

LATVIJA UNIVERSITĀTE
SOCIĀLO ZINĀTŅU FAKULTĀTE
SOCIOLOĢIJAS NODAĻA

BEZDARBNIEKU ELASTĪBA DARBA TIRGŪ: SIGULDAS PIEMĒRS

BAKALaura DARBS

Autore: Kristīne Lūse
Stud. apl. k106008
Darba vadītāja: lektore Līga Rasnača

RĪGA 2009

Anotācija

Bakalaura darba tēma ir "Bezdarbnieku elastība darba tirgū: Siguldas piemērs".

Darba mērķis ir noskaidrot Rīgas reģionālās filiāles Siguldas sektorā reģistrēto bezdarbnieku elastību darba meklēšanā. Lai vairāk uzzinātu un dziļāk izprastu bezdarbnieku gatavību kļūt elastīgākiem un pielāgoties darba tirgus situācijai un prasībām, lai spētu atrastu darbu.

Teorētiskajā daļā tika izmantota darba attiecību teorija postfordisma un neofordisma kontekstā. Kā arī autore izmantoja Latvijā un ārzemēs veiktus pētījumus par darba tirgus problēmām, darba līgumu risku un neregulāru darba ietekmi.

Pētījumā tika izmantota kvantitatīvā pētījumu metode – anketēšana.

Pētījuma problēma ir tā, ka straujā tehnoloģiju attīstība palielina konkurenci, pieprasījumu pēc iemaņām un kvalificēta darbaspēja. Ja cilvēki nekļūs elastīgāki, tiem būs grūti konkurēt darba tirgū.

Pirmā bakalaura darba hipotēze tika apgāzta, jo tie bezdarbnieki, kuri strādāja ar noteikta laika darba līgumu, neuzskata, ka tas ietekmēja risku palikt bez darba. Otra bakalaura darba hipotēze apstiprinājās. Bezdarbnieki ir gatavi kļūt elastīgāki, lai iegūtu darbu. Bezdarbnieki ir gatavi apgūt jaunas prasmes, pārkvalificēties un strādāt bez darba līguma.

Darbs sastāv no trijām daļām. Pirmā daļa ir veltīta teorijas analīzei, otrā daļa ir metodoloģijas apraksts, bet trešā daļa ir rezultātu analīze.

Atslēgvārdi: bezdarbnieki, elastība, darba attiecības, darba līgumi

Annotation

The issue of bachelor paper is flexibility of unemployed persons in labour market: example of Sigulda”.

The aim of the bachelor paper is to clarify the flexibility of unemployed persons in searching for employment, who are registered in Sigulda sector of Riga regional branch, to more and better understand flexibility of unemployed persons and conform of readiness in labour market situation and demands to get the work.

In the theoretical part of paper, there have been used labour relation theories in the context of post-fordism and neo-fordism. As well as there have been used the results of the research carried out in Latvia and in other countries concerning of problems in labour market, risk of labour contracts and influence of occasional work.

As for the research, there has been used quantitative research, questionnaire method.

The research problem of the paper is following: explosion of technological advance are increasing competition, demand of skills and qualification. If people won't be more flexible, they will be difficult to stand the competition in the labour market.

The first hypothesis of bachelor paper have been inverted, because people who worked with fixed time labour contracts, do not think that it influence the risk to lose the job. The second hypothesis has been approved in the framework of the paper. Unemployed persons are ready to be more flexible to get the job. They are ready to acquire new skills, to train for a new occupation und work out of labour contract.

The paper consists for three parts. The first part is devoted to the theoretical analysis, the second part includes description and substantiation of the methodology. In the third part there have been carried out the analysis of unemployed persons flexibility.

Key words: unemployed, flexibility, labour relations, labour contracts

SATURS

Apzīmējumu saraksts.....	2
Ievads.....	3
1. Bezdarbs.....	5
1.1. Bezdarba sociālās sekas.....	6
1.2. Pārmaiņas darba attiecībās.....	8
2. Elastīguma izpausmes darba tirgū.....	12
2.1. Izglītības nozīmīgums.....	12
2.2. Vecuma atšķirības.....	17
2.3. Darba pārtraukšana un elastība darba meklēšanā	21
3. Darba attiecību elastīgums.....	25
3.1. Neregulāra darba ietekme.....	28
3.2. Brīvais darba režīms.....	35
4. Metodoloģija.....	37
5. Rezultātu analīze.....	40
5.1. Darba ilgums un pārtraukšanas iemesli.....	41
5.2. Darba atrašanas iespējas.....	47
5.3. Darba attiecību elastīgums.....	51
Secinājumi.....	59
Pateicības.....	61
Izmantotā literatūra un avoti.....	62
Pielikumi.....	65
1. pielikums. Aptaujas anketa.....	66
2. pielikums. SPSS programmā iegūtie dati.....	70

APZĪMĒJUMU SARAKSTS

- NVA - Nodarbinātības valsts aģentūra
- GGSS - General Social Survey
(Vispārējais sociālais pārskats)
- ASV - Amerikas Savienotās Valstis
- ES - Eiropas Savienība
- NVO - Nevalstiskās organizācijas

IEVADS

Līdzās globalizācijai, strauja tehnoloģiju attīstība, plaši ietekmē sabiedrību, jo tehnoloģiju attīstība palielina pieprasījumu pēc iemaņām, kas paplašina plaisu starp kvalificēto un nekvalificēto darbspēku. Tāpēc Eiropas Savienība (ES) veic ieguldījumus iemaņu pilnveidošanā, atbalstot efektīvāku un noturīgāku darba tirgu un sociālo sistēmu attīstību, kurās apvienots elastīgums un drošība, un veicina mobilitāti izglītības, zināšanu un inovāciju jomā.¹

Eiropas darba tirgū saskaras ar problēmu kā apvienot lielāku elastīgumu ar vajadzību palielināt drošību. Tiekšanās panākt elastīgumu darba tirgū ir izraisījusi to, ka arvien biežāk tiek izmantoti no standarta darba līguma atšķirīgi līgumu veidi, kas var būtiski atšķirties pēc paredzētā nodarbinātības ilguma, ienākumu drošības un ar to saistīto darba un dzīves apstākļu stabilitātes. Vajadzība pēc lielāka elastīguma ir izskaidrojama ar strauju tehnoloģisko progresu, globalizācijas rezultātā pieaugošu konkurenci, patērētāju mainīgu pieprasījumu un būtisku pakalpojumu nozares attīstību. Informācijas un tehnoloģiju izplatīšanās un arvien vairāk mainīgais pieprasījums ir iemesls tam, ka uzņēmumiem pašiem jāklūst elastīgākiem. To atspoguļo pārmaiņas darba organizēšanā, darba laikā, algas apmērā, kā arī dažādos ražošanas cikla posmos nodarbināto skaita ziņā. Šīs pārmaiņas ir izraisījušas to, ka ir vajadzīgi daudzveidīgāki darba līgumi. Tāpēc darba tiesību aizsardzības noteikumu reformas mērķis bija palielināt elastīgumu, ieviest vieglāk pielāgojamus nodarbinātības veidus, bet mazāk aizsargāt atlaišanas gadījumā, lai veicinātu jaunu darbinieku un tādu darba meklētāju iesaistīšanu darba tirgū, kuri ir mazāk izdevīgā situācijā, un tiem, kuri to vēlas, sniegtu vairāk izvēles iespēju attīstībā uz nodarbinātību.²

Darba attiecības pēdējo gadu laikā ir strauji mainījušās, darba devēji sagaida no cilvēkiem lielāku darba motivāciju, konkurētspēju, elastīgumu, lai tie pielāgotos dažādiem darba veidiem, apstākļiem un prasībām, kā arī cilvēkiem ir jāturpina izglītoties, lai būtu vēl elastīgāki un konkurētspējīgāki darba tirgū. Lielāks bezdarba risks pastāv jauniem cilvēkiem, kam nav pieredzes, tāpēc tiem ir grūtāk iekļauties darba tirgū, kā arī pirmspensijas vecuma cilvēkiem, kam grūti tikt līdz jauno tehnoloģiju attīstībai. Bezdarbs galvenokārt apdraud cilvēkus ar zemu izglītības līmeni, šie cilvēki ir mazāk motivēti un pārliecināti par sevi, tāpēc ir mazāk konkurētspējīgi darba tirgū.

¹ Eiropas Kopienu komisija. *Atjaunināta sociālā programma – iespējas, pieejamība un solidaritāte 21. gadsimta Eiropā*. [01.04.2009] Pieejams internetā: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=453&langId=lv>

² Eiropas Kopienu komisija. *Darba likumdošanas modernizēšana, lai risinātu 21. gadsimta radītās problēmas*. [01.04.2009] Pieejams internetā: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_lv.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_lv.pdf)

Darba mērķis ir noskaidrot Rīgas reģionālās filiāles Siguldas sektorā reģistrēto bezdarbnieku elastību darba meklēšanā. Lai vairāk uzzinātu un dziļāk izprastu bezdarbnieku gatavību kļūt elastīgākiem un pielāgoties darba tirgus situācijai un prasībām, lai atrastu darbu, darba autore izvirzīja sev darba uzdevumus:

1. Teorijas daļas izstrādē apskatīt un izanalizēt bakalaura darba tēmai atbilstošu teorētisko materiālu.
2. Noskaidrot un apkopot informāciju par darba pārtraukšanas iemesliem, darba līgumu veidiem, vai tie ir ietekmējuši darba zaudēšanu.
3. Noskaidrot un apkopot informāciju, kāds ir bezdarbnieku izglītības līmenis, darba attiecību ilgums, un darba meklēšana veidi.
4. Noskaidrot un apkopot informāciju, ar kādiem nosacījumiem darba meklētāji ir gatavi uzsākt darbu, cik viņi ir elastīgi darba attiecībās, un ko ir gatavi pieņemt, lai uzsāktu darba attiecības.

Bakalaura darba hipotēze:

1. Lielākas iespējas palikt bez darba ir cilvēkiem, kas nestrādā ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku.
2. Lai iegūtu darbu, Rīgas reģionālajā filiālē reģistrētie bezdarbnieki ir gatavi būt elastīgāki un piekrist dažādiem darba veidiem un apstākļiem.

Problēmas labākai izpratnei, no sākuma tiks apkopota nepieciešamā teorija par bezdarbu, tā veidiem un sociālajām sekām. Tiks veikts Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) Rīgas reģionālās filiāles Siguldas sektora bezdarbnieku empīrisks pētījums, kura rezultātā tiks iegūti kvantitatīvi dati, lai noskaidrotu, kāpēc cilvēki ir pārtraukuši darba attiecības, ar kādiem darba līguma veidiem tie ir saskārušies un, vai ir gatavi kļūt elastīgāki darba attiecībās. Ar aptaujas anketas palīdzību tiks arī apsekots iedzīvotāju izglītības līmenis, vecums un, vai tas ietekmē darba zaudēšanas un atrašanas iespējas. Darba autore vēlas arī noskaidrot, ko darba meklētāji ir gatavi darīt, kādus darba apstākļus un prasības ir gatavi pieņemt, lai iegūtu darbu.

1. BEZDARBS

Par nodarbinātu teorētiski uzskata cilvēku, kam ir regulārs darbs pret atlīdzību. Savukārt bezdarbnieks ir darbaspējīgs cilvēks, kuram nav darba, bet kurš grib strādāt un meklē darbu. Valsts iedzīvotājus iedala divās grupās, vieni ir ekonomiski aktīvie iedzīvotāji, otri ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji. Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji (15-74 gadu vecumam) ir abu dzimumu personas, kas piedāvā savu darbu materiālo vērtību ražošanai vai pakalpojumu sniegšanai. Lielākā daļa no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem ir nodarbinātie, taču šajā grupā ietilpst arī darba meklētāji, kuri aktīvi meklē darbu, un līdz ar to uzskatāmi par bezdarbniekiem. Par ekonomiski neaktīvajiem uzskata abu dzimumu personas neatkarīgi no vecuma, ieskaitot personas, kas jaunākas par darbaspējas vecumu, kuras nevar pieskaitīt ne pie nodarbinātiem, ne arī darba meklētājiem. Tās ir māsaimnieces, skolnieki un studenti, kas nestrādā, nestrādājošie pensionāri un invalīdi.³

Nodarbinātība un bezdarbs ir viena no svarīgākām problēmām jebkurā valstī, jo tā rada virkni negatīvu ekonomisku, sociālu un politisku seku. ‘Bezdarbs ir vienas no nepatīkamākajām un neizbēgamajām ekonomiskās lejupslīdes sekām. Bezdarbs ir tāda situācija, kur cilvēki, kuri vēlas strādāt, ir spiesti ilgi meklēt sev pieņemamu darba vietu. Visvienkāršāk bezdarbs ir novērtējams pēc absolūtā to indivīdu skaita, kuri griežas darbiekārtības institūcijās’.⁴

Daudzas valstis izmanto Starptautiskās darba organizācijas bezdarba definīciju, kas ir balstīta uz izpēti, indivīds tiek aplūkots kā bezdarbnieks, kuram nav bijis nekāds ienesīgs darbs noteiktā laika periodā, bet, kurš aktīvi meklē darbu.⁵

‘Bezdarbs ir stāvoklis, kur indivīds netiek nodarbināts apmaksātā darbā, vai pašnodarbināts, pat, ja indivīds ir derīgs šādai aktivitātei’.⁶

Bezdarbnieki ir visi cilvēki, kuri ir ekonomiski aktīvie iedzīvotāji, kuri ir spējīgi un gatavi strādāt, un kuri aktīvi meklē darbu, bet nav spējīgi to atrast. Socioloģijā bezdarba pētījumi veicina izpratni par sociālām un ekonomiskām bezdarba sekām indivīdu, ģimenes locekļu un citu kopienu starpā. Pētījumi ir virzīti uz attiecībām starp bezdarbu un psiholoģisko stāvokli. Bezdarbs negatīvi ietekmē indivīda sociālo dzīvi, identitāti un psiholoģisko labklājību.⁷

³ LR Centrālā Statistika Pārvalde. *Metodoloģiska informācija*. [20.04.2009] Pieejams internetā: <http://data.csb.gov.lv/DATABASE/ledzsoc/%CEstermi%F2a%20statistikas%20dati/Nodarbin%E2%EEba%20un%20bezdarbs/05-darbs.htm>

⁴ Latvijas Universitātes Socioloģijas katedra. *Socioloģijas skaidrojošā vārdnīca*. Rīga: SIA INSAR&Co, 1997. 94. lpp.

⁵ Ritzer, G. *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. MA: Blackwell Publishing, 2007. p. 5092.

⁶ Jerzy, D., Jerzy, J. *Colins Dictionary of Sociology*. Great Britan: Harper Collins Publishers, 1991.p. 676.

⁷ Ritzer, G. *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. MA: Blackwell Publishing, 2007. p. 5090-5091.

Indivīds kļūst par bezdarbnieku, ja viņš ir piemērots darbam, bet viņam nav darba. Indivīds var būt brīvprātīgs bezdarbnieks, kas ir izvēlējis nestrādāt, vai netīšs bezdarbnieks, kas ir gatavs strādāt, bet nav spējīgs atrast darbu. Dažas sabiedrības grupas bezdarbs ietekmē vairāk nekā citas - jauniešus, pensijas vecuma cilvēkus, invalīdus, zemu atalgotus strādniekus, etniskās minoritātes, nekvalificētus iedzīvotājus. Cilvēkiem paliekot bez darba, nokļūstot bezdarbnieka statusā, pastāv augstāks risks sastapties ar tādām sociālām sekām kā nabadzība, slikta veselība, pagrimums un saspringtas attiecības ar ģimenes locekļiem.⁸

“Bezdarbs ir tāda situācija ekonomikā, kad ekonomiski aktīvie iedzīvotāji, kuri vēlas strādāt, nevar šo vēlmi īstenot darbavietu trūkuma dēļ”.⁹

C. Wright Mills pielietoja bezdarbu kā grafisku ilustrāciju atšķirībai starp personiskām grūtībām un publisku strīda jautājumu, ko viņš aplūkoja pamatā socioloģijā. Pētījums par bezdarbniekiem atkārtoti parādīja, ka bezdarbu ir viegli izskaidrot kā nepietiekamas motivācijas un spēju privātu vai individuālu problēmu. Ekonomisti piešķir dažādus cēloņus bezdarbam, galvenie divi, kas ir nozares struktūras pagrimums reģionā vai valstī un cikliska ekonomiskas aktivitātes pārmaiņa. Bezdarbs ir galvenais faktors nabadzībai, īpaši, kur bezdarbnieku pieredzi izraisa bezdarbs vai daļējs bezdarbs, kas ir zemu apmaksāts vai nelabvēlīgs darbs, kur pastāv augsta nedrošības sajūta.¹⁰

Šī darba autore uzskata, ka bezdarbs ir tāda situācija valstī, kur cilvēki, kuri vēlas strādāt, ir spiesti ilgi meklēt sev pieņemamu darba vietu. Bezdarbniekiem bieži ir jāpiekāpjas daudzām darba devēja prasībām, kas viņus neapmierina. Savukārt bezdarbnieks ir cilvēks darbaspējas vecumā, kuram nav darba, bet viņš aktīvi to meklē.

1.1. bezdarba sociālās sekas

Darbs vai precīzāk ienesīgs darbs nosaka indivīdu vērtību un statusu. Lielākā daļa indivīdu naudas līdzekļus iegūst algotā darbā, tāpēc pašsaprotama ir prasība pēc sociālās drošības. Bezdarbs apdraud nenodarbinātus indivīdus, viņu ģimenes iztikas līdzekļus, tāpēc tā ir galvenā sabiedrības un politikas problēma. Par spīti strādājošo nabadzības pastāvēšanai, bezdarbs daudzās valstīs ir viens no lielākajiem nabadzības iemesliem. Tas bieži asociējas arī ar tādām problēmām kā veselības problēmas, noziedzība un pašnāvības.

Svarīgi ir noskaidrot, cik ilgā laikā bezdarbs var parādīties indivīda līmenī. Viena no sevis motivēšanas teorijām izskaidro darba devēja uzvedības attieksmi. Ja indivīds ir kādu laiku

⁸ Abercrombie, N., Hill, S., Turner, B.S. *The Penguin Dictionary of Sociology*. England: Penguin Group, 2006. p. 402-403.

⁹ Latvijas Lauksaimniecības Universitāte. Mācību līdzeklis studiju priekšmetā Socioloģija. Jelgava: LLU, 2007. 73. lpp.

bezdarbnieks, darba devējam ir jāpieņem, ka šis indivīds ir jau ticis pārbaudīts no citu iespējamo darba devēju puses, ir pārbaudītas vajadzīgās nepieciešamās prasmes, tādēļ, jo ilgāk indivīdi ir bezdarbnieki, jo arvien mazāk darba piedāvājumus tie var saņemt. Otra teorija asociē bezdarbu ar cilvēku kapitāla zaudēšanu. Jo ilgāk cilvēki ir bezdarbnieki, jo vairāk tie ir norobežoti no savas nodarbošanās, prasmju pilnveidošanas, kā arī var zaudēt prasmes kā neatlaidību. Bezdarbniekiem bieži ir mazākas piekļūšanas iespējas apmācībai un tālākai izglītībai, lai gan tiem to vajadzētu vairāk nekā nodarbinātajiem, piemēram, ja tie strādājuši panīkušā nozarē, būtu labāk, ja tie pārslēgtos uz nodarbošanos, kas piedāvā labākas perspektīvas nākotnes attīstībai. Bezdarba biežs rezultāts ir negatīvas sekas, pat pēc tā pārvarēšanas, piemēram, zemāki ienākumi, lēnāka ienākumu augšana, vai pieaugoša profesionāla nestabilitāte.¹¹

Bezdarbs būtiski ietekmē sociālos aspektus, jo pazeminoties cilvēku dzīves līmenim, degradējās arī sabiedrības morālie kritēriji. Bezdarbs ir šoks bezdarbnieka ģimenes locekļiem, jo līdz ar to viņi zaudē savu sociālo statusu. Sabiedrībai kopumā tas atnes zaudējumus, bezdarbs nozīmē zemāku dzīves līmeni sabiedrībai kopumā. Bezdarbam ir nopietnas sociālas sekas, jo cilvēkiem, kuri zaudējuši savas darbavietas, pazeminās dzīves standarts, un tas notiek arī ar viņu apgādājamiem. Bezdarbs var atstāt graužošanas sekas uz darbu zaudējušo cilvēku morāli, kuri var justies atstumti un nevajadzīgi. Tiek zaudētas arī prasmes, jo strādājošiem, kuri ir nenodarbināti ilgu laika periodu, var būt problemātiski saglabāt savas prasmes iepriekšējā līmenī.¹²

‘*Mācību līdzeklī studiju priekšmetā socioloģija*’ ir aprakstītas Entonija Gidensa (Anthony Giddens) domas, pēc kurām galvenās pazīmes, kas atspoguļo darba nozīmi un darba funkcijas ir tas, ka cilvēkam darbs ir kā ienākumu avots, kā pamats prasmju un spēju attīstīšanai, kā daudzveidīgas vides, dažādības nodrošinātājs, laika strukturētājs, darbs ir kā sociālo kontaktu nodrošinātājs, kā arī pašidentitātes un pašvērtējuma veidotājs. Cilvēkiem nokļūstot ārpus darba tirgus un darba aprites nākas saskarties ar problēmām, jo visas šīs iespējas ar ko cilvēks pirms tam ir saskāries darba tirgū kļūst arvien mazāk pieejamas. Dzīvē veidojas dažādas sociālas problēmas, kas padara cilvēku depresīvāku, neapmierinātāku ar dzīvi.¹³

¹⁰ **Marshall, G.** *The Concise Oxford Dictionary of Sociology*. New York: Oxford, 1994. p. 544.

¹¹ **Ritzer, G.** *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. MA: Blackwell Publishing, 2007. p. 5093-5095.

¹² **Stenleiks, Dž. F.** *Ekonomikas pamati*. Rīga: Zvaigzne ABC, 1997. 214-215. lpp.

¹³ Latvijas Lauksaimniecības Universitāte. *Mācību līdzeklis studiju priekšmetā Socioloģija*. Jelgava: LLU, 2007. 72-73. lpp.

Bezdarbs ietver tādus negribētus zaudējumus kā ikdienas struktūras zaudēšana, ārējo sociālo kontaktu zaudēšana, kolektīvo uzdevumu un sasniegumu sajūtas zaudēšana, pašcieņas, statusa un identitātes zaudēšana, kā arī regulāras aktivitātes zaudēšana.¹⁴

Cilvēku elastība ir tā, kas ļauj viņiem sociāli adaptēties dažādos apstākļos. Ja cilvēks kļuvis par bezdarbnieku, viņam ir jābūt gatavam pielāgoties darba tirgus prasībām, jābūt gatavam mainīt savu kvalifikāciju, darbības nozari, prasmes, lai spētu ātrāk atgriezties darba tirgū. Ja bezdarbnieks ir gatavs kļūt elastīgāks, pielāgoties jaunām darba prasībām, tad viņam ir lielākas iespējas ātrāk iesaistīties jaunās darba attiecībās, lai nezaudētu tādas prasmes kā neatlaidība, pašpārliecība, un nepazeminātos dzīves līmenis.

1.2. pārmaiņas darba attiecībās

Pārmaiņas darba attiecībās ienes sabiedrībā gan pozitīvas, gan negatīvas izmaiņas. **Neofordisma** teorijas ir saistītas ar pārliecību, ka materiālie apstākļi kā alga, darba drošība, izaugsmes iespējas un sasniedzamo uzdevumu prasības, ir sabojājušas lielāko daļu darbaspēka. Visi šie apgalvojumi pēc Neofordisma teorijas tiek uzskatīti kā negatīvi aspekti darba attiecībās. Savukārt **postfordisma** teorijas ir pārliecinātas, ka jaunās darba sistēmas paaugstina tādu būtisku darbinieku stimulēšanas posmu kā darba konkurenci, autonomiju, kooperāciju un arī piedāvā augstāka atalgojuma iespējas.

Darba tirgū arvien vairāk tiek pieprasīts konkurētspējīgs, izglītots darbaspēks, kas spēj ātri un sekmīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes, kā arī pilnveidoties. Sabiedrības attieksme pret darba kvalitāti veidojas darba attiecību kontekstā, to lielā mērā nosaka tas, vai indivīds izjūt saistību starp to, ko viņš iegulda darba attiecībās un to, ko iegūst pretī no šīm darba attiecībām. Darba attiecības veidojas darba procesā, meklējot darbu un zaudējot darbu. Darba attiecību kvalitātes jautājums ir ļoti svarīgs, jo darba apstākļi, vide un attiecības ietekmē cilvēku motivāciju strādāt, apmierinātību ar darbu, un darba ražīgumu. Darba attiecību kvalitāte arī veicina darba meklētāju ieinteresētību saņemt tādus Nodarbinātības Valsts aģentūras piedāvātajos pakalpojumos kā kvalifikācijas celšana, lai spētu būt konkurētspējīgāki darba tirgū.

Mihaela J. Handela pētījumā ‘‘Darba kvalitātes saskatāmās tendences’’ neofordisma un postfordisma teoriju kontekstā tiek aplūkotas kvalitatīvas pārmaiņas darba attiecībās, materiālā un patiesā darba kvalitāte, un nodarbināto cilvēku sagatavotība. Šajā pētījumā ir izmatoti dati no Vispārējā sabiedrības pārskata (General Social Survey), lai izpētītu vai darbinieku darba

¹⁴ **Edgell, S.** *The Sociology of work: continuity and change in paid and unpaid work.* London: SAGE Publications, 2006. p. 107.

kvalitātes uztveres pārmaiņas un apmierinātība ar darbu attiecināmas uz neofordistu vai postfordistu teorijas prognozēm laika posmā no 1989. gada līdz 1998. gadam. GSS ir iekļauti dati par četrām darba kvalitātes dimensijām, par kurām diskutē neofordisti un postfordisti. Pētījumā tiek aplūkota indivīda attieksme pret materiālo atlīdzību (alga, darba drošība, izaugsmes iespējas), iekšējie stimuli (interesants darbs, darba autonomija), citi darba apstākļi (stress, darba slodze, fiziskā piepūle, bīstamība), un darbavietas starppersonisko attiecību kvalitāte (vadības-darbinieku attiecības, darba biedru attiecības).¹⁵

Darba attiecības un kvalitāte, piemēram, Amerikas Savienotajās Valstīs (ASV) pēdējos 15 gados ir būtiski mainījušās, bet pastāv atšķirīgi viedokļi vai tās ir uzlabojušās, vai pasliktinājušās. Pēckara perioda pirmā pusē, dominēja Amerikāņu ekonomikas ietekme, pieaugoša produktivitāte un peļņa, stabilizējot vai samazinot nevienlīdzību, un spēcīgs nodarbinātības pieaugums viscaur stabilai ražošanas sistēmai, ko bieži fordisms saista ar masu produkciju. Pēckara perioda otrajā pusē ASV saskārās ar ievērojami pieaugošu starptautisku konkurenci, samazinājās ražīguma temps, un spiediens darba izmaksām. Postfordisma skolas teorija apgalvo, ka darba attiecību kvalitāti iespējams uzlaboja preču tirgus izmaiņas, informācijas tehnoloģiju izplatība, vadības paradumu līdzdalības pārņemšana. Šīs abas teorētiskās skolas satur skaidras un pretējas prognozes par darbinieku labklājības un darba attiecību izmaiņām, un paša indivīda attieksmi pret sava darba attiecību kvalitāti.¹⁶

Neofordisma teorija akcentē nevienlīdzību starp vadību un darbu. Dažādi labumi kā samērā augsta darba samaksa, darba drošība, karjeras mobilitāte, kas tika plaši pielietoti darbiniekiem pēckara perioda izaugsmes gados, tika samazināti un attiecas uz mazāku darbinieku daļu, jo darba devēji mēģināja samazināt izmaksas un izmantot esošo darbaspēku. Pēckara darba tirgus tika sadalīts segmentos, mazāk un vairāk privilēģētās grupās, jo augsti algoti darba devēji izmantota zemi atalgotus darba apakšuzņēmējus, lai pēc vajadzības samazinātu svārstības, bija lielāka paļaušanās uz apakšuzņēmējiem, kas atbilstoši neofordismam saasina šo duālismu un palielina zemu atalgoto darbinieku segmentu.¹⁷

Postfordisma teorija apraksta alternatīvu darba attiecību modeli, kas nes labumu, gan firmām, gan strādniekiem. Postfordisti redz sakarību starp pieaugošu darba attiecību kvalitāti saistībā ar noteiktu materiālo dimensiju (alga, darba drošība) un vēl spēcīgāk ar iekšējiem stimuliem (izaugsme darba vietā, autonomija, darbavietas sadarbība), kā arī darba apstākļiem

¹⁵ **Handel, M.J.** *Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998*. [14.02.2009] Pieejams internetā:

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

¹⁶ Turpat

¹⁷ Turpat

(samazināta fiziskā darba slodze). Saskaņā ar šo viedokli preču tirgus augstākas kvalitātes izmaiņas un vairāk pielāgotas preces un informācijas tehnoloģiju izplatīšanās, radīja tradicionālā darba modeļa norietu un lielāku darbinieku līdzdalību praksē, kā piemēram, strādāt komandā bez kontroles. Šī pārveidošana paaugstināja darba prasmju prasības, uzdevumu dažādību, un darba autonomiju, samazinot vajadzību pēc darbinieku lielas fiziskas slodzes. Rezultātā ir lielāka darbavietas sadarbība, augstāks darba ražīgums un dažos norēķinos arī augstākas algas.¹⁸

Darba uzdevumi kļūst arvien sarežģītāki, darbs kļūst kvalificētāks, ienesīgāks, ražīgāks kā rezultātā pieaugošajam izglītības līmenim, pieaugoša proporcija starp darbinieku un vadības darbu, izlīdzinoties vērtībām starp darbiniekiem uz vairāk jēgpilnu vai iekšēji stimulētu darbu.

Vairākas nozares atbalsta postfordisma teoriju. Tradicionālie postindustriālās sabiedrības darba kvalitātes uzlabošanas indikatori, piemēram, darbinieku izglītības līmenis, attiecība starp vadošiem un izpildes strādniekiem, un datoru izmantošana darbā, ir paaugstinājušies pēdējo gadu laikā. Visi pētījumi par mainīgu objektīvu darba attiecību raksturojumu netieši pieņem, ka darba apstākļu uzlabošana vai pasliktināšana izskaidro darbinieku subjektīvās sajūtas par labklājības ieguvumiem un zaudējumiem. Cilvēku attieksmi pret darba attiecību kvalitāti ietekmē četri faktori – materiālā atlīdzība, nemateriālie jeb iekšējie ieguvumi, darba apstākļi un darbavietas starppersoniskās attiecības. Lai gan pastāv daudz teoriju par mainīgiem darba kvalitātes un darba attiecību mērķiem, ir arī dažas, kas apskata tendences, kā darbinieki paši jūtas savā darba vietā. Sociālo indikatoru pētījumi bieži atrod relatīvi vājas attiecības starp dzīves kvalitātes objektīvajām un subjektīvajām robežām. Darba apmierinātības pozīcijas var būt pakļautas sociālai apmierinātībai un aizspriedumiem, jo tie spiež respondentus pretstatīt apstākļus, kādos tie dzīvo, ar valdošajiem sabiedrības standartiem vai viņu pašu individuālo cenšanos.¹⁹

Ļoti lielā mērā darba kvalitāte ir atkarīga no pašu indivīdu attieksmes pret darbu. Ja cilvēks iesaistās darba attiecībās, būdams kvalificēts, izgājis kādus kursus, un savā nozarē zinošs, tad viņa attieksme pret darba kvalitāti ir daudz pozitīvāka nekā tiem cilvēkiem, kuri ir nekvalificēti strādnieki ar zemu izglītības līmeni un kuri jūtas apdraudēti un nedroši, kad darba attiecībās ir gaidāmas kādas kvalitatīvas pārmaiņas, piemēram, jaunu tehnoloģiju izmantošana vai kādu jaunu metožu pielietošana. Darba kvalitāte atšķiras dažādās uzņēmumos vai sabiedrībās, jo, manuprāt, daudz kas ir atkarīgs no darba devēja prasībām. Ja darba devējs vēlas savā darba kolektīvā redzēt kvalificētu, konkurētspējīgu un zinošu darbinieku, tad arī piedāvā augstāka

¹⁸ **Handel, M.J.** *Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998*. [14.02.2009] Pieejams internetā: <http://wox.sagepub.com/cgi/content/abstract/32/1/66>

¹⁹ *Turpat*

atalgojuma iespējas, kas stimulē darba konkurenci un šī pieeja nes labumu gan kompānijai, gan strādniekiem, jo tā paredz pieaugošu darba attiecību kvalitāti, un labāki darba apstākļi rada augstāku darba ražīgumu.

Tieši tāpēc bezdarbniekiem tiek dota iespēja apmeklēt Nodarbinātības Valsts aģentūras dažādos kursus, kur iespējama kvalifikācijas celšana, cilvēki var iziet apmācības un apgūt profesiju. Visi šie kursi ir domāti, lai palīdzētu cilvēkiem būt konkurētspējīgiem darba tirgū. Es uzskatu, ka NVA darbojas pēc postfordistu teorijas, palīdzot cilvēkiem celt savu pašapziņu, apgūt jaunas zināšanas un iegūt jaunas darba vietas.

2. ELASTĪGUMA IZPAUSMES DARBA TIRGŪ

Lai veiksmīgi konkurētu darba tirgū, cilvēkiem ir jābūt zināmām prasmēm, pieredzei un spējai pielāgoties darba tirgus prasībām. Tā kā arvien vairāk pieaug bezdarbnieku skaits Latvijā, darba autore uzskata, ka ir būtiski noskaidrot, cik elastīgi ir bezdarbnieki darba tirgū, kāds ir viņu izglītības līmenis un vecums, un vai tas ietekmē viņu konkurētspēju darba tirgū. Autore vēlas aplūkot dažādus pētījumus, kur parādās bezdarbnieku elastība.

2.1. izglītības nozīmīgums

Ļoti būtisku faktoru darbaspēka konkurētspējai darba tirgū nosaka izglītības un profesionalitātes līmenis. Iedzīvotājiem, kuriem ir neatbilstoša izglītība darba tirgus vajadzībām, zināšanu un prasmju trūkums, ir grūti konkurēt darba tirgū ar iedzīvotājiem, kuriem ir augsta kvalifikācija un liela darba pieredze. Šajā apakšnodaļā darba autore apskata izglītības nozīmību, bezdarbnieku elastību un konkurētspēju pēc izglītības līmeņa.

Latvijas Universitātes veiktajā pētījumā ‘‘Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros’’ uzņēmēji kritiski raksturoja Latvijas darbaspēka kvalifikāciju. Viņu skatījumā darbaspēks Latvijā ir ar zemu izglītības, profesionalitātes un kvalifikācijas līmeni. Arī cilvēku iniciatīvas, atbildības, darba ražīguma un motivācijas strādāt līmenis ir zems. Bet vienlaikus ir atzīts, ka arī pašiem uzņēmējiem nav atbilstošas izglītības un prasmes uzņēmuma vadībā, kā arī darbinieku motivēšanā. Uzņēmēju vidū dominēja uzskats, ka kvalificētāks, apzinīgāks, profesionālāks, godīgāks ir darbaspēks vidējā un vecākā paaudzē. Tomēr bieži šie darbinieki nav spējīgi apgūt jaunās tehnoloģijas, savukārt jauniešus tie uzskata par pārāk ambicioziem. Uzņēmēju vērtējumā vismaz 10% potenciālo darba ņēmēju neatbilst darba tirgus prasībām, jo viņi nav gatavi strādāt, daļa ir degradējušies, nekvalificēti, arī ar redzamām alkoholisma pazīmēm, un viņiem trūkst darba tikuma. Darba devēji uzskata, ka pašreizējā izglītības sistēma nespēj apmierināt augošās darba tirgus prasības pēc darbinieku profesionalitātes, atbilstošas izglītības, pieredzes, iniciatīvas, spējai pieņemt lēmumus un izteikt savu viedokli, kā arī valsts un svešvalodu zināšanas. Pat profesijās, kur ir speciālistu pārprodukcija nākas saskarties ar kvalificētu darbinieku trūkumu.²⁰

Es domāju, ka izglītības līmenis nosaka būtisku lomu cilvēku konkurētspējai darba tirgū, cilvēki ar zemu izglītības līmeni pieder pie sabiedrības riska grupas, kuriem ir vislielākās iespējas kļūst par bezdarbniekiem. Problēma ir tajā, ka viņi nav spējīgi ar savām zināšanām un prasmēm

²⁰ Latvijas Universitāte. *Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros*. Rīga: Latvijas Universitāte, 2007. 105-108. lpp.

iekļauties un konkurēt darba tirgū, tādējādi tiekot izstumti no tā, jo viņu kvalifikācija neatbilst darba tirgū pieprasītajam prasībām. Manuprāt, pie riska grupas pieder pirmspensijas vecuma cilvēki un jaunieši, kas tikko pabeiguši skolu un kuriem nav nekādas pieredzes.

Latvijas Lauksaimniecības universitātes, Daugavpils universitātes, Rīgas Stradiņa universitātes, Ventspils augstskolas, un Vidzemes augstskolas veiktajā pētījumā par ‘‘Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskajām problēmām’’ tiek uzsvērts tas, ka daļa no Latvijas un tās reģionu darba tirgus problēmām saistīta ar diskrimināciju, kura var izpausties gan tiešā vai netiešā veidā pret atsevišķām iedzīvotāju un īpaši bezdarba riska grupām. Diskriminācija var atšķirīgi izpausties dažādās nozarēs, darba tirgus segmentos un Latvijas teritoriālajās vienībās. Neatbilstoša izglītība darba tirgus vajadzībām, nespēja pielāgoties jauniem apstākļiem, zināšanu un prasmju trūkums ir problēmas, ar kurām sastopas liela daļa iedzīvotāju, to skaitā arī sociālā riska grupas. Tajās ietilpst cilvēki ar zemu izglītības līmeni, pirmspensijas vecuma iedzīvotāji, bijušie ieslodzītie, māmiņas pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma un jaunieši. Problēmas darba tirgū saistās ar drošas un labvēlīgas darba vides trūkumu. Vecāka gadagājuma iedzīvotājiem, kuri atrodas ārpus darba tirgus, par problemātisku kļūst atgriešanās darba tirgū pašu spēkiem, līdz ar to lielāka nozīme ir tām aktivitātēm un iespējām, kas atvieglo atgriešanos darba tirgū. Ja strādājošajiem darba laikā tiktu sniegta nepieciešamā apmācība, tiktu pievērsta uzmanība aprūpei un būtu pietiekama atpūta, cilvēki nevēlētos aiziet no darba ātrāk, būtu daudz mobilāki un efektīvāk strādātu. Lielākā daļa iedzīvotāju būtu spējīgi saglabāt aktivitāti darba tirgū ilgāku laiku.²¹

Darbspēks ir viens no svarīgākajiem ražošanas faktoriem, un to raksturo dažādas fizioloģiskas un psiholoģiskas īpašības, no kurām svarīgākās ir zināšanas, prasmes un iemaņas. Investīcijas indivīdu izglītībā ir viens no svarīgākajiem jebkuras valsts attīstības uzdevumiem. Investīcijas izglītībā ir svarīgas, jo cilvēkkapitāls nosaka gan darba ražīgumu, gan valsts spēju ražot jaunas tehnoloģijas un izmantot jau esošās. Latvijā līdz šim brīdim cilvēki mērķtiecīgi izvēlējas mācīties gan profesionālās, gan augstākajās izglītības mācību iestādēs. Lai arī visiem cilvēkiem nav vienādas iespējas uz izglītības iegūšanu, viņu viens no mērķiem ir atrast darbu. Darba devējam ir svarīga potenciālā darbinieka izglītība attiecīgajā amatā, uz kuru tas pretendē, kā arī būtisks faktors ir darba pieredze, kura lielākajai daļai jauniešu pēc profesionālo skolu vai augstskolu beigšanas nav vai ir neliela un visbiežāk ne attiecīgajā profesijā.

²¹ Latvijas Lauksaimniecības universitāte, Daugavpils universitāte, Rīgas Stradiņa universitāte, Ventspils augstskola, Vidzemes augstskola. *Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas*. Jelgava: LLU, 2007. 38-39. lpp.

Latvijas Universitātes, SIA ‘‘Gfk Baltic’’, SIA ‘‘Baltkonsults’’ veiktajā pētījumā par ‘‘Profesionālās un augstākās izglītības programmas atbilstību darba tirgus prasībām’’ tiek minēti četri galvenie izglītības mērķi, kas ir svarīgi sabiedrībai – sagatavošana darba tirgum, sagatavošana aktīva pilsoņa dzīvei demokrātiskā sabiedrībā, personības attīstīšana un paplašinošās zināšanu bāzes attīstība un uzturēšana. Izglītība ir ne tikai pakalpojums, bet arī aktīva izglītojamā un izglītotāja mijiedarbība, kurā gan procesu, gan rezultātu daļēji nosaka izglītojamais. Arvien lielāka nozīme ir dažādiem neformālās izglītības un ikdienas izglītības (ikdienas pieredzē balstīta izglītība) variantiem, kuri kopā ar formālo izglītību veido vienotu mūžizglītības sistēmu. Prasības izglītības sistēmai nosaka, izmantojot ne tikai darba tirgus prasības (nepieciešamās kompetences konkrēta amata pienākumu pildīšanai), bet visas sabiedrības prasības (personības pilnveidošana, zināšanu vairošana, darba tirgus) un pieejamos līdzekļus. Izglītība ir sabiedrības atbildība, tā tiek regulēta visas sabiedrības interesēs, saskaņojot dažādu grupu specifiskās intereses.²²

Šajā pētījumā aptaujā, kas tika veikta no 2005.-2007. gadam, tika aptaujāti 20025 respondenti visā Latvijā. Pēc pētījuma rezultātiem var secināt, ka darba meklētāja vidējais vecums ir 40 gadi. No visiem respondentiem darbu meklē 6,7% iedzīvotāju. Pēc izglītības līmeņa šajā grupā dominē aptaujātie ar vispārējo vidējo izglītību (32,1%), profesionālo vidējo izglītību (29,6%), bet trešo lielāko īpatsvaru veido ar pamata izglītību (13,7%). Darba meklētāji ar bakalaura grādu ir tikai 1%, bet maģistra un diktora grādu nav neviens. Kā liecina pētījuma rezultāti, darba devējiem, ņemot darbā darbiniekus vadošos amatos, ir ļoti svarīga uzkrātā pieredze un papildu prasmes, atbilstoša profesionālā vai augstākā izglītība. Tas nozīmē, ka darba devēji noteiktu profesiju grupās izvēlas darbiniekus atbilstoši konkrētās personas kompetences līmenim, bet par prioritāti neizvirza atbilstoši specialitātei iegūto izglītību. Pētījumā veiktajās darba devēju, darba ņēmēju un izglītotāju fokusgrupu diskusijās tika noskaidroti trīs mērķa grupu viedokļi par nepieciešamākajām darba ņēmēju zināšanām, prasmēm un attieksmēm. Rezultāti liecina, darba devēji un darba ņēmēji par nepieciešamām uzskata saskarsmes spējas, turpretim izglītotājiem dominē ar izglītību un konkrēta amata prasmēm saistīti nosacījumi. Tas liecina par to, ka izglītotāji, domājot par mācību rezultātiem, īpaši neuzsver vispārējo kompetenču attīstību. Darba devējam būtiska nozīme ir viņu motivācijai un vēlmei strādāt.²³

²² Latvijas Universitāte, SIA ‘‘Gfk Baltic’’, SIA ‘‘Baltkonsults’’. *Profesionālās un augstākās izglītības programmas atbilstība darba tirgus prasībām*. Rīga: Latvijas Universitāte, 2007. 38-129. lpp.

²³ Turpat

Analizējot nestrādāšanas iemeslus, nepietiekama profesionālā sagatavotība kā galvenais iemesls visbiežāk minēts visjaunākajā vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem jeb karjeras pašā sākumā (šī vecuma grupa ir 21% no aptaujātajiem) un tas ir pat nedaudz nozīmīgāks faktors kā zems atalgojums un ģimenes apstākļi. Vēlākos gados profesionālajai sagatavotībai vairs nav tik liela nozīme, tas skaidrojams ar to, ka cilvēki ir ieguvuši nepieciešamās kompetences darba dzīves laikā vai arī tālākizglītības procesā. Zems atalgojums ir vissvarīgākais faktors, kādēļ cilvēki strādā citā specialitātē nekā iegūta izglītība aktīvā darba mūža vidū, bet vēlākos gados to nozīmība strauji mainās. Arī karjeras un izaugsmes iespējas vissvarīgākās ir karjeras sākuma posmā, 25-34 gadu vecumā, un tā nozīmība relatīvi samazinās vēlākos gados. Ģimenes apstākļi kā galvenais iemesls nestrādāšanai profesijā ir apmēram 20% cilvēku visās vecuma grupās, izņemot strādājošos pensionārus (65-74 gadi). Neapmierinoši darba apstākļi un neinteresants darbs kā galvenais faktors ir minēts līdzīgi visās vecuma grupās, bet pensijas vecumā neinteresants darbs vairs nav iemesls, lai nestrādātu savā specialitātē.²⁴

Latvijas Universitātes aģentūras "LU Filozofijas un socioloģijas institūts", biedrības "Baltic International Centre for Economic Policy Studies", SIA "Socioloģisko pētījumu institūta" veiktajā pētījumā par "Bezdarba un sociālās atstumtības iemesliem un ilgumu", ko veica 2007. gadā, iedzīvotāju aptaujas rezultātā tika noskaidrots, ka no visiem 7787 aptaujātajiem iedzīvotājiem, 5% ir darba meklētāji, kas nestrādā, taču pēdējo četru nedēļu laikā ir aktīvi meklējuši darbu un darba atrašanas gadījumā ir gatavi tuvāko divu nedēļu laikā sākt strādāt. No visiem darba meklētājiem aptuveni puse (48%) ir reģistrējušies NVA kā bezdarbnieki. Savukārt 21% respondentu ir ekonomiski neaktīvi, kas nestrādā, nemeklē darbu vai nav gatavi iesaistīties darba tirgū tuvāko divu nedēļu laikā. Pētījumā tika aplūkota nodarbinātības tendence pēc izglītības līmeņa, kā rezultātā var secināt, jo augstāks ir izglītības līmenis, jo lielāka pastāv iespēja iekļauties darba tirgū. Ļoti maz nodarbināti ir iedzīvotāji, kuri nav ieguvuši vairāk kā pamatizglītību vai nav pabeiguši vidējo izglītību, tikai puse no viņiem strādā. Bezdarbnieku aptaujas dati parāda, ka visbiežāk neapmierinātība ar iegūto izglītības līmeni ir saistīta ar darba samaksu. 69% no visiem bezdarbniekiem ir pilnībā vai drīzāk neapmierināti ar iegūto izglītības līmeni attiecībā uz darba samaksu, bet 60% bezdarbnieku ir neapmierināti ar iegūtās izglītības sniegtajām iespējām atrast darbu. Šajā pētījumā parādās tas, ka, jo augstāks ir izglītības līmenis ir sasniegts, jo lielāka ir apmierinātība ar iespējām darba tirgū. Nepietiekams darba meklētāju izglītības līmenis, kvalifikācijas/profesijas trūkums, kā arī

²⁴ Latvijas Universitāte, SIA "Gfk Baltic", SIA "Baltkonsults". *Profesionālās un augstākās izglītības programmas atbilstība darba tirgus prasībām*. Rīga: Latvijas Universitāte, 2007. 38-129. lpp.

nepietiekama iespēju izmantošana kvalifikācijas paaugstināšanai vēl viens no faktoriem, kas kavē iekļaušanos darba tirgū. Darba meklētāji, kuri nav apmeklējuši NVA piedāvātos kursus, bieži nav saskatījuši pēc tiem nepieciešamību, kā arī min to, ka nav atbilstoša piedāvājuma un nevar atļauties papildu kursu apmeklējumu.²⁵

Uz jautājumu par to, vai Latvijā šobrīd atrast darbu ir viegli, 53% respondentu šim apgalvojumam nepiekrīt, bet nozīmīgi ir tas, ka šim apgalvojumam nozīmīgi biežāk piekrituši Rīgas iedzīvotāji. Savukārt ar darba samaksu Latvijas uzņēmumos visneapmierinātākie ir cilvēki 30 – 59 gadu vecumā. Bezdarbnieki, īpaši ilgstošie bezdarbnieki, uzskata, ka Latvijā atrast darbu ir grūti un ka darba samaksa Latvijas uzņēmumos ir netaisnīga. Savukārt iedzīvotāji, kuriem ir augstākā izglītība, uzskata, ka Latvijā šobrīd atrast darbu ir viegli. Var secināt, ka darba meklētāju attieksmē pret darbu dominē finansiāls motīvs – tiekšanās pēc laba darba ar labu atalgojumu, ja prasmes un iemaņas nav tādas, par kurām darba devēji būtu gatavi maksāt labu atalgojumu, rodas konflikts un vienoties par darbu nav iespējams.²⁶

Iedzīvotāji, kuri ieguvuši ne vairāk kā pamatizglītību, parasti ar izglītības sniegtajām iespējām darba tirgū ir drīzāk vai pilnīgi neapmierināti. Profesionālo pamatizglītību, vidējo profesionālo izglītību vai padomju laika augstāko izglītību ieguvušie parasti ir drīzāk apmierināti (31-34%) vai drīzāk neapmierināti (21-24%), savukārt tie, kas ir ieguvuši bakalaura grādu, parasti ir ļoti apmierināti (31%) vai drīzāk apmierināti (32%). Vēl apmierinātāki ir maģistra grādu ieguvušie. Jo augstāks izglītības līmenis ir sasniegts, jo lielāka ir apmierinātība ar izglītības sniegtajām iespējām darba tirgū. Daļa iedzīvotāju, kuri nav ieguvuši nekādu profesiju vai kvalifikāciju, izjūt to kā ierobežojošu faktoru, 21% ar izglītības sniegtajām iespējām ir pilnīgi neapmierināts, savukārt 22% ir drīzāk apmierināti vai pilnīgi apmierināti. Analizējot augstākā sasniegtā izglītības līmeņa atšķirības aptaujāto vīriešu un sieviešu bezdarbnieku vidū, jāsecina, ka sieviešu vidū bija lielāks izglītību ieguvušo īpatsvars. Turpretī starp vīriešiem ievērojami vairāk bija tādu, kuri sasnieguši tikai pamatizglītība līmeni. Viskrasākās atšķirības ir vērojamas vidējo izglītību ieguvušo grupās. Vīriešu grupā vidējo izglītību bija ieguvuši 24%, bet sieviešu vidū tādas bija 33%. Neraugoties uz bezdarbnieku atrašanos NVA uzskaitē un bezmaksas kursu

²⁵ Latvijas Universitātes aģentūra "LU Filozofijas un socioloģijas institūts", biedrība "Baltic International Centre for Economic Policy Studies", SIA "Socioloģisko pētījumu institūts". *Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums*. Rīga: Latvijas Universitātes aģentūra "LU Filozofijas un socioloģijas institūts, 2007. 126-135. lpp.

²⁶ *Turpat*, 135-141. lpp.

pieejamību, gan ilgstošie bezdarbnieki, gan bezdarbnieki kopumā kursus apmeklēja reti (25%). Jāatzīmē, ka sievietes bezdarbnieces kursus apmeklēja nozīmīgi biežāk kā vīrieši.²⁷

“RS Group” veiktajā pētījumā par “Darba algām un to ietekmējošajiem faktoriem” kvalitatīvās aptaujas datu analīze parāda, ka, jo augstāks ir darbinieka izglītība, jo augstāka ir viņa vidējā darba samaksa. Salīdzinot vienā profesijā un nozarē strādājošos, darbinieki ar augstāko akadēmisko izglītību pelna vidēji par 24% vairāk nekā darbinieki ar vidējo vispārējo izglītību. Augstākās izglītības esamība atstāj lielāku ietekmi uz sieviešu vidējo atalgojumu, nekā vīriešu atalgojumu. Pirmā līmeņa augstākās profesionālās izglītības efekts ir nedaudz mazāks, tā paaugstina strādājošo darba samaksu par 14%, pārējiem apstākļiem esot vienādiem. Izglītības līmenis zem pamata izglītības vidēji rada darba algas samazinājumu par 12,8%, salīdzinot ar vidējo izglītību, bet pamata izglītības līmenis samazinājums par 11%.²⁸

Nepietiekams darba meklētāju izglītības līmenis, kvalifikācijas trūkums, kā arī nepietiekama iespēju izmantošana kvalifikācijas paaugstināšanai ir viens no faktoriem, kas kavē iekļaušanos darba tirgū. Iedzīvotāji, kuriem ir augstākā izglītība, uzskata, ka Latvijā atrast darbu ir viegli. Pētījumā tika aplūkota nodarbinātības tendence pēc izglītības līmeņa, kā rezultātā var secināt, jo augstāks ir izglītības līmenis, jo lielāka pastāv iespēja iekļauties darba tirgū. Ļoti maz nodarbināti ir iedzīvotāji, kuri nav ieguvuši vairāk kā pamatizglītību vai nav pabeiguši vidējo izglītību, tikai puse no viņiem strādā.

2.2. vecuma atšķirības

Darba autore uzskata, ka pastāv būtiskas atšķirības konkurētspējai darba tirgū dažādās vecuma grupās. Jauniem cilvēkiem lielākoties nav darba pieredze, lai spētu konkurēt ar to darbaspēka daļu, kas darba tirgū atrodas jau sen, bet pirmspensijas vecuma iedzīvotājiem rodas problēmas ar jaunu prasmju apgūšanu. Šajā apakšnodaļā darba autore aplūkos iedzīvotāju elastību dažādās vecuma grupās.

2001.gadā diskriminācija uz vecuma pamata, tika aizliegta Darba likumā.²⁹ Neskatoties uz šo attīstību, daudzās valstīs ir likumi, kas nosaka noteikta vecuma sasniegšanu kā šķērslī kāda amata ieņemšanai. No diskriminācijas veidiem darbavietās visizplatītākā ir vecuma diskriminācija. Tā ietekmē vienlīdzīgi kā gados jaunākos nodarbinātos, tā gados vecākos, un tā ir, gan starp sievietēm, gan vīriešiem. Visvairāk no vecuma diskriminācijas cieš vadošie

²⁷ Latvijas Universitātes aģentūra “LU Filozofijas un socioloģijas institūts”, biedrība “Baltic International Centre for Economic Policy Studies”, SIA “Socioloģisko pētījumu institūts”. *Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums*. Rīga: Latvijas Universitātes aģentūra “LU Filozofijas un socioloģijas institūts”, 2007. 130-135. lpp.

²⁸ “RS Group”. *Darba algas un to ietekmējošie faktori*. Rīga: RS Group, 2006. 105-109. lpp.

darbinieki un intelektuālo un zinātnisko profesiju pārstāvji. Tādējādi var secināt, ka, piemēram, vadošos posteņos netiek pieņemti pārlietu jauni darbinieki, kur viens no populārākajiem pamatojumiem šādam lēmumam ir nepietiekama darba pieredze. Pārdošanas un pakalpojumu personāls, kā arī kvalificētie strādnieki un kalpotāji ir nākamās profesijas, kur parādās vecuma diskriminācija. Vadoties no vispārējiem atzinumiem, šīs ir profesijas, kurās galvenokārt ir nepieciešami fiziski spēcīgāki darbinieki, kas līdz ar to nosaka, ka vecāka gadagājuma cilvēkiem šajā gadījumā netiks dota priekšroka, dažkārt neņemot vērā viņu pieredzi un zināšanas.

“RS Group” veiktajā pētījumā par “Darba algām un to ietekmējošajiem faktoriem” visos izglītības līmeņos vīriešu ienākumu līmenis savu maksimumu sasniedz samērā agri, tas ir vecumā no 30 līdz 35 gadiem. Salīdzinot augstākās izglītības līmeņus var secināt, ka praktiski nav atšķirības starp pirmā līmeņa augstākās izglītības un akadēmiskās augstākās izglītības profiliem. Abi izglītības līmeņi vidēji rada lielākus ienākumus nodarbinātajiem, salīdzinot ar vidējo izglītību. Savukārt vairumā gadījumu sieviešu ienākumu līmenis sasniedz maksimumu 30 – 33 gadu vecumā. Kaut arī šī tendence ir līdzīga vīriešu ienākumu profilam, ir novērotas arī dažas atšķirības. Sieviešu vecuma, izglītības un ienākumu profils atšķiras no vīriešu profila divu iemeslu dēļ. Pirmkārt, sieviešu vidējās algas ir zemākas. Otrkārt, pirmā līmeņa augstākā izglītība uzrāda nozīmīgu profila atšķirību no pārējiem augstākās izglītības līmeņiem, jo sasniedz savu maksimumu vēlāk, 45 gadu vecumā. Vecuma, izglītības un dzimuma ienākuma profils rāda, ka algoto darbinieku virs 40 gadiem darba samaksa pakāpeniski samazinās. Visvairāk tā samazinās darbiniekiem virs 50 gadiem, ko uzskata par pirmspensijas vecumu. Darba devēji norāda, ka, lai gan katra indivīda spējas ir jāvērtē atsevišķi, ir novērots, ka darbinieki pirmspensijas vecumā lēnāk apgūst jauno un fiziski ir mazāk izturīgi. Ja darba samaksa uzņēmumā ir tieši atkarīga no darba produktivitātes, tad rezultātā vecāka gadagājuma cilvēka alga ir zemāka. Piemēram, būvniecības un kokapstrādes uzņēmumos gados veci cilvēki fiziski nespēj veikt noteiktus darbus, kas var negatīvi ietekmēt viņu iespējas nopelnīt lielāku algu. Sieviešu algas ir 21,5% zemākas nekā vīriešu algas. Pilsētas sieviešu algas ir vidēji par 21,9% zemākas nekā vīriešu darba samaksa, bet lauku teritorijās par 20,0% zemākas. Sieviešu darba samaksa ir zemāka privātajā sektorā, salīdzinot ar sabiedrisko (attiecīgi par 23,4% un 18,4% mazākas par vīriešu darba samaksu). Savukārt darba attiecību ilgums dotajā uzņēmumā raksturo darbinieka iegūto pieredzi, piemēram, kuri ilgstoši strādā uzņēmumā, viņu tieksme meklēt citu darba vietu ir daudz zemākā un darba devējs rēķinās ar viņiem arī nākotnē. Abu šo faktoru dēļ darba samaksa pieaug līdz ar

²⁹ *Atšķirīgas attieksmes aizliegums*. “Latvijas Vēstneša” tiesību aktu portāls. [31.03.2009] Pieejams internetā: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019>

darba attiecību ilgumu. Bet darba līguma veida ietekme uz darba samaksu ir manāma pat vienas profesiju grupas ietvaros, nepilna laika darbinieki saņem neproporcionāli zemu atalgojumu.³⁰

Latvijas Universitātes, SIA "Gfk Baltic", SIA "Baltkonsults" veiktajā pētījumā par "Profesionālās un augstākās izglītības programmas atbilstību darba tirgus prasībām" analizējot darba neturpināšanas iemeslus sadalījumā pa vecuma grupām, var secināt, ka ne visi iemesli ir vienlīdz svarīgi visos vecumos. Pieaugot vecumam, rodas problēmas atrast darbu savā specialitātē, palielinās arī veselības faktora nozīme, īpaši pēc aptuveni 50 gadu vecuma. Strādājošajiem pensionāriem tas ir otrs svarīgākais iemesls, lai strādātu citā specialitātē. Līdz ar lielāku vecumu nedaudz palielinās arī cita faktora nozīmība, atbilstīgā darba atrašanās tālu no dzīvesvietas. Vecāka gada gājuma cilvēki salīdzinoši mazāk ir gatavi braukt lielus attālumus, lai strādātu savā specialitātē.³¹

Latvijas Lauksaimniecības universitātes, Daugavpils universitātes, Rīgas Stradiņa universitātes, Ventspils augstskolas, Vidzemes augstskolas veiktajā pētījumā par "Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskajām problēmām" ar nevienlīdzību saprot neattaisnojami nevienlīdzīgu attieksmi pret atsevišķu cilvēku vai cilvēku grupu. Nevienlīdzīga attieksme daudzos gadījumos ir attaisnojama, piemēram, ja atšķiras darbinieku kvalifikācijas līmeņi, prasmes un zināšanas. Latvijas darba ņēmēju viedokļi par pazīmēm, pēc kurām ir vai nav pieļaujama nevienlīdzīga attieksme pret darbiniekiem, ir atšķirīgi. Visos Latvijas reģionos diskusiju dalībnieki atzīmē nevienlīdzīgu attieksmi pret darba ņēmēju pēc vecuma. Īpaši tas attiecas uz vecākiem cilvēkiem, pārsvarā tiek minēts pirmspensijas vecums. Taču par vecuma robežu viedokļi dalās Kurzemes un Rīgas reģionā, tur tiek pausts uzskats, ka problemātiski ir dabūt darbu jau pēc 40 gadiem. Vidzemes un Zemgales reģionā šī robeža ir pēc 50 gadiem. Kurzemes reģionā uzskata, ka vecums ir šķērslis integrācijai darba tirgū, bet īpaši sliktā situācijā ir sievietes. Te parādās divu riska faktoru apvienojums. Vecāku cilvēku diskriminācijas izpausmes saistās ne tikai ar pieņemšanu darbā, bet arī ar nevienlīdzīgu samaksu, uz ko norāda Rīgas reģionā. Respondenti ir minējuši to, ka jauniešus neapmierina maza alga, viņi raksta atlūgumus. Viņiem apsola lielāku algu, lai viņi paliktu, bet pensionāram vēl ir pensija, tāpat arī cilvēki pirmspensijas vecumā, kuri dara tādu pašu darbu, bet alga netiek palielināta. Vēl viena grupa, ar kuru respondenti saista ierobežotas iespējas darba tirgū, ir jaunieši. Kaut gan šajā gadījumā, pamats nelabvēlīgai attieksmei no darba devēja puses nav tikai vecums, bet gan

³⁰ "RS Group". *Darba algas un to ietekmējošie faktori*. Rīga: RS Group, 2006. 105-109. lpp.

³¹ Latvijas Universitāte, SIA "Gfk Baltic", SIA "Baltkonsults". *Profesionālās un augstākās izglītības programmas atbilstība darba tirgus prasībām*. Rīga: Latvijas Universitāte, 2007. 38-129. lpp.

pieredzes trūkums. Šajā pētījumā, lai noskaidrotu nevienlīdzīgas attieksmes izpausmes, darba ņēmējiem tika uzdoti divi jautājumi, vai pēdējo divu gadu laikā ir nācies izjust pret sevi vērstu nevienlīdzīgu attieksmi un vai nācies būt par liecinieku pret citiem cilvēkiem vērstai nevienlīdzīgai attieksmei. Viena no izplatītākajām nevienlīdzīgas attieksmes pazīmēm bija vecums, ko 5,8% bija izjutuši kā pret sevi vērstu nevienlīdzīgu attieksmi, 14,1% bijuši liecinieki šādai attieksmei pret citiem cilvēkiem. Dažāda vecuma darba ņēmējiem ir pieredze saskarē ar nevienlīdzību pēc vecuma. Visvairāk ar to nācies sastapties gados jauniem cilvēkiem, arī attiecībā uz citiem cilvēkiem tieši gados jaunākie respondenti piedzīvojuši vairāk nevienlīdzības izpausmju kā gados vecākie. Pret sevi vērstu nevienlīdzību pēc vecuma vairāk konstatējuši darba ņēmēji, kuru izglītības līmenis ir zemāks par vidējo, nekā respondenti ar augstāku izglītības līmeni.³²

Paši darba devēji vērojot, kādas grupas darba tirgū tiek diskriminētas, atzīst, ka nelabvēlīgākā situācija ir darbinieki, kuri vecāki par 45 gadiem. Lai arī tiek atzīts, ka grūtības pastāv arī jauniešiem, īpaši bez darba pieredzes, tomēr diskriminācijas iespējamība augstāka ir gados vecākiem cilvēkiem. Darba devēji akcentē darba ņēmējus pirmspensijas vecumā. Taču par vecuma robežu darba devēju viedokļi dalās, ja tiek runāts par darbaspēku vispār, nešķirojot pēc dzimuma, tad "kritiskais" punkts ir 45 gadi un vecāki. Turpretī sievietēm šī kritiskā robeža ir pat mazāka, neraugoties uz to, ka pensionēšanās vecums likumdošanā abiem dzimumiem ir noteikts vienāds, tie ir 62 gadi. Darba devēji atzīst, ka viņi nevēlas pieņemt darbā sievietes, kuras ir vecākas par 40 gadiem. Šajā gadījumā var runāt par divu diskriminācijas veidu pārklāšanos – dzimuma un vecuma diskriminācija. Attiecībā uz jauniešu negribēšanu ņemt darbā, bieži būtiska loma ir ne tikai stereotipiem par rakstura īpatnībām, jauniešiem tiek pārņemts atbildības trūkums un pārāk augstās pretenzijas, bet gan darba pieredzes trūkums. Darba devēji pauž bažas, ka darba devējs jauniešus apmācīs, un tad jaunais darbinieks aizies strādāt uz citu uzņēmumu, vai aizbrauks labākā darba, atalgojuma meklējumos uz ārzemēm.³³

Pēc Latvijas Universitātes aģentūras "LU Filozofijas un socioloģijas institūta", biedrības "Baltic International Centre for Economic Policy Studies", SIA "Socioloģisko pētījumu institūta" veiktajā pētījumā par "Bezdarba un sociālās atstumtības iemesliem un ilgumu" var secināt, ka vecums ietekmē iedzīvotāju gatavību mainīt kvalifikāciju, apgūt jaunas zināšanas un prasmes, vai pārcelties uz dzīvi citur. Pieaugot vecumam, mazinās gatavība apgūt jaunas

³² Latvijas Lauksaimniecības universitāte, Daugavpils universitāte, Rīgas Stradiņa universitāte, Ventspils augstskola, Vidzemes augstskola. *Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas*. Jelgava: LLU, 2007.74-100. lpp.

³³ *Turpat*, 74-100. lpp.

prasmes, tomēr to darīt būtu gatava puse nestrādājušo vecumā no 50 līdz 59 gadiem un gandrīz trešdaļa nestrādājušo 60 un vairāk gadu vecumā. Darba meklētāji līdz 29 gadiem biežāk nekā citi izsaka gatavību darba dēļ pārcelties, bet pieaugot vecumam, darbaspēka elastīgums krītas.³⁴

Katra indivīda spējas ir jāvērtē atsevišķi, bieži ir minēts, ka darbinieki pirmspensijas vecumā lēnāk apgūst jauno un fiziski ir mazāk izturīgi. Ja darba samaksa uzņēmumā ir tieši atkarīga no darba produktivitātes, tad rezultātā vecāka gadagājuma cilvēka produktivitāte ir zemāka un līdz ar to arī alga ir zemāka. Darba autore uzskata, ka pastāv atšķirības starp cilvēku vecumu, un gatavību kļūt elastīgākiem darba tirgū.

2.3. darba pārtraukšana un elastība darba meklēšanā

Darba autore apskatīja Latvijas Universitātes aģentūras ‘‘LU Filozofijas un socioloģijas institūts’’, biedrības ‘‘Baltic International Centre for Economic Policy Studies’’, SIA ‘‘Socioloģisko pētījumu institūta’’ veikto pētījumu par ‘‘Bezdarba un sociālās atstumtības iemesliem un ilgumu’’, lai noskaidrotu darba pārtraukšanas iemeslus un elastību darba meklēšanā.

Kopumā 26% no nestrādājošajiem iedzīvotājiem vecumā no 18 līdz 65 gadiem nestrādā. Nestrādāšanas un bezdarba periods Latvijā bieži vien pārsniedz pusgadu vai pat gadu. Darba meklētāji bez darba uz laiku līdz gadam ir 51%, savukārt 46% ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji bieži vien nestrādā vairāk nekā divus gadus. Jo ilgāks laiks pavadīts ārpus darba tirgus, jo grūtāka var būt atgriešanās darba tirgū. Analizējot bezdarba ilguma atšķirības pēc apdzīvotās vietas tipa, vismazākais ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars ir Rīgā. Lai gan nestrādājušo iedzīvotāju (26%) bez darba pavadītais laiks bieži ir ilgāks par pusgadu, pētījums liecina, ka 47% reģistrēto bezdarbnieku, kopš darba attiecību pārtraukšanas ir veikuši dažādus darbus – gadījuma darbus, gabaldarbus pēc mutiskas vienošanās, strādājuši pie saimnieka. Reģistrēto bezdarbnieku vidū visizplatītākais iemesls darba gaitu neuzsākšanai bija 36% nepieciešamība audzināt bērnus, 30% bija mācības skolā vai studijas augstskolā. Darbu nevarēja atrast 20% respondentu, to skaitā nedaudz vairāk kā puse bija neapmierināti ar piedāvājumu. 9% aptaujāto nebija nepieciešamības strādāt, savukārt 5% nevarēja to darīt veselības problēmu dēļ.³⁵

Pētījuma rezultāti ļauj secināt, ka lielākajam riskam zaudēt darbu pakļauti nekvalificēti strādnieki. Kopumā aptaujātie 12% strādājošie ir nekvalificēti strādnieki, taču starp

³⁴ Latvijas Universitātes aģentūra ‘‘LU Filozofijas un socioloģijas institūts’’, biedrība ‘‘Baltic International Centre for Economic Policy Studies’’, SIA ‘‘Socioloģisko pētījumu institūts’’. *Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums*. Rīga: Latvijas Universitātes aģentūra ‘‘LU Filozofijas un socioloģijas institūts, 2007. 151-153. lpp.

³⁵ *Turpat*, 142-148. lpp.

nestrādājošajiem un bezdarbniekiem cilvēku, kuriem pēdējā darba vietā bijis šāds amats, ir divas reizes vairāk. Otra grupa, kas pakļauta darba zaudēšanas riskam, ir kvalificēti strādnieki. Kvalificēti un nekvalificēti strādnieki arī salīdzinoši bieži (26-27%) zaudējuši darbu pēc darba devēja iniciatīvas. Salīdzinoši neliels nestrādājušo, bezdarbnieku un darba meklētāju īpatsvars vērojams uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāju, vidējā līmeņa un galveno speciālistu, kā arī ierēdņu vidū. 26% aptaujāto pirms darba zaudēšanas, kļūšanas par bezdarbnieku, bija pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki. Profesijās, kuras ir iekļautas kvalificētu strādnieku un amatnieku grupā, bija strādājuši 21% aptaujāto, savukārt vienkāršās profesijās 17%. 34% gadījumu bezdarbnieku darba stāžs pēdējā darbavietā bijis no 1 līdz 3 gadiem, 24% pēdējā darba vietā nostrādājuši no 4 līdz 10 gadiem, bet ilgāk par 10 gadiem 12% bezdarbnieku. Salīdzinoši liels skaits bezdarbnieku, 22% pēdējā darba vietā bija strādājuši no 4 līdz 12 mēnešiem, mazāk par trīs mēnešiem – 5% bezdarbnieku. Savukārt darba meklētāji paši no darba vietas aizgāja 46% gadījumu. 31% gadījumu attiecības pārtrauca darba devējs un 18% vienošanās bija abpusēja. Biežākais aiziešanas iemesls ir bijusi neapmierinoša darba samaksa (21%), 13% zaudēja darbu štatu samazināšanas dēļ un 13% uzņēmuma likviditācijas dēļ. Salīdzinoši bieži respondenti minēja arī tādus iemeslus kā bērnu piedzimšana, sliktus darba apstākļus. Šajā pētījumā var konstatēt atšķirības starp dzimumu, jo no darba biežāk aizgāja pašas sievietes (57%), bet vīriešiem darba attiecības biežāk pārtrauca darba devējs (29%).³⁶

No visiem 26% nestrādājošajiem iedzīvotājiem, tikai 28% pēdējā gada laikā ir meklējuši darbu. Reģistrētie bezdarbnieki (tajā skaitā ilgstošie bezdarbnieki), vientuļie vecāki un personas pēc ieslodzījuma pēdējā gada laikā 2/3 gadījumu ir meklējuši darbu, bet nestrādājušie jaunieši, jaunieši ar zemām pamatprasmēm, pirmspensijas vecuma cilvēki un invalīdi parasti (75%) darbu nav meklējuši. Galvenie iemesli, kādēļ pēdējā laikā nav meklējuši darbu ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji, visbiežāk tika minēta atrašanās pensijā (31%), mācības (24%), veselības stāvoklis (17%) un to, ka nav kas pieskata mazus bērnus (14%), savukārt reģistrētie bezdarbnieki visbiežāk minējuši to, ka nav, kas pieskata bērnus (33%). Tādējādi pētījums norāda, ka nepieciešams veikt darba un ģimenes dzīves saskaņošanas pasākumus, veicinot nepilna laika nodarbinātības iespējas, distances darbu un elastīgu darbalaiku. Kopumā pēc šajā pētījumā apkopotajiem datiem var secināt, ka iedzīvotāji līdz 30 gadu vecumam visbiežāk nestrādā tādēļ, ka mācās (67%), 30-39 gadu vecumā nestrādā tādēļ, ka nav, kas pieskata mazus bērnus (50%),

³⁶ Latvijas Universitātes aģentūra "LU Filozofijas un socioloģijas institūts", biedrība "Baltic International Centre for Economic Policy Studies", SIA "Socioloģisko pētījumu institūts". *Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums*. Rīga: Latvijas Universitātes aģentūra "LU Filozofijas un socioloģijas institūts, 2007. 142-148. lpp.

40-49 gadu vecumā to neļauj veselības stāvoklis (41-51%), un pēc 60 gadiem nestrādā tādēļ, ka ir pensijā (90%). Reģistrēto bezdarbnieku populārākie darba meklēšanas veidi ir radu, draugu un paziņu iztaujāšana, kā arī sekošana līdzī darba piedāvājumiem laikrakstos, žurnālos un internetā. Pēc pētījumā iegūtās informācijas var secināt, ka visvairāk nestrādājošo darbu atraduši ar draugu, paziņu vai ģimenes palīdzību (64%), 22% atraduši darbu griežoties tieši pie darba devējiem, 10% pēc sludinājumiem plašsaziņas līdzekļos, bet 7% ar NVA palīdzību. Savukārt tik efektīva nav bijusi darba meklēšana vēršoties pie darbā iekārtošanas firmām, darba meklēšana ar interneta palīdzību vai sludinājumu ievietošana plašsaziņas līdzekļos. Pētījuma dati liecina, ka lielākā daļa (74%) aptaujāto bezdarbnieku būtu gatavi uz dažādām aktivitātēm, kas saistītas ar viņu profesiju, gan strādāt savā, gan līdzīgā profesijā, gan arī apgūt pavisam citu profesiju. Salīdzinoši atturīgāk bezdarbnieki izturējās pret nepieciešamību strādāt zemāk kvalificētu vai nekvalificētu darbu. Bezdarbnieku aptaujas liecina, ka arī reģistrētie bezdarbnieki ir pozitīvāk noskaņoti pret vajadzību papildināt zināšanas (apgūt papildu zināšanas un prasmes ir gatavi 70%), kamēr nepieciešamība mainīt dzīvesvietu darba dēļ vērtēta diezgan skeptiski. Nestrādājušie min dažādus iemeslus, kas, viņuprāt, traucē veiksmīgi atrast darbu, tomēr biežākais no tiem ir neapmierinoša darba samaksa. Otrs biežākais iemesls ir pazīšanās trūkums. Tas liecina, ka pamatā vaina tiek meklēta apkārtējā vidē, nevis pašos. NVA biežāk kā bezdarbnieki reģistrējas tie, kuri pirms darba attiecību pārtraukšanas bija oficiāli nodarbināti un kuri no darba aizgāja štatu samazināšanas dēļ(52%), konflikta ar vadītu vai kolēģiem (52%), uzņēmuma likvidācijas (33%) vai neapmierinošas darba samaksas dēļ (40%). Retāk reģistrējas tie, kuri darba attiecības pārtrauca paši, pašnodarbinātie, skolēni un studenti, tie, kuri atgriezušies no ārzemēm vai strādājuši neoficiāli.³⁷

Var secināt, ka biežākie darba pārtraukšanas iemesli bija aiziešana no darba vietas, gadījumu attiecības pārtrauca darba devējs un darba attiecību pārtraukšanas bija abpusēja. Biežākie aiziešanas iemesli bija neapmierinoša darba samaksa, zaudēja darbu štatu samazināšanas dēļ un uzņēmuma likvidācijas dēļ. Pēc pētījumā iegūtās informācijas var secināt, ka visvairāk nestrādājošo darbu atraduši ar draugu, paziņu vai ģimenes palīdzību, kā arī griežoties tieši pie darba devējiem. Pētījuma dati liecina, ka lielākā daļa (74%) aptaujāto

³⁷ Latvijas Universitātes aģentūra "LU Filozofijas un socioloģijas institūts", biedrība "Baltic International Centre for Economic Policy Studies", SIA "Socioloģisko pētījumu institūts". *Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums*. Rīga: Latvijas Universitātes aģentūra "LU Filozofijas un socioloģijas institūts, 2007. 148-157. lpp.

bezdarbnieku būtu gatavi uz dažādām aktivitātēm, kas saistītas ar viņu profesiju, gan strādāt savā, gan līdzīgā profesijā, gan arī apgūt pavisam citu profesiju.

Šis pētījums parāda izglītības nozīmīgumu, un pēc postfordisma teorijas var secināt, ka, ja nav iegūta izglītība vai profesija, cilvēkiem ir ļoti grūti konkurēt darba tirgū un saņemt labu atalgojumu. Attiecības darba tirgū būtiski nosaka cilvēku izglītības līmenis, lai bezdarbnieki spētu būt konkurētspējīgi, spētu adaptēties jaunos darba apstākļos, ir jābūt izglītotam. Pētījumā parādās iezīmes, ka, jo zemāka ir izglītība, jo zemāks ir darba atalgojums un lielāka neapmierinātība ar darbu. Cilvēki ar augstāku izglītības līmeni uzskatīja, ka atrast darbu ir viegli, bet bezdarbnieki minēja to, ka atrast darbu ir grūti un samaksa ir netaisnīga. Arvien grūtāka atriešanās darba tirgū ir tiem bezdarbniekiem, kuriem ir pavadīts ilgāks laiks ārpus darba tirgus. Pēc apkopotajiem datiem var secināt, ka lielākais risks zaudēt darbu ir nekvalificētiem strādniekiem un arī kvalificētiem strādniekiem kā pakalpojumu un tirdzniecības darbiniekiem. Pētījuma dati liecina, ka lielākā daļa aptaujāto bezdarbnieku ir gatavi uz dažādām aktivitātēm, kas saistītas ar viņu profesiju, gan strādāt savā, gan līdzīgā profesijā, gan arī apgūt pavisam citu profesiju, kas liecina par to, ka cilvēki ir gatavi būt elastīgāki un konkurētspējīgāki.

Darba tirgū svarīga nozīme ir cilvēku izglītības līmenim, lai spētu noturēties darba tirgū. Jebkura darba devēja mērķis ir darba ražīguma paaugstināšana, izglītoti darbinieki, kas spēj apgūt jaunas prasmes, pielāgojas jaunām prasībām. Savukārt tiem indivīdiem, kuriem izglītības līmenis ir zems, ir daudz grūtāk pielāgoties jaunām prasībām un tehnoloģijām. Tāpat arī vecuma faktors ietekmē darba atrašanas iespējas, jauniem cilvēkiem nav pieredzes, un attiecīgās prasmes ienākot darba tirgū, kas kavē viņu iesaistīšanos darba tirgū. Savukārt pirmspensijas vecuma cilvēkiem ir grūtāk izsekot līdzī jaunajām tehnoloģijām, un viņi vairs nav gatavi mainīt savu pozīciju darba tirgū un apgūt jaunas prasmes. Jaunieši, manuprāt, ir elastīgāki kā pirmspensijas vecuma cilvēki, jo, lai iekļūtu darba tirgū, tie ir gatavi pieņemt dažādus darba attiecību veidus, darba laikus, un zemāku darba samaksu.

3. DARBA ATTIECĪBU ELASTĪGUMS

Darba tirgū pastāv dažāda veida darba līgumi, un cilvēki var izvēlēties, kādās darba attiecībās tie ir gatavi iesaistīties. Šajā nodaļā tiks aplūkoti dažādi darba līgumu veidi, kā tie ietekmē darba attiecības un, cik elastīgi ir cilvēki darba tirgū un kādās darba attiecībās iesaistās.

Latvijas Lauksaimniecības universitātes, Daugavpils universitātes, Rīgas Stradiņa universitātes, Ventspils augstskolas, Vidzemes augstskolas veiktajā pētījumā par “Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskajām problēmām” tiek pievērsta uzmanība darba tirgus darba institucionālās elastības novērtējumam. Darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu. “Darba likuma 28. pants nosaka, ka darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu un, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus”.³⁸ Bieži vien darba līgums tiek noslēgts un noformēts formāli vai vispār netiek noslēgts rakstveidā un darbinieks tiek nodarbināts bez rakstveidā noslēgta darba līguma.

Pēc pētījumā apkopotajiem datiem var secināt, ka lielākā daļa darba devēju izvēlas visstabilāko, toties visneelastīgāko darba attiecību regulēšanas forma ir darba līgumi uz nenoteiktu laiku, beztermiņa darba līgumu. No vienas puses, šī darba attiecību forma aizsargā darba ņēmēju, bet, no otras puses, ierobežo darba devēju un daļēji samazina uzņēmuma konkurētspēju, jo uzņēmumam paliek mazāk iespēju manevrēt ar resursiem, kā arī ar darbaspēku. Elastīgākie darba nosacījumi ir uzņēmuma līgums, darba līgums uz noteiktu laiku, autoratlīdzības līgums, kas veicina uzņēmuma konkurētspēju, jo ļauj darba devējam plašākas iespējas rīkoties ar personālu. Šos elastīgākos darba modeļus raksturo konkrētu saistību trūkums no abām pusēm, darba devējam nav pienākuma dot darbiniekiem darbu, savukārt nav obligāti jāpieņem darba devēja piedāvājums. Autoratlīdzības līgumi, darba līgumi uz noteiktu laiku vai uzņēmuma līgumi ir diezgan nestabili darba attiecību regulējuma modeļi. Taču zināmos apstākļos tas var būt abām pusēm izdevīgi. Līgumi ar nenoteiktu darba laiku ir piemēroti cilvēkiem, kuri vēlas gadījuma rakstura darbu, piemēram, pensionētiem darbiniekiem, kurus pēc vajadzības piesaista, lai izmantotu viņu pieredzi, vai arī cilvēkiem, kuru pamatdarbs ir citā vietā, bet kuri labprāt reizi pa reizei piepelnītos. Elastīgs darba laiks ļauj apvienot vairākus darbus,

³⁸ *Darba tiesiskās attiecības un darba līgumi.* “Latvijas Vēstneša” tiesību aktu portāls. [18.03.2009] Pieejams internetā: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019>

strādāt nepilnu darba laiku, jauniem cilvēkiem sniedz iespēju apvienot darbu ar mācībām, bet jaunajām māmiņām – gan audzināt bērnus, gan aktīvi darboties darba tirgū, kas pozitīvi novērtējams arī no darba ņēmēju puses. Uzņēmuma līgums par konkrēta darba veikšanu nodrošina augstāko mobilitāti gan pašam uzņēmējam, jo tas ļauj brīvi atlaist un pieņemt darbam jauno darbinieku katram nākamajam uzdevumam, gan arī darba ņēmējam, jo darbinieks nav piesaistīts konkrētam uzņēmumam un var brīvi pārvietoties darba tirgū. Neelastīgs darba laiks ierobežo darba tirgus funkcionēšanas efektivitāti, mazinot cilvēku iespējas aktīvi piedalīties darba tirgū un samazina atsevišķo uzņēmumu mobilitāti un tādējādi arī konkurētspēju.³⁹

Darba autore uzskata, ka darba līgumi uz noteiktu darba laiku rada lielākus draudus cilvēkiem kļūt par bezdarbniekiem. Strādājot uz noteiktu laiku cilvēks ir patstāvīgā stresā par to, kad darba līgums beigsies, un tāpēc viņam ir jānodarbina savs prāts intensīvi meklējot jaunu darba vietu. Cilvēki nevar mierīgi strādāt savā darba vietā, nodoties darbam, jo viņiem ir jādomā vai atradīs nākamo darbu. Es uzskatu, ka darba ņēmēji jūtas daudz drošāki un apmierinātāki strādājot darba vietā, kur darba līgums ir noslēgts uz nenoteiktu laiku.

Galadžera, D.G. un Sverkes, M. rakstā “Nosacītie darba līgumi: vai pastāvošās darba teorijas vēl aizvien piederīgas?” tiek aplūkots pieaugošais noteikta darba laika līgumu skaita noderīgums, pastāvošo indivīdu uzvedības teoriju kontekstā kā apmierinātība un motivācija. Daudziem novērotājiem kā ražošanas attiecību aina ir pakāpeniska un pieaugoša kustība uz darba līgumu pamata rakstura pārmaiņām. Notiekošs, regulārs darbs pakāpeniski tiek aizstāts ar nosacītu, termiņa jeb īslaicīgu un neatkarīgu darba izpildītāja vienošanos. Gadījuma un īslaicīgus darba līgumus veicina pieaugoši terminēti līgumi. Kā viens no faktoriem, kas asociējas ar pieaugošiem terminētiem līgumiem, ir izteikta darba devēju vēlme savā prasmē kļūt daudz elastīgākiem, lai organizatoriski attīstītu un vienotos ar darbspēku un sasniegtu daudz efektīvāku darba slodzes pieprasījumu. Šajā nolūkā raksturīgais stratēģiskais uzdevums ir samazināt darbspēka izmaksas, padarot darbu daudz mainīgāku. Gadījuma darbi, pagaidu palīga darbi, darbi apakšuzņēmumos un līgumdarbi, samazina atklātu organizatorisku ieinteresētību saistībā ar darbinieka nolīgšanu, apmācīšanu un darba ņēmēja novērtēšanu pēc uzdevuma un laika. Īsa laika jeb terminēta vai gadījuma darba līgums ir izdevīgs darba devējam, jo tā ir tūlītēja peļņa un specifiska pieklūšana specializētām prasmēm un zināšanām, kas nevar būt pieejamas vai nu organizācijas robežās, vai vajadzīgas ilgtermiņā. Darba līgumu maiņa uz

³⁹ Latvijas Lauksaimniecības universitāte, Daugavpils universitāte, Rīgas Stradiņa universitāte, Ventspils augstskola, Vidzemes augstskola. “*Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas*”. Jelgava: LLU, 2007. 42-44. lpp.

īsiem vai terminētiem līgumiem, vai citu darba līgumu izvēle, paredz ne tikai mainīgāku darbinieku plūsmu, bet arī lielāku pieejamību ārpuses zināšanām iekļūt organizācijā. Pieaugošs skaits tehnisku un kvalificētu profesiju, pārvietojas no darbinieka statusa uz neatkarīgu darba uzņēmēju vai konsultantu, kas ir finansiāli daudz izdevīgāka izvēle kā atlikušais strādnieks, kas saņem algu. No citām perspektīvām skatoties, darbinieka lēmums uzņemties pagaidu vai gadījuma darbu var būt vairāk kā tradicionāla vai notiekoša uzdevuma līguma nepieejamība savas profesijas apgabalā.⁴⁰

Arvien biežāk tiek veikti pētījumi, kas mēģina pētīt gadījuma vai izvēles darba līgumu attieksmes un uzvedības aspektus, kā strādnieku apmierinātība, organizācijas saistības un uzticība, kopsakarību starp gadījuma un patstāvīgu darbinieku, gadījuma darba darbinieku raksturojumu, un jautājumus par organizatoriskās un individuālās veselības un drošības rezultātiem saistībā ar darbiniekiem, kam ir pagaidu darba līgumi. Pieaugoša izvēles, gadījuma darba vienošanās ir pakāpe, no kuras pašreizējās indivīda un organizatoriskās uzvedības teorijas un darba attiecības ir saistītas ar gadījuma darba līguma darbiniekiem. Pastāv arī teorijas par indivīda motivāciju un atlīdzību, neierašanos darbā un personāla mainību, apmierinātību ar darbu.⁴¹

Tradicionālais darbs tiek definēts kā ilgstošs, pilna laika vai nepilnas slodzes strādājošs darbinieks ar skaidru vai nešaubīgu saprašānu, ka darbu turpinās. Arī nepilnas slodzes darba noruna balstīta uz darba attiecību turpināšanu un arī pieļauj iespēju darba devējam palielināt elastīgumu caur nevienmērīgu darba grafiku. Savukārt gadījuma darbi var būt atšķirīgi kā pagaidu, īslaicīgs firmas strādnieks ar skaidri izteiktu īstermiņa līgumu caur organizācijas starpniecību. Piemēram, pasūtītāja organizācijas līgums ar pagaidu palīdzības firmu, kas nodrošina ar darbiniekiem noteiktu laika periodu, kamēr darbs ir paveikts pēc klienta uzdevuma. Pie gadījuma darbiniekiem pieder arī iestādes pagaidu strādnieki, kas tiek algoti tiklīdz, kamēr darba devējs pēc saviem uzskatiem īsu laiku ir apmierināts. Darba devējs, izmantojot savu biroju pagaidu laika darbinieku nodarbināšanai, vairo mainību un samazina izmaksas, bet tas var tikts izmantots arī kā līdzeklis, lai pārbaudītu darbinieka pieņemšanas lietderību darbā. Trešais gadījuma darba veids ir neatkarīgie darba uzņēmēji, kas ir pašnodarbināti, kas nes peļņu organizācijai, nodrošina to ar savām noteiktām zināšanām. Izvēles darba vienošanās tiek definēta kā elastīga personu komplektēšanas noruna – līgumdarbs, darba apakšuzņēmuma darbs,

⁴⁰ **Gallagher, D.G., Sverke, M.** *Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant?* [18.02.2009] Pieejams internetā: <http://eid.sagepub.com/cgi/content/abstract/26/2/181>

⁴¹ *Turpat*

kur vienas organizācijas strādnieki tiek nolīgti, lai izpilda uzdevumu klientu kompānijā, kā arī tā var būt konsultantu firma.⁴²

Darba saistības rada kopīgu terminu kā darbinieku saistība vai piesaiste darba devēja organizācijai. Attiecības starp gadījuma darba norunu un darba saistību, principā ir sašaurinātā emocionālā saistībā ar darba devēja organizāciju, jo pastāv dažādas iezīmes darba saistībām kā nodarbinātība, darbs, karjera, organizācija. Savukārt tradicionālās darba attiecībās ir iespējams identificēt darba devēja un darbinieka attiecības. Pastāv atsevišķas darba devēju organizācijas, ar kurām darbinieki ir saistīti vai nu caur emocionālu (identificēšanās ar organizācijas mērķiem un vērtībām), vai ilguma (pieņemšanas izvēles trūkums), vai normatīvu saistību (sociālais spiediens un vēlmes). Darba saistību var arī saskatīt kā sinonīmu darba ieinteresētībai. Atkarībā no laika izredzēm un darba tipa izpildījuma, nodarbošanās saistības var sakrist ar izveidotajām saistībām kā karjeras vai profesionālās saistības. Savukārt gadījuma darba vienošanās nesaista ilgtermiņa darba devēja un darbinieka attiecības. Gadījuma darbs parādās daudzās formās un darba rakstura attiecības atšķiras, piemēram, pagaidu palīdzība firmām, kur darbiniekiem ir mazāk saistītas attiecības ar darbu. Tos saista organizatoriska saistība, uzdevuma nosacījumi, darba vide, darba biedri, darba kontrole. Bet pagaidu strādnieki ir sagatavoti un gatavi pieņemt kompānijas īstermiņa uzdevumu dažādos apjomos, piemēram, kā darba prasību mainībai vai regulāru strādnieku īstermiņa aizvietošanu. Ir skaidri identificēts darba devējs un darbs, kas izpildīts kā darba devēja un darba ņēmēja skaidras attiecības. Savukārt neatkarīgi darba izpildītāji ir indivīdi, kas strādā neatkarīgā stāvoklī, kurā tie ir nolīgti dēļ darba un speciālām zināšanām. Viņi parasti pārrauga kā darbs ir izpildīts, un šāda kontrole ir ciešāk saistīta ar profesionālām zināšanām un vērtībām. Ar laiku uzkrājas klienta un darba saistības. Kopumā var secināt, ka darba saistības tika izmantotas kā darba uzbūves apjoms, pastāvošajās darba uzvedības teorijās un darbinieku – organizāciju attiecībās, kas var būt kā problēma, ja pieaugs gadījuma darba līgumi.⁴³

3.1. neregulāra darba ietekme

Nestabila darba situācija rada draudus cilvēku labklājībai. Malenfant, LaRue un Vezina kvalitatīvi empīriskais pētījums par ‘‘Neregulāru darbu un labklājību’’ ir balstīts uz stāstījuma metodi, kur autori dokumentē 22 vīriešu un 30 sieviešu karjeras ceļu, kas ir vecumā no 23 līdz 60 gadiem, izglītības līmenis ir no vidusskolas līdz universitātei, un intervijas norisinājās no

⁴² **Gallagher, D.G., Sverke, M.** *Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant?* [18.02.2009] Pieejams internetā: <http://eid.sagepub.com/cgi/content/abstract/26/2/181>

1997. gada līdz 1998. gadam. Šī pētījuma mērķis ir izprast, kādu neregulāru darbu ir piedzīvojuši cilvēki un kā tas ietekmējis un mainījis viņu dzīvi. Tajā laikā, kad autori satikās ar šīm personām, neregulārajiem darbiniekiem nebija tālākejoši darba sakari ar darba devēju, un 60% no viņiem bija strādājuši, vairāk vai mazāk, sešus mēnešus vai vairāk iepriekšējā gada laikā. Šajā pētījumā tiek izprasta neregulāro strādnieku apmierinātība ar dažādiem darba līgumiem, darba meklēšanu un bezdarba periodu kā emocionāli sarežģītu posmu, ekonomikas un materiālo organizētību un pārveidošanu. Viņi mēģināja noteikt apmierinātības un motivācijas līmeni saistībā ar darbu, un starppersonisku attiecību kvalitāti darbavietā. Kā arī savākt informāciju par dzīvi ārpus darba kā laulības un ģimenes situāciju, galvenajām interesēm, nestrādājošo darba aktivitāti, apmierinātības līmeni ar ģimeni un draugiem, kontaktu lielumu un ko no tiem sagaida, kā arī nākotnes vēlmes. Pētījumā tiek apsekotas attiecības starp pašreizējo darba situāciju, karjeras ceļu, saistību ar darbu un pašu subjektīvo attīstību kā labklājību.⁴⁴

Neregulāra darba situācijas rezultāts ir biežas pārmaiņas darbavietā. Dodot darba statusu - neregulāri strādnieki, kas ir strādnieki, kuriem nav tālākejošas darba attiecības ar vienu darba devēju, bieži pieturas darbam, kas piedāvā apstākļus un darba aktivitātes, kas pakļautas ilgstoša darbinieka darba uzskatiem. Šie darbinieki saskaras ne tikai ar zaudējumiem bezdarba un nedrošības perioda laikā, bet arī ar nabadzīgiem strādāšanas apstākļiem. Darba pieredze izskaidro identitāti, sociālo statusu, veselību, attiecības ar darbu, dzīves organizēšanu īslaicīgā vai garākā termiņā. Bieži indivīda nestabila darba situācija var attēlot draudus viņa līdzsvaram un mērķiem. Darba nestabilitātes process, kas iespaidots no darba attiecībām, var aizvest līdz veselības nestabilitātei. Pētījumā tika aplūkoti strādnieki, kuriem dažādu iemeslu dēļ, lai gan ieguvuši nozīmīgu darba pieredzi dažādos darbos vairāku gadu garumā, kuriem ir grūtības integrēties darba tirgū. Teorētiskā struktūra ir orientēta uz pētījumu un datu analīzi, kas ir attīstījusies pēc Paugama un Siegrista (Paugam and Siegrist) parauga. Pētījums tika balstīts uz darba integrāciju, darba atzīšanas kārtību, lai izprastu veselības pasliktināšanās procesu. Saskaņā ar Paugamu, indivīdi, kuri iegūst vismazāk gandarījumu no sava darba un kuriem nav stabila darba, ir problemātiska vai iedragāta integrācija, kas ilgtermiņā ietekmē indivīdu garīgo veselību. Bet saskaņā ar Siegristu, ja indivīdi mēģina apmierināt savas personīgās gaidas, bet darba devējs vai sabiedrība neatlīdzina ar pienācīgu atalgojumu, darba drošību, apstākļiem un cieņu, tad neatbilstības sekas negatīvi ietekmē veselību. Pastāv dažādas raksturīgās darba

⁴³ **Gallagher, D.G., Sverke, M.** *Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant?* [18.02.2009] Pieejams internetā: <http://eid.sagepub.com/cgi/content/abstract/26/2/181>

⁴⁴ **Malenfant, R., LaRue, A., Vezina, M.** *Intermittent Work and Well-Being.* [18.02.2009] Pieejams internetā: <http://csi.sagepub.com/cgi/content/abstract/55/6/814>

pārtraukšanas pazīmes, kas iespējams ir darba veselība kā nenoteikts status, mainīga alga (bieži pakļauj indivīdus nabadzības situācijai), un neapmierinoši darba apstākļi vai kalpošanas uzdevumi, un par spīti daudzajiem gadījumiem, daļa mēģina turpināt darba meklējumus darba tirgū uz ilgtermiņa laiku.⁴⁵

Pētījuma rezultāti apliecina atalgota darba svarīgumu un galveno lomu, ko tā spēlē sociālā atpazīšanā un pašcieņā. Darbinieki piešķir lielu vērtību strādājošā statusam un integrācijai darbavietā patstāvīgā amatā. Daži no neregulārajiem darbiniekiem uzskata, ka viņu nabadzīgie darba apstākļi un vajadzīgais ieguldījums darba meklēšanā, tāpat kā daudzreizēja pielāgošanās jaunajai darba videi, samazina viņu darba motivāciju, galu galā nodrošinot attālināšanos no apmaksāta darba tirgus. Aizvien vairāk tiek labprātīgi pieņemti kompromisi, lai nodrošinātu sev stabilu pozīciju darba tirgū. Šie cilvēki pieļauj, ka tas liks viņiem būt konfliktā ar savām darba nosacījumu vērtībām, ko darbs nozīmē viņiem pašiem, un viņiem būs grūti pieņemt šīs pretrunas. Neregulāra darba sekas labklājībai ir kā zaudējumu nodarīšana, kā bezdarba sagaidāmo faktoru virkne, nozīmē neierobežotas finansiālas grūtības, ko tas izraisa. Kad no darba neizdodas sagaidīt individuālu sevis pilnveidošanu, attīstīt savas spējas un ieiet attiecībās ar citiem, tas nekļūst par darbu. Pēdējos gados darba tirgus ir pārcietis nozīmīgas, nepakļāvīgas strukturālas pārmaiņas. Galvenais iemesls šīm pārmaiņām ir lielais elastīgums darba organizācijā, ko kompānijas ir pagriezušas kā sarežģītās ekonomiskās situācijas atlīdzinātāju un globālo konkurenci. Tas dažādos veidos ir ietekmējis darbinieku dzīvi, piemēram, neatbilstošas darba stundas, darba un finansiālā nedrošība. Tas ir veicinājis darba apstākļu nestabilitātes pieaugumu, piemēram, īsam, neregulāram vai pagaidu darbam. Cilvēki, kas pārstāja strādāt pēc 6 mēnešiem vai vairāk arvien vairāk pieaug, tas ir daudz sliktāk kā liela darbaspēka proporcija, kas pieļauj biežu darba maiņu. Pagaidu darbu biežāk strādā sievietes nevis vīrieši, taču tas tomēr skar abu dzimumu pārstāvjus visās vecuma grupās, izglītības līmeņos, un darbības sektoros. Ir saprotams, ka pagaidu darbā bieži maksā mazāk kā ilgstošā darbā, ir mazāk labumu strādājošajiem un tie nav aizsargāti. Bezdarbs rada negatīvu ietekmi uz veselību un rezultāts ir nedroši dzīves apstākļi. Veselības problēmas visbiežāk rodas esot bezdarbniekam, kā vainas sajūta, zema pašcieņa un dzīves intereses zudums, kam ir pietiekami nozīmīga ietekme uz darba meklēšanas mēģinājumu efektivitāti, un tas liek cilvēkiem atrasties nedrošā situācijā. Kad parādās grūtības darba neatlaidīgā meklēšanā, cilvēki vai nu zaudē

⁴⁵ Malenfant, R., LaRue, A., Vezina, M. *Intermittent Work and Well-Being*. [18.02.2009] Pieejams internetā: <http://csi.sagepub.com/cgi/content/abstract/55/6/814>

drosmi un samazina darba meklēšanas centienus, vai nu ir vēl vairāk gatavi darīt, lai iegūtu darbu, kas neapmierina viņu vajadzības. Šīs stratēģijas ietekmē integrācijas procesu stabilā darba situācijā tāpēc, ka cilvēkiem ir samazināta darba motivācija un tie atrodas nedrošā finansiālā situācijā. Lielas negatīvas sekas ir starp nenodarbinātiem cilvēkiem, kas jūt, ka pieeja darba tirgum ir pēc sasniegtā un, kuri tic, ka viņu situācija ir normāla tāpēc, ka viņiem trūkst kvalifikācijas vai viņi nav pietiekami daudz ieguldījuši sevi darba meklēšanā. Kad cilvēks zaudē kontroles sajūtu pār kādu dzīves situāciju, piemēram, bezdarba perioda laikā, svarīgu lomu izskaidro veselības stāvokļa pasliktināšanās. Parādās arī tas, ka darba nedrošums samazina veselības līmeņa saskatīšanu un palielina nomocījumu un zāļu lietošanu. Individu veselība no sociālās grupas ar lielākām finansiālām, profesionālām un sociālām iespējām, tiek atšķirīgi ietekmēti, zaudējot darbu vai, ja nav darbavietas sociālais atbalsts, tas rada negatīvu ietekmi uz darba nedrošību. Pētījuma rezultāti parādīja, ka arvien liekāks respondentu skaits atbalstīja ideju, ka darba ietekme uz veselību ir tieši saistīta ar darba kvalitāti. Bieži ir apstiprinājies fakts, ka cilvēki, kuriem ir darbs un kuri ir neapmierināti, jūtas nedroši vai zemāk par viņu kvalifikāciju, nevar iegūt augstāku garīgu veselību kā tiem, kas nav nodarbināti. Paši kaitīgākie darba apstākļi iekļauj neatzišanu (zema vai nepietiekama alga, necieņa, kolēģu vai priekšnieku mainība), nedrošu statusu, ierobežotu brīvību, ierobežotas iespējas izmantot un atklāt kādas spējas un veikumu, nav atbalsta, un darba pastiprinājumi kā kvantitāte, sarežģītība, laika ierobežojumi. Pētījumā ir noteikti vairāki faktori, kas var izskaidrot negatīvās attiecības starp nedrošu darbu un veselību, piemēram, nedroši strādnieki arvien vairāk ir spiesti konkurēt par darbu vai darba līgumu, lai paturētu darbu un nopelnītu pietiekoši naudu, kā arī uzturētu sevi. Šīs sistēmas galvenā loma ir pastiprināt darbu, liekot cilvēkiem strādāt garākas stundas, kas palielina peļņu, pieņemt un paveikt smagāku, nevienlīdzīgāku darba slodzi. Darba kāpinājums panāk to, ka darba nedrošība iztukšo cilvēku enerģiju un priekšlaicīgi pasliktinās viņu izturību. Pasliktinoties darba attiecībām, daudzi cilvēki tiek mudināti pasargāt sevi attālinoties no grupas. Darbinieki strādā smagāk, daloties mazāk vai nesniedzot informāciju un zināšanas, kamēr pagaidu darbinieki izslēdz sevi no darba grupas un tenkām, kas ir pārāk riskantas, lai pēc tam atjaunotu līgumu. Tomēr attālināšanās no grupas, padara to mazāk piemērotu vienam darbam, kas varētu tikt atzīts un kas rezultātā attur cilvēku no profesionālas personības radīšanas.⁴⁶

Daudzi faktori virza darbiniekus tuvāk neregulāram darbam. Dažiem respondentiem, zīmīgs notikums pārtrauca viņu darba dzīvi specifiskā karjeras ceļa brīdī un atnesa pēkšņas

⁴⁶ Malenfant, R., LaRue, A., Vezina, M. *Intermittent Work and Well-Being*. [18.02.2009] Pieejams internetā: <http://csi.sagepub.com/cgi/content/abstract/55/6/814>

pārmaiņas viņu parastajos darba apstākļos, kā zīmīgas veselības problēmas vai dzīves izvēle ārpus darba, šīs atbildes bija starp visvairāk kopīgajiem iemesliem. Daudziem darbiniekiem šajā pētījumā ir bijis stabils darbs kādā laika periodā pagātnē. Gandrīz trešdaļa (15/52) ir saistīti ar stingru darbu 4 līdz 25 gadu periodā. Šie cilvēki zaudēja darbu tāpēc, ka viņu darba vieta tika likvidēta, firma, kas nodarbināja viņus pārcēlās uz citu vietu vai tika slēgta, vai viņu pašu business bankrotēja. Šie cilvēki strādāja apmācībā, izdevējdarbībā, komunikācijā, sekretāra darbā, biznesā, celtniecībā vai apkalpē. Visvairāk privātā sektora darbs saistīja tos cilvēkus, kam pāri 40 gadiem un kuriem ir pārdzīvota pieredze, starp sievietēm, īpaši tām, kurām tuvojas 50 gadi, un ir koledžas vai Universitātes izglītība. Slimība un nederīgums arī var likt cilvēkam pārstāt strādāt. No 52 respondentiem, trīs zaudēja vai pameta ilgstošu darbu, jo pasliktinājās veselība, vienam bija sirdsdarbības apstāšanās, bet pārējie bija kļuvuši par nederīgiem. Savukārt septiņas sievietes par prioritāti izvēlējās attiecības un ģimeni. Citu darbinieku karjeras ceļš bija atzīmēts secībā, darba maiņa no ienākšanas brīža darba tirgū. Šie cilvēki atšķiras viens no otra, pēc biežās maiņas iemesla būtības. Daži respondenti ir piedzīvojuši lielākas grūtības iekļūt darba tirgū tāpēc, ka dominējis ekonomiskais konteksts. Dažiem cilvēkiem karjeras ceļš ir veidojies vairāk pēc izdevības iepazīstināt ar sevi vai vēlmes mainīties, atgriezties skolā vai pieņemt jaunus izaicinājumus. Savukārt daži cilvēki stāsta, ka viņiem ir grūtības noturēties vienā darba vietā ilgāku laika periodu pat, ja tiek piedāvāta drošs darbs un stabilitāte. Pieciem respondentiem bija vēsturiski iezīmētas personīgas un ģimenes grūtības, kas radīja patstāvīgas grūtības iekļauties darba situācijā. Pretēji tiem cilvēkiem, kuri nevar atrast darbu, šie indivīdi regulāri maina savus darbus, jo tie ātri zaudē motivāciju un viņiem bieži ir konflikti ar kolēģiem un darba devējiem.⁴⁷

Pētījumā tika noskaidrots kā darba nestabilitāte saistīta ar veselības nestabilitāti un kā šis process ietekmē darba attiecības. Rezultāti ļāva aplūkot svarīgu dimensiju, kas ietekmē šo mijiedarbību kā pārtraukums, darba situācijas subjektīvā interpretācija, neregulāra darba objektīvi izraisītie apstākļi, darba tirgus un darba organizācijas konteksts, kas piedāvā neregulāru darbu. Neregulāra darba situācija ir kā notikums vai stāvoklis, kas ir ārpus cilvēka kontroles, piemēram, veselības problēmas, vai tā seko karjeras vai dzīves izvēlei, kam ir ievērojama ietekme uz neregulāra darba pieredzi. Līdzīgi ir tas, kā attiecības ar neregulāru darbu ietekmē darba loma, ko tā spēlē cilvēku dzīvē un darba izskaidrojamo vērtību galvenā loma uz

⁴⁷ Malenfant, R., LaRue, A., Vezina, M. *Intermittent Work and Well-Being*. [18.02.2009] Pieejams internetā: <http://csi.sagepub.com/cgi/content/abstract/55/6/814>

labklājības līmeni. Visbiežāk tie indivīdi, kas saskatīja sevi, kā pie labas veselības esošus, nekā tie, kas sacīja, ka ir zaudējuši drosmi dēļ savas situācijas, darbs, ko atrada, palīdzēja tiem sasniegt savus personīgos un karjeras mērķus. Tie cilvēki, kas izteicās par savu darba dzīvi kā patīkamu, bija iesaistījušies uzdevumos, kur tie tika apmācīti un algoti, bet tie, kas teica, ka pāri visam tomēr meklēja darba situācijas, kas ļāva viņiem attīstīt savas prasmes un turpināt mācīties, bija mazāk ietekmēti kā citi neregulārā darba situācijā. Kopš darba nestabilitāte cilvēkiem liek strādāt zem spiediena, rezultātā viņiem ir vairāk radošas un dažādas prasmes un zināšanas. Cilvēku atšķirība darbavietā un darbs ļauj cilvēkiem ātrāk attīstīt dažādas prasmes nekā, ja tie atrastos stabilā darba situācijā. Darba situācija piespiež cilvēkus attīstīt un pārbaudīt savas individuālās iespējas. Daži no respondentiem šaubās, ka viņi varētu būt laimīgi savā darbā, ja tie tiktu nodarbināti ilgstoši vairākus gadus, un visu laiku būtu jādara viens darbs. Savukārt citi, par spīti priekšrocībai, ko atraduši, mainot regulāri darbu un darba vietas, norāda, ka viņiem kaut kad pēc vairākiem gadiem apniks šī nestabilā darba situācija. Daži respondenti izsaka pieaugošu neapmierinātību, pieaugot vecumam, bet daži ir neapmierināti ar savu karjeras situāciju, bet rīkojas lēnām. Vairums no neregulāriem strādniekiem, kas darbojas sekmīgi, saka, ka tomēr ir gājuši cauri dažādiem saspīlētiem, stresa periodiem darba situācijas dēļ un kā rezultātā naudas problēmām. Intervijas parāda, ka paaugstinātu stresa līmeni radīja maz nauda, ko samaksāt par mājvietu, ēdienu, elektrību. Cilvēki, kuri ir zaudējuši cerību iegūt vietu sabiedrībā un apziņu, ka ir noderīgi un produktīvi, otrreiz nonākot neregulāra darba pārtraukumā, bieži samazina savas cerības. Viņi saka, ka ir gatavi darīt jebko nekā nestrādāt, šie cilvēki meklē darbu, kur vajadzētu pārkvalificēties un pieņemt minimālu atalgojumu. Šī stratēģija rada ilgtermiņa risku cilvēku labklājībai, tie piekāpjas darbam, kas liekas pazemojošs. Viņus piespiež pieņemt ļoti sarežģītu darba situāciju, kur viņi negribētu sevi nekad vēlreiz redzēt, kur iekļauts ļoti pieprasīts grafiks, netīri apstākļi, neciešams boss, zema prasmju izmantošana un nepietiekama samaksa. Neregulārs darbs dod ienākumus strādājošajiem un dzīves apstākļus, kas padara cilvēka dzīvi krāsaināku īpašā veidā, un sarežģī darba un personīgās dzīves struktūru. Savukārt nemainīga darba meklēšana, darba apstākļu nestabilitāte, daudzkreizēja darbinieka statusa zaudēšana, patstāvīgas pārmaiņas sociālajās saitēs un dažāda darba vide, visi šie apstākļi ilgākā laika posmā negatīvi ietekmē neregulāra darbinieka dzīvi.⁴⁸

Neesot stabilā darbā, ir iespējams uzspiest īpašas darba attiecības dinamikas veidā tiem, kas, piemēram, bieži maina darba vidi un strādā vairākās atšķirīgās firmās tā paša gada laikā.

⁴⁸ Malenfant, R., LaRue, A., Vezina, M. *Intermittent Work and Well-Being*. [18.02.2009] Pieejams internetā: <http://csi.sagepub.com/cgi/content/abstract/55/6/814>

Daži respondenti uzskata, ka daudzums, ko viņi ir gatavi darīt un ieguldīt darba sociālajās attiecībās, ir atkarīgs no darba līguma ilguma. Ja darba līgums ir noslēgts uz dažām nedēļām, tad cilvēki īpaši necenšas iepazīt cilvēkus ar ko kopā viņi strādā, bet, ja līgums tiek pagarināts, tad tie pieliek nedaudz vairāk pūles. Visvairāk stratēģiski indivīdi vēlas pārtraukt iesaistīšanos konfliktos ar kolēģiem, ja šie darbinieki ir neregulāri strādnieki vai ilgstoši darbinieki, lai tas negatīvi neietekmētu izredzes uz līguma pagarināšanu. Bieži neregulāri darbinieki nejūtas tik ļoti novērtēti kā ilgstoši darbinieki. Savukārt ilgstošs darbinieks jūtas apdraudēts no darbiniekiem, kuri nav regulāri nodarbināti, tāpēc strādā cik vien efektīvi var, par zemāko darba devēja samaksu. Darbinieki neregulārā darba situācijā atrod sevi kontekstā, kurā tiem jāapmierina darba devēja prasības, esot draudu situācijā, vai līgums netiks saīsināts vai pārtraukts, vai zaudēs iespēju tikt pagarināts vai citam darba devējam ieteikts. Vairāki respondenti minēja, ka viņi bieži jūt, ka viņiem ir darba devējam jāpierāda, ka viņi ir paši labākie, lai pārliecinātos, ka viņiem būs priekšrocība uz līgumu nākotnē.⁴⁹

Šī pētījuma rezultāti apliecina, ka atalgots darbs spēlē svarīgu lomu sociālajā atzīšanās un daudzu indivīdu individuālajā gandarījumā. Pētījuma rezultāti atklāj, ka apmācība un profesionālā kvalifikācija piedāvā labāku aizsardzību pret sarežģītiem dzīves apstākļiem, kas asociējas ar nedrošu darbu. Šiem darbiniekiem ir pieeja labākiem darba samaksas apstākļiem un darba iespējām, īpaši ekonomikas pārmaiņas laikā, tādā veidā atļaujot tiem saglabāt cieņu un atzīšanu un jušanos mazāk nedroši. Ilgas darba stundas, dažādi darbi, nespēja noraidīt darba apstākļus, kas ir konfliktā ar ģimenes dzīvi un grūtības to paciest individuālajā līmenī, sajūta kā slazdā, kur visi iespējamie virzieni ir kļūt nederīgam un pieaugoša atbrīvošanās no darba. Citiem ir nogurums un neveiksme, ka tie jūtas nestabili profesionālajā un finansiālajā situācijā, ko vada sajūta, ka tiek krāpts un izmantots, kas mazina cilvēku psiholoģiski un fiziski. Bezdarbs, ekonomisko iespēju trūkums, sociālā atbalsta trūkums, iespēju un pašcieņas trūkums un cieņa no citiem, ir neregulāra darba pieredze.⁵⁰

Latvijas Universitātes aģentūras "LU Filozofijas un socioloģijas institūts", biedrības "Baltic International Centre for Economic Policy Studies", SIA "Socioloģisko pētījumu institūta" veiktajā pētījumā par "Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums" pie darba līgumu veidiem, no visiem aptaujātajiem nodarbinātajiem respondentiem (5735 jeb 74% no visiem) 75% ir rakstisks darba līgums uz nenoteiktu laiku, bet 15% ir darba līgums uz noteiktu

⁴⁹ Malenfant, R., LaRue, A., Vezina, M. *Intermittent Work and Well-Being*. [18.02.2009] Pieejams internetā: <http://csi.sagepub.com/cgi/content/abstract/55/6/814>

laiku. Lai gan vīrieši ir ekonomiski aktīvāki, darba tiesiskās aizsardzības jomā, tie ir neaizsargātāji, jo 7% strādā bez darba līguma un 16% ir darba līgums uz noteiktu laiku. Sievietes 80% gadījumu ir noslēgušas ar darba devēju līgumu uz nenoteiktu laiku, savukārt vīrieši drošībai un stabilitātei pievērš mazāk uzmanības nekā sievietes. Kā viens no faktoriem, kas ietekmē darba līgumu atšķirību starp dzimumiem ir darba specifika, jo vīrieši bieži strādā fizisku darbu, gabaldarbu. Bieži bez rakstiska darba līguma mēdz strādāt jaunieši, it īpaši tie, kuriem ir zemas pamatprasmes, izglītības līmenis ir zems, kā arī darba pieredze ir maza. Kā vēl viens iemesls darbam bez līguma var būt vēlme iegūt darbu, un bailes uzstāt uz darba attiecību formalizēšanu, jo tādā gadījumā darba devējs var noraidīt kandidatūru un nepieņemt darbā.⁵¹

3.2. brīvais darba režīms

Manuels Castells darbā "Pieaugoša tīklojuma sabiedrība" (The Rise of The Network Society), nodaļā par darba pārveidošanu, raksta par jaunu sociālu un ekonomisku struktūru, kas balstīta uz informācijas tehnoloģijām, kas tiecas decentralizēt prasmes, individualizēt darbu un pielāgoties tirgum, tādējādi segmentējot darbu un sadalot sabiedrību. Izraisīt konkurenci, tehnoloģijas veicina sabiedrības elastību, kuras pamatā ir darba vienošanās pārveidošana. Elastīga darba parauga parādīšanās ir milzīgs pārbaudījums. Var izdalīt četrus pārveidošanās elementus:

1. Darba laiks: elastīgs darbs nozīmē darbu, kas nav piespiests pēc tradicionālā parauga, 35-40 stundām nedēļā pilnu darba dienu.
2. Darba stabilitāte: elastīgs darbs ir orientēts uz uzdevumu, un neietver darba saistības tālākai nodarbinātībai.
3. Vieta: kamēr vairākums darbinieku strādā regulāri kompānijas darba vietā, pieaugoša daļa strādnieku strādā ārpus viņu darba vietas pusi vai visu darba laiku, vai nu mājās, pārvietojoties, vai dažādās kompānijas atrašanās vietās, ar kurām darbinieka kompānijai ir darba apakšuzņēmuma darbi.
4. Sociālā vienošanās starp darba devēju un strādnieku: tradicionālais līgums ir balstīts uz skaidrām tiesībām starp darba devēja un darbinieka saistībām, standartizēts algas līmenis, kvalifikācijas celšanas iespējas, sociālie labumi un paredzams karjeras modelis (dažās valstīs balstās uz darba stāžu), kamēr no darbinieku puses tiek sagaidīts, ka tie būs uzticami kompānijai, paliks darbā, labs

⁵⁰ Malenfant, R., LaRue, A., Vezina, M. *Intermittent Work and Well-Being*. [18.02.2009] Pieejams internetā: <http://csi.sagepub.com/cgi/content/abstract/55/6/814>

⁵¹ Latvijas Universitātes aģentūra "LU Filozofijas un socioloģijas institūts", biedrība "Baltic International Centre for Economic Policy Studies", SIA "Socioloģisko pētījumu institūts". *Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums*. Rīga: Latvijas Universitātes aģentūra "LU Filozofijas un socioloģijas institūts, 2007. 140. lpp.

noskaņojums strādāt virsstundas, ja tas nepieciešams, vadītāja gadījumā bez atlīdzības, ar papildu samaksu strādnieku gadījumā.

Ekonomika dažādās valstīs mēģina atšķirt darba vienošanās elastības formas, ļaujoties uz darba likumdošanu, sociālo drošību un nodokļu sistēmu. Kamēr elastības sociālie izdevumi var būt augsti, tiek uzsvērtas pārveidojošas vērtības jaunajām darba norunām sociālajā dzīvē un sevišķi ģimenes attiecībās.⁵²

Pati neelastīgākā darba attiecību regulēšanas forma ir darba līgumi uz nenoteiktu laiku, beztermiņa darba līgumi. No darba ņēmēju puses, šī darba attiecību forma aizsargā viņu, bet, no otras puses, ierobežo darba devēju un daļēji samazina uzņēmuma konkurētspēju, jo uzņēmumam paliek mazāk iespēju manevrēt ar resursiem, kā arī ar darbaspēku. Pamazām pieaug terminēti darba līgumi, kuriem ir izteikta darba devēju vēlme savā prasmē kļūt daudz elastīgākiem, lai organizatoriski attīstītu un vienotos ar darbaspēku un sasniegtu daudz efektīvāku darba slodzes pieprasījumu. Šajā nolūkā raksturīgi ir samazināt darbaspēka izmaksas, padarot darbu daudz mainīgāku. Savukārt cilvēki, kas ir bezdarbnieki un kuriem ir grūtības ar darba atrašanu, bieži iesaistās tādās darba attiecībās, kas pašus neapmierina. Cilvēki aizvien vairāk labprātīgi pieņem kompromisus, lai nodrošinātu sev stabilu pozīciju darba tirgū. Šie cilvēki pieļauj, ka darbs tiks viņiem būt konfliktā ar savām darba nosacījumu vērtībām, ko darbs nozīmē viņiem pašiem un viņiem būs grūti pieņemt šīs pretrunas. Šī darba autore uzskata, ka cilvēki, lai iegūtu darbu ir gatavi pielāgoties darba devēja nosacījumiem un vēlmēm, lai noturētos darba tirgū.

⁵² **Castells, M.** *The Rise of The Network Society*. USA: Blackwell Publishing, 1996. p. 281-296.

4. METODOLOĢIJA

Lai izpildītu bakalaura darba ietvaros izvirzītos uzdevumus un tuvāk iepazītos ar bezdarbnieku elastību darba meklēšanā, gatavību kļūt elastīgākiem un pielāgoties darba tirgus prasībām, par datu vākšanas metodi izvēlējos kvantitatīvo aptauju ar anketēšanas palīdzību, anketējot NVA Rīgas reģionālajā filiālē Siguldas sektorā reģistrētos bezdarbniekus. Es izvēlējos anketēšanu, jo tieši ar šīs metodes palīdzību bija iespējams gūt atbildes uz interesējošiem un iepriekš sagatavotajiem jautājumiem, kas ļāva tālāk veikt datu analīzi, kas, savukārt, sniedza iespēju izdarīt secinājumus un sniegt priekšlikumus. Kvantitatīvā metode ir ērts veids, kā izpētīt cilvēku rīcību, uzskatus.

Aptauja norisinājās 2009. gada aprīlī NVA Rīgas reģionālajā filiālē Siguldas sektorā, kur tika aptaujāti reģistrētie bezdarbnieki. Kvantitatīvā pētījuma respondentu izvēlē autore balstījās uz bezdarbnieku mehānisku nejaušu izlasi, tika aptaujāts katrs otrais bezdarbnieks, kas ierodas NVA Rīgas reģionālās filiāles Siguldas sektorā atskaitīties.⁵³ Aptaujas ģenerālkopa bija visi NVA Rīgas reģionālās filiāles Siguldas sektora reģistrētie bezdarbnieki. Aptaujas veikšanas laiks bija 14 darbdienas (13. – 30. aprīlis) no 10.00 līdz 15.00. NVA Rīgas reģionālās filiāles Siguldas sektorā bezdarbnieka statusu var iegūt klienti no Siguldas pilsētas, Siguldas novada, kurā atrodas Peltes, Ķipari, Jūdaži, More, Akenstaka, Eglaine, Kalnabeites, Nurmīži, Kārtūži. Bezdarbnieka statusu ir ieguvuši cilvēki no Mālpils, Allažiem, Vangažiem, Sējas, Krimuldas, kā arī aprīlī to ir ieguvuši cilvēki no Rīgas, Saulkrastiem, Ādažiem, Līgatnes, Mārupes, Garkalnes. Kopumā Rīgas reģionā ietilpst Rīgas pilsēta, Rīgas rajons, Jūrmalas pilsēta, Limbažu rajons, Ogres rajons, Tukuma rajons.

Kvantitatīvā pētījuma daļa:

Kvantitatīvā pētījuma mērķa grupa bija NVA Rīgas reģionālās filiāles Siguldas sektorā reģistrētie bezdarbnieki. Informācijas iegūšanas veids bija aptaujas anketa un kopā tika aptaujāti 200 reģistrētie bezdarbnieki. Anketa sastāv no 21 pamatjautājuma un 3 demogrāfiskajiem jautājumiem. Tā ir veidota ievērojot anketas kompozīciju: ievaddaļa, saturiskā daļa un nobeigums, sākumā informējot respondentus par pētījuma mērķi un pētījuma veicēju. Jautājumos, kuros respondentam varētu rasties neskaidrības ar atbilžu izvēles skaitu, ir pievienoti norādījumi, kas noteica, cik atbilžu varianti iespējami.

⁵³ Sproull, N. L. *Handbook of Research Methods*. London: The Scarecrow Press, 1988. p. 116-117.

Anketas ievaddaļā tika uzdoti iesildošie jautājumi: Cik viegli Rīgas reģionā ir iespējams atrast darbu; kādi ir iemesli, kāpēc Rīgas reģionā nav viegli atrast darbu; kurā vietā atradās Jūsu pēdējā darba vieta; cik ilgi Jūs strādājāt savā pēdējā darba vietā?

Saturiskajā daļā, lai noskaidrotu, cik ilgi bezdarbnieki nestrādā un darba pārtraukšanas iemeslus, un kādā amatā iepriekš strādāja, tika uzdoti jautājumi: cik ilgi esat pašlaik bez darba; kādi bija Jūsu darba pārtraukšanas iemesli; kādā sektorā Jūs iepriekš strādājāt; kādā amatā Jūs strādājāt savā pēdējā darba vietā? Lai noskaidrotu Siguldas sektorā reģistrēto bezdarbnieku elastību darba tirgū, anketā tika ietverti jautājumi: kāds bija Jūsu pēdējā darba līguma veids; vai Jūsu darba līguma veids, Jūsaprāt, ietekmēja darba zaudēšanu; ar kādiem darba līgumiem Jūs esat saskāries? Lai noskaidrotu bezdarbnieku darba algu atšķirību, respondentiem tika uzdoti jautājumi: Kāda bija Jūsu pēdējā darba alga pēc nodokļu nomaksas; vai Jūs apmierināja darba atalgojums? Lai noskaidrotu iedzīvotāju darba meklēšanas metodes, tika uzdoti jautājumi: Ar kādām meklēšanas metodēm Jūs meklējat darbu; kādi ir iemesli, kas traucē atrast darbu? Lai noskaidrotu, cik elastīgi ir Siguldas sektorā reģistrētie bezdarbnieki un, ko viņi ir gatavi darīt, lai atrastu darbu, respondentiem tika uzdoti jautājumi: Ko Jūs esat gatavs darīt, lai iegūtu darbu; kādās nodarbinātības formās Jūs būtu gatavs strādāt; vai Jūs esat gatavs uzsākt darbu tuvāko divu nedēļu laikā? Lai noskaidrotu, kādas ir prasības bezdarbniekiem, lai uzsāktu darbu, tika uzdoti jautājumi: Vai Jūs esat kādus darba piedāvājumus noraidījis; cik darba piedāvājumus Jūs esat noraidījis; darba piedāvājumu noraidīšanas iemesli?

Anketas beigu daļā tika uzdoti demogrāfiskie jautājumi, lai noskaidrotu aptaujāto bezdarbnieku dzimumu, vecumu un izglītības līmeni.

Anketas jautājumi pēc jautājumu satura bija fakti un attieksmes novērtējuma jautājumi. Pēc formas pārsvarā bija slēgtie un daļēji slēgtie jautājumi, lai atbildes būtu pēc iespējas precīzākas un vieglāk interpretējamas. Pēc funkcijas anketā tika iekļauti arī filtra jautājumi. Pēc anketu apstrādes varēja secināt, ka respondenti labprāt atbildēja uz visiem jautājumiem, jo anketas jautājumi bija pārsvarā slēgtie, atklātais jautājumus bija tikai viens. Iegūto datu apstrāde tika veikta SPSS 16.0 programmas versijā un rezultāti tika apkopoti grafikos, kuri ir attēloti nodaļā ‘‘Rezultātu analīze’’.

Darba attiecību teorijas kontekstā, tiks aplūkots, vai bezdarbnieki ir ieinteresēti un gatavi kļūt elastīgāki, pielāgoties darba tirgus prasībām un, kādus darba nosacījumus ir gatavi pieņemt, lai iegūtu darbu. Lai noskaidrotu, vai bezdarbnieku izglītības līmenis un vecuma atšķirības ietekmē iespējas atrast darbu, vai ir ietekmējis darba zaudēšanu, vai atalgojuma lielumu, tiks skatīts darba tirgus problēmu kontekstā. Savukārt darba līgumu riska un neregulāras darba ietekmes teorijas kontekstā, tiks aplūkoti jautājumi, ar kādiem darba līgumu veidiem

bezdarbnieki ir saskārušies un vai tie ir ietekmējuši darba zaudēšanu, kādās nodarbinātības formās bezdarbnieki būtu gatavi strādāt.

Rezultātu analīzes ievaddaļā tiks aplūkoti demogrāfiskie dati, dzimums, vecums un izglītības līmenis. Analīzes pirmajā apakšnodaļā par darba attiecību ilgumu un pārtraukšanas iemesliem, tiks analizēts, cik ilgi bezdarbnieki strādāja savā pēdējā darba vietā, kur atradās viņu darba vieta, cik ilgi viņi pašlaik ir bez darba, kādi ir darba pārtraukšanas iemesli, kāda bija darba alga pēdējā darba vietā un vai viņus tā apmierināja, kādā amatā un sektorā bezdarbnieki strādāja savā pēdējā darba vietā.

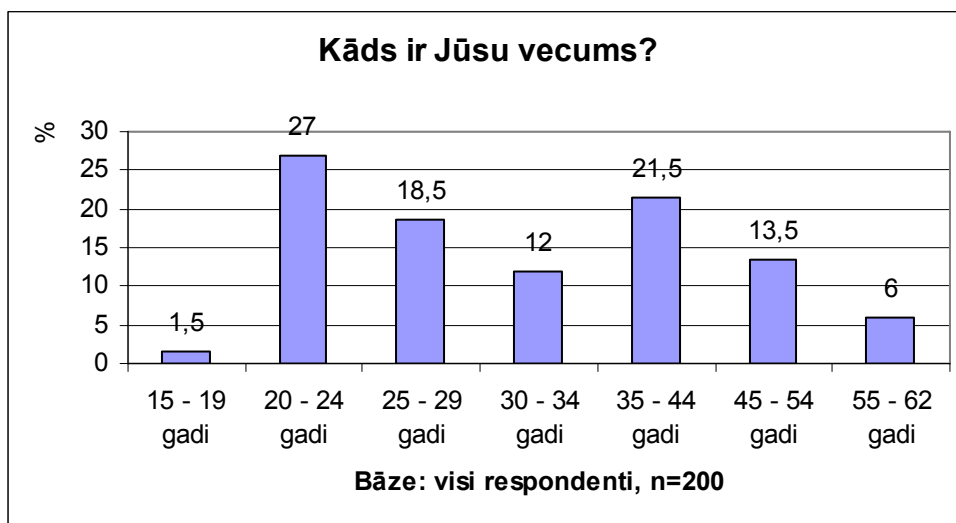
Otrā apakšnodaļā būs veltīta darba atrašanas iespēju analīzei, tik noskaidrots, cik viegli ir Rīgas reģionā atrast darbu, kādi ir iemesli, kāpēc darbu nav viegli atrast, ar kādām meklēšanas metodēm bezdarbnieki meklē darbu un kādi ir iemesli, kas traucē atrast darbu.

Savukārt pēdējā apakšnodaļā tiks analizēts darba attiecību elastīgums, ar kādu darba līgumu strādāja bezdarbnieki savā pēdējā darba vietā, vai noteikta laika darba līgums rada lielāku risku palikt bez darba, un ar kādiem darba līgumiem bezdarbnieki ir vispār saskārušies. Lai noskaidrotu, cik paši bezdarbnieki ir elastīgi, tad tiks analizēts, ko bezdarbnieki ir gatavi darīt, lai iegūtu darbu, kādās nodarbinātības formās ir gatavi strādāt un vai vispār bezdarbnieki ir gatavi uzsākt darbu tuvāko divu nedēļu laikā. Savukārt, lai noskaidrotu bezdarbnieku gatavību strādāt tiks analizēts, cik darba piedāvājumus ir noraidījuši darba meklētāji un kādu iemeslu dēļ.

5. REZULTĀTU ANALĪZE

Kvantitatīvajā pētījumā kopumā tika aptaujāti 200 NVA Rīgas reģionālās filiāles Siguldas sektorā reģistrētie bezdarbnieki. Respondenti labprāt atbildēja uz visiem anketas slēgtajiem jautājumiem, savukārt uz atvērto jautājumu atbildēja puse no aptaujātajiem respondentiem. Atvērtajā jautājumā respondentiem bija jānorāda amats, kurā strādāja savā pēdējā darba vietā.

No 200 aptaujātajiem bezdarbniekiem sievietes bija 116 (58%), bet vīrieši bija 84 (42%) respondenti. Respondentu vecuma intervāls bija no 15 līdz 62 gadiem, visvairāk respondentu tika aptaujāti vecuma grupā no 20 līdz 24 gadiem, tie bija 27% respondentu, no 35 līdz 44 gadiem 21% respondentu, un no 25 līdz 29 gadiem 18,5% respondentu. Vecumā grupā no 45 līdz 54 gadiem tika aptaujāti 13,5% respondentu, bet no 30 līdz 34 gadiem 12% respondentu. Vismazāk respondentu bija vecuma grupā no 15 līdz 19 gadiem, kur tika aptaujāti 1,5% respondentu, un no 55 līdz 62 gadiem tika aptaujāti 6% respondentu. (skat. 5.1. att.) Var secināt, ka gandrīz puse no bezdarbniekiem ir jauni cilvēki, vecumā no 20 līdz 29 gadiem, kuri ir palikuši bez darba. Pēc izglītības līmeņa no visiem aptaujātajiem bezdarbniekiem visvairāk bija respondenti ar vidējā profesionālā izglītību (34%), vidējo vispārējo izglītību (21,5%) un ar augstāko profesionālo izglītību (16,5%). Ar bakalaura grādu bija 11,5%, ar pamata vai zemāku izglītību 8,5% respondentu, bet 5% bija ar 1.līmeņa augstāko izglītību. Savukārt ar maģistra grādu bija 2,5% bezdarbnieku, bet ar Doktora grādu bija viens respondents.



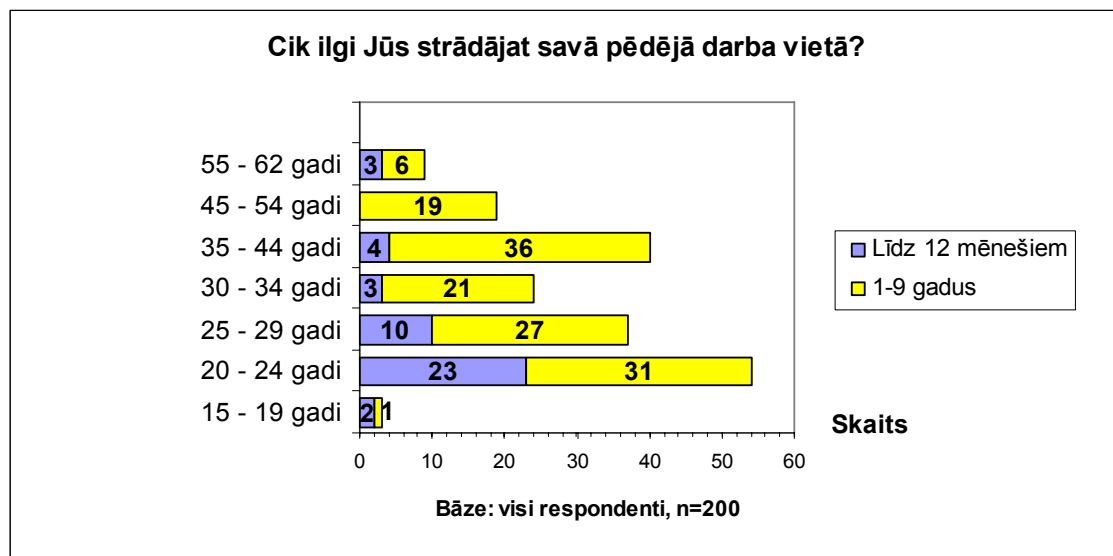
5.1. att. Respondentu vecuma sadalījums

5.1. darba attiecību ilgums un pārtraukšanas iemesli

Šajā nodaļā tiks aplūkots aptaujāto bezdarbnieku darba attiecību ilgums, kur atradās darba vieta, nodarbošanās, atalgojums un iemesli, kas ietekmēja darba attiecību pārtraukšanu, kā arī pašreizējā bezdarba ilgums.

Būtiskas statistiskas atšķirības ir novērojamas starp respondentu darba attiecību ilgumu, savā pēdējā darba vietā vislielākajai respondentu daļai 70,5% darba attiecības ilga no 1 līdz 9 gadiem, 22,5% respondentu darba attiecības bija līdz 12 mēnešiem, 5,5% ilga no 10 līdz 19 gadiem, bet 3% pēdējās darba attiecības ilga no 20 līdz 29 gadiem. Tā kā procentuāli lielākā daļa respondentu savā pēdējā darba vietā bija strādājuši visbiežāk no 1 līdz 9 gadiem un līdz 12 mēnešiem, tas salīdzinot ar darba atrašanās vietu var secināt, ka tie respondenti, kas savā pēdējā darba vietā bija strādājuši līdz 12 mēnešiem, biežāk darba atrašanās vietu minēja Rīgu (20 respondentiem) un Siguldu (12 respondentiem). Bet no 1 līdz 9 gadiem visvairāk respondentu darba vietas atradās Rīgā (64), Siguldā (38) un Rīgas rajonā (25). Biežākais vecums tiem respondentiem, kas strādāja savā darba vietā līdz 4 mēnešiem bija 20 līdz 24 gadi, tiem, kas strādāja no 1 līdz 9 gadiem bija 35 līdz 44 gadi, 20 līdz 24 gadi un 25 līdz 27 gadi. (skat. 5.2. att.)

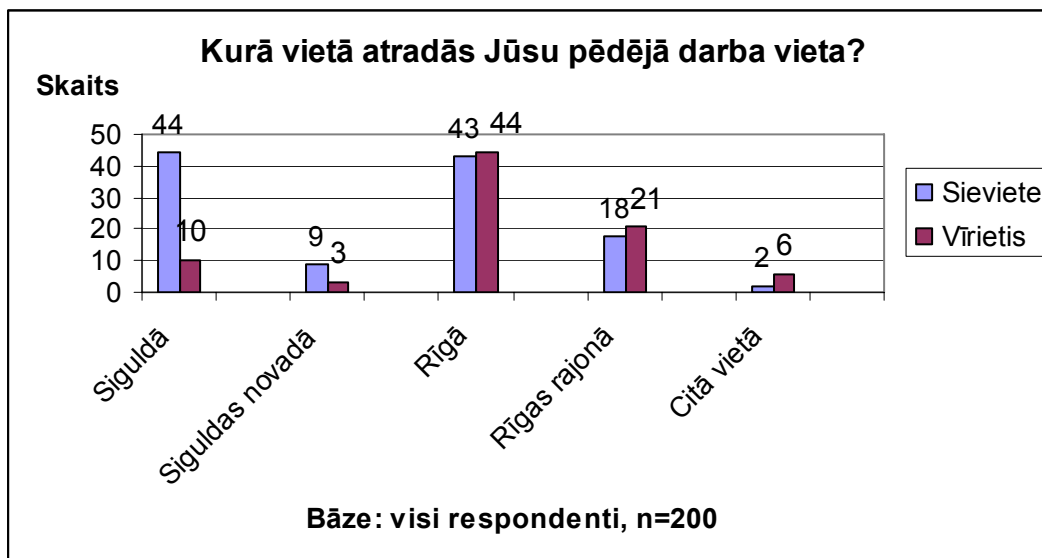
Tā kā lielākā daļa respondentu savā pēdējā darba vietā bija strādājuši no 1 līdz 9 gadiem, tad salīdzinot pēc izglītības līmeņa, lielākajai respondentu daļai bija vidējā profesionālā izglītība (51 respondentam), vidējā vispārējā izglītība (27 respondentiem) un augstākā profesionālā izglītība (27 respondentiem). Savukārt tiem respondentiem, kuriem darba attiecības bija ilgušas līdz 12 mēnešiem, visbiežāk bija vidējā vispārējā izglītība (16 respondenti) un vidējā profesionālā izglītība (11 respondenti).



5.2. att. *Bezdarbnieku strādāšanas ilgums pēdējā darba vietā pēc vecuma*

Var secināt, ka darba attiecību ilgumu nosaka respondentu vecuma atšķirības, tie bezdarbnieki, kas savā pēdējā darba vietā strādāja līdz 4 mēnešiem biežāk bija jaunieši vecumā no 20 līdz 24 gadiem, savukārt noturīgākas darba attiecības iezīmējas pieaugot bezdarbnieku vecumam. Savukārt salīdzinot pēc izglītības līmeņa, darba attiecības bija noturīgākas tiem respondentiem, kuru izglītības līmenis bija augstāks.

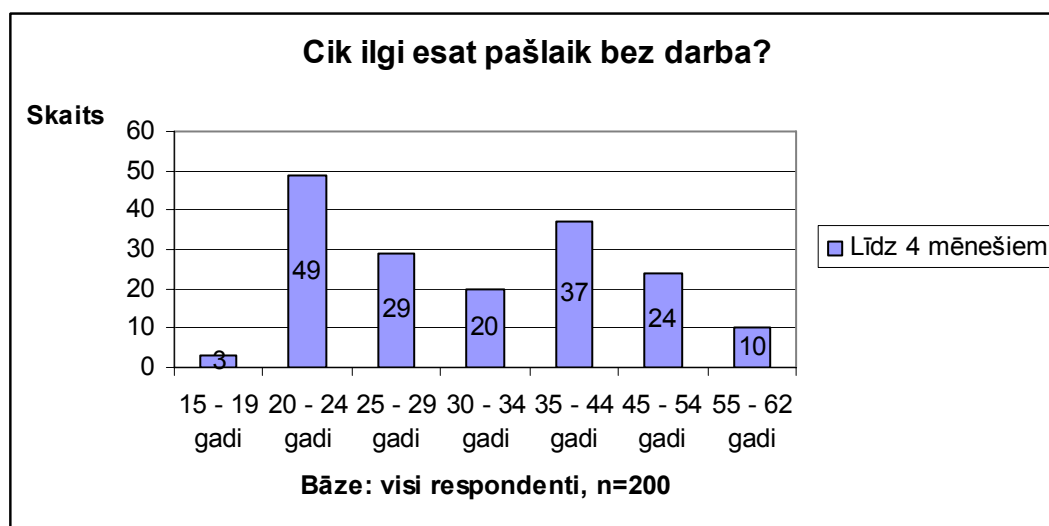
Kopumā no visiem Siguldas sektorā aptaujātajiem bezdarbniekiem, 27% pēdējā darba vieta atradās Siguldā, 6% Siguldas novadā, kurā atrodas Siguldas pilsēta, Peltes, Ķipari, Jūdaži, More, Akenstaka, Eglaine, Kalnabeites, Nurmiži, Kārtūži. Darba vietā Rīgā atradās 43,5% respondentu, 19,5% darba vieta atradās Rīgas rajonā, bet 4% citā vietā kā Valmierā, Limbažu rajonā, Līgatnē, Liepājā, Islandē, Īrijā, Eiropā. Tā kā biežāk bezdarbnieku darba vietas atradās Siguldā, Rīgā, un Rīgas rajonā, tad tie bezdarbnieki, kuriem darba vieta atradās Siguldā visvairāk iezīmējas vecuma grupā no 20 līdz 24 gadiem (17 respondenti) un no 35 līdz 44 gadiem (11 respondenti). Pēdējā darba vieta Rīgā bija lielākoties respondentiem, kuri ir no 20 līdz 24 gadiem (28 respondenti) un no 25 līdz 29 gadiem (20 respondenti), bet Rīgas rajonā iezīmējas vecuma grupa no 25 līdz 29 gadiem (10 respondenti) un no 35 līdz 44 gadiem (11 respondenti). Būtiskas atšķirības ir manāmas starp bezdarbniekiem, kuru pēdējā darba vieta atradās Siguldā, jo no 54 respondentiem, sievietes bija 44, bet vīrieši tikai 10. Pārējās darba atrašanās vietās, sieviešu un vīriešu skaits būtiski neatšķiras. (skat. 5.3. att.)



5.3. att. *Bezdarbnieku pēdējā darba atrašanās vieta pēc dzimuma*

Kopumā var secināt, ka biežāk respondenti bija strādājuši Rīgā. Darba autore uzskata, ka galvaspilsētā ir lielākas iespējas iegūt darbu dažāda vecuma cilvēkiem, ar dažādu izglītības līmeni, un prasmēm.

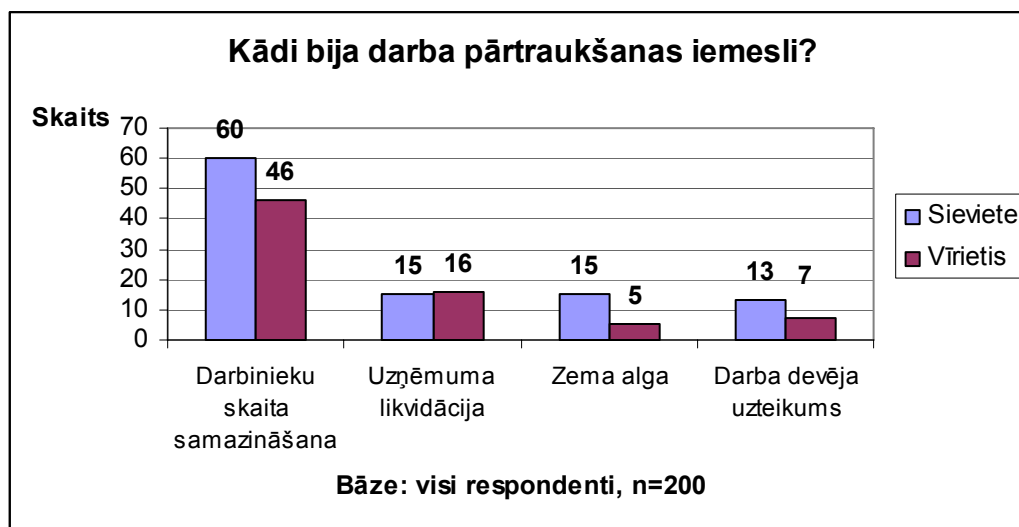
No visiem aptaujātajiem respondentiem pašlaik bez darba līdz 4 mēnešiem ir 86% respondentu, 7,5% ir bez darba no 5 līdz 6 mēnešiem, 4% no 7 līdz 9 mēnešiem, 0,5% ir bez darba no 10 līdz 12 mēnešiem, savukārt ilgāk par gadu bez darba ir 2% respondentu. Pēc šiem datiem var secināt, ka pastāv būtiskas statistiskas atšķirības starp bezdarba ilgumu, jo lielākā daļa, 86% respondentu, pašlaik bez darba ir līdz 4 mēnešiem. Šie respondenti visbiežāk ir vecumā no 20 līdz 24 gadiem (49 respondenti), no 35 līdz 44 gadiem (37 respondenti) un no 25 līdz 29 gadiem (29 respondenti). (skat. 5.4. att.) Savukārt skatoties pēc izglītības līmeņa, respondentu grupā, kas atrodas bez darba līdz 4 mēnešiem, visvairāk ir bezdarbnieki ar vidējo profesionālo izglītību (55 respondenti), vidējo vispārējo izglītību (36 respondenti), augstāko profesionālo izglītību (32 respondenti) un ar bakalaura grādu (21 respondents). Respondenti visbiežāk bija strādājuši Rīgā (79 respondenti), Siguldā (47 respondenti) un Rīgas rajonā (31 respondents). Visvairāk bezdarbnieku līdz 4 mēnešiem bija tie, kas iepriekš bija strādājuši privātajā sektorā (144 respondenti), bet publiskajā bija strādājuši tikai 23 respondentu.



5.4. att. Bezdarbnieku ilgums bez darba dažādās vecuma grupās

Starp Siguldā reģistrētajiem bezdarbniekiem pie darba pārtraukšanas iemesliem visvairāk iezīmējās četri galvenie faktori, kuri visbiežāk dominēja respondentu atbildēs. Lielākoties respondenti darbu zaudējuši bija no sevis neatkarīgu apstākļu dēļ, 106 reizes respondenti minēja, ka pārtrauca darbu darbinieku skaita samazināšanas dēļ, un visbiežāk respondenti bija vecumā no 20 līdz 24 gadiem (29 reizes) un no 35 līdz 44 gadiem (25 reizes). 31 reizi respondenti minēja, ka pārtrauca darbu uzņēmuma likvidācijas dēļ, 20 reizes minēja, ka saņēma darba devēja uzteikumu, un 20 reizes respondenti minēja zemu algu, kā darba pārtraukšanas iemeslu. Tie respondenti, kuri pārtrauca darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas dēļ, viņu darba vietas lielākoties atradās Rīgā (46 reizes) un Siguldā (28 reizes).

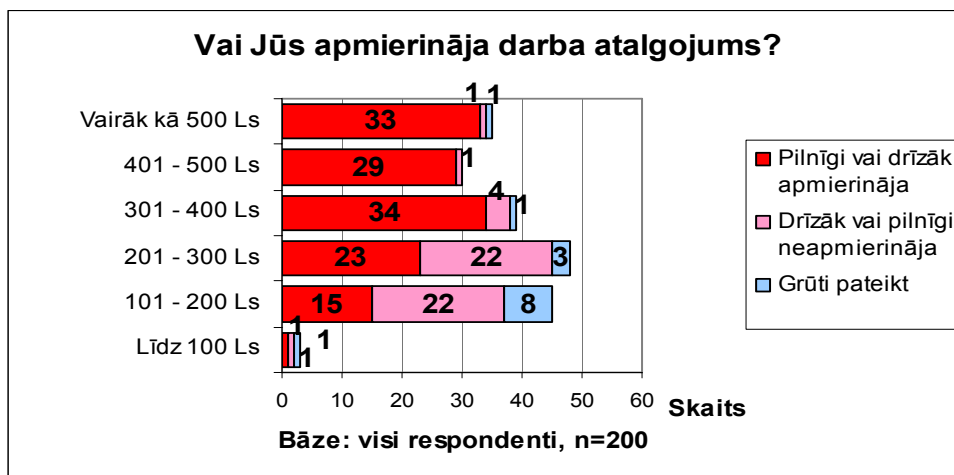
Savukārt tie respondenti, kuri pārtrauca darbu uzņēmuma likvidācijas dēļ, iepriekš strādāja lielākoties Rīgas rajonā (10 reizes) un Rīgā (9 reizes). Bet darba devēja uzteikumu visvairāk saņēma tie, kuriem darba vietas atradās Rīgā (10 reizes), bet zemu algu kā darba pārtraukšanas iemeslu biežāk minēja respondenti, kas bija strādājuši Rīgā (10 reizes). Salīdzinot darba pārtraukšanas iemeslus pēc dzimuma, atšķirības ir novērojamas pie zemas algas, kur sievietes biežāk kā vīrieši, ir uzvērušas šo iemeslu kā darba pārtraukšanas faktoru. (skat. 5.5. att.)



5.5. att. Darba pārtraukšanas iemesli pēc dzimuma

No visiem aptaujātajiem Siguldas sektorā reģistrētajiem bezdarbniekiem lielākajai daļai darba alga bija no 201 līdz 300 Ls (24%), un no 101 līdz 200 Ls (22,5%). Savukārt 19,5% respondentu darba alga bija bijusi no 301 līdz 400Ls, bet 17,5% vairāk kā 500 Ls. 401 līdz 500 Ls saņēma 15% respondentu, un tikai 3% saņēma darba algu līdz 100 Ls. Pēc šiem datiem var secināt, ka darba algas krasi neatšķiras, pusei (96 respondentiem) darba alga bija līdz 300 Ls, bet otrai pusei (104 respondentiem) virs 300 Ls. Salīdzinot tos respondētus, kuriem darba alga ir līdz 300 Ls var secināt, ka sievietēm biežāk kā vīriešiem darba alga ir līdz 300 Ls, bet salīdzinot darba algu no 300 līdz 500 un vairāk latiem nedaudz biežāk ir vīriešiem. Savukārt salīdzinot darba algas pēc izglītības līmeņa var secināt, ka lielāka darba samaksa ir tiem respondentiem, kuriem izglītības līmenis ir augstāks. Ar vidējo vispārējo izglītību biežāk darba alga ir minēta no 101 līdz 300 Ls, ar vidējo profesionālo izglītību darba alga biežāk ir minēta no 101 līdz 400 Ls, bet tiem respondentiem, kuriem bija augstākā profesionālā izglītība, biežāk alga ir no 301 līdz vairāk kā 500 Ls. Kopumā lielākā daļa respondentu bija pilnīgi vai drīzāk apmierināti ar darba atalgojumu (67,5%), bet 25,5 % bija drīzāk vai pilnīgi neapmierināti ar darba atalgojumu, savukārt 7% bija grūti atbildēt. Salīdzinot darba algu starp dzimumiem, vērojamas statistiski nozīmīgas atšķirības, 4 sievietes no 116 saņēma darba algu virs 500 Ls, bet 31 vīrietis no 84

saņēma tādu pat darba atalgojumu. (skat. 5.6. att.) Tā kā lielākā daļa respondentu bija pilnīgi vai drīzāk apmierināti ar darba atalgojumu, tad salīdzinot pēc izglītības līmeņa, visbiežāk apmierināti bija respondenti ar vidējo profesionālo izglītību (44 respondenti), vidējo vispārējo izglītību (25 respondenti) un augstāko profesionālo izglītību (25 respondenti). Savukārt salīdzinot pēc vecuma, biežāk apmierināti ar darba atalgojumu bija respondenti vecumā no 20 līdz 24 gadiem (36 respondenti), no 35 līdz 44 gadiem (25 respondenti), un no 25 līdz 29 gadiem (24 respondenti).

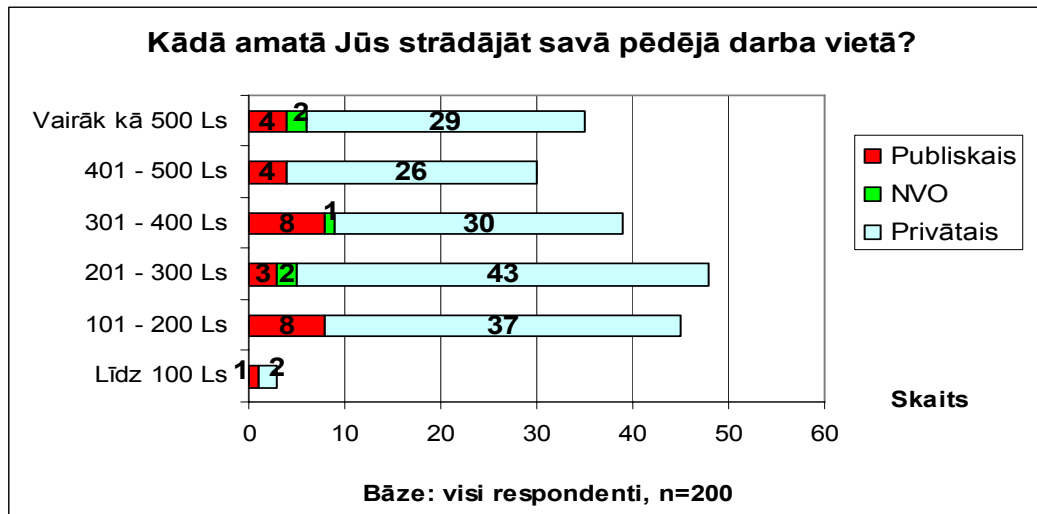


5.6. att. Apmierinātība ar darba atalgojumu

Pēc analizētajiem datiem var secināt, ka izglītības līmenis nosaka būtisku cilvēku konkurētspēju darba tirgū. Lielāks darba atalgojums ir tiem respondentiem, kuriem izglītības līmenis ir augstāks. Savukārt zīmīgi ir tas, ka tomēr lielākā daļa respondentu ir drīzāk vai pilnīgi apmierināti ar darba atalgojumu. Arī tie respondenti, kuriem bija pamata vai zemāka vai vidējā vispārējā izglītība biežāk bija pilnīgi vai drīzāk apmierināti, pēc tā var secināt, ka respondenti apzinās izglītības nozīmību un saprot, ka darba atalgojumu un konkurētspēju, ietekmē izglītība, zināšanas un prasmes.

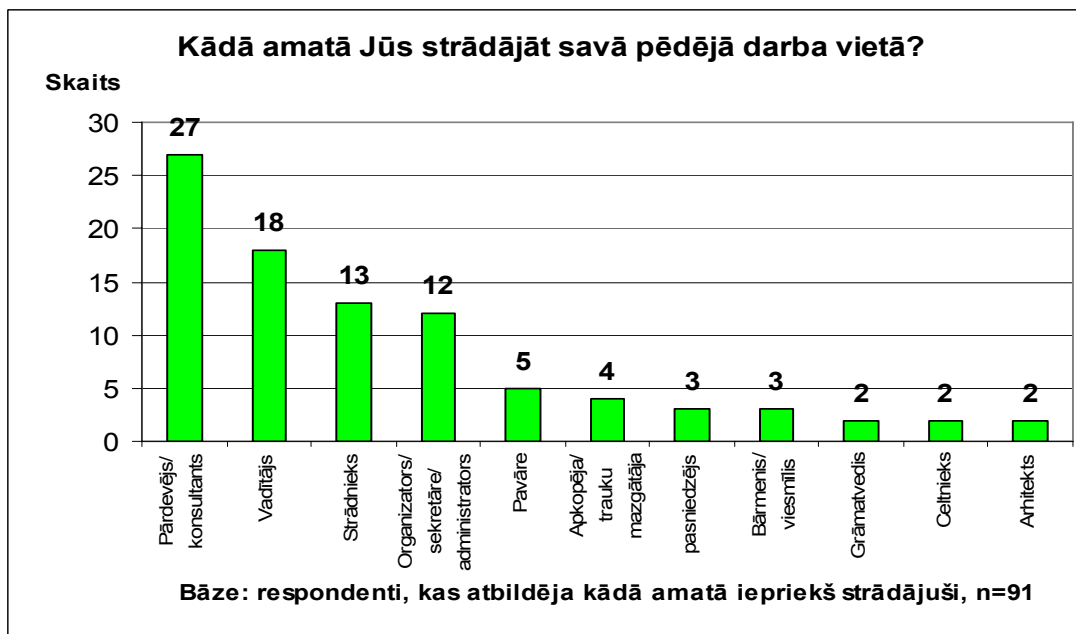
No visiem 200 aptaujātajiem respondentiem, 14% pēdējā darba vieta bija publiskajā sektorā, 2,5% Nevalstiskajās organizācijās (NVO), 83,5% privātajā sektorā. Publiskajā sektorā strādāja 16 sievietes un 12 vīrieši, NVO strādāja 1 sieviete un 4 vīrieši, bet privātajā sektorā strādāja 99 sievietes un 68 vīrieši. Tā kā privātajā sektorā strādāja lielākā daļa respondentu, tad salīdzinot ar darba atalgojuma apmierinātību, var secināt, ka lielākā daļa, kas strādāja privātajā sektorā ir pilnīgi un drīzāk apmierināta ar darba atalgojumu. Pēc tiem respondentiem, kas strādāja privātajā sektorā, var secināt, ka 80 respondentiem alga bija no 101 līdz 300 Ls, bet 85 respondentiem no 301 līdz vairāk kā 500Ls. Pēc šiem datiem var secināt, ka nekādu statistisku

atšķirību nepastāv, pusei respondentu, kas strādā privātajā sektorā alga bija zemāka par 300 Ls, bet otrai pusi augstāka par 300 Ls. (skat. 5.7. att.)



5.7. att. Darba atalgojums pēdējā darba vietā

No visiem 200 respondentiem, tikai 91 bezdarbnieks atbildēja uz jautājumu, kādā amatā iepriekš ir strādājuši. Var secināt, kad daudzi respondenti nevēlējās vai daļai bija neērti atbildēt uz šo jautājumu tāpēc, ka lielai daļai respondentu varbūt nebija prestižas profesijas vai amati. Kopumā no 91 respondenta atbildēm var secināt, ka liela daļa pēdējā darba vietā ir strādājuši par pārdevēju/konsultantu (27 respondenti), savukārt 18 respondenti bijuši vadītāja amatā, 13 respondenti bijuši strādnieki un 12 respondenti strādājuši par sekretāru/ organizatoru/ administratoru. (skat. 5.8. att.)

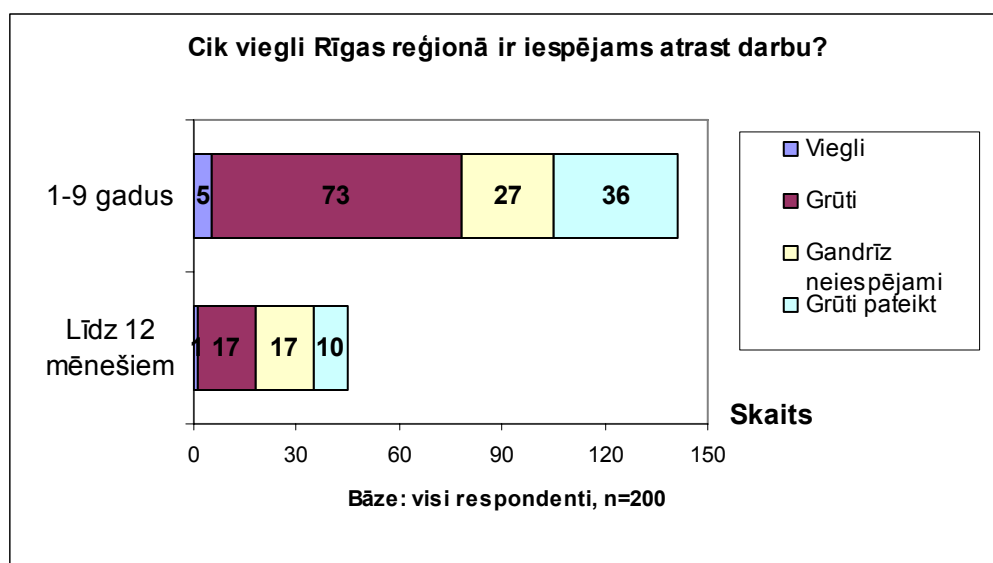


5.8. att. Amats, kuru ieņēma respondenti savā pēdējā darba vietā

Gan izglītības līmenis, gan vecums nosaka cilvēku konkurētspēju un elastību darba tirgū. Tiem respondentiem, kuriem ir augstāks izglītības līmenis un prasmes ir vieglāk pielāgoties jauniem darba apstākļiem, cilvēki jūtas pārliecinātāki par sevi un savām spējām.

5.2. darba atrašanas iespējas

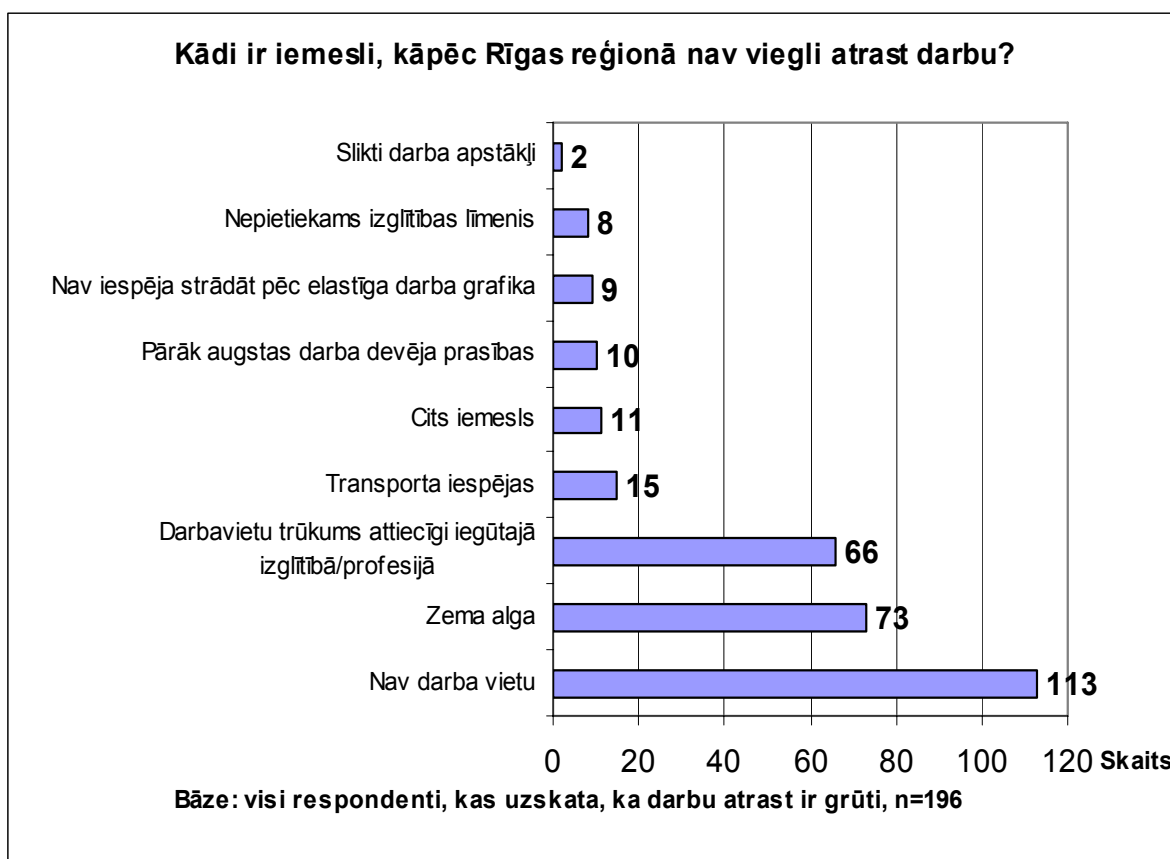
Siguldas sektorā reģistrētie bezdarbnieki aptuveni puse (47%) uzskata, ka Rīgas reģionā ir grūti atrast darbu, savukārt 26% respondentu uzskata, ka atrast darbu ir gandrīz neiespējami. 24% respondentu ir izvēlējušies atbildi ‘grūti pateikt’, bet tikai 3% uzskata, ka atrast darbu Rīgas reģionā ir viegli. Visvairāk atbildi ‘grūti’ bija minējuši 23 bezdarbnieki ar vidējo vispārējo izglītību, 34 respondenti ar vidējo profesionālo izglītību, un 15 respondenti ar augstāko profesionālo izglītību. Savukārt atbildējuši, ka ‘gandrīz neiespējami’ ir atrast darbu visvairāk minēja 19 respondenti ar vidējo profesionālo izglītību un 10 respondenti ar vidējo vispārējo izglītību. Savukārt salīdzinot pēc vecuma, respondenti, kas uzskata, ka darbu atrast ir grūti, biežāk bija vecumā no 20 līdz 29 gadiem un no 35 līdz 44 gadiem, bet gandrīz neiespējami biežāk uzskata respondenti vecumā no 20 līdz 24 gadiem. Statistiski nozīmīgas atšķirības pastāv starp respondentu uzskatiem, ka darbu atrast ir viegli, ko min 6 respondenti, bet grūti, ko uzskata 94 respondenti. Pēc šiem rezultātiem var secināt, ka darbu Rīgas reģionā nav viegli atrast. Statistiski nozīmīgas atšķirības parādās arī respondentu grupā, kas savā pēdējā darba vietā strādāja no 1 līdz 9 gadiem, visvairāk bezdarbnieki uzskata, ka darbu ir atrast grūti. Savukārt lielākā daļa respondentu, kas pašlaik bez darba ir līdz 4 mēnešiem arī minēja, ka Rīgas reģionā darbu ir atrast grūti (77 respondenti), bet 47 respondenti uzskata, ka darbu atrast ir gandrīz neiespējami. (skat. 5.9. att.)



5.9. att. Cik viegli ir atrast darbu salīdzinājumā ar darba ilgumu pēdējā darba vietā

Uz jautājumu, kādi ir iemesli, kāpēc Rīgas reģionā nav viegli atrast darbu visvairāk dominēja atbilde, ka nav darba vietu, šī atbilde tika minēta 113 reizes. Otrā zīmīgākā atbilde bija zema alga, kas tika minēta 73 reizes, bet 66 reizes respondenti bija minējuši darbavietu trūkumu attiecīgi iegūtajā izglītībā. (skat. 5.10. att.) Visas šīs trīs biežāk minētās atbildes visvairāk parādās vecuma grupā no 20 – 24 gadiem, kur 23 reizes tika minēta zema alga, 31 reizi, ka nav darba vietu, bet 20 reizes, ka pastāv darbavietu trūkums attiecīgi iegūtajā izglītībā jeb profesijā. Statistiskas atšķirības ir vērojamas starp sieviešu un vīriešu uzskatiem, ka darbu atrast ir grūti, jo nav darba vietu, sievietes to minēja 74 reizes, bet 39 reizes.

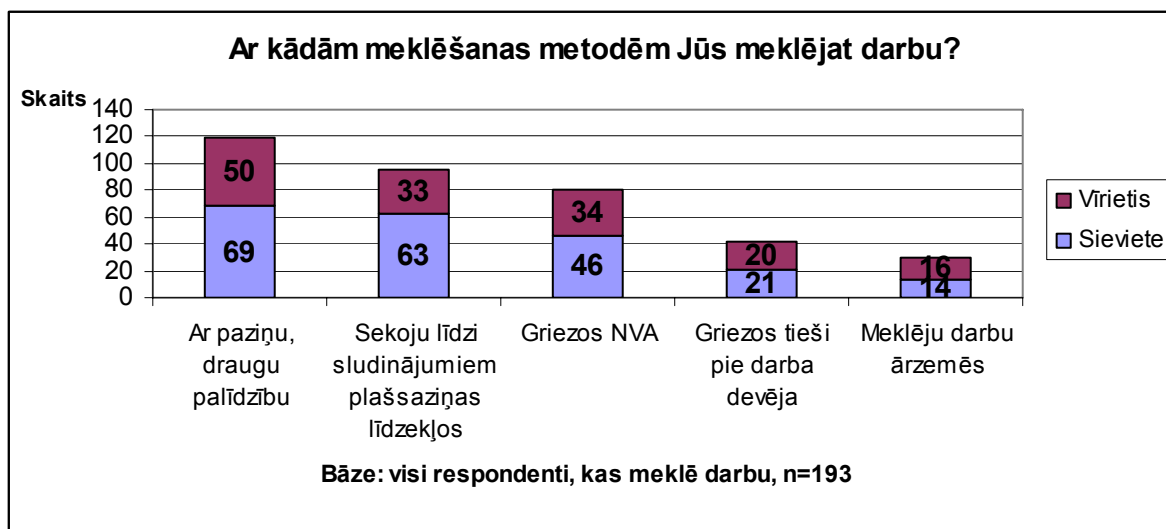
No visiem bezdarbniekiem, kas pašlaik bez darba ir līdz 4 mēnešiem, 96 respondenti uzskata, ka nav darba vietu, 64 uzskata, ka nav viegli atrast darbu, jo ir zems atalgojums, 56 uzskata, ka ir darbavietu trūkumu attiecīgi iegūtajā izglītībā/profesijā, 10 respondenti uzsver pārāk augstās darba devēja prasības, tāpat 10 respondenti uzsver transporta problēmas, bet vēl desmit respondenti pie tiem, kas ir pašlaik bez darba, uzsver citas problēmas kā darbavietu trūkumu, krīzi valstī, kas tika minēta 8 reizes un jaunu darba vietu trūkumu.



5.10. att. *Iemesli, kāpēc nav viegli atrast darbu*

Cits iemesls (darbavietu trūkums, krīze – 8 reizes, nav jaunu darba vietu, pazišanās trūkums).

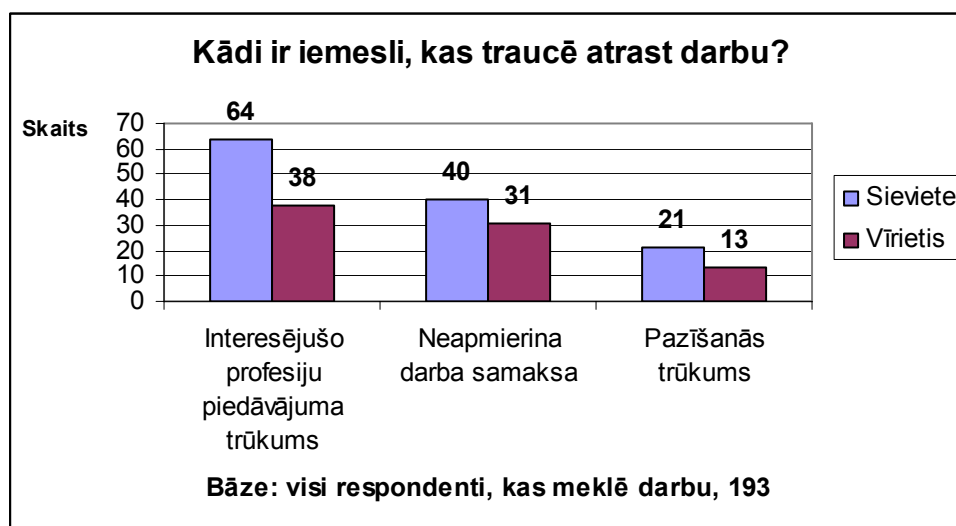
Kā bezdarbnieku visizplatītākie darba meklēšanas veidi ir darba meklēšana ar paziņu un draugu palīdzību (119 reizes), sekošana līdz sludinājumiem plašsaziņas līdzekļos (96 reizes), un griešanās NVA (80 reizes). Bieži respondenti ir griezušies tieši pie darba devēja (41 reizi), meklējuši darbu ārzemēs (30 reizes), meklējuši darbu ar ģimenes palīdzību (25 reizes), un ievietojuši sludinājumus plašsaziņas līdzekļos (24 reizes). Mazāk respondenti ir griezušies darbā iekārtošanas firmās (12 reizes), bet viens respondents veido savu privātu biznesu. No šiem 200 respondentiem, 7 pašlaik darbu nemeklē. Tie respondenti, kas darbu bija meklējuši ar paziņu un draugu palīdzību biežāk ir vecumā no 20 līdz 29 gadiem, savukārt tie, kas seko līdz darba sludinājumiem plašsaziņas līdzekļos biežāk bija vecumā no 20 līdz 24 gadiem. Bet tie, kas griežas NVA bija vecumā no 20 līdz 24 un no 35 līdz 44 gadiem. Statistiskas atšķirības ir vērojamas starp vīriešiem un sievietēm, kas darbu meklēja sekojot līdz sludinājumiem plašsaziņas līdzekļos, sievietes to bija meklējušas biežāk kā vīrieši. (skat. 5.11. att.)



5.11. att. Meklēšanas metodes, ar kurās respondenti meklēja darbu pēc dzimuma

Visbiežākie iemesli, kas traucē respondentiem atrast darbu bija interesējušo profesiju piedāvājuma trūkums (102 reizes), nepiemērota darba samaksa (71 reizi), pazišanās trūkums (34 reizes), bet 28 reizes tika minēti citi iemesli kā krīze valstī (13 reizes, nav jaunu darba vietu (12 reizes, darba vietu likvidācija, bērns invalīds, un viens respondents uzsvēra to, ka, ja grib, tad darbu atrast var. 23 reizes respondenti minēja nepietiekamu izglītību, kvalifikāciju, bet 21 reizi transporta problēmas. Kā mazsvarīgāki faktori, kas traucē atrast darbu bija nepietiekamas prasmes, darba pieredze (17 reizes), informācijas trūkums par darba vietām (15 reizes), darba devēju noraidošā attieksme (12 reizes), ģimenes apstākļi (8 reizes), un pavisam reti kā iemeslu,

kas traucē atrast darbu respondenti atzīmēja veselības stāvokli, personīgus iemeslus, ar darba devēju saistītus iemeslus un vides nepiemērotību. Salīdzinot iemeslus, kas traucē atrast darbu pēc respondentu dzimuma, var redzēt statistiskas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm, jo sievietes biežāk min iemeslu kā interesējošo profesiju piedāvājuma trūkumu. (skat. 5.12. att.) Respondenti, kas kā traucējošu iemeslu darba atrašanā minējuši interesējošo profesiju piedāvājumu trūkumu, biežāk ir ar vidējo profesionālo izglītību, vidējo vispārējo izglītību un augstāko profesionālo izglītību. Savukārt tie respondenti, kuri uzskata, ka darbu traucē atrast nepiemērotā darba samaksa ir biežāk ar vidējo profesionālo izglītību, bet tie, kuriem ir pazīšanās trūkums biežāk ir vidējo vispārējo un vidējo profesionālo izglītību. Bet salīdzinot respondentus pēc vecuma, interesējošo profesiju piedāvājuma trūkumu biežāk min vecuma grupā no 20 līdz 24 gadiem, nepiemērotu darba samaksu min vecumā no 20 līdz 24 gadiem un no 35 līdz 44 gadiem, bet pazīšanās trūkumu biežāk min vecumā no 20 līdz 24 gadiem.



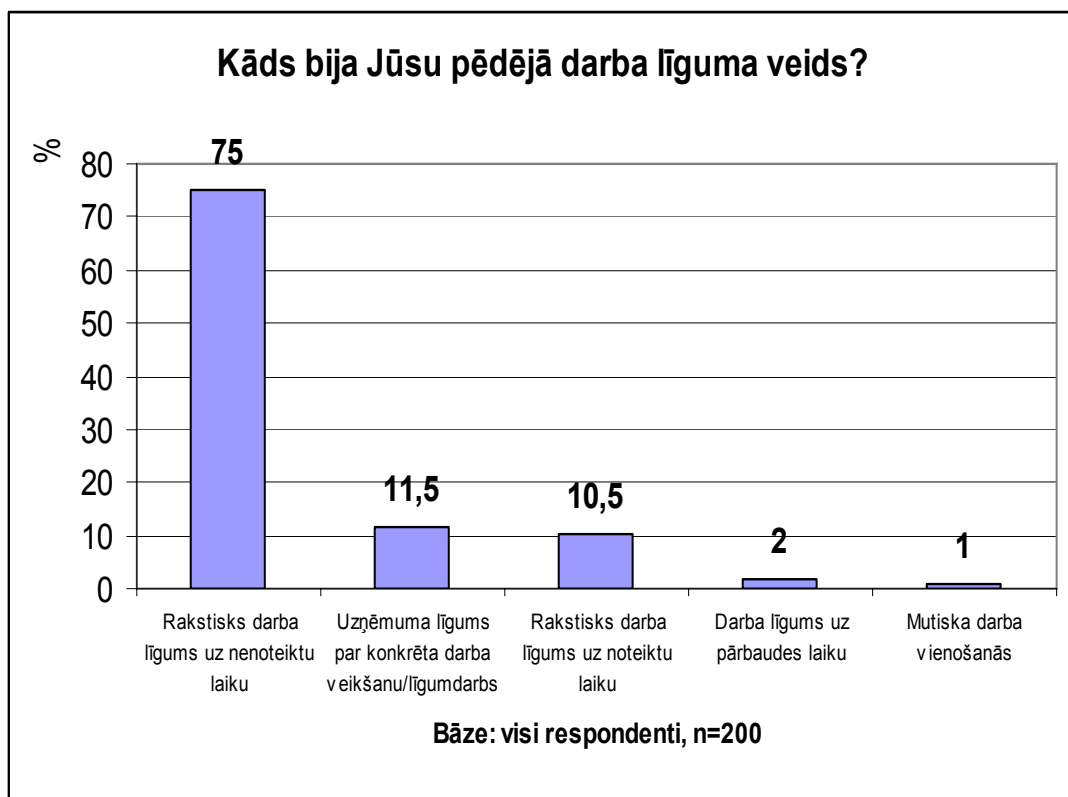
5.12. att. Iemesli, kas traucē atrast darbu pēc dzimuma

Visbiežāk tieši respondenti ar vidējo profesionālo izglītību uzskata, ka darbu atrast ir grūti vai gandrīz neiespējami. Ne pie viena izglītības līmeņa nedominē uzskats, ka darbu ir atrast grūti. Respondenti uzskata, ka pašlaik darbu nav viegli atrast, jo nav darba vietu, un ir zema darba alga. Darba meklēšanā bezdarbnieki ir diezgan elastīgi, tie meklē darbu ar paziņu, draugu palīdzību, seko līdz darba sludinājumiem plašsaziņas līdzekļos un griežas NVA. Tā kā lielākā daļa bezdarbnieku bez darba ir līdz 4 mēnešiem, var secināt, ka respondenti aktīvi meklē darbu un lielākā daļa ir gatavi uzsākt strādāt.

5.3. darba attiecību elastīgums

Lai noskaidrotu bezdarbnieku elastību darba tirgū, tika noskaidrots ar kādu darba līgumu strādāja katrs bezdarbnieks savā pēdējā darba vietā. Visizplatītākais darba līguma veids bija rakstisks darba līgums uz nenoteiktu laiku, ko kopumā minēja 75% respondentu. Tā kā darba uzdevums bija noskaidrot, cik elastīgi ir bezdarbnieki, tad pēc rezultātiem var secināt, ka no 200 respondentiem, kopumā 25 % savā pēdējā darba vietā nebija ilgstošas darba attiecības. 10,5% respondenti strādāja ar rakstisku darba līgumu uz nenoteiktu laiku, 2% ar darba līgumu uz pārbaudes laiku, 11,5% ar uzņēmuma līgumu par konkrēta darba veikšanu, un 2% respondentu bija mutiska darba vienošanās. (skat. 5.13. att.) Rakstisks darba līgums uz nenoteiktu laiku visvairāk tika minēts vecuma grupā no 20 līdz 24 gadiem (44 reizes) un no 35 līdz 44 gadiem (33 reizes), bet rakstisks darba līgums uz noteiktu laiku visbiežāk tika minēts vecumā no 25 līdz 29 gadiem un no 35 līdz 44 gadiem. Savukārt darba līgumu uz pārbaudes laiku minēja vecuma grupā no 25 līdz 29 gadiem, bet līgumdarbs visbiežāk tika minēts vecuma grupā no 20 līdz 24 gadiem un no 25 līdz 29 gadiem. Mutiska darba vienošanās tika minēta vecuma grupā no 25 līdz 29 gadiem un no 30 līdz 34 gadiem. Savukārt pēc izglītības līmeņa galvenokārt rakstisks darba līgums uz nenoteiktu laiku bija respondentiem ar vidējo profesionālo izglītību (51 respondentam), ar vidējo vispārējo izglītību (33 respondenti), ar augstāko profesionālo izglītību. Tie respondenti, kuriem ir cita veida darba līgumi kopumā ir 25% no visiem 200 aptaujātajiem bezdarbniekiem, galvenokārt respondentiem ar noteikta laika darba līgumu bija vidējā profesionālā izglītība, augstākā profesionālā un pamata vai zemāka izglītība. Respondentiem, kuriem ir darba līgums uz pārbaudes laiku izglītība ir vidējā vispārējā, bet tiem, kuriem ir līgumdarbs galvenokārt izglītība ir pamata vai zemāka un vidējā profesionālā. Savukārt būtiskas pazīmes pie noteikta laika darba līgumiem parādās tas, ka līgumdarbos un darbā uz nenoteiktu laiku, biežāk respondenti bija strādājuši privātajā sektorā.

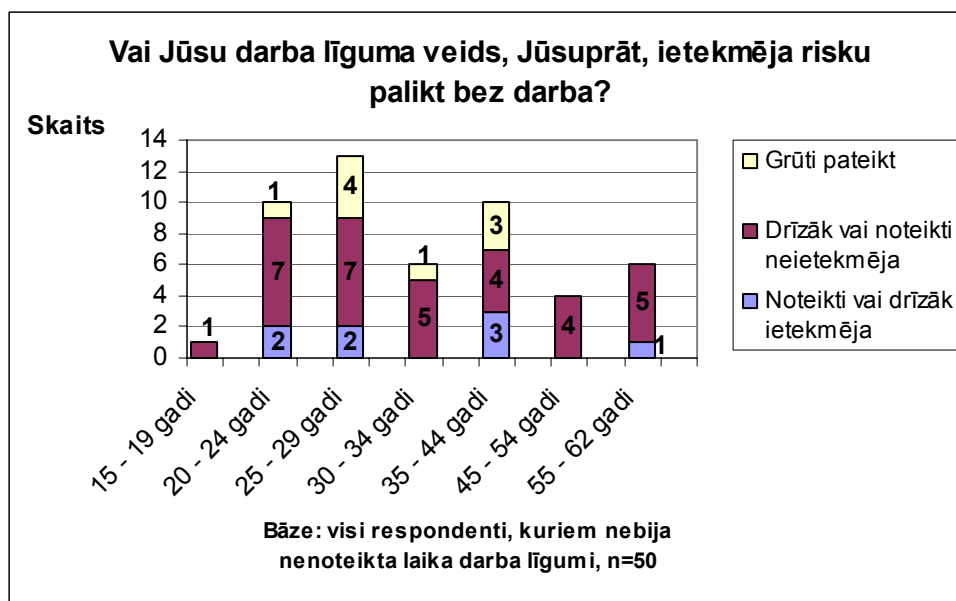
Var secināt, ka biežāk noteikta laika darba attiecībām piekrīt respondenti, kas kādu laiku jau strādājuši darba tirgū, biežākais vecums bija no 25 līdz 29 gadiem un 35 līdz 44 gadiem. Pēc analizētajiem datiem var secināt, ka tādiem darba attiecību veidiem kā darba līgums uz pārbaudes laiku vai līgumdarbs, biežāk piekrituši jaunāki respondenti ar zemāku izglītības līmeni. Darba autore uzskata, ka respondentiem ar zemāku izglītības līmeni bieži nākas būt ļoti elastīgiem un, lai iegūtu darbu nākas piekrist tādām darba attiecībām, kas varbūt pašus nemaz neapmierina.



5.13. att. Pēdējā darba līguma veids pēc sektora, kurā iepriekš strādāja

No visiem aptaujātajiem bezdarbniekiem, 50 respondentiem nebija darba līguma uz nenoteiktu laiku. Tā kā viens no darba uzdevumiem bija noskaidrot bezdarbnieku elastību, tad var secināt, ka respondenti izvēloties darba attiecību veidus, biežāk izvēlas noturīgas, ilglaicīgas darba attiecības. Tikai 8 respondenti no tiem respondentiem, kuriem nav nenoteikta laika darba attiecības uzskata, ka viņu darba līguma veids ietekmēja risku palikt bez darba, bet 33 respondenti uzskata, ka darba līguma veids neietekmēja risku palikt bez darba. Savukārt 9 respondentiem bija grūti atbildēt uz šo jautājumu. Sadalījumā pēc vecuma grupām, var redzēt iezīmi, kad tomēr respondenti visās vecuma grupās biežāk uzskata, ka viņu darba līguma veids drīzāk vai noteikti neietekmēja risku palikt bez darba. (skat. 5.14. att.) Tie respondenti, kuriem darba līgums bija uz noteiktu laiku biežāk minēja, ka darba līgums drīzāk vai noteikti neietekmēja risku palikt bez darba (17 respondenti), bet 14 respondenti, kuriem bija līgumdarbs arī biežāk uzskatīja, ka līguma veids drīzāk vai noteikti neietekmēja risku palikt bez darba.

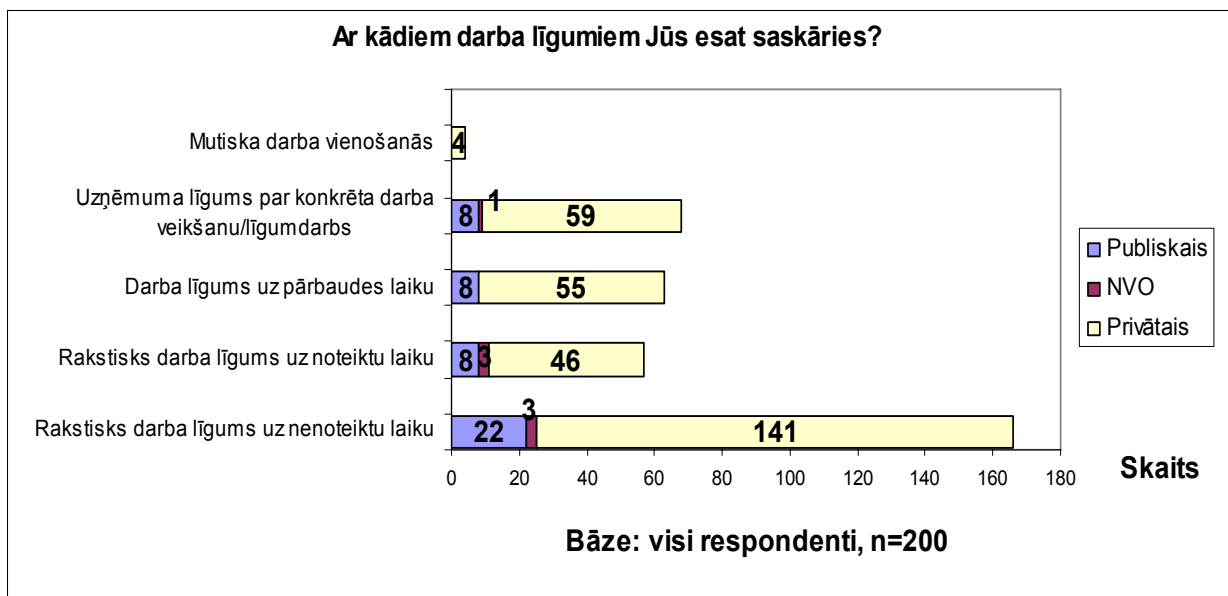
Kopumā respondenti uzskata, ka noteikta laika darba attiecības neietekmē viņu aiziešanu no darba tirgus, un palikšanu bez darba. Bezdarbnieki neuzskata, ka šāda tipa darba attiecības rada risku biežāk palikt bez darba.



5.14. att. Risks palikt bez darba salīdzinot pēc vecuma

Lai noskaidrotu, cik elastīgi ir bijuši bezdarbnieki izvēloties darba līgumus, tika noskaidrots ar kādiem darba līgumiem reģistrētie bezdarbnieki vispār ir saskārušies. Visbiežāk tika minēts darba līgums uz nenoteiktu laiku (166 reizes), 68 reizes tika minēts līgumdarbs, 63 reizes tika minēts darba līgums uz pārbaudes laiku, 57 reizes rakstisks darba līgums uz noteiktu laiku, bet 4 reizes tika minēta mutiska darba vienošanās. Ar nenoteikta laika darba līgumiem visbiežāk ir saskārušies respondenti ar vidējo profesionālo izglītību (58 reizes), vidējo vispārējo izglītību (34 reizes) un augstāko profesionālo izglītību (26 reizes). Ar rakstiski darba līgumiem uz noteiktu laiku biežāk ir saskārušies respondenti ar vidējo profesionālo izglītību (19 reizes) un ar augstāko profesionālo izglītību (12 reizes). Ar darba līgumu uz pārbaudes laiku biežāk ir saskārušies respondenti ar vidējo vispārējo izglītību (18 reizes) un ar vidējo profesionālo izglītību (21 reizes). Bet ar uzņēmuma līgumu par konkrētu darba veikšanu jeb līgumdarbu biežāk ir saskārušies respondenti, kuriem ir vidējā vispārējā izglītība (15 reizes) un vidējā profesionālā izglītība (23 reizes). Respondenti, visbiežāk ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku ir saskārušies vecumā no 20 līdz 24 gadiem (48 reizes), no 35 līdz 44 gadiem (36 reizes) un no 25 līdz 29 gadiem (30 reizes). Rakstisku darba līgumu uz noteiktu laiku biežāk bezdarbnieki ir saskārušies vecuma grupā no 20 līdz 24 gadiem (16 reizes) un no 35 līdz 44 gadiem (14 reizes). Ar darba līgumu uz pārbaudes laiku ir saskārušies respondenti vecumā no 20 līdz 24 gadiem (22 reizes) un no 25 līdz 29 (13 reizes), no 35 līdz 44 gadiem (13 reizes). Bet ar līgumdarbu visbiežāk respondenti ir saskārušies vecuma grupā no 20 līdz 24 gadiem (20 reizes) un no 25 līdz 29 gadiem (17 reizes). Ar visiem darba līgumiem visbiežāk ir saskārušies tie respondenti,

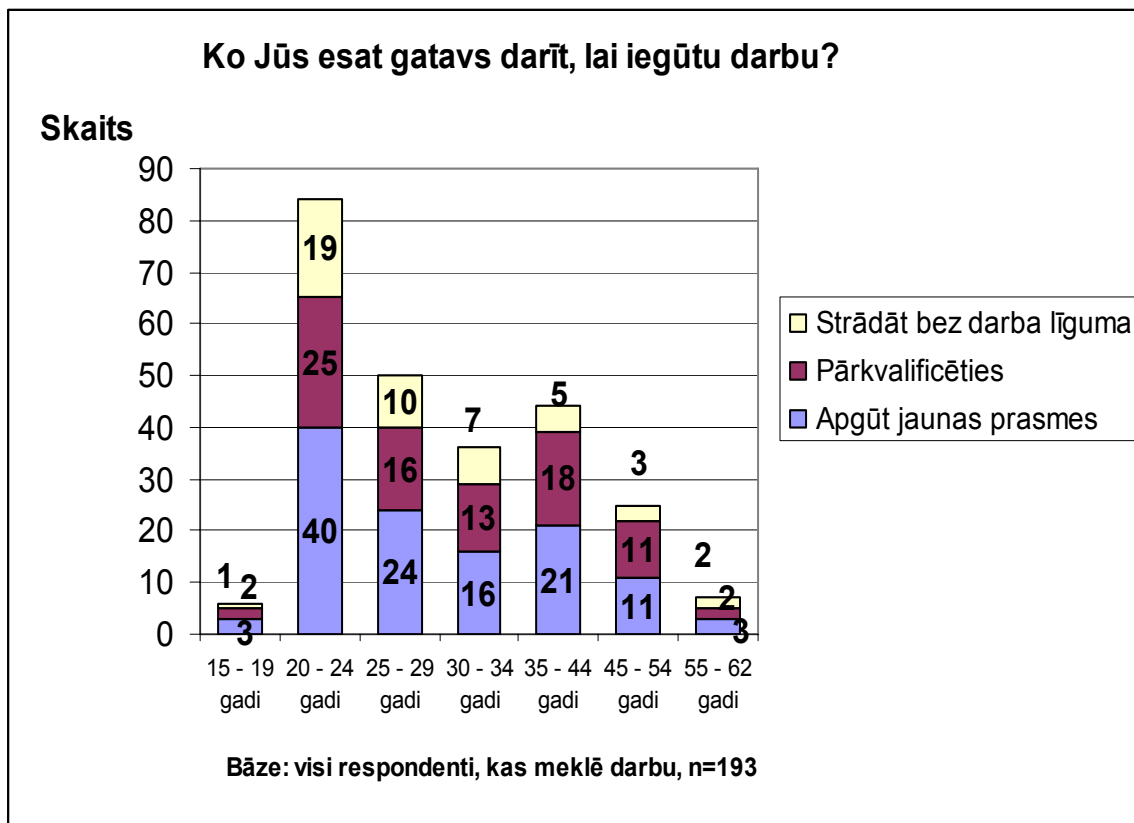
kuri iepriekš strādāja privātajā sektorā. (skat. 5.15. att.) Salīdzinot darba līgumus, ar kuriem respondenti ir saskārušies, pēc dzimuma var secināt, ka statistiskas atšķirības pastāv starp vīriešiem un sievietēm, kuri saskārušies ar darba līgumiem uz pārbaudes laiku, sievietes (42 respondentes) daudz biežāk nekā vīrieši (21 respondents) ir minējušas, kad ar šādiem darba līgumiem ir saskārušās.



5.15. att. Darba veidi, ar kuriem saskārušies bezdarbnieki salīdzinot ar sektoru, kurā iepriekš strādāja

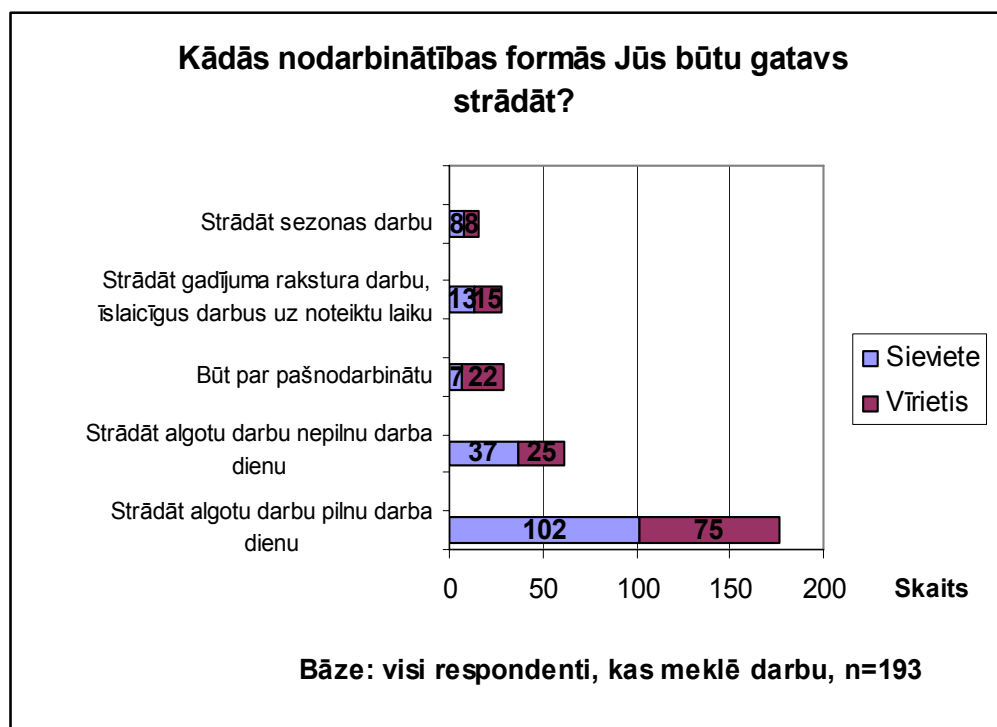
Siguldas sektorā aptaujātie bezdarbnieki, lai iegūtu darbu, visbiežāk ir gatavi apgūt jaunas prasmes (118 reizes), pārkvalificēties (87 reizes), strādāt bez darba līguma (47 reizes), strādāt ar darba līgumu uz noteiktu laiku (41 reizi), pārcelties uz dzīvi citur (38 reizes) un strādāt par zemāku atalgojumu (34 reizes). Mazāk respondentu ir gatavi strādāt bez sociālajām garantijām (16 reizes), 11 reizes tika minēts tas, ka respondenti nav gatavi nevienu no šiem iemesliem darīt, bet tikai 4 reizes parādījās atbilde, ka respondenti ir gatavi strādāt sliktos darba apstākļos. Var redzēt, ka kopumā pastāv statistiskas atšķirības starp bezdarbnieku viedokļiem, jo visbiežāk respondenti ir gatavi apgūt jaunas prasmes. Šie bezdarbnieki visbiežāk ir vecumā no 20 līdz 24 gadiem (40 reizes) un no 25 līdz 29 gadiem (24 respondenti). Savukārt tie respondenti, kuri ir gatavi pārkvalificēties, biežāk ir vecumā no 20 līdz 24 gadiem (25 respondenti). (skat. 5.16. att.) Visbiežāk respondenti, kas gatavi apgūt jaunas prasmes, pārkvalificēties un strādāt bez darba līguma, ir bezdarbnieki ar vidējo profesionālo izglītību. Statistiskas atšķirības ir vērojamas starp dzimumiem, sievietes (75 reizes) biežāk kā vīrieši (43 reizes) ir gatavas apgūt jaunas prasmes, kā arī pārkvalificēties (sievietes 54 reizes, vīrieši 33 reizes).

Darba autore secina, ka Bakalaura darba ietvaros izvirzītā hipotēze, ka bezdarbnieki ir gatavi kļūt elastīgāki un piekrist dažādiem darba veidiem un apstākļiem, ir apstiprinājusies. Pastāv statistiskas atšķirības starp respondentu viedokļiem, un lielāka daļa no bezdarbniekiem ir minējuši, ka ir gatavi apgūt jaunas prasmes, it īpaši vecumā no 20 līdz 24 gadiem, kā arī pārkvalificēties un arī strādāt bez darba līguma, lai iegūtu darbu.



6.16. att. Ko gatavi darīt ir bezdarbnieki dažādās vecuma grupās, lai iegūtu darbu

No 193 respondentiem, kuri pašlaik meklē darbu, visbiežāk bezdarbnieki ir gatvi strādāt algotu darbu pilnu darba dienu (177 reizes), un algotu darbu nepilnu darba dienu (62 reizes). Respondenti 29 reizes minēja, ka ir gatavi būt par pašnodarbinātiem, 28 reizes minēja, ka ir gatavi strādāt gadījuma rakstura darbu, īslaicīgus darbus uz noteiktu laiku, bet sezonas rakstura darbu minēja 16 reizes. Pēc šīm atbildēm var secināt, ka bezdarbnieki, lai iegūtu darbu biežāk tomēr nav gatavi kļūt elastīgāki un pielāgoties darba tirgus prasībās. Respondenti tomēr biežāk ir gatavi strādāt pilnu darba dienu, nekā nepilnu darba dienu vai noteikta laika darbus. No 110 sievietēm, kas meklē darbu, 102 reizes respondentes minēja, ka gatavas strādāt pilnu darba dienu, bet no 83 vīriešiem, kas meklē darbu, 75 ir gatavi strādāt pilnu darba dienu. Sievietes biežāk kā vīrieši ir gatavs strādāt nepilnu darba dienu, bet vīrieši atkal biežāk ir gatavi būt par pašnodarbinātiem. (skat. 5.17. att.)

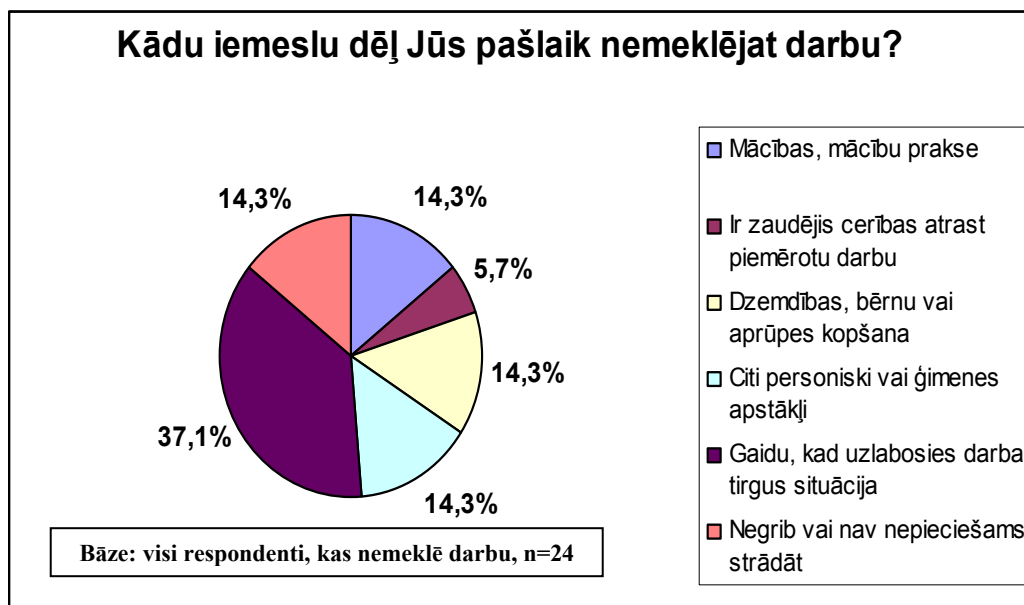


6.17. att. *Nodarbinātības formas, kurās respondenti gatavi strādāt pēc dzimuma*

Savukārt diezgan neelastīgi respondenti ir savos uzskatos par nodarbinātības formām, kurās tie būtu gatavi strādāt. Visbiežāk respondenti atbalsta tradicionālo darba laiku, pilnu darba dienu. Daudz mazāk respondentu ir gatavi būt elastīgi, strādāt nepilnu darba dienu, kā arī īslaicīgus darbus uz noteiktu laiku.

No visiem aptaujātajiem respondentiem darbu uzsākt tuvāko divu nedēļu laikā ir gatavi 176 respondenti, bet 24 respondenti šajā laikā nevar sākt strādāt, no tiem 18 ir sievietes, bet 6 vīrieši. Kā galvenie iemesli, kāpēc nevar uzsākt darbu tuvāko divu nedēļu laikā un darbu nemeklē, 13 reizes respondenti minēja, ka gaida, kad uzlabosies situācija darba tirgū, 5 reizes respondenti minēja, ka pašlaik nemeklē darbu, jo mācās, 5 reizes, ka dzemdības, bērnu vai aprūpes kopšana, 5 reizes, ka citi personiski vai ģimenes apstākļi un 5 reizes, ka negrib vai nav nepieciešams strādāt, bet 2 reizes minēja, ka ir zaudētas cerības atrast piemērotu darbu. (skat. 5.18. att.)

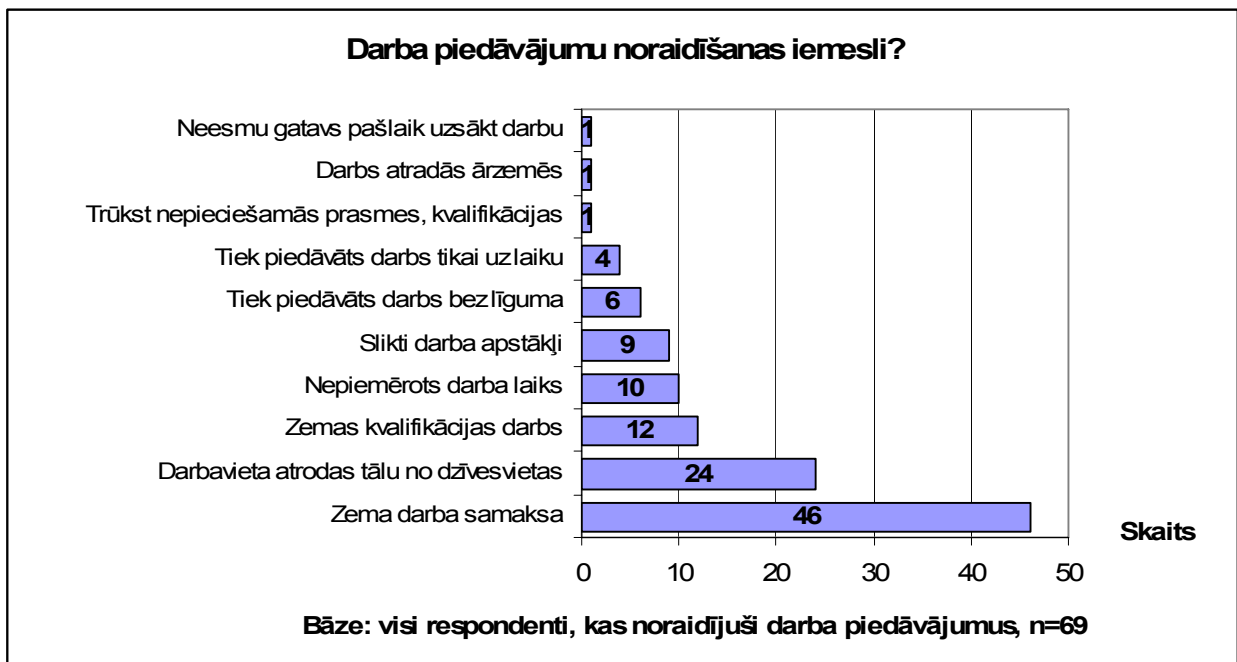
Pēc šiem analīzes datiem var secināt, ka kopumā bezdarbnieki ir elastīgi, procentuāli lielākā daļa respondentu meklē darbu un ir gatavi sākt to tuvāko divu nedēļu laikā. Savukārt tie respondenti, kas nemeklē darbu, visbiežāk ir minējuši, ka gaida, kas uzlabosies situācija darba tirgū.



5.18. att. *Iemesli, kādēļ bezdarbnieki nemeklē darbu*

Kopumā no visiem aptaujātajiem 200 respondentiem, 131 bezdarbnieks nebija noraidījis nevienu darba piedāvājumu, bet 69 respondenti bija noraidījuši darba piedāvājumus. Vienu darba piedāvājumu bija noraidījis 41 respondents, divus darba piedāvājumus bija noraidījuši 18 respondenti, trīs darba piedāvājumus noraidījuši bija 4 respondenti, bet četrus un vairāk darba piedāvājumus noraidījuši bija 69 respondenti. Visvairāk bezdarbnieki darba piedāvājumus bija noraidījuši tie, kas bez darba ir līdz 4 mēnešiem (57 respondenti). Darba piedāvājumus bija noraidījušas 37 sievietes un 32 vīrieši. Kā darba piedāvājumu noraidīšanas iemeslus 69 respondenti visbiežāk minēja zemu darba samaksu (46 reizes). Vēl kā ietekmējošs faktors darba noraidīšanai tika minēts tas, ka darba vietas atrodas tālu no dzīvesvietas (24 reizes). Retāk respondenti minēja zemas kvalifikācijas darbu (12 reizes), nepiemērotu darba laiku (10 reizes), slikti darba apstākļi (9 reizes), darbs bez darba līguma (6 reizes), darbs uz laiku (4 reizes), bet vienu reizi viens respondents minēja, ka nav gatavs pašlaik uzsākt strādāt, trūkst nepieciešamās prasmes un kvalifikācija un, ka darbs atradās ārzemēs. (skat. 5.19. att.)

Pēc šiem rezultātiem var secināt, ka 69 respondenti nav gatavi būt tik elastīgi, jo nav ar mieru strādāt par zemu darba samaksu, vai strādāt zemas kvalifikācijas darbu. Retāk respondenti uzsvēra, ka viņus neapmierināja darba laiks, slikti darba apstākļi, darbs bez līguma vai darbs uz laiku.



5.19. att. Darba piedāvājumu noraidīšanas iemesli

SECINĀJUMI

Straujā tehnoloģiju attīstība ir palielinājusi konkurenci, pieprasījumu pēc kvalificēta darbspēja un konkurētspējīgām prasmēm. Lai cilvēki, īpaši bezdarbnieki, spētu konkurēt darba tirgū tiem jākļūst elastīgākiem, jāapgūst jaunas prasmes, iemaņas. Tā kā bakalaura darba mērķis bija izpētīt bezdarbnieku gatavību kļūt elastīgākiem un pielāgoties darba tirgus situācijai un prasībām, lai atrastu darbu, tad tika noskaidrots, ka bezdarbnieki ir gatavi kļūst elastīgāki. Bakalaura darba ietvaros izvirzītā hipotēze apstiprinājās, jo darba meklētāji ir gatavi apgūt jaunas prasmes, pārkvalificēties vai strādāt bez darba līguma. Tomēr kopumā var secināt, ka bezdarbnieki, lai iegūtu darbu, nav gatavi strādāt tādās nodarbinātības formās, kas viņus neapmierina. Cilvēki ir gatavi apgūt, ko jaunu, pilnveidot savas prasmes un zināšanas, tomēr strādāt darbu nepilnu darba dienu, kā arī tikai sezonas darbu vai īslaicīgus darbus uz noteiktu laiku, bezdarbnieki retāk ir gatavi darīt. Var secināt, ka bezdarbnieki ir gatavi būt elastīgi, bet arī nezaudēt savas prioritātes, kādā darbā un ar kādiem nosacījumiem vēlas strādāt.

Savukārt otrā bakalaura darba izvirzītā hipotēze tika apgāzta, jo lielākā daļa bezdarbnieku, kas savā pēdējā darba vietā bija strādājuši ar noteiktu laika darba līgumu, neuzskata, ka šāda veida darba attiecību līgumi, kas nav uz nenoteiktu laiku, biežāk ietekmē risku palikt bez darba. Šie respondenti, kas kopumā bija 50, visbiežāk neuzskatīja, ka darba līgums veids būtu kaut kādā mērā ietekmējis lielāku iespējamību palikt bez darba.

Darba autore pētījuma ietvaros vēlējās pārbaudīt vai darba tirgū pastāv elastības problēmas un vai tās ietekmē cilvēku izglītības līmenis, vecums vai darba attiecības. Pēc postfordisma teorijas, darba attiecību kvalitāti būtiski nosaka izglītības līmenis, cilvēku spēja konkurēt ar citiem. Un visus šos faktoros būtiski ietekmē izglītības līmenis. Pētījuma gaitā apstiprinājās tas, ka, jo augstāks ir cilvēku izglītības līmenis, jo lielāka ir apmierinātība darba tirgū. Darba devēji sagaida no darba meklētājiem uzkrātu pieredzi, papildu prasmes, atbilstošu izglītību. Tāpēc bieži jauniem cilvēkiem bez pieredzes ir grūti ieiet darba tirgū, jo nav vēl pilnveidotas prasmes un iegūtās zināšanas, bet pirmspensijas vecuma cilvēkiem ir grūtāk apgūt jaunas prasmes vai pārkvalificēties. Biežāk neapmierināti ar izglītības sniegtajām iespējām ir cilvēki ar zemu izglītības līmeni. No aptaujātajiem bezdarbniekiem, visbiežāk jauni cilvēki vecumā no 20 līdz 24 gadiem ir gatavi apgūt jaunas prasmes un pārkvalificēties, lai iegūtu darbu. Pārsvārā tiem ir vidējā vispārējā un vidējā profesionālā izglītība, un tas ļauj secināt, ka cilvēki ar zemāku izglītības līmeni ir gatavi būt elastīgāki un pielāgoties darba tirgus prasībām.

Lai noskaidrotu bezdarbnieku elastību darba attiecībās, tika izpētīti pēdējo darba līgumu veidi, kā arī ar kādiem darba līgumiem respondenti ir saskārušies savās darba attiecībās. Darba devējam izdevīgi ir īsa laika jeb terminēta vai gadījuma darba līgumi, jo tā ir tūlītēja peļņa un specifiska piekļūšana specializētām prasmēm un zināšanām, kas nevar būt pieejamas vai nu organizācijas robežās, vai vajadzīgas ilgtermiņā. Šādi elastīgi darba līgumi paredz ne tikai mainīgāku darbinieku plūsmu, bet arī lielāku pieejamību ārpusē zināšanām iekļūt organizācijā. Cilvēku atšķirība darbavietā un darbs ļauj cilvēkiem ātrāk attīstīt dažādas prasmes nekā, ja tie atrastos stabilā darba situācijā. Darba situācija piespiež cilvēkus attīstīt un pārbaudīt savas individuālās iespējas. Neregulāri darbinieki bieži nejūtas tik ļoti novērtēti kā ilgstoši darbinieki. Savukārt ilgstošs darbinieks jūtas apdraudēts no darbiniekiem, kuri nav regulāri nodarbināti, tāpēc strādā cik vien efektīvi var, par zemāko darba devēja samaksu. Darbinieki neregulārā darba situācijā atrod sevi kontekstā, kurā tiem jāapmierina darba devēja prasības, esot draudu situācijā, vai līgums netiks saīsināts vai pārtraukts, vai zaudēs iespēju tikt pagarināts vai citam darba devējam ieteikts.

Pēc apkopotajiem rezultātiem var secināt, ka lielākā daļa respondentu nav izvēlējušies īslaicīgas darba attiecības. Respondenti, lai gan darba tirgū ir saskārušies ar dažādiem darba līgumu veidiem, tomēr dod priekšroku stabilam darbam un ilgstošām darba attiecībām.

PATEICĪBAS

Darba autore izsaka milzīgu pateicību bakalaura darba vadītājam Līgai Rasnačai par palīdzību bakalaura darba izveides procesā. Kā arī lielu paldies Ilzei Lācei par palīdzību kvantitatīvo datu analizēšanā.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA

1. **Abercrombie, N., Hill, S., Turner, B.S.** *The Penguin Dictionary of Sociology*. England: Penguin Group, 2006. p. 402-403.
2. **Baldock, J., Manning, N., Vickerstaff, S.** *Social Policy*. New York: Oxford University Press, 2007. p. 152-237.
3. **Bryman, A.** *Social Research Methods*. New York: Oxford University Press, 2004. p. 91-92.
4. **Castells, M.** *The Rise of The Network Society*. USA: Blackwell Publishing, 1996. p. 281-296.
5. **Edgell, S.** *The Sociology of work: continuity and change in paid and unpaid work*. London: SAGE Publications, 2006. p. 80-115.
6. **Gallagher, D.G., Sverke, M.** *Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant?* [18.02.2009] Pieejams internetā:
<http://eid.sagepub.com/cgi/content/abstract/26/2/181>
7. **Giddens, A.** *Sociology*. UK: Polity Press, 2006. p. 762-781.
8. **Goša, Z.** *Sociālo procesu analīze*. Rīga: Latvijas Universitāte, 1996. 39-60. lpp.
9. **Handel, M.J.** *Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998*. [14.02.2009] Pieejams internetā: <http://wox.sagepub.com/cgi/content/abstract/32/1/66>
10. **Jery, D., Jery, J.** *Colins Dictionary of Sociology*. Great Britan: Harper Collins Publishers, 1991. p. 676.
11. Latvijas Lauksaimniecības Universitāte. *Mācību līdzeklis studiju priekšmetā Socioloģija*. Jelgava: LLU, 2007. 72-73. lpp.
12. Latvijas Lauksaimniecības universitāte, Daugavpils universitāte, Rīgas Stradiņa universitāte, Ventspils augstskola, Vidzemes augstskola. *Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas*. Jelgava: LLU, 2007. 185. lpp.
13. Latvijas Universitāte. *Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros*. Rīga: Latvijas Universitāte, 2007. 223. lpp.
14. Latvijas Universitāte, SIA "Gfk Baltic", SIA "Baltkonsults". *Profesionālās un augstākās izglītības programmas atbilstība darba tirgus prasībām*. Rīga: Latvijas Universitāte, 2007. 231. lpp.
15. Latvijas Universitātes aģentūra "LU Filozofijas un socioloģijas institūts", biedrība "Baltic International Centre for Economic Policy Studies", SIA "Socioloģisko pētījumu institūts". *Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums*. Rīga: Latvijas Universitātes aģentūra "LU Filozofijas un socioloģijas institūts", 2007. 126-157. lpp.

16. Latvijas Universitātes Socioloģijas katedra. *Socioloģijas skaidrojošā vārdnīca*. Rīga: SIA INSAR&Co, 1997. 94. lpp.
17. Malenfant, R., LaRue, A., Vezina, M. *Intermittent Work and Well-Being*. [18.02.2009] Pieejams internetā: <http://csi.sagepub.com/cgi/content/abstract/55/6/814>
18. Marshall, G. *The Concise Oxford Dictionary of Sociology*. New York: Oxford University Press, 1994. p. 544.
19. Ritzer, G. *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. MA: Blackwell Publishing, 2007. p. 5090-5095.
20. Robertson, I. *Sociology*. USA: Worth Publishers, 1987. p. 472-474.
- “RS Group”. *Darba algas un to ietekmējošie faktori*. Rīga: RS Group, 2006. 206. lpp.
21. Scarpitti, F. R., Andersen, M. L. *Social Problems*. New York: Harper&Row, 1989. p. 488-491.
22. Schienstock, G. *From Path Dependency to Path Creation*. [18.02.2009] Pieejams internetā: <http://csi.sagepub.com/cgi/content/abstract/55/1/92>
23. Sproull, N. L. *Handbook of Research Methods*. London: The Scarecrow Press, 1988. p. 116-117.
24. Stenleiks, Dž. F. *Ekonomikas pamati*. Rīga: Zvaigzne ABC, 1997. 214-219. lpp.
25. Šumilo, Ē., Subbotina, T. *Pasaule un Latvija*. Rīga: Jāņa Rozes apgāds, 2002. 147. lpp.

IZMANTOTIE AVOTI

26. *Atjaunināta sociālā programma – iespējas, pieejamība un solidaritāte 21. gadsimta Eiropā*. Eiropas Kopienu komisija. [01.04.2009] Pieejams internetā: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=453&langId=lv>
27. *Darba likumdošanas modernizēšana, lai risinātu 21. gadsimta radītās problēmas*. Eiropas Kopienu komisija. [01.04.2009] Pieejams internetā: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_lv.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_lv.pdf)
28. *Darba tiesiskās attiecības un darba līgumi*. “Latvijas Vēstneša” tiesību aktu portāls. [18.03.2009] Pieejams internetā: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019>
29. LR Centrālā Statistikas Pārvalde. *Metodoloģiska informācija*. [20.04.2009] Pieejams internetā: <http://data.csb.gov.lv/DATABASE/Iedzsoc/%CEstermi%F2a%20statistikas%20dati/Nodarbin%E2t%EEba%20un%20bezdarbs/05-darbs.htm>

30. *Statistika*. Nodarbinātības Valsts aģentūra. [16.03.2009] Pieejams internetā:
<http://www.nva.lv/index.php?cid=6>

PIELIKUMI

1. pielikums

Aptaujas anketa par bezdarba situāciju Siguldā un iedzīvotāju problēmām ar kurām tie saskārušies darba tirgū.

Cienījamais anketas aizpildītāj! Lūdzu Jūs piedalīties aptaujā, kuru veic Latvijas Universitātes Sociālo Zinātņu fakultātes Socioloģijas bakalaura studente sava Bakalaura darba ietvaros. Šī Bakalaura darba aptaujas mērķis ir noskaidrot, bezdarba situāciju Siguldā un darba atrašanas iespējas.

Aptauja ir anonīma. Pētījumā iegūtie dati tiks izmantoti tikai apkopotā veidā. Lūdzu, aizpildiet anketu, apvelkot atbilstošo atbildes ciparu.

1. Cik viegli Rīgas reģionā ir iespējams atrast darbu?

1	Viegli	→ Pārejiet pie 3. jautājuma
2	Grūti	
3	Gandrīz neiespējami	
4	Grūti pateikt	

2. Kādi ir iemesli, kāpēc Rīgas reģionā nav viegli atrast darbu? (Var būt vairākas atbildes)

1	Nepietiekams izglītības līmenis
2	Zema alga
3	Nav darba vietu
4	Darbavietu trūkums attiecīgi iegūtajā izglītībā/profesijā
5	Pārāk augstas darba devēja prasības
6	Nav iespēja strādāt pēc elastīga darba grafika
7	Transporta iespējas
8	Slikti darba apstākļi
9	Cits iemesls (<i>ierakstiet, kāds</i>)

3. Kurā vietā atradās Jūsu pēdējā darba vieta?

1	Siguldā
2	Siguldas novadā
3	Rīgā
4	Rīgas rajonā
5	Citā vietā (<i>ierakstiet, kur</i>)

4. Cik ilgi Jūs strādājāt savā pēdējā darba vietā?

1	Līdz 12 mēnešiem
2	1-9 gadus
3	10-19 gadus
4	20-29 gadus
5	Vairāk nekā 30 gadus

5. Cik ilgi esat pašlaik bez darba?

1	Līdz 4 mēnešiem
2	No 5 līdz 6 mēnešiem
3	No 7 līdz 9 mēnešiem
4	No 10 līdz 12 mēnešiem
5	Ilgāk kā 1 gadu

6. Kādi bija jūsu darba pārtraukšanas iemesli? (Var būt vairākas atbildes)

1	Mācības
2	Neapmierināja darba saturs
3	Neapmierināja darba apstākļi
4	Neapmierināja darba attiecības
5	Zema alga
6	Citi personiski vai ģimenes apstākļi
7	Veselības problēmas
8	Invaliditāte
9	Grūtniecības/dzemdību atvaļinājums, bērnu vai aprūpējamo kopšana
10	Darbs uz noteiktu laiku vai sezonas darbs
11	Darbinieku skaita samazināšana
12	Uzņēmuma likvidācija
13	Darba devēja uzteikums
14	Cits iemesls (<i>ierakstiet, kāds</i>)

7. Kādā sektorā Jūs iepriekš strādājāt?

1	Publiskais (valsts, pašvaldība)
2	NVO
3	Privātais

8. Kādā amatā Jūs strādājāt savā pēdējā darba vietā?

9. Kāds bija Jūsu pēdējā darba līguma veids?

1	Rakstisks darba līgums uz nenoteiktu laiku	→Pārejiet pie 11.jautājuma
2	Rakstisks darba līgums uz noteiktu laiku	
3	Darba līgums uz pārbaudes laiku	
4	Uzņēmuma līgums par konkrēta darba veikšanu/līgumdarbs	
5	Cita veida līgums (<i>ierakstiet, kāds</i>)	

10. Vai Jūsu darba līguma veids, Jūsuprāt, ietekmēja risku palikt bez darba?

1	Jā, noteikti ietekmēja
2	Drīzāk ietekmēja
3	Drīzāk neietekmēja
4	Noteikti neietekmēja
5	Grūti pateikt

11. Ar kādiem darba līgumiem Jūs esat saskāries strādājot darba tirgū? (Var būt vairākas atbildes)

1	Rakstisks darba līgums uz nenoteiktu laiku
2	Rakstisks darba līgums uz noteiktu laiku
3	Darba līgums uz pārbaudes laiku
4	Uzņēmuma līgums par konkrēta darba veikšanu/līgumdarbs
5	Cita veida līgums (<i>ierakstiet, kāds</i>)

12. Vai Jūs apmierināja darba atalgojums?

1	Pilnīgi apmierināja
2	Drīzāk apmierināja
3	Drīzāk neapmierināja
4	Pilnīgi neapmierināja
5	Grūti pateikt

13. Kāda bija Jūsu pēdējā darba alga pēc nodokļu nomaksas?

1	Līdz 100 Ls
2	101 - 200Ls
3	201 - 300Ls
4	301 - 400Ls
5	401 - 500Ls
6	Vairāk kā 500Ls

14. Ar kādām meklēšanas metodēm Jūs meklējat darbu? (Var būt vairākas atbildes)

1	Griezāties NVA
2	Griezāties darbā iekārtošanas firmās
3	Griezāties tieši pie darba devējiem
4	Ar paziņu, draugu palīdzību
5	Ar ģimenes palīdzību
6	Ievietojāt darba sludinājumus plašsaziņas līdzekļos
7	Sekojāt līdzī sludinājumiem plašsaziņas līdzekļos
8	Meklējāt darbu ārzemēs
9	Pašlaik darbu nemeklēju →Pārejiet pie 19.jautājuma
10	Citā veidā (ierakstiet, kādā)

15. Kādi ir iemesli, kas traucē atrast darbu? (Var būt vairākas atbildes)

1	Personīgi iemesli
2	Neapmierina darba samaksa
3	Nepietiekama izglītība, kvalifikācija
4	Veselības stāvoklis
5	Ģimenes apstākļi
6	Nepietiekamas prasmes, darba pieredze
7	Interesējošo profesiju piedāvājuma trūkums
8	Pazīšanās trūkums
9	Informācijas trūkums par darba vietām
10	Ar darba devēju saistīti iemesli
11	Darba devēju noraidošā attieksme
12	Transporta problēmas
13	Vides nepiemērotība
14	Cits iemesls (ierakstiet, kāds)

16. Ko Jūs esat gatavs darīt, lai iegūtu darbu? (Var būt vairākas atbildes)

1	Pārcelties uz dzīvi citur
2	Apgūt jaunas prasmes
3	Pār kvalificēties
4	Strādāt par zemāku atalgojumu
5	Strādāt ar darba līgumu uz noteiktu laiku
6	Strādāt bez darba līguma
7	Strādāt bez sociālajām garantijām
8	Strādāt sliktākos darba apstākļos, vidē
9	Nevienu no šiem iemesliem neesmu gatavs darīt
10	Cits (ierakstiet, kas)

17. Kādās nodarbinātības formās Jūs būtu gatavs strādāt? (Var būt vairākas atbildes)

1	Strādāt algotu darbu pilnu darba dienu
2	Strādāt algotu darbu nepilnu darba dienu
3	Strādāt sezonas darbu
4	Strādāt gadījuma rakstura darbu, īslaicīgus darbus uz noteiktu laiku
5	Būt par pašnodarbinātu
6	Cits variants (lūdzu, ierakstiet kāds)

18. Vai Jūs esat gatavs uzsākt darbu tuvāko divu nedēļu laikā?

1	Varu sākt strādāt → Pārejiet pie 20. jautājuma
2	Šajā laikā nevaru sākt strādāt (kāpēc?)

19. Kādu iemeslu dēļ pašlaik Jūs nemeklējat darbu? (Var būt vairākas atbildes)

1	Mācības, mācību prakse
2	Ir zaudējis cerības atrast piemērotu darbu
3	Invaliditāte
4	Paša slimība vai īslaicīga darbnespēja
5	Dzemdības, bērnu vai aprūpes kopšana
6	Citi personiski vai ģimenes apstākļi
7	Gaidu, kad uzlabosies darba tirgus situācija
8	Negrib vai nav nepieciešams strādāt
9	Cits iemesls (<i>lūdzu, ierakstiet kāds</i>)

20. Vai Jūs esat kādus darba piedāvājumus noraidījis?

1	Nav noraidīts neviens	→ Pārejiet pie 23. jautājuma
2	Ir noraidīts	

21. Cik darba piedāvājumus Jūs esat noraidījis?

1	Vienu
2	Divas
3	Trīs
4	Četras un vairāk

22. Darba piedāvājumu noraidīšanas iemesli?

1	Zema darba samaksa
2	Darbavieta atrodas tālu no dzīvesvietas
3	Slikti darba apstākļi
4	Neesmu gatavs pašlaik uzsākt strādāt
5	Nepiemērots darba laiks
6	Trūkst nepieciešamās prasmes, kvalifikācijas
7	Zemas kvalifikācijas darbs
8	Tiek piedāvāts darbs tikai uz laiku
9	Tiek piedāvāts darbs bez līguma
10	Cits iemesls (<i>lūdzu, ierakstiet kāds</i>)

Lūdzu, sniedziet dažas ziņas par sevi!

23. Kāds ir Jūsu dzimums?

1	Sieviete
2	Vīrietis

24. Kāds ir Jūsu izglītības līmenis?

1	Pamata vai zemāka izglītība
2	Vidējā vispārējā
3	Vidējā profesionālā
4	1. līmeņa augstākā izglītība (koledža)
5	Bakalaura (Akadēmiskā augstākā izglītība)
6	Augstākā profesionālā izglītība
7	Maģistra grāds
8	Diktora grāds

25. Kāds ir Jūsu vecums?

1	15 – 19 gadi
2	20 - 24 gadi
3	25 – 29 gadi
4	30 – 34 gadi
5	35 – 44 gadi
6	45 – 54 gadi
7	55 – 62 gadi

1. Cik viegli Rīgas reģionā ir iespējams atrast darbu?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Viegli	6	3.0	3.0	3.0
Grūti	94	47.0	47.0	50.0
Gandrīz neiespējami	52	26.0	26.0	76.0
Grūti pateikt	48	24.0	24.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

2. Kādi ir iemesli, kāpēc Rīgas reģionā nav viegli atrast darbu?

	Responses		
	N	Percent	Percent of Cases
\$q2_2 Nepietiekams izglītības līmenis	8	2,6%	4,1%
Zema alga	73	23,8%	37,6%
Nav darba vietu	113	36,8%	58,2%
Darbavietu trūkums attiecīgi iegūtajā izglītībā/profesijā	66	21,5%	34,0%
Pārāk augstas darba devēja prasības	10	3,3%	5,2%
Nav iespēja strādāt pēc elastīga darba grafika	9	2,9%	4,6%
Transporta iespējas	15	4,9%	7,7%
Slikti darba apstākļi	2	0,7%	1,0%
Cits iemesls	11	3,6%	5,7%
Total	307	100,0%	158,2%

q2_9tx

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	189	94.5	94.5	94.5
Darbavietu likvidācija	1	.5	.5	95.0
krīze	2	1.0	1.0	96.0
Krīze	1	.5	.5	96.5
Krīze pakalpojumu sfērā	1	.5	.5	97.0
Krīze valstī	1	.5	.5	97.5
Krīze	2	1.0	1.0	98.5
Krīze	1	.5	.5	99.0
Nav jaunu darba vietu	1	.5	.5	99.5
Pazīšanās trūkums	1	.5	.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

3. Kurā vietā atradās Jūsu pēdējā darba vieta?

	Responses		
	N	Percent	Percent of Cases
\$q3_3 Siguldā	54	27.0%	27.0%
Siguldas novadā	12	6.0%	6.0%
Rīgā	87	43.5%	43.5%
Rīgas rajonā	39	19.5%	19.5%
Citā vietā	8	4.0%	4.0%
Total	200	100.0%	100.0%

q3_5tx

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	193	96.5	96.5	96.5
Eiropa-RUS autovadītājs	1	.5	.5	97.0
Īrijā	1	.5	.5	97.5
Islandē	1	.5	.5	98.0
Liepājā	1	.5	.5	98.5
Līgatne	1	.5	.5	99.0
Limbažu rajonā	1	.5	.5	99.5
valmierā	1	.5	.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

4. Cik ilgi Jūs strādājāt savā pēdējā darba vietā?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Līdz 12 mēnešiem	45	22.5	22.5	22.5
1-9 gadus	141	70.5	70.5	93.0
10-19 gadus	11	5.5	5.5	98.5
20-29 gadus	3	1.5	1.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

5. Cik ilgi Jūs esat pašlaik bez darba?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Līdz 4 mēnešiem	172	86.0	86.0	86.0
No 5 līdz 6 mēnešiem	15	7.5	7.5	93.5
No 7 līdz 9 mēnešiem	8	4.0	4.0	97.5
No 10 līdz 12 mēnešiem	1	.5	.5	98.0
Ilgāk kā 1 gadu	4	2.0	2.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

6. Kādi bija jūsu darba pārtraukšanas iemesli?

	Responses		
	N	Percent	Percent of Cases
\$q6_6 Mācības	7	2,9%	3,5%
Neapmierināja darba saturs	1	,4%	,5%
Neapmierināja darba apstākļi	10	4,1%	5,0%
Neapmierināja darba attiecības	9	3,7%	4,5%
Zema alga	20	8,2%	10,0%
Citi personiski vai ģimenes apstākļi	7	2,9%	3,5%
Veselības problēmas	6	2,4%	3,0%
Invaliditāte	1	,4%	,5%
Grūtniecības/dzemdību atvaļinājums, bērnu vai aprūpējamo kopšana	6	2,4%	3,0%
Darbs uz noteiktu laiku vai sezonas darbs	10	4,1%	5,0%
Darbinieku skaita samazināšana	106	43,3%	53,0%
Uzņēmuma likvidācija	31	12,7%	15,5%
Darba devēja uzteikums	20	8,2%	10,0%
Cits iemesls	11	4,5%	5,5%
Total	245	100,0%	122,5%

q6_14tx cits iemesls

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	189	94.5	94.5	94.5
Dzīvesvietas maiņa	1	.5	.5	95.0
Krīze	2	1.0	1.0	96.0
Krīze valstī	5	2.5	2.5	98.5

Objekta nobeigšana	1	.5	.5	99.0
Transporta problēmas	1	.5	.5	99.5
Transporta problēmas	1	.5	.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

7. Kādā sektorā Jūs iepriekš strādājāt?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Publiskais	28	14.0	14.0	14.0
	NVO	5	2.5	2.5	16.5
	Privātais	167	83.5	83.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

8. Kādā amatā Jūs strādājāt savā pēdējā darba vietā?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		109	54.5	54.5	54.5
	Administratore	3	1.5	1.5	56.0
	Ainavu arhitekts	1	.5	.5	56.5
	Aktīvā pārdošana	1	.5	.5	57.0
	Apkopēja	1	.5	.5	57.5
	Apkopēja/trauku mazgātāja	1	.5	.5	58.0
	Arhitekta palīgs	1	.5	.5	58.5
	Autonomas vadītājs	1	.5	.5	59.0
	Autovadītājs	1	.5	.5	59.5
	Bārmenis	1	.5	.5	60.0
	Bārmene	1	.5	.5	60.5
	Bibliotekāre	1	.5	.5	61.0
	Biroja vadītāja	1	.5	.5	61.5
	Bistro pārdevēja	1	.5	.5	62.0
	Celtnieks	1	.5	.5	62.5
	Darba vadītājs	2	1.0	1.0	63.5

Darījumu administrators	1	.5	.5	64.0
Direktors	1	.5	.5	64.5
Drošības nodaļas virsnieks NBS	1	.5	.5	65.0
Šuvēja	1	.5	.5	65.5
Elektromontieris	1	.5	.5	66.0
Floriste	1	.5	.5	66.5
Friziere	2	1.0	1.0	67.5
Galdnieks	1	.5	.5	68.0
Grāmatvede	1	.5	.5	68.5
Grāmatveža palīgs	1	.5	.5	69.0
Iekrāvējs	1	.5	.5	69.5
Ģeodēzijas būvtehniķis	1	.5	.5	70.0
Iepirkumu speciālists	1	.5	.5	70.5
Istabene	1	.5	.5	71.0
Izpilddirektore	1	.5	.5	71.5
Kasiere/pārdevēja	1	.5	.5	72.0
Kasieris	1	.5	.5	72.5
Klientu apkalpošanas speciāliste	1	.5	.5	73.0
Klientu konsultants/pārdevējs	1	.5	.5	73.5
Konditora palīgs	1	.5	.5	74.0
Konditore	1	.5	.5	74.5
Konsultante	2	1.0	1.0	75.5
Kvalitātes un vides pārvaldību sistēmu speciāliste	1	.5	.5	76.0
Mākslinieks	1	.5	.5	76.5
Marketologs	1	.5	.5	77.0
Mēbeļu montētāja	1	.5	.5	77.5
Menedžeris	1	.5	.5	78.0
Namdaris	1	.5	.5	78.5

Operatora palīgs	1	.5	.5	79.0
Pārdevēja	1	.5	.5	79.5
Pārdevēja/konsultante	1	.5	.5	80.0
Pārdevējs	1	.5	.5	80.5
Pārdošanas speciāliste	1	.5	.5	81.0
Palīgstrādniece	1	.5	.5	81.5
Pārdevēja	4	2.0	2.0	83.5
Pārdevēja palīgs	1	.5	.5	84.0
Pārdevēja/konsultante	2	1.0	1.0	85.0
Pārdošanas speciāliste	1	.5	.5	85.5
Pārdošanas vadītājs	1	.5	.5	86.0
Pārdošanas/klientu apkalpošanas speciālists	1	.5	.5	86.5
Pasniedzēja	1	.5	.5	87.0
Pavāre	1	.5	.5	87.5
Pavārs	2	1.0	1.0	88.5
Projektu vadītājs	1	.5	.5	89.0
Projektu vadītājs	3	1.5	1.5	90.5
Ražošanas sagatavošanas speciālists	1	.5	.5	91.0
Rektore	1	.5	.5	91.5
Sab.attiecību speciāliste	1	.5	.5	92.0
Santehniķis	1	.5	.5	92.5
Sekretāte	1	.5	.5	93.0
Servisa vadītāja asistents	1	.5	.5	93.5
Strādniece	1	.5	.5	94.0
Tirdzniecība	1	.5	.5	94.5
Tirdzniecības pārstāvis	1	.5	.5	95.0
Tulkotāja	1	.5	.5	95.5
Ugunsdrošības inspektors	1	.5	.5	96.0
Uzskaites vadītāja	1	.5	.5	96.5
Vadītājas asistente	1	.5	.5	97.0

Vecākais referents	1	.5	.5	97.5
Veikala vadītāja	3	1.5	1.5	99.0
Ventilācijas sistēmu montāžnieks	1	.5	.5	99.5
Viesmīle	1	.5	.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

9. Kāds bija Jūsu pēdējā darba līguma veids?

	Responses		
	N	Percent	Percent of Cases
\$q9_9 Rakstisks darba līgums uz nenoteiktu laiku	150	75.0%	75.0%
Rakstisks darba līgums uz noteiktu laiku	21	10.5%	10.5%
Darba līgums uz pārbaudes laiku	4	2.0%	2.0%
Uzņēmuma līgums par konkrēta darba veikšanu/līgumdarbs	23	11.5%	11.5%
Cita veida līgums	2	1.0%	1.0%
Total	200	100.0%	100.0%

q9_5tx cita veida līgums

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	198	99.0	99.0	99.0
Mutiska vienošanās	2	1.0	1.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

10. Vai Jūsu darba līguma veids, Jūsaprāt, ietekmēja risku palikt bez darba?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NA	150	75,0	75,0	75,0
Jā, noteikti ietekmēja	4	2,0	2,0	77,0

Drīzāk ietekmēja	4	2,0	2,0	79,0
Drīzāk neietekmēja	13	6,5	6,5	85,5
Noteikti neietekmēja	20	10,0	10,0	95,5
Grūti pateikt	9	4,5	4,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

11. Ar kādiem darba līgumiem Jūs esat saskāries strādājot darba tirgū?

		Responses		
		N	Percent	Percent of Cases
\$q11_1	Rakstisks darba līgums uz nenoteiktu laiku	166	46.4%	83.0%
	Rakstisks darba līgums uz noteiktu laiku	57	15.9%	28.5%
	Darba līgums uz pārbaudes laiku	63	17.6%	31.5%
	Uzņēmuma līgums par konkrēta darba veikšanu/līgumdarbs	68	19.0%	34.0%
	Cita veida līgums	4	1.1%	2.0%
	Total	358	100.0%	179.0%

q11_5tx cita veida līgums

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	196	98.0	98.0	98.0
Bez darba līguma	1	.5	.5	98.5
Mutiska darba vienošanās	3	1.5	1.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

12. Vai Jūs apmierināja darba atalgojums?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pilnīgi apmierināja	46	23.0	23.0	23.0
Drīzāk apmierināja	89	44.5	44.5	67.5
Drīzāk neapmierināja	45	22.5	22.5	90.0
Pilnīgi neapmierināja	6	3.0	3.0	93.0

Grūti pateikt	14	7.0	7.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

13. Kāda bija Jūsu darba alga pēc nodokļu nomaksas?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Līdz 100 Ls	3	1.5	1.5	1.5
101 - 200 Ls	45	22.5	22.5	24.0
201 - 300 Ls	48	24.0	24.0	48.0
301 - 400 Ls	39	19.5	19.5	67.5
401 - 500 Ls	30	15.0	15.0	82.5
Vairāk kā 500 Ls	35	17.5	17.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

14. Ar kādām meklēšanas metodēm Jūs meklējāt darbu?

	Responses		
	N	Percent	Percent of Cases
\$q14_1 Griezāties NVA	80	18,4%	40,0%
Griezāties darbā iekārtošanas firmās	12	2,8%	6,0%
Griezāties tieši pie darba devēja	41	9,4%	20,5%
Ar paziņu, draugu palīdzību	119	27,4%	59,5%
Ar ģimenes palīdzību	25	5,7%	12,5%
Ievietojāt sludinājumus plašsaziņas līdzekļos	24	5,5%	12,0%
Sekojāt līdzī sludinājumiem plašsaziņas līdzekļos	96	22,1%	48,0%
Meklējāt darbu ārzemēs	30	6,9%	15,0%
Pašlaik nemeklēju darbu	7	1,6%	3,5%
Citā veidā	1	,2%	,5%
Total	435	100,0%	217,5%

q14_10tx citā veidā

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	199	99.5	99.5	99.5
Domāju savu privātu biznesu	1	.5	.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Case Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
\$q15_1 ^a	193	96,5%	7	3,5%	200	100,0%

15. Kādi ir iemesli, kas traucē atrast darbu?

	Responses		
	N	Percent	Percent of Cases
\$q15_1 Personīgi iemesli	4	1,2%	2,1%
Neapmierina darba samaksa	71	20,6%	36,8%
Nepietiekama izglītība, kvalifikācija	23	6,7%	11,9%
Veselības stāvoklis	6	1,7%	3,1%
Ģimenes apstākļi	8	2,3%	4,1%
Nepietiekamas prasmes, darba pieredze	17	4,9%	8,8%
Interesējušo profesiju piedāvājuma trūkums	102	29,7%	52,8%
Pazīšanās trūkums	34	9,9%	17,6%
Informācijas trūkums par darba vietām	15	4,4%	7,8%
Ar darba devēju saistīti iemesli	2	,6%	1,0%
Darba devēju noraidošā attieksme	12	3,5%	6,2%
Transporta problēmas	21	6,1%	10,9%

Vides nepiemērotība	1	,3%	,5%
Cits iemesls	28	8,1%	14,5%
Total	344	100,0%	178,2%

q15_14tx cits iemesls

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	172	86.0	86.0	86.0
Bērns invalīds	1	.5	.5	86.5
Būvniecības krīze	1	.5	.5	87.0
Darba vietu likvidācija	1	.5	.5	87.5
Darba vietu trūkums	1	.5	.5	88.0
Darba vietu trūkums	3	1.5	1.5	89.5
Darbavietu samazināšana	1	.5	.5	90.0
Ja grib strādāt, tad darbu var atrast	1	.5	.5	90.5
Jaunu darba vietu trūkums	2	1.0	1.0	91.5
Krīze	2	1.0	1.0	92.5
Krīze	1	.5	.5	93.0
Krīze valstī	1	.5	.5	93.5
Krīze valstī	1	.5	.5	94.0
Krīze/ nav jaunas darba vietas	1	.5	.5	94.5
Krīze	1	.5	.5	95.0
Krīze	1	.5	.5	95.5
Krīze valstī	1	.5	.5	96.0
Krīze-neviens neko negrib celt!	1	.5	.5	96.5
Krīze	2	1.0	1.0	97.5
Maz darba vietu	1	.5	.5	98.0
Nav darba vietu	1	.5	.5	98.5
Nav jaunu darba vietu	1	.5	.5	99.0
Nav jaunu darba vietu	1	.5	.5	99.5
Trūkst jaunu darba vietu	1	.5	.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Case Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
\$q16_1 ^a	193	96,5%	7	3,5%	200	100,0%

16. Ko Jūs būtu gatavs darīt, lai iegūtu darbu?

		Responses		
		N	Percent	Percent of Cases
\$q16_1	Pārcelties uz dzīvi citur	38	9,6%	19,7%
	Apgūt jaunas prasmes	118	29,8%	61,1%
	Pārkvalificēties	87	22,0%	45,1%
	Strādāt par zemāku atalgojumu	34	8,6%	17,6%
	Strādāt ar darba līgumu uz noteiktu laiku	41	10,4%	21,2%
	Strādāt bez darba līguma	47	11,9%	24,4%
	Strādāt bez sociālajām garantijām	16	4,0%	8,3%
	Strādāt sliktos darba apstākļos, vidē	4	1,0%	2,1%
	Nevienu no šiem iemesliem neesmu gatavs darīt	11	2,8%	5,7%
	Total	396	100,0%	205,2%

Case Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
\$q17_1 ^a	193	96,5%	7	3,5%	200	100,0%

17. Kādās nodarbinātības formās Jūs būtu gatavs strādāt?

		Responses		
		N	Percent	Percent of Cases
\$q17_1	Strādāt algotu darbu pilnu darba dienu	177	56,7%	91,7%
	Strādāt algotu darbu nepilnu darba dienu	62	19,9%	32,1%
	Strādāt sezonas darbu	16	5,1%	8,3%
	Strādāt gadījuma rakstura darbu, īslaicīgus darbus uz noteiktu laiku	28	9,0%	14,5%
	Būt par pašnodarbinātu	29	9,3%	15,0%
	Total	312	100,0%	161,7%

Case Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
\$q18_1 ^a	193	96,5%	7	3,5%	200	100,0%

18. Vai Jūs esat gatavs uzsākt darbu tuvāko divu nedēļu laikā?

		Responses		
		N	Percent	Percent of Cases
\$q18_1	Varu sākt strādāt	176	91,2%	91,2%
	Šajā laikā nevaru sākt strādāt	17	8,8%	8,8%
	Total	193	100,0%	100,0%

q18_2tx kāpēc nevarat sākt strādāt?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	196	98,0	98,0	98,0
Braucu uz ārzemēm	1,5	,5		98,5
Grūtniece	1,5	,5		99,0

Jāauklē mazbērni	1,5	,5	99,5
Jābrauc ar bērnu uz sanatoriju	1,5	,5	100,0
Total	200	100,0	100,0

Case Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
\$q19_1 ^a	24	12,0%	176	88,0%	200	100,0%

19. Kādu iemeslu dēļ pašlaik Jūs nemeklējat darbu?

	Responses		
	N	Percent	Percent of Cases
\$q19_1 Mācības, mācību prakse	5	14,3%	20,8%
Ir zaudējis cerības atrast piemērotu darbu	2	5,7%	8,3%
Dzemdības, bērnu vai aprūpes kopšana	5	14,3%	20,8%
Citi personiski vai ģimenes apstākļi	5	14,3%	20,8%
Gaidu, kad uzlabosies darba tirgus situācija	13	37,1%	54,2%
Negrib vai nav nepieciešams strādāt	5	14,3%	20,8%
Total	35	100,0%	145,8%

20. Vai Jūs esat kādus darbs piedāvājumus noraidījis?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Nav noraidīts neviens	131	65.5	65.5	65.5
Ir noraidīts	69	34.5	34.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

21. Cik darba piedāvājumus Jūs esat noraidījis?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Nevienu	131	65,5	65,5	65,5
Vienu	41	20,5	20,5	86,0
Divus	18	9,0	9,0	95,0
Trīs	4	2,0	2,0	97,0
Četrus un vairāk	6	3,0	3,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Case Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
\$q22_1 ^a	69	34,5%	131	65,5%	200	100,0%

22. Darba piedāvājumu noraidīšanas iemesli?

	Responses	Responses		
		N	Percent	Percent of Cases
\$q22_1 Zema darba samaksa		46	40,4%	66,7%
Darbavieta atrodas tālu no dzīvesvietas		24	21,1%	34,8%
Slikti darba apstākļi		9	7,9%	13,0%
Neesmu gatavs pašlaik uzsākt strādāt		1	,9%	1,4%
Nepiemērots darba laiks		10	8,8%	14,5%
Trūkst nepieciešamās prasmes, kvalifikācijas		1	,9%	1,4%
Zemas kvalifikācijas darbs		12	10,5%	17,4%
Tiek piedāvāts darbs tikai uz laiku		4	3,5%	5,8%
Tiek piedāvāts darbs bez līguma		6	5,3%	8,7%
Cits iemesls		1	,9%	1,4%
Total		114	100,0%	165,2%

q22_10tx cits iemesls

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	199	99.5	99.5	99.5
Atrodas ārzemēs	1	.5	.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

23. Kāds ir Jūsu dzimums?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sieviete	116	58.0	58.0	58.0
Vīrietis	84	42.0	42.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

24. Kāds ir Jūsu izglītības līmenis?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pamata vai zemāka izglītība	17	8.5	8.5	8.5
Vidējā vispārējā	43	21.5	21.5	30.0
Vidējā profesionālā	68	34.0	34.0	64.0
1. līmeņa augstākā izglītība	10	5.0	5.0	69.0
Bakalaura grāds	23	11.5	11.5	80.5
Augstākā profesionālā izglītība	33	16.5	16.5	97.0
Maģistra grāds	5	2.5	2.5	99.5
Doktora grāds	1	.5	.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

25. Kāds ir Jūsu vecums?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15 - 19 gadi	3	1.5	1.5	1.5
	20 - 24 gadi	54	27	27.0	28.5
	25 - 29 gadi	37	18.5	18.5	47.0
	30 - 34 gadi	24	12	12.0	59.0
	35 - 44 gadi	43	21.5	21.5	80.5
	45 - 54 gadi	27	13.5	13.5	94.0
	55 - 62 gadi	12	6	6.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	