

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
EKONOMIKAS UN VADĪBAS FAKULTĀTE
STARPTAUTISKO EKONOMISKO ATTIECĪBU KATEDRA

EIROPAS SAVIENĪBAS ELASTDROŠĪBAS PRINCIPU IEVIEŠANA
LATVIJAS DARBA TIRGŪ

THE INTRODUCTION OF THE EUROPEAN UNION FLEXICURITY
PRINCIPLES IN THE LATVIAN LABOUR MARKET

MAGISTRA DARBS

Autors: **Linda Kalēja**

Stud.apl. lk06214

Darba vadītājs: Dr.oec., profesore Tatjana Muravska

RĪGA 2010

ANOTĀCIJA

Starptautiskās ekonomiskās integrācijas apstākļos arvien nozīmīgākas kļūst dažādas elastīgas darba organizācijas formas – piemēram, darbs uz noteiktu laiku un darbs uz nepilnu laiku, kas nodrošina darba devēju un ņēmēju spēju pielāgoties mainīgajiem apstākļiem. Vienlaikus pastāv iespēja, ka lielāka darba tirgus elastība var mazināt darba ņēmējiem svarīgo drošību, jo sevišķi – drošību par darbu. Ņemot vērā minēto, ir attīstījies jauns koncepts - „elastdrošība”, kura pamatā ir ideja, ka elastība un drošība, pretēji izplatītajam uzskatam, ir savstarpēji savienojami jēdzieni, kuru integrēta ieviešana var uzlabot darba tirgus funkcionēšanu.

Šī darba mērķis ir, aplūkojot elastdrošības koncepta būtību un attīstību Eiropas Savienībā, kā arī tā galveno komponentu – elastības un drošības – jautājumus Latvijā, noskaidrot, vai Eiropas Savienības elastdrošības principi Latvijas darba tirgū tiek ieviesti atbilstoši darba devēju un darbinieku elastības un drošības vajadzībām. Balstoties uz elastdrošības stratēģiju efektivitāti atspoguļojošu statistikas datu analīzi, kā arī ņemot vērā dziļajās ekspertu intervijās ar Labklājības ministrijas un sociālo partneru – Latvijas Darba devēju konfederācijas un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības – pārstāvjiem iegūtos rezultātus, secināts, ka ES elastdrošības principi Latvijas darba tirgū tiek ieviesti tikai daļēji atbilstoši darba devēju un darbinieku elastības un drošības vajadzībām.

Atslēgvārdi: elastdrošība; darba tirgus; elastība un drošība;

ANNOTATION

The international economic integration highlights the growing importance of different forms of flexible organization of work – such as a temporary work and part-time work – that are deemed to improve the capability of both employers and employees to adopt to the constantly changing conditions. At the same time, it is feared among workers that enhanced flexibility can reduce their security, especially – security of job. Against this background a new concept – “flexicurity” – has evolved entailing the idea that, in contrary to the widespread notion of their mutual incompatibility, flexibility and security are, in fact, reconcilable concepts able to improve the functioning of the labour market.

The object of this paper is to assess whether the EU flexicurity principles are being introduced in the labour market of Latvia according the employers’ and employees’ flexibility and security needs. Based on the analysis of the statistical data resembling the effectiveness of the flexicurity strategies as well having regard of the results gained during the in-depth interviews with representatives of the Ministry of Welfare as well as the social partners – Employer’s Confederation of Latvia and Free Trade Union Confederation of Latvia – it can be concluded that the introduction of the EU flexicurity principles in the labour market of Latvia is only partly corresponding to the employers’ and employees’ flexibility and security needs.

Keywords: flexicurity; labour market; flexibility and security.

SATURS

APZĪMĒJUMU SARAKSTS	1
IEVADS	2
1. ELASTDROŠĪBAS JĒDZIENS: TEORĒTISKIE ASPEKTI	5
1.1. Elastdrošības jēdziena attīstība un definīcijas	5
1.2. Elastdrošības konstruēšanas veidi un novērtēšanas metodes	10
1.3. Elastdrošības ieviešanas priekšnosacījumi un instrumenti	19
2. EIROPAS SAVIENĪBAS ELASTDROŠĪBAS KONCEPTS.....	24
2.1. Eiropas Savienības elastdrošības koncepta ietvars	24
2.2. Eiropas Savienības elastdrošības koncepts.....	28
2.2.1. Kopējie elastdrošības elementi un principi.....	29
2.2.2. Iespējamie elastdrošības īstenošanas modeļi	33
2.2.3. Indikatori elastdrošības stratēģiju efektivitātes novērtēšanai.....	37
2.3. Eiropas Savienības dalībvalstu labās prakses piemēri.....	40
2.3.1. Elastības un drošības ieviešana Nīderlandes darba tirgū	40
2.3.2. Dānijas darba tirgus „zelta trīsstūris”	43
3. ELASTDROŠĪBAS PIEEJAS LATVIJĀ NOVĒRTĒJUMS	47
3.1. Elastdrošība darba tiesiskajās attiecībās.....	49
3.2. Mūžizglītības loma Latvijas elastdrošības pieejas ietvaros	56
3.3. Aktīvā nodarbinātības politika kā Latvijas elastdrošības pieejas elements.....	61
3.4. Sociālās drošības sistēma kā Latvijas elastdrošības pieejas elements.....	68
SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI.....	73
Izmantotā literatūra un avoti.....	75
Pielikumi	
1.pielikums. Eiropas Savienības indikatori elastdrošības stratēģiju novērtēšanai: informācija par Latviju	
2.pielikums. Ekspertu dziļo interviju jautājumu lapa	

APZĪMĒJUMU SARAKSTS

ES – Eiropas Savienība

ES Padome – Eiropas Savienības Padome

ESAO – Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija

ES-15 – Eiropas Savienības dalībvalstis līdz 2004.gada 1.maijam: Austrija, Beļģija, Dānija, Francija, Grieķija, Itālija, Īrija, Lielbritānija, Luksemburga, Nīderlande, Portugāle, Spānija, Somija, Vācijas, Zviedrija

ES-27 – Eiropas Savienības dalībvalstis pēc 2007.gada 1.janvāra - Austrija, Beļģija, Bulgārija, Čehija, Dānija, Francija, Grieķija, Igaunija, Itālija, Īrija, Kipra, Latvijas, Lielbritānija, Lietuva, Luksemburga, Malta, Nīderlande, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovākija, Slovēnija, Spānija, Somija, Ungārija, Vācijas, Zviedrija

IKP – iekšzemes kopprodukts

LBAS – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija

NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra

IEVADS

Starptautiskā ekonomiskā integrācija, straujā tehnoloģiskā attīstība, kā arī demogrāfiskās tendences u.c. faktori pēdējos gados ir būtiski ietekmējuši to, kā cilvēki pasaulē, tai skaitā Eiropas Savienībā (turpmāk - ES) un Latvijā, dzīvo un strādā. Pasaules darba tirgu šobrīd raksturo darbaspēka izmaksu samazināšanās, pārceļot darbaspēka ietilpīgu ražošanu uz izmaksu ziņā izdevīgākām vietām pasaulē, kā arī meklējumi pēc arvien jauniem darba organizācijas veidiem, kas ļautu efektīvizēt darba tirgu un paaugstināt tā dalībnieku konkurētspēju. Lai gan nodarbinātības rādītāji ES pēdējos gados, neskaitot esošās ekonomiskās krīzes posmu, kopumā rāda pozitīvas tendences, bezdarbs, sevišķi starp sievietēm, jauniešiem, vecāka gada gājuma cilvēkiem, kā arī minoritātēm un trešo valstu piederīgajiem, ir problēma visā Eiropā. Tāpat visas ES valstis, ar atsevišķiem izņēmumiem, sastopas ar iedzīvotāju skaita, tostarp darbaspējīgo iedzīvotāju īpatsvara, samazināšanos, kas rada nepieciešamību meklēt risinājumus, kā nākotnē ierobežoto cilvēkresursu apstākļos nodrošināt ekonomisko izaugsmi un uzturēt sociālo sistēmu, vienlaikus garantējot arī pieklājīgu dzīves kvalitātes līmeni.

Minētie apstākļi izvirza jaunas prasības gan darba devējiem, gan darbiniekiem, un aktualizē diskursu par darba tirgus elastību un drošību, ieviešot jaunu konceptu - „elastdrošība”. Proti, no vienas puses, ir nepieciešams nodrošināt elastīgu darba tirgu - tādu, kas nodrošina brīvu darbaspēka kustību starp reģioniem, nozarēm un uzņēmumiem, un tādējādi spēj ātri pielāgoties ekonomiskās vides pārmaiņām, nodrošinot izaugsmi. No otras puses, prasība pēc lielākas darba tirgus elastības var ietekmēt vairākas būtiskas darba ņēmēju vajadzības, tostarp nodarbinātības un ienākumu drošību, kā arī darba un dzīves apstākļu stabilitāti u.c.

Līdz ar to aktuāls ir jautājums, kā rast līdzsvaru starp šiem savstarpēji it kā pretējiem jēdzieniem, ņemot vērā izplatīto uzskatu, ka viena elementa ieviešana ir iespējama tikai uz otra elementa rēķina. Šāds pieņēmums izriet no tā, ka darba devēji vēlas vienkāršākas darbinieku pieņemšanas un atlaišanas procedūras un nereti arī sociālās atbildības pārdali no darba devēja uz darba ņēmēja pleciem. Uzņēmējiem svarīga ir iespēja pielāgot darba organizāciju ražošanas apmēriem, ātri pāriet no viena nodarbinātības veida uz citu. Viņiem nepieciešami mobili un kvalificēti darbinieki, kas spēj pielāgoties konkurences un tirgus prasībām. Savukārt darba ņēmēji, sevišķi tajās valstīs, kurās ir spēcīgas darba tiesību tradīcijas, parasti iebilst jebkuriem mēģinājumiem mazināt vai ierobežot sociālās garantijas, jo viņiem ir svarīga drošība, ko sniedz stabils darbs un paredzami ienākumi. Tomēr elastība nav tikai darba devēju ekskluzīva priekšrocība, bet drošība – tikai darba ņēmēju vajadzība. Arī darbiniekiem ir nepieciešama elastīga darba organizācija, lai savienotu darbu ar,

piemēram, mācībām un ģimenes dzīvi, kā arī citām personiskās dzīves vajadzībām, kas dažādā vecumā cilvēkiem ir atšķirīgas un prasa citādu laika sadalījumu. Vienlaikus darbinieku drošības palielināšana atbilst arī darba devēju interesēm, jo tādējādi viņi iegūst lojālus un atbildīgus darbiniekus. Tas nozīmē, ka elastība un drošība ir vienlīdz svarīgi darba tirgus politikas elementi, kas ne tikai neizslēdz viens otru, bet var būt arī savstarpēji papildinoši.

Lai cīnītos ar globalizācijas izaicinājumiem, 2000.gadā ES pieņēma Lisabonas stratēģiju izaugsmei un nodarbinātībai, uzstādot mērķi līdz 2010.gadam kļūt par konkurētspējīgāko un dinamiskāko uz zināšanām balstīto ekonomiku pasaulē. Pēc stratēģijas īstenošanas vidēja termiņa izvērtējuma, secinot, ka uzstādīto mērķu ieviešana nenorit kā cerēts, stratēģija tika atjaunota ar akcentu uz ilgtspējīgu attīstību un vairāk un labākām darbavietām. Gan stratēģija, gan citi ES politikas plānošanas dokumenti uzsver nepieciešamību, īstenojot integrētas ekonomikas un sociālās politikas, rast jaunus elastīguma un drošības veidus, lai sasniegtu stratēģijā izvirzītos mērķus.

Ekonomikas un sociālā politika ir katras dalībvalsts kompetence un ES nevar noteikt, kā dalībvalstīm tās īstenot. Tomēr gadījumos, kad kopīgu mērķu sasniegšanā ir nepieciešama ES līmeņa rīcība, ES ir tiesības koordinēt dalībvalstu īstenotos pasākumus. Attiecīgi, lai nodrošinātu Lisabonas stratēģijas nodarbinātības mērķu īstenošanu, ES ir izstrādājusi kopīgus elastdrošības principus, kuru ieviešana, piemēram, nodrošinot ar darba iespējām iedzīvotājus, kas dažādu iemeslu dēļ nav nodarbināti vai nevar strādāt pilnu slodzi, var būt risinājums dažādām ES un Latvijas darba tirgus problēmām. Vienlaikus nepastāv viens vienīgs ES elastdrošības ieviešanas modelis un minētie principi kalpo tikai kā vadlīnijas saskaņotai dalībvalstu darba tirgus un sociālo politiku reformēšanai. Īstenojot šīs reformas, dalībvalstīm ir jāņem vērā katras atšķirīgā situācija un iespējas.

Lai gan elastdrošības ieviešanai nav noteikts īstenošanas termiņš, ņemot vērā, ka tas nav noslēgts process, bet gan atbilstoši darba tirgus situācijai pastāvīgi īstenojama politikas stratēģija, šis ir piemērots brīdis, lai, balstoties uz jau īstentajiem pasākumiem, izvērtētu Latvijas nacionālo pieeju un sniegtu priekšlikumus nepieciešamajai rīcībai, kā, ieviešot ES elastdrošības principus, uzlabot darba tirgus funkcionēšanu.

Ņemot vērā minēto, šī maģistra darba mērķis ir noskaidrot, vai ES elastdrošības principi Latvijas darba tirgū tiek ieviesti atbilstoši darba devēju un darbinieku elastības un drošības vajadzībām.

Skaidrības nolūkā jāatzīmē, ka šajā darbā ar elastības un drošības vajadzībām tiek saprasti elastdrošības koncepta centrā esošie elastības un drošības veidi (sīkāk skat. 1.2.nodaļu).

Lai sasniegtu darba mērķi, tiek izvirzīti šādi uzdevumi:

1. izpētīt elastdrošības koncepta attīstību, literatūrā dotās definīcijas, elastdrošības stratēģiju novērtēšanas metodes un teorētiskos modeļus, kā arī ieviešanas priekšnosacījumus;
2. izanalizēt ES elastdrošības koncepta ietvaru un saturu;
3. izpētīt galvenos rādītājus, kas atspoguļo ES elastdrošības principu ieviešanas progresu Latvijas darba tirgū;
4. dziļajā intervijā ar Labklājības ministrijas ekspertu noskaidrot, kāda ir Latvijas pieeja ES elastdrošības principu ieviešanā Latvijas darba tirgū;
5. dziļajās intervijās ar darba devējus un ņēmējus pārstāvošajām organizācijām noskaidrot darba devēju un darbinieku viedokli par ES elastdrošības principu ieviešanu Latvijas darba tirgū, raugoties no to elastības un drošības vajadzībām.

Darbā izvirzīta hipotēze, ka ES elastdrošības principi Latvijas darba tirgū tiek ieviesti atbilstoši Latvijas darba devēju un darbinieku elastības un drošības vajadzībām.

Darba pirmajā nodaļā tiek aplūkota elastdrošības koncepta teorētiskā attīstība, salīdzinātas literatūrā pieejamās dažādās definīcijas, novērtēšanas metodes un koncepta teorētiskie modeļi, kā arī, ņemot vērā t.s. labās prakses valstu pieredzi, arī elastdrošības ieviešanas priekšnosacījumi.

Otrajā nodaļā tiek aplūkots ES elastdrošības koncepta ietvars un saturs, kā arī īstenošanas un novērtēšanas mehānismi.

Trešajā nodaļā tiek analizēta elastdrošības ieviešana Latvijas darba tirgū, izvērtējot galvenos elastībasdrošības ieviešanas procesu un tā panākumus atspoguļojošos rādītājus, kā arī Labklājības ministrijas un sociālo partneru – Latvijas Darba devēju konfederācijas un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības ekspertu viedokli.

Darbs izstrādāts, izmantojot zinātniski pētnieciskajā literatūrā pieejamo informāciju, oficiālus ES un Latvijas dokumentus, t.sk. likumus, politikas plānošanas dokumentus un *Eurostat*, *Eurobarometer* un Centrālās statistikas pārvaldes datus, kā arī dziļās ekspertu intervijas.

Darba autore izsaka pateicību Labklājības ministrijas, Latvijas Darba devēju konfederācijas un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības ekspertiem par atsaucību un vērtīgo intervijās sniegto informāciju.

1. ELASTDROŠĪBAS JĒDZIENS: TEORĒTISKIE ASPEKTI

1.1. Elastdrošības jēdziena attīstība un definīcijas

Elastdrošība ir salīdzinoši jauns jēdziens un literatūrā nav vienota viedokļa ne attiecībā uz tā definīciju, ne indikatoriem, kas visprecīzāk atspoguļo koncepta būtību. Tiek uzskatīts, ka šo konceptu 1995.gadā ieviesa holandiešu profesors Hanss Adriansens (*Hans Adriaansen*), apzīmējot ar to pāreju no darba drošības uz nodarbinātības drošību. Šeit koncepta attīstību var skaidrot kā reakciju uz lielo elastīgi nodarbināto darbinieku īpatsvaru valstī. No vienas puses, elastīgas darba formas, piemēram, pagaidu darba vai nepilna darba laika veidā ir efektīvs veids, kā nodrošināt pēc iespējas lielāku nodarbinātību, iesaistot darbā visdažādākās kvalifikācijas un vecuma cilvēkus. Šādas elastīgas jeb kā literatūrā apzīmēts - „netipiskas” nodarbinātības priekšrocība ir arī apstākļi, ka tā ļauj savienot darbu ar citām dzīves vajadzībām. No otras puses, darba zaudēšana, beidzoties uz noteiktu laiku noslēgtam darba līgumam, kā arī citas elastīgai nodarbinātībai raksturīgas situācijas aktualizē jautājumu par šādā veidā strādājošo drošību. Attiecīgi, ņemot vērā darba tirgus vajadzības gan pēc elastības, gan drošības, Adriansens ierosināja veicināt elastību, samazinot darba drošību, un veicināt drošību, palielinot nodarbinātības iespējas un sociālo aizsardzību.¹ Saskaņā ar šo pieeju, elastību veicinošas izmaiņas darba tiesību aktos ir jākompensē ar pasākumiem, kas nodrošina labākus nosacījumus nepilna darba laika un pagaidu darbiniekiem, atbalstot to profesionālo apmācību nolūkā atvieglot pāreju no viena darba uz citu, kā arī ieviešot labvēlīgāku darba laika regulējumu un sociālā atbalsta sistēmu. Laikā no 1995. līdz 1999.gadam Nīderlandes nodarbinātības sistēma tika būtiski reformēta un tagad ir viens no uzskatāmākajiem labās prakses piemēriem, kā savienot darba tirgus elastības un drošības prasības.

Praksē elastdrošības principu attīstība visnenāk ir Dānijā. Taču interesanti, ka šeit tie netika ieviesti kā atsevišķa politikas stratēģija, bet ir specifisku politikas veidošanas un sociālā dialoga tradīciju rezultāts. Tas arī ir galvenais iemesls, kāpēc t.s. Dānijas nodarbinātības politikas „zelta trīsstūri”, kas apvieno elastīgus darbā pieņemšanas un atlaišanas noteikumus, visaptverošu pabalstu sistēmu sociālās drošības nodrošināšanai un ļoti aktīvu darba tirgus politiku nodarbinātības veicināšanai, nav iespējams „nokopēt” un ieviest citās valstīs kā jau gatavu modeli (sīkāk par elastdrošības ieviešanas priekšnosacījumiem skat. 1.3.nodaļu).

¹ Tangian, A. European flexicurity: concepts, methodology and policies. *European Review of Labour and Research*, 2007, Vol.13, No.4, p.553.

Kā jau minēts, literatūrā elastdrošības jēdzienam ir dotas vairākas definīcijas, un tās atspoguļo šo konceptu gan kā politikas stratēģiju, gan kā konkrētu darba tirgus stāvokli. Autoru viedoklis atšķiras, ko tieši elastdrošība kā jēdziens ietver. Šaurā nozīmē ar elastdrošību tiek saprasta „elastīga darbaspēka sociālā aizsardzība”². Citi autori elastdrošības jēdzienu skaidro plašāk, norādot, ka elastdrošības politikas mērķis ir ekonomikas konkurētspējas veicināšana liberalizācijas ceļā, nodrošinot kompromisu starp darba devēju interesēm pēc lielākas darba tirgus elastības un darba ņēmēju centieniem aizsargāt savas tiesības.³ Tāpat sastopams arī tāds apgalvojums, ka elastdrošības koncepts ir citā formā izteiktas tradicionālās kapitāla – darbaspēka attiecības.⁴

Tons Vilthāgens (*Ton Wilthagen*) norāda, ka literatūrā aprakstītās vienkāršās elastdrošības koncepta pieejas ir pārāk plaši interpretējamas, lai, balstoties uz tām, varētu veikt empīrisku analīzi. Tāpēc viņš kopā ar Ralfu Rogovski (*Ralf Rogowski*) elastdrošību definē kā „politikas stratēģiju, kuras mērķis ir, no vienas puses, sinhroniskā un pārdomātā veidā stimulēt darba tirgus, darba organizācijas un darba attiecību elastību un, no otras puses, palielināt nodarbinātības un sociālo drošību”⁵ (jo sevišķi darbaspēka vājākajām grupām – gan strādājošajām, gan tām, kas ir bez darba). Šīs koncepcijas pamatā ir princips, ka elastība un drošība ir ieviešamas integrēti, sava veida elastību nodrošinot apvienojumā ar attiecīga veida drošību. Tas nozīmē, ka elastības un drošības komponentes jāapsver kopā un vienlaicīgi nevis atsevišķi vai nodalīti.⁶

Kā izriet no definīcijas, īpašu nozīmi Vilthāgens piešķir darba attiecību vismazāk aizsargāto grupu drošībai, kas parasti strādā nepilnu darba laiku vai pagaidu, piemēram, sezonālu, darbu. Tie parasti ir jaunieši un vecāka gada gājuma cilvēki, sievietes, minoritātes, trešo valstu piederīgie, kas dažādu apstākļu dēļ izvēlas vai ir spiesti atrasties nestandarta darba attiecībās. Līdz ar to pasākumi, kas vērsti uz drošības nodrošināšanu galvenokārt tradicionāli, t.i., uz pilnu slodzi pastāvīgi nodarbinātajiem, nav kvalificējami kā elastdrošības pasākumi.⁷

Šī pieeja atspoguļojas arī Vilthāgena definīcijā, saskaņā ar kuru elastdrošība ir konkrēts darba tirgus stāvoklis. Proti, „elastdrošība ir darba, nodarbinātības un ienākumu

² Wilthagen, T., Tros, F. The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2004, Vol.10, No.2, p.170.

³ Tangian, A. European flexicurity: concepts, methodology and policies. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2007, Vol.13, No.4, p.555.

⁴ Wilthagen, T., Tros, F. The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2004, Vol.10, No.2, p.168.

⁵ Wilthagen T., Rogowski, R. Legal Regulation of Transitional Labour Markets. In: Schmid G., B. Gazier (eds.) *The Dynamic of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham: Edward E., 2002, p.250.

⁶ Wilthagen, T., Tros, F. The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2004, Vol.10, No.2, p.170.

⁷ *Ibid.*, p.170.

drošības līmenis, kas veicina relatīvi sliktākā situācijā esošu darba ņēmēju izaugsmi darba tirgū, ļauj tiem pastāvīgi atrasties darba attiecībās, kā arī nodrošina sociālo iekļaušanu, vienlaikus nodrošinot skaitlisko, darbalaika, funkcionālo un darba samaksas elastību, kas ļauj darba tirgum savlaicīgi pielāgoties mainīgajiem apstākļiem, lai saglabātu un veicinātu konkurētspēju un produktivitāti”⁸.

Pēc Vilthāgena domām, elastība un drošība neizslēdz viena otru, bet ir savstarpēji papildinoši elementi. Lai palielinātu elastību, nav jāsamazina drošība, bet jāievieš jauni drošības veidi. Citiem vārdiem sakot, elastība ir drošības un drošība ir elastības priekšnosacījums. Praksē to atspoguļo fakts, ka darbinieki, kas ir pārliecināti, ka darba zaudēšanas gadījumā viņiem būs nodrošināti gan pietiekami ienākumi sociālo garantiju veidā, gan arī iespēja pietiekami ātri atrast jaunu darbu, ir elastīgāki attiecībā pret dažādām izmaiņām darba attiecībās. Pārfrāzējot Jozefa Šumpētera (*Joseph Schumpeter*) pazīstamo citātu, ka „auto, kam ir bremzes brauc ātrāk nekā auto bez bremzēm”, var sacīt, ka „pastāvot drošības garantijām, darbinieki ir elastīgāki un arī radošāki nekā viņi būtu bez tām”⁹.

Rauls Eamets (*Raul Eamets*) un Tīu Pāss (*Tiiu Paas*) elastrošību definē kā pieaugošu darba tirgus mobilitāti – darbu plūsmu, darbaspēka kustību, funkcionālo un profesionālo mobilitāti, ģeogrāfisko mobilitāti un elastīgas darba laika likmes, kas vienlaikus nodrošina iespēju iegūt jaunu darbu, nezaudējot ienākumu līmeni. Ļoti liela nozīme šādas mobilitātes veicināšanā ir apmācības pasākumiem un aktīvajai nodarbinātības politikai. Kas attiecas uz sociālo drošību, tad, no vienas puses, bezdarbnieka pabalstam ir jābūt pietiekamam, lai segtu ienākumu zaudējumus, kamēr tiek atrasts jauns darbs, bet, no otras puses, arī pabalsta izmaksāšanas periodam jābūt relatīvi īsam, lai pabalsta saņēmēji nezaudētu motivāciju meklēt jaunu darbu.¹⁰

Demogrāfiskās tendences liek arvien vairāk domāt par to, kā iesaistīt darbā pēc iespējas plašāku sabiedrības daļu. Taču šeit ir jāņem vērā, ka dažādos dzīves posmos cilvēkiem ir atšķirīgas ekonomiskās un laika vajadzības. Attiecīgi šis apsvēruma papildina elastrošības diskursu ar t.s. „dzīves cikla” perspektīvu, kuras pamatā ir atziņa, ka ekonomiskās un sociālās sistēmas ir jāpielāgo tā, lai tiktu ņemta vērā vajadzību dažādība.¹¹ Saskaņā ar šo pieeju, elastrošība tiek aplūkota kā stratēģija dažādu dzīves laikā sastopamu

⁸ Wilthagen, T., Tros, F. The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2004, Vol.10, No.2, p.170.

⁹ Leschke, J., Schmid, G., Griga, D. On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz reforms in Germany. In: Henning Jørgensen & Per Kongshøj Madsen (ed.). *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for European Social Model*, 1st ed. Copenhagen, Denmark : DJØF Pub., 2007, p.336.

¹⁰ Eamets, R., Paas, T. Flexicurity: combining labour market flexibility and security in the Baltic states. In: Henning Jørgensen & Per Kongshøj Madsen (ed.). *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for European Social Model*, 1st ed. Copenhagen, Denmark : DJØF Pub., 2007, p.403.

¹¹ Naeyele, G. A new organisation of time over working life. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Office for Official Publications, Luxemburg, 2003, p.17.

pāreju atvieglošanai. Tās ir pāreja no izglītības uz darbu, pāreja no viena darba uz citu darbu, pāreja no bezdarba uz darbu, kā arī pāreja no nodarbinātības uz pensionēšanos u.t.t. Kopumā šīs pārejas var klasificēt kā „augšupejošas”, „sāniskas” un „lejupejošas”. Augšupejošas pārejas ir tad, kad, piemēram, darbinieks, kas ir nodarbināts uz noteiktu laiku, ar nākamo darba līgumu, noslēdzot to uz nenoteiktu laiku, iegūst pastāvīgu darbu. Šis ir viens no galvenajiem elastdrošības stratēģiju uzdevumiem – veicināt augšupejošas pārejas – gan skaitliskās elastības (sīkāk skat. 1.2.nodaļu) ietvaros, darbiniekam stājoties darba attiecībās pie cita darba devēja, gan funkcionālās elastības (sīkāk skat.1.2.nodaļu) jeb vienas darbavietas ietvaros pie viena un tā paša darba devēja. Šajā ziņā darba uz noteiktu laiku uzdevums ir veicināt darbaspēka vājāko un sociāli atstumto grupu integrāciju darba tirgū, kalpojot kā pakāpienam šādu darbinieku virzībā uz stabilākām darba attiecībām, t.i., uz pastāvīgu darbu. Ar t.s. „sāniskajām” pārejām tiek saprasta darba apvienošana ar mācībām. Attiecībā uz šo pārejas veidu elastdrošības stratēģijām, veicinot kombinēto drošību (sīkāk skat.1.2.nodaļu), ir jāatbalsta iespēja strādājošajiem apvienot darbu ar mācībām, īpašu uzmanību pievēršot tam, lai šī iespēja tiktu nodrošināta ne tikai pastāvīgajiem darbiniekiem un tiem, kas strādā pilna laika darbu, bet arī tiem darbiniekiem, kas strādā nepilnu darbalaiku vai arī ir pieņemti darbā tikai uz noteiktu laiku. Savukārt lejupejoša pāreja – pāreja no nodarbinātības uz bezdarbu, kā arī ilgstoša atrašanās „netipiskās” darba attiecībās, kad vairāki darba līgumi pēc kārtas ar vienu un to pašu darbinieku tiek noslēgti uz noteiktu laiku, ir otrs centrālais jautājums, kas elastdrošības stratēģijām ir jārisina.¹²

Andraniks Tangians (*Andranik Tangian*) uzskata, ka elastdrošības pieejai ir jābūt vērstai galvenokārt uz „netipiski”, t.i., uz noteiktu vai nepilnu laiku strādājošo nodarbinātības un sociālās aizsardzības nodrošināšanu, jo šī darba ņēmēju grupa atrodas sliktākās drošības pozīcijās nekā tradicionāli nodarbinātie.¹³ Viens arguments ir tāds, ka netipiski nodarbinātiem darbiniekiem ir mazākas karjeras izaugsmes un kvalifikācijas paaugstināšanas iespējas. Arī raugoties no sociālās drošības viedokļa, šādi darbinieki to salīdzinoši īsā nodarbinātības laika vai mazākas darba samaksas dēļ atrodas sliktākā situācijā, ja kvalificēšanās bezdarbnieka pabalstam vai arī tā lielums ir atkarīgi attiecīgi no kāda perioda ietvaros nostrādātā laika un iepriekšējās algas. Jāņem vērā, ka arī pensiju apmērs daudzos gadījumos ir atkarīgs no tādiem faktoriem kā darba stāžs, kā arī sociālajā

¹² Leschke, J. To what extent are temporary work and part-time employment cushioned by different forms of security? In: Henning Jørgensen & Per Kongshøj Madsen (ed.). *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for European Social Model*, 1st ed. Copenhagen, Denmark : DJØF Pub., 2007, p.582-583.

¹³ Tangian, A. „Defining the flexicurity index in application to European countries”, Diskussionspapier Nr.122, 2004, S.11.

budžetā veiktās iemaksas, kas savukārt tieši izriet no algas.¹⁴ Ņemot vērā minēto, Tangians uzskata, ka elastdrošības koncepts paredz darba tirgus elastības veicināšanu ar „cilvēcisku seju”, proti, nodrošinot sociālās priekšrocības darba tirgus deregulācijas pasākumu visvairāk skartajām grupām.¹⁵

Tāpat Tangians elastdrošības diskursa ietvaros izceļ arī t.s. arodbiedrību pieeju. Atbilstoši tai elastdrošības stratēģiju uzdevums ir īstenot sociāli iekļaujošu nodarbinātības politiku, t.sk., palielinot netipiski nodarbināto drošību, taču ievērojot to, ka darbaspēka riska grupu integrēšana darba tirgū nedrīkst notikt uz tradicionāli nodarbināto darbinieku drošības rēķina. Šī pieeja neatbalsta elastdrošības diskursā dominējošo uzskatu, ka pielāgošanās mainīgajiem apstākļiem prasa mainīt uzsvaru no darba drošības uz nodarbinātības drošību, un joprojām kā galvenās izvirza darbinieku tiesības saglabāt darbu. Līdz ar to šīs pieejas tēze ir, ka viena veida drošības samazināšana, parasti ar to saprotot darbinieka tiesības uz darbu, nav kompensējama ar cita veida drošības – nodarbinātības vai sociālās drošības – palielināšanu, kā to piedāvā Vilthāgens.¹⁶

Kopumā var secināt, ka visas aplūkotās elastdrošības definīcijās vieno atziņa, ka elastdrošība nozīmē integrētu darba tirgus elastības, kā arī sociālās un nodarbinātības drošības pasākumu ieviešanu. Vienlaikus dažādu autoru definīcijas atšķiras vairākos jautājumos, kas attiecas uz elastdrošības mērķa grupām. Proti, viedokļi atšķiras, vai elastdrošībai jābūt koncentrētai uz visu darba ņēmēju aizsardzību vai tikai mazāk aizsargāto, piemēram, to darbinieku aizsardzību, kas strādā pagaidu darbu vai nepilnu darba laiku. Tāpat pastāv arī pieeja, saskaņā ar kuru elastdrošība tiek aplūkota tikai pastāvošo darba attiecību ietvaros, t.i., izslēdzot no koncepta tvēruma tos darba ņēmējus, kas neatrodas darba attiecībās. Tomēr vairākums uzskata, ka elastdrošībai jābūt visaptverošai un jāattiecas uz visiem darba ņēmējiem – gan tradicionāli un „netipiski” nodarbinātajiem, gan arī tiem, kas vispār ir bez darba.

Definīciju dažādība apgrūtina vienotas izpratnes veidošanos attiecībā uz to, kas ir saprotams ar elastdrošību. Tomēr šī darba autore uzskata, ka tas tikai atspoguļo praksē pastāvošās dažādās pieejas. Proti, darba tirgus elastības līmenis kombinācijā ar drošību variē no valsts uz valsti atkarībā no katras individuālās situācijas un vajadzībām, kā arī panāktās vienošanās starp procesā iesaistītajām pusēm – valsti, darba devēju un darba

¹⁴ Leschke, J. To what extent are temporary work and part-time employment cushioned by different forms of security? In: Henning Jørgensen & Per Kongshøj Madsen (ed.). *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for European Social Model*, 1st ed. Copenhagen, Denmark : DJØF Pub., 2007, p.563.

¹⁵ Tangian, A. European flexicurity: concepts, methodology and policies. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2007, Vol.13, No.4, p.551.

¹⁶ Tangian, A. Liberal and trade-unionist concepts of flexicurity: Modelling in application to 16 European countries, Diskussionspapier Nr.131, October 2004, p.15.

ņēmēju organizācijām. Elastdrošība patiesi ir plašs jēdziens. Tāpēc papildus divām galvenajām pieejām, kas to definē kā a) politikas stratēģiju un b) konkrētu darba tirgus situāciju, elastdrošības koncepts kalpo arī kā c) ietvars darba tirgus jautājumu apspriešanai, nevis kā konkrēts modelis to atrisināšanai.

1.2. Elastdrošības konstruēšanas veidi un novērtēšanas metodes

Literatūrā ir aprakstīti vairāki elastdrošības teorētiskie konstruēšanas veidi atkarībā no elastdrošības komponentu – elastības un drošības – mijiedarbības. Visbiežāk literatūrā dominē Vilthāgena aprakstītais elastdrošības konstruēšanas process atbilstoši dažādām elastības un drošības veidu kombinācijām.

Lai saprastu, kā elastdrošība tiek konstruēta un kādas ir iespējamās elastības un drošības kombinācijas, vispirms jānoskaidro, ko katrs no minētajiem komponentiem – elastība un drošība – ietver.

Vilthāgens izdala 4 darba tirgus elastības veidus:

- 1) Skaitliskā elastība jeb darbinieku mobilitāte, pārvietojoties no viena darba devēja pie cita. Šāda veida elastība ir lielā mērā atkarīga no tā, cik vienkārši ir pieņemt un atlaist darbiniekus un izmantot elastīgus darba līgumu veidus – darbu uz noteiktu laiku, uz nepilnu laiku u.tml. To nosaka darba tiesību regulējums – jo tas stingrāks, jo mazāka elastība.*
- 2) Darbalaika elastība, kas raksturo darba devēja iespējas plānot un mainīt darba laiku, nemainot nodarbināto skaitu.¹⁸ Būtiski, ka elastīgs darba laiks var būt gan darba devēju, gan ņēmēju interesēs. Piemēram, darba devējam var būt nepieciešams, lai darbinieki strādā virsstundas, svētku dienās, darbu maiņās u.tml. Vienlaikus arī darbinieki var būt ieinteresēti elastīgā darbalaikā, lai apvienotu darbu ar mācībām un citām vajadzībām.¹⁹
- 3) Funkcionālā elastība jeb darbinieku mobilitāte viena uzņēmuma ietvaros, kas atspoguļo darba devēju brīvību pārvietot darbiniekus un mainīt to uzdevumus. Šāda darba organizācija padara darbu uzņēmumā elastīgāku, vienlaikus dodot darbiniekiem iespēju pēc vajadzības mainīt darba pienākumus esošās darbavietas ietvaros. Tādā veidā, mainot pienākumus un apgūstot jaunas prasmes, notiek darbinieka pašattīstība, kas kopumā veicina

* Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (turpmāk – ESAO) ir izstrādājusi speciālu indikatoru, ko aprēķina, ņemot vērā atlaišanas nosacījumus standarta darba līguma ietvaros, kā arī uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma un kolektīvās atlaišanas gadījumā.

¹⁸ Wilthagen, T., Tros, F. The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2004, Vol.10, No.2, p.171.

¹⁹ Elastdrošības jautājumi un problēmas. *Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds*, 2009, 7.lpp.

gan viņa darba, gan nodarbinātības drošību. Ņemot vērā, ka pastāv cieša sakarība starp darbinieku izaugsmi uzņēmumā un uzņēmuma potenciālu radīt inovācijas, var apgalvot, ka šāda veida elastība ir izdevīga abām pusēm - gan darba ņēmējiem, gan darba devējiem. Tā ir arī alternatīva, kā darba devējs, nesniedzot tiešu finansiālu ieguldījumu darbinieku apmācības pasākumos, var veicināt to kvalifikācijas celšanu.²⁰

- 4) Darbaspēka izmaksu elastība – attiecas uz darba devēja iespējām mainīt atalgojumu atbilstoši situācijai darba tirgū un konkurences spiediena apstākļiem, kā arī nodokļu piemērošanas elastības iespējām. Parasti darba devēji dod priekšroku maksāt par paveikto nevis no produktivitātes neatkarīgu fiksētu atalgojumu.²¹

Minētie elastības veidi, tos ieviešot, veicina darba tirgus efektivitāti un daudzos gadījumos ir ne tikai darba devēju, bet arī darbinieku interesēs. Vienlaikus šie elastības veidi atspoguļo arī zināmus ar darba ņēmēju, jo sevišķi netipiski nodarbināto, drošību saistītus riskus. Tieši šis apstāklis kā vienu no centrālajiem elastrošības jautājumiem izvirza nepieciešamību ar elastības ieviešanu saistītos riskus kompensēt ar atbilstošiem drošības pasākumiem. Tāpēc atbilstoši 4 elastības veidiem Vilthāgens izdala arī četrus drošības veidus:

- 1) Darba drošība jeb iespēja pastāvīgi strādāt pie viena darba devēja. Šādu drošību garantē darbinieku aizsardzība pret atlaišanu, ko parasti nodrošina stingrs darba tiesību regulējums. Attiecīgi arī darba drošība tāpat kā skaitliskā elastība ir aplūkojama kontekstā ar darba tiesību regulējumā ietvertajiem nosacījumiem attiecībā uz darbā pieņemšanu un atlaišanu no darba. Jo stingrāks darba tiesību regulējums – jo lielāka darba drošība.
- 2) Nodarbinātības drošība jeb iespēja atrasties nodarbinātībā, t.sk., mainot darba devējus. Ar to saprot cita darba pieejamību darba zaudēšanas gadījumā, tāpēc šī veida drošība ir ļoti būtiska pie augstas skaitliskās elastības. Neatņemams šī drošības veida garantēšanas instruments ir dažādu apmācību un pārkvalifikācijas veidā īstenota mūžizglītība un aktīvā nodarbinātības politika, kas palīdz iegūt jauna darba iegūšanai nepieciešamo kvalifikāciju.
- 3) Sociālā jeb ienākumu drošība. Parasti ar to saprot no darba gūto ienākumu aizvietošanu darba nespējas, zaudēšanas u.c. ar likumdošanu noteiktos gadījumos. Tāpēc sociālā drošība skatāma kontekstā ar pensijām,

²⁰ Elastdrošības jautājumi un problēmas. *Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds*, 2009, 7.lpp.

²¹ Wilthagen, T., Tros, F. The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2004, Vol.10, No.2, p.171.

bezdarbnieka u.c. sociālo pabalstu veidiem un līdzīgi kā nodarbinātības drošība ir būtiska pie augstas skaitliskās elastības, nodrošinot iztikai nepieciešamos ienākumus starp dažādām dzīves laikā sastopamām pārejām. Vienlaikus šis drošības veids ietver arī drošību gūt ienākumus no darba. Tāpēc svarīgi ir arī tādi jautājumi kā algas indeksācija, ar nodokli neapliekamais mēnešalgas minimums u.c, kas palielina no darba gūtos ienākumus.

- 4) Kombinētā drošība jeb iespēja savienot algotu darbu ar citām indivīda vajadzībām, piemēram, mācībām. Šis drošības veids apvienojumā ar elastīgu darbalaiku, kas ļauj strādāt, piemēram, uz pusslodzi, var būt alternatīva aiziešanai pensijā, jo nodrošina iespēju gūt ienākumus no darba samazinātas slodzes apstākļos.²²

Balstoties uz šo klasifikāciju, elastrošības stratēģija tiek saprasta kā darba tirgus elastības paaugstināšana visos, kādā vai vairākos no četriem aprakstītajiem elastības veidiem, vienlaikus nodrošinot ar to saistīto risku kompensēšanu paaugstinātas drošības veidā visos, kādā vai vairākos no minētajiem drošības veidiem.²³ Uzskatāmi šīs iespējamās elastības un drošības veidu kombinācijas atspoguļo Vilthāgena izstrādātā matrica.

1.attēls. T. Vilthāgena elastības un drošības kombināciju matrica

Elastība/Drošība	Darba drošība	Nodarbinātības drošība	Sociālā drošība	Kombinētā drošība
Skaitliskā elastība				
Darbalaika elastība				
Funkcionālā elastība				
Darbspēka izmaksu elastība				

Avots: Wilthagen, T., Tros, F.(2004)

²² Wilthagen, T., Tros, F. The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2004, Vol.10, No.2, p.171.

²³ Tangian, A. European flexicurity: concepts, methodology and policies. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2007, Vol.13, No.4, p.556.

Matrica atklāj kopumā 16 dažādus iespējamus elastdrošības komponentu - elastības un drošības - kombināciju veidus, atspoguļojot tos kā kompromisa rezultātu starp nepieciešamību nodrošināt elastību, no vienas puses, un drošību, no otras puses. Saskaņā ar Viltthāgena skaidrojumu, kāda elementa trūkums vienmēr ir kompensējams ar citu elementu, tādējādi nodrošinot, ka tiek apmierinātas abas – gan elastības, gan drošības prasības. Piemēram, lai nodrošinātu lielāku elastību, var samazināt darba drošību, to aizstājot ar lielāku drošību citos drošības veidos, piemēram, nodarbinātības un sociālo drošību.

Lai gan šī ir viena no plašāk aprakstītajām matricām, kas atspoguļo iespējamās elastības un drošības kombinācijas, tā nav vienīgais elastdrošības analīzē izmantojamais instruments. Piemēram, Tangians norāda, ka tā neatspoguļo sociālā dialoga ietvaros izdarītās piekāpšanās un to rezultātā sasniegto kompromisu, jo ir veidota tā, ka tajā ietveramie rādītāji vienlaikus atspoguļo gan elastības, gan drošības elementus. Respektīvi, pēc Tangiana domām, šī pieeja rada maldīgu priekšstatu, ka visās elastības un drošības kombinācijās ir iespējams pilnīgs līdzsvars starp darba devēju un ņēmēju interesēm.²⁴

Visplašāk elastdrošības novērtēšanā tiek izmantoti divi indikatori: darba tiesisko attiecību regulējuma indekss, ar ko izsaka elastības līmeni, un sociālās apdrošināšanas aizsardzības indekss, ar ko izsaka drošības pakāpi. Abi indeksi tiek aprēķināti, ņemot vērā konkrētus juridiski kvalitatīvus datus.

Darba attiecību regulējuma indeksu var aprēķināt pēc šādiem juridiski kvalitatīviem datiem, novērtējot, cik stingras prasības tie izvirza:

- Darbā pieņemšanas regulējums. Prasību stingrību novērtē, ņemot vērā, vai drīkst noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku pastāvīgu darba uzdevumu veikšanai; kāds ir maksimālais termiņš, uz kādu var noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku; kāda ir attiecība starp minimālo algu un pievienoto vērtību uz vienu strādājošo.
- Darbinieku atlaišanas regulējums. Novērtējot šo regulējumu, tiek ņemts vērā, vai darbinieku atlaišana sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu ir tiesiski atļauta; vai darba devējam ir jāinformē un jāsaņem kādas trešās puses atļauja, pirms atlaist vienu darbinieku saistībā ar darbinieku skaita samazināšanu; vai darba devējam ir jāinformē un jāsaņem kādas trešās puses atļauja, pirms atlaist 25 darbiniekus saistībā ar darbinieku skaita samazināšanu; vai darba devējam ir pienākums darbinieku pārkvalificēt vai pārceļt citā darbā, pirms atlaist sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu; vai pastāv priekšrocības

²⁴ Tangian, A. European flexicurity: concepts, methodology and policies. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2007, Vol.13, No.4, p.557.

turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā; vai pastāv priekšrocības attiecībā uz pieņemšanu atpakaļ darbā.

- Darbalaika regulējums. Prasību stingrība tiek novērtēta, ņemot vērā, vai darba nedēļas garums var tikt pagarināts līdz 50 stundām (ieskaitot virsstundas) uz diviem mēnešiem gada laikā, lai apmierinātu sezonāla rakstura ražošanas pieaugumu; kāds ir maksimālais darba dienu skaits nedēļā; vai pastāv ierobežojumi nakts darbam; vai pastāv ierobežojumi darbam iknedēļas atpūtas dienās; kāds ir ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma garums darba dienās darbiniekam ar 20 gadu stāžu.
- Darba organizācijas regulējums. Prasību stingrību novērtē, ņemot vērā nosacījumus attiecībā uz nepilna darba laika nodarbināšanu, darbu no attāluma, pagaidu darba aģentūru izmantošanas iespējām u.tml.²⁵

Tāpat arī sociālās apdrošināšanas aizsardzības indeksu nosaka, ņemot vērā dažādus sociālās apdrošināšanas posteņus, piemēram, tādus kā bezdarbnieka pabalsts, minimālā alga, dažādas pensijā došanās shēmas, bērnu pabalsti, slimības un darba nespējas pabalsti, veselības apdrošināšana, kā arī šo pabalstu saņemšanas ilgums. Bieži izmantots indikators sociālās drošības novērtēšanai ir sociālās apdrošināšanas izdevumi attiecībā pret IKP. ESAO šo indeksu aprēķina, ņemot vērā tiesības saņemt šādus sociālā pabalsta veidus: bezdarbnieka pabalstu, vecuma pensiju, slimības pabalstu, bērnu kopšanas atvaļinājuma pabalstu un apmaksātu atvaļinājumu.²⁶

Balstoties uz šiem elastības un drošības rādītājiem, Sebastians Sperbers (*Sebastian Sperber*) izšķir četrus elastrošības veidus atbilstoši elastības un drošības elementu kombinācijai tajos.²⁷

2.attēls. S.Sperbera elastrošības veidi atbilstoši sociālās drošības un darba tiesisko attiecību regulējumam

Drošība: Sociālā apdrošināšana	Elastība: Darba tiesisko attiecību regulējuma stingrība	
	Zema	Augsta
Augsta	Zema darba tirgus elastība apvienojumā ar augstu drošības elementu izpildi.	Augsta darba tirgus elastība apvienojumā ar vienlīdz augstām sociālās drošības

²⁵ Tangian, A. European flexicurity: concepts, methodology and policies. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2007, Vol.13, No.4, p.562.

²⁶ Ibid., p.562.

²⁷ Sperber, S. What are the ingredients of „good” flexicurity arrangements? Some ideas for identifying factors that make for success. In: Tangian, A. European Flexicurity: concepts, methodology and policies. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2007, Vol.13, No.4, p.558.

	<p>Ņemot vērā, ka darba ņēmējs ir salīdzinoši pasargāts gan no darba zaudēšanas, t.i., atlaišanas riska, gan arī nodrošināts ar salīdzinoši augstām sociālajām garantijām darba nespējas vai bezdarba gadījumā, šī kombinācija vairāk atbilst darbinieku interesēm, lai gan arī ne pilnībā, jo ierobežo iespējas dažādu elastīgu darba organizācijas formu veidā savienot darbu ar citām vajadzībām. Zemā elastība ir absolūti nepieņemama darba devējiem.</p>	<p>garantijām un nodarbinātības veicināšanas pasākumiem – darba zaudēšanas risku kompensē augsta ienākumu drošība bezdarbnieku, maternitātes, slimības u.c. pabalstu veidā un nodarbinātības drošība, ko dažādu apmācību rezultātā nodrošina spēcīga aktīvās nodarbinātības politika, reintegrējot bezdarbnieku darba tirgū. Šāda elastības un drošības kombinācija apmierina gan darba devēju, gan darbinieku intereses.</p>
<p>Zema</p>	<p>Zema elastība un zema drošība – pilnībā nepieņemama gan darba devējiem, gan darbiniekiem.</p>	<p>Augsta elastība un vāja drošība – kombinācija, kas ir absolūti nepieņemama darbiniekiem, jo vājā drošība nekompensē riskus, kas izriet no augstās elastības. Vienlaikus šī kombinācija apmierina darba devēju prasības.</p>

Avots: Sperber, S. (2007)

Divos no šīs pieejas elastrošības modeļiem dominē viens no elementiem. Turklāt, lai gan pārējos divos modeļos ir novērojams līdzsvars, tikai viens modelis – augsta elastība apvienojumā ar augstu drošību, pēc autores skatījuma, – apvieno elastību un drošību abiem galvenajiem darba tirgus spēlētājiem – darba devējiem un darbiniekiem – pieņemamā veidā. Vienlaikus tas nav pamats apgalvojumam, ka šis – vai jebkurš cits modelis – ir visatbilstošākais visām valstīm. Autore piekrīt uzskatam, ka katras valsts situācija ir

jāaplūko individuāli, meklējot arī individuālus risinājumus. Analizējot dažādu valstu labās prakses piemērus, ir jāņem vērā šo valstu atšķirīgie izejas punkti, t.sk. tas, ka “netipisko” darba ņēmēju īpatsvars dažādās dalībvalstīs ievērojami atšķiras. Valstīs, kur ir ļoti liels “netipisko” darba ņēmēju īpatsvars, „netipiski” nodarbināto drošība ir centrālais elastrošības stratēģiju jautājumus. Taču valstīs, kurās šādi nodarbināto ir maz, prioritātes ir citas.

Ginters Šmits (*Günter Schmid*), balstoties uz Vilthāgena izdalītajiem elastības un drošības veidiem, identificē šādus 4 iespējamus to mijiedarbības veidus: divu veidu kompromisa variantus, kad elastības pieaugums tiek sasniegts uz drošības rēķina (augšējais kreisais kvadrants 3.attēlā) un otrādi – kad drošības pieaugums tiek panākts uz elastības rēķina (apakšējais labais kvadrants 3.attēlā), kā arī pozitīvu noslēgto ciklu, kad elastība un drošība pastiprina viena otru pozitīvā veidā, un negatīvu noslēgto ciklu, kurā elastība un drošība pastiprina viena otru negatīvā veidā.

3.attēls. G.Šmita elastības un drošības mijiedarbības veidu matrica

	Vairāk elastības		
Mazāk drošības	↙	Elastības – drošības kompromiss	↗
		Pozitīvais noslēgtais cikls	
	↙	Negatīvais noslēgtais cikls	↘
		Drošības – elastības kompromiss	
	Mazāk elastības		
			Vairāk drošības

Avots: Schmid, G. (2009)

Šmits norāda, ka skaitliskās elastības un darba drošības mijiedarbība izpaužas kā kompromiss, kas panākts, vienai pusei piekāpjot otrai. Piemēram, lielāka darba devēju brīvība pieņemt un atlaist darbiniekus tiek panākta uz mazākas darba ņēmēju darba drošības rēķina. Un otrādi – lielāka darbinieku darba drošība nozīmē ierobežotākas darba devēju iespējas pieņemt un atlaist darbiniekus. Darba drošības un funkcionālās elastības mijiedarbība veido pozitīvu noslēgto ciklu. Šajā gadījumā darbinieki, pateicoties drošībai par savu darbu uzņēmumā, ir lojāli pret darba devēju un investē uzņēmumā specifiskajā cilvēkkapitālā un, kā to paredz funkcionālā elastība, ir mobilu uzņēmuma ietvaros. Ļoti dažādi rezultāti iespējami skaitliskās elastības un nodarbinātības drošības mijiedarbības ietvaros. Jā darba ņēmējam ir pieejami nodarbinātību veicinoši apmācības u.c. pasākumi, tad skaitliskā elastība – iespēja tikt atlaistam – tiek kompensēta ar nodarbinātības drošību –

iespēju atlaišanas gadījumā ātri atrast citu darbu. Vienlaikus skaitliskās elastības un nodarbinātības drošības mijiedarbība var izpausties arī kā negatīvs noslēgtais cikls, ja skaitliskā elastība netiek kompensēta ar pienācīgiem nodarbinātības drošību veicinošiem atbalsta pasākumiem. Šādā gadījumā darbinieks saskaras ar divkāršu nedrošību – nedrošību saglabāt esošo darbu un nedrošību attiecībā uz iespējām atrast citu darbu. Ute Klammers (*Ute Klammer*) norāda, ka šāda vispārēja nedrošība par darbu, ienākumiem un līdz ar to nākotni kopumā var ne tikai mazināt darbinieku darba kvalitāti un produktivitāti, bet arī ģimenes plānošanu, kam kā sekas var minēt dzimstības samazināšanos un demogrāfiskās situācijas saasināšanos.²⁸

4.attēls. G.Šmita identificētie Vilthāgena aprakstīto elastības un drošības veidu mijiedarbības rezultāti

Elastība/Drošība	Darba drošība	Nodarbinātības drošība	Sociālā drošība	Kombinētā drošība
Skaitliskā elastība	Kompromiss	Kompromiss/ Pozitīvs noslēgtais cikls/ Negatīvs noslēgtais cikls	Kompromiss/ Pozitīvs noslēgtais cikls/ Negatīvs noslēgtais cikls	Kompromiss
Darbalaika elastība	Pozitīvs noslēgtais cikls	Pozitīvs noslēgtais cikls	Kompromiss/ Pozitīvs noslēgtais cikls	Kompromiss/ Pozitīvs noslēgtais cikls
Funkcionālā elastība	Pozitīvs noslēgtais cikls	Pozitīvs noslēgtais cikls	Kompromiss/ Pozitīvs noslēgtais cikls	Kompromiss/ Pozitīvs noslēgtais cikls
Darbaspēka izmaksu elastība	Pozitīvs noslēgtais cikls	Kompromiss/ Pozitīvs noslēgtais cikls/ Negatīvs noslēgtais cikls	Kompromiss/ Pozitīvs noslēgtais cikls	Kompromiss/ Pozitīvs noslēgtais cikls

Avots: Schmid, G. (2009)

Ņemot vērā minēto, var secināt, ka dažādu veidu elastības un drošības mijiedarbības rezultāts – kompromiss, pozitīvs noslēgtais cikls vai negatīvs noslēgtais cikls – nav iepriekš noteikts, bet ir atkarīgs no tā, cik saskaņotas ir dažādu jomu politikas.²⁹ Attiecīgi Šmits izdala četras stratēģijas optimālā elastības un drošības līdzsvara sasniegšanai atkarībā no

²⁸ Klammer, U. Flexicurity in a lifecourse perspective. *Transfer: European review of labour and Research*, 2004, Vol.10, No.2, p.288.

²⁹ Leschke, J., Schmid, G., Griga, D. On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz reforms in Germany. In: Henning Jürgensen & Per Kongshøj Madsen (ed.). *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for European Social Model*, 1st ed. Copenhagen, Denmark : DJØF Pub., 2007, p.242.

darba tirgus specifiskajām vajadzībām: elastības aizsardzības stratēģiju, elastības pārrunu stratēģiju, drošības pārrunu stratēģiju un minimālo standartu stratēģiju.

5.attēls. G.Šmita stratēģijas līdzsvara sasniegšanai starp elastību un drošību

Mazāk drošības	Vairāk elastības		Vairāk drošības
	Elastības pārrunu stratēģija ↗	Elastības aizsardzības stratēģija ↗	
	Minimālo standartu stratēģija ↗	Drošības pārrunu stratēģija ↗	
	Mazāk elastības		

Avots: Schmid, G. (2009)

Lai elastības un drošības mijiedarbības rezultāts būtu pozitīvs noslēgtais cikls, ir jāīsteno elastības aizsardzības stratēģija. Šī stratēģija paredz to, ka ar darba drošību saistīti riski tiek kompensēti, palielinot citu veidu drošību. Līdz ar to gadījumā, kad nepieciešams nodrošināt skaitlisko elastību, kas prasa darba drošības samazināšanu, viena no iespējām ir kompensēt skaitliskās elastības nodrošināšanai nepieciešamās darba drošības samazināšanu ar augstu ienākumu un nodarbinātības drošību. Tas, galvenokārt, prasa makro līmeņa rīcību, jo nodarbinātības drošība ir cieši saistīta ar valsts līmeņa aktīvu nodarbinātības politiku. Vienlaikus šo stratēģiju var īstenot arī nozaru un uzņēmumu līmenī, slēdzot abām pusēm – darba devējiem un ņēmējiem – izdevīgas kolektīvās vienošanās.³⁰

Lai nodrošinātu, ka elastības - drošības kompromiss, kā ietvaros elastība tiek paaugstināta uz drošības rēķina, ir *win-win* situācija, kurā ieguvēji ir abas puses – gan darba devēji, gan ņēmēji – jāīsteno elastības pārrunu stratēģija. Arī šīs stratēģijas īstenošanā visos līmeņos nozīmīgs instruments ir koplīgums, kura ietvaros sociālie partneri var vienoties par abām pusēm izdevīgiem darba nosacījumiem. Piemēram, darbinieku piekāpšanos attiecībā uz darba devējam nepieciešamo elastības līmeni var panākt, vienojoties par darbinieku sociālo drošību apmierinošu algas likmi. Tāpat elastību iespējams paaugstināt, variējot ar darba laiku, t.sk. samazinot darba stundas un nodrošinot t.s. kombinēto drošību, kas ļauj darbiniekiem savienot darbu ar citām vajadzībām.³¹

³⁰ Leschke, J., Schmid, G., Griga, D. On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz reforms in Germany. In: Henning Jørgensen & Per Kongshøj Madsen (ed.). *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for European Social Model*, 1st ed. Copenhagen, Denmark : DJØF Pub., 2007, p.242.

³¹ Ibid., p.244.

Lai nodrošinātu, ka drošības-elastības kompromisa rezultāts ir abām pusēm izdevīgā *win-win* situācija, jāīsteno drošības pārrunu stratēģija. Šīs stratēģijas ietvaros var veicināt sociāli atstumto grupu nodarbinātības drošību, piedāvājot zemas kvalifikācijas un attiecīga – darba devējam izdevīga - atalgojuma darbu. Lai gan šāds kompromiss nenodrošina tādu būtisku elastdrošības principu kā izaugsmes un karjeras iespējas vajātajām sabiedrības grupām, tomēr tas ir nozīmīgs ar to, ka, paaugstina nodarbinātības drošību un tādējādi kalpo kā pakāpiens ceļā uz šādu darbaspēka grupu iekļaušanu darba tirgū.

Savukārt minimālo standartu stratēģija kalpo, lai novērstu negatīva noslēgtā cikla veidošanos, nosakot, piemēram, minimālo algu un minimālās tiesības attiecībā uz mācību un bērna kopšanas atvaļinājumu, kā arī, ņemot vērā, ka viens no sociālās atstumtības iemesliem ir nepietiekošs izglītības līmenis, arī minimālos izglītības standartus.³²

Kopumā var secināt, ka līdzīgi kā nav vienas vienīgas elastdrošības definīcijas, arī elastdrošības stratēģiju konstruēšanā un to novērtēšanā ir izmantojamas dažādas pieejas un rādītāji. Nav iespējams noteikt vienu metodi, kā aprēķināt, piemēram, sociālās apdrošināšanas aizsardzības indeksu, jo dažādās valstīs ir atšķirīgas sociālās drošības sistēmas, kas paredz dažādus sociālās apdrošināšanas pabalstus un nosacījumus to saņemšanai. Šī darba autore uzskata, ka, neskatoties uz atšķirībām, visas aplūkotās pieejas atspoguļo gan darba devēju un ņēmēju interešu mijiedarbību, gan dažādās variācijas iespējas darba tirgus situācijai atbilstošāko elastdrošības pasākumu izvēlē. To novērtēšanai, savukārt, jāparedz individuālas metodes, par kurām būtu jāvienojas jau elastdrošības stratēģiju konstruēšanas laikā.

1.3. Elastdrošības ieviešanas priekšnosacījumi un instrumenti

Šajā nodaļā ir iezīmēti galvenie literatūrā aplūkotie elastdrošības ieviešanas priekšnosacījumi un politikas instrumenti, ņemot vērā, ka dažādi sociālekonomiski, politiski un citi apstākļi var gan veicināt, gan kavēt elastdrošības ieviešanu.

Sandrīne Cazes (*Sandrine Cazes*) norāda, ka, izstrādājot elastdrošības stratēģijas, vispirms ir nepieciešams noteikt no makroekonomiskās situācijas un institucionālās sistēmas izrietošos izejas apstākļus, kā arī definēt konkrētus, stratēģijas īstenošanas ceļā sasniedzamus mērķus un paredzēt veidus, kā tos sasniegt, ņemot vērā katras valsts individuālos ierobežojumus (piemēram, ierobežots finansējums, vājš sociālais dialogs u.t.t.).

³² Schmid, G. Transitional Labour Markets, from theory to policy application. Transitional Labour Markets and Flexicurity: Managing Social Risks over the Lifecourse, *Centre D'Economie de la Sorbonne*, 2009.75, p.7-11.

Svarīgi ir arī noteikt konkrētus salīdzināmus indikatorus, ko izmantot kā kontroles instrumentus, lai novērtētu stratēģijas ieviešanas progresu un rezultātus.³³

Wilthagens un Franks Tross (*Frank Tros*) norāda, ka, izstrādājot elastdrošības stratēģijas, ir nepieciešams izvērtēt to ieviešanas izredzes, ņemot vērā, ka šajā procesā ir iesaistītas trīs puses – valsts, darba devēji un darba ņēmēji tos pārstāvošo organizāciju formā. Citiem vārdiem sakot, ir jāveic plānoto reformu ietekmes novērtējums, raugoties no galveno spēlētāju interešu viedokļa. Tā kā elastdrošības risinājumi tiek meklēti sarunu ceļā un prasa kompromisus, kas ietver abpusēju piekāpšanos noteiktos jautājumos, šis aspekts ir cieši saistīts arī ar sociālā dialoga tradīcijām un savstarpējās uzticēšanās klimatu kā valsts, tā nozares un uzņēmuma līmenī. Abām pusēm ir jāizprot arī otras puses vajadzības. Darba devējiem ir jāsaprot, ka tos interesējošo darba tirgus elastību ilgtermiņā var sasniegt, ievērojot priekšnosacījumu, ka tiek garantēta darba ņēmējiem nepieciešamā drošība. Darba ņēmējiem savukārt ar drošību ir jāsaprot nodarbinātības iespēju drošība, nevis drošība nezaudēt esošo darbu.³⁴ Ticība nākotnei un tam, ka nepieciešamības gadījumā būs pieejams vajadzīgais atbalsts, lai pielāgotos dažādām ar nodarbinātību saistītām pārmaiņām, ļauj uzņemties ar elastību saistītos riskus. Tāpēc minētie faktori ir ļoti būtiski, lai panāktu visām pusēm apmierinošu rezultātu.

Elastdrošības ieviešanā - gan attiecībā uz pārmaiņu kā tādu veicināšanu, gan to, ka tās tiek sabiedrībā pieņemtas - ļoti liela nozīme ir sociālajiem partneriem. Kopumā sociālie partneri elastdrošības veicināšanā var iesaistīties dažādos līmeņos, taču galvenais līmenis, kurā sociālo partneru ietekme ir visspēcīgākā, ir nozares un uzņēmumu līmenis. Tajā sociālie partneri var slēgt koplīgumus, detalizēti atrunājot visus ar elastību un drošību saistītos jautājumus, tostarp darba samaksas un darba laika nosacījumus, kā arī apmācības u.c. jautājumus.³⁵ Vienlaikus iespējami arī vairāki apstākļi, kas var ierobežot šāda decentralizēta sarunu procesa potenciālu sasniegt nepieciešamos rezultātus. Kā viens no divpusējā sociālā dialoga kavējošajiem faktoriem ir minama nepietiekamā darba ņēmēju organizēšanās tos pārstāvošās organizācijās - arodbiedrībās, ņemot vērā, ka tieši arodbiedrību blīvums, t.i., arodbiedrību biedru skaita proporcija strādājošo iedzīvotāju kopskaitā, kā arī arodbiedrību pārklājums, ko definē kā strādājošo skaitu procentos, uz kuriem attiecas koplīgums, ir viens no galvenajiem rādītājiem, kas atspoguļo arodbiedrību

³³ Cazes, S. Flexicurity in Europe: A short note on moving forward. *Paper prepared for the High-Level Dialogue on the European Social Model in the Context of Globalization 1-3 July 2008*, p.6-9.

³⁴ Wilthagen, T., Tros, F. The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2004, Vol.10, No.2, p.178-179.

³⁵ Elastdrošības jautājumi un problēmas. *Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds*, Oficiālais publikāciju birojs, Luksemburga, 2009, 14.lpp.

nozīmi darba tirgus procesos.³⁶ Vienlaikus svarīgi ir nodrošināt arī aktīvu trīspusējo sociālo dialogu, kā ietvaros sociālie partneri var iesaistīties valsts likumdošanas procesā, sniedzot konsultācijas, piedaloties tiesību aktu izstrādes darba grupās un saskaņojot tiesību aktu projektus. Valsts uzdevums šādā sarunu ietvarā ir iezīmēt galvenos mērķus tajos politikas aspektos, kas visvairāk apdraud sociāli mazāk aizsargāto grupu intereses. Tas prasa īstenot atbilstošu pasīvo un aktīvo nodarbinātības politiku.

Pasīvā nodarbinātības politika izpaužas galvenokārt valsts pabalstu veidā, lai palīdzētu to saņēmējiem pārvarēt dažādu apstākļu izraisītu bezdarba periodu, saglabājot ienākumus. Tomēr lieli pabalsti vai neierobežots to izmaksāšanas periods var demotivēt to saņēmējus atgriezties darba attiecībās. Tāpēc jo sevišķi būtiska loma elastdrošības stratēģijās ir aktīvajām nodarbinātības politikām, kuru mērķis ir pilnveidot darbinieku prasmes un kompetences, tādējādi veicinot gan darba ņēmēju pielāgošanos darba tirgus vajadzībām, gan arī atgriešanos darba attiecībās pēc ekonomiski neaktīva perioda. Vienlaikus jāņem vērā, ka aktīvo nodarbinātības politiku efektivitāte ir atkarīga ne vien no pieejamajiem budžeta resursiem, bet galvenokārt no politikas kvalitātes un atbilstības konkrētajai darba tirgus situācijai.

Klammers norāda, ka būtisks elastdrošības koncepta elements ir apmācība mūža garumā jeb mūžizglītība. Tās nozīme izriet no tā, ka, nodrošinot pastāvīgu prasmju papildināšanu, tā veicina visiem – darba devējiem, darbiniekiem un valstij – svarīgo nodarbinātības nepārtrauktību. Ņemot vērā minēto, visām trim augstāk minētajām pusēm kopīgi jānodrošina mūžizglītības aktivitāšu īstenošana. Būtiski, lai mūžizglītība tiktu nodrošināta visiem, bet jo sevišķi mazkvalificētajam darbaspēkam un citām riska grupām. Šajā ziņā vislielāko ieguldījumu var dot valsts, izveidojot speciālas programmas mazkvalificēto un citu darbaspēka mērķa grupu apmācībai.³⁷

Papildus Vilthāgens un Tross norāda, ka elastdrošības stratēģiju izstrādē svarīga ir arī situācijas steidzamība jeb reformu nepieciešamības apzināšanās, kā arī t.s. elastdrošības modeļa „arhitekti” jeb personas, kas spēj uzņemties vadību, identificēt problēmas un radīt politikas ietvaru korelējošo interešu saskaņošanai. Vienlaikus Vilthāgens norāda, ka elastdrošības jautājuma aktualizēšanās prasa jau zināma elastdrošības „status quo” esamību,

³⁶ Masso, J., Eamets, R. Macro-level Labour Market Flexibility in the Baltic States. In: Paas, T., Eamets, R. (ed.) *Labour Market Flexibility, Flexicurity and Employment: Lessons from the Baltic States*, Nova Science Publishers, 2007, p.117.

³⁷ Klammer, U. Flexicurity in a lifecourse perspective. *Transfer: European review of Labour and Research*, 2004, Vol.10. No.2, p.290.

jo pretējā gadījumā, nepastāvot noteiktam elastības un drošības līmenim, nav pamata, uz kā vest sarunas.³⁸

Tomēr visnozīmīgākais faktors, pēc Vilthāgena un Trosa domām, ir pastāvošie ekonomiskie un darba tirgus apstākļi, kas būtiski ietekmē sarunu procesā iesaistīto pušu manevrēšanas iespējas un spēju gūt virsroku. Autori norāda, ka elastrošības stratēģijas var būt ļoti noderīgas un efektīvas ekonomiskās lejupslīdes laikā, taču tās var būt problemātiski konstruēt un ieviest šādos apstākļos. Nelabvēlīgos ekonomiskos apstākļos prasība pēc elastības var dominēt pār drošības dimensiju un tādējādi kavēt sarunu procesu starp iesaistītajām pusēm - sociālajiem partneriem un atbildīgajām valsts institūcijām. Pretējs efekts ir novērojams ekonomiskā uzplaukuma laikā, kad pastāv liels pieprasījums pēc darbaspēka un pat elastīgi nodarbināti darbinieki un citas tradicionālās darbaspēka riska grupas, atrodoties salīdzinoši drošās pozīcijās, var pieprasīt tradicionālo darba drošību un tai piederīgos līgumus uz nenoteiktu laiku nevis elastrošības koncepta centrā esošo nodarbinātības drošību, kas pieļauj dažādas elastīgas darba attiecību formas. Ņemot vērā minēto, ir nepieciešams attīstīt ilgtermiņa stratēģijas, kas ņem vērā ekonomikas procesu ciklisko raksturu.³⁹ Rēķinoties ar to, ka var pienākt sliktāki ekonomiskie apstākļi, darba devēji un ņēmēji jau laicīgi var vienoties par dažādiem uzkrājumu fondiem, piemēram, darbinieku apmācību finansēšanai apstākļos, kad darba devējs tās nevar finansēt.

Eamets un Pāss, atzīmē, ka ikviens elastrošības stratēģiju ieviešanas instruments ir aplūkojams no divām – elastības un drošības – pusēm, un izceļ četrus šādus instrumentus: darba attiecību tiesisko regulējumu, arodbiedrību lomu, sociālo politiku un nodarbinātības politiku. Katrs no minētajiem instrumentiem var veicināt gan elastību, gan drošību.

6.attēls. R.Eameta un T.Pāss elastrošības stratēģiju ieviešanas politikas instrumenti

Politikas instruments	Elastība	Drošība
Darba attiecību tiesiskais regulējums	Termiņa saīsināšana attiecībā uz to, cik ilgu laiku pirms atlaišanas, darba devējam ir par šo faktu jāpaziņo, kā arī atlaišanas pabalsta samazināšana.	Labāku garantiju nodrošināšana netipiski nodarbinātajiem – uz noteiktu laiku un nepilnu laiku nodarbinātajiem, kā arī pagaidu darba aģentūru darbiniekiem.
Arodbiedrības	Nepieciešama attieksmes	Kolektīva vienošanās par

³⁸ Wilthagen, T., Tros, F. The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2004, Vol.10, No.2, p.181.

³⁹ *Ibid.*, p.181.

	maiņa attiecībā pret viesstrādniekiem (jautājums par lētāku darbaspēku), kā arī izmaiņas migrācijas politikā.	garantijām vājāk aizsargātajām darba ņēmēju grupām: pagaidu darbiniekiem, nepilna laika darbiniekiem, uz noteiktu laiku strādājošajiem, jauniešiem u.c.
Sociālā politika	Izmaiņas priekšlaicīgās pensionēšanās shēmās, samazinot priekšlaicīgās pensionēšanās iespējas.	Minimālo iztikas līmeni nodrošinošs valsts atbalsts bez darba esošajiem cilvēkiem.
Nodarbinātības politika	Bezdarbnieka pabalsta saņemšanas perioda samazināšana.	Uzsvars uz aktīvās nodarbinātības politikas programmām, piemēram, dažādām apmācībām, lai nodrošinātu bezdarbnieku pārkvalifikāciju atbilstoši darba tirgus pieprasījumam.

Avots: Eamets, R., Paas, T. (2007)

Ņemot vērā elastdrošības daudzšķautņaino sociālekonomisko raksturu, tās ieviešanai nepieciešama dažādu politikas jomu integrācija un jo sevišķi saskaņota ekonomikas un sociālā politika. Konkrētas elastdrošības stratēģijas izvēle, pirmkārt, ir saistīta ar darba tirgu vēsturisko attīstību, ģenerālvienošanos un koplīgumu nozīmi, kā arī no valsts politikas nodarbinātības un sociālās aizsardzības jomās.⁴⁰ Tādējādi gan elastdrošības stratēģiju konstruēšana, gan ieviešana lielā mērā ir atkarīga no sociālā dialoga tradīcijām, kā arī no pieejamajiem resursiem, lai finansētu izvēlētos risinājumus.

⁴⁰ Elastdrošības jautājumi un problēmas. *Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds*, Oficiālais publikāciju birojs, Luksemburga, 2009, 4.lpp.

2. EIROPAS SAVIENĪBAS ELASTDROŠĪBAS KONCEPTS

2.1. Eiropas Savienības elastdrošības koncepta ietvars

ES elastdrošības koncepta juridiskais pamats ir Līguma par Eiropas Savienības darbību 145.-150.pants, kas izvirza ES pienākumu veicināt darbaspēka un darba tirgus pielāgošanos ekonomiskajām pārmaiņām, kā arī augstu nodarbinātības līmeni.⁴¹ Šis vispārējais uzdevums atspoguļojas dažādās ES politikas stratēģijās un iniciatīvās, kas veido ES elastdrošības koncepta ietvaru.

2000.gadā, pieņemot Lisabonas stratēģiju izaugsmei un nodarbinātībai, ES uzstādīja apņemšanos līdz 2010.gadam kļūt par konkurētspējīgāko un dinamiskāko uz zināšanām balstīto ekonomiku pasaulē ar ilgtspējīgu ekonomisko izaugsmi un vairāk un labākām darbavietām, un lielāku sociālo kohēziju. Tomēr stratēģijas vidusposma izvērtējuma laikā tika konstatēts, ka progress stratēģijas mērķu sasniegšanā nav bijis pietiekams. Daļēji tas tiek skaidrots ar pārāk ambiciozu kvantitatīvo mērķu uzstādījumu un prioritātēm. Balstoties uz šiem secinājumiem, 2005.gadā stratēģija tika pārskatīta un sasniedzamo mērķu loks sašaurināts ar akcentu uz ilgtspējīgu ekonomisko izaugsmi un nodarbinātību. Attiecīgi pārskatītās stratēģijas mērķis ir līdz 2010.gadam palielināt kopējo ES nodarbinātības līmeni līdz 70%, t.sk. sieviešu nodarbinātību līdz 60% un 55 līdz 64 gadus vecu cilvēku nodarbinātību līdz 50%.⁴² Lai sasniegtu šos mērķus, viens no uzdevumiem ir nodrošināt gan darba tirgus, darba organizācijas un darba attiecību elastīgumu, gan arī nodarbinātības un sociālo drošību. Kā to izdarīt ir katras dalībvalsts ziņā. Vienlaikus ES sniedz būtisku atbalstu, nodrošinot vispārējas vadlīnijas un koordinējot dalībvalstu politikas.

Galvenais instruments dalībvalstu ekonomiskās un sociālās politikas koordinēšanai virzienā uz nospraustajiem mērķiem ir Eiropas Nodarbinātības stratēģija un tās Integrētās pamatnostādnes Eiropas ekonomikas un nodarbinātības politikai. Balstoties uz šīm pamatnostādnēm, katra dalībvalsts izstrādā savu nacionālo rīcības plānu nodarbinātības veicināšanai atbilstoši kopējiem ES nodarbinātības mērķiem un prioritātēm.

Kopējie nodarbinātības mērķi:

- Pilnīga nodarbinātība. Pamatnostādnēs ir uzsvērts, ka ar integrētu elastdrošības pieeju, kas apvieno darba tirgus, darba organizācijas un darba attiecību elastību ar nodarbinātības un sociālo drošību, ir iespējams palielināt darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu, tādējādi veicinot vienu no Lisabonas stratēģijas mērķiem – tuvināšanos pilnīgai nodarbinātībai, kas,

⁴¹ Līguma par Eiropas Savienības darbību 145-150.pants. <http://eur-lex.europa.eu>.

⁴² Lisabonas stratēģija izaugsmei un nodarbinātībai. www.europa.eu/scadplus/glossary/lisbon_strategy_en.htm

savukārt, ir viens no Eiropas ekonomikas konkurētspējas un ilgtspējīgas izaugsmes priekšnosacījumiem.

- Darba kvalitātes uzlabošana un darba ražīguma paaugstināšana. Šāds mērķis izvirzīts, ņemot vērā, ka nodarbinātības paaugstināšana lielā mērā ir saistīta ar nodarbinātības pievilcības, darba kvalitātes un ražīguma uzlabošanu, kā arī darba tirgus segmentācijas un trūcīgo darba ņēmēju skaita samazināšanu.
- Sociālās un teritoriālās kohēzijas stiprināšana. Šis mērķis ietver sociālo integrāciju, kā arī reģionālo nodarbinātības, bezdarba un darba ražīguma atšķirību mazināšanu.⁴³

Saskaņā ar pamatnostādņēm, nodarbinātības līmeņa paaugstināšana ir visefektīvākais līdzeklis ekonomiskās izaugsmes un sociāli integrējošas ekonomikas veicināšanai. Atbilstoši tam viena no kopīgajām nodarbinātības prioritātēm ir nodarbināt pēc iespējas vairāk cilvēku, paaugstināt darbaspēka piedāvājumu un modernizēt sociālās aizsardzības sistēmas. Šīs prioritātes īstenošana prasa īpašu uzmanību pievērst sieviešu un vīriešu bezdarba līmeņa atšķirību mazināšanai, gados vecāku darba ņēmēju un jauniešu nodarbinātības līmeņa paaugstināšanai, kā arī sociāli atstumto personu aktīvas iekļaušanas veicināšanai. Šajā nolūkā nodarbinātības pamatnostādne Nr.19 ietver nepieciešamību nodrošināt iekļaujošu darba tirgu, uzlabot darba pievilcību un panākt, ka darba meklētājiem, tostarp nelabvēlīgākā situācijā esošiem un neaktīviem iedzīvotājiem, strādāt būtu izdevīgi. Šī uzdevuma izpildei saskaņā ar 19.pamatnostādni nepieciešams:

- īstenot aktīvus un preventīvus darba tirgus pasākumus, tostarp savlaicīgi apzināt vajadzības, kā arī nodrošināt palīdzību, konsultācijas un apmācību darba meklēšanā, vienlaikus sniedzot vajadzīgo sociālo atbalstu, lai atvieglotu to personu iekļaušanos, kas ir visvairāk attālinātas no darba tirgus;
- izvērtēt nodokļu un pabalstu sistēmas, tostarp pabalstu pārvaldību un to saņemšanas nosacījumus, un nepieciešamības gadījumā samazināt nodokļu likmes (īpaši iedzīvotājiem ar zemiem ienākumiem), vienlaikus nodrošinot atbilstīgu sociālās aizsardzības līmeni;
- attīstīt jaunas darba iespējas pakalpojumu jomā privātpersonām un uzņēmumiem, jo īpaši vietējā līmenī.⁴⁴

⁴³ Eiropas Komisijas 2007.gada 27.jūnija paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darbavietas, izmantojot elastīgumu un drošību”, COM(2007)359, 26.lpp.

⁴⁴ Eiropas Komisijas 2007.gada 11.decembra paziņojums Eiropadomei „Integrētās pamatnostādnes attiecībā uz izaugsmi un nodarbinātību”, COM(2007)803, 29.lpp.

Ņemot vērā nepieciešamību darbspējīgā vecuma iedzīvotāju samazināšanās dēļ arvien ilgāk noturēt darbā vecāka gada gājuma cilvēkus, kā arī jautājumus saistībā ar dažādām pārejām no aktīvām uz neaktīvām darba attiecībām sievietes dzīves laikā, un problēmas, kas saistītas ar jauniešu ieiešanu darba tirgū, aktuāla kļūst t.s. „dzīves cikla” pieejas īstenošana. Šo jautājumu loku piedāvā risināt nodarbinātības pamatnostādne Nr.18, saskaņā ar kuru „dzīves cikla” pieeju iespējams īstenot šādā veidā:

- no jauna meklējot veidus, kā sniegt nodarbinātības iespējas jauniešiem un samazināt jauniešu bezdarbu;
- mērķtiecīgi palielinot sieviešu līdzdalību un samazinot ar dzimumu saistītās atšķirības nodarbinātības, bezdarba un atalgojuma jomā;
- labāk saskaņojot darba un privāto dzīvi un nodrošinot izmaksu ziņā pieejamas bērnu aprūpes un citu apgādājamo aprūpes iespējas;
- atbalstot gados vecāku cilvēku ekonomisko aktivitāti, tostarp, radot piemērotus darba apstākļus, uzlabojot (profesionālo) veselības stāvokli un dodot atbilstošus stimulus turpināt strādāt, samazinot vēlmi priekšlaicīgi pensionēties;
- piedāvājot modernas sociālās aizsardzības sistēmas, tostarp pensiju un veselības aprūpes sistēmas, nodrošinot to sociālo piemērotību, finansiālo ilgtspējību un spēju reaģēt uz sabiedrības mainīgajām vajadzībām, lai atbalstītu līdzdalību nodarbinātībā un ilgāku nodarbinātā statusa saglabāšanu, kā arī ilgāku darba mūžu.⁴⁵

Otra kopīgā ES nodarbinātības prioritāte ir darba ņēmēju un uzņēmumu pielāgošanās spēju uzlabošana, kas atspoguļo visuzskatāmāko saistību ar elastdrošības konceptu. Šī prioritāte ietver nepieciešamību attīstīt gan spēju prognozēt un noteikt, gan īstenot un mīkstināt ekonomiskās un sociālās pārmaiņas. Dotajos globalizācijas apstākļos šie uzdevumi prasa nodrošināt modernus darba organizācijas veidus un atbilstoši funkcionējošus darba tirgus, kas vienlaikus ir gan elastīgi, gan droši un tādējādi veicina darba devēju un ņēmēju pielāgošanās spējas, gan arī darba tirgus segmentācijas un nedeklarētās nodarbinātības mazināšanos. Nodarbinātības pamatnostādnēs ir uzsvērts, ka, lai veiksmīgi risinātu šīs problēmas, ir vajadzīga integrēta elastdrošības pieeja. Šajā nolūkā ir izstrādāta 21.pamatnostādne, kas paredz elastīguma un nodarbinātības drošības veicināšanu, īstenojot šādus pasākumus:

⁴⁵ Eiropas Komisijas 2007.gada 11.decembra paziņojums Eiropadomei „Integrētās pamatnostādnes attiecībā uz izaugsmi un nodarbinātību”, COM(2007)803, 28.lpp.

- pielāgojot nodarbinātības tiesību aktus un vajadzības gadījumā izvērtējot dažādās darba līgumu formas un darba laika noteikumus;
- risinot nedeklarētās nodarbinātības jautājumu;
- labāk prognozējot un vadot pārmaiņas, tostarp ekonomikas pārstrukturizēšanu, kā arī pārmaiņas, kas saistītas ar tirdzniecības uzsākšanu un tās izmaksu samazināšanu;
- veicinot un izplatot novatoriskas un pielāgojamas darba organizācijas formas, lai uzlabotu darba kvalitāti un paaugstinātu darba ražīgumu;
- atbalstot pārmaiņas nodarbinātā statusā, ieskaitot apmācību, pašnodarbinātību, uzņēmumu veidošanu un ģeogrāfisko mobilitāti.⁴⁶

Trešā kopīgā ES nodarbinātības prioritāte ir ieguldījuma palielināšana cilvēkkapitālā, nodrošinot labāku izglītību un prasmes.⁴⁷ Šī prioritāte izriet no fakta, ka pārāk daudz cilvēku Eiropā neveido karjeru, nespēj iekļūt vai nepaliek darba tirgū kvalifikācijas trūkuma dēļ vai tāpēc, ka iegūtā kvalifikācija neatbilst darba tirgus prasībām. Tas ir saistīts ar to, ka uz zināšanām un pakalpojumiem balstītās tautsaimniecībās, kurās arvien vairāk ienāk jaunās tehnoloģijas, ir nepieciešamas citādas prasmes nekā tradicionālajās rūpniecības nozarēs. Ir pamats uzskatīt, ka 80% šodienas prasmju 10 gadu laikā būs novecojušas, bet bez mācīšanās mūža garumā 80% darbaspēka prasmju vairs neatbildīs darba tirgus prasībām.⁴⁸ Ņemot vērā, ka arī uzņēmumu ražīgums ir atkarīgs no tajā nodarbinātā darbaspēka, arī daba devējiem jābūt ieinteresētiem darbinieku kvalifikācijas celšanā. Līdz ar to šīs prioritātes īstenošana prasa gan darba ņēmēju, gan devēju, gan arī valsts iesaisti.

Šie mērķi prasa lielākus un efektīvākus ieguldījumus cilvēkkapitālā. Konkrētu rīcības plānu šo uzdevumu īstenošanā, ar mērķi nodrošināt, lai atbilstoši elastdrošības koncepcijai ieguvēji būtu gan indivīdi un uzņēmumi, gan visa ekonomika un sabiedrība kopumā, piedāvā pamatnostādne Nr.23. Saskaņā ar to nepieciešams:

- īstenot iekļaujošu izglītības un apmācības politiku un atvieglot pieeju sākotnējai profesionālajai, vidējai un augstākajai izglītībai, ieskaitot praksi un apmācību uzņēmējdarbībā (mērķis, lai līdz 2010.gadam vismaz 85% cilvēku 22 gadu vecumā būtu ar pabeigtu vidējo izglītību);

⁴⁶ Eiropas Savienības Padomes 2005.gada 12.jūlija lēmums par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņēm, (2005/600/EK), publicēts 2005.gada 6.augusta ES Oficiālajā vēstnesī L205, 26.lpp., <http://eur-lex.europa.eu/>.

⁴⁷ Turpat, 24.-27.lpp.

⁴⁸ Labklājības ministrijas pētījums „Darbaspēka profesionālā mobilitāte”, Latvijas Universitāte, Rīga, 2007, 1.lpp.

- būtiski samazināt to jauniešu skaitu, kas priekšlaicīgi pamet skolu (ES mērķis ir panākt, lai priekšlaicīgi skolu pametušo vidējais īpatsvars nepārsniegtu 10%);
- īstenot visiem, bet sevišķi zemas kvalifikācijas un gados vecākiem darba ņēmējiem pieejamas efektīvas mūžizglītības stratēģijas, iesaistot tajās vismaz 12,5% no darbaspējas vecuma iedzīvotājiem.⁴⁹

2.2. Eiropas Savienības elastdrošības koncepts

Pirmo reizi par elastīgumu un sociālo drošību ES līmenī dalībvalstis debatēja 2006.gada sākumā, kad Eiropadome aicināja dalībvalstis valsts reformu programmās sistemātiskāk izstrādāt vispusīgas politikas stratēģijas, lai uzlabotu darba ņēmēju un uzņēmumu pielāgošanās spēju.⁵⁰

2007.gadā Eiropas Komisija nāca klajā ar paziņojumu „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darbavietas, izmantojot elastīgumu un drošību”. Tajā uzsvērts, ka, lai gan globalizācija labvēlīgi ietekmē izaugsmi un nodarbinātību, pārmaiņas, ko tā rada, prasa darba devēju un ņēmēju pielāgošanos. Līdz ar to, lai sasniegtu Lisabonas stratēģijas mērķus – vairāk un labākas darbavietas, ir vajadzīgi jauni elastības un drošības veidi, ko var ieviest ar īpašām elastdrošības stratēģijām.⁵¹

Lai gan kopumā dalībvalstis saskaras ar vieniem un tiem pašiem globalizācijas radītajiem izaicinājumiem, dalībvalstu situācijas jeb t.s. „izejas punkti” atšķiras. Līdz ar to ES ir nepieciešama tāda elastdrošības pieeja, kas ļauj katrai dalībvalstij to pielāgot savām specifiskajām problēmām, iespējām un apstākļiem, vienlaikus ievērojot kopējos ES izaugsmes un nodarbinātības mērķus.

Ņemot vērā minēto, dalībvalstis ir vienojušās par ES elastdrošības pieeju, kas balstās uz četriem konkrētiem elementiem un astoņiem principiem, kā arī paredz četrus dažādu problēmu risināšanā piemērojamus elastdrošības modeļus, ko katra dalībvalsts var izmantot, attīstot savu individuālo elastdrošības stratēģiju. Eiropas Tāpat Komisija ir izstrādājusi vairākus ar elastīgumu un sociālo drošību saistītus indikatīvus rādītājus, kas izmantojami darba tirgus elastības un drošības novērtēšanai.

⁴⁹ Eiropas Komisijas 2007.gada 11.decembra paziņojums Eiropadomei „Integrētās pamatnostādnes attiecībā uz izaugsmi un nodarbinātību”, COM(2007)803, 32.lpp.

⁵⁰ Eiropas Komisijas publikācija „Eiropas nodarbinātības stratēģijas desmit gadi”, Luksemburga: Eiropas Kopienų Oficiālo publikāciju birojs, 2007, 33.lpp.

⁵¹ Eiropas Komisijas 2007.gada 27.jūnija paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darbavietas, izmantojot elastīgumu un drošību”, COM92007)359, 3.lpp.

2.2.1. Kopējie elastdrošības elementi un principi

ES elastdrošības pieejas pamatā ir izvirzīti četri elementi jeb darbības virzieni, kuru savstarpējai mijiedarbībai būtu jānodrošina nepieciešamais līdzsvars starp elastīgumu un drošību.

Šie elementi ir:

- 1) Elastīgas un drošas darba tiesiskās attiecības gan no darba devēja, gan ņēmēja viedokļa, izmantojot modernus tiesību aktus, darba koplīgumus un darba organizāciju. Šis elements paredzēts, lai risinātu situācijas, kad neelastīgu tiesību aktu dēļ tiek kavēta pāreja no bezdarba nodarbinātībā, jo, piemēram, lemjot, vai pieņemt jaunus darbiniekus, darba devēji ņem vērā, ka nākotnē var būt sagaidāmas augstas atlaišanas izmaksas. Līdz ar to būtu veicināma tāda darba attiecību slēgšana kā darbs uz nepilnu slodzi, līgumdarbs, distances darbs u.c., vienlaikus nodrošinot šādi nodarbināto sociālo aizsardzību. Tādējādi, veicinot pārejas no ekonomiskas neaktivitātes uz aktivitāti, šis elements paredz arī atšķirību mazināšanu starp t.s. „piederošajām personām” (personas, kam ir darbs) un „nepiederošajām personām” (personas, kam nav darbs).
- 2) Visaptverošas mūžizglītības stratēģijas, lai nodrošinātu darba ņēmēju, jo īpaši visneaizsargātāko personu, konkurētspēju un pielāgošanos situācijai darba tirgū.
- 3) Efektīvas aktīvās nodarbinātības politikas, kas palīdz cilvēkiem pārvarēt straujās pārmaiņas, samazina bezdarba periodus un atvieglo pāreju uz jaunām darba attiecībām.
- 4) Modernas sociālās drošības sistēmas, kas paredz atbilstošu ienākumu atbalstu, vienlaikus veicinot nodarbinātību un darba tirgus mobilitāti.⁵²

Tāpat dalībvalstu elastdrošības stratēģijām ir jāatbilst astoņiem kopējiem principiem, kam jānodod ieguldījums integrēto izaugsmes un nodarbinātības pamatnostādņu īstenošanā.⁵³

- 1) Saskaņā ar šiem principiem, elastdrošība, pirmkārt, ir veids, kā pastiprināt Lisabonas stratēģijas īstenošanu, radīt vairāk un labākas darba vietas un modernizēt darba tirgu, paredzot jaunas elastīguma un sociālās drošības formas, lai palielinātu pielāgošanās spēju, nodarbinātības līmeni un sociālo kohēziju.

⁵² Eiropas Komisijas 2007.gada 27.jūnija paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darbavietas, izmantojot elastīgumu un drošību”, COM(2007)359, 5.lpp.

⁵³ Eiropas Komisijas publikācija „Eiropas nodarbinātības stratēģijas desmit gadi”, Luksemburga: Eiropas Kopienų Oficiālo publikāciju birojs, 2007, 38.lpp.

- 2) Vienlaikus elastdrošība ir elastīgas un drošas tiesiskās attiecības, visaptverošas mūžizglītības stratēģijas, efektīvas aktīvās nodarbinātības politikas un mūsdienīgas sociālās aizsardzības sistēmas.
- 3) Tāpat jāņem vērā, ka nepastāv ne viens vienīgs darba tirgus modelis, ne viena elastdrošības stratēģijas pieeja. Pamatojoties uz kopīgajiem principiem, katrai dalībvalstij ir jāizstrādā savi specifiskajiem darba tirgus apstākļiem atbilstoši elastdrošības pasākumi, ievērojot visu iesaistīto personu tiesības un pienākumus.
- 4) Ar elastdrošību ir jāveicina atvērtāki un atsaucīgāki darba tirgi, kas nodrošina sociālo iekļaušanu un novērš segmentāciju gan starp strādājošajiem, gan attiecībā arī uz nestrādājošajiem darba ņēmējiem. Lai to nodrošinātu, jāsteno dažāda veida atbalsta pasākumi, kas veicinātu gan bezdarbnieku, gan dažādu citu nodarbinātības riska grupu, t.sk. to, kas strādā nedeklarētu darbu, virzību uz juridiski drošu nodarbinātību.
- 5) Tāpat jāveicina ir gan iekšējā elastība, t.i., mobilitāte vienas darbavietas ietvaros, gan ārējā elastība jeb mobilitāte starp dažādiem darba devējiem. Tas ietver pasākumus pārejas atvieglošanai no bezdarba vai ekonomiski neaktīviem periodiem uz darba periodiem. Tāpat svarīgas ir augstas kvalitātes un produktīvas darbavietas, laba darba organizācija un nepārtraukta iemaņu papildināšana. Sociālajai aizsardzībai jābūt tādai, lai tā vienlaikus nodrošinātu gan bezdarba situācijā nepieciešamo atbalstu, gan stimulu meklēt jaunas nodarbinātības iespējas.
- 6) Tāpat elastdrošībai ir jāveicina dzimumu līdztiesība, gan sekmējot vienādu pieeju nodarbinātībai, gan piedāvājot iespējas savienot ģimenes un darba dzīvi, ņemot vērā, ka, piemēram, rūpējoties par bērnu, sievietes parasti biežāk kā vīrieši ir pakļautas pārejai no aktīvām uz neaktīvām darba attiecībām.
- 7) Elastdrošības politiku izstrādē un īstenošanā, jo sevišķi attiecībā uz koplīgumu izstrādi, ļoti svarīga loma ir sociālajam dialogam un uzticēšanās gaisotnei.
- 8) Vienlaikus elastdrošības īstenošanai ir nepieciešami adekvāti finanšu līdzekļi. Tas nozīmē, ka elastdrošības pieejai ir jābūt saskaņotai ar ilgtspējīgu budžeta politiku, nodrošinot godīgu izmaksu un pabalstu sadalījumu starp

uzņēmumiem, valsts iestādēm un indivīdiem, jo sevišķu uzmanību pievēršot mazo un vidējo uzņēmumu specifiskajai situācijai.⁵⁴

Šie principi kalpo par pamatu vienotai dalībvalstu izpratnei attiecībā uz to, kas ir elastdrošība, veidojot nacionāla līmeņa stratēģijas, un, pēc darba autores domām, sakrīt ar teorētiskajiem elastdrošības ieviešanas priekšnosacījumiem, kas aprakstīti darba pirmajā nodaļā. Šie principi nav izdalīti prioritārā secībā un ir piemērojami atbilstoši katrai konkrētajai situācijai. Attiecīgi, raugoties no pašreizējās ekonomiskās situācijas vajadzībām, elastdrošības stratēģiju centrā būtu jābūt pasākumiem, kas vērsti uz nodarbinātības drošības uzlabošanu, tostarp neaizsargātākās sabiedrības daļas iekļaušanu, un darba tirgus vajadzībām atbilstošas kvalifikācijas darbaspēka nodrošināšanu. Elastdrošības stratēģiju nozīme esošajos pasaules finanšu un ekonomiskās krīzes apstākļos ir uzsvērtā arī ES līmenī.

Bezdarbs šajā laikā – ar dažiem izņēmumiem - ir kļuvis par galveno ES dalībvalstu sociālekonomisko problēmu. Saskaņā ar Eirobarometra datiem, 49% ES-27 iedzīvotāju un 65% aptaujāto Latvijas iedzīvotāju 2009.gada pavasarī kā galveno problēmu minēja bezdarbu.⁵⁵ 2009.gada rudenī šie rādītāji bija attiecīgi 51% un 64%.⁵⁶ Vienlaikus 2008.gada rudenī, kad vairs tikai 26% ES iedzīvotāju uzskatīja, ka situācija nodarbinātības jomā ir diezgan laba, lielākajai daļai, t.i., 49% atbildot, ka tā ir diezgan slikta, 91% Dānijas iedzīvotāju un 88% Nīderlandes iedzīvotāju uzskatīja, ka situācija nodarbinātības jomā valstī ir diezgan laba un ļoti laba.⁵⁷ Šādi rezultāti apstiprina to, ka šajās valstīs ir sasniegts optimāls darba tirgus elastības un drošības līmenis, kas ļauj tās aplūkot kā labās prakses piemērus.

2009.gada 8.-9.jūnija sanāksmē ES Padome pieņēma secinājumus, kuros ir atzīts, ka pašreizējā ekonomiskā krīze ir smaga un sarežģīta, un tā būtiski apdraud Lisabonas stratēģijā noteiktos nodarbinātības mērķus un ilgtermiņā var mazināt ilgtspēju. Īstermiņa gaidāms bezdarba pieaugums un attiecīgi – iedzīvotāju sociālā stāvokļa pasliktināšanās. Vienlaikus secinājumos ir uzsvērts, ka Eiropai no krīzes jāizkļūst stiprākai - ar jaunām nodarbinātības iespējām, atvērtākiem darba tirgiem un labāk apmācītu darbaspēku ar jaunām prasmēm.⁵⁸ Tas ir jāņem vērā, īstenojot jauno elastdrošības pieeju, kur galvenais uzdevums ir censties visiem iespējamiem līdzekļiem saglabāt augstu nodarbinātības un

⁵⁴ Eiropas Savienības Padomes 2007.gada 6.decembra secinājumi „Ceļā uz kopīgiem elastdrošības principiem”, Dok.Nr.16201/07, 6.lpp.

⁵⁵ Eiropas Komisijas sabiedriskās domas aptaujas „Eurobarometer 71” nacionālais ziņojums par Latviju, 2009.gada vasara, 7.lpp.

⁵⁶ Eiropas Komisijas sabiedriskās domas aptaujas „Eurobarometer 72” nacionālais ziņojums par Latviju, 2009.gada rudens, 9.lpp.

⁵⁷ Eiropas Komisijas sabiedriskās domas aptaujas „Eurobarometer 70” nacionālais ziņojums par Latviju, 2008.gada rudens, 10.lpp.

⁵⁸ Eiropas Savienības Padomes 2009.gada 28.maija secinājumu projekts „Elastdrošība krīzes laikā”, Dok. Nr.10388/09, 5.lpp.

darba vietu radīšanas līmeni, tādējādi vairojot ES ekonomikas ilgtermiņa izaugsmes potenciālu.⁵⁹

Ņemot vērā minēto, ES Padome ir izvirzījusi 10 pasākumus, kuru īstenošana var palīdzēt dalībvalstīm regulēt krīzes ietekmi, izmantojot elastdrošības principus. Šie pasākumi ir:

- 1) Ja iespējams, saglabāt nodarbinātību, piemēram, palīdzot uzņēmumiem izstrādāt alternatīvas štatū samazināšanai, t.sk. elastīgus darba modeļus un vajadzības gadījumā īslaicīgu darba laika pielāgošanu, kā arī citus iekšējus elastīguma pasākumus uzņēmumos. Šādi pasākumi palīdzētu mazināt krīzes sociālo ietekmi.
- 2) Radīt labāku uzņēmējdarbības vidi, vienlaicīgi nodrošinot vajadzīgo elastību un drošību; pabalstu sistēmas, kas veicina iesaistīšanos darbā; kā arī samazinot administratīvo slogu uzņēmumiem.
- 3) Palielināt un uzlabot aktivizācijas pasākumus un sniegt atbilstošu ienākumu atbalstu cilvēkiem, kurus skārusi krīze, izmantojot elastdrošības un subsidiaritātes principiem, kā arī valsts finanšu ilgtspējai atbilstošas modernās sociālās aizsardzības sistēmas.
- 4) Veikt lielākas investīcijas cilvēkkapitālā, jo īpaši pārkvalificēšanā un kvalifikācijas celšanā, lai tādējādi nodrošinātu prasmju atbilstību darba tirgus vajadzībām. Šī uzdevuma īstenošanā ir svarīgi paredzēt nepieciešamās prasmes.
- 5) Uzlabot valsts nodarbinātības dienestu efektivitāti, lai varētu risināt ar pieaugošo bezdarba līmeni saistītās problēmas. Tas ietver aktīvus preventīvus pasākumus, pārejas atvieglošanu no vienas situācijas uz otru, nepieciešamo prasmju ātrāku noteikšanu, palīdzību darba atrašanā, konsultācijas un apmācību u.t.t.
- 6) Ievērot dzimumu līdztiesību visās darbībās, kas saistītas ar elastdrošības principu īstenošanu krīzes risināšanas nolūkos, vienādi atbalstot gan sievietes, gan vīriešu dalību darba tirgū.
- 7) Sekmēt brīvu darba ņēmēju plūsmu un mobilitāti ES vienotajā tirgū, tādējādi palīdzot risināt pastāvošās neatbilstības starp esošajām prasmēm un darba tirgus vajadzībām.
- 8) Sekmēt elastīgas, bet drošas pārejas no bezdarba nodarbinātībā.

⁵⁹ Eiropas Savienības Padomes 2009.gada 8.-9.jūnija sanāksmes paziņojums preseī, Dok. Nr. 9721/2/09 REV 2, 9.lpp.

- 9) Kontekstā ar elastdrošības elementiem koncentrēties uz segmentācijas samazināšanu un darba tirgus darbības uzlabošanu;
- 10) Pievērst papildu uzmanību darba dzīves kvalitātes uzlabošanai un ražīguma paaugstināšanai.⁶⁰

2.2.2. Iespējamie elastdrošības īstenošanas modeļi

Elastība un drošība darba tirgū var tik ieviesta dažādos veidos atkarībā no darba tirgus vajadzībām, kā arī konkrētās valsts sociālekonomiskās, kultūras un institucionālās struktūras. Ņemot vērā minēto, ES nav izstrādāts viens elastdrošības stratēģijas ieviešanas modelis. Katrai dalībvalstij, ievērojot kopējos principus, ir jāizstrādā sava politikas stratēģija atbilstoši tās darba tirgus specifiskajām vajadzībām. Piemēram, dažās valstīs pasākumi var būt vairāk vērsti uz t.s. funkcionālās elastības un drošības nodrošināšanu viena uzņēmuma ietvaros, savukārt citur tie var koncentrēties uz elastības un drošības nodrošināšanu pāriešanai no vienas darbavietas uz citu.

Vienlaikus ES ekspertu grupa ir identificējusi četras tipiskākās situācijas jeb problēmas, kas novērojamas dalībvalstu darba tirgos. Ņemot vērā šīs problēmas, kā arī dalībvalstu labās prakses piemērus, ir izstrādāti četri teorētiskie elastdrošības īstenošanas modeļi minēto problēmu risināšanai. Katrs no tiem paredz savus politikas pasākumus un to īstenošanas secību atbilstoši kopīgajiem elementiem - elastīgi un droši darba līgumi, efektīva mūžizglītība, aktīvas nodarbinātības politikas un modernas sociālās drošības sistēmas. Taču jāņem vērā, ka minētie modeļi kalpo tikai kā paraugs, uz kā dalībvalstīm balstīties, izstrādājot individuālas politikas stratēģijas. Tie neietver konkrētus soļus, kas, precīzi izpildīti, atrisina visas darba tirgus problēmas.⁶¹

Viena no biežāk sastopamajām darba tirgu problēmām ir darba tirgus segmentācija, kas izriet no lielām drošības un iespēju atšķirībām starp standarta darba attiecībās esošajiem darbiniekiem un tiem, kas ir pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai nepilnu laiku. Sociālās drošības sistēmas tikai daļēji nodrošina t.s. „nepiederošo” personu, kas visbiežāk ir jaunieši, sievietes, vecāki cilvēki un citu tautību pārstāvji, aizsardzību, t.sk. veselības apdrošināšanu u.tml. Daudzos gadījumos šīs kategorijas darba ņēmēji, pastāvot zelai nodarbinātības dienestu kapacitātei tos integrēt darba tirgū, ir pakļauti ilgstoša bezdarba riskam un sastopas ar grūtībām iegūt pilna laika darbu uz nenoteiktu laiku.

⁶⁰ Eiropas Savienības Padomes 2009.gada 28.maija secinājumu projekts „Elastdrošība krīzes laikā”, Dok. Nr.10388/09, 6.-8.lpp.

⁶¹ Eiropas Komisijas 2007.gada 27.jūnija paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darba vietas, izmantojot elastīgumu un drošību”, COM(2007)359, 11.lpp.

Šai situācijai ES līmeņa ekspertu grupa saskata risinājumu tādā elastdrošības modelī, kas vērsts tieši uz netipiski nodarbināto darba ņēmēju tiesiskā stāvokļa uzlabošanu.

Nepieciešamie pasākumi:

- jāuzlabo netipiski nodarbināto sociālā aizsardzība, piemēram, nosakot vienlīdzīgu darba samaksu un minimālo darba laiku;
- dažādu stimulu veidā, piemēram, piešķirot nodokļu atlaides darba devējiem, jāuzlabo netipiski nodarbināto iespējas mācīties, ņemot vērā, ka parasti darba devēji nevēlas ieguldīt šādi nodarbinātajos, jo nav pārliecināti par darbinieka nodarbināšanas ilgumu uzņēmumā;
- jānodrošina efektīva aktīvā nodarbinātības politika, t.sk. sadarbība ar pagaidu darba aģentūrām un pašvaldībām, nodrošinot atbalstu ne tikai ilgstošajiem bezdarbniekiem, bet arī tiem, kas bez darba ir neilgi, bet bieži;
- jāuzlabo pagaidu darbinieku tiesību pārnesamība, pārejot no vienas darbavietas citā, tādējādi uzlabojot to sociālo nodrošinājumu.⁶²

Atsevišķs modelis ir paredzēts elastīguma un sociālās drošības pilnveidošanai uzņēmumā, vienlaikus nodrošinot arī pietiekami drošu pāriešanu no esošās darbavietas uz citu uzņēmuma pārstrukturēšanas vai štatū samazināšanas gadījumā. Attiecīgi šis modelis ir piemērots tām valstīm, kurās ir zema darbaspēka mobilitāte un augstus pabalstus garantējoša sociālās drošības sistēma, kas bezdarba gadījumā nestimulē pabalsta saņēmēju aktīvi meklēt jaunu darbu.

Saskaņā ar šo modeli:

- jāveido tādas līgumiskās attiecības, kas nodrošina darba ņēmējam piekļuvi mūžizglītībai, kas, savukārt, ļautu darbiniekam vairāk uzņemties ar nodarbinātības maiņu saistītos riskus, kā arī darba zaudēšanas gadījumā stimulē savlaicīgi meklēt jaunu darbu un neļauj atlaistajiem darbiniekiem kļūt par ilgstošiem bezdarbniekiem;
- jāīsteno aktīva nodarbinātības politika, kas veicina pāreju no vienas darbavietas uz citu, jo sevišķu uzmanību pievēršot ilgstošo bezdarbnieku atgriešanai darbā;
- Jāuzrauga darba meklētāju centieni un jāievieš tādi pabalstu nosacītības principi, kas veicina atgriešanos darba tirgū, piemēram, neļaujot saņemt

⁶² Eiropas Komisijas 2007.gada 27.jūnija paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darba vietas, izmantojot elastīgumu un drošību”, COM(2007)359, 15.lpp.

bezdarbnieka pabalstu pēc vairākkārtējas atteikšanās no bezdarbnieku atbalsta dienestu sagādātā darba piedāvājuma vai apmācībām.⁶³

Daudzās valstīs aktuāla darba tirgus problēma ir lielas iedzīvotāju prasmju un iespēju atšķirības, kas var negatīvi ietekmēt produktivitāti. Galvenokārt šī problēma novērojama elastīgos un dinamiskos darba tirgos, kuros ir relatīvi liels zemi kvalificētu un vāji aizsargātu darbinieku skaits, un ko raksturo biežas pārejas no vienas darbavietas uz citu. Šajā gadījumā nepastāv ievērojamas atšķirības starp tipiski un netipiski nodarbinātajiem. Darba tirgus segmentācija izpaužas kā atšķirības darba samaksā un darbaspēka prasmēs. Līdz ar to, ņemot vērā, ka zema kvalifikācija un prasmes parasti nozīmē arī zemu produktivitāti, svarīgākais uzdevums situācijas uzlabošanā ir darbaspēka kvalifikācijas un prasmju pilnveidošana atbilstoši darba tirgus vajadzībām.⁶⁴

Lai risinātu šo problēmu, ekspertu grupa ir izstrādājusi elastdrošības modeli, kas ir vērsts uz prasmju un iespēju atšķirību likvidēšanu darbaspēka vidū, galvenokārt, nolūkā veicināt zemas kvalifikācijas cilvēku ilgtspējīgu integrāciju darba tirgū.

Galvenie veicamie pasākumi:

- jānodrošina pietiekami elastīgas darba tiesiskās attiecības, vienlaikus paredzot lielāku darbaspēka vājāko grupu aizsardzību, lai nepieļautu to izstumšanu no darba tirgus;
- jānodrošina iespēja mazkvalificētiem darbiniekiem, kas pieņemti darbā uz darba devējam labvēlīgiem nosacījumiem, virzīties uz stabilākām darba tiesiskajām attiecībām, kad to prasmes uzlabojas un darba attiecības kļūst pastāvīgākas ;
- aktīvā nodarbinātības politika, kas stimulē bez darba esošu cilvēku pieņemt darbu, jāpapildina ar pasākumiem prasmju un darbavietas kvalitātes uzlabošanā, lai novērstu, ka prasmju un iespēju atšķirības rada segmentāciju nozarēs vai darba vietā;
- ar valsts instrumentu palīdzību, piemēram, nodokļu stimuliem, jāveicina darba devēju interese ieguldīt darbinieku kvalifikācijas celšanā.⁶⁵

Vairākās valstīs aktuāla darba tirgus problēma ir neregistrētā nodarbinātība, kā arī bezdarbnieku atkarība no sociālajiem pabalstiem. Pārsvārā ar šo problēmu saskaras valstis,

⁶³ Eiropas Komisijas 2007.gada 27.jūnija paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darba vietas, izmantojot elastīgumu un drošību”, COM(2007)359, 16-17.lpp.

⁶⁴ Flexicirity pathways. Turning hurdles into stepping stones. Report by the European Expert Group on Flexicirity, June 2007, p.20.

⁶⁵ Eiropas Komisijas 2007.gada 27.jūnija paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darba vietas, izmantojot elastīgumu un drošību”, COM(2007)359, 16-18.lpp.

kuras ir piedzīvojušas pāreju no plānveida uz tirgus ekonomiku. Agrāk tajās valsts un tās uzņēmumi nodrošināja augstu darba drošību, taču, mainoties pieprasījumam un ekonomikas struktūrai, šīs valstis saskārās ar šo pārmaiņu radītām sekām – ilgstošo bezdarbu un augstu neregistrēto nodarbinātību, kā rezultātā liela daļa iedzīvotāju ir bez sociālajām garantijām, zaudējot no darba gūtos ienākumus.⁶⁶

Šīs situācijas uzlabošanai ir izstrādāts elastdrošības modelis, kas vērsts uz iespēju uzlabošanu pabalstu saņēmējiem un neoficiāli nodarbinātajiem darba ņēmējiem. Tā mērķis, izmantojot efektīvas aktīvās nodarbinātības politikas apvienojumā ar atbilstošiem bezdarbnieka pabalstiem, ir veicināt šo personu pāreju uz reģistrētu nodarbinātību. Līdz ar to šis modelis ir piemērots valstīm, kas ir saskārušās ar būtisku ekonomikas pārstrukturēšanu, piemēram, pāreju no industriālas un pakalpojumu ekonomiku, un ar to saistītu augstu bezdarbu un darba ņēmēju grūtībām atgriezties darba tirgū.

Saskaņā ar šo modeli:

- jānodrošina, lai tiesiskās attiecības sniegtu pienācīgu aizsardzības līmeni darbiniekiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku, kā arī, uzlabojot neoficiāli nodarbināto tiesības un piekļuvi profesionālajai izglītībai, jāveicina neoficiālu darba attiecību reģistrēšana un līdz ar to arī lielāki sociālā budžeta ieņēmumi;
- nepieciešamas reformas attiecībā uz darbaspēka aplikšanu ar nodokli, uzņēmumu reģistrācijas noteikumiem, kā arī jāstiprina darba inspekciju un citu atbildīgo iestāžu darbība, lai izskaustu nedeklarēto nodarbinātību;
- ciešā sadarbībā ar darba devējiem jāpilnveido akadēmiskās un profesionālās izglītības sistēmas, nodrošinot to atbilstību darba tirgus vajadzībām, kā arī jāattīsta mūžizglītība un darba devēju ieguldījumi tajā;
- jāuzlabo valsts nodarbinātības dienestu administratīvā kapacitāte un jāievieš efektīva aktīvā nodarbinātības politika, kas, piedāvājot tirgus vajadzībām atbilstošas programmas, var sniegt atbalstu ilgstošiem bezdarbniekiem, darba ņēmējiem ar īpašām vajadzībām, kā arī tiem, kuriem draud atlaišana no darba;
- jānodrošina tāds sociālā pabalsta līmenis, kas stimulē meklēt darbu, neiesaistoties neoficiālajā nodarbinātībā, vienlaikus paredzot arī noteiktu pabalstu nosacītību;

⁶⁶ Flexicirity pathways. Turning hurdles into stepping stones. Report by the European Expert Group on Flexicirity, June 2007, p.21.

- jāveicina nosacījumi attiecībā uz invalīdu integrāciju darba tirgū, kā arī sociālo tiesību pārnesamība;
- jāstiprina sociālo partneru jauda un sociālais dialogs, iesaistot darba devēju un ņēmēju organizācijas svarīgāko darba nosacījumu apspriešanā, piemēram, par darba laiku u.tml.⁶⁷

Pēc darba autores domām, Latvijai, ieviešot elastību un drošību darba tirgū, ir jābalstās uz šo, ceturto, modeli, kas atspoguļo gan Latvijas darba tirgum raksturīgās problēmas, gan to iespējamās risinājumus.

2.2.3. Indikatori elastdrošības stratēģiju efektivitātes novērtēšanai

Ņemot vērā valstu atšķirīgos politiskos, tiesiskos, institucionālos un darba tirgus apstākļus, vienotus rādītājus, pēc kuriem novērtēt elastdrošības ieviešanas efektivitāti, ir ļoti grūti noteikt. Vērtējot elastdrošības politiku īstenošanu, ir jāņem vērā katrai valstij individuālie aspekti, t.sk., attiecīgās valsts politiskie, tiesiskie, institucionālie un darba tirgus apstākļi.⁶⁸

Kopumā darba tirgus situācijas un konkrētu tās aspektu novērtēšanā izmantojams plaša spektra rādītāju loks. Piemēram, ir izstrādāti atsevišķi rādītāji progresa izvērtēšanai attiecībā uz nodarbinātības pamatnostādņu īstenošanu. Gatavojot nacionālos ziņojumus par paveikto, dalībvalstīm informācija jāatspoguļo atbilstoši šiem rādītājiem, ņemot vērā, ka katrai pamatnostādnei ir savi indikatori.

Eiropas Komisija savā 2007.gada 27.jūnija paziņojumā „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darba vietas, izmantojot elastīgumu un drošību”, izvirzīja publiskai apspriešanai vairākus indikatīvus rādītājus elastdrošības politiku uzraudzībai un novērtēšanai. Lai gan, pieņemot šajā pašā dokumentā izklāstītos kopējos principus, ES Padome nevienojās par minētajiem elastdrošības politiku novērtēšanas rādītājiem, pēc autores domām, esošajā situācijā, kad nepastāv viena vispārpieņemta pieeja, tie ir izmantojami pētniecības nolūkos, jo ļauj iepazīties gan ar vispārējo konkrētā darba tirgus situāciju, gan attiecīgi noteikt arī nepieciešamo rīcību. Konkrēto indikatoru izvēlē ir ņemta vērā nepieciešamība novērtēt elastdrošības ieviešanas efektivitāti ar tādiem rādītājiem, kas atspoguļo progresu četros kopējos ES elastdrošības elementos. Papildus tam ietverti arī vispārēji statistikas dati par darba tirgu.

⁶⁷ Eiropas Komisijas 2007.gada 27.jūnija paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darba vietas, izmantojot elastīgumu un drošību”, COM(2007)359, 19.-20.lpp.

⁶⁸ Reģionu komitejas 2008.gada 7.februāra atzinums „Elastdrošība”, (2008/C 105/04), publicēts 2008.gada 25.aprīlī ES Oficiālajā vēstnesī C105, 18.lpp., <http://eur-lex.europa.eu/>.

7.attēls. ES elastdrošības novērtēšanas indikatori atbilstoši ES elastdrošības elementiem un galvenajiem darba tirgus datiem

ES elastdrošības elementi un galvenie darba tirgus dati	Novērtēšanas rādītāji
Elastīgas tiesiskās attiecības	<ul style="list-style-type: none"> – Nodarbinātības aizsardzības stingrība (ietver regulējumu gan attiecībā uz darbiniekiem, kurus nodarbina uz nenoteiktu laiku, gan attiecībā uz darbiniekiem, kas nodarbināti uz noteiktu vai nepilnu laiku) (ESAO); – Līgumisko un darba tiesisko attiecību daudzveidība un iemesli (EUROSTAT).
Visaptverošas mūžizglītības stratēģijas	<ul style="list-style-type: none"> – Tādu pieaugušu personu procentuālais daudzums, kuras ir vecumā no 25 līdz 64 gadiem un piedalās izglītības un mācību programmās (EUROSTAT); – 45 līdz 54 gadus vecu iedzīvotāju un 25 līdz 34 gadu vecu iedzīvotāju izglītības līmenis – šāda vecuma iedzīvotāju procentuālais daudzums, kam ir vismaz vispārējā vidējā izglītība (EUROSTAT).
Efektīvas aktīvās nodarbinātības politikas	<ul style="list-style-type: none"> – Izdevumi no IKP (procentos) aktīvajām un pasīvajām nodarbinātības politikām (EUROSTAT); – Izdevumi aktīvajām un pasīvajām nodarbinātības politikām uz vienu bezdarbnieku (EUROSTAT); – Aktīvajās nodarbinātības politikās iesaistīto personu skaits (EUROSTAT, ESAO);

	<ul style="list-style-type: none"> – Tādu jauniešu vai pieaugušo procentuālā daļa, kuriem attiecīgi 6 vai 12 mēnešu laikā nav piedāvāts darbs vai aktivizācijas pasākumi (EUROSTAT).
Modernas sociālā nodrošinājuma sistēmas	<ul style="list-style-type: none"> – Neto rādītāji attiecībā uz zaudēto ienākumu aizstāšanu pirmajā gadā, kā arī pēc 5 gadiem (ESAO); – Sociālo pabalstu „Bezdarba slazds” (atspoguļo atšķirību starp minimālo algu un bezdarbnieka pabalstu. Liels „bezdarba slazda” rādītājs liecina par to, ka šī atšķirība ir tik neliela, ka mazina bezdarbnieka vēlmi strādāt algotu darbu) (ESAO-EUROSTAT).
Darba tirgus rezultāti	<ul style="list-style-type: none"> – Kopējais nodarbinātības līmenis, kā arī sieviešu un gados vecāku cilvēku nodarbinātība (EUROSTAT); – Jauniešu (vecumā no 15 līdz 24) gadiem bezdarba līmenis; – Ilgstoša bezdarba līmenis (EUROSTAT); – Darba ražīguma pieaugums (EUROSTAT); – Darba kvalitāte (kritēriji tiek izstrādāti); – Nabadzības riska rādītāji (EUROSTAT).

Avots: Eiropas Komisijas paziņojums (2006)

Kā jau minēts, šie Eiropas Komisijas izstrādātie rādītāji nav standarta metode, kā analizēt elastdrošības stratēģiju progresu. Pirmkārt, ne visu rādītāju noteikšanai ir izstrādāti vienoti kritēriji. Proti, nav noteikts, kā novērtēt darba kvalitāti, ko Eiropas Komisija ir izvirzījusi kā vienu no rādītājiem, kas raksturo darba tirgus rezultātus. Tāpat arī ne visas valstis, t.sk. Latvija, apkopo datus visās minētajās kategorijās. Piemēram, ļoti maz valstu ir

apkopojušas datus, kas atspoguļotu, kāda ir bez darba esošo jauniešu vai pieaugušo procentuālā daļa, kuriem attiecīgi 6 vai 12 mēnešu laikā nav piedāvāts darbs vai aktivizācijas pasākumi.

Taču tā kā nav vienas vienīgas elastdrošības stratēģijas un katrā valstī tā tiek ieviesta atšķirīgi, nav iespējams pieņemt vienotus salīdzināmus rādītājus, pēc kuriem uzraudzīt elastdrošības ieviešanas procesu. Tāpēc, ņemot vērā, kā augstāk minētie rādītāji nodrošina vispārēju darba tirgus situācijas atspoguļojumu, kā arī ļauj novērtēt izmaiņas četros aprakstītajos elastdrošības elementos, tie, ņemot vērā datu pieejamību, ir izmantoti šajā darbā, lai analizētu pasākumu efektivitāti un noteiktu, vai ES elastdrošības principi Latvijas darba tirgū tiek ieviesti atbilstoši darba devēju un darbinieku elastības un drošības vajadzībām.

2.3. Eiropas Savienības dalībvalstu labās prakses piemēri

2.3.1. Elastības un drošības ieviešana Nīderlandes darba tirgū

Nīderlande ir viena no valstīm, kas ES elastdrošības diskursā tiek aplūkota kā labās prakses piemērs, no kā citām valstīm mācīties, izstrādājot un īstenojot savas individuālās darba tirgus politikas.

Parasti Nīderlandes elastdrošības pieeja tiek raksturota ar vārdiem „netipiski nodarbināto tiesību normalizēšana, vienlaicīgi saglabājot šādu darba līgumu veidu elastību”.⁶⁹ Aizsākums šīs politikas attīstībai ir pagājušā gadsimta 80.-90.gadi, kad Nīderlande saskārās ar nepieciešamību risināt vairākas ar darba tirgu saistītas problēmas. Viena no galvenajām problēmām šajā laikā bija salīdzinoši augstais deindustrializācijas izraisītais bezdarbs un darba spējīgo iedzīvotāju zemā ekonomiskā aktivitāte, ko vēl vairāk pastiprināja arī Nīderlandē īstenotā pasīvā nodarbinātības politika, kas nodrošināja lielus un ilgstošus pabalstus, kā arī plašas priekšlaicīgās pensionēšanās iespējas, kas demotivēja cilvēkus iesaistīties nodarbinātībā. Vienlaikus salīdzinoši spēcīgā darba aizsardzība, t.i., sarežģītie darbinieku atlaišanas nosacījumi veicināja to, ka darba devēji arvien vairāk sāka pieņemt darbā pagaidu darbiniekus uz noteikta laika līguma pamata. Tas veicināja strauju netipiski nodarbināto (uz pusslodzi un noteiktu laiku strādājošo, kā arī pagaidu darba aģentūru darbinieku) īpatsvara pieaugumu. No vienas puses šāda nodarbinātības veida popularitāte ir vērtējama pozitīvi, jo ļauj savienot ienākumu gūšanu darbā ar citām dzīves vajadzībām vai arī strādāt vairākus darbus. Arī dažādi pētījumi liecina, ka lielākā daļa uz nepilnu vai noteiktu laiku nodarbināto šādu nodarbinātības veidu Nīderlandē ir izvēlējušies

⁶⁹ Bovenberg L., Wilthagen, T. Bekker, S. Flexicurity: Lessons and Proposals from the Netherlands, Tilburg University, CESifo DICE Report 4/2008, p.9.

brīvpaprātīgi nevis apstākļu spiesti. Sevišķi tas attiecas uz sievietēm, kas šādā veidā apvieno darbu ar ģimenes pienākumiem. No otras puses tas aktualizēja jautājumu, kā apmierināt šādi nodarbināto drošības vajadzības, t.sk. tiesības saņemt bezdarbnieka pabalstu un tiesības uz dažādu veidu atvaļinājumiem - mācību, bērna kopšanas u.c.

Ņemot vērā minēto, Nīderlandē īstenoto elastības un drošības pasākumu mērķis bija labot pastāvošo nelīdzsvarotību, kuru, no vienas puses, raksturoja neelastīgs darba tirgus attiecībā uz standarta nodarbinātajiem, bet, no otras puses, nedrošs darba tirgus attiecībā uz netipiski jeb elastīgi nodarbinātajiem.⁷⁰

Attiecīgi 80.gados tika uzsākta Nīderlandes sociālās drošības sistēmas reforma, kas paredzēja ieviest aktīvos nodarbinātības politikas pasākumus. Taču galvenokārt šīs reformas izpaudās kā izdevumu samazināšana sociālās drošības jomā un tās (lielā mērā sociālo partneru iebildumu dēļ) nenesa gaidītos rezultātus attiecībā uz nodarbinātības palielināšanu. Attiecīgi nākamā Nīderlandes valdība Vima Koka (*Wim Kok*) vadībā akcentēja to, ka ienākumi jāgūst darbā, nevis no sociālajiem pabalstiem. Tomēr valdība nespēja panākt visaptverošu vienošanos attiecībā uz vairākiem izvirzītiem elastības un drošības priekšlikumiem. Tikai pēc Nīderlandes konsultāciju un padomdevēju iestādes, kas apvieno lielākās darba devēju un ņēmēju organizācijas - Darba fonda - iesaistes tika panākta vienošanās, kas paredzēja nodrošināt līdzsvaru starp darba devēju nepieciešamību pēc lielākas elastības un darbinieku interesēm pēc lielākas drošības.

Kā daļa no šīs vienošanās 1995.gadā tika pieņemts t.s. Elastības un drošības memorands, kas ieviesa vairākas būtiskas izmaiņas Nīderlandes darba attiecību regulējumā, nodrošinot netipiski nodarbināto tiesiskā stāvokļa uzlabošanu. Agrāk pagaidu darba aģentūru darbaspēka izmantošanā pastāvēja dažādi ierobežojumi. Piemēram, daudzās ES valstīs pagaidu aģentūru darbiniekus uzņēmumi varēja nolīgt tikai uz ierobežotu laiku, bet citās tautsaimniecības nozarēs šādu darbinieku izmantošana bija pilnībā aizliegta.⁷¹ Memorands likvidēja šķēršļus pagaidu darba aģentūru izmantošanai darba attiecībās, kā arī noteica, ka pēc 26 nedēļu ilgas pagaidu darba aģentūru darbinieku nolīgšanas uzņēmumam ir jāmaksā šiem darbiniekiem tāda pati alga, kādu saņem to pastāvīgie darbinieki, savukārt pašām aģentūrām pēc pusotra gada ilgušajām līgumiskajām attiecībām ar darba ņēmēju ir jānodrošina tā apmācības un izglītības iespējas. Tāpat memorands, nosakot, ka līgumus uz noteiktu laiku ar vienu un to pašu darba ņēmēju var slēgt augstākais trīs reizes pēc kārtas

⁷⁰ Madsen, K. Flexicurity: A new perspective on labour markets and welfare states in Europe, Center for Labour Market Research, Alborg University, Background paper for presentation at the DG EMPL Seminar on flexicurity in Brussels on May 18, 2006, p.3.

⁷¹ Eiropas Komisija, Pagaidu darba aģentūru darbinieku tiesību aizsardzība Eiropas Savienībā, Eiropas Savienības publikāciju birojs, 2009, 4.lpp.

(nākamais darba līgums ir slēdzams uz nenoteiktu laiku), veicināja pagaidu darbinieku virzību uz pastāvīgām darba attiecībām, tādējādi nodrošinot tiem labāku tiesisko statusu.⁷²

Tāpat nozīmīgus uzlabojumus nepilna laika darbinieku un uz noteiktu laiku nodarbināto darba tiesībās nodrošināja arī akts, kas aizliedz darba devējiem diskriminēt darba ņēmējus pēc atšķirībām nostrādāto darba stundu ziņā, kā arī darba stundu pielāgošanas akts, kas pie noteiktiem apstākļiem dod tiesības darba ņēmējiem vienpusēji grozīt esošā darba līguma nosacījumus. Bet 2006.gadā tika ieviesta t.s. dzīves cikla uzkrājumu shēma, kas ļauj darbiniekiem uzkrāt atvaļinājuma dienas un naudu.

Kā jau minēts, Nīderlandē bija nepieciešams ne tikai uzlabot netipiski nodarbināto drošību, bet arī padarīt elastīgāku salīdzinoši neelastīgo standarta veida nodarbinātības regulējumu. Šajā sakarā galvenās izmaiņas skāra darbinieku atlaišanas nosacījumus, kas bija viens no biežāk minētajiem uzņēmējdarbības šķēršļiem un zemās darba tirgus elastības un mobilitātes cēloņiem. Saskaņā ar Nīderlandē pastāvošo „dubultās” atlaišanas sistēmu, darba devējam, lai atlaistu darbiniekus, bija vispirms jāvērtējas pēc atļaujas reģionālajā nodarbinātības dienestā vai tiesā ar lūgumu uz „nopietnu iemeslu” pamata anulēt darba līgumu. Šī sistēma nodrošināja samēra augstu aizsardzību darbiniekiem ar standarta darba līgumu, ko nevar teikt par netipiski nodarbinātajiem, jo sevišķi pagaidu aģentūru darbiniekiem.

Tāpat Nīderlandē darbojas dažādām mērķa grupām domāta aktīvā darba tirgus politika. Piemēram, atbildot uz sievietu vajadzībām, uzsvars ir uz bērnu aprūpes vietu nodrošināšanu, savukārt bezdarba gadījumā atbalsts ieiešanai atpakaļ darba tirgū tiek apvienots ar dažādiem piespiedu pasākumiem, ja bezdarbnieks neizmanto tam sagādātās apmācības vai pārkvalificēšanās iespējas, vai nepietiekami iesaistās darba meklēšanā. Lai veicinātu vecāka gada gājuma cilvēku iesaistīšanos darba attiecībās, tika samazinātas priekšlaicīgās pensionēšanās iespējas, no jauna ieviests pienākums vecāka gada gājuma bezdarbniekiem pieteikties darbā, kā arī no 5 līdz 3 gadiem saīsināts bezdarbnieka pabalsta izmaksāšanas periods.⁷³

Dažādi pasākumi ir veikti arī sociālās drošības sistēmas pilnveidošanai. Ņemot vērā salīdzinoši lielo iedzīvotāju paļaušanos uz pasīvās nodarbinātības politikas nodrošinātajām sociālā pabalsta shēmām, tika gan precizēti pabalstu saņemšanas kritēriji, gan samazināts, piemēram, darba nespējas pabalstu apmērs. Vienlaikus darba nespējas pabalstu akts liek darba devējiem pirmo divu darbinieka slimības gadu laikā turpināt darba algas izmaksu, kā arī īstenot visus nepieciešamos pasākumus, lai veicinātu darbinieka atgriešanos darbā.

⁷² Tros, F. The Netherlands: Flexicurity and industrial relations. European Industrial Relations Observatory online, p.1. www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/TN0803038s/nl0803039q.htm.

⁷³ Ibid.

Minēto reformu īstenošana Nīderlandē ir vainagojusies panākumiem. Desmit gadu laikā ir strauji uzlabojušies nodarbinātības rādītāji, sevišķi attiecībā uz vecāka gada gājuma cilvēkiem. 2007.gadā nodarbināti bija 74,3% iedzīvotāju, pārsniedzot Lisabonas stratēģijas noteikto 70% mērķi, kamēr bez darba bija 3,2%. Tāpat joprojām izplatīti ir nestandarta darbu attiecību veidi. 2009.gadā 48% no visiem strādājošajiem bija nodarbināti uz nepilnu darbalaiku, bet 18% uz noteiktu darba laiku, abos gadījumos būtiski pārsniedzot ES-27 vidējo rādītāju (skat. 1.1. un 1.2. tabulu 1.pielikumā).⁷⁴ Šādi rezultāti liecina par panākumiem šāda veida nodarbinātības drošības uzlabošanā.⁷⁵

2.3.2. Dānijas darba tirgus „zelta trīsstūris”

Dānijas darba tirgus tiek uzskatīts par vienu no sabalansētākajiem attiecībā uz elastības un drošības aspektu kombināciju tajā, apvienojot skaitlisko elastību ar augsta līmeņa sociālo un nodarbinātības drošību. Šo argumentu pamato nodarbinātības rādītāji: 2007.gadā kopējais nodarbinātības līmenis Dānijā bija augstākais ES, sasniedzot 77,4%, savukārt bezdarbs bija 3,1%.⁷⁶ Vienlaikus, pretēji tipiskajai situācijai, kad dzīves līmeņa celšanās iet roku rokā ar algu kāpumu un inflāciju, Dānijas t.s. „zelta laikmets”, kad, sākot no 1993.gada, tika sasniegti labākie rādītāji visos galvenajos darba tirgus aspektos, rāda, kas tas var tā arī nebūt. Ņemot vērā minēto, Dānija bieži, t.sk. kontekstā gan ar ES Lisabonas stratēģiju, gan Nodarbinātības stratēģiju, tiek minēta kā uzskatāmākais labās prakses piemērs, kā vienlaikus nodrošināt dinamisku ekonomiku, augstu nodarbinātību un sociālo drošību.⁷⁷

Bijušais Dānijas premjerministrs Anderss Fogs Rasmusens (*Anders Fogh Rasmussen*) 2004.gadā intervijā sacīja: „Agrāk cilvēki, iespējams, teiktu, ka darba tirgus drošība izpaužas kā labs, pastāvīgs darbs un gari termiņi līdz faktiskajai atlaišanai pēc paziņojuma izdarīšanas. Taču nākotnē darba tirgus drošība nozīmēs spēju pielāgoties jaunām situācijām”.⁷⁸ Citiem vārdiem sakot, Dānijas bijušā premjerministra citāts atspoguļo virzību no darba uz nodarbinātības drošību.

Literatūrā Dānijas darba tirgus modelis bieži tiek attēlots kā „zelta trīsstūris”. Šāda salīdzinājuma pamatā ir fakts, ka Dānijas darba tirgus apvieno augstu darbaspēka mobilitāti ar visaptverošu sociālās drošības sistēmu un ļoti aktīvu nodarbinātības politiku. Eiropas

⁷⁴ Eurostat dati. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

⁷⁵ Bovenberg, L., T.Wilthagen, Bekker S. „Flexicurity: Lessons and Proposals from the Netherlands”, Tilburg University, CESifo DICE Report 4/2008, p.9.

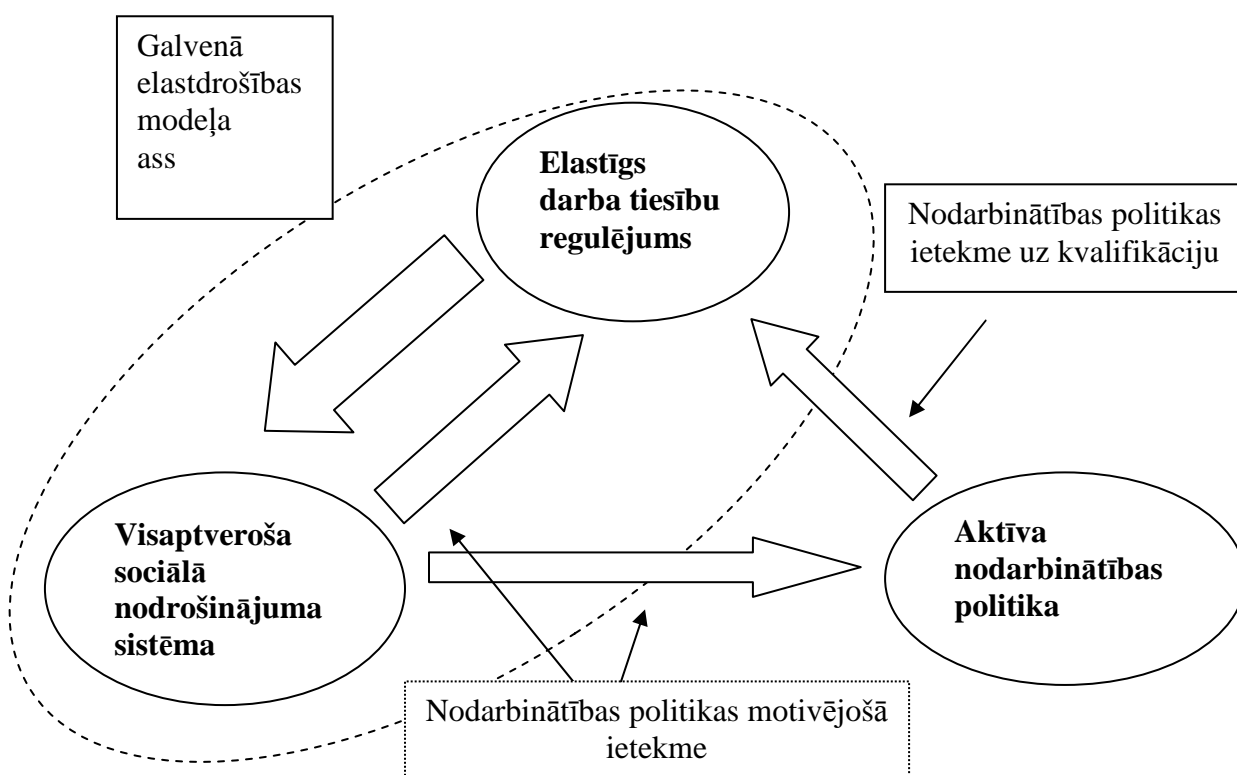
⁷⁶ Obadič, A., „The Danish flexicurity labour market policy concept”, Working paper No.09-04, University of Zagreb, p.9.

⁷⁷ Bredgaard, T., Larsen, F., Madsen, P. Opportunities and challenges for flexicurity – The Danish example. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2006, Vol.12, No.1, p.63.

⁷⁸ *Ibid.* p.63.

fonda dzīves un darba apstākļu uzlabošanai 2006.gada pētījuma dati liecina, ka vidēji vienā darba vietā cilvēki Dānijā pavada 8,5 gadus un ka vairāk kā 70% dāņu uzskata, ka darbavietas maiņa ik pēc pāris gadiem ir laba lieta, salīdzinot ar 40% vidēji ES.⁷⁹ No vienas puses šī samērā augstā darbaspēka mobilitāte izriet no salīdzinoši ļoti elastīga darba tiesību regulējuma, kas ļauj darba devējiem viegli pieņemt un atlaist darbiniekus. No otras puses arī fakts, ka bezdarba gadījumā zaudētos ienākumus kompensē pietiekami augsts sociālais pabalsts, iespējams, veicina to, ka Dānijas iedzīvotāji ir gatavi uzņemt risku, kas saistīts ar pāreju no vienas darbavietas uz citu.

8.attēls. Dānijas „zelta trīsstūra” elastdrošības modelis



⇒ *cilvēku plūsma*

Avots: Madsen, P. (2006)

Neskatoties uz to, ka bezdarba rādītāji Dānijā ir vieni no zemākajiem Eiropā, ik gadu ap 20% darba ņēmēju nonāk bezdarba situācijā un saņem bezdarbnieka pabalstu u.c. veida sociālo atbalstu.⁸⁰ Tomēr lielākā daļa bez darba esošo personu paši atrod jaunu darbu.

⁷⁹ Obadič, A. „The Danish flexicurity labour market policy concept”, Working paper No.09-04, University of Zagreb, p.10.

⁸⁰ Bredgaard, T., Larsen, F., Madsen, P. Opportunities and challenges for flexicurity – The Danish example. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2006, Vol.12, No.1, p.65.

2004.gadā ilgstošo bezdarbnieku skaits Dānijā no kopējā bezdarbnieku skaita veidoja 45% (bezdarbs ilgāk kā 6 mēnešus) un 22,6% (bezdarbs ilgāk kā gadu) salīdzinājumā ar attiecīgi 60,4% un 42,4% vidēji ES-15 valstīs.⁸¹ Šādus salīdzinoši labus rezultātus nodrošina tas, ka ilgstošie bezdarbnieki ir viena no aktīvās nodarbinātības politikas mērķa grupām. Aktīvā nodarbinātības politika, iesaistot bezdarbnieku dažādās apmācībās un nodarbībās, nodrošina nepieciešamo prasmju apguvi, lai bez darba esošais cilvēks varētu atgriezties darbā. Vienlaikus tā paredz arī pasākumus, kas motivē bezdarbnieku aktīvāk meklēt darbu pašam vai pieņemt nodarbinātības dienesta piedāvāto darbu. Sods par atteikšanos iesaistīties darba tirgū pirmajā reizē ir piecu nedēļu ilgs periods bez sociālā pabalsta izmaksāšanas, bet, ja persona bez attaisnojoša iemesla vairākkārt noraida darba piedāvājumu vai iespēju piedalīties darbā iekārtošanās pasākumos, tiesības saņemt bezdarbnieka pabalstu tiek zaudētas pavisam.⁸²

Kopumā aktīvās nodarbinātības politika ir Dānijas darba tirgus jaunākais elements. Tā tika izstrādāta un ieviesta pagājušā gadsimta 80.gadu beigās/90.gadu sākumā un iezīmēja pāreju no pasīviem uz aktīviem nodarbinātības atbalsta pasākumiem. Kompromisa panākšanai bija nepieciešama arodbiedrību piekāpšanās attiecībā uz bezdarbnieku pabalsta izmaksāšanas termiņa samazināšanu, kas tika kompensēta ar individuāliem aktivizācijas pasākumiem bezdarbnieka atpakaļ iekļaušanai darba tirgū. Tieši šis solis apstiprināja valsts politikas uzsvāra maiņu no mūža garuma ienākumu drošības uz augstāku nodarbinātības drošību. Jāatzīmē, ka būtisks atbalsts aktīvās nodarbinātības politikai ir Dānijas izglītības politika, kuras plānošanā un īstenošanā, jo sevišķi attiecībā uz pastāvīgas pieejas nodrošināšanu profesionālajai izglītībai, piedalās arī sociālie partneri. 1994.gadā valdība izstrādāja sistēmu, saskaņā ar kuru darba ņēmējiem tika dotas tiesības doties līdz pat gadu ilgā mācību atvaļinājumā, saņemot 80% no maksimālā bezdarbnieku pabalsta. Lai gan šī iespēja tika atcelta 90.gadu beigās draudoša darbaroku trūkuma dēļ, Dānija ar aktīvās nodarbinātības politikas palīdzību ir nodrošinājusi darba tirgu ar augstas kvalitātes un labi izglītotu darbaspēku. 2003.gadā 80% Dānijas iedzīvotāju vecumā no 25 līdz 64 gadiem bija piedalījušies vismaz vienā izglītības vai apmācības pasākumā, kamēr gadu vēlāk vidējais ES-25 rādītājs bija 42%.⁸³

Neskatoties uz aktīvās nodarbinātības politikas neatņemamo lomu Dānijas darba tirgus modelī, jau daudzus gadus galvenie Dānijas darba tirgus elementi ir elastīgais darba tiesību regulējums un visaptveroša sociālo pabalstu sistēma. Principā darba devēju tiesības

⁸¹ Ibid. p.65.

⁸² Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2006. gada 31. maija atzinums par tematu "Elastīgums un sociālā drošība — Dānijas piemērs", 18.lpp.

⁸³ Bredgaard, T., Larsen, F. Madsen, P. Opportunités and challenges for flexicurity – The Danish example. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2006, Vol.12, No.1, p.70.

pieņemt un atlaist darbiniekus pēc to vajadzībām tika atzītas jau ar 1899.gadā Dānijas darba devēju un ņēmēju organizācijām pieņemto pasaulē pirmo koplīgumu - t.s. Septembra kompromisu.

Tikpat sena vēsture, kas stiepjas līdz 1900.gada Ģentes sistēmai, ir arī Dānijas bezdarbnieku pabalstiem. Vēlāk, pagājušā gadsimta 60.gadu beigās, tika likti pamati mūsdienu sistēmai. No vienas puses, tika palielināts bezdarbnieku pabalsts un valsts loma tā finansēšanā, bet, no otras puses, tika samazināti kritēriji, lai kvalificētos bezdarbnieka pabalstam, nodrošinot augstu zaudēto ienākumu kompensāciju. Līdz ar to darba devēji varēja veikt štatu samazināšanu bez nepieciešamības kompensēt atlaistajiem darbiniekiem zaudētos ienākumus. Tādējādi ir nodrošinātas zemas darbaspēka pieņemšanas un atlaišanas izmaksas.

Kopumā Dānijā ir izveidojies jaukta tipa darba tirgus modelis, kam piemīt gan liberālās labklājības valstīm raksturīgā skaitliskā elastība, gan Skandināvijas labklājības valstis raksturojošā augstā sociālā drošība.⁸⁴ Tāpat Dānijas piemērs apgāž izplatīto uzskatu, ka augsta sociālā drošība ir šķērslis darbaspēka piedāvājuma palielināšanai, darba tirgus elastībai un konkurētspējai. Tieši pretēji – tas pierāda, ka augsta sociālā drošība, t.sk. nodokļi, kas to finansiāli nodrošina, patiesībā ir elastīga darba tirgus priekšnosacījums.⁸⁵

Ņemot vērā minēto, Dānija pamatoti tiek aplūkota kā viens no elastrošības labās prakses piemēriem. Tomēr jāatzīmē, ka tās darba tirgus sasniegumi nav kādas rūpīgi izstrādātas un ieviestas elastrošības stratēģijas rezultāts, bet gan vēsturisku politisko tradīciju, institucionālās attīstības un sociālā dialoga nopelns, kas ļāva panākt kompromisu dažādās politikas jomās. Tāpat ļoti liela nozīme nodarbinātības paaugstināšanā un bezdarba samazināšanā Dānijā bija stabilai makroekonomikas politikai. Arī zema inflācija augstas nodarbinātības apstākļos ir kolektīvās algu veidošanas rezultāts, kas ļāva noturēt vienmērīgu, produktivitātei atbilstošu, darba samaksas pieaugumu. Šī modeļa vēsturisko apstākļu dēļ to ir grūti „eksportēt” uz citām valstīm.⁸⁶ Vienlaikus tas ir paraugs, no kā citas valstis var ļoti daudz mācīties.

⁸⁴ Ibid., p.65

⁸⁵ Ibid., p.64.

⁸⁶ Ibid., p.70.

3. ELASTDROŠĪBAS PIEEJAS LATVIJĀ NOVĒRTĒJUMS

Saskaņā ar Labklājības ministrijā iegūto informāciju, var uzskatīt, ka oficiāli diskurss par elastdrošības ieviešanu Latvijā tika aizsākts 2005.gadā, kad valdība pieņēma Latvijas nacionālo Lisabonas programmu 2005.-2008.gadam, kurā ir definētas gan Latvijas darba tirgus galvenās problēmas, gan iespējamie risinājumi un sasniedzamie mērķi.

Saskaņā ar programmu, galvenās Latvijas darba tirgus problēmas ir:

- izteiktas nodarbinātības un bezdarba reģionālās atšķirības;
- relatīvi augsts nedeklarētās nodarbinātības līmenis atsevišķās tautsaimniecības nozarēs;
- paaugstināts bezdarba risks jauniešiem, personām pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, iedzīvotājiem ar vājām latviešu valodas zināšanām u.c. sociālās atstumtības riska grupām;
- darbaspēka kvalifikācijas neatbilstība darba tirgus prasībām.⁸⁷

Šo problēmu risināšanai programma cita starpā paredz arī elastīga darba tirgus izveidi, lai atbilstoši integrētajām nodarbinātības pamatnostādņēm (konkrēti, 21.pamatnostādnei) uzlabotu darba devēju un ņēmēju spēju pielāgoties mainīgajiem ekonomiskajiem apstākļiem. Attiecīgi programmā ir izvirzīti šādi uzdevumi: veicināt drošības un veselības aizsardzību darbā regulējošo tiesību normu ievērošanu; informēt sabiedrību par minētajām normām un veicināt sociālo partneru iesaisti to īstenošanā; samazināt nedeklarēto nodarbinātību; veicināt uzņēmējdarbību un ģeogrāfisko darbaspēka mobilitāti mazāk attīstītos reģionos; uzlabot satiksmes drošību un izveidot integrētu pasažieru pārvadājumu sistēmu.⁸⁸

Izpildot šos uzdevumus, būtu jāsasniedz programmā noteiktie ES kopējiem nodarbinātības mērķiem atbilstošie nacionālie mērķi 2010.gadam: sasniegt kopējo nodarbinātības līmeni 67% apmērā, t.sk. sieviešu nodarbinātību 62% apmērā, bet gados vecāku cilvēku nodarbinātību (no 55 līdz 64 gadiem) – 50% apmērā.⁸⁹

2006.gada 25.aprīlī Labklājības ministrijā, piedaloties citām valsts pārvaldes institūcijām, kā arī sociālajiem partneriem un nevalstiskajām organizācijām, notika seminārs par iespējām nodrošināt elastīgākas nodarbinātības iespējas. Diskusijas rezultāti ir atspoguļoti 2006.gada 22.augustā pieņemtajā Informatīvajā ziņojumā „Par nepieciešamajiem priekšlikumiem elastības un drošības nodrošināšanai darba tiesiskajās attiecībās”. Ziņojumā ir secināts, ka pamatā iestrādes elastības un drošības koncepta iedzīvināšanai jau ir veiktas,

⁸⁷ Labklājības ministrijas sociālais ziņojums par 2004. - 2005.gadu, 67.lpp.

⁸⁸ Ministru kabineta 2005.gada 19.oktobra rīkojums Nr.684 „Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008.gadam”, 32.lpp.

⁸⁹ Dovladbekova I., Eteris E., Zelmenis D. *Eiropas Savienības ekonomiskā politika un Latvija*. Rīgas Stradiņa Universitāte, Rīga, 2008, 264.lpp.

tāpēc svarīgākais ir nodrošināt dokumentos minēto uzdevumu izpildi, ņemot vērā, ka galvenais kavējošais faktors ir izpratnes un informācijas trūkums, kā arī atsevišķos gadījumos – papildus stimulu nepieciešamība (finanšu atbalsts, nodokļu atlaides darbinieku apmācībai mūžizglītības kontekstā u.tml.). Ņemot vērā minēto, ziņojumā ir noteikti deviņi nepieciešamie rīcības virzieni elastdrošības uzlabošanai:

- 1) Sociālā dialoga un sociālo partneru kapacitātes attīstīšana;
- 2) Elastīga darba iespēju nodrošināšana;
- 3) Izpratnes veicināšana un informēšana par darba likumdošanas sniegtajām iespējām un valsts atbalstu;
- 4) Regulējuma pilnveidošana darba likumdošanā;
- 5) Jaunu iniciatīvu veidošana darba tiesiskajās attiecībās;
- 6) Darba samaksas jautājumu risināšana;
- 7) Mūžizglītības iespēju izmantošana;
- 8) Nelegālās un neregistrētās nodarbinātības ierobežošana;
- 9) Profesionālās un ģeogrāfiskās mobilitātes veicināšana.⁹⁰

2007.gada 13.septembrī tika apstiprināta Latvijas nacionālā pozīcija par Eiropas Komisijas 2007.gada 27.jūnija paziņojumu „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darbavietas, izmantojot elastīgumu un drošību”. Saskaņā ar šo pozīciju, Latvija kopumā atbalsta ES elastdrošības pieejas kopējos principus, jo dažādu darba attiecību formu ieviešana darbiniekiem dod iespēju sekmīgāk saskaņot darba un privāto dzīvi, vairāk laika veltīt atpūtai, ģimenei, bērniem vai citiem aprūpējamajiem, izglītībai, sabiedriskajai darbībai u.t.t.⁹¹

Latvija uzskata, ka, lai veicinātu pieejamāku un drošāku darba tirgu, nepieciešama kompleksa pieeja un vienlaicīgi visu četru elastdrošības elementu (elastīgas un drošas tiesiskās attiecības, mūžizglītība, aktīvā nodarbinātības politika, mūsdienīga sociālās drošības sistēma) īstenošana. Vienlaikus akcents būtu jāliek uz izglītības un mūžizglītības veicināšanu, sekmējot strādājošo izglītību, kas palielina darbinieku konkurētspēju darbā, uzlabo to profesionālo mobilitāti un samazina bezdarba iestāšanās risku. Tāpat lielāka uzmanība jāpievērš arī nelegālās nodarbinātības apkarošanai un darbinieku tiesību aizsardzībai.⁹²

⁹⁰ 2006.gada 22.augusta Informatīvais ziņojums „Par nepieciešamajiem priekšlikumiem, lai nodrošinātu elastību un drošību darba tiesiskajās attiecībās”, 5.-13.lpp.

⁹¹ 2007.gada 13.septembra Informatīvais ziņojums „Par Latvijas nacionālo pozīciju par Eiropas Komisijas paziņojumu „Ceļā uz vienotiem elastdrošības principiem: vairāk un labākas darbavietas caur elastību un drošību””, 2.lpp.

⁹² 2007.gada 13.septembra Informatīvais ziņojums „Par Latvijas nacionālo pozīciju par Eiropas Komisijas paziņojumu „Ceļā uz vienotiem elastdrošības principiem: vairāk un labākas darbavietas caur elastību un drošību””, 2.lpp.

Savukārt, lai ieviestu valsts īstenotās likumdošanas izmaiņas praksē, liela loma ir jāuzņemas gan valstij un normu ieviešanu uzraugošajām institūcijām, gan sociālajiem partneriem.⁹³

ES Padome 2008.gada 4.martā pieņēma rekomendācijas dalībvalstīm, kurās Latvijai ieteikts, īstenojot integrētu elastdrošības pieeju, pastiprināt centienus, lai palielinātu darbaspēka piedāvājumu un ražīgumu, uzlabojot aktivizāciju un reģionālo mobilitāti, un pilnveidot izglītības un apmācības sistēmu spēju atsaukties uz darba tirgus vajadzībām, ieviešot mūžizglītības sistēmu.⁹⁴

Ņemot vērā minēto, turpinājumā tiks analizēts, vai praksē Latvijas pozīcija attiecībā uz ES elastdrošības principiem atbilst Latvijas darba devēju un darbinieku elastības un drošības vajadzībām. Analīze tiks veikta, salīdzinot 2.2.3.nodaļā minētajiem rādītājiem atbilstošos statistikas datus* un ņemot vērā ekspertu intervijās ar Labklājības ministrijas, kā arī Latvijas Darba devēju konfederācijas un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības pārstāvjiem iegūto informāciju.

Tā kā saskaņā ar Latvijas pozīciju elastdrošība ir ieviešama kompleksā veidā atbilstoši visiem četriem ES elastdrošības koncepta elementiem, analīze tiks strukturēta atbilstoši šiem elementiem. Rezultātā tiks izdarīti secinājumi, vai minēto rīcības virzienu mijiedarbība nodrošina darba devējiem un darbiniekiem nepieciešamo elastību un drošību atbilstoši elastdrošības konceptā izdalītajiem elastības un drošības veidiem – skaitlisko, darbalaika, funkcionālo un darba samaksas elastību, no vienas puses, un darba, nodarbinātības, sociālo un kombinēto drošību, no otras puses.

3.1. Elastdrošība darba tiesiskajās attiecībās

Elastdrošība darba tiesiskajās attiecībās ļauj novērtēt divu elastības veidu līmeni – skaitlisko un darbalaika elastību, kā arī viena drošības veida līmeni – darba drošību. Savukārt pašu tiesisko attiecību elastību atbilstoši 2.2.3. nodaļā aprakstītajiem ES elastdrošības stratēģiju novērtēšanas indikatoriem raksturo nodarbinātības aizsardzības stingrība, kā arī līgumisko un darba tiesisko attiecību daudzveidība un iemesli. Šajā darbā šo raksturlielumu novērtēšanai tiek izmantoti juridiskie dati un intervijās ar Labklājības ministrijas, Latvijas Darba devēju konfederācijas un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības pārstāvjiem iegūtā

⁹³ 2007.gada 13.septembra Informatīvais ziņojums „Par Latvijas nacionālo pozīciju par Eiropas Komisijas paziņojumu „Ceļā uz vienotiem elastdrošības principiem: vairāk un labākas darbavietas caur elastību un drošību””, 2.lpp.

⁹⁴ Eiropas Savienības Padomes 2008.gada 4.marta ziņojums „Integrēti ieteikumi katrai konkrētai valstij par dalībvalstu un Kopienas ekonomikas politikas vispārējām pamatnostādņēm un par dalībvalstu nodarbinātības politikas īstenošanu”, 30.lpp.

informācija, kā arī - attiecībā uz darba tiesisko attiecību daudzveidību – pieejamie statistikas dati.

Visas trīs puses atzīst, ka elastīgas darba organizācijas formas – darbs uz noteiktu laiku, kā arī nepilna laika darbs, darbs maiņās, distances darbs u.tml. – ieviestas atbilstoši attiecīgām drošības prasībām, var būtiski uzlabot situāciju darba tirgū attiecībā uz darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu, palīdzot iesaistīt darba tirgū ekonomiski neaktīvos iedzīvotājus. Tāpat šādas darba formas ir ļoti būtiskas, lai piesaistītu citādi grūti pieejamus un noslogotus speciālistus kādu konkrētu uzdevumu veikšanai.

Galvenās darba tiesiskās attiecības regulējošās normas Latvijā ir ietvertas Darba likumā. Atsevišķi jautājumi ir atrunāti citos normatīvajos aktos.

2008.gadā publicētā pētījumā „Elastdrošības aspekti Latvijas nodarbinātības vidē: kopīgais un atšķirīgais darba devēju un darbinieku viedokļos” ir secināts, ka Latvijā, „ lai arī teorētiski ir iespējams izmantot dažādus darba līguma veidus, faktiski likumdošanas ierobežojumu dēļ 69,59% no aptaujātajiem darba ņēmējiem ir noslēguši darba līgumus uz nenoteiktu laiku, kas attiecīgi samazina uzņēmuma iespējas elastīgi reaģēt uz ekonomiskās situācijas izmaiņām”⁹⁵. Respektīvi, šajā pētījumā ir secināts, ka darba tiesisko attiecību elastības līmenis Latvijā ir zems.

Pētnieki Eamets un Pāss sava pētījuma ietvaros par elastdrošību Baltijas valstīs, ir, balstoties uz ESAO metodiku, aprēķinājuši Baltijas valstu darba tiesisko attiecību regulējuma stingrības indeksus. Pēc šo autoru aprēķiniem, 2001.gadā Latvijas darba tiesisko attiecību regulējuma stingrības indekss bija 2,3 attiecībā uz standarta veidā nodarbinātajiem un 2,1 attiecībā uz netipiski nodarbinātajiem. Lai gan šie rādītāji ir zemāki nekā pārējās Baltijas valstīs un arī vidēji ES-15, kur tie minētajā laika periodā bija 2,6 attiecībā uz standarta veidā nodarbinātajiem un 2,3 attiecībā uz nestandarta veidā nodarbinātajiem⁹⁶, uzskatāms, ka šādiem rādītājiem atbilstošais regulējums ir diezgan stingrs un elastība - zema. Tomēr autori secina, ka tas neatspoguļo elastdrošības situāciju Baltijas valstīs, jo, neskatoties uz darba tiesisko attiecību regulējuma stingrību, salīdzinoši augstie rādītāji attiecībā uz darbavietu slēgšanu un jaunu radīšanu liecina par Baltijas valstu darba tirgu elastību. Šo situāciju autori skaidro ar vāju darba tiesisko attiecību regulējuma ievērošanu praksē.

No abiem augstāk aplūkotajiem pētījumiem izriet, ka Latvijā ir nepieciešams uzlabot gan darba tiesisko attiecību regulējumu, gan tā ieviešanu praksē. Tas ir atzīts arī pēdējo gadu

⁹⁵ Kalniņa, L. Elastdrošības aspekti Latvijas nodarbinātības vidē: kopīgais un atšķirīgais darba devēju un darbinieku viedokļos. No: *Latvijas Universitātes raksti*, 721.sējums, 2008, 86.lpp.

⁹⁶ Eamets R., Paas T. Flexicurity: combining labour market flexibility and security in the Baltic States. In Henning Jørgensen & Per Kongshøj Madsen (ed.). *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for European Social Model*, 1st ed. Copenhagen, Denmark : DJØF Pub., 2007, p.411.

nacionālo diskusiju laikā par darba tirgus elastības un drošības vajadzībām, identificējot virkni risināmu jautājumu.

Attiecīgi pēdējos gados darba attiecību regulējumā ir izdarīti vairāki grozījumi, ar mērķi pielāgot to jaunajām elastības un drošības prasībām.

Piemēram, lai radītu darba devējiem iespēju elastīgāk un operatīvāk reaģēt uz pieprasījuma un darba apjoma palielināšanos vai samazināšanos, vai izmaiņām darba tirgū, ir paplašināti gadījumi, kuros ir atļauts slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku.⁹⁷ Tāpat arī no diviem uz trīs gadiem pagarināts laiks, uz kuru iespējams slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku.⁹⁸

Īpaša uzmanība pievērsta jauniešu bezdarba mazināšanai, vienkāršojot jauniešu nodarbinātības nosacījumus ar iespēju slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku. Jauniešu nodarbinātības un konkurētspējas veicināšanai ir ieviesti vairāki ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu īstenojami projekti, piemēram, iespēja jauniešiem bezdarbniekiem 3 mēnešu laikā konkrētā darba vietā pārbaudīt savu profesionālo piemērotību, kā arī gūt nepieciešamās prasmes un pieredzi, kas sekmētu iekārtošanos pastāvīgā darbā. Šīs prakses ietvaros Nodarbinātības valsts aģentūra (turpmāk - NVA) nodrošina darba samaksu minimālās algas apmērā, bet darba devējs – sociālās apdrošināšanas iemaksas. Tāpat tiek īstenoti pasākumi, kuru mērķis ir veicināt skolēnu nodarbinātību vasaras brīvlaikā, tādējādi radot iespēju iegūt darba pieredzi. Projektā no valsts budžeta līdzekļiem tiek finansēta skolēnu darba alga 50% apmērā no valstī noteiktās minimālās mēnešalgas, kā arī segtas izmaksas darbu prakses vadītājiem. Tāpat tiek īstenots arī projekts ārvalstīs dzīvojošo latviešu jauniešu iepazīstināšanai ar darba un dzīves iespējām Latvijā, lai tādējādi veicinātu viņu atgriešanos Latvijā.⁹⁹ Tā kā visi minētie nodarbinātības veicināšanas pasākumi paredz darba līguma slēgšanu uz noteiktu laiku, var secināt, ka Latvijā tiek veicināta šādu elastīgu nodarbinātības veidu ieviešana praksē.

Raugoties no darba devēju viedokļa, pozitīvi vērtējams ir tas, ka ar grozījumiem darba attiecību regulējumā ir atvieglota uzteikuma procedūra darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. T.i., darba devējiem vairs nav jāievēro kolektīvās atlaišanas procedūra, samazinot darbinieku skaitu. Pietiek tikai ar vienkāršu paziņojumu vienu mēnesi iepriekš NVA par atlaižamo darbinieku skaitu un profesiju.¹⁰⁰

Tāpat darba devēju pārstāvji pozitīvi vērtē to, ka ir problēma, kas saistīta ar negodprātīgiem darbiniekiem, kuri ilgstoši neierodas darbā pārejošas darbnespējas dēļ. Proti,

⁹⁷ Darba likuma 44.pants. www.likumi.lv.

⁹⁸ Darba likuma 45.pants. www.likumi.lv.

⁹⁹ Ziņojums par progresu Latvijas nacionālās Lisabonas programmas īstenošanā, Rīga, 2008.gada oktobris, 46.lpp.

¹⁰⁰ Darba likuma 104.pants. www.likumi.lv.

ir noteikts, ka darba devējs drīkst uzteikt šādam darbiniekam darba līgumu 10 dienās, nevis kā iepriekš – mēneša laikā.¹⁰¹ Tāpat arī pagarināts termiņš darba līguma uzteikšanai gadījumos, kad atklāts darbinieka pārkāpums. Iepriekš darba devējs darbinieku par pārkāpuma izdarīšanu drīkstēja atlaist sešu mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Tagad, ņemot vērā darba devēju skaidrojumu, ka praksē pārkāpumi dažādu iemeslu dēļ tiek atklāti vēlāk, šis termiņš ir pagarināts līdz 12 mēnešiem.¹⁰²

Kopumā aptaujātie eksperti atzīst, ka šobrīd Latvijā elastīga darba iespējas ir nodrošinātas pietiekami plaši. Tāpat Labklājības ministrijas eksperti uzsver, ka juridiski visiem darbiniekiem – neatkarīgi no nodarbinātības veida – ir vienādas tiesības. To garantē Darba likums, kas nosaka, ka „uz darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku.”¹⁰³ Nosakot, ka fiksēta termiņa līgums ar vienu un to pašu darbinieku ir noslēdzams ne ilgāk kā uz trim gadiem pēc kārtas, ir risināts arī jautājums par to, lai šādi nodarbinātie varētu pāriet uz pastāvīgākām darba attiecībām, proti, nākamo darba līgumu noslēdzot jau uz nenoteiktu laiku. Līdzīgi augšupejošu pāreju veicinoši nosacījumi ir paredzēti arī darbiniekiem, kas nodarbināti uz nepilnu laiku. Proti, ja vien uzņēmumā pastāv iespēja, darba devējam pēc darbinieka pieprasījuma jāpārceļ darbinieks no nepilna darba laika uz pilnu (kā arī otrādi, ja darba ņēmējam nepieciešama lielāka elastība).

Neskatoties uz minēto, aktuālākā statistika liecina, ka būtiskas izmaiņas kopš iestāšanās ES attiecībā uz elastīgāku darba laika formu izmantošanu nav notikušas. Līgumi uz noteiktu laiku 2004.gadā bija noslēgti ar 9,5% strādājošo. Nākamajos gados šis rādītājs attiecībā pret iepriekšējo gadu samazinājās par attiecīgi 1,1; 1,3; 2,9; 0,9 procentpunktiem, līdz atkal pieauga par 1 procentpunktu tikai 2009.gadā, veidojot 4,3% (salīdzinoši ES-27 vidējais rādītājs bija 13,5%; skat. 9.attēlu un 1.1.tabulu 1.pielikumā).¹⁰⁴

Tāpat pēdējos gados kopumā ir samazinājies arī darbinieku skaits, kas izmanto iespēju strādāt nepilnu darba laiku. Visvairāk šī iespēja tika izmantota 2004.gadā, kad nepilnu laiku strādājošo skaits veidoja 10,4% no kopējā strādājošo skaita. Sākot no 2005.gada līdz 2008.gadam šādi nodarbināto skaits, salīdzinot ar iepriekšējo gadu, samazinājās attiecīgi par 2,1; 1,8; 0,1 un atkal 0,1 procentpunktu, līdz tikai 2009.gadā atkal pieauga par 2,1 procentpunktu, veidojot 8,9% no kopējā nodarbināto skaita. Salīdzinoši ar

¹⁰¹ Darba likuma 103.pants. www.likumi.lv.

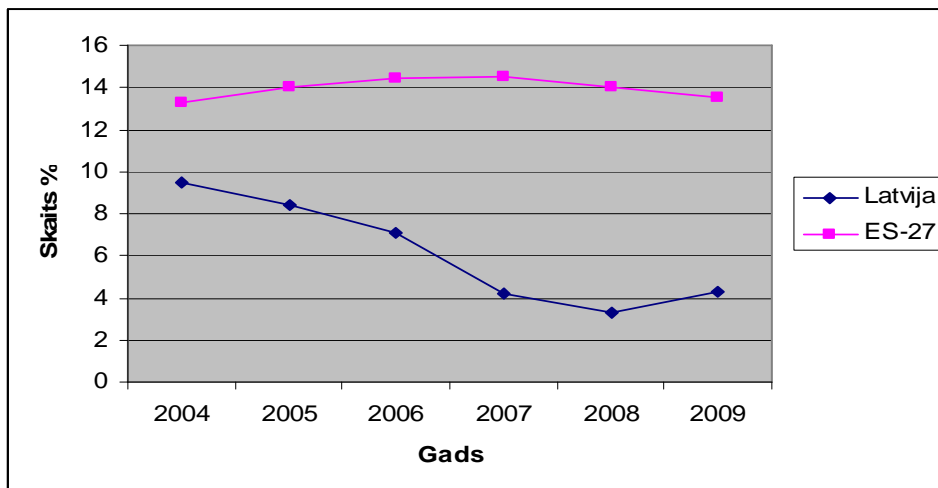
¹⁰² Darba likuma 101.pants. www.likumi.lv.

¹⁰³ Darba likuma 44.pants. www.likumi.lv.

¹⁰⁴ Eurostat dati, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

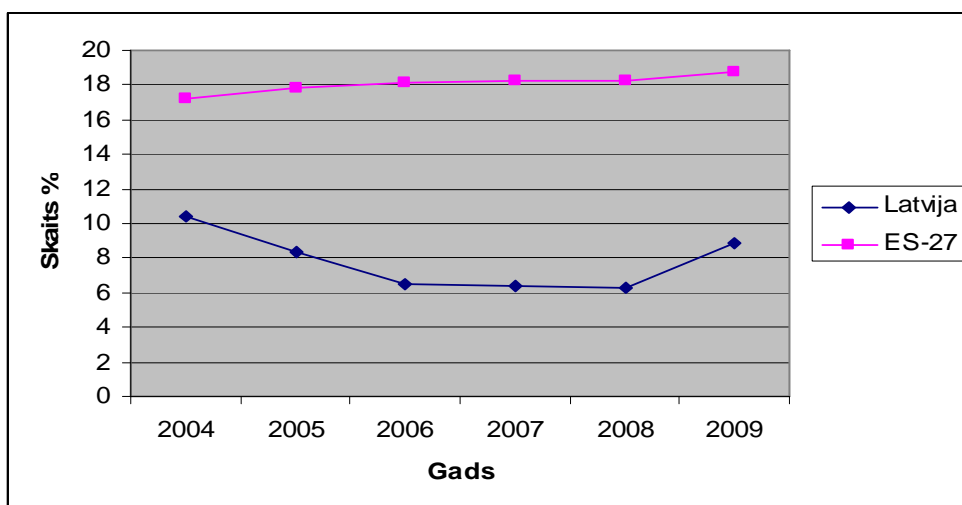
ES-27 vidējo rādītāju 2009.gadā – 18,8% – tas joprojām ir maz (skat. 10.attēlu un 1.2.tabulu 1.pielikumā).¹⁰⁵

9.attēls. Darbinieki Latvijā un ES-27 ar līgumu uz noteiktu laiku % no kopējā nodarbināto skaita



Avots: Eurostat

10.attēls. Uz nepilnu laiku nodarbinātie Latvijā un ES-27 % no kopējā strādājošo skaita



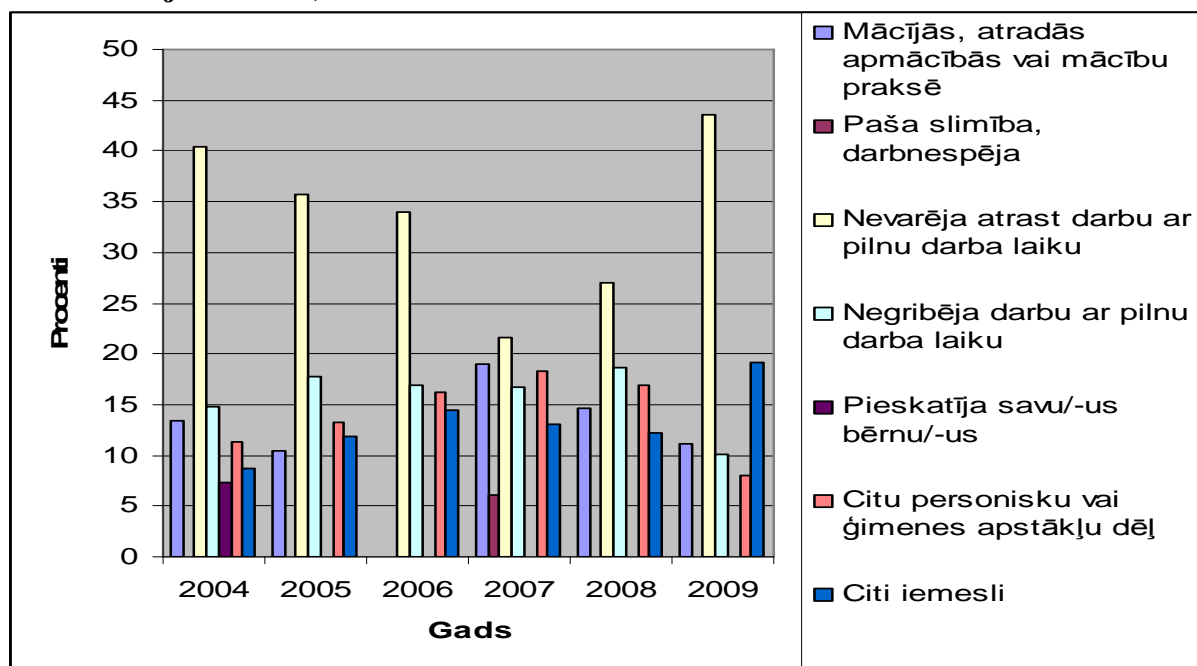
Avots: Eurostat

Vienlaikus jāņem vērā, ka pastāvīgi – kopš 2004.gada līdz pat 2009.gadam - lielākā daļa šādi nodarbināto atradās šādās darba attiecībās apstākļu spiesti nevis brīvprātīgi, kā galveno iemeslu minot to, ka nav iespējams atrast citu darbu (skat. 11.attēlu un 1.3.tabulu 1.pielikumā).¹⁰⁶

¹⁰⁵ Eurostat dati, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

¹⁰⁶ Centrālās statistikas pārvaldes dati. <http://www.csb.gov.lv/>.

11.attēls. Uz nepilnu laiku nodarbinātie Latvijā pēc iemesliem (% no kopējā nepilnu laiku strādājošo skaita)



Avots: Centrālā statistikas pārvalde

Atbilstoši LBAS eksperta paustajam viedoklim, iemesls tam, kāpēc darba ņēmēji brīvprātīgi neizvēlas šādu nodarbinātības formu, ir zemā darba samaksa Latvijā. Saskaņā ar Labklājības ministrijas pētījumu „Darba algas un to ietekmējošie faktori”, nepilnu darba laiku strādājošo darba samaksa 2003.-2004. gadā bija gandrīz par ceturto daļu zemāka nekā pilna laika darbiniekiem.¹⁰⁷ Tajā pašā laikā, pēc LBAS iegūtās informācijas, negodprātīgi darba devēji, lai izvairītos no minimālās darba algas maksāšanas darbiniekam, nereti slēdz līgumus uz nepilnu laiku, taču patiesībā darbinieks strādā pilnu slodzi.

No minētā var secināt, ka, neskatoties uz to, ka kopumā Latvijā pastāv salīdzinoši plašas elastīgu darba tiesisko attiecību iespējas, praksē tās tomēr tiek īstenotas maz un ir gadījumi, kad šīs iespējas tiek izmantotas nepareiziem nolūkiem. Ņemot to vērā, ir jāveicina darba regulējumā nodrošināto iespēju labāka ieviešana praksē. Piemēram, gan darba devēji, gan darbinieki ir jāinformē par iespējām, ko piedāvā distances darbs, kas ir viens no veidiem, kā darbiniekam savienot darbu ar ģimenes un sabiedrisko dzīvi. Tāpat nepieciešami informēšanas un tiesību normu skaidrošanas pasākumi, lai paaugstinātu darbinieku informētību par sakārtotu darba tiesisko attiecību nozīmi. Šajā aspektā liela loma ir sociālajiem partneriem.

Saskaņā ar Informatīvo ziņojumu „Par nepieciešamajiem priekšlikumiem, lai nodrošinātu elastību un drošību darba tiesiskajās attiecībās”, Latvijā veiksmīgāk attīstīts ir trīspusējais sociālais dialogs, kurā iesaistīti ir ne tikai darba devēji un darbinieki, bet arī

¹⁰⁷ Labklājības ministrijas pētījums „Darba algas un to ietekmējošie faktori”, Rīga, 2006, 111.lpp.

valsts. Tāpēc ir nepieciešams atbalstīt tieši divpusējo dialogu, lai tā ietvaros, slēdzot koplīgumus, sociālie partneri paši varētu vienoties par elastības un drošības nosacījumiem savā nozarē vai uzņēmumā.¹⁰⁸ Solis šajā virzienā sperts, izdarot attiecīgus grozījumus Darba likumā. Tagad tajā ir noteikts, ka, ja darba devēju organizācijas vai šādu organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50% darbinieku (salīdzinājumam – iepriekš šis sliekšnis bija 60%) vai viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60% no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma (šāds kritērijs iepriekš vispār nebija), ģenerālvienošanās, kas noslēgta starp darba devēju un darba ņēmēju organizācijām vai to apvienībām, ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji.¹⁰⁹ Tādējādi tiek veicināts tas, ka sociālie partneri paši spēj noteikt situāciju konkrētajā nozarē, piemēram, nosakot par valsts noteikto augstāku minimālo darba samaksu vai elastīgākas darba laika formas.¹¹⁰ Šādam tiesiskajam regulējumam būtu jāveicina koplīgumu slēgšana, kas ļautu izlīdzināt nozares ietvaros novērojamās sociālo garantiju atšķirības. Arī saskaņā ar LBAS eksperta viedokli, arodbiedrības ir būtisks instruments ikkatra arodbiedrībā sastāvoša darbinieka rokās kā nodrošināt savu ar likumu garantēto tiesību ievērošanu praksē. Tāpēc ir svarīgi veicināt darbinieku stāšanos arodbiedrībās un koplīgumu slēgšanu, ņemot vērā, ka šobrīd koplīgumu pārklājums jeb darbinieku procentuālā daļa, kuru tiesiskās attiecības ir atrunātas koplīgumā, pēc aptaujāto ekspertu domām, ir mazāk nekā 30%.

Rezumējot jāatzīmē, ka saskaņā ar LBAS eksperta pausto viedokli, darba tiesību regulējums šobrīd Latvijā ir darbiniekiem draudzīgs. To var skaidrot ar LDDK pārstāvju teikto, ka laikā, kad valdīja liels darbaspēka trūkums, darba devēji daudzus jautājumus, tai skaitā attiecībā uz pieņemšanu un atlaišanu no darba, bija pielaidīgāki un mazāk prasīgi. Minētais apliecina, ka iepriekšējos gados novērojamās augšupejošās ekonomiskā izaugsmes apstākļos darba ņēmēji atradās labākās pozīcijās nekā darba devēji, cīnoties par savām interesēm. Rezultātā daudzi darba devēji nonāca situācijā, kad vairs nespēja izpildīt visas koplīgumu veidā uzņemtās saistības. Vienlaikus, saskaroties ar darba ņēmēju nevēlēšanos atteikties no panāktajiem ieguvumiem, darba devēji, kļūstot par situācijas ķīlniekiem, ir spiesti pārkāpt noslēgtās vienošanās, bez saskaņošanas ar darbiniekiem samazinot koplīgumos tiem paredzētos labumus. Ņemot vērā minēto, var secināt, ka šī brīža ekonomiskās lejupslīdes apstākļos sociālā dialoga ietvaros spēcīgākās pozīcijās ir darba devēji. Intervijā gūts apstiprinājums arī tam, ka, atbilstoši LBAS eksperta vārdiem, nepieciešamības gadījumā

¹⁰⁸ 2006.gada 22.augusta Informatīvais ziņojums „Par nepieciešamajiem priekšlikumiem, lai nodrošinātu elastību un drošību darba tiesiskajās attiecībās”, 2.lpp.

¹⁰⁹ Darba likuma 18.panta 4.daļa, 25.03.2010.redakcija, www.likumi.lv.

¹¹⁰ 2006.gada 22.augusta Informatīvais ziņojums „Par nepieciešamajiem priekšlikumiem, lai nodrošinātu elastību un drošību darba tiesiskajās attiecībās”, 5.lpp.

darba devējs darbinieku atlaidīs arī tad, ja likums to aizliedz. Līdzīgi arī Labklājības ministrijas eksperti apstiprina, ka atlaist darbinieku ir samērā viegli, izņemot atsevišķas darbaspēka grupas, kas ir īpaši aizsargātas. Darba devēji nenoliedz atlaišanas iespējas, taču norāda uz atlaišanas izmaksām, jo, atlaižot darbinieku, darba devējam ir jāizmaksā atlaišanas pabalsts.

3.2. Mūžizglītības loma Latvijas elastdrošības pieejas ietvaros

Saskaņā ar teoriju, mūžizglītība ir viens no priekšnosacījumiem stabilai nodarbinātības drošībai. Tas ir jo sevišķi svarīgi kontekstā ar Latvijā pastāvošajām reģionālajām sociālekonomiskajām atšķirībām, kā rezultātā atsevišķu reģionu, kā arī lauku un pilsētu iedzīvotājiem iegūt kvalitatīvu izglītību ir sarežģītāk nekā lielāko pilsētu iedzīvotājiem. Šo sociālekonomisko atšķirību mazināšanos var veicināt darbaspēka mobilitāte, kas saskaņā ar Eiropas Nodarbinātības politikas 21.pamatnostādni ir arī veids, kā uzlabot darba tirgus elastību. Vienlaikus, lai vairotu profesionālo mobilitāti, ir jāveicina izglītības atbilstība darba tirgus vajadzībām. Mūžizglītība ir ietvars, kas ļauj cilvēkam jebkurā vecumā mainīt kvalifikāciju un iegūt jaunas – darba tirgū pielietojamas - prasmes. Vienlaikus jau elastdrošības diskursa sākumā mūžizglītība tika minēta kā viens no galvenajiem izaicinājumiem elastdrošības principu ieviešanā Latvijā.¹¹¹

Kopš Latvija ir ES dalībvalsts, var runāt par augstu ārējo mobilitāti, jo liela daļa iedzīvotāju pēdējo gadu laikā ir devušies labākas dzīves un darba meklējumos uz ārzemēm. Neskatoties uz to, ka vispārēja bezdarba apstākļos šī emigrācija atvieglo bezdarba radīto spiedienu, kopumā tā rada negatīvu ietekmi uz tautsaimniecības attīstību. Piemēram, ekonomiskās izaugsmes laikā Latvija saskārās ar darba roku trūkumu, kas savukārt veicināja produktivitātes pieaugumam neatbilstoši augstu darba samaksas pieaugumu, vājinot Latvijas konkurētspēju. Šādā situācijā ir nepieciešams ierobežot emigrāciju un, veicinot darbaspēka prasmju atbilstību vietējā darba tirgus vajadzībām, sekmēt mobilitāti valsts ietvaros. Ņemot vērā minēto un atbilstoši ES Padomes specifiskajām rekomendācijām Latvijai, mobilitātes veicināšana vāji attīstītos reģionos ir noteikts kā viens no nacionāla mēroga pasākumiem darba tirgus elastības uzlabošanai.¹¹²

Lai risinātu šo situāciju, Latvijas nacionālajā Lisabonas programmā 2005.-2008.gadam tika noteikts:

¹¹¹ 2007.gada 17.septembra Vecāko amatpersonu sanāksmes sēdes protokols Nr.22, http://www.mfa.gov.lv/data/VAS/protokol_22_17.09.2007.doc.

¹¹² Ministru kabineta 2005.gada 19.oktobra rīkojums Nr.684 „Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008.gadam”, 32.lpp.

- pilnveidot izglītības sistēmas spēju pielāgoties darba tirgus mainīgajām prasībām, palielinot reģionālo pašvaldību un darba devēju līdzdalību un atbildību profesionālās izglītības pieejamības nodrošināšanā;
- uzlabot visu līmeņu izglītības pieejamību, samazināt no izglītības iestādēm atskaitīto audzēkņu skaitu;
- izstrādāt mūžizglītības stratēģiju un atbalstīt sistēmas izveides uzsākšanu reģionu līmenī.¹¹³

Attiecībā uz pirmo uzdevumu, vairākos plānošanas dokumentos ir noteikts, ka, lai nodrošinātu izglītības sistēmas spēju pielāgoties darba tirgus mainīgajām prasībām, nepieciešams attīstīt spēju prognozēt darba tirgus vajadzības. Šajā nolūkā NVA divreiz gadā veic darba devēju aptaujas un atbilstoši darba devēju pieprasījumam organizē bezdarbnieku profesionālās apmācības, pārkvalifikācijas un kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumus, kā arī citus aktīvos nodarbinātības pasākumus.¹¹⁴

Kas attiecas uz mērķi samazināt no izglītības iestādēm atskaitīto audzēkņu skaitu, statistikas dati rāda, ka skolas pametušo jauniešu skaits Latvijā pēdējos četros gados nav samazinājies un 2008.gadā veidoja 15,5%, kas ir par 0,6 procentpunktiem vairāk nekā vidēji ES-27.¹¹⁵ Tas arī ir par 5,5 procentpunktiem vairāk nekā viens no Lisabonas stratēģijā noteiktajiem mērķiem izglītības un apmācības jomā, proti, nodrošināt, lai skolu pametušo jauniešu skaits nepārsniegtu 10%.¹¹⁶ Kopumā šie rādītāji atspoguļo potenciālās darbaspēka problēmgrupas, kuru iesaistīšanai darba tirgū būs nepieciešami būtiski ieguldījumi apmācībā mūžizglītības ietvaros.

Strādājot pie mūžizglītības stratēģijas, Latvijā ir pieņemtas Mūžizglītības pamatnostādnes 2007.-2013.gadam un programma šo pamatnostādņu ieviešanai 2008.-2010.gadā. To mērķis ir panākt, lai mūžizglītības procesā iesaistīto personu īpatsvars 2010.gadā sasniegtu 12,5% no pieaugušajiem iedzīvotājiem vecumā no 25 līdz 64 gadiem. Attiecīgi kopš 2007.gada tiek ieviesti vairāki mūžizglītības veicināšanas pasākumi, piemēram, veicināta ne tikai bezdarbnieku, bet arī strādājošo kvalifikācijas celšana. Proti, mācību stipendiju veidā tiek sniegts atbalsts potenciālajiem bezdarbniekiem, t.i., nodarbinātajiem uzņēmumos, kas krīzes apstākļos pārejoši atrodas dīkstāvē.

¹¹³ Ministru kabineta 2005.gada 19.oktobra rīkojums Nr.684 „Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008.gadam”, 34.lpp.

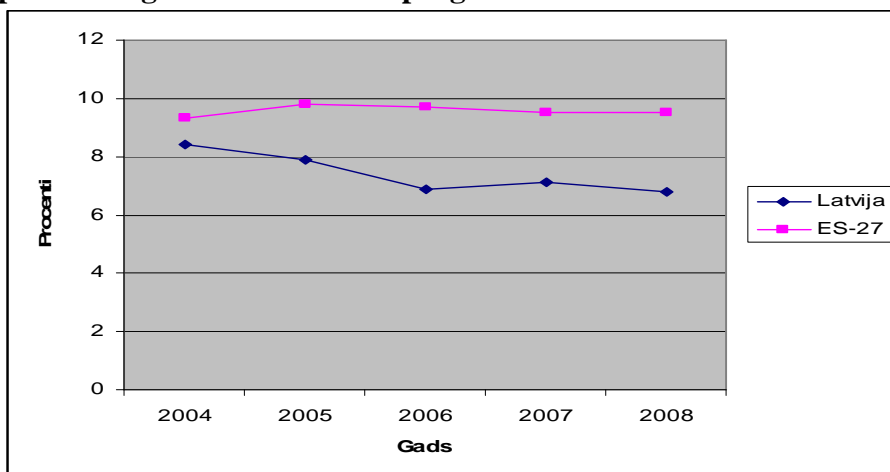
¹¹⁴ Ziņojums par progresu Latvijas nacionālās Lisabonas programmas īstenošanā, Rīga, 2008.gada oktobris, 49.lpp.

¹¹⁵ Eurostat dati. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

¹¹⁶ Lisabonas stratēģija izaugsmei un nodarbinātībai, Eiropas Savienības portāls, www.europa.eu/scadplus/glossary/lisbon_strategy_en.htm.

Taču, kā liecina statistikas dati, salīdzinoši ar 8,4% 2004.gadā un 7,9% 2005.gadā, tikai 6,9% no Latvijas iedzīvotājiem minētajā vecuma grupā 2006.gadā bija piedalījušiesursos, semināros vai apmācībās (ES 27 valstu vidējais rādītājs bija 9,6%). 2007.gadā mūžizglītībā iesaistīto personu skaits nedaudz palielinājās, sasniedzot 7,1% atzīmi, tomēr 2008.gadā atkal pazeminājās līdz 6,8% (skat. 12.attēlu un 2.1.tabulu 1.pielikumā).¹¹⁷

12.attēls. Procentuālais iedzīvotāju daudzums vecumā no 25 līdz 64 gadiem, kas piedalās izglītības un mācību programmās

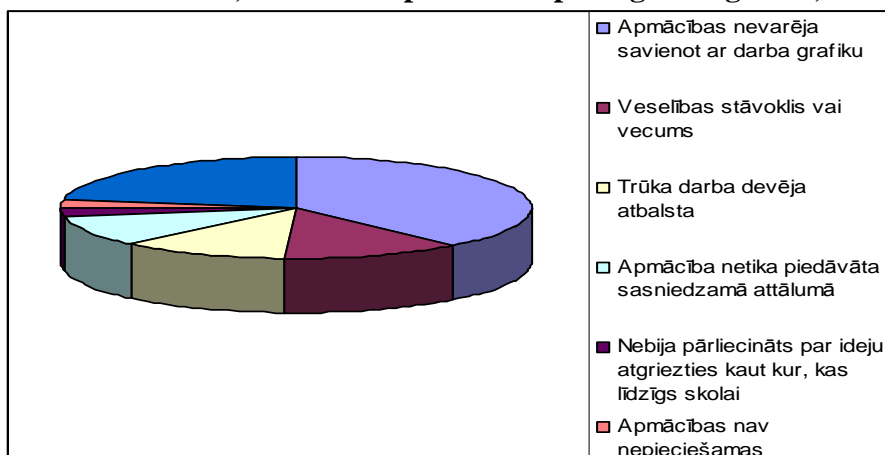


Avots: Eurostat

Minētie rādītāji liecina, ka mūžizglītība kā ES elastdrošības pieejas elements Latvijā vēl nav sekmīgi ieviesta un joprojām ir nepieciešams veikt būtiskas investīcijas mūžizglītības sistēmas attīstībā. Tam piekrīt arī aptaujātie eksperti, norādot, ka pieaugušo izglītība Latvijā ir pašā attīstības sākumā. Tāpat pētījuma ietvaros noskaidrots, ka viens no galvenajiem faktoriem, kāpēc iedzīvotāju iesaiste mūžizglītībā samazinās, ir izglītības sadārdzināšanās, jo pat ekonomiskās krīzes apstākļos, neskatoties uz vispārējo deflāciju, maksa par izglītību paliek nemainīgi augsta. Minēto apgalvojumu apstiprina arī 2007.gada CSP dati (skat. 13.attēlu).

¹¹⁷ Eurostat dati. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

13.attēls. Faktori, kas traucē piedalīties pieaugušo izglītībā, 2007.gads



Avots: Centrālā statistikas pārvalde

Pēc arodbiedrībā iegūtās informācijas, viens no veidiem, kā samazināt galvenā kavējošā faktora – izglītības dārdzības – iespaidu, ir palielināt summas apmēru, no kuras iespējams atgūt par mācībām samaksāto iedzīvotāju ienākuma nodokli. Labklājības ministrijas eksperti atzīmē, ka šobrīd, piesaistot ES Sociālā fonda finansējumu, krīzes visvairāk skartajām grupām tiek piedāvātas arī bezmaksas pārkvalificēšanās iespējas un tādas, kur nepieciešamais līdzfinansējums ir aptuveni 10% no kopējās summas. Eksperti norāda, ka ir būtiski saglabāt līdzfinansējuma prasību, jo, ieguldot savus līdzekļus, cilvēki rūpīgāk izvēlas, ko mācīties, un arī cītīgāk mācās.

ES dalībvalstīs, kuras var uzskatīt par labās prakses piemēriem, lielu ieguldījumu darbinieku profesionālajā apmācībā un kvalifikācijas paaugstināšanā sniedz ne tikai valsts, bet arī darba devēji. Šāds uzdevums – veicināt darba devēju līdzdalību un atbildību profesionālās izglītības pieejamības nodrošināšanā, ietverts arī Latvijas politikas plānošanas dokumentos. Tomēr pētījumi rāda, ka Baltijas valstīs apmācības iespējas darbiniekiem nodrošina pārsvarā tikai lieli uzņēmumi, kuros darbinieki ir nodarbināti uz ilgstošu laiku. Tā kā lielākā daļa uzņēmumu Latvijā ir klasificējami kā mikro uzņēmumi, kas nodarbina mazāk kā 10 darbiniekus, tad šāda prakse šeit tomēr pagaidām nav attīstīta un mūžizglītības īstenošana pamatā balstās uz valsts iniciatīvām.¹¹⁸ Pētījuma ietvaros noskaidrots, ka ne tikai darbinieki, bet arī paši darba devēji Latvijā atzīst to, ka darba devējiem būtu aktīvāk jāiegulda savu darbinieku kvalifikācijas celšanā. Vienlaikus tiek norādīts, ka tam ir nepieciešams valsts stimuls nodokļu atvieglojumu veidā, jo šobrīd darba devēju interesi ieguldīt darbinieku kvalifikācijā mazina tas, ka arī šādi pasākumi tiek aplikti ar nodokli. Tāpat būtisks jautājums ir arī pieaugušo izglītības programmu kvalitāte. Lai nodrošinātu tās

¹¹⁸ Neacsu, M., Baldan, C. Flexicurity in EU countries. *MIBES Proceedings*, 2008, p. 803.

atbilstību darba devēju prasībām, ir nepieciešams aktīvāk iesaistīt darba devējus šo programmu izstrādē un sertificēšanā.

Vienlaikus veids, kā darba devējs, tieši nesedzot kvalifikācijas celšanas izmaksas, var atbalstīt darbinieka iesaisti mūžizglītībā, ir piešķirot ar likumu noteikto mācību atvaļinājumu. Iepriekš likums paredzēja, ka mācību atvaļinājums ir jānodrošina, saglabājot darba algu. Šāds pienākums neapmierināja darba devējus un to organizācijas uzturēja diskusiju par iespēju atbrīvot darba devēju no pienākuma apmaksāt mācību atvaļinājumu darbiniekam un vienlaikus maksāt darba algu darbinieka aizstājējam. Arodbiedrības, no savas puses, uzstāja uz to, ka jānodrošina iespēja darbiniekam saņemt apmaksātu mācību atvaļinājumu.¹¹⁹ Ņemot vērā abu pušu intereses, šobrīd likumā ir ieviests sava veida vidusceļš, kas, nosakot, ka mācību atvaļinājums ir piešķirams ar darba algas saglabāšanu vai bez tās, neizslēdz iespēju darbiniekam saņemt apmaksātu atvaļinājumu, tomēr gala vārdu šī jautājuma izlemšanā atstāj darba devējam.¹²⁰ Darba devēju pārstāvji piekrīt arī tam, ka funkcionālā elastība, ar ko saprot darbinieku rotāciju uzņēmuma ietvaros, ir alternatīva, kā, neieguldot tiešus finansiālus līdzekļus, darba devējs var veicināt savu darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu.

Tāpat pētījuma ietvaros noskaidrots, ka ļoti būtiski ir nodrošināt neformālās izglītības atzīšanu. LBAS skaidro, ka tas ir nepieciešams, ņemot vērā, ka nereti formālas izglītības trūkums, neskatoties uz to, ka darbiniekam ir visas darbam nepieciešamās prasmes, tiek izmantots kā pamatojums darba samaksas nepaaugstināšanai. Vienlaikus arī LDDK eksperti atzīst, ka neformālās izglītības atzīšana ir atbalstāma, jo sevišķi ņemot vērā formālās izglītības dārdzību.

Kopumā gan no statistikas datiem, gan interviju rezultātiem var secināt, ka mūžizglītība Latvijā nepilda nodarbinātības drošības nodrošināšanai nepieciešamo funkciju. Tai ir ļoti liela nozīme darba tirgus funkcionēšanas uzlabošanā, nodrošinot darbaspēka pieprasījuma nepieciešamo darbaspēku, taču Latvijā tā ir pašā attīstības sākumā. Lai veicinātu tās attīstību, ir svarīgi stimulēt gan cilvēku interesi par to, gan arī iespējas iesaistīties tajā, ņemot vērā, ka uz pilnu slodzi strādājošam cilvēkam ir grūti savienot darbu ar papildus vajadzībām. Tas ir viens no iemesliem, kāpēc būtiski ir veicināt arī elastīgu darba attiecību formu popularitāti, ņemot vērā, ka mūžizglītības koncepta pamatā ir ideja, ka prasmes un zināšanas tiek papildinātas ne tikai bezdarba situācijā, kad tam ir vairāk laika nekā nepieciešams, bet visas dzīves garumā, t.sk., ekonomiski aktīvajā dzīves periodā.

¹¹⁹ 2006.gada 22.augusta Informatīvais ziņojums „Par nepieciešamajiem priekšlikumiem, lai nodrošinātu elastību un drošību darba tiesiskajās attiecībās”, 11.-12.lpp.

¹²⁰ Darba likuma 157.pants. www.likumi.lv.

3.3. Aktīvā nodarbinātības politika kā Latvijas elastdrošības pieejas elements

Aktīvie nodarbinātības pasākumi ir neatņemama nodarbinātības politikas sastāvdaļa, kas veicina iekļaujoša darba tirgus veidošanos, dažādu aktivizācijas pasākumu ietvaros sekmējot ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju iesaistīšanos darba tirgū. Tāpat kā mūžizglītība, arī efektīva aktīvā nodarbinātības politika ir nodarbinātības drošības priekšnosacījums.

Ņemot vērā minēto, jo sevišķi nozīmīga aktīvās nodarbinātības politika ir dotajos sociālekonomiskajos apstākļos, kad aktuāla problēma ir ilgstošais bezdarbs un daudzi bez darba esoši cilvēki vairs nekvalificējas galvenajam pasīvās nodarbinātības politikas atbalsta pasākumam – bezdarbnieka pabalstam. Proti, aktīvie nodarbinātības pasākumi ne vien veicina bez darba esošas personas konkurētspējas paaugstināšanos apmācību un pārkvalifikācijas pasākumu veidā, bet, iesaistot subsidētās darbavietās, nodrošina arī iztikai nepieciešamos līdzekļus situācijā, kad nav cita ienākumu avota.

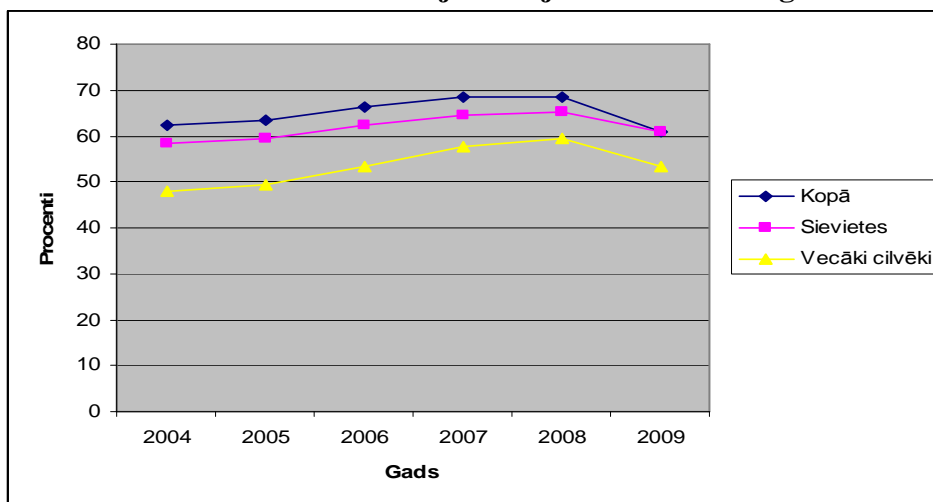
Pēdējos gados situācija nodarbinātības jomā Latvijā uzrādīja augšupejošas tendences, kas kopumā atbilda ES kopējiem Lisabonas stratēģijā izaugsmei un nodarbinātībai noteiktajiem mērķiem. Kopējais nodarbinātības līmenis valstī pieauga no 62,3% 2004.gadā līdz 68,6% 2008.gadā (skat. 14.attēlu un 5.1.tabulu 1.pielikumā), kas ir par 2,7 procentpunktiem augstāks rādītājs nekā ES-27 un par 1,6 procentpunktiem pārsniedz 2010.gada nacionālo mērķi.¹²¹ No 58,5% 2004.gadā līdz 65,4% 2008.gadā pieauga arī sieviešu nodarbinātības līmenis, kas ir par 3,4 procentpunktiem vairāk nekā nacionālais 2010.gada mērķis un par 5,4 procentpunktiem vairāk nekā kopējais ES mērķis attiecībā uz sieviešu nodarbinātību (skat. 14.attēlu un 5.2.tabulu 1.pielikumā).¹²² Tāpat laikā no 2004.gada līdz 2008.gadam vidēji par 2,8 procentpunktiem pieauga arī gados vecāku iedzīvotāju nodarbinātība, sasniedzot 59,4% 2008.gadā, kas ir par 9,4 procentpunktiem vairāk gan kā nacionālais, gan ES kopējais 2010.gada mērķis attiecībā uz vecākiem cilvēkiem (skat. 14.attēlu un 5.3.tabulu 1.pielikumā).¹²³

¹²¹ Eurostat dati. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

¹²² Turpat.

¹²³ Turpat.

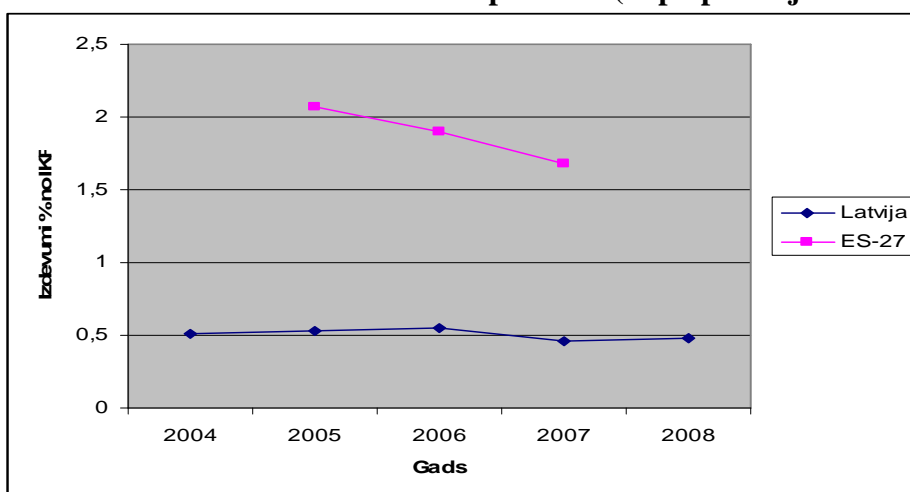
14.attēls. Nodarbinātības rādītāji Latvijā no 2004.-2009.gadam



Avots: Eurostat

Kopš 2004.gada kopējie izdevumi nodarbinātības politikai (kopā pasīvajai un aktīvajai) saglabājās līdzīgi, augstāko līmeni - 0.545% no IKP - sasniedzot 2006.gadā. Jāatzīmē, ka tas ir būtiski mazāk nekā vidēji ES-27, kur nodarbinātības politikai šajā laikā tika paredzēti 1,903% no IKP (skat. 15.attēlu 3.1.tabulu 1.pielikumā).¹²⁴

15.attēls. Izdevumi nodarbinātības politikai (kopā pasīvajai un aktīvajai) % no IKP



Avots: Eurostat

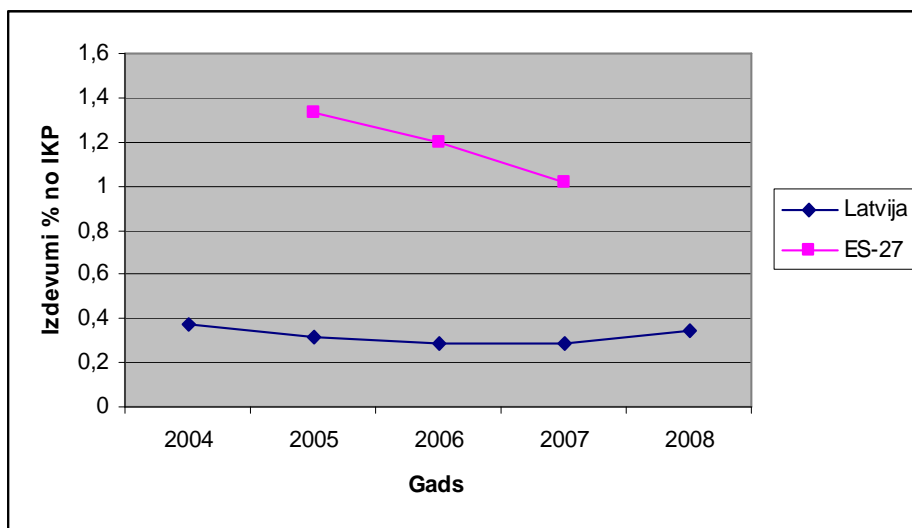
Izdevumi pasīvajai nodarbinātības politikai attiecībā pret IKP samazinājās no 0.377% no IKP 2004.gadā līdz 0,287 % no IKP 2007.gadā. Tie atkal pieauga 2008.gadā, veidojot 0,345% no IKP (skat.16. attēlu un 3.2.tabulu 1.pielikumā).¹²⁵ Neskatoties uz to, absolūtos skaitļos pasīvās nodarbinātības politikas izdevumi uz vienu bezdarbnieku pieauga

¹²⁴ Eurostat dati. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

¹²⁵ Turpat.

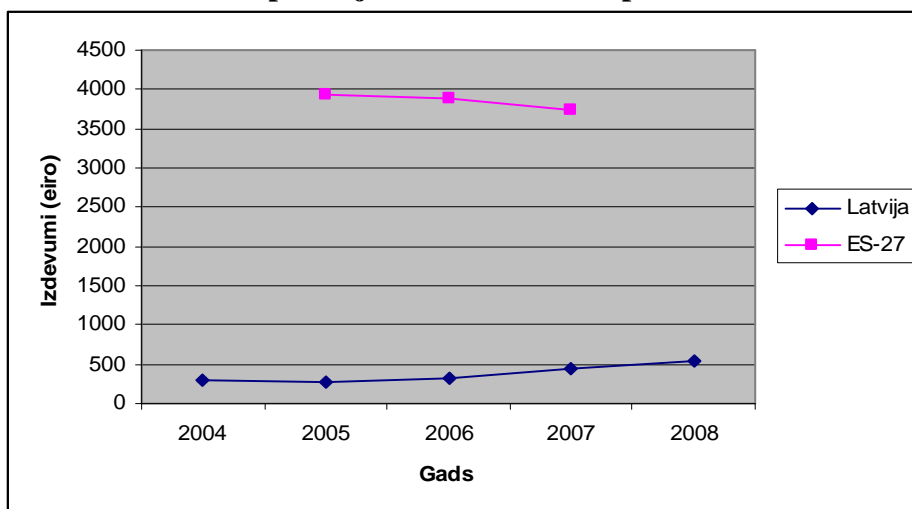
no 277,62 eiro 2005.gadā līdz 549,93 eiro 2008.gadā (skat.17.attēlu un 3.5.tabulu 1.pielikumā).¹²⁶

16.attēls. Izdevumi pasīvajai nodarbinātības politikai % no IKP Latvijā un ES-27



Avots: Eurostat

17.attēls. Izdevumi pasīvajai nodarbinātības politikai uz vienu bezdarbnieku (eiro)



Avots: Eurostat

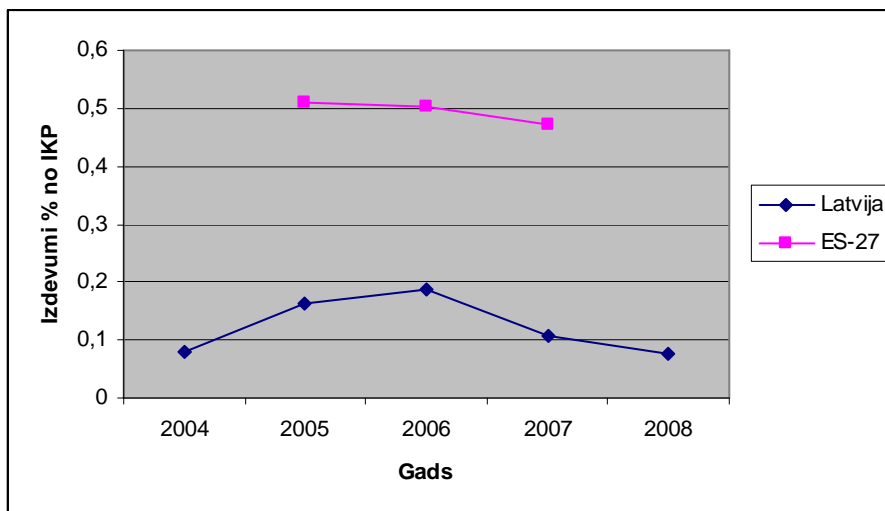
Savukārt izdevumi aktīvajai nodarbinātības politikai attiecībā pret IKP šajā laikā svārstījās no zemākā līmeņa - 0,078 % no IKP - 2008.gadā līdz augstākajam līmenim - 0,186 % no IKP - 2006.gadā, būtiski atpaliekot no ES-27 vidējā rādītāja, kas šajā pašā gadā bija 0,502 % no IKP (skat. 18.attēlu un 3.3.tabulu 1.pielikumā).¹²⁷ Absolūtos skaitļos izdevumi aktīvajai nodarbinātības politikai pieauga tikai līdz 2006.gadam, sasniedzot 200,46 eiro uz vienu bezdarbnieku un pēc tam samazinājās līdz 124,03 eiro uz vienu

¹²⁶ Eurostat dati. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

¹²⁷ Turpat.

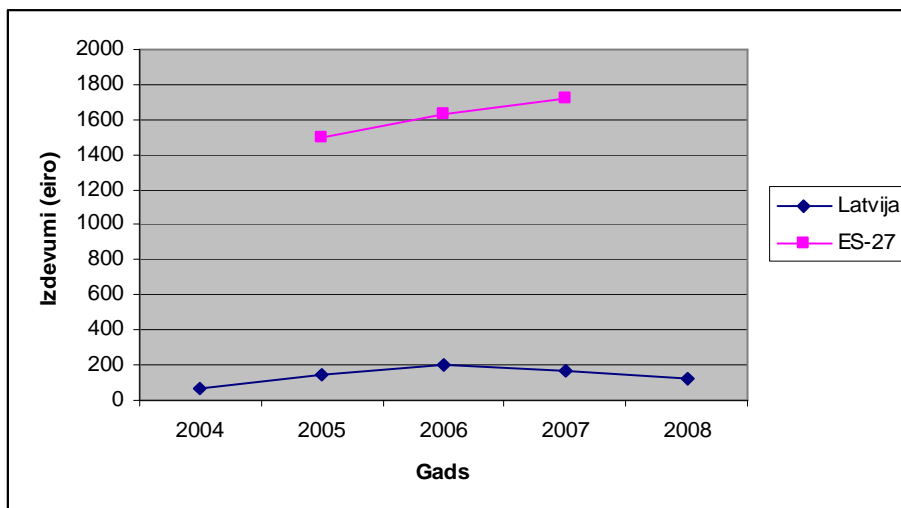
bezdarbnieku (skat. 19.attēlu un 3.6.tabulu pielikumā). Attiecībā uz aktīvajos nodarbinātības pasākumos iesaistīto personu skaitu, tas būtiski palielinājās no 2612 personām 2004.gadā līdz 6442 personām 2005.gadā, pēc tam atkal pakāpeniski samazinoties līdz 3392 personām 2008.gadā (skat. 20.attēlu un 3.4.tabulu 1.pielikumā).¹²⁸

18.attēls. Izdevumi aktīvajai nodarbinātības politikai % no IKP Latvijā un ES-27



Avots: Eurostat

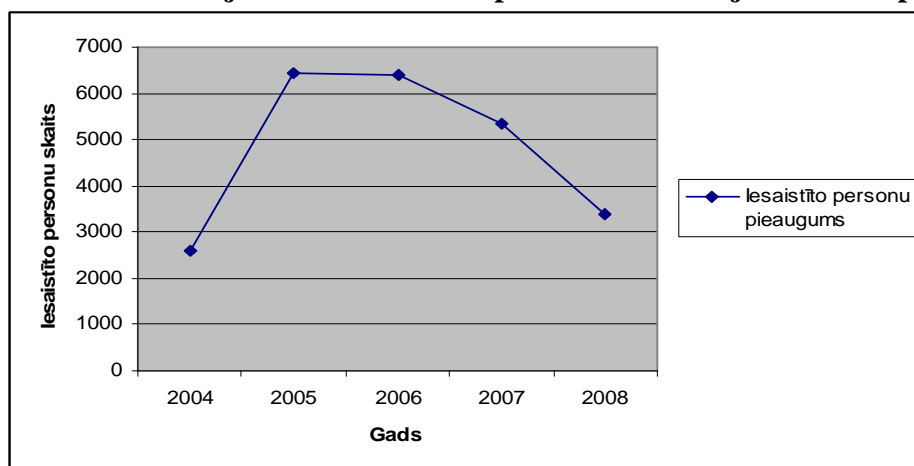
19.attēls. Izdevumi aktīvajai nodarbinātības politikai uz vienu bezdarbnieku (eiro)



Avots: Eurostat

¹²⁸ Eurostat dati. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>.

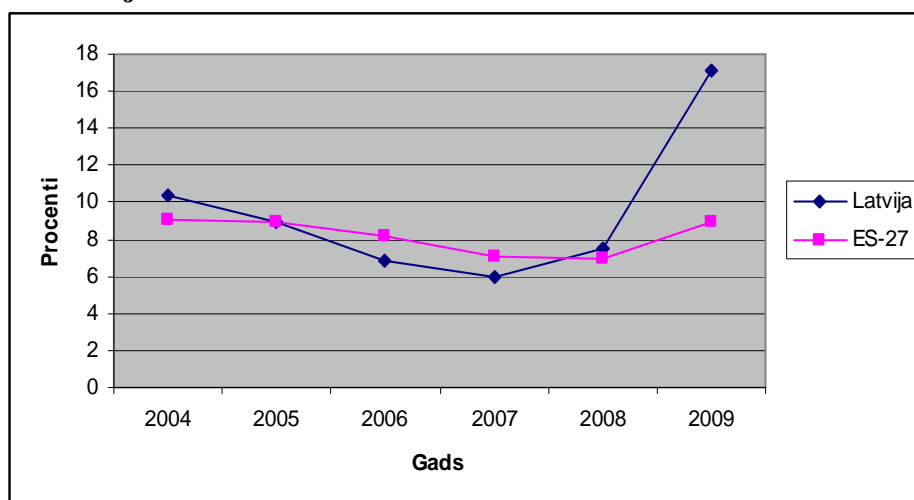
20.attēls. Aktīvajos nodarbinātības pasākumos Latvijā iesaistīto personu daudzums



Avots: Eurostat

Situācija ievērojami pasliktinājās 2009.gadā, būtiski samazinoties nodarbinātības līmenim visās kategorijās (skat. 14.attēlu). Bezdarbs, kas no 10,4% 2004.gadā bija samazinājies līdz 6% 2007.gadā, 2008.gadā palielinājās līdz 7,5%, bet 2009.gadā bija jau 17,1%, novembrī sasniedzot augstāko - 22,3%¹²⁹ līmeni (skat. 21.attēlu un 5.4.tabulu 1.pielikumā).¹³⁰ Sadalījumā pa izglītības līmeņiem un vecuma grupām īpaši izteiktas apjoma ziņā ir divas grupas - jaunieši vecuma grupā no 20 līdz 24 gadiem ar vidējo izglītību un personas ar profesionālo izglītību vecuma grupā no 45 līdz 49 gadiem.¹³¹

21.attēls. Bez darba esošie iedzīvotāji Latvijā % no kopējā darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaita



Avots: Eurostat

¹²⁹ 2010.gada 22.janvāra Informatīvais ziņojums „Par 2009.gada īstenotajiem aktīvajiem nodarbinātības un preventīvajiem bezdarba samazināšanas pasākumiem”, 4.lpp.

¹³⁰ Eurostat dati. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

¹³¹ 2010.gada 22.janvāra Informatīvais ziņojums „Par 2009.gada īstenotajiem aktīvajiem nodarbinātības un preventīvajiem bezdarba samazināšanas pasākumiem”, 4.lpp.

Pieejamie dati neuzrāda 2009.gadā nodarbinātības politikai piešķirto valsts budžeta finansējumu, taču, saskaroties ar pieaugošo bezdarbu, papildus valsts budžeta finansējumam ir piesaistīti ES Sociālā fonda līdzekļi, kas ļāvuši paplašināt NVA piedāvāto aktīvo nodarbinātības pasākumu klāstu. Lai mazinātu straujās sociālekonomiskās lejupslīdes negatīvās sekas, ir izdarīti vairāki grozījumi normatīvajos aktos, ar mērķi nodrošināt krīzes apstākļiem atbilstošu aktīvās nodarbinātības pasākumu īstenošanu, pilnveidojot gan esošās iniciatīvas, gan uzsākot jaunas. Šobrīd aktīvā nodarbinātības politika Latvijā ietver šādus darbības virzienus:

- profesionālā apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana;
- algoti pagaidu darbi;
- pasākumi konkurētspējas paaugstināšanai, piemēram, vasaras darbs skolēniem, valodu apguves iespējas, pasākumi sociālo prasmju pilnveidei u.c.;
- pasākumi noteiktām personu grupām (jauniešiem, personām ar invaliditāti, personām pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, personām pēc soda izciešanas brīvības atņemšanas iestādēs, personām, kuras aprūpē kādu ģimenes locekli, personām, kuras bez darba ir ilgāk par vienu gadu u.c.);
- pasākumi komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai;
- darba izmēģinājumi darba vietā, kas dod iespēju noteikt profesionālo piemērotību;
- apmācība pie darba devēja;
- kompleksie atbalsta pasākumi.¹³²

Sākot no 2009.gada septembra, valsts sadarbībā ar pašvaldībām nodrošina iespēju bezdarbniekiem, kas vairs nesaņem bezdarbnieka pabalstu, taču arī nevar atgriezties darba tirgū jaunu darbavietu trūkuma dēļ, strādāt sabiedrībai noderīgu darbu, saņemot par to mēnesī 100 latu lielu stipendiju.¹³³ Saskaņā ar Labklājības ministrijā iegūto informāciju, šis ir atzīts par atbilstošāko pasākumu sociālās spriedzes mazināšanai situācijā pie tik ievērojama bezdarba pieauguma, kāds Latvijā bija novērojams 2009.gadā, un tāpēc tiks turpināts arī 2010.gadā. Paredzot, ka šādā veidā atbalstāmo personu skaits, salīdzinot ar 2009.gadu, palielināsies gandrīz uz pusi*, tas ir arī plānots kā finanšu ziņā ietilpīgākais

¹³² Informācija no Labklājības ministrijas mājas lapas. www.lm.gov.lv.

¹³³ 2010.gada 22.janvāra Informatīvais ziņojums „Par 2009.gada īstenotajiem aktīvajiem nodarbinātības un preventīvajiem bezdarba samazināšanas pasākumiem”, 33.lpp.

* Saskaņā ar Informatīvo ziņojumu „Par 2009.gada īstenotajiem aktīvajiem nodarbinātības un preventīvajiem bezdarba samazināšanas pasākumiem”, 2010.gada sākumā puse no reģistrētajiem bezdarbniekiem nesaņem bezdarbnieka pabalstu.

aktīvais nodarbinātības pasākums 2010.gadā.¹³⁴ Savu ieguldījumu tā īstenošanā, nodrošinot darba praktizēšanas vietas, sniedz arī sociālie partneri un nevalstiskās organizācijas.

Tāpat pie 2009.gada aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem Labklājības ministrijas eksperti izceļ arī preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu bezdarba riskam pakļautām un nepilnu laiku strādājošām personām. Pasākuma mērķis ir veicināt to, lai ekonomiskās krīzes laiks tiktu izmantots šo personu zināšanu un konkurētspējas paaugstināšanai darba tirgū, pielietojot „apmācību kuponu” sistēmu, kas dod iespēju cilvēkam pašam izvēlēties apmācību programmu un sniedzēju.

Ar ES Sociālā fonda atbalstu tiek īstenoti darba devēju projekti nodarbināto personu apmācībai un kvalifikācijas celšanai, tādējādi sekmējot arī mūžizglītības principa ieviešanu. Apmācību organizē darba devējam vajadzīgā speciālista sagatavošanai, bet darba devējs pēc apmācības pabeigšanas uzņemas saistības vismaz uz 6 mēnešiem pieņemt darbā apmācību izgājušo bezdarbnieku. Līdz 2009.gada 30.novembrim projektā bija iesaistīta 441 persona (jeb 0,265 no reģistrētā bezdarbnieku skaita). No tām personām, kuras pasākumu bija uzsākušas un pabeigušas 2009.gadā, 137 personas iekārtojušies darbā pirmo 6 mēnešu laikā pēc dalības pasākumā. No tām personām, kas pasākumu uzsākušas 2008.gadā un pabeigušas 2009.gadā - 145 personas.¹³⁵

Kopumā 2009.gada laikā NVA organizētajos nodarbinātības pasākumos tika iesaistīti 88% bezdarbnieku, bet 38% par dalību tajos saņēma arī finansiālu atbalstu algas vai stipendijas veidā.¹³⁶

Tomēr aktīvās nodarbinātības politikas efektivitāti ir grūti novērtēt, jo nav iespējams noteikt, kāds būtu bijis bezdarba līmenis valstī bez aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanas. Pozitīvās tendences, kas bija novērojamas līdz 2008.gadam, vairāk skaidrojamas ar vispārējo ekonomisko augšupeju nekā aktīvās nodarbinātības politikas efektivitāti. Labklājības ministrija ir secinājusi,¹³⁷ ka preventīvie bezdarba samazināšanas pasākumi bezdarba riskam pakļautām strādājošām personām sasniedza savu īstermiņa uzdevumu, samazinot bezdarba pieauguma tempus 2009.gada pēdējā ceturksnī. Lai gan arī LBAS eksperts atzīst, ka īstermiņā minētie aktīvie nodarbinātības pasākumi krīzes ietekmes mazināšanai ir vērtējami pozitīvi, ilgtermiņā šādi pasākumi nav piemēroti. Proti, pēc LBAS eksperta domām, aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem ir jāpilda „makšķeres” nevis „zivs” funkcija. Citiem vārdiem sakot, ir jāstimulē darbinieku prasmju pielāgošana, nevis prasmēm atbilstošu darba vietu radīšana, kā tas tiek darīts esošajos krīzes apstākļos, nodrošinot bez

¹³⁴ 2010.gada 22.janvāra Informatīvais ziņojums „Par 2009.gada īstenotajiem aktīvajiem nodarbinātības un preventīvajiem bezdarba samazināšanas pasākumiem”, 38.lpp.

¹³⁵ Turpat, 10.lpp.

¹³⁶ Turpat, 38.lpp.

¹³⁷ Turpat, 37.lpp.

iztikas līdzekļiem palikušos mazkvalificētos darbiniekus ar subsidētām darbavietām. Tāpat LBAS eksperts norāda, ka ļoti liela nozīme aktīvās nodarbinātības politikas īstenošanā liela nozīme ir individuālai pieejai, kas ir būtisks panākumu formulas elements tādās valstīs kā Dānija un Zviedrija. Taču lielais bezdarbnieku skaits Latvijā šobrīd pārsniedz NVA kapacitāti un individualizētus aktivizācijas pasākumus nodrošināt šobrīd nav iespējams.

3.4. Sociālās drošības sistēma kā Latvijas elastdrošības pieejas elements

Šajā nodaļā galvenokārt tiek analizēti darba ņēmēju sociālās drošības jautājumi. Vienlaikus, ņemot vērā, ka atbilstoši teorijai ar sociālo jeb ienākumu drošību tiek saprasti ne tikai darbiniekam ekonomiski neaktīvajā periodā garantētie sociālie pabalsti, bet arī iespēja saņemt darbā nopelnītus ienākumus, iegūtā informācija ļauj novērtēt arī ar darba devējiem nepieciešamo darba samaksas elastību saistītos jautājumus.

Sociālās drošības sistēmas uzdevums ir garantēt sociālā riska gadījumā noteiktu ienākumu aizvietošanu, vienlaikus motivējot ilgāk atrasties un savlaicīgi atgriezties darba tirgū. Atbilstoši teorijai arī Labklājības ministrija eksperti atzīst, ka sociālās drošības sistēmas regulējumam jābūt saskaņā ar darba tiesisko attiecību regulējumu. Protī, ja elastības nolūkos tiek mazināta darba drošība, attiecīgi ir jāpalielina sociālā drošība. Vienlaikus jāņem vērā, ka sociālās drošības sistēma ir ļoti sarežģīta un ir ļoti grūti reformēt kādu no tās aspektiem, neietekmējot citus tās komponentus.

Saskaņā ar Labklājības ministrijā sniegto informāciju, Latvijā sociālās drošības sistēmas galvenie elementi ir veselības aprūpes, slimības, maternitātes, ģimenes un bezdarbnieka pabalsti, kā arī invaliditātes un vecuma pensijas. Ņemot vērā, ka sociālie riski tiek kompensēti atbilstoši iepriekšējiem ienākumiem, no kā ticis maksāts sociālais nodoklis, var teikt, ka kopumā katrs pats ir atbildīgs par savu sociālo drošību. Tas nozīmē, ka Latvijā elastīgi - uz noteiktu laiku vai nepilnu laiku - nodarbinātās personas saņem mazāku ienākumu aizvietošanu ekonomiski neaktīvos dzīves posmos nekā uz nenoteiktu vai pilnu laiku nodarbinātie, jo šādu personu ienākumi un no tiem veiktās sociālās apdrošināšanas iemaksas ir bijušas mazākas un atsevišķiem sociālā pabalsta veidiem šādas personas nekvalificējas vispār.

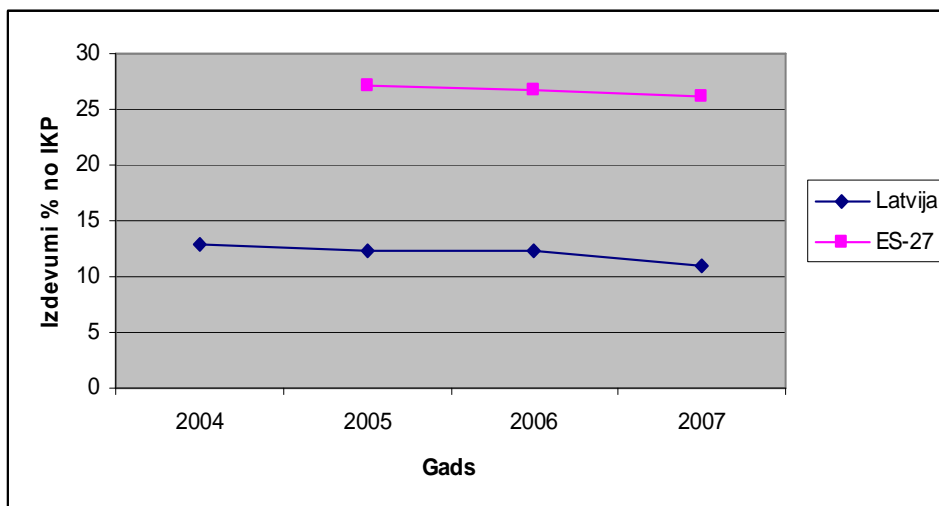
Lai gan absolūtos skaitļos izdevumi sociālajai aizsardzībai Latvijā uzrāda pieaugošas tendences no 961.89 milj. latu 2004.gadā līdz 1621.25 milj. latu 2007.gadā¹³⁸, procentuāli pret IKP tie šajā laika posmā ir samazinājušies no 12,9% līdz 11% (skat. 22.attēlu un 4.1.tabulu 1.pielikumā).¹³⁹ Salīdzinot ar 2007.gada vidējo ES-27 rādītāju - 26,2%¹⁴⁰ -

¹³⁸ Centrālās statistikas pārvaldes dati, www.csp.lv.

¹³⁹ Eurostat dati. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

Latvijā sociālās drošības sistēmai atvēlētais finansējums ir mazs un ļauj secināt, ka tas nenodrošina tādu ienākumu aizvietošanu, lai ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji varētu saglabāt savu iepriekšējo vai tam tuvu dzīves līmeni.

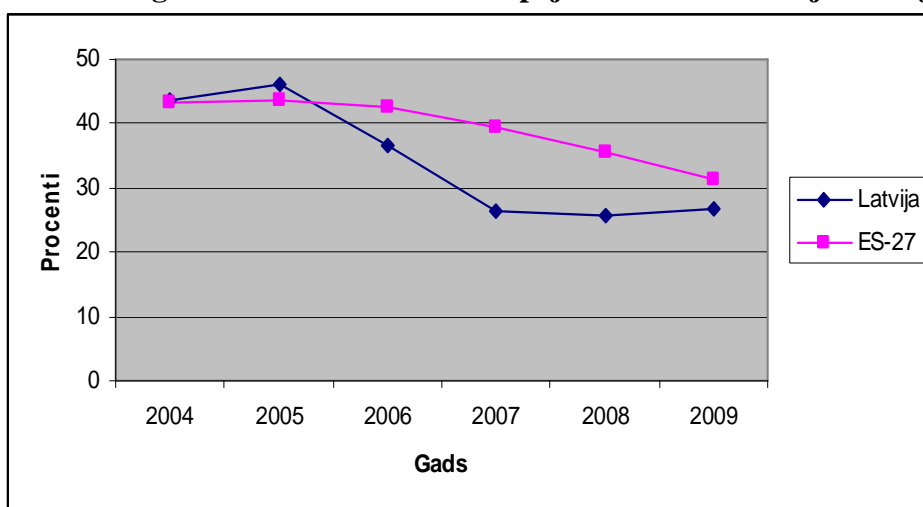
22.attēls. Izdevumi sociālajai aizsardzībai % no IKP Latvijā un ES-27



Avots: Eurostat

Minētais, kā arī analizē izmantotie statistikas dati attiecībā uz ilgstošo bezdarbu valstī ļauj secināt, ka sociālās aizsardzības sistēma motivē bez darba esošo cilvēku atgriešanos darbā. Proti, laikā no 2004.gada līdz pat 2009.gadam ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars no bez darba esošajiem ekonomiski aktīvā vecuma iedzīvotājiem Latvijā bija zemāks nekā vidēji ES-27 (skatīt 23.attēlu un 5.6.tabulu 1.pielikumā).¹⁴¹

23.attēls. Ilgstošais bezdarbs % no kopējā bezdarba rādītāja Latvijā un ES-27



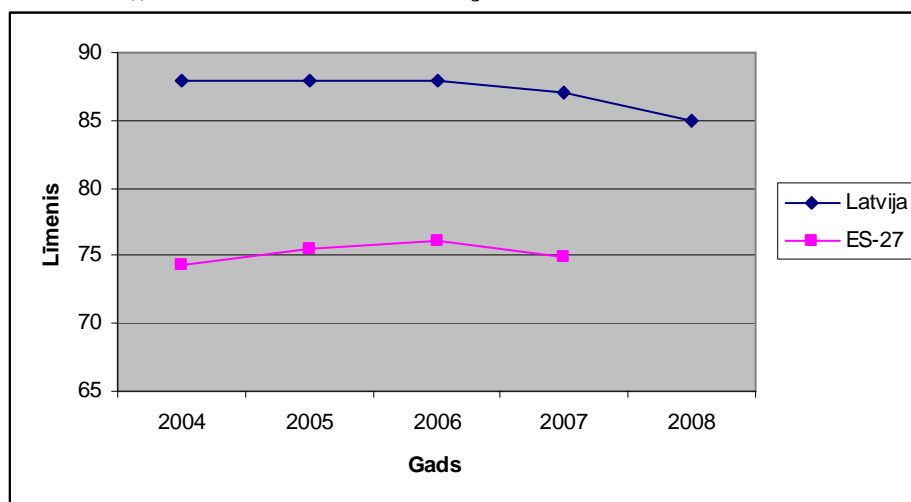
Avots: Eurostat

¹⁴⁰ Turpat.

¹⁴¹ Eurostat dati, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

Lai gan šie rādītāji ir skatāmi arī saistībā ar aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem, kam jāveicina cilvēku atgriešanās darbā, ka galvenokārt tos skaidro fakts, ka sociālās drošības sistēma Latvijā vienkārši nenodrošina tādu aizsardzību zaudēto ienākumu kompensācijas veidā, lai bez darba esošie iedzīvotāji varētu neiesaistīties darba tirgū. No otras puses, statistika liecina arī to, ka Latvijā ir viens no ES augstākajiem „bezdarba slazda” rādītājiem, kas nozīmē, ka atšķirība starp bezdarbnieka pabalstu un neto minimālo algu ir tik nenozīmīga, ka var mazināt personu, kas saņem minimālo algu, interesi strādāt (skat.24.attēlu un 4.2.tabulu 1.pielikumā). Tomēr jāsecina, ka, ņemot vērā bezdarbnieka pabalsta izmaksāšanas salīdzinoši neilgo periodu, praksē šis „bezdarba slazds” Latvijā nav aktuāla problēma kā tas ir valstīs, kur bezdarbnieka pabalsti tiek izmaksāti pat vairākus gadus. Proti, cilvēkiem Latvijā nav citas iespējas gūt iztikai nepieciešamos līdzekļus, kā vien atgriežoties darbā.

24.attēls. „Bezdarba slazds” Latvijā un ES-27



Avots: Eurostat

Tas sasaucas ar sociālās drošības aspektu gūt ienākumus no darba, ņemot vērā, ka darba samaksas jautājums ir noteikts kā viens no darbības virzieniem elastdrošības uzlabošanai. Salīdzinoši zemā darba samaksa Latvijā ir viens no galvenajiem faktoriem, kas veicina darbaspēka aizplūšanu. Tajā pašā laikā zemākas darbaspēka izmaksas ir arī viens no galvenajiem konkurētspējas elementiem Latvijas eksporta nozarēs, kā arī faktors, kas piesaista investorus. Tāpēc, analizējot šo jautājumu, jāņem vērā valsts noteiktās minimālās mēnešalgas ietekme gan uz darba devējiem nepieciešamo darbaspēka izmaksu elastību, gan darbiniekiem nepieciešamo sociālo drošību. No vienas puses augstāka minimālā alga palielina darbinieku ienākumu drošību, bet no otras puses - var radīt situāciju, kad

uzņēmējiem neatmaksāsies noligt zemas kvalifikācijas darbiniekus, jo to ieguldījums var būt mazāks nekā ar viņu nodarbināšanu saistītās izmaksas.

Lai nodrošinātu uzņēmējdarbību veicinošu darbaspēka izmaksu attīstību un algu noteikšanas mehānismus, Latvijas nacionālā Lisabonas programmā 2005.-2008.gadam noteikts līdz 2010.gadam paaugstināt minimālo darba algu līdz 50% no strādājošo vidējās darba algas.¹⁴² Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem, vidējā bruto darba samaksa 2009.gadā Latvijā bija 460 lati.¹⁴³ Ministru kabineta noteiktā minimālā mēneša darba samaksa kopš 2009.gada 1.janvāra ir 180 lati un 2010.gadā nav paaugstināta.¹⁴⁴ Šie rādītāji liecina, ka 50% mērķis, kas atzīts par optimālu uzņēmējdarbības attīstībai, nav īstenots. No tā var secināt, ka mazkvalificētā darbaspēka izmaksas Latvijā nav lielas. Apskatot šo jautājumu no drošības viedokļa un neņemot vērā ārkārtas ekonomikas apstākļos izdarītās atkāpes, pēdējos gados valdība ar sociālo partneru iesaisti ir pakāpeniski palielinājusi ar algas nodokli neapliekamo minimumu, kas ir sevišķi būtiski mazkvalificētajiem un zemu atalgojumu saņemošajiem darbiniekiem. Līdz ar to var secināt, ka šādā veidā, kad no vienas puses tiek saglabāta salīdzinoši zema minimālā mēnešalga, bet no otras puses - paaugstināts ar nodokli neapliekamais darba algas minimums, iespēju robežās tiek ievērota gan darba devējiem nepieciešamā darba samaksas elastība, gan arī mazkvalificēto darbinieku sociālās drošības vajadzības.

Kopumā, neskatoties uz salīdzinoši mazo sociālās aizsardzības finansējumu un citiem minētajiem aspektiem, LBAS eksperts sociālās drošības sistēmu Latvijā vērtē kā pietiekami drošu, ja cilvēks ir iepriekš veicis sociālās apdrošināšanas iemaksas, un norāda, ka noteikti ir arī personas, kas to izmanto. Proti, kā diezgan izplatīta tiek minēta prakse, kad pirmspensijas vecuma cilvēki izvēlas atstāt darbu un atlikušos mēnešus līdz pensijai saņemt bezdarbnieka pabalstu, jo pēc esošā regulējuma atšķirība starp ienākumiem, kas tiek gūti no darba un bezdarbnieka pabalstu pie šāda darba stāža ir ļoti nenozīmīga. Atsaucoties uz iepriekš rakstīto par „bezdarba slazdu”, šie ir tie gadījumi, kas Latvijā kvalificējas šim terminam. Vienlaikus LBAS eksperts atzīst, ka minētais neattiecas uz cilvēkiem, kas bijuši nodarbināti uz nepilnu laiku vai noteiktu laiku. Neskatoties uz Darba likumā veiktajiem grozījumiem, lai nodrošinātu šādi nodarbināto tiesisko vienlīdzību ar standarta veidā nodarbinātajiem, elastīgi nodarbinātās personas Latvijā ir mazāk pasargātas riska gadījumos nekā standarta veidā nodarbinātie.

¹⁴² Ministru kabineta 2005.gada 19.oktobra rīkojums Nr.684 „Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008.gadam”, 33.lpp.

¹⁴³ Aprēķināts pēc Centrālās statistikas pārvaldes datiem par strādājošo mēneša vidējo darba samaksu pa mēnešiem, <http://www.csb.lv/csp/content/?cat=2304>.

¹⁴⁴ Informācija no Labklājības ministrijas mājas lapas, www.lm.gov.lv.

Visi aptaujātie eksperti norāda, ka galvenā ar sociālās drošības sistēmu saistītā problēma Latvijā ir tā, ka liela daļa bezdarbnieku nekvalificējas sociālās drošības sistēmas atbalstam, jo iepriekš ir strādājuši nelegāli, neveicot attiecīgās sociālās apdrošināšanas iemaksas. Sevišķi izplatīta nedeklarētā nodarbinātība ir tādās nozarēs kā būvniecība, apstrādes rūpniecība, lauksaimniecība un transporta pakalpojumi. Saskaņā ar pētījuma „Neregistrētās nodarbinātības novērtējums” rezultātiem, 2006.gadā Latvijā nelegāli nodarbināti bija 24%¹⁴⁵ darbinieki. Ņemot vērā tās negatīvo ietekmi, nelegālās nodarbinātības samazināšana ir viens no svarīgākajiem darbības virzieniem elastdrošības uzlabošanai.¹⁴⁶ Attiecīgi Latvijai, ieviešot elastdrošības principus, būtu jāvadās pēc speciāli nedeklarētās nodarbinātības samazināšanai izstrādātā ES ekspertu elastdrošības stratēģiju ieviešanas modeļa.

Izanalizējot sociālo partneru un valsts pārvaldes pārstāvju sniegto informāciju, kopumā jāsecina, ka sociālās drošības sistēma Latvijā nodrošina minimālo nepieciešamo aizsardzību, taču tā noteikti neļauj ekonomiski neaktīvajiem cilvēkiem saglabāt iepriekšējo vai tam tuvu dzīves līmeni. Tāpēc dotajos ekonomiskajos apstākļos ir jāvelta visas pūles, lai atbilstoši arī ES rekomendācijām par elastdrošības ieviešanu krīzes laikā saglabātu esošās un radītu jaunas darba vietas. Piemēram, saskaroties ar ražošanas jaudas samazināšanos, kā rezultātā darba devējs vairs nevar nodrošināt darbu uz pilnu slodzi visiem darba ņēmējiem, darbinieku skaita samazināšanas vietā būtu jāizmanto iespējas, ko sniedz t.s. funkcionālā elastība. Proti, jāpāriet uz elastīgākām darba laika formām, piemēram, uz pusslodzi, tādējādi izvairoties no darbinieku atlaišanas.

Ņemot vērā minēto, kā arī sabiedrības novecošanās radītās vajadzības veicināt vecāku cilvēku ekonomisko aktivitāti, būtu jāapsver nepieciešamība samazināt priekšlaicīgas pensionēšanās iespējas, kā arī veidi, kā uzlabot netipiski nodarbināto iedzīvotāju drošību. Tā kā netipiski nodarbināto īpatsvars no kopējā strādājošo skaita Latvijā ir salīdzinoši neliels, šis jautājums nav prioritāri risināms uzdevums. No otras puses, raugoties ilgtermiņā un ņemot vērā šādu nodarbinātības veidu pozitīvās iezīmes, šim jautājumam būtu jābūt gan valsts, gan sociālo partneru darba kārtībā.

¹⁴⁵ Labklājības ministrijas pētījums „Neregistrētās nodarbinātības novērtējums”, Latvijas Universitāte, Rīga, 2007, 5.lpp.

¹⁴⁶ 2006.gada 22.augusta Informatīvais ziņojums „Par nepieciešamajiem priekšlikumiem, lai nodrošinātu elastību un drošību darba tiesiskajās attiecībās”, 6.lpp.

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

1. Latvijā tiek veikti pasākumi visos četros ES identificētajos elastdrošības elementos – tiek uzlabotas darba tiesiskās attiecības, ieviesta mūžizglītības stratēģija, īstenota aktīvā nodarbinātības politika, kā arī, sekojot mainīgajiem apstākļiem, tiek pielāgota arī sociālās drošības sistēma. Vienlaikus pētījuma ietvaros ir noskaidrots, ka šajos rīcības virzienos sasniegtie rezultāti un līdz ar to arī elastības un drošības līmenis to dažādajos veidos atšķiras.
2. Juridiski darba attiecību tiesiskais regulējums Latvijā nodrošina pietiekami plašu elastību darba tiesiskajās attiecībās un vienlaikus ir arī darbiniekiem draudzīgs, kas ļauj secināt, ka kopumā tiek nodrošināta gan darba devējiem nepieciešamā skaitliskā un darbalaika elastība, gan darbiniekiem nepieciešamā darba drošība. Tomēr, neskatoties uz to, elastīgas nodarbinātības iespējas praksē tiek izmantotas maz un lielākajā daļā gadījumu, kad tās tiek izmantotas, tas nav darbinieku brīvas izvēles rezultāts. Līdz ar to, raugoties no darba ņēmēju vajadzībām, elastīgas darba iespējas Latvijā nepilda funkciju, ko tām paredz elastdrošības koncepts – kalpot darbinieka „kombinētās drošības” interesēm, piemēram, lai savienotu darbu ar privātās dzīves vajadzībām. Tāpat arī pētījuma ietvaros secināts, ka ir gadījumi, kad elastīgas darba iespējas tiek izmantotas arī ļaunprātīgi, nolūkā izvairīties no pienākuma nodrošināt darbiniekam vismaz minimālo mēnešalgu. Ņemot vērā minēto, nepieciešams veicināt elastīgu darba organizācijas formu popularitāti, informējot sabiedrību par šādi organizēta darba priekšrocībām. Lai nodrošinātu, ka elastīgas darba organizācijas formas tiek īstenotas pareizi, sociālajiem partneriem nepieciešams informēt darba devējus un ņēmējus par viņu tiesībām un pienākumiem, savukārt Labklājības ministrijai jānodrošina valsts kontrolējošo institūciju, konkrēti – Valsts darba inspekcijas – kapacitāte atklāt un novērst pārkāpumus.
3. Gan statistikas dati, gan interviju laikā paustais ekspertu viedoklis ļauj secināt, ka visvājākie rezultāti visos no četriem darbības virzieniem ir sasniegti nodarbinātības drošībai svarīgajā mūžizglītības jomā. Lai gan mērķis bija panākt, lai mūžizglītībā iesaistīto iedzīvotāju vecumā no 25 līdz 64 gadiem īpatsvars 2010.gadā būtu vismaz 12,5%, 2008.gadā Latvijā šis rādītājs bija tikai 6,8%. Saskaņā ar ekspertu viedokli, galvenais iemesls tam ir izglītības dārdzība, kas mūžizglītību padara daudziem iedzīvotājiem nepieejamu, kā arī fakts, ka strādājošam cilvēkam ir grūti savienot darbu ar mācībām. Ņemot vērā minēto, Izglītības un zinātnes ministrijai sadarbībā ar citām valsts pārvaldes iestādēm un sociālajiem partneriem ir jāveicina neformālās izglītības atzīšana, kas ļautu cilvēkam pierādīt savas prasmes un iegūt tās apliecinošu sertifikātu arī bez

vairāku gadu pavadīšanas mācību iestādē. Latvijas Darba devēju konfederācijai jāinformē darba devēji par funkcionālās elastības priekšrocībām un nozīmi, lai veicinātu tās plašāku izmantošanu darbavietā, ņemot vērā, ka iekšējās rotācijas rezultātā ieguvējas ir abas puses – gan darba devējs, gan darbinieks. Arī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai ir jāveicina darba ņēmēju informētība par iespējām, ko nodrošina funkcionālā elastība – papildināt vai iegūt jaunas prasmes, tādējādi uzlabojot nodarbinātības drošību – iespējas darba zaudēšanas gadījumā atrast citu darbu.

4. Attiecībā uz aktīvo nodarbinātības politiku kā Latvijas elastdrošības ieviešanas pieejas elementu, ekspertu viedoklis sakrīt, ka tādi šobrīd īstenoti aktīvās nodarbinātības politikas pasākumi kā subsidētās darbavietas ir piemēroti īstermiņā, taču nebūtu īstenojami ilgtermiņā, jo neveicina iedzīvotāju interesi pašiem attīstīt prasmes jauna darba iegūšanai. Tāpēc aktīvās nodarbinātības politikas centrā ir jābūt pasākumiem, kas vērsti uz darbaspēka prasmju attīstīšanu. Lai uzlabotu aktīvo nodarbinātības pasākumu efektivitāti, nepieciešams nodrošināt pēc iespējas individuālu atbalstu darba meklētājam. Lai to nodrošinātu, Labklājības ministrijai ir nepieciešams stiprināt Nodarbinātības valsts aģentūras kapacitāti.
5. Neskatoties uz salīdzinoši mazo finansējumu sociālās drošības sistēmai, pētījuma ietvaros gūts apstiprinājums, ka tā atbilst elastdrošības koncepta sociālās drošības kritērijiem, jo kopumā nodrošina nepieciešamo aizsardzību darba zaudēšanas vai nespējas gadījumos, vienlaikus veicinot arī darbinieku atgriešanos darbā. Taču jāņem vērā, ka šādu pozitīvu novērtējumu pieļauj tas, ka Latvijā ir salīdzinoši zems elastīgi nodarbināto skaits. Pie augsta elastīgi nodarbināto skaita sociālās drošības sistēma nebūtu vērtējama pozitīvi, jo tā nenodrošina šādi nodarbināto pietiekamu aizsardzību. Tāpēc, ņemot vērā, ka nākotnē ir sagaidāms plašāks pieprasījums pēc elastīgām darba organizācijas formām, Labklājības ministrijai ir nepieciešams pilnveidot sociālās drošības sistēmas regulējumu tā, lai nodrošinātu arī elastīgi nodarbināto sociālo drošību. Tāpat Labklājības ministrijai ir nepieciešams stiprināt Valsts darba inspekcijas kapacitāti, lai sasniegtu labākus rezultātus nedeklarētās nodarbinātības mazināšanā, kas daudzus darbiniekus izslēdz no sociālās drošības tīkla.
6. Ļoti liela loma elastdrošības ieviešanā ir sociālajam dialogam, jo sociālajiem partneriem ir ne tikai būtiska loma valsts likumdošanas procesa izstrādē, bet, slēdzot ģenerālvienošanās un koplīgumus, sociālie partneri paši var noteikt elastības un drošības jautājumus kā uzņēmuma, tā nozares ietvaros, ar nosacījumu, ka vienošanās nedrīkst pārkāpt valsts noteiktos minimālos standartus. Ņemot vērā minēto, nepieciešams turpināt darbu pie sociālā dialoga un sociālo partneru kapacitātes attīstīšanas, ievērojot, ka tas lielā mērā ir

atkarīgs arī no valsts līmenī noteiktā sociālo partneru darbību reglamentējošā regulējuma. Tāpat arī Latvijas Darba devēju organizācijai un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai ir jāveicina iedzīvotāju izpratne par sociālā dialoga nozīmi, t.sk. darba devēju organizēšanos apvienībās un darbinieku stāšanās arodbiedrībās.

7. Saskaņā ar teoriju, viens no apstākļiem, kas ietekmē valsts institūciju un sociālo partneru iespējas ieviest elastdrošības veicināšanai nepieciešamo regulējumu, ir pastāvošie ekonomiskie apstākļi un no tiem izrietošais darbaspēka pieprasījums un piedāvājums. Šo tēzi apstiprina arī Latvijas darba devēju un ņēmēju pieredze, jo ekonomiskās izaugsmes laikā, kad Latvijā bija novērojams darbaspēka trūkums, divpusējā sociālajā dialogā spēcīgāki bija darba ņēmēji, kas izskaidro arī apgalvojumu, kāpēc darba tiesisko attiecību regulējums ir darbiniekiem draudzīgāks. Šobrīd, kad ir būtisks darbaspēka pārpalikums, lielākas iespējas panākt sev izdevīgu rezultātu ir darba devējiem. Ņemot vērā minēto, dotajā ekonomiskajā situācijā sociālajiem partnerim ir svarīgi uzturēt uz savstarpējo sapratni balstītu sociālo dialogu, respektējot otras puses iespējas.
8. Pētījuma rezultātā atklāts, ka, neskatoties uz salīdzinoši mazo finansiālo ieguldījumu tādos svarīgos elastdrošības elementos kā aktīvā nodarbinātības politika un sociālās drošības sistēma, kā arī salīdzinoši sliktiem rādītājiem mūžizglītības jomā, laikā no 2004. līdz 2008.gadam visos galvenajos Lisabonas stratēģijas posteņos – kopējais nodarbinātības līmenis, kā arī sieviešu un vecāka gada gājuma cilvēku nodarbinātība – Latvijas rezultāti bija līdzīgi vai pat labāki nekā daudzām valstīm, kas šo mērķu sasniegšanā iegulda ievērojami lielākus finansiālos līdzekļus. Lai gan minētais ļauj secināt, ka Latvijas pieeja elastdrošības principu ieviešanā ekonomiskās izaugsmes laikā vērtējama kā veiksmīga, 2009.-2010.gada sociālekonomiskā situācija valstī pierāda, ka tā nav bijusi ilgtspējīga. Tāpēc, lai nodrošinātu ilgtermiņa progresu un pret ekonomiskiem satricinājumiem izturīgu stabilitāti, nepieciešams ieviest ES elastdrošības principiem atbilstošu politiku, saskaņojot pasākumus visās četrās darbības jomās. Lai to nodrošinātu, Labklājības ministrijai sadarbībā ar citām valsts pārvaldes iestādēm un sociālajiem partneriem būtu nepieciešams izstrādāt speciālu elastdrošības stratēģiju, identificējot 1) t.s. izejas stāvokli katrā no darbības jomām; 2) katrā no darbības jomām sasniedzamos mērķus, 3) pasākumu secību, kā šos mērķus sasniegt, kā arī 4) konkrētus, salīdzināmus indikatorus progresa uzraudzībai un novērtēšanai.

Ņemot vērā augstāk minētos secinājumus, var apgalvot, ka darbā izvirzītā hipotēze, ka ES elastdrošības principi Latvijas darba tirgū tiek ieviesti atbilstoši Latvijas darba devēju un darbinieku elastības un drošības vajadzībām ir apstiprinājusies daļēji.

Izmantotā literatūra un avoti

1. Likumi

1. Darba likums, www.likumi.lv.
2. Līgums par Eiropas Savienības darbību, <http://eur-lex.europa.eu>.

2. Politikas plānošanas dokumenti

1. Eiropas Komisijas 2007.gada 11.decembra paziņojums Eiropadomei „Integrētās pamatnostādnes attiecībā uz izaugsmi un nodarbinātību”, COM(2007)803, 33 lpp.
Pieejams:http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SPLIT_COM:2007:0803%2805%29:FIN:lv:PDF.
2. Eiropas Komisijas 2007.gada 27.jūnija paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darbavietas, izmantojot elastīgumu un drošību”, COM(2007)359, 25 lpp.
Pieejams:<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:LV:PDF>.
3. Eiropas Savienības Padomes 2005.gada 12.jūlija lēmums par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņēm, (2005/600/EK), publicēts 2005.gada 6.augusta ES Oficiālajā vēstnesī L205, 7 lpp.
Pieejams:<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:205:0021:0027:LV:PDF>
4. Lisabonas stratēģija izaugsmei un nodarbinātībai. Pieejams: www.europa.eu/scadplus/glossary/lisbon_strategy_en.htm.
5. Ministru kabineta 2005.gada 19.oktobra rīkojums Nr.684 „Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008.gadam”, 38.lpp.
6. Ziņojums par progresu Latvijas nacionālās Lisabonas programmas īstenošanā, Rīga, 2008.gada oktobris, 119 lpp.

3. Žurnāli

1. **Bredgaard, T., Larsen, F. Madsen, P.** Opportunities and challenges for flexicurity – The Danish example. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2006, Vol.12, No.1, p.61-82.
2. **Klammer, U.** Flexicurity in a lifecourse perspective. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2004, Vol.10, No.2, p.282-299.

3. **Neacsu, M., Baldan, C.** Flexicurity in EU countries. *MIBES Proceedings*, 2008, p.794-807.
4. **Sperber, S.** What are the ingredients of „good” flexicurity arrangements? Some ideas for identifying factors that make for success. In: Tangian, A. European Flexicurity: concepts, methodology and policies. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2007, Vol.13, No.4, p.551-573.
5. **Tangian, A.** European flexicurity: concepts, methodology and policies. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2007, Vol.13, No.4, p.551-573.
6. **Wilthagen, T., Tros, F.** The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2004, Vol.10, No.2, p.166-186.

4. Grāmatas

1. **Dovladbekova I., Eteris E., Zelmenis D.** *Eiropas Savienības ekonomiskā politika un Latvija*. Rīgas Stradiņa Universitāte, Rīga, 2008. 349.lpp.
2. **Johnson, D., Turner, C.** *European Business*. Second Edition, Routledge, 2006. p.456.

5. Raksti grāmatās

1. **Eamets R., Paas, T.** Flexicurity: combinig labour market flexibility and security in the Baltic states. **In:** Henning Jørgensen & Per Kongshøj Madsen (ed.). *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for European Social Model*, 1st ed. Copenhagen, Denmark : DJØF Pub., 2007, p.391-415.
2. **Kalniņa, L.** Elastdrošības aspekti Latvijas nodarbinātības vidē: kopīgais un atšķirīgais darba devēju un darbinieku viedokļos. **No:** *Latvijas Universitātes raksti*, 721.sējums, 2008, 76-88.lpp.
3. **Leschke, J.** To what extent are temporary work and part-time employment cushioned by different forms of security? **In:** Henning Jørgensen & Per Kongshøj Madsen (ed.) *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for European Social Model*, 1st ed. Copenhagen, Denmark : DJØF Pub., 2007, p.561-593.
4. **Leschke, J., Schmid, G., Griga, D.** On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz reforms in Germany. **In:** Henning Jørgensen & Per Kongshøj Madsen (ed.) *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for European Social Model*, 1st ed. Copenhagen, Denmark : DJØF Pub., 2007, p.335-364.

5. **Masso, J., Eamets, R.** Macro-level Labour Market Flexibility in the Baltic States. **In:** Paas, T., Eamets, R. (ed.) *Labour Market Flexibility, Flexicurity and Employment: Lessons from the Baltic States*, Nova Science Publishers, 2007, p.101-142.
6. **Wilthagen T., Rogowski, R.** Legal Regulation of Transitional Labour Markets. **In:** Schmid G., Gazier B. (eds.) *The Dynamic of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham: Edward E., 2002, p.233-273.

6. Konferenču tēzes

1. **Cazes, S.** Flexicurity in Europe: A short note on moving forward. **In:** *High-Level Dialogue on the European Social Model in the Context of Globalization*, 1-3 July 2008, p.11.
2. **Madsen, K.** Flexicurity: A new perspective on labour markets and welfare states in Europe, Center for Labour Market Research, Alborg University, Background paper for presentation at the DG EMPL Seminar on flexicurity in Brussels on May 18, 2006, p.3.
3. **Madsen, P.** **In:** *Transitional Labour Markets and Flexicurity*, Amsterdam, Netherlands, December 2006. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications, Luxemburg, 2009, p.14.
4. **Schmid, G.** Transitional Labour Markets, from theory to policy application. Transitional Labour Markets and Flexicurity: Managing Social Risks over the Lifecourse, Document de Travail du Centre D'Economie de la Sorbonne, 2009.75, p.11.
5. **Tangian, A.** Liberal and trade-unionist concepts of flexicurity: Modelling in application to 16 European countries, Diskussionspapier Nr.131, October 2004, S.56.

7. Elektroniskie informācijas avoti

1. 2006.gada 22.augusta Informatīvais ziņojums „Par nepieciešamajiem priekšlikumiem, lai nodrošinātu elastību un drošību darba tiesiskajās attiecībās”, 15 lpp. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/413>.
2. 2007.gada 13.septembra Informatīvais ziņojums „Par Latvijas nacionālo pozīciju par Eiropas Komisijas paziņojumu „Ceļā uz vienotiem elastdrošības principiem: vairāk un labākas darbavietas caur elastību un drošību””, 2 lpp. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=30309639&mode=mk&date=2007-09-18>.
3. 2010.gada 22.janvāra Informatīvais ziņojums „Par 2009.gada īstenotajiem aktīvajiem nodarbinātības un preventīvajiem bezdarba samazināšanas pasākumiem”, 42 lpp. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40163199&mode=mk&date=2010-01-26>.

4. Bovenberg, L., Wilthagen, T., Bekker, S. Flexicurity: Lessons and Proposals from the Netherlands, Tilburg University, CESifo DICE Report 4/2008, p.14. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/libdoc/nonigo/2008/434220.pdf>
5. Centrālā statistikas pārvalde, <http://www.csb.gov.lv/>.
6. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2006. gada 31. maija atzinums par tematu "Elastīgums un sociālā drošība — Dānijas piemērs", 26 lpp. Pieejams: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:256:0017:0026:LV:PDF>.
7. Eiropas Komisijas sabiedriskās domas aptaujas „Eurobarometer 70” nacionālais ziņojums par Latviju, 2008.gada rudens, 131 lpp. Pieejams: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb70/eb70_lv_nat.pdf.
8. Eiropas Komisijas sabiedriskās domas aptaujas „Eurobarometer 71” nacionālais ziņojums par Latviju, 2009.gada vasara, 92 lpp. Pieejams: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb71/eb71_lv_lv_nat.pdf.
9. Eiropas Komisijas sabiedriskās domas aptaujas „Eurobarometer 72” nacionālais ziņojums par Latviju, 2009.gada rudens, 54 lpp. Pieejams: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb72/eb72_lv_lv_nat.pdf.
10. Eiropas Komisijas publikācija „Eiropas nodarbinātības stratēģijas desmit gadi”, Luksemburga: Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs, 2007, 43 lpp. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2753&langId=lv>.
11. Eiropas Komisijas publikācija, Pagaidu darba aģentūru darbinieku tiesību aizsardzība Eiropas Savienībā, Eiropas Savienības publikāciju birojs, 2009, 2.lpp. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4179&langId=lv>.
12. Eiropas Savienības Padomes 2007.gada 6.decembra secinājumi „Ceļā uz kopīgiem elastdrošības principiem”, Dok.Nr.16201/07, 6 lpp. Pieejams: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/lv/07/st16/st16201.lv07.pdf>.
13. Eiropas Savienības Padomes 2008.gada 4.marta ziņojums „Integrēti ieteikumi katrai konkrētai valstij par dalībvalstu un Kopienas ekonomikas politikas vispārējām pamatnostādņēm un par dalībvalstu nodarbinātības politikas īstenošanu”, 58 lpp. Pieejams: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/lv/08/st07/st07275.lv08.pdf>.
14. Eiropas Savienības Padomes 2009.gada 28.maija secinājumu projekts „Elastdrošība krīzes laikā”, Dok. Nr.10388/09, 8 lpp. Pieejams: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/lv/09/st10/st10388.lv09.pdf>.
15. Eiropas Savienības Padomes 2009.gada 8.-9.jūnija sanāksmes paziņojums presei, Dok. Nr. 9721/2/09 REV 2, 22 lpp. Pieejams:

- <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=PRES/09/124&format=HTML&aged=0&language=LV&guiLanguage=en>.
16. Elastdrošības jautājumi un problēmas. *Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds*, 2009, 16 lpp., Pieejams:
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/90/lv/1/EF0790LV.pdf>.
 17. Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.
 18. Flexicirity pathways. Turning hurdles into stepping stones. Report by the European Expert Group on Flexicurity, June 2007, p.41. Pieejams:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>
 19. Labklājības ministrijas mājas lapa, www.lm.gov.lv.
 20. Labklājības ministrijas pētījums „Darba algas un to ietekmējošie faktori”, Rīga, 2006, 206 lpp. Pieejams:
http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/petijumi/darba_algas_faktori.pdf.
 21. Labklājības ministrijas pētījums „Darbaspēka profesionālā mobilitāte”, Latvijas Universitāte, Rīga, 2007, 214lpp. Pieejams:
http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/petijumi/darbaspeku_profesionala_mobilitate.pdf.
 22. Labklājības ministrijas pētījums „Neregistrētās nodarbinātības novērtējums”, Latvijas Universitāte, Rīga, 2007, 213 lpp. Pieejams:
http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/petijumi/neregistreta_nodarbinatiba.pdf.
 23. Labklājības ministrijas sociālais ziņojums par 2004.-2005.gadu, 2006, 122 lpp. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/socialais_zinojums/soc_zin_200405.pdf.
 24. Naegele G. A new organisation of time over working life. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Office for Official Publications, Luxemburg, 2003, p.17, <http://www.publications.europa.eu/>.
 25. Tros, F. The Netherlands: Flexicurity and industrial relations. European Industrial Relations Observatory on-line. Pieejams:
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/nl0803039q.htm>.
 26. Vecāko amatpersonu sanāksmes 2007.gada 17.septembra sēdes protokols Nr.22,
http://www.mfa.gov.lv/data/VAS/protokol_22_17.09.2007.doc.

1. pielikums

Eiropas Savienības indikatori elastdrošības stratēģiju novērtēšanai: informācija par Latviju

1. Elastīgas tiesiskās attiecības

1.1. tabula. Darbinieki ar līgumu uz noteiktu laiku % no kopējā nodarbināto skaita

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ES 27	13,3	14,0	14,4	14,5	14,0	13,5
Austrija	9,6	9,1	9,0	8,9	9,0	9,1
Beļģija	8,7	8,9	8,7	8,6	8,3	8,2
Bulgārija	7,4	6,4	6,2	5,2	5,0	4,7
Čehija	9,1	8,6	8,7	8,6	8,0	8,5
Dānija	9,5	9,8	8,9	8,7	8,4	8,9
Francija	13,5	14,1	14,1	14,4	14,2	13,5
Grieķija	11,9	11,8	10,7	10,9	11,5	12,1
Igaunija	2,6	2,7	2,7	2,1	2,4	2,5
Īrija	4,1	3,7	3,4	7,3	8,5	8,5
Itālija	11,8	12,3	13,1	13,2	13,3	12,5
Kipra	12,9	14,0	13,1	13,2	13,9	13,4
Latvija	9,5	8,4	7,1	4,2	3,3	4,3
Lielbritānija	6,0	5,8	5,8	5,9	5,4	5,7
Lietuva	6,3	5,5	4,5	3,5	2,4	2,2
Luksemburga	4,8	5,3	6,1	6,8	6,2	7,2
Malta	4,0	4,5	3,7	5,1	4,3	4,8
Nīderlande	14,8	15,5	16,6	18,1	18,2	18,2
Polija	22,7	25,7	27,3	28,2	27,0	26,5
Portugāle	19,8	19,5	20,6	22,4	22,8	22,0
Rumānija	2,5	2,4	1,8	1,6	1,3	1,0
Slovākija	5,5	5,0	5,1	5,1	4,7	4,4
Slovēnija	17,8	17,4	17,3	18,5	17,4	16,4
Somija	16,1	16,5	16,4	15,9	15,0	14,6
Spānija	32,5	33,3	34,0	31,7	29,3	25,4
Ungārija	6,8	7,0	6,7	7,3	7,9	8,5
Vācija	12,4	14,1	14,5	14,6	14,7	14,5
Zviedrija	15,5	16,0	17,3	17,5	16,1	15,3

Avots: Eurostat

1.2.tabula. Uz nepilnu laiku nodarbinātie % no kopējā strādājošo skaita

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ES 27	17,2	17,8	18,1	18,2	18,2	18,8
Austrija	19,8	21,1	21,8	22,6	23,3	24,6
Beļģija	21,4	22,0	22,2	22,1	22,6	23,4
Bulgārija	2,4	2,1	2,0	1,7	2,3	2,3
Čehija	4,9	4,9	5,0	5,0	4,9	5,5
Dānija	22,2	22,1	23,6	24,1	24,6	26,0
Francija	16,8	17,2	17,2	17,3	16,9	17,3
Grieķija	4,6	5,0	5,7	5,6	5,6	6,0
Igaunija	8,0	7,8	7,8	8,2	7,2	10,5
Īrija	16,8	:	:	18,0	18,6	21,2
Itālija	12,7	12,8	13,3	13,6	14,3	14,3
Kipra	8,6	8,9	7,7	7,3	7,8	8,4
Latvija	10,4	8,3	6,5	6,4	6,3	8,9
Lielbritānija	25,7	25,2	25,3	25,2	25,3	26,1
Lietuva	8,4	7,1	9,9	8,6	6,7	8,3
Luksemburga	16,4	17,4	17,1	17,8	18,0	18,2
Malta	8,7	9,6	10,0	10,9	11,5	11,3
Nīderlande	45,5	46,1	46,2	46,8	47,3	48,3
Polija	10,8	10,8	9,8	9,2	8,5	8,4
Portugāle	11,3	11,2	11,3	12,1	11,9	11,6
Rumānija	10,6	10,2	9,7	9,7	9,9	9,8
Slovākija	2,7	2,5	2,8	2,6	2,7	3,6
Slovēnija	9,3	9,0	9,2	9,3	9,0	10,6
Somija	13,5	13,7	14,0	14,1	13,3	14,0
Spānija	8,7	12,4	12,0	11,8	12,0	12,8
Ungārija	4,7	4,1	4,0	4,1	4,6	5,6
Vācija	22,3	24,0	25,8	26,0	25,9	26,1
Zviedrija	23,6	24,7	25,1	25,0	26,6	27,0

: Dati nav pieejami

Avots: Eurostat

1.3. tabula. Uz nepilnu laiku nodarbinātie Latvijā pēc iemesliem (% no kopējā nepilnu laiku strādājošo skaita)

Iemesli	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Mācījās, atradās apmācībās vai mācību praksē	13.5	10.4	:	19	14.7	11.2
Paša slimība, darbnespēja	:	:	:	6.1	:	:
Nevarēja atrast darbu ar pilnu darba laiku	40.4	35.7	34	21.6	27	43.5
Negribēja darbu ar pilnu darba laiku	14.8	17.8	16.9	16.7	18.6	10.1
Pieskatīja savu/-us bērnu/-us	7.4	:	:	:	:	:
Citu personisku vai ģimenes apstākļu dēļ	11.3	13.2	16.2	18.3	16.9	8
Citi iemesli	8.7	11.8	14.5	13.1	12.2	19.1

: Dati nav pieejami

Avots: Centrālā statistikas pārvalde

2. Visaptveroša mūžizglītības stratēģijas

2.1.tabula. Procentuālais iedzīvotāju daudzums vecumā no 25 līdz 64 gadiem, kas piedalās izglītības un mācību programmās

	2004	2005	2006	2007	2008
ES 27	9.3	9.8	9.7	9.5	9.5
Austrija	11.6	12.9	13.1	12.8	13.2
Beļģija	8.6	8.3	7.5	7.2	6.8
Bulgārija	1.3	1.3	1.3	1.3	1.4
Čehija	5.8	5.6	5.6	5.7	7.8
Dānija	25.6	27.4	29.2	29.2	30.2
Francija	7.1	7.1	7.7	7.5	7.3
Grieķija	1.8	1.9	1.9	2.1	2.9
Igaunija	6.4	5.9	6.5	7.0	9.8
Īrija	6.1	7.4	7.3	7.6	7.1
Itālija	6.3	5.8	6.1	6.2	6.3
Kipra	9.3	5.9	7.1	8.4	8.5
Latvija	8.4	7.9	6.9	7.1	6.8
Lielbritānija	29.0	27.6	26.7	20.0	19.9
Lietuva	5.9	6.0	4.9	5.3	4.9
Luksemburga	9.8	8.5	8.2	7.0	8.5
Malta	4.3	5.3	5.4	6.0	6.2
Nīderlande	16.4	15.9	15.6	16.6	17.0
Polija	5.0	4.9	4.7	5.1	4.7
Portugāle	4.3	4.1	4.2	4.4	5.3
Rumānija	1.4	1.6	1.3	1.3	1.5
Slovākija	4.3	4.6	4.1	3.9	3.3
Slovēnija	16.2	15.3	15.0	14.8	13.9
Somija	22.8	22.5	23.1	23.4	23.1
Spānija	4.7	10.5	10.4	10.4	10.4
Ungārija	4.0	3.9	3.8	3.6	3.1
Vācija	7.4	7.7	7.5	7.8	7.9
Zviedrija	32.1	33.4	32.0	32.4	:

Avots: Eurostat

2.2. tabula. Procentuālais iedzīvotāju daudzums vecumā no 25 līdz 64 gadiem ar vismaz vidējo izglītību

	2004	2005	2006	2007	2008
ES 27	68.4	69.4	70.0	70.8	71.5
Austrija	80.2	80.6	80.3	80.1	81.0
Beļģija	64.3	66.1	66.9	68.0	69.6
Bulgārija	71.7	72.5	75.5	77.4	77.5
Čehija	89.1	89.9	90.3	90.5	90.9
Dānija	81.2	81.0	81.6	75.5	77.6
Francija	65.8	66.7	67.3	68.5	69.6
Grieķija	59.0	60.0	59.0	59.8	61.1
Igaunija	88.9	89.1	88.5	89.1	88.5
Īrija	63.0	65.2	66.5	67.9	70.0
Itālija	49.3	50.4	51.3	52.3	53.3
Kipra	64.4	66.6	69.5	72.1	73.1
Latvija	84.6	84.5	84.5	85.0	85.8
Lielbritānija	70.7	71.8	72.7	73.4	73.4
Lietuva	86.6	87.6	88.3	88.9	90.6
Luksemburga	63.2	65.9	65.5	65.7	67.9
Malta	23.6	25.3	26.1	26.7	27.5
Nīderlande	70.9	71.8	72.4	73.2	73.3
Polija	83.6	84.8	85.8	86.3	87.1
Portugāle	25.2	26.5	27.6	27.5	28.2
Rumānija	71.5	73.1	74.2	75.0	75.3
Slovākija	87.0	87.9	88.8	89.1	89.9
Slovēnija	79.7	80.3	81.6	81.8	82.0
Somija	77.6	78.8	79.6	80.5	81.1
Spānija	45.0	48.5	49.4	50.4	51.0
Ungārija	75.3	76.4	78.1	79.2	79.7
Vācija	83.9	83.1	83.2	84.4	85.3
Zviedrija	82.9	83.6	84.1	84.6	85.0

Avots: Eurostat

3. Efektīvas nodarbinātības politikas

3.1. tabula. Izdevumi nodarbinātības politikai (kopā pasīvajai un aktīvajai)
% no IKP

	2004	2005	2006	2007	2008
ES 27	:	2.070	1.903	1.682	:
Austrija	2.035	2.150	2.123	1.930	1.840
Beļģija	3.557	3.510	3.401	3.294	:
Bulgārija	0.796	0.717	0.630	0.512	0.472
Čehija	0.503	0.492	0.488	0.458	0.422
Dānija	4.342	3.763	3.230	2.665	:
Francija	2.659	2.477	2.301	2.154	:
Grieķija	0.562	0.474	0.539	0.504	0.613
Igaunija	0.234	0.187	0.154	0.150	0.274
Īrija	1.581	1.503	1.512	1.596	:
Itālija	1.320	1.328	1.236	1.118	:
Kipra	:	:	0.747	0.595	:
Latvija	0.506	0.535	0.545	0.459	0.477
Lielbritānija	0.643	0.621	0.506	0.478	:
Lietuva	0.306	0.339	0.389	0.429	:
Luksemburga	1.051	1.103	1.020	0.941	:
Malta	:	:	0.554	0.503	:
Nīderlande	3.487	3.308	2.889	2.480	:
Polija	:	1.282	1.164	1.013	:
Portugāle	1.901	1.981	1.814	1.598	:
Rumānija	0.626	0.540	0.419	0.341	0.268
Slovākija	0.501	0.605	0.655	0.586	:
Slovēnija	:	0.683	0.651	0.497	0.447
Somija	2.967	2.770	2.570	2.259	2.143
Spānija	2.117	2.123	2.150	2.163	2.593
Ungārija	0.674	0.689	0.641	0.646	:
Vācija	3.392	3.229	2.945	2.394	:
Zviedrija	2.465	2.420	2.276	1.742	1.404

: Dati nav pieejami

Avots: Eurostat

3.2.tabula. Izdevumi pasivajai nodarbinātības politikai % no IKP

	2004	2005	2006	2007	2008
ES 27	:	1.338	1.201	1.018	:
Austrija	1.419	1.517	1.402	1.248	1.161
Beļģija	2.379	2.325	2.177	1.995	:
Bulgārija	0.261	0.213	0.182	0.153	0.156
Čehija	0.251	0.241	0.232	0.204	0.197
Dānija	2.661	2.342	1.860	1.499	:
Francija	1.706	1.584	1.383	1.239	:
Grieķija	0.403	0.406	0.382	0.335	0.462
Igaunija	0.171	0.119	0.081	0.097	0.206
Īrija	0.893	0.828	0.853	0.913	:
Itālija	0.738	0.812	0.791	0.712	:
Kipra	:	:	0.657	0.467	:
Latvija	0.377	0.312	0.290	0.287	0.345
Lielbritānija	0.184	0.183	0.184	0.157	:
Lietuva	0.110	0.122	0.124	0.113	:
Luksemburga	0.642	0.653	0.588	0.521	:
Malta	:	:	0.405	0.360	:
Nīderlande	2.098	2.006	1.704	1.390	:
Polija	:	0.857	0.711	0.513	:
Portugāle	1.238	1.319	1.231	1.089	:
Rumānija	0.486	0.393	0.277	0.228	0.174
Slovākija	0.337	0.266	0.339	0.364	:
Slovēnija	:	0.390	0.383	0.299	0.268
Somija	2.035	1.902	1.703	1.428	1.354
Spānija	1.491	1.450	1.428	1.444	1.885
Ungārija	0.372	0.392	0.357	0.357	:
Vācija	2.319	2.345	2.092	1.622	:
Zviedrija	1.290	1.170	0.958	0.665	0.457

: Dati nav pieejami

Avots: Eurostat

3.3.tabula. Izdevumi aktīvajai nodarbinātības politikai % no IKP

	2004	2005	2006	2007	2008
ES 27	:	0.509	0.502	0.470	:
Austrija	0.439	0.461	0.544	0.514	0.516
Beļģija	0.969	0.972	1.016	1.081	:
Bulgārija	0.465	0.432	0.388	0.305	0.262
Čehija	0.130	0.122	0.126	0.120	0.104
Dānija	1.517	1.262	1.214	1.021	:
Francija	0.721	0.659	0.676	0.691	:
Grieķija	0.140	0.057	0.145	0.152	0.140
Igaunija	0.040	0.047	0.050	0.028	0.035
Īrija	0.494	0.476	0.455	0.471	:
Itālija	0.538	0.477	0.410	0.370	:
Kipra	:	:	0.056	0.086	:
Latvija	0.080	0.162	0.186	0.108	0.078
Lielbritānija	0.060	0.054	0.043	0.048	:
Lietuva	0.154	0.146	0.177	0.228	:
Luksemburga	0.361	0.403	0.389	0.376	:
Malta	:	:	0.067	0.033	:
Nīderlande	0.894	0.824	0.728	0.677	:
Polija	:	0.356	0.359	0.404	:
Portugāle	0.550	0.517	0.455	0.386	:
Rumānija	0.101	0.108	0.100	0.076	0.060
Slovākija	0.070	0.169	0.143	0.117	:
Slovēnija	:	0.194	0.175	0.111	0.093
Somija	0.791	0.732	0.736	0.706	0.674
Spānija	0.549	0.582	0.627	0.628	0.605
Ungārija	0.203	0.203	0.193	0.206	:
Vācija	0.847	0.594	0.587	0.506	:
Zviedrija	0.982	1.071	1.131	0.889	0.655

: Dati nav pieejami

Avots: Eurostat

3.4.tabula. Aktīvajos nodarbinātības pasākumos iesaistīto personu skaits

	2004	2005	2006	2007	2008
ES 27	:	:	3145285	:	:
Austrija	55101	62294	71899	75332	84592
Beļģija	196648	186526	258622	305621	:
Bulgārija	52455	47402	59584	43518	49075
Čehija	:	:	:	:	:
Dānija	65944	79784	77019	78565	:
Francija	622322	:	:	:	:
Grieķija	:	:	28268	26246	28390
Igaunija	:	1442	1413	990	794
Īrija	35300	32302	31835	36050	:
Itālija	:	:	:	:	:
Kipra	:	:	653	1938	:
Latvija	2612	6442	6403	5331	3392
Lielbritānija	:	:	:	:	:
Lietuva	6615	:	9986	12873	:
Luksemburga	:	2489	3402	4485	:
Malta	:	:	437	292	:
Nīderlande	:	:	:	:	:
Polija	:	211715	214133	222039	:
Portugāle	96697	88025	84864	85514	:
Rumānija	39481	41280	36758	35868	45872
Slovākija	47341	62449	66213	45346	:
Slovēnija	:	7215	12400	7235	4275
Somija	53829	52620	53945	54839	50657
Spānija	908469	:	:	:	:
Ungārija	:	:	:	30707	:
Vācija	607776	608028	630194	:	:
Zviedrija	80496	90017	101349	75745	58026

: Dati nav pieejami

Avots: Eurostat

3.5.tabula. Izdevumi pasivajai nodarbinātības politikai uz vienu bezdarbnieku eiro

	2004	2005	2006	2007	2008
ES 27	:	3936.23	3894.20	3738.93	:
Austrija	4943.04	5535.22	5940.88	5766.96	5325.02
Beļģija	12143.85	10624.02	10994.23	11155.37	:
Bulgārija	166.88	155.08	168.42	195.06	276.01
Čehija	580.68	606.65	689.69	844.22	973.70
Dānija	12377.46	11583.70	12495.91	9121.92	:
Francija	7390.67	7354.32	6644.84	6786.09	:
Griekija	1548.62	1679.48	1692.68	1661.82	2531.49
Igaunija	211.12	201.13	187.71	290.22	610.12
Īrija	6190.28	6137.73	6439.46	7770.65	:
Itālija	1726.62	2087.06	2165.41	1975.32	:
Kipra	:	:	3368.39	3084.03	:
Latvija	294.69	277.62	313.07	430.43	549.93
Lielbritānija	853.99	850.94	835.20	731.80	:
Lietuva	156.77	246.57	349.54	364.76	:
Luksemburga	13234.11	16418.45	14608.50	16501.66	:
Malta	:	:	1169.86	1046.01	:
Nīderlande	11330.79	10710.05	10634.27	10318.68	:
Polija	:	798.22	758.13	723.32	:
Portugāle	4614.62	4604.37	4356.47	3947.38	:
Rumānija	4844022.07	459.85	423.24	413.26	400.76
Slovākija	405.19	386.87	607.02	836.54	:
Slovēnija	:	1086.08	1133.65	1150.41	1279.16
Somija	5636.59	6359.89	6155.68	6177.71	6519.15
Spānija	4002.95	3786.89	4395.89	5099.60	5463.25
Ungārija	811.93	834.45	813.77	877.77	:
Vācija	7610.44	7121.72	7065.32	6388.61	:
Zviedrija	:	5048.59	4270.87	3475.86	2393.85

: Dati nav pieejami

Avots: Eurostat

3.6.tabula. Izdevumi aktīvajai nodarbinātības politikai uz vienu bezdarbnieku eiro

	2004	2005	2006	2007	2008
ES 27	:	1497.55	1625.84	1725.65	:
Austrija	1528.88	1681.62)	2306.49	2373.70	2367.54
Beļģija	4943.68	4442.00	5131.76	6041.56	:
Bulgārija	297.76	314.01	359.13	387.90	464.53
Čehija	301.87	306.78	374.92	498.21	516.34
Dānija	7054.04	6243.06	8151.85	6213.90	:
Francija	3123.83)	3058.38	3249.63	3787.70	:
Grieķija	537.95	234.11	639.93	754.86	769.50
Igaunija	49.41	78.89	115.85	84.00	103.85
Īrija	3421.23	3529.29	3434.82	4008.62	:
Itālija	1257.39	1226.14	1122.84	1026.06	:
Kipra	:	:	288.53	569.39	:
Latvija	62.74	143.73	200.46	162.66	124.03
Lielbritānija	279.66	250.37	195.67	224.75	:
Lietuva	219.50	294.41	498.88	733.78	:
Luksemburga	7434.88	10121.26	9658.10	11915.60	:
Malta	:	:	192.51	94.45	:
Nīderlande	4829.47)	4402.13	4542.72	5028.85	:
Polija	:	331.54	382.63	569.65	:
Portugāle	2047.74	1803.72)	1610.85	1400.98	:
Rumānija	1011269.19	126.24	152.90	138.43	137.92
Slovākija	84.58	244.97	256.30	268.10	:
Slovēnija	:	541.08	518.56	426.07	443.20
Somija	2190.24	2447.48	2660.45	3056.77	3242.21
Spānija	1473.73	1520.59	1930.87	2216.94	1752.36
Ungārija	441.97	432.58	439.22	505.50	:
Vācija	2780.03	1804.18	1982.92	1993.52	:
Zviedrija	:	4623.10	5044.82	4646.64	3434.61

: Dati nav pieejami

Avots: Eurostat

4. Modernas sociālā nodrošinājuma sistēmas

4.1.tabula. Izdevumi sociālajai aizsardzībai % no IKP

	2004	2005	2006	2007
ES 27	:	27.1	26.7	26.2
Austrija	29.3	28.9	28.5	28.0
Beļģija	29.2	29.6	30.2	29.5
Bulgārija	:	16.0	14.9	15.1
Čehija	19.3	19.2	18.7	18.6
Dānija	30.7	30.2	29.3	28.9
Francija	31.3	31.4	30.7	30.5
Grieķija	23.5	24.6	24.5	24.4
Igaunija	13.0	12.6	12.3	12.5
Īrija	18.1	18.2	18.3	18.9
Itālija	26.0	26.4	26.6	26.7
Kipra	18.1	18.4	18.4	18.5
Latvija	12.9	12.4	12.3	11.0
Lielbritānija	25.9	26.3	26.1	25.3
Lietuva	13.3	13.1	13.2	14.3
Luksemburga	22.3	21.7	20.3	19.3
Malta	18.8	18.6	18.2	18.1
Nīderlande	28.3	27.9	28.8	28.4
Polija	20.1	19.7	19.4	18.1
Portugāle	24.7	25.3	25.4	24.8
Rumānija	12.7	13.2	12.5	12.8
Slovākija	17.2	16.5	16.3	16.0
Slovēnija	23.4	23.0	22.7	21.4
Somija	26.7	26.8	26.2	25.4
Spānija	20.7	20.9	20.9	21.0
Ungārija	20.6	21.9	22.4	22.3
Vācija	29.8	29.7	28.7	27.7
Zviedrija	32.0	31.5	30.7	29.7

: Dati nav pieejami

Avots: Eurostat

4.2.tabula. „Bezdarba slazds”

	2004	2005	2006	2007	2008
ES 27	74,26	75,52	76,12	74,90	:
Austrija	67,00	67,00	67,00	68,00	68,00
Beļģija	85,00	85,00	85,00	85,00	85,00
Bulgārija	75,10	77,00	74,90	75,80	80,00
Čehija	65,00	66,00	63,00	67,00	68,00
Dānija	91,00	91,00	91,00	90,00	89,00
Francija	82,00	82,00	81,00	78,00	78,00
Grieķija	56,00	57,00	57,00	59,00	61,00
Igaunija	50,40	64,00	64,00	63,00	63,00
Īrija	70,00	71,00	73,00	74,00	74,00
Itālija	61,00	72,00	73,00	73,00	80,00
Kipra	56,62	62,00	62,00	61,00	:
Latvija	88,00	88,00	88,00	87,00	85,00
Lielbritānija	68,00	68,00	68,00	68,00	65,00
Lietuva	54,40	81,00	79,00	80,00	81,00
Luksemburga	86,00	86,00	86,00	87,00	86,00
Malta	61,26	60,00	61,00	61,00	58,00
Nīderlande	80,00	80,00	86,00	81,00	82,00
Polija	82,00	83,00	82,00	78,00	75,00
Portugāle	82,00	81,00	82,00	82,00	82,00
Rumānija	62,80	60,50	70,50	70,90	:
Slovākija	43,00	43,00	44,00	44,00	44,00
Slovēnija	87,70	83,00	82,00	81,00	83,00
Somija	78,00	77,00	76,00	75,00	74,00
Spānija	78,00	80,00	80,00	82,00	80,00
Ungārija	67,00	62,00	78,00	81,00	80,00
Vācija	75,00	75,00	76,00	74,00	74,00
Zviedrija	87,00	87,00	87,00	82,00	79,00

: Dati nav pieejami

Avots: Eurostat

Rādītājs atspoguļo atšķirību starp minimālo algu un bezdarbnieka pabalstu. Liels „bezdarba slazda” rādītājs liecina par to, ka šī atšķirība ir tik neliela, ka mazina bezdarbnieka vēlmi strādāt algotu darbu

5. Darba tirgus rezultāti

5.1.tabula. Kopējais nodarbinātības līmenis % no aktīvo iedzīvotāju (vecumā no 15 līdz 64 gadiem) skaita

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ES 27	63.0	63.5	64.5	65.4	65.9	64.6
Austrija	67.8	68.6	70.2	71.4	72.1	71.6
Beļģija	60.3	61.1	61.0	62.0	62.4	61.6
Bulgārija	54.2	55.8	58.6	61.7	64.0	62.6
Čehija	64.2	64.8	65.3	66.1	66.6	65.4
Dānija	75.7	75.9	77.4	77.1	78.1	75.7
Francija	63.8	63.7	63.7	64.3	64.9	64.2
Grieķija	59.4	60.1	61.0	61.4	61.9	61.2
Igaunija	63.0	64.4	68.1	69.4	69.8	63.5
Īrija	66.3	67.6	68.6	69.1	67.6	61.8
Itālija	57.6	57.6	58.4	58.7	58.7	57.5
Kipra	68.9	68.5	69.6	71.0	70.9	69.9
Latvija	62.3	63.3	66.3	68.3	68.6	60.9
Lielbritānija	71.7	71.7	71.6	71.5	71.5	69.9
Lietuva	61.2	62.6	63.6	64.9	64.3	60.1
Luksemburga	62.5	63.6	63.6	64.2	63.4	65.2
Malta	54.0	53.9	53.6	54.6	55.3	54.9
Nīderlande	73.1	73.2	74.3	76.0	77.2	77.0
Polija	51.7	52.8	54.5	57.0	59.2	59.3
Portugāle	67.8	67.5	67.9	67.8	68.2	66.3
Rumānija	57.7	57.6	58.8	58.8	59.0	58.6
Slovākija	57.0	57.7	59.4	60.7	62.3	60.2
Slovēnija	65.3	66.0	66.6	67.8	68.6	67.5
Somija	67.6	68.4	69.3	70.3	71.1	68.7
Spānija	61.1	63.3	64.8	65.6	64.3	59.8
Ungārija	56.8	56.9	57.3	57.3	56.7	55.4
Vācija	65.0	66.0	67.5	69.4	70.7	70.9
Zviedrija	72.1	72.5	73.1	74.2	74.3	72.2

: Dati nav pieejami

Avots: Eurostat

5.2.tabula. Sieviešu nodarbinātības līmenis %

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ES 27	55.6	56.3	57.3	58.3	59.1	58.6
Austrija	60.7	62.0	63.5	64.4	65.8	66.4
Beļģija	52.6	53.8	54.0	55.3	56.2	56.0
Bulgārija	50.6	51.7	54.6	57.6	59.5	58.3
Čehija	56.0	56.3	56.8	57.3	57.6	56.7
Dānija	71.6	71.9	73.4	73.2	74.3	73.1
Francija	58.3	58.4	58.6	59.7	60.4	60.1
Grieķija	45.2	46.1	47.4	47.9	48.7	48.9
Igaunija	60.0	62.1	65.3	65.9	66.3	63.0
Īrija	56.5	58.3	59.3	60.6	60.2	57.4
Itālija	45.2	45.3	46.3	46.6	47.2	46.4
Kipra	58.7	58.4	60.3	62.4	62.9	62.5
Latvija	58.5	59.3	62.4	64.4	65.4	60.9
Lielbritānija	65.6	65.8	65.8	65.5	65.8	65.0
Lietuva	57.8	59.4	61.0	62.2	61.8	60.7
Luksemburga	51.9	53.7	54.6	56.1	55.1	57.0
Malta	32.7	33.7	33.4	35.7	37.4	37.7
Nīderlande	65.8	66.4	67.7	69.6	71.1	71.5
Polija	46.2	46.8	48.2	50.6	52.4	52.8
Portugāle	61.7	61.7	62.0	61.9	62.5	61.6
Rumānija	52.1	51.5	53.0	52.8	52.5	52.0
Slovākija	50.9	50.9	51.9	53.0	54.6	52.8
Slovēnija	60.5	61.3	61.8	62.6	64.2	63.8
Somija	65.6	66.5	67.3	68.5	69.0	67.9
Spānija	48.3	51.2	53.2	54.7	54.9	52.8
Ungārija	50.7	51.0	51.1	50.9	50.6	49.9
Vācija	59.2	60.6	62.2	64.0	65.4	66.2
Zviedrija	70.5	70.4	70.7	71.8	71.8	70.2

Avots: Eurostat

5.3.tabula. Gados vecāku cilvēku (vecumā no 55 līdz 64 gadiem) nodarbinātība % no kopējā šīs vecuma grupas cilvēku skaita

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ES 27	40,07	42,3	43,5	44,6	45,6	46,6
Austrija	28,8	31,8	35,5	38,6	41,0	41,1
Beļģija	30,0	31,8	32,0	34,4	34,5	35,3
Bulgārija	32,5	34,7	39,6	42,6	46,0	46,1
Čehija	42,7	44,8	45,2	46,0	47,6	46,8
Dānija	60,3	59,5	60,7	58,6	57,0	57,5
Francija	37,8	38,5	38,1	38,2	38,2	38,9
Grieķija	39,4	41,6	42,3	42,4	42,8	42,2
Igaunija	52,4	56,2	58,5	60,0	62,4	60,4
Īrija	49,5	51,6	53,1	53,8	53,7	51,0
Itālija	30,5	31,4	32,5	33,8	34,4	35,7
Kipra	49,9	50,6	53,6	55,9	54,8	56,0
Latvija	47,9	49,5	53,3	57,7	59,4	53,2
Lielbritānija	56,2	56,8	57,3	57,4	58,0	57,5
Lietuva	47,1	49,2	49,6	53,4	53,1	51,6
Luksemburģa	30,4	31,7	33,2	32,0	34,1	38,2
Malta	31,5	30,8	29,8	28,5	29,2	28,1
Nīderlande	45,2	46,1	47,7	50,9	53,0	55,1
Polija	26,2	27,2	28,1	29,7	31,6	32,3
Portugāle	50,3	50,5	50,1	50,9	50,8	49,7
Rumānija	36,9	39,4	41,7	41,4	43,1	42,6
Slovākija	26,8	30,3	33,1	35,6	39,2	39,5
Slovēnija	29,0	30,7	32,6	33,5	22,8	35,6
Somija	50,9	52,7	54,5	55,0	56,5	55,5
Spānija	41,3	43,1	44,1	44,6	45,6	44,1
Ungārija	31,1	33,0	33,6	33,1	31,4	32,8
Vācija	41,8	45,4	48,4	51,5	53,8	56,2
Zviedrija	69,1	69,4	69,6	70,0	70,1	70,0

Avots: Eurostat

5.4.tabula. Bez darba esošie iedzīvotāji % no kopējā darbspējas vecuma iedzīvotāju skaita

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ES 27	9,1	8,9	8,2	7,1	7,0	8,9
Austrija	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8
Beļģija	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9
Bulgārija	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8
Čehija	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7
Dānija	5,5	4,8	3,9	3,8	3,3	6,0
Francija	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5
Grieķija	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5
Igaunija	9,7	7,9	5,9	4,7	5,5	13,8
Īrija	4,5	4,4	4,5	4,6	6,3	11,9
Itālija	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8
Kipra	4,7	5,3	4,6	4,0	3,6	5,3
Latvija	10,4	8,9	6,8	6,0	7,5	17,1
Lielbritānija	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6
Lietuva	11,4	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7
Luksemburga	5,0	4,6	4,6	4,2	4,9	5,4
Malta	7,4	7,2	7,1	6,4	5,9	6,9
Nīderlande	4,6	4,7	3,9	3,2	2,8	3,4
Polija	19,0	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2
Portugāle	6,7	7,7	7,8	8,1	7,7	9,6
Rumānija	8,1	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9
Slovākija	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5	12,0
Slovēnija	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9
Somija	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2
Spānija	10,6	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0
Ungārija	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0
Vācija	9,8	10,7	9,8	8,4	7,3	7,5
Zviedrija	7,6	7,7	7,0	6,1	6,2	8,3

Avots: Eurostat

5.5.tabula. Bez darba esošo jauniešu (vecumā no 15 līdz 24 gadiem) skaits % no kopējā jauniešu skaita

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ES 27	18,5	18,4	17,1	15,3	15,4	19,6
Austrija	9,7	10,3	9,1	8,7	8,0	10,0
Beļģija	21,2	21,5	20,5	18,8	18,0	21,9
Bulgārija	25,8	22,3	19,5	15,1	12,7	16,2
Čehija	21,0	19,2	17,5	10,7	9,9	16,6
Dānija	8,2	8,6	7,7	7,9	7,6	11,2
Francija	20,6	21,1	22,1	19,6	19,1	23,3
Grieķija	26,9	26,0	25,2	22,9	22,1	25,8
Igaunija	21,7	15,9	12,0	10,0	12,0	27,5
Īrija	8,7	8,6	8,6	8,9	13,3	24,4
Itālija	23,5	23,9	21,7	20,3	21,2	25,3
Kipra	10,5	13,0	10,5	10,1	8,8	13,8
Latvija	18,1	13,6	12,2	10,7	13,1	33,6
Lielbritānija	12,1	12,8	14,0	14,3	15,0	19,1
Lietuva	22,7	15,7	9,8	8,2	13,4	29,2
Luksemburga	16,4	14,3	15,8	15,6	17,3	17,5
Malta	16,8	16,2	16,5	13,8	11,9	14,3
Nīderlande	8,0	8,2	6,6	5,9	5,3	6,6
Polija	39,6	36,9	29,8	21,7	17,3	20,6
Portugāle	15,3	16,1	16,3	16,6	16,4	20,0
Rumānija	21,9	20,2	21,4	20,1	18,6	20,8
Slovākija	33,1	30,1	26,6	20,3	19,0	27,3
Slovēnija	16,1	15,9	13,9	10,1	10,4	13,6
Somija	20,7	20,1	18,7	16,5	16,5	21,5
Spānija	23,9	19,7	17,9	18,2	24,6	37,8
Ungārija	15,5	19,4	19,1	18,0	19,9	26,5
Vācija	11,9	14,2	12,8	11,1	9,9	10,3
Zviedrija	21,6	22,9	21,5	19,1	20,0	25,0

Avots: Eurostat

5.6.tabula. Ilgstošais bezdarbs % no kopējā bezdarba rādītāja

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ES 27	43,2	43,7	42,5	39,5	35,6	31,5
Austrija	27,5	25,3	27,4	26,8	24,3	21,3
Beļģija	49,0	51,7	51,2	50,4	47,6	44,2
Bulgārija	59,5	59,8	55,7	58,8	51,7	43,3
Čehija	51,0	53,0	54,2	52,2	49,2	30,0
Dānija	21,5	23,4	20,8	16,2	13,6	9,1
Francija	40,6	41,1	42,0	40,2	37,6	35,2
Grieķija	53,1	52,2	54,3	50,0	47,5	40,8
Igaunija	52,2	53,4	48,2	49,5	30,9	27,4
Īrija	34,9	33,4	32,3	30,0	27,1	29,0
Itālija	49,2	49,9	49,6	47,4	45,7	44,4
Kipra	26,2	23,5	19,3	18,6	13,6	10,4
Latvija	43,8	46,0	36,5	26,4	25,7	26,7
Lielbritānija	20,5	21,1	22,3	23,8	24,1	24,6
Lietuva	51,2	52,5	44,3	32,0	21,0	23,2
Luksemburga	21,0	26,4	29,5	28,7	32,4	23,1
Malta	46,7	46,4	40,6	41,9	42,4	44,0
Nīderlande	34,2	40,2	43,0	39,4	34,8	24,8
Polija	54,0	57,7	56,1	51,3	33,5	30,3
Portugāle	44,3	48,2	50,2	47,1	47,4	44,2
Rumānija	58,9	56,3	57,8	50,0	41,3	31,6
Slovākija	64,7	71,9	76,3	74,2	69,6	54,0
Slovēnija	51,5	47,3	49,3	45,7	42,2	30,1
Somija	24,0	25,8	25,2	22,9	18,4	16,8
Spānija	32,0	24,5	21,7	20,4	17,9	23,7
Ungārija	44,0	45,0	45,1	46,8	46,5	41,6
Vācija	56,3	53,0	56,4	56,6	52,6	45,5
Zviedrija	19,3	:	15,2	13,8	12,6	13,3

: Dati nav pieejami

Avots: Eurostat

5.7.tabula. Ilgstošais bezdarbs % no aktīvajiem iedzīvotājiem

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ES 27	4,2	:	3,7	3,1	2,6	3,0
Austrija	1,4	1,3	1,3	1,2	0,9	1,0
Beļģija	4,1	4,4	4,2	3,8	3,3	3,5
Bulgārija	7,2	6,0	5,0	4,1	2,9	3,0
Čehija	4,2	4,2	3,9	2,8	2,2	2,0
Dānija	1,2	1,1	0,8	0,6	0,5	0,5
Francija	3,8	3,8	3,9	3,4	2,9	3,3
Grieķija	5,6	5,1	4,8	4,1	3,6	3,9
Igaunija	5,0	4,2	2,9	2,3	1,7	3,8
Īrija	1,6	1,5	1,4	1,4	1,7	3,4
Itālija	4,0	3,8	3,4	2,9	3,1	3,5
Kipra	1,2	1,2	0,9	0,7	0,5	0,6
Latvija	4,6	4,1	2,5	1,6	1,9	4,6
Lielbritānija	1,0	1,0	1,2	1,3	1,4	1,9
Lietuva	5,8	4,3	2,5	1,4	1,2	3,2
Luksemburga	1,0	1,2	1,4	1,2	1,6	1,2
Malta	3,4	3,3	2,8	2,7	2,5	3,0
Nīderlande	1,6	1,9	1,7	1,3	1,0	0,8
Polija	10,3	10,3	7,8	4,9	2,4	2,5
Portugāle	3,0	3,7	3,9	3,8	3,7	4,3
Rumānija	4,8	4,0	4,2	3,2	2,4	2,2
Slovākija	11,8	11,7	10,2	8,3	6,6	6,5
Slovēnija	3,2	3,1	2,9	2,2	1,9	1,8
Somija	2,1	2,2	1,9	1,6	1,2	1,4
Spānija	3,4	2,2	1,8	1,7	2,0	4,3
Ungārija	2,7	3,2	3,4	3,4	3,6	4,2
Vācija	5,5	5,7	5,5	4,7	3,8	3,4
Zviedrija	1,5	:	1,1	0,8	0,8	1,1

: Dati nav pieejami

Avots: Eurostat

5.8.tabula. Nabadzības riska indekss (nabadzības sliekšnis - 60% no ekvivalento rīcībā esošo ienākumu mediānas)

	2004	2005	2006	2007	2008
ES 27	:	16	16	17	17
Austrija	13	12	13	12	12
Beļģija	14	15	15	15	15
Bulgārija	15	14	18	22	21
Čehija	:	10	10	10	9
Dānija	11	12	12	12	12
Francija	13	13	13	13	13
Grieķija	20	20	21	20	20
Igaunija	20	18	18	19	19
Īrija	21	20	18	18	16
Itālija	19	19	20	20	19
Kipra	:	16	16	16	16
Latvija	:	19	23	21	26
Lielbritānija	:	19	19	19	19
Lietuva	:	21	20	19	20
Luksemburga	13	14	14	14	13
Malta	:	14	14	14	15
Nīderlande	:	11	10	10	11
Polija	:	21	19	17	17
Portugāle	20	19	18	18	18
Rumānija	18	18	19	25	23
Slovākija	:	13	12	11	11
Slovēnija	:	12	12	12	12
Somija	11	12	13	13	14
Spānija	20	20	20	20	20
Ungārija	:	13	16	12	12
Vācija	:	12	13	15	15
Zviedrija	11	9	12	11	12

: Dati nav pieejami

Avots: Eurostat

Ekspertu interviju jautājumu lapa

Maģistra darbs „ES elastdrošības principu ieviešana Latvijas darba tirgū”

Intervijas mērķis ir noskaidrot ekspertu viedokli par to, kādas ir darba tirgus galveno dalībnieku - darba devēju un darbinieku - vajadzības un vai elastīgā drošība Latvijas darba tirgū tiek ieviesta atbilstoši tām.

Balstoties uz iegūtajiem secinājumiem, plānots izvirzīt priekšlikumus nepieciešamajai rīcībai, kā, vienlaicīgi ieviešot elastību un drošību, uzlabot Latvijas darba tirgus funkcionēšanu.

Intervija ir anonīma, t.i., - pētījuma ziņojumos netiks izpausti ekspertu vārdi, kuri tajā piedalījušies.

Intervijā ir iekļauti 2 jautājumu bloki: vispārīgi jautājumi un jautājumi saistībā ar katru no četriem ES elastdrošības pieejas elementiem.

Vispārīgs ievada jautājums

Kādas, Jūsaprāt, ir galvenās darba devēju/darbinieku elastības un drošības vajadzības, izdalot tās pa četrām jomām – elastīga darba iespējas, mūžizglītība, aktīvā nodarbinātības politika, sociālās drošības sistēma?

Jautājumi saistībā ar četriem ES elastdrošības pieejas elementiem

ES elastdrošības elementi	Jautājumi
Elastīga darba iespējas	<ul style="list-style-type: none">– Kā Jūs vērtējat elastīga darba iespējas Latvijā – darbs uz noteiktu laiku, nepilna laika darbs, darbs no distances u.tml.? Vai, pēc Jūsu domām, darba tiesisko attiecību regulējums nodrošina nepieciešamo līdzsvaru starp darba devēju un ņēmēju elastības un drošības vajadzībām?– Kādas ir galvenās darba tiesisko attiecību regulējumā ieviestās pozitīvās izmaiņas un kādi ir darba

	<p>devējiem/ņēmējiem svarīgi darba tiesisko attiecību jautājumi, par kuriem vēl nav panākts kompromiss, taču ir svarīgi vienoties?</p>
Mūžizglītība	<ul style="list-style-type: none"> – Kā Jūs vērtējat Latvijā īstenoto mūžizglītības politiku, ņemot vērā, ka viena no identificētajām Latvijas darba tirgus problēmām ir darbaspēka prasmju neatbilstība darba devēju vajadzībām? – Kā ir iespējams nodrošināt darbaspēka prasmju atbilstību darba tirgus pieprasījumam un kā šajā kontekstā ir vērtējams un veicināms darba devēju ieguldījums darbinieku kvalifikācijas/prasmju celšanā? – Kādas ir galvenās mūžizglītības ieviešanas problēmas un kādi uzlabojumi ir nepieciešami?
Aktīvā nodarbinātības politika	<ul style="list-style-type: none"> – Kā Jūs vērtējat aktīvās nodarbinātības politiku Latvijā - vai, Jūsaprāt, tā nodrošina nodarbinātības drošību, kas nepieciešama, lai kompensētu riskus, kas izriet no elastīgām darba attiecībām raksturīgās samazinātās darba drošības? Kādas ir galvenās problēmas un kas būtu jādara, lai uzlabotu darbiniekiem svarīgo nodarbinātības drošību? – Kādas ir galvenās aktīvās nodarbinātības politikas problēmas un kādi uzlabojumi ir nepieciešami?
Sociālās drošības sistēma	<ul style="list-style-type: none"> – Kā Jūs vērtējat sociālās drošības sistēmu Latvijā – vai, Jūsaprāt, tā nodrošina sociālo drošību, kas nepieciešama, lai kompensētu riskus, kas izriet no elastīgām darba attiecībām raksturīgās samazinātās darba drošības, vienlaikus motivējot ekonomiski neaktīvos iedzīvotājus atgriezties darbā? – Kādas ir galvenās sociālās drošības sistēmas Latvijā problēmas un kādi uzlabojumi ir nepieciešami?

Vispārīgs noslēguma jautājums

Kā kopumā ir vērtējama līdz šim Latvijā īstenotā elastrošības politika, proti, darba tirgus elastības un drošības līdzsvara nodrošināšanai paredzētie pasākumi, un uz ko būtu nepieciešams koncentrēties nākotnē?

Maģistra darbs „Eiropas Savienības elastdrošības principu ieviešana Latvijas darba tirgū” izstrādāts LU Ekonomikas un vadības fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: Linda Kalēja _____ .2010.

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: Dr.oec., profesore Tatjana Muravska _____ .2010.

Recenzents: Dr.oec., asoc. profesore Margarita Dunska

Darbs iesniegts Starptautisko ekonomisko attiecību katedrā _____ .2010.

Studiju metodiķe Skaidrīte Millere

Darbs aizstāvēts maģistra gala pārbaudījuma komisijas sēdē

_____ .2010. prot. Nr. _____, vērtējums _____

Komisijas sekretārs: lektors Antons Petrovskis