Darbinieku zināšanu trūkums par pakalpojumiem, kurus piedāvā Aģentūra
  4. Gaidīšana rindās
  5. Novecojusi, neprecīza informācija par brīvajām darba vietām
  6. Neērta filiāles atrašanās vieta
  7. Neērta Aģentūras darba laiks
  8. Neērta telpu iekārtojums un slikts tehniskais stāvoklis
  9. Neērta informācija par NVA pakalpojumiem un bukletu izvietojums telpā
  10. Sarežģīts, grūti uztverams informatīvo materiālu saturs
  11. Paskaidrojumu trūkums par NVA piedāvātajiem pakalpojumiem
  12. Informācijas trūkums par NVA piedāvātajiem pakalpojumiem
  13. Cits variants \_\_\_\_\_
- 

**11. Kādā veidā Jūs esat meklējis/-usi darbu, kopš esat reģistrējies/-usies NVA uzskaitē?**

*(iespējami vairāki varianti)*

1. Meklējis darbu caur paziņanos
  2. Pēc savas iniciatīvas sūtījis CV uz konkrētiem uzņēmumiem, kur Jūs gribētu strādāt?
  3. Ievietojis savu CV internetā
  4. Atsaucies uz uzņēmumu darba sludinājumiem
  5. Apmeklējis privātos darbā iekārtošanas birojos
  6. Pēc savas iniciatīvas personīgi apmeklējis uzņēmumus, kuros gribētu strādāt
  7. Cits \_\_\_\_\_
- 

**12. Kādas varētu būt problēmas, ar kurām, iespējams, varētu saskarties cilvēki, meklējot darbu ar NVA palīdzību? (iespējami vairāki varianti)**

1. Tiek piedāvātas tikai zemas kvalifikācijas/ vienkāršs darbs
  2. Tiek piedāvātas darba vietas, kurās maksā mazu vai minimālo algu
  3. NVA piedāvā tikai tādu darbu, kas atbilst Jūsu izglītībai, bet ne tādu, kas atbilst citām prasmēm
  4. Piedāvātā darba vieta atrodas tālu no Jūsu dzīves vietas
  5. NVA darbinieki turpina piedāvāt brīvās vakances uzņēmumos, kur darbinieks jau ir atrasts
  6. NVA piedāvā vakances uzņēmumos, kur vispār nemeklē darbiniekus
  7. Piedāvātajā uzņēmumā darbinieks tiek noalgots tikai uz īsu laiku
  8. Informācija par darba vietām no NVA līdz darba meklētājam nonāk novēloti
  9. Cits variants \_\_\_\_\_
- 

**13. Kādas varētu būt problēmas, ar kurām, iespējams, varētu saskarties cilvēki, piesakoties uz kursiem vai profesijas apgūšanu NVA? (iespējami vairāki varianti)**

1. Tiek piedāvāts apgūt profesiju, kurai Latvijā ir mazs pieprasījums
  2. Nosūtījums uz kursiem ilgi jāgaida
  3. Tiek ierobežota Jūsu izvēle pieteikties uz kursiem
    - 3.1. ja jā, tad kāpēc? \_\_\_\_\_
-

4. Tiek ierobežots kursu skaits vienam cilvēkam, kurus drīkst apmeklēt
  5. Tiek piedāvāts iziet kursus vietā, kas atrodas tālu no Jūsu dzīves vietas
  6. Nepietiek iztikas līdzekļu, kamēr Jūs mācātiesursos
  7. Cits \_\_\_\_\_
- 

**14. Kādi bija galvenie iemesli, kāpēc Jūs neizmantojāt NVA piedāvātos kursus un profesionālo apmācību?**

---

---

**15. Atzīmējiet dzimumu:**

1. Vīrietis
2. Sieviete

**16. Cik Jums ir pilni gadi?**

---

**17. Jūsu tautība:**

---

**18. Kāda ir Jūsu izglītība?**

---

**PALDIES PAR ATSAUCĪBU!**

## Intervija

1. Kādus NVA pakalpojumus Jūs zināt vai esat par tiem kaut ko dzirdējis?

*DD: Zinu par bezdarbnieku reģistrēšanu. NVA arī uzskaita vakances un atrod darbiniekus, piedāvā kursus bezdarbniekiem. Esam saņēmuši arī zvanus no NVA darbiniekiem ar aicinājumu piedalīties dažādos nodarbinātības projektos. Zinu arī to, ka NVA sniedz palīdzību tām personām, kas vēlas strādāt ārzemēs.*

2. Jūsu uzņēmums piedalījās kādā no Aģentūras piedāvātajiem projektiem?

*DD: Nē, jo būtībā šie projekti prasa laika resursus, taču laiks ir dārgs un tā vienmēr pietrūkst. Zinu par projektu ar jauniešu un invalīdu nodarbinātību. Ir tik daudz formalitāšu, kas aizņem ļoti daudz laika. Svarīgs arguments ir tas, ka ar invalīdiem un jauniešiem ir grūti strādāt, jo invalīdi ir tā cilvēku grupas, kam ir specifiskas vajadzības, kas nozīmē darba devēju piemērošanās darbiniekiem, nevis otrādi. Jaunieši ir neprognozējami un bieži vien neatbildīgi, pagaidu darba gaitas uzsākuši pēc vecāku pamudinājuma un paši nemaz to negrib.*

3. Vai Jūs esat kaut ko dzirdējusi par tādiem NVA pakalpojumiem kā:

- Algotie pagaidu darbi?

*DD: Jā esmu dzirdējusi, taču neko sīkāk nevarēšu komentēt. Ja tas ir saistīts ar invalīdu un jauniešu nodarbinātību, tad lielos vilcienos zinu, kas tas ir.*

- Aģentūra organizē arī darba intervijas, realizē darba devēju bezdarbnieku un darba meklētāju dialogu?

*DD: Gribētu gan zināt kā viņi šo dialogu realizē? Pieļauju, ka tā tam vajadzētu būt, bet vai tā ir? Bezdarba līmenis ir augsts, labu un kvalificētu strādnieku trūkst tik un tā. Manuprāt, Aģentūrai būtu jārisina problēmas, kas šķir DD un bezdarbniekus.*

Un kādas ir šīs problēmas, kas šīs abas puses šķir?

*DD: Bezdarbnieku nevēlēšanās kaut ko darīt lietas labā un NVA, kā valsts iestādes, attieksme pret to un finansiālā puse. Saprrotams, ka ir daudz darba vietu, kurās piedāvā ļoti zemu algu, pat minimālo, bet arī ar darbiniekiem ir švaki. Cilvēki grib saņemt lielu naudu, bet strādāt negrib. Darbu meklē arī cilvēki, kuru uz interviju atnāk piedzērušies. Vai tad kāds tādu cilvēku gribēs pieņemt darbā?*

- Pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbinātība?

*DD: Dzirdējusi neko tādu neesmu.*

- Bezdarbnieku un darba meklētāju apmācība pēc darba devēju pieprasījuma?

*DD: Tas varētu skart specifiskas nozares, kurās vajadzīgas īpašas prasmes un zināšanas. Uz mūsu uzņēmumu tas neattiecas.*

- NVA darba devējiem piedāvā iespēju piedalīties bezdarbnieku profesionālās apmācības grupu atlasē, eksāmenos un prakšu organizēšanā?

*DD: Prakses organizēšana ir labs pasākums, tas ir abpusēji izdevīgi gan darba devējiem, gan cilvēkam, kas iziet praksi.*

4. No kādiem avotiem Jūs ieguvāt informāciju par šiem NVA pakalpojumiem?

*DD: Informāciju uz mūsu uzņēmumu sūta NVA, protams, dzirdēts no paziņām, arī kolēģiem, informācija dzirdēta arī radio un presē. Informācija ir, taču tā ir tikai vispārīga, Aģentūrai vajadzētu kādu PR (Public relations) kampaņu.*

5. Kuru no NVA pakalpojumiem Jūsu uzņēmums kādreiz ir izmantojis?

*DD: Mēs reģistrējam savas brīvās vakances NVA.*

6. Kurus no pakalpojumiem Jūs negribētu izmantot?

*DD: Negribēt ir viens, taču nevarēt ir pavisam cita lieta. Mēs varbūt arī gribētu palīdzēt invalīdiem, bet mūsu uzņēmuma nav ko īsti piedāvāt cilvēkiem ar invaliditāti. Ja arī kaut ko tomēr piemeklētu, tad nezinu vai mūsu uzņēmuma vadība būtu ar mieru veltīt tik daudz laika un līdzekļu šīm programmām. Tas nav tas pats, kas pieņemt cilvēku, kurš atnāk un vienkārši sāk strādāt. Invalīdam ir īpašas vajadzības un ir ne visus darbus šis cilvēks varēs veikt. Arī jaunieši ir īpaša grupa, jo visi uzņēmēji taču grib kvalificētus darbiniekus, ar pieredzi un atbildības sajūtu.*

7. Kāds ir galvenais iemesls, kāpēc Jūsu uzņēmums noteikti negribētu izmantot šos un citus no piedāvātajiem NVA pakalpojumiem?

*DD: Galvenais iemesls ir laika trūkums, finansiālā puse un formalitātes.*

8. Bet jauniešiem šī pieredze kaut kā ir jāgūst, katram taču pienāk šī pirmā reize, kad jāstājas darba vietā un ir jāatbild par savu darbu. Kā tad lai šīs jauniešus gūst savu pirmo darba pieredzi?

*DD: Ja runa ir par pilngadīgu cilvēku, kam jāsāk patstāvīgi strādāt, tad šis jau ir cits gadījums, taču ja pie mums grib nosūtīt bērnu, kuram vel nav pat 16 gadi, tad šajā gadījumā jau darbojas pavisam citi noteikumi. Esmu dzirdējusi par gadījumiem, kad atnāk 17 gadīgs puisis strādāt pa vasaru lielveikalā. Atnāk pirmo dienu, otrajā neatnāk. Zvanot uz māju, lai uzzinātu, kāpēc puisis nav ieradies darbā, mamma atbild, ka bērns vairs nenāks, jo darbs ir bijis par smagu vai arī bērnam nav kaut kas patīcis. Atbildības sajūta nāk ar vecumu, bērns nespēj uzņemties nopietnu atbildību un daudz ko dara mirkļa impulsu vadīts.*

7. Kāds ir galvenais iemesls, kāpēc Jūsu uzņēmums noteikti negribētu izmantot šos un citus no piedāvātajiem NVA pakalpojumiem?

*DD: Galvenais iemesls ir laika trūkums, finansiālā puse un formalitātes.*

9. Kurus no NVA pakalpojumiem Jūsu uzņēmums nav izmantojis, taču gribētu to darīt?

*DD: Gribēšana nenozīmē varēšanu. Gribētu, protams, palīdzēt invalīdiem un pirmspensijas vecuma cilvēkiem, bet invalīdu darbā iekārtošana ir sarežģīts process, kas prasa daudz līdzekļu, gan laika, gan finansu. Ar pirmspensijas vecuma cilvēkiem ir savādāk, jo tas, ka cilvēks ir vecs, nenozīmē, kas cilvēks jau ir „norakstīts”. Ja cilvēkam ir izglītība, vajadzīgā kvalifikācija un klāt vēl visam ir ilga darba pieredze, tad kāpēc nē?*

10. Tad jau par šo darba meklētāju grupu varētu domāt, kā par potenciālajiem kandidātiem uz kādu no Jūsu uzņēmuma vakantajiem amatiem?

*DD: Protams, ja šis cilvēks ir atbilstošs mūsu prasībām, tad uz priekšu!*

11. Kā Jūs vērtējat NVA pakalpojumu noderību?

*DD: Konceptuāli varu sacīt, ka NVA piedāvāto pakalpojumu mērķis ir cēls un aktīvie nodarbinātības pakalpojumu ir vajadzīgi un būtu noderīgi cilvēkiem, kas meklē darbu, taču kā ir ar šo mērķu sasniegšanu? Vai pēc šiem invalīdu un jauniešu nodarbinātības pasākumiem cerētais rezultāts ir sasniegts? Svarīgi jau ir tas, lai šis invalīds, kuru darba ņēmējs paņem strādāt uz projekta laiku, paliek darbā arī pēc projekta beigām. Tas jau vairs*

*nav atkarīgs no NVA, bet gan no paša cilvēka. Kā viņš sevi parāda darba devējam projekta laikā. Kopumā varu teikt, ka pakalpojumi, ko NVA sniedz ir pozitīvi vērtējami, bet vai rezultāts pēc šiem pūliņiem ir cerētais, tas jau ir paša cilvēka rokās.*

12. Es Jums nosaukšu galvenos NVA pakalpojumus, Jūs novērtējat šo nosaukto pakalpojumu noderīgumu? (Vērtēt ar: Nav noderīgs, drīzāk nav noderīgs, drīzāk noderīgs, noderīgs, grūti pateikt?)

– Darbā iekārtošana, nosūtīšana uz uzņēmumiem, kur nepieciešami darbinieki??

DD: Noderīgs

– Uzņēmumu brīvo vakanču reģistrēšana NVA datu bāzē?

DD: Noderīgs!

– Profesionālās piemērotības noteikšana?

DD: Drīzāk nav noderīgs.

– Profesionālās apmācības, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana?

DD: Drīzāk noderīgs.

– Algotais pagaidu darbs?

DD: Noderīgs.

– Skolēnu vasaras nodarbinātība?

DD: Noderīgs.

– Subsidētās darba vietas (invalīdu, pirmspensijas vecuma cilvēku, ilgstošo bezdarbnieku nodarbinātība) ?

DD: Noderīgs.

– Darba prakse pie darba devēja/

DD: Drīzāk noderīgs.

– Juridiskās konsultācijas darba devējiem?

DD: Grūti pateikt.

– Speciālistu(juristu, psihologu) konsultācijas bezdarbniekiem, darba meklētājiem?

DD: Drīzāk noderīgs.

– Modulārā apmācība?

DD: Grūti pateikt.

– Profesijas apgūšana pēc darba devēja pasūtījuma?

DD: Drīzāk noderīgi.

– Organizēta bezdarbnieku, DM un DD tikšanās?

DD: Drīzāk nav noderīgs.

13. Cik apmierināts Jūs esat ar saņemtajiem NVA pakalpojumiem?

DD: *Vienīgais pakuplojums, ko mūsu uzņēmums izmanto, ir vakanču reģistrēšana. Darba devējam tas ir izdevīgi, jo šis vakanču reģistrēšanas process ir kā bezmaksas reklāma. Mēs reģistrējam savas brīvās darba vietas, un visi, kas meklē darbu caur NVA par šo vakanci uzzina.*

14. Ar kādām problēmām Jūsu uzņēmums ir saskāries, sadarboties ar NVA?

DD: *Mūsu sadarbības veids nerada īpašas problēmas. Mēs tikai ziņojam par brīvajām darba vietām, atliek tikai piezvanīt uz NVA atbildīgajām personām. Vienīgais traucē tas, ka šie cilvēki, kas meklē darbu caur NVA, tiek pie mums sūtīti arī tad, kad konkurss jau ir noslēdzies.*

15. Kādas metodes Jūsu uzņēmumā tiek izmantotas, lai atrastu darbiniekus?

*DD: Atkarībā no amata. Ja tas ir pārdevējs, tad sākumā meklējam paziņu vidū, starp draugiem, ievietojam arī NVA reģistrā, ja tas ir administrācijas darbinieks, tad ievietojam sludinājumu internetā un laikrakstos, protams, arī NVA reģistrā.*

16. Ieteikumi Nodarbinātības Valsts Aģentūrai sadarbībai ar darba devējiem?

*DD: Pirmkārt informācijas aprītei būtu jābūt straujākai, darba devējus par jaunajiem nodarbinātības pasākumiem vajadzētu informēt biežāk, informācija varētu būt skaidrāka- kas būs tie pozitīvie aspekti, ko šīs sadarbības laikā iegūs darba devējs. Ņemot vērā to, ka NVA ir valsts iestāde, tad pieļauju, ka darba devēja ciešāka sadarbība ar NVA nozīmē arī „lielu papīru gūzmu” (birokrātija).*