

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
EKONOMIKAS UN VADĪBAS FAKULTĀTE
TAUTSAIMNIECĪBAS KATEDRA

LATVIJAS DARBASPĒKA TIRGUS ANALĪZE UN TO
SALĪDZINĀŠANA AR CITĀM ES VALSTĪM

BAKALaura DARBS

Autore: Marija Terebkova

Stud. apl. mt05006

Darba vadītājs: Mg.oec.Kārlis Purmalis

RĪGA 2008

ANOTĀCIJA

Bakalaura darbā tiek apskatīti darbaspēka tirgus darbības principi, atklāti pozitīvi momenti un trūkumi, salīdzināti ar citām ES valstīm, izstrādāti priekšlikumi situācijas uzlabošanai. Darba uzdevumu risināšanai tiek izmantotas ekonomiski matemātiskās metodes – regresijas analīze, statistiskas metodes – salīdzināšana. Lai sasniegtu izvirzīto mērķi, autore izpētīja uzņēmumu problēmas jauno darbinieku meklēšanā un apmācībā, aprakstīja sakarības starp izbraukušo cilvēku skaitu un nodarbināto cilvēku skaitu samazināšanos, izanalizēja bezdarba līmeņa ietekmējošus faktoros.

Šo bakalaura darbu var izmantot, lai iegūtu informāciju par darbaspēka tirgus stāvokli Latvijā, kā arī par to, kā tiek risinātas ar to saistītās problēmas. Darbā sniegtā informācija palīdzēs izvēlēties valsts, kuras pieredze problēmu risināšanā varētu būt par piemēru mūsu valstij.

Atslēgvārdi: darba tirgus, darbaspēka tirgus, bezdarbs, nodarbinātība.

ANNOTATION

In bachelor work labour market working principles are described, its positive and negative moments are analysed and compared to other EU countries. Improvement methods are worked out. For goal's achievement is used economic mathematic method – regression calculation, statistic method – comparisement. To reach the goal author describes enerprises' problems in new workers search and teaching, connection between the people number, who leaves the country and who looks for a job, analyses factors, which influence unemployment rate.

This bachelor work can be used as a source of information about labour market in Latvia and also about its problems. Information presented in this work will help to choose a country, which experience can be a sample for our country.

SATURS

	lpp.
Ievads.....	4
1. Darbaspēka tirgus teorētiskā analīze.....	8
1.1. Darbaspēka tirgus piedāvājums, pieprasījums un līdzsvars.....	8
1.2. Bezdarba līmenis un bezdarba formas.....	11
1.3. Nodarbinātības līmenis.....	13
2. Darbaspēka tirgus Latvijā.....	15
2.1. Bezdarba līmeņa izmaiņas un to ietekmējošie faktori.....	15
2.2. Nodarbinātības līmeņa izmaiņas tendences.....	21
2.3. Darba nemeklēšanas iemesli un neapmierinātība ar darbu.....	23
2.4. Uzņēmumu problēmas jauno darbinieku meklēšanā.....	28
2.5. Bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšana.....	31
3. Darbaspēka aizplūšana.....	35
3.1. Darbaspēka kustība starp Latviju un Īriju	35
3.2. Izbraukušo cilvēku kopskaita palielinājuma ietekme uz darba meklētāju skaitu...37	37
3.3. Pasākums darbaspēka aizplūšanas samazināšanai.....	39
4. Rādītāju izmaiņu salīdzināšana darbaspēka tirgos Latvijā un citās ES valstīs.....	41
4.1. Bezdarba līmeņa izmaiņas Eiropas Savienībā.....	42
4.2. Nodarbinātības līmenis ES.....	45
4.3. Minimālās algas ietekme uz nodarbināto cilvēku skaitu.....	48
Secinājumi un priekšlikumi.....	55
Izmantotās literatūras un avotu saraksts.....	59
Pielikumi.....	61
1. pielikums. Bezdarba līmenis Latvijā ,(%).....	61
2. pielikums. Anketas jautājumi.....	62
3. pielikums. Bezdarba līmenis ES, (%).....	62
4. pielikums. Sieviešu bezdarba līmenis ES, (%).....	62
5. pielikums. Nodarbinātības līmenis ES (15-64 gadi, %).....	62

IEVADS

Darbspēka tirgus Latvijā pēc neatkarības atgūšanas sāka strauji mainīties; pēc 5 gadiem situācija stabilizējās un nākotne kļuva prognozējama. Pēc pievienošanās Eiropas Savienībai atkal notika pārmaiņas: cilvēkiem mūsdienās ir vairāk iespēju aizbraukt strādāt uz citām valstīm, vairāki avoti sniedz informāciju par emigrēšanu, cenu izlīdzināšana ar citām ES valstīm, Eiropas attīstību programmu pieņemšana.

Kā rāda ar gadiem uzkrātā pasaules pieredze, vairāku uzņēmumu vērtīgākā, būtiskākā un nozīmīgākā sastāvdaļa ir tā darbinieki. Tieši no viņu kvalifikācijas, zināšanas līmeņa un motivācijas būs atkarīgi uzņēmuma darbības rezultāti. Darba spēkam ir liela nozīme ne tikai uzņēmuma peļņas gūšanā, bet arī izšķirošā loma tā pastāvēšanā un attīstībā. Katram uzņēmējam ir ļoti svarīgi zināt par darba tirgu valstī, par to svārstībām, strukturālām izmaiņām un par to, cik lielā mērā darba spēka situācija ietekmēs viņa uzņēmuma darbību.

Viens no aktuālākajiem mērķiem Latvijā ir attīstīt tirgus ekonomikas standartiem atbilstošu ekonomisko sistēmu. Pirmām kārtām, ir jāstimulē visas tirgus ekonomikas attīstībai nepieciešamās un raksturīgās struktūras: valsts regulējošās struktūras, uzņēmējdarbībā, īpaši ražošana, jo tirdzniecības attīstība Latvijā mūsdienās ir veiksmīgāka. Svarīgs nosacījums, lai izveidotu tirgus ekonomiku, ir attīstīts darbaspēka tirgus. Izmaiņas darba tirgū ir visas sabiedrības attīstības indikators. Ja situācija darbaspēka tirgus uzlabosies, tad pieaugs dzīves līmenis.

Tagad notiek intensīva brīvā darbaspēka kustība starp Latviju un Īriju, Vāciju, Lielbritāniju. Tātad analizējot darbaspēka tirgu, jāņem vērā to integrāciju Eiropas Savienības tirgū. No Latvijas izbrauc gan cilvēki ar vidējo izglītību, gan augstkvalificētie speciālisti. Viņus neapmierina darba alga, nepietiekama darba vietu un profesiju izvēle, jo ir mazs ražošanas apjoms, jaunāko tehnoloģiju neizmantošana, mazāk attīstītas sociālas garantijas, salīdzinot to ar citām ES valstīm, kvalifikācijas paaugstināšanas ierobežotas iespējas, zems darba aizsardzības līmenis.

Saskaņā ar visām pārmaiņām problēmas darbaspēka tirgū Latvijā ir aktuāla tēma gan cilvēkiem ar darba pieredzi, gan jauniešiem, kuri ir pabeiguši augstskolas. Pieprasījums pēc profesijām mainās, bet jaunieši bieži pieņem lēmumu, kur tālāk mācīties, balstoties uz modes tendencēm, skatoties uz draugiem. Pēc 4-5 gadiem jau ir grūti atrast darbu piedāvājuma pārpalikuma dēļ.

Lai būtu konkurētspējīgs mūsdienu darba tirgū, katru dienu jānācās pielāgoties mainīgajai videi, jāuztur savu kvalifikāciju, jāpapildina zināšanas, jāpilnveido iemaņas un prasmes, jārūpējas par vajadzīgo pieredzes gūšanu. Īpašas grūtības ir cilvēkiem ar speciālām vajadzībām, invalīdiem, personām, kas atbrīvotas no ieslodzījuma vietām, vientuļiem vecākiem, daudzbērnu ģimeņu vecākiem.

Situācija darbaspēka tirgū pasliktinās ar iedzīvotāju novecošanos, bezmaksas medicīnas aprūpes kvalitātes pazemināšanos (par to liecina zīdaiņu mirstības pieaugums), darbaspēka aizplūšanu. Tātad būtu īpaši rūpīgi jāaizsargā iedzīvotāji inflācijas augšanas apstākļos.

Lai pieņemtu pareizus lēmumus problēmu risināšanai, nepieciešama detalizēta situācijas analīze. Valsts iestādes ietekmē uz situāciju darba tirgū, bet informācijas trūkums samazina to efektivitāti. Svarīgi pievērst uzmanību biežāk sastopamām problēmām darbaspēka tirgū, saistītām ar bezdarbu, nodarbinātību, salīdzināt tendences darbaspēka tirgū Latvija un citās ES valstīs. Īpaši interesantas ir valstis ar līdzīgiem apstākļiem – ģeogrāfiskiem, demogrāfiskiem un ekonomiskiem. Šīs valstis pieredze palīdzēs mums izvēlēties pareizo attīstības stratēģiju. Tikai izprasot problēmu kopumā, ir iespējams to atrisināt un veicināt pasākumus to novēršanai.

Darba mērķis ir izpētīt darbaspēka tirgus darbības principus, atklājot pozitīvus momentus un trūkumus, salīdzināt tos ar citām ES valstīm, atklāt problēmas un konstatēt tās cēloņus, kā arī izstrādāt priekšlikumus situācijas uzlabošanai.

Darbā risināmie uzdevumi:

- 1) pamatojoties uz speciālo literatūru un statistiku, pētīt tendences darbaspēka tirgū;
- 2) analizēt problēmas darbaspēka tirgū un to cēloņus;
- 3) noskaidrot, kāda ir valsts nodarbinātības politikas ietekme uz situāciju;
- 4) atklāt sakarības starp darbaspēka aizplūšanu uz ārzemēm un nodarbinātības līmeņa izmaiņām;
- 5) salīdzināt situāciju Latvijā ar citām ES valstīm;
- 6) atklāt sakarības starp minimālo algu palielināšanu un nodarbinātības līmeņa pieaugumu Latvijā un citās ES valstīs;
- 7) apkopot izstrādātos priekšlikumus un secinājumus.

Atbilstoši darba mērķim un uzdevumiem, darbam ir četras daļas.

Pirmajā daļā ir aprakstīta darbaspēka tirgus teorētiskā analīze, definēti pētījumā izmantotie jēdzieni un rādītāji: darbaspēka tirgus pieprasījums un piedāvājums un to

ietekmējošie faktori, pilnīgas konkurences darba tirgus, darbaspēka tirgus līdzsvars, bezdarbs un to formas, nodarbinātības līmenis.

Otrajā daļā ir īss Latvijas ekonomikas situācijas apskats pēc neatkarības atgūšanas un mūsdienu Latvijas darbaspēka tirgus analīze. Izpētītas bezdarba līmeņa izmaiņas, nodarbinātības līmeņa izmaiņas, atklātas galvenās tendences un problēmas, aprakstīta izglītības ietekme uz nodarbinātības līmeni, pārmaiņas profesiju pieprasījumā. Izskatīts darbaspēka teritoriālas neatbilstības jautājums. Tiek veikta darba nemeklēšanas iemeslu analīze, pamatojoties uz statistikas datiem. Aprakstīti neapmierinātības ar darbu cēloņi, izstrādāti priekšlikumi situācijas uzlabošanai. Apkopojot telefonintervijas rezultātus, ir sniegts pārskats par uzņēmumu problēmu jauno darbinieku meklēšanā un apmācībā. Otrā daļu noslēdz bezdarba samazināšanas pasākumu analīze.

Trešajā daļā ir apskatīta Latvijas darbaspēka aizplūšanas problēma. Atsevišķi izanalizēta darbaspēka kustība starp Latviju un Īriju, aprakstīti darbaspēka aizplūšanas iemesli, izbraukušo cilvēku kvalifikācija, izglītība un vecums, salīdzināti ienākumi Latvijā un Īrijā. Tiek veikta regresijas analīze un ir atrastas sakarības starp izbraukušo cilvēku skaita palielinājumu un darba meklētāju skaitu samazināšanos. Ir izskatīti pasākumi darbaspēka aizplūšanas samazināšanai, salīdzinātas vidējas un minimālās algas Latvijā un citās ES valstīs.

Ceturtajā daļā ir salīdzinātas darbaspēka tirgus rādītāju izmaiņas Latvijā un Eiropas Savienībā. Ir izanalizētas bezdarba līmeņa izmaiņas četrās valstīs ar dažādām IKP uz vienu iedzīvotāju – Latvijā, Vācijā, Austrijā un Lietuvā. Ir atrasti un paskaidroti savstarpēji saistītie procesi. Izpētīti ES nodarbinātības līmeņa pieauguma cēloņi. Veikta regresijas analīze un atrastas sakarības starp nodarbinātības līmeņa pieaugumu un vidējas algas palielināšanu, salīdzināti darbaspēka tirgus apstākļi Latvijā, Lietuvā, Itālijā, Spānijā.

Darba uzdevumu risināšanai tiek izmantotas ekonomiski matemātiskās metodes – regresijas analīze, korelāciju aprēķināšana, statistiskas metodes – salīdzināšana.

Darbā aplūkots periods ir no 2000. gada līdz 2008. gadam. Pēc neatkarības atjaunošanas notika radikālas pārmaiņas: plānveida ekonomikas vietā sāka attīstīties tirgus ekonomika. Pārejas periods bija grūts, cilvēki zaudēja darbu. Autore uzskata, ka no 2000. gada labāk vērojamas jaunās tirgus tendences. Darba tirgus rādītājus ietekmē demogrāfiskā situācija valstī. No 1991. līdz 1999. gadam Latvijas iedzīvotāju kopskaits samazinājās straujāk (20-50 tūkst. gadā) nekā no 2000. gada (10-20 tūkst. gadā). Analizējot periodu no 2000. gada, ir iespējams vairāk uzmanības pievērst izmaiņām, saistītām ar Latvijas pievienošanos Eiropas Savienībai.

Pētījumā tiek izmantoti valsts likumi, statistikas dati, Labklājības Ministrijas pētījumi, Finanšu Ministrijas prognozes, Nodarbinātības valsts aģentūras un Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras sniegta informācija, periodiskie izdevumi, vispārējā literatūra.

1. DARBASPĒKA TIRGUS TEORETISKĀ ANALĪZE

1.1. Darbaspēka tirgus piedāvājums, pieprasījums un līdzsvars

Darbaspēka tirgus ir preces–naudas attiecības, kas rodas starp darbaspēka pārdevējiem un šīs preces pircējiem. Šis tirgus ir līdzīgs preču un pakalpojumu tirgum ar tādiem jēdzieniem, kā pieprasījums, piedāvājums, konkurence, bet atšķiras ar to, ka preces pārdevējs (darbinieks) ir ierobežots gaidīšanā, kad precī (savu darbu) varēs pārdod izdevīgāk, jo ikdienas nepieciešamība pēc līdzekļiem pazemina viņa konkurētspēju [18].

Cilvēki pārdod savu darbu kā precī, kuras cena ir atkarīga no kvalifikācijas, darba riska, patērētā laika, konkurences darba tirgū. Uzņēmēji pērk tiesības rīkoties ar darbaspēku un iegūst īpašumā tiesības uz radīto produktu vai pakalpojumu.

Institucionālā vide veido darba tirgus funkcionēšanas un attīstības bāzi. To reglamentē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, Latvijas Republikas Darba likums, Civillikums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgumi un darba kārtības noteikumi. Darba likums (spēkā ar 2002. gada 1. jūniju) iedzīvina daudzas ES direktīvas darba tiesību jomā. Likumā iekļauti arī Eiropas Sociālās hartas un Starptautiskās Darba organizācijas konvenciju principi. Institucionālā vide nosaka darba tirgus ilgtermiņa līdzsvaru un spēj veicināt īstermiņa darba tirgus pielāgošanos šokiem [14,23].

Darba piedāvājums ir cilvēku spējas un prasmes, ko viņi piedāvā par noteiktu algu.

Darba piedāvājumu nosaka [20,4]:

- 1) demogrāfiskā situācija valstī – darbaspējīgo iedzīvotāju skaits, migrācija, dzimstība u.tt.;
- 2) strādāt gribētāju kvalifikācija;
- 3) darba algas līmenis – jo lielāka alga, jo vairāk cilvēku izvēlēsies strādāt konkrētā nozarē, darba piedāvājums pieaugs;
- 4) izvēle starp brīvo laiku un ienākumiem – jebkurš cilvēks izvērtē alternatīvās izmaksas, cilvēks strādās līdz brīdim, kamēr pelnīt būs izdevīgāk nekā nodarboties ar otru labāko alternatīvu, piemēram, studēt vai atpūsties.

Pēc autores domām, būtu jāpievieno piektais un sestais ietekmējošie faktori – informācijas pieejamība un infrastruktūras attīstība, jo informācijas ātra apmaiņa un labi plānota transporta kustība samazina teritoriālo ierobežojumu, palielina darbaspēka

piedāvājumu tur, kur ir nepieciešams, izmantojot brīvo darbaspēku no citiem reģioniem, citām valstīm.

Darba pieprasījums ir darba daudzums, ko ražotāji vēlas iegūt par noteiktu samaksu, lai varētu ražot preces un pakalpojumus.

Darba pieprasījumu nosaka [20,5]:

- 1) ražojamās preces pieprasījums – jo tas lielāks, jo lielāks darba pieprasījums;
- 2) darba algas līmenis – jo augstāks, jo zemāks darba pieprasījums;
- 3) darbinieka kvalifikācija – pieprasījums pēc kvalificētiem darbiniekiem ir lielāks nekā pēc nekvalificētiem.

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras paskaidrojums: ekonomiskā situācija valstī, ekonomiskas un tautsaimniecības tendences, darba iespējas ārpus valsts robežām, dzīves tempa pieaugums un līdz ar to prasību palielināšanās pret strādājošo, nepieciešamība izglītoties visa mūža garumā ir tie faktori, kas ietekmē pieprasījumu pēc dažādu nozaru speciālistiem ar dažādu zināšanu līmeni un prasmēm [7].

Autore vairāk piekrīt profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras nosauktiem ietekmējošiem faktoriem, jo svarīgi pieminēt starptautisko darba tirgus lomu, atvērtā darba tirgus apstākļos darbaspēka migrācija ievērojami ietekmē darba pieprasījumu.

Katram cilvēkam ir ierobežots resurss – laiks, laiku var investēt dažādos procesos, izvēloties darbu, peļņa ir alga. Otra labākā alternatīva ir brīvais laiks, jebkura aktivitāte, izņemot darbu. Izvēloties brīvo laiku, ir arī zināma peļņa, piemēram, atpūta, stresa samazināšanās, pozitīvas emocijas u.c. Cilvēks izvēlēsies strādāt līdz brīdim, kad viņam tas būs izdevīgāk nekā nodoties brīvajam laikam.

Darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma neatbilstības iemesli [20,2]:

- 1) izmaiņas pieprasījumā pārsniedz atbilstošo darbaspēka piedāvājumu pēc lieluma vai kompozīcijas (ekonomiskā cikla fāze, strukturālas izmaiņas u.c.);
- 2) samazinās darbaspēka piedāvājums (demogrāfiskā attīstība, emigrācija).

Darbaspēka tirgus loma tirgus ekonomikā ir milzīga, jo tur notiek darbinieku savienojums ar ražošanas līdzekļiem. Ietekmējot darba tirgu, valsts regulē darbaspēka teritoriālu un kvalitatīvu atbilstību. Darbaspēka tirgus atver darbiniekiem iespējas efektīvi pielietot savas profesionālas spējas, realizēt cilvēciskās tieksmes.

Darbaspēka tirgus analīzei parasti izmanto trīs radītājus [10]:

- 1) bezdarba līmeni;
- 2) nodarbinātības līmeni;
- 3) ekonomiskās aktivitātes līmeni.

Mūsdienu ekonomikas teorija par darba cenu uzskata darba algu. Darba alga (W) uzņēmumam ir šī ražošanas faktora izmaksas, bet darbiniekam, kurš ir šī faktora īpašnieks, darba alga ir ienākums, ko tas gūst, realizējot ražošanas faktoru. Izšķir nominālo un reālo darba algu [10].

Nominālā darba alga ir naudas daudzums, ko strādājošais saņem par savu darbu. Reālā darba alga ir preču un pakalpojumu daudzums, ko strādājošais var nopirkt par nominālo darba algu [10].

Darba tirgum ir dažādas formas [10]:

- 1) pilnīga konkurence;
- 2) monopols (arodbiedrība nosaka darba pārdošanas noteikumus);
- 3) monopsons (dotajam darba veidam ir tikai viens darba devējs);
- 4) oligopsons (dažas firmas algo vienādu vai diferencētu darbu);
- 5) monopsonistiskā konkurence (daudz firmas pērk diferencētu darbu).

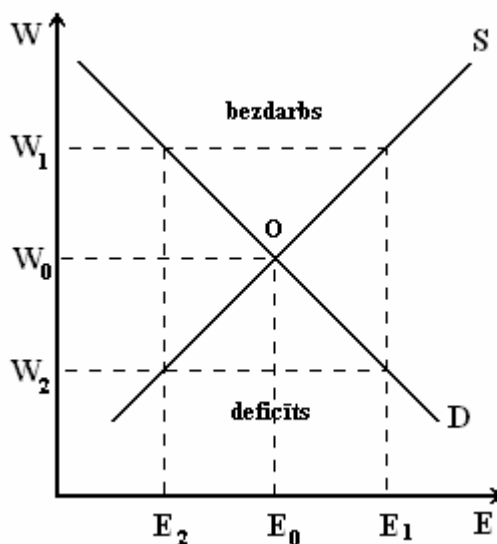
Pilnīgās konkurences darba tirgum ir raksturīgas sekojošas galvenās pazīmes [10]:

- 1) neviens darba ņēmējs nav spējīgs lietot darba pakalpojumus tādos apjomos, lai varētu izšķirošā kārtā ietekmēt cenu līmeni; savā starpā konkurējošu firmu ir diezgan daudz;
- 2) līdzīgas kvalifikācijas darbinieku skaits ir tik liels, ka neviens no tiem nav spējīgs ievērojami ietekmēt piedāvājuma noteikumus vai cenas;
- 3) darba pakalpojumu pārdevējiem un pircējiem ir brīva ienākšana tirgū un tik pat brīva iziešana no tā;
- 4) tirgus dalībnieku mērķis ir racionāls.

Pilnīgās konkurences tirgū darba piedāvājumu nosaka divi faktori: reālā darba alga un darba robežprodukta lielums naudas izteiksmē. Pieaugot algoto darbinieku skaitam, samazinās darba robežprodukts naudas izteiksmē. Papildu darbinieku iesaistīšana tiks pārtraukta, kad darba robežprodukts naudas izteiksmē kļūs vienāds ar darba algas likmi [10].

Konkurence darbaspēka tirgū ir atkarīga arī no faktoriem, kurus nevar ietekmēt preces pārdēvēji. Ir runa par tehnoloģisko progresu un darba efektivitātes palielināšanu. Rezultātā vienu un to pašu darbību tagad var veikt mazāks cilvēku skaits nekā pagātnē. Darbinieku apvienošanās arodbiedrībās ir svarīgs instruments cilvēku interešu aizsardzībā attiecībās ar uzņēmējiem.

Tirgus līdzsvars iestājas pieprasījuma un piedāvājuma līkņu krustpunktā (punkts O) pie darba algas W_0 un darbinieku skaita E_0 .



1.1.att. Darbaspēka tirgus līdzsvars [10]

Ja darba alga būs augstāka par W_0 , piemēram, W_1 , tad pieprasījums būs mazāks par piedāvājumu ($E_2 < E_1$). Cilvēki nevarēs atrast darbu, piekritīs saņemt mazākas algas, iestāsies tirgus līdzsvars. Ja darba alga būs W_2 , tad būs darbaspēka deficīts, jo pieprasījums pārsniegs piedāvājumu ($E_1 > E_2$). Bezdarbnieki nebūs apmierināti ar piedāvāto darba algu un nevēlēsies strādāt. Lai atrastu darbiniekus, uzņēmēji pacels algas, iestāsies tirgus līdzsvars.

1.2. Bezdarba līmenis un bezdarba formas

Bezdarba līmenis ir viens no rādītājiem, kuru izmanto darbaspēku tirgus analīzei.

Bezdarba līmenis ir rādītājs, kas parāda tautsaimniecībā neizmantoto un jau īstermiņa pieejamo cilvēkresursu īpatsvaru ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaitā, vecuma grupā no 15 līdz 74 gadiem attiecīgajā laika periodā (tā kā Latvija, tāpat kā vairums pārējo ES dalībvalstu, tuvākajā laikā piedzīvos sabiedrības novecošanos un līdz ar to darbaspējīgo iedzīvotāju skaita samazinājumu, esam ieinteresēti paturēt darba tirgū cilvēkus pēc iespējas ilgāk) [5].

Autore uzskata, ka definējot bezdarbu, vajadzētu pievērst arī uzmanību tas sekām. Piemēram, valsts programmā "Sabiedrības integrācija Latvijā" to definē, kā vienu no galvenajiem sociālo integrāciju ierobežojošiem faktoriem un nabadzības cēlonis.

Izdala 4 bezdarba formas:

- 1) cikliskais bezdarbs;
- 2) strukturālais bezdarbs;
- 3) frikcionālais bezdarbs;
- 4) sezonālais bezdarbs.

Frikcionālais un strukturālais bezdarbs veido dabīgo bezdarbu. Dabīgais bezdarbs ir parasti nemainīgs.

Cikliskais bezdarbs parasti rodas tad, kad ekonomikā ir lejupslīde, recesija. Uzņēmumi samazina ražošanu, daudzi uzņēmumi tiek slēgti, un daudzus strādniekus, bieži pat augstas kvalifikācijas speciālistus, atbrīvo no darba [9].

Strukturālais bezdarbs. Laika gaitā mainās pieprasījuma struktūra, netiek pieprasīti kādas nozares izstrādājumi, mainās ražošanas tehnoloģija. Piemēram, vairs nav tik liela pieprasījuma Latvijas pārtikas produkcijai, tāpēc darbu zaudējuši un jaunu darbu nevar atrast bijušie mehanizatori, zootehniķi, agronomi un citi [9].

Frikcionālais bezdarbs veidojas tad, ja cilvēki labprātīgi atstāj darbu, meklē labāk apmaksātu darbu, maina dzīvesvietu un uzreiz nevar atrast darbu, meklē darbu pēc mācību iestādes beigšanas [9].

Sezonālais bezdarbs ir viegli prognozējams, to nav iespējams novērst, ir saistīts ar darbu sezonālu raksturu. Daudziem lauksaimniecības un celtniecības darbiem ir sezonāls raksturs.

Valstij ir resursu zaudējumi no bezdarba. Ja ir liels bezdarba līmenis, tad maksā mazāk nodokļu, samazinās valsts finanšu resursi. Bezdarbnieki cieš no dzīves apstākļu pasliktināšanas.

Pastāv arī strādājošo, bet nabadzīgo iedzīvotāju grupa, kuru darba algas ir ļoti zemas. To ietekmē zemais minimālās algas līmenis valstī, prakse izmaksāt algu “aploksnēs”, augsts zemas produktivitātes darbu īpatsvars, sevišķi lauksaimniecībā. Šī grupa veido alternatīvu bezdarbam [17,1].

Brīvprātīgais bezdarbs rodas tad, ja strādājošie nevēlas strādāt par piedāvāto darba algu, bet strādātu par lielāku darba algu.

Piespiedu bezdarbs rodas neelastīgas darbaspēka cenas gadījumā, kad ir fiksēta alga, kā arī ekonomiskās krīzes gadījumā, kad samazinās saražotais apjoms.

Lai gūtu pilnīgāku priekšstatu par situāciju tautsaimniecībā, bezdarbs jāanalizē īsākā un ilgākā laikposmā. Darbaspēka kvantitatīvā un kvalitatīvā izpēte ļauj noskaidrot, vai darba tirgus piedāvājums un pieprasījums spēj nodrošināt sabalansētu IKP pieaugumu

ilgākā laikposmā. Salīdzinājumā ar citiem ražošanu ierobežojošiem faktoriem nepietiekama darbaspēka nozīmība nav liela. Bezdarba līmenis var signalizēt par situāciju tautsaimniecībā. Šis rādītājs krasāk reagē uz pārmaiņām tautsaimniecības lejupslīdes periodos, parasti pieaugot lēcienveidīgi. Turpretī tautsaimniecības atveseļošanās periodā bezdarba līmenis parasti sarūk pakāpeniski. Tā pakāpeniskā samazināšanās no šā gada aprīļa līdz oktobrim ļauj prognozēt bezdarba līmeņa stabilizēšanos [17,1].

Ir vairāki faktori, kas rāda, ka situācija darba tirgū (galvenokārt darba alga) varētu ietekmēt inflāciju. Svarīgākie faktori ir samērā augstais bezdarba līmenis (liels darbaspēka piedāvājums), darbaspēka labā izglītība (darbaspēka kvalitāte), darba devēju iespējamā elastība, nosakot algu un radot darba apstākļus (arodbiedrību nelielā loma Latvijā) un darba algu pieauguma tempa samazināšanās [17,1].

Bezdarbs ietekmē inflāciju arī netieši. Tā, piemēram, pieaugot bezdarbam, samazinoties nodokļu ieņēmumiem un palielinoties valsts budžeta izmaksām, var veidoties deficīts. Ja valdība tā finansēšanai izmanto iekšējā tirgus resursus, var palielināties procentu likmes. Sadārdzinās kredītresursi, un ar laiku tas var izpausties vēl augstākā inflācijā. Inflācijas pieaugumu procentu likmju paaugstināšanās dēļ var veicināt arī noguldījumu samazināšanās augoša bezdarba apstākļos [17,1].

1.3. Nodarbinātības līmenis

Svarīgs darba tirgu raksturojošs rādītājs ir nodarbinātības līmenis, jo tas rāda pieejamā ražošanas resursa – darbaspēka – izmantošanas efektivitāti. Pieaugot nodarbinātības līmenim, palielinās kopējā produkcijas izlaide un iedzīvotāju ienākumi, pieaug nodokļu ieņēmumi un sarūk izdevumi sociālajiem pabalstiem. Tādējādi valsts ar augstāku nodarbinātības līmeni teorētiski var atļauties samazināt nodarbināto nodokļu slogu. [14,17]

Nodarbinātības līmenis - Nodarbināto iedzīvotāju īpatsvars iedzīvotāju kopskaitā. Nodarbinātie iedzīvotāji - visas tās personas 15-74 gadu vecumā (līdz 2001. gadam 15 gadi un vairāk), kas pārskata nedēļā veica jebkuru darbu vai nu par samaksu naudā vai arī par atlīdzību precēs vai pakalpojumos [4].

Nodarbinātības līmenis - parāda nodarbināto iedzīvotāju īpatsvaru iedzīvotāju kopskaitā, vecuma grupā no 15 līdz 64 gadiem. Šis rādītājs parāda kāda daļa no darbaspējas vecuma iedzīvotājiem patiešām ir reāli nodarbināti tautsaimniecībā attiecīgajā

laika periodā. Rēķinot nodarbinātības līmeni, tiek iekļauti ne tikai darbinieki, bet arī darba devēji – uzņēmēji un pašnodarbinātie [5].

Politikas pasākumi ietekmē nodarbinātības līmeni: pasākumi, kas paaugstina darba meklētāju prasmes, bezdarbnieka pabalstu samazināšana vai paaugstināšana, izglītības integrācija darba tirgus modelī [16,19].

Nodarbinātības līmeni ietekmē arī:

- 1) uzņēmējdarbības attīstība;
- 2) darba apstākļu uzlabošana;
- 3) darbinieku tiesību aizsardzība;
- 4) zinātnes attīstība;
- 5) infrastruktūru uzlabošana;
- 6) rūpniecības un lauksaimniecības nozaru attīstība;
- 7) cilvēku motivācija paaugstināšana.

Darba un nodarbinātības kvalitātes paaugstināšana nozīmē: nodrošināt karjeras un nodarbinātības iespēju, uzturēt un veicināt strādnieku veselību un labklājību, attīstīt prasmes un zināšanas, harmonizēt darba un ārpusdarba dzīvi.

Karjeras un nodarbinātības iespēju nodrošināšana nozīmē nodarbinātības statusu piešķiršanu, ienākumi gūšanu, sociālo aizsardzību, strādnieku tiesības.

Darbinieku veselības un labklājības aizsardzība iekļauj sevī veselības problēmas risināšanu, darba risku samazināšanu, darba organizācija optimizāciju.

Cilvēku prasmju attīstība ir neatņemama daļa no nodarbinātības līmeņa paaugstināšanas pasākumiem. Tie ir kvalifikācijas paaugstināšanas kursi, apmācība, karjeras attīstība.

2. DARBASPĒKA TIRGUS LATVIJĀ

2.1. Bezdarba līmeņa izmaiņas un to ietekmējošie faktori

Latvijā raksturīgs strukturālais bezdarbs. Cēlonis tam ir tautsaimniecības strukturālie pārveidojumi pēc neatkarības atjaunošanas, kad pieprasījums pēc darbaspēka strauji samazinājās pēc lielu uzņēmumu likvidācijas, t.i. pāreja no plānveida ekonomikas uz tirgus ekonomiku.

90. gadu sākumā darba tirgum piemita trīs galvenās iezīmes: vispārēja nodarbinātības līmeņa pazemināšanās, darbaspēka pārdale starp tautsaimniecības nozarēm un darbaspēka pārdale no valsts uz privāto sektoru. Turklāt saasinājās neatbilstība starp darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu gan kvantitatīvā, gan kvalitatīvā aspektā, izraisot bezdarbu. Demogrāfiskā situācija, migrācija, bet galvenokārt strukturālās pārmaiņas, ko veicināja iepriekšējo ārējās tirdzniecības sakaru pārtrūkšana, ietekmēja tautsaimniecībā nodarbināto iedzīvotāju skaita samazināšanos (no 1990. gada līdz 1998. gadam - par 26.0%). Vislielākais kritums bija 1992.-1994. gadā, kad strauji pieauga nestrādājošo darba meklētāju skaits. Daudzi no viņiem tiecās iegūt materiālu pabalstu, tāpēc 1993. gadā strauji pieauga arī reģistrētais bezdarba līmenis. To bezdarbnieku īpatsvars, kuri saņēma pabalstus, gada laikā svārstījās ļoti augstā līmenī - 60-80% apjomā no reģistrēto bezdarbnieku skaita [17,1].

Īpašuma tiesību reformēšanu un valsts īpašuma privatizāciju Latvijā sāka 1991. gada otrajā pusē. Līdz 1994. gada vidum privatizācija bija pabeigta tikai 15.8% no privatizēšanai paredzētajiem uzņēmumiem. Lielo uzņēmumu gausā privatizācijas gaita palēnināja bezdarba pieauguma tempu 1994. un 1995. gadā. Lai gan ekonomisko reformu pakāpeniska īstenošana nodrošināja tautsaimniecības augšupeju, tā vēl nebija stabila. Reģistrētais bezdarba līmenis nedaudz pieauga 1995. gada banku krīzes ietekmē (nodarbināto skaits samazinājās par 37.4 tūkst.). Straujāk pieauga nestrādājošo darba meklētāju skaits (par 13.2 tūkst. jeb no 16.3% līdz 17.9%). Banku krīze vairāk ietekmēja mazo uzņēmumu darbību, savukārt mazajos uzņēmumos nodarbinātajiem ne vienmēr bija nodrošinātas sociālās garantijas bezdarbnieka pabalsta saņemšanai [17,1].

Pēc privatizācijas politikas un normatīvo aktu pārskatīšanas un bezpeļņas organizācijas valsts akciju sabiedrības "Privatizācijas aģentūra" nodibināšanas 1994. gadā privatizācijas process sāka aktivizēties. Daudzos valsts uzņēmumos darba efektivitāte un tehnoloģijas līmenis bija zems, tāpēc šo uzņēmumu privatizācija izraisīja bezdarbnieku

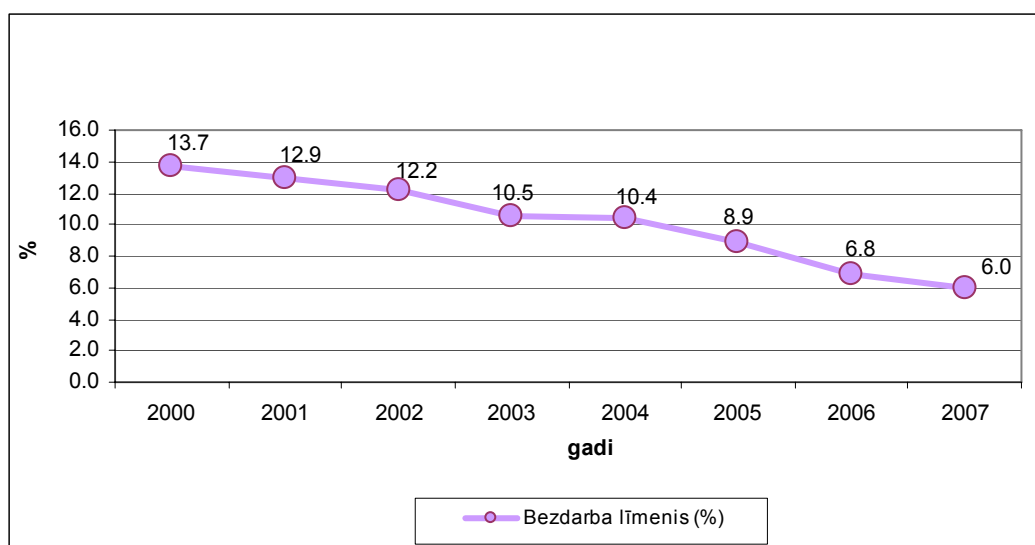
skaita palielināšanos. Lai mazinātu bezdarba radīto sociālo spriedzi, uzņēmumu privatizācijas noteikumi paredzēja kādu laiku saglabāt noteiktu darbinieku skaitu. Beidzoties šim termiņam, strādājošie tika atlaisti, jo obligātā darbinieku skaita saglabāšana radīja problēmas uzņēmuma attīstībai. 1996. gada oktobrī stājās spēkā likums "Par uzņēmumu un uzņēmēj sabiedrību maksātspēju", kas paātrināja maksātspējīgo uzņēmumu likvidāciju. Daudzi slēptie bezdarbnieki tika atbrīvoti no darba, un 1995.-1996. gadā slēptā bezdarba līmenis krasi pazeminājās. Šie cilvēki papildināja gan reģistrēto, gan lielākoties neregistrēto bezdarbnieku rindas, jo nebija samaksāts sociālais nodoklis un viņi nevarēja saņemt bezdarbnieka pabalstu [17,1].

2001. gadā stabilizējās nodarbināto cilvēku skaita pieaugums (katru gadu par 1-2 procentpunktiem).

Palielinoties nodarbinātības līmenim, pieaug produkcijas izlaide un iedzīvotāju ienākumi, un patēriņš, samazinās izdevumi bezdarbnieku pabalstiem un sociālajai palīdzībai, pieaug nodokļu ieņēmumi.

Reālais darba meklētāju īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitā trīs reizes pārsniedz reģistrēto bezdarba līmeni. Valstī ir daudz cilvēku, kuriem nav darba, viņi to meklē un ir gatavi uzsākt darbu, taču nav reģistrējušies kā bezdarbnieki. Sieviešu darba meklētāju īpatsvars ir lielāks nekā vīriešu. Pilsētās tas ir augstāks nekā laukos [15,1].

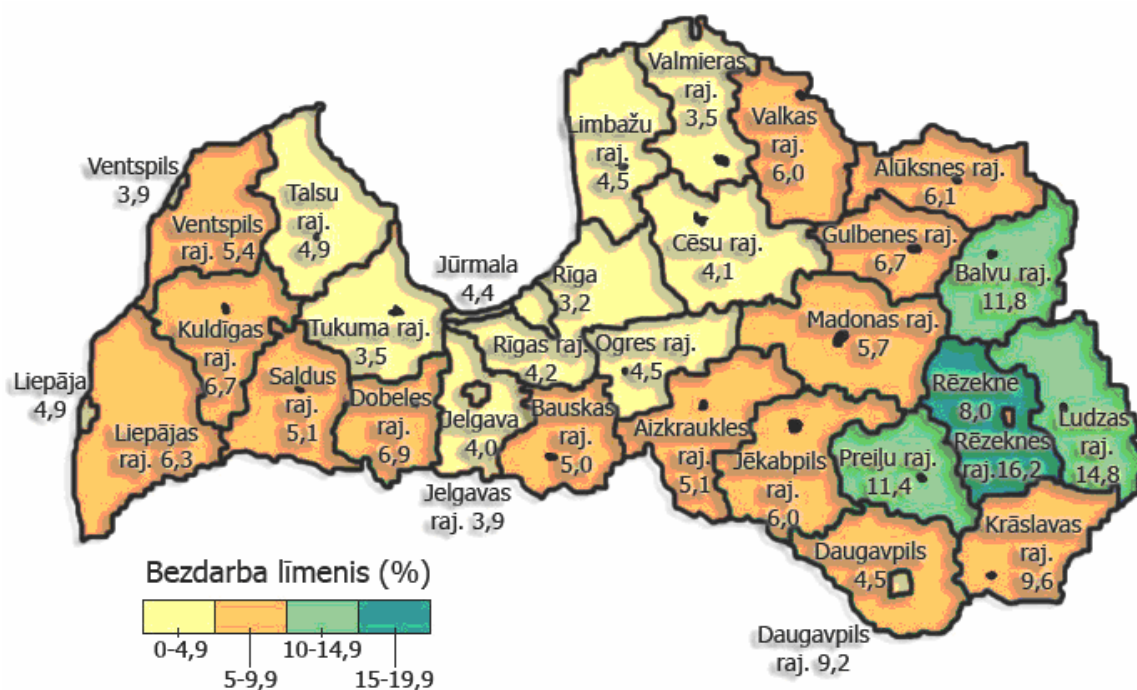
Bezdarbs ir sociāla problēma, kas traucē valsts straujai attīstībai. Šis radītājs liecina par saimnieciskās aktivitātes pakāpi. Latvijā bezdarba līmenis samazinās ar katru gadu par 0,1-0,8 procentpunktiem.



2.1.att. Bezdarba līmenis Latvijā (procentos) [4]

Reģistrētā bezdarba līmenis valstī martā beigās bija 4,9%. Valstī reģistrētā bezdarba līmenis salīdzinājumā ar 2008.gada janvāri palicis nemainīgs, liecina Nodarbinātības Valsts aģentūras statistika [8,1].

NVA uzskaitē februāra sākumā bija 53325 bezdarbnieki, februāra beigās – 53429 bezdarbnieki. Bezdarbnieku skaits valstī mēneša laikā ir pieaudzis par 104 cilvēkiem jeb 0,2%. Šogad februāra beigās 3801 bezdarbnieks ilgstoši piedalījās aktīvajos nodarbinātības pasākumos, no tiem 1205 bezdarbnieki ir iekārtojušies darbā uz noteiktu laiku, liecina NVA informācija. Līdz ar to reālais bezdarba līmenis, atskaitot no kopējā bezdarbnieku skaita tos, kuri nav pieejami darba tirgum, jo ilgstoši atrodas aktīvās nodarbinātības pasākumos, februāra beigās bija 4,6% [8,1].



2.2.att. Bezdarba līmenis Latvijā martā (procentos) [5]

Martā bezdarba līmenis samazinājies 22 rajonos, palicis nemainīgs 6 rajonos, palielinājies tikai 5 rajonos (1. pielikums). Autore uzskata, ka tas ir saistīts ar pavasara sezona sākumu un ar sezonāla bezdarba samazināšanos, jo ziemā bezdarba līmenis palielinājās.

Augstākais bezdarba līmenis martā reģistrēts Balvu rajonā, Rēzeknes rajonā, Ludzas rajonā, Preiļu rajonā. Zemākais - Talsu rajonā, Tukuma rajonā, Rīgas rajonā, Ogres rajonā, Jelgavas rajonā, Cēsu rajonā, Limbažu rajonā, Valmieras rajonā.

Augsts bezdarba līmenis Latgalē ir saistīts ar reģiona vājo attīstību. Viens no pamatrādītājiem, kas raksturo valsts un tās reģionu ekonomiskās attīstības līmeni, ir IKP uz vienu iedzīvotāju. Pēc centrālās statistikas datiem Latgalē iekšzemes kopproduktu saražo 2,7 reizes mazāk uz vienu iedzīvotāju nekā Rīgas rajonā. Lai uzlabotu situāciju, izstrādā attīstības plānus, bet ietekme no to realizācijas gandrīz nav redzama. Iespējamais problēmu risinājums ir īpašas stimulējošās nodokļu politikas izstrādāšana, atlaides resursu izmantošana.

Pilsētās augstākais bezdarba līmenis 2008. gada martā reģistrēts Rēzeknē – 8,0%, zemākais: Rīgā, Jelgavā, Liepājā, Ventspilī, Daugavpilī, Jūrmalā.

Darbaspēka piedāvājumu nosaka demogrāfiskā situācija valstī. Nodarbināto cilvēku skaita pieaugums ir saistīts ar dzimstības strauju palielinājumu 1988.-1986. gados.

Pēc Nodarbinātības valsts aģentūras datiem visvairāk vakancu tiek piedāvāts pastāvīgā darbā uz pilnu darba laiku, bet sezonas darbs un nepilna laika darbs izplatīts mazāk.

Bieži sastopama problēma ir darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma neatbilstība: teritoriāla un kvalitatīva. Darba dēvēji galvenokārt meklē jaunus, aktīvus cilvēkus ar augstāko izglītību, ar prasmi strādāt ar datoru, ar svešvalodu zināšanām un ar darba pieredzi. Šīm prasībām neatbilst lielāka daļa bezdarbnieku – studentiem nav darba pieredzes, bet cilvēki ar pieredzi bieži ir pirmspensijas vecuma, kuriem ir problēmas jaunu tehnoloģiju apguvē. Pēc labklājības ministrijas datiem darbaspēka nepietiekamība tiek uzsvērtā 33,5 -39,8% būvniecībā, apstrādes rūpniecībā, ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē. Teritoriāla neatbilstība ir saistīta ar uzņēmumu nevienmērīgu izvietojanos Latvijā. Lielākā daļa no tiem ir Rīgā, kur vienmēr var atrast darbu, bet mazās pilsētās ir grūtības, un bieži cilvēkiem jābrauc strādāt uz galvaspilsētu. Lai samazinātu pārāk lielu pieprasījumu, vajadzētu attīstīt tehnoloģijas, palielināt ražošanas efektivitāti.

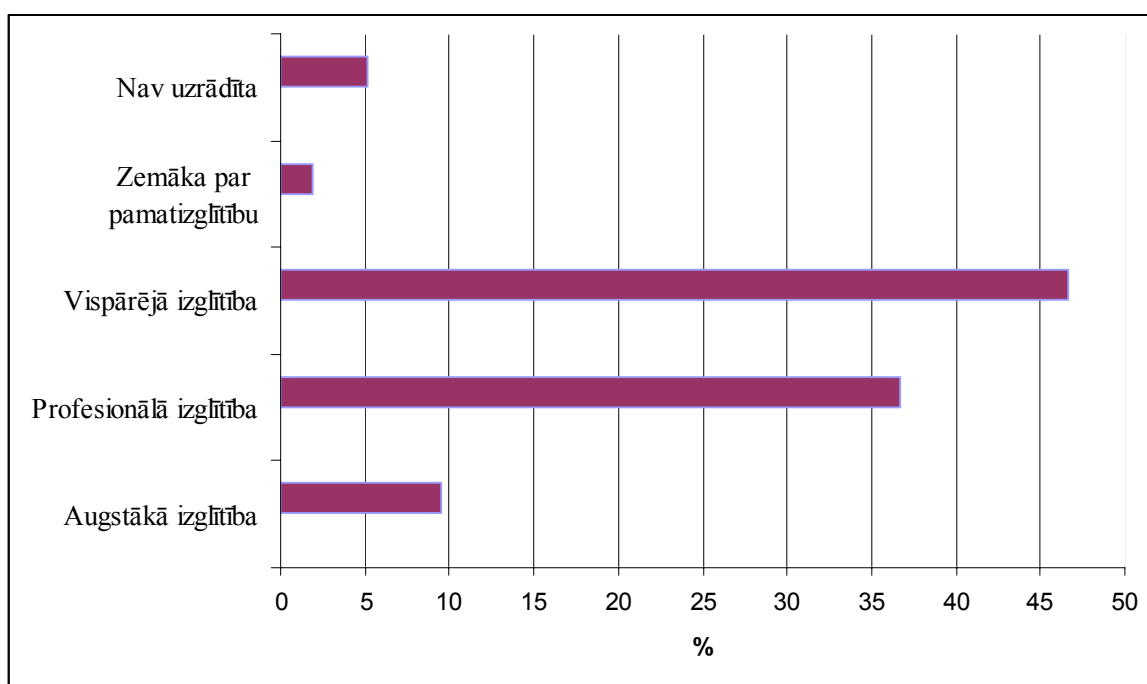
Ņemot vērā Latvijas nelielo teritoriju, iedzīvotāju pārvietošanās katru dienu uz darbu un atpakaļ ir iedarbīgs mehānisms, kas var mazināt darba tirgus reģionālo nelīdzsvarotību, tomēr ilgstoši pastāvošās bezdarba līmeņa reģionālās atšķirības liecina par to, ka šāda pārvietošanās uz darbu un atpakaļ un migrācija līdz šim nav nodrošinājušas līdzsvaru reģionu darba tirgū [14, 21].

Analizējot iedzīvotāju pārvietošanos, būtisks šķērslis ir nepietiekami attīstītā transporta infrastruktūra. Iedzīvotāju migrāciju ietekmē arī cits nozīmīgs faktors – situācija nekustamā īpašuma tirgū, jo lielo cenu atšķirību dēļ, pārdodot dzīvokli, piemēram, Rēzeknē, par iegūto naudu nav iespējams nopirkt attiecīgas kvalitātes dzīvokli Rīgā, un tas mazina cilvēku vēlmi meklēt darbu citā reģionā [14,21].

Saskaņā ar teoriju nepietiekamu darbaspēka mobilitāti ilgtermiņa var kompensēt kapitāla mobilitāte – kapitāls ieplūst reģionos ar augstāku bezdarba līmeni un zemāku algu, tādējādi radot jaunas darba vietas un mazinot bezdarba līmeni [14,21].

Augstākā izglītība nesniedz nodrošinājumu, ka vienmēr būs iespēja atrast darbu, tā dod prasmi pielāgoties mūsdienu ekonomikas un sabiedrības prasībām, loģiski domāt, mainīties.

Cilvēkiem ar augstāko izglītību vieglāk mainīt darbības sfēru uz izdevīgāku, tāpēc bezdarbnieku ar augstāku izglītību ir par 37.2 procentpunktiem mazāk, nekā bezdarbnieku ar vispārēju izglītību (2.3.att.).



2.3. att. Bezdarbnieku sastāvs Latvijā sadalījumā pēc izglītības 2007. gada 28.februārī [5]

Var izvirzīt trīs galvenās problēmas:

- 1) izglītības sistēma reaģē lēnāk uz izmaiņām darba tirgū;
- 2) valsts kontrole un ietekme uz izglītības procesu ir samazinājusies;
- 3) tehniskās un dabas zinātnes ir ar augstākām izmaksām.

Tagad augstāko izglītību var iegūt ne tikai valsts augstskolās, bet arī privātajās. Valsts cenšas kontrolēt to kvalitāti ar sertifikātiem un akreditēšanu.

Paaugstināt darbaspēka kvalitāti var, pilnveidojot izglītības programmas, organizējot prakses (ieviešot stažēšanos), paredzot izglītības iestāžu sadarbību ar darba devējiem, paaugstinot pedagogu darba kvalitāti, ieviešot profesionālo izglītības iestāžu audzēkņu kreditēšanas sistēmu [20,34].

Ķīmiķu un fiziķu apmācība ir daudz reiz dārgāka par juristu vai ekonomistu studijām, bet pašlaik darba tirgū ir īpašs pieprasījums tieši dārgākām tehniskām profesijām.

Jau palielinājās pieprasījums pēc augsti kvalificētiem speciālistiem profesionālās darbības nozarēs, kuras strauji attīstās (Latvijas Tautsaimniecības prioritārās nozares)[7]:

- 1) elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde;
- 2) transports un sakari;
- 3) operācijas ar nekustamo īpašumu;
- 4) datorpakalpojumi;
- 5) zinātne;
- 6) valsts pārvalde un aizsardzība;
- 7) izglītība;
- 8) veselība un sociālā aprūpe;
- 9) sabiedriskie, sociālie un individuālie pakalpojumi.

Iegūstot izglītību tieši šādās profesijās, cilvēks būs pieprasīts, bet dažādās nozarēs kā izglītība, veselība, sociālā aprūpe nepietiek darbinieku, jo vienkārši neapmierina piedāvāta darba alga, un speciālisti pārkvalificējās.

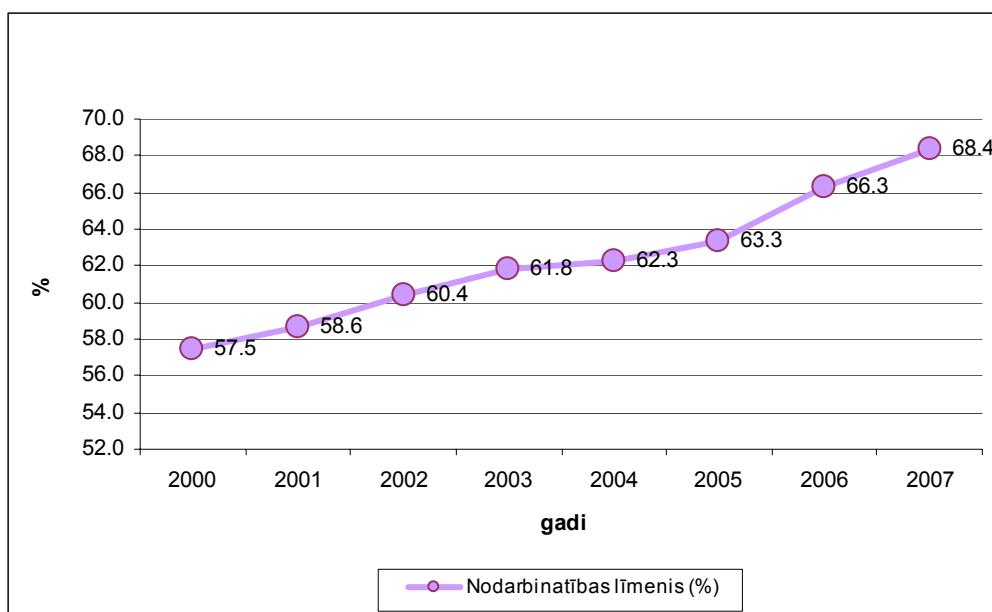
Labklājības ministrija prognozē tālāko darbaspēka pieprasījumu pieaugumu 2008. gadā šādās profesijās: ģeodēzijas un kartogrāfijas inženieri, vecākie dabaszinātņu speciālisti, ārsti, vecākie projektu vadīšanas speciālisti, elektrotehnikas speciālisti, kuģu un gaisa kuģu speciālisti, darba drošības inspektori, fizioterapeiti un tiem radniecīgu profesiju speciālisti, mūrnieki, betonētāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki, citi būvnieki, montētāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki, būvelektriķi.

Kad darba tirgū rodas prasības pēc noteiktām profesijām un speciālistu nav pietiekami daudz, var palielināt budžeta vietu skaitu universitātēs, bet efekts būs jūtams tikai pēc 3-4 gadiem, kad jaunieši pabeigs augstskolu. Apmācībām ir vajadzīga programma un pasniedzēji. Ja tādu nav, tad gaidāmie rezultāti būs vēl vēlāk.

2.2. Nodarbinātības līmeņa izmaiņas tendences

Latvijā vērojams stabils nodarbinātības līmeņa pieaugums. Ekonomika attīstās, darbaspēka tirgū iedzīvotāji paliek aktīvāki.

2000.gadā Lisabonā Eiropas Padome izstrādāja Eiropas Savienības attīstības stratēģiju – līdz 2010. izveidot konkurētspējīgāko ekonomiku pasaulē. ES dalībvalsts ir vienojušās par iekšējā tirgus izveidi, vides aizsardzību, dzīves standartu paaugstināšanu, ekonomikas reformām, kuras ir orientētas uz produktivitātes celšanu, kā arī situāciju uzlabošanu nodarbinātības jomā (nodarbinātības līmenis ES - 70%, sieviešu nodarbinātības līmenis – 60%) [2,1].

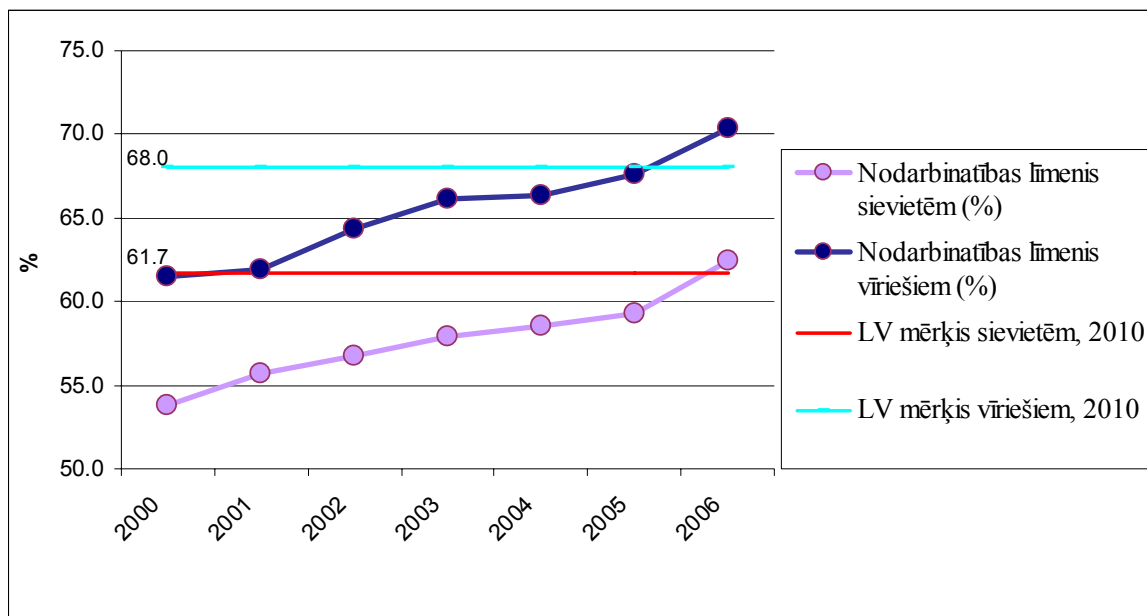


2.4. att. Nodarbinātības līmenis Latvijā (procentos) [4]

Kopējais nodarbinātības līmenis ir mazāks par izvirzītajiem mērķiem. Katru gadu nodarbinātības līmenis pieaug par 0.9-1.1 procentpunktiem (2.4. att.), ja pieaugums palielināsies līdz 1.5 procentpunktu gadā, tad līdz 2010. gadam izvirzītais mērķis Latvijā tiks sasniegts. Šis pieaugums ir saistīts ar nodarbinātības politikas ieviešanu - Nodarbinātības valsts dienesta efektīvām programmām.

Aktīvās nodarbinātības politikas mērķis ir veicināt iedzīvotāju ekonomisko aktivitāti un palielināt darba meklēšanas procesa efektivitāti. Tas tiek sasniegts, uzlabojot saikni starp darba devējiem un darba meklētājiem, pārkvalificējot darbiniekus, mācot un ceļot kvalifikāciju. Tādējādi veiksmīga aktīvā nodarbinātības politika, uzlabojot darba tirgus funkcionalitāti un darbaspēka kvalitāti, palielina darba tirgus elastību [14,24].

Sievietes sastopas ar vairākām problēmām darba meklēšanā nekā vīrieši. Daudzi darba dēvēji labāk pieņems vīrieti, kurš nesēdēs mājās ar slimo bērnu un nedzemdēs pēc gada strādāšanas. Lisabonas stratēģijā atsevišķi izdala sieviešu nodarbinātības jautājumu. Sieviešu nodarbinātībai 2010. gadā ES jābūt 60%.



2.5. att. Nodarbinātības līmenis Latvijā (procentos) [3]

Grafikā (2.5.att.) redzams, ka Latvija ir sasniegusi izvirzīto mērķi sieviešu nodarbinātībā (62,4%). Situācija šeit ir labāka, nekā vidējais ES radītājs (57,3%). Tomēr sieviešu īpatsvars bezdarbnieku kopskaitā ir joprojām liels. Vīriešu nodarbinātības jomā mērķis arī ir sasniegts. 2007. gadā reģistrētais bezdarbnieku skaits gandrīz sasniedza 70000 cilvēku, 40% - sievietes, 60% - vīrieši.

Valsts aizsargā sieviešu tiesības, nodarbinātības politika uzlabo situāciju: saskaņā ar darba likuma 33. pantu darba intervijā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši, it īpaši jautājumi par: 1) grūtniecību; 2) ģimenes vai laulības stāvokli [1].

Pēc Labklājības ministrijas datiem lielākas algas saņēmēja portrets: vīrietis, 35 gadi, latviešu valoda - dzimtā, ar augstāko izglītību, jau ilgāku laiku strādā Rīgā lielā, stabilā būvniecības uzņēmumā. Ir darba līgums, strādā pilnu darba laiku. Mazākas - Sieviete, 60 gadi, ar vidējām latviešu valodas zināšanām, kopš pāris mēnešiem strādā veikalā Latgalē. Nav darba līguma, strādā nepilnu darba laiku.

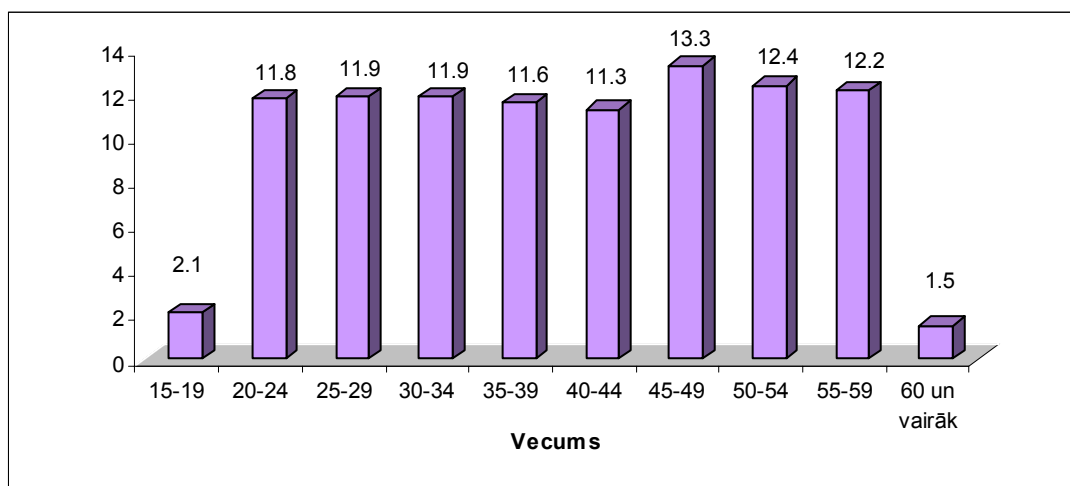
Pēc Eurostat datiem 59% no studentiem Eiropas Savienībā ir sievietes. Līdz ar to sieviešu nodarbinātības līmenis turpinās pieaugt.

2.3. Darba nemeklēšanas iemesli un neapmierinātība ar darbu

Katrā valstī ir tāda cilvēku grupa, kura negrib strādāt un nepiedalās apmācību programmās. Autore uzskata, ka šai parādībai var būt vairāki skaidrojumi – vienkārši nav nepieciešamības strādāt, pietiek valsts pabalstu, cilvēki, kas ilgstoši nav strādājuši, vairs negrib to darīt, veselības problēmas, ģimenes apstākļi, darba pieredzes trūkums, profesionālā neatbilstība prasībām. Ilgstošie bezdarbnieki ir aktuāla problēma Latvijā.

Par ekonomiski neaktīviem iedzīvotājiem tiek uzskatīti cilvēki, kuri ir zaudējuši cerību atrast darbu vai nevēlas strādāt un ir atteikušies no informācijas, palīdzības, un darba vietas meklēšanas [15,1].

Analizējot bezdarbnieku vecuma sastāvu (2.6. att.), var secināt, ka īpašas grūtības darba meklēšanā ir gan pirmspensijas vecuma cilvēkiem (24,6% no bezdarbnieku sastāva), gan jauniešiem (25,8%). Mazākas problēmas ir vidēja vecuma cilvēkiem ar darba pieredzi.

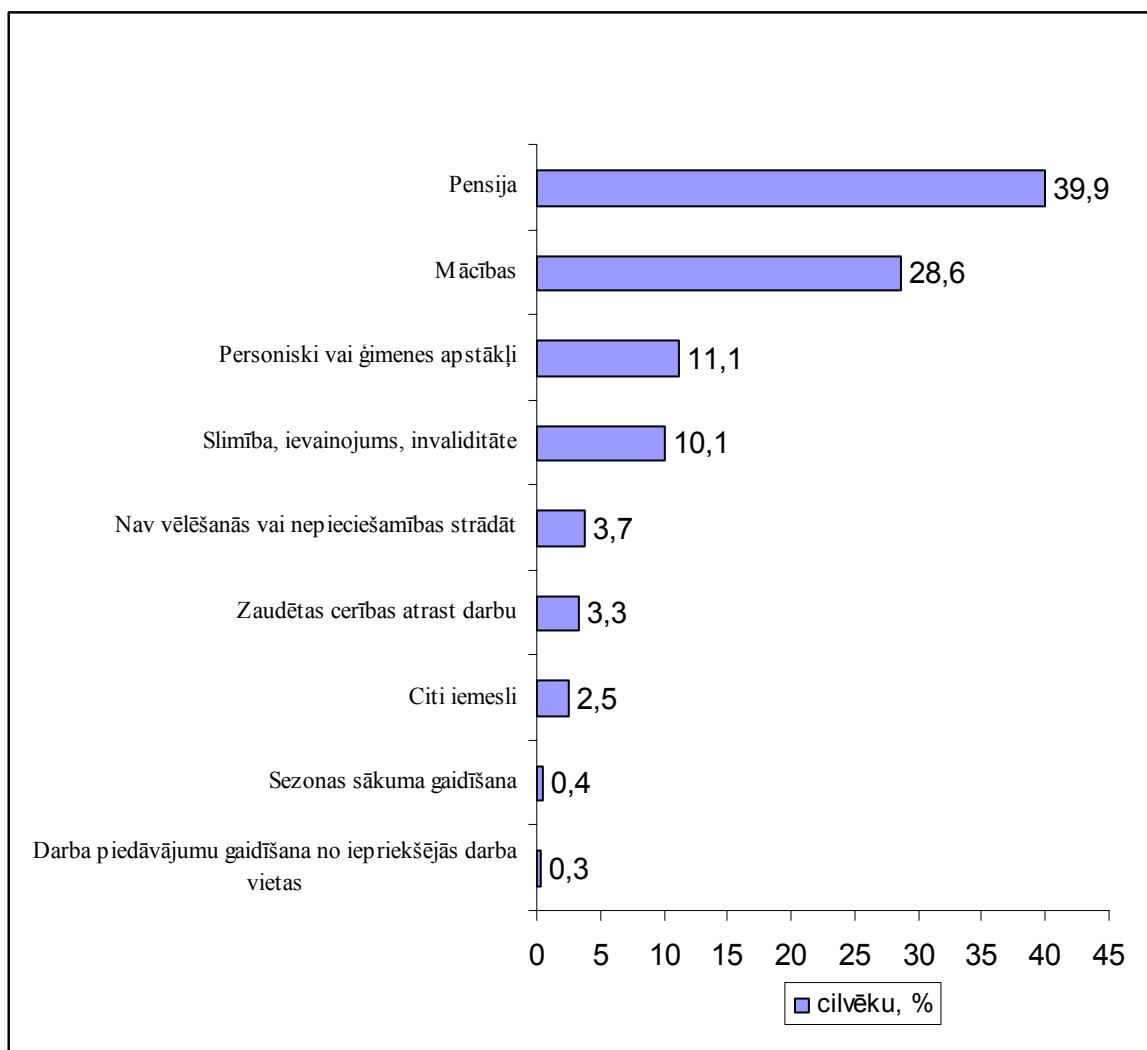


2.6. att. Bezdarbnieku sastāvs sadalījumā pēc vecuma 2007. gada 28.februārī Latvijā [5]

Pirmspensijas vecuma cilvēkiem un pensionāriem problēmas var būt saistītas ar neprestiža darba piedāvājumu, mazu darba samaksu, sliktiem darba apstākļiem. Piemēram, daudzi pensionāri strādāja par konduktoriem sabiedriskajā transportā, bet darba grūtību dēļ nepalika ilgu laiku uzņēmumā. Rezultātā darba vietas bija brīvas, tramvaju vadītāji sāka

strādāt par konduktoriem, tas palēnināja sabiedriskā transporta kustību, un no tādas sistēmas bija jāatsakās.

Ar katru gadu šī problēma kļūst ievērojamāka, jo iedzīvotāji noveco – samazinās darbaspējīgo skaits. Piemēram, Pēc 2010. gada darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaits samazināsies straujāk nekā iedzīvotāju kopskaits. Tā rezultātā darbaspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars pazemināsies no 68,9% 2010. gadā līdz 63,7% 2030. gadā. Pēc 2010. gada aizvien jūtāmāk izpaudīsies darbaspējas vecuma iedzīvotāju novecošanās. Īpaši negatīvi vērtējama strauja 20-39 gadus veco iedzīvotāju skaita un īpatsvara samazināšanās no 30% 2011. gadā līdz 22% 2030. gadā. Skaitliski vismazākās darbaspēka sastāvā 2030. gadā būs vecuma grupas 25-34 gadi. Turpinās palielināties vecuma grupas 65-74 gadi īpatsvars iedzīvotāju kopskaitā un arī darbaspēka sastāvā. Pensionāru un gados ļoti veco iedzīvotāju skaita pieaugums situācijā, kad samazināsies darbaspējīgo skaits, radīs papildus grūtības valsts sociālās nodrošināšanas un medicīniskās aprūpes sistēmām [7].



2.7. att. Darba nemeklēšanas iemesli 2007.gadā Latvijā (procentos) [4]

Piedāvātie darba apstākļi reti apmierina pensionārus, kuri var iztikt bez strādāšanas, tāpēc visbiežāk pieminēts darba nemeklēšanas iemesls ir pensija (39,9%, 2.7. att.).

Studentiem bez darba pieredzes grūti atrast darbu atbilstoši savai profesijai un ar apmierinošo atalgotumu. Daudzus darba devējus neapmierina, ka viņi var strādāt tikai uz pusslodzi pēc mācībām. Bieži tādiem cilvēkiem ir iespēja atrast labi atalgotu darbu tikai pēc gada nostrādāšanas pieredzes iegūšanai. Dienas nodaļas studentiem bieži iespēja nopelnīt naudu ir tikai vasarā. Tāds darba nemeklēšanas iemesls ir 28,6% respondentiem. Lai veicinātu jauniešu ātrāku integrāciju darbaspēka tirgū, autore piedāvātu tiem piedalīties valsts pasākumos, kuri ir organizēti speciāli jauniem cilvēkiem. Piemēram, izmantot daudzveidīgus NVA pakalpojumus: strādāt vasaras brīvlaikā, saņemt vajadzīgas konsultācijas, pieteikties apmācības programmai. Pēc Labklājības ministrijas datiem 78% augstskolu absolventu strādā jau studiju laikā.

Nozīmīgs faktors jauniešu profesijas izvēlē nereti ir profesijas popularitāte un profesijas prestižs, kas veicina tādas situācijas izveidošanos, kad jaunieši izvēlas apgūt līdzīgas profesijas, vadoties nevis pēc sev interesējošām jomām, savām spējām, personības iezīmēm vai darba tirgū pieprasītiem speciālistiem, bet pēc tā, cik profesija šķiet atzīta, novērtēta un par ievērības cienīgu atzīta sabiedrībā un starp citiem jauniešiem. Veidojas situācija, kad jauniešu profesijas izvēle jau vairākus gadus pēc kārtas ir salīdzinoši līdzīga un kā jauniešu vidū izvēlētākās parādās “populārās profesijas”, kuras vērojams liels studēt gribētāju pieplūdums, līdz ar to var prognozēt, ka aptuveni 4 -5 gadus pēc studiju uzsākšanas, būs vērojams izteikts jauno speciālistu pieplūdums šobrīd (un pirms dažiem gadiem) populārajās specialitātēs [7].

Protams, ka pēc 4-5 gadiem speciālistu daudzums ir tik liels, ka darba devējiem būs liela izvēles iespēja, un viņus neinteresēs tie, kuri vēl mācās.

Zaudētas cerības atrast darbu ir atbilde 3,3% respondentiem. Apātija ir sociāla slimība, un ar to izpēti un profilaksi nodarbojas Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra. Aģentūras pakalpojumi ir bezmaksas un domāti ikvienam, kurš meklē padomu vai palīdzību. Visbiežāk šo iemeslu nosauca cilvēki vecumā no 35 līdz 44 gadiem.

Lai darbinieki strādātu motivēti, viņiem jābūt apmierinātiem ar darbu, darba apstākļiem, kolektīvu. Cilvēks parasti ir apmierināts ar darbu, ja profesija ir interesanta un saistoša, atbilst spējām.

Nodarbināto vidū visvairāk neapmierināto ir apstrādes rūpniecības uzņēmumos (37,1%), metālu, metālizstrādājumu un iekārtu mehānismu ražošanas uzņēmumos (33,7%),

koksnes, koka un korķa izstrādājumu, kā arī mēbeļu ražošanas uzņēmumos (30,2%) [13,34].

Autore uzskata, ka tik mazs apmierinātu cilvēku skaits ir saistīts ar sliktiem darba apstākļiem. Pēc ekskursijas uz koka izstrādājumu ražošanas uzņēmumu ir radies iespaids, ka uzņēmēji maz rūpējas par cilvēku veselību – telpās ir pārāk karsti, grūti elpot, daudz putekļu, darbinieki nelieto respiratorus, vajag stāvēt visu darbadienu. Tādos uzņēmumos parasti strādnieki nav apdrošināti.

Faktiski pašnodarbinātajiem nav iespējams analizēt visas nozares, jo ne visur cilvēki veic darbu kā pašnodarbinātās personas, tomēr būtiska problēma ir fakts, ka vairāk nekā puse pašnodarbināto personu lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un medniecībā nav apmierināts ar pašreizējo darbu (53,3%). Nodarbinātās sievietes ir nedaudz vairāk apmierinātas (73,4%) nekā vīrieši (76,3%), bet pašnodarbināto vidū novērojama pretēja situācija (vīrieši – 59,5%, sievietes – 52,5%). Visapmierinātākie ir jaunieši. Pārējās vecuma grupās būtisku atšķirību nav: 18–24 gadu vecumā – 81,4%, 25–34 gadu vecumā – 74,2%, 35–44 gadu vecumā – 78,2%, 45–54 gadu vecumā – 70,7% un 55–74 gadu vecumā – 73,6%. Latvieši ir vairāk apmierināti (79,2%) nekā krievi (68,3%) un citu tautību pārstāvji (70,2%) [13,34].

Augsta jauniešu apmierinātība var būt saistīta ar mazāku konkurenci jauniešu vidū. Tas ir saistīts ar to, ka šī vecuma grupa visvairāk atstāj Latviju, lai strādātu ārzemēs. Viņiem nav darba pieredzes un nav ar ko salīdzināt savu pašreizējo darbu un algu.

Pašnodarbināto vidū biežākie apmierinātības iemesli ir “patīk darbs, ko es daru”, “lielāka personiska neatkarība” un “iespēja vairāk nopelnīt”, tie arī uzskatāmi par galveno iemeslu, kāpēc cilvēki izvēlas kļūt par pašnodarbinātām personām. Savukārt nodarbināto vidū par biežākajiem iemesliem minami “drošs, stabils darbs, stabila darba alga”, “interesants, radošs, dinamisks, daudzveidīgs darbs”, “sociālas garantijas”, “laba darba alga”, “labas personiskas attiecības ar darba kolēģiem”. Tie arī uzskatāmi par galvenajiem motīviem, kāpēc nodarbinātie ir apmierināti ar darbu un darba devējiem [13,34].

Līdzīgi kā apmierinātības cēloņi ir atšķirīgi arī neapmierinātības cēloņi. Tā, piemēram, pašnodarbinātie kā biežākos cēloņus min “nav stabilitātes, drošības sajūtas”. Viņi tos atzīmē vairāk kā divreiz biežāk par citiem biežākiem faktoriem: “darbs nav pastāvīgs, gadījuma rakstura darbi, pasūtījumi”, “pārāk lieli nodokļi”, “liela darba slodze”, “zema darba alga”. Savukārt, nodarbinātie daudz biežāk par pārējiem cēloņiem min “zema darba alga” (76,2%). Kā cēloņi tiek minēti arī “liela darba slodze”, “slikti un nedroši darba

apstākļi, nesakārtota darba vide”, “nav stabilitātes, drošības sajūtas, alga netiek laicīgi izmaksāta” [13,35].

Var secināt, ka, lai noturētu darbiniekus savā uzņēmumā, īpaša uzmanība jāpievērš tieši šiem apstākļiem. Ja algas palielināšana nav iespējama, tad jācenšas vismaz maksāt to laicīgi, lai būtu stabilitāte. Darba dēvējam nav grūti ietekmēt darbinieku savstarpējās attiecības – nepieņemt agresīvus cilvēkus, rīkot pasākumus, kur darbinieki atpūšas kopā (piemēram, vasaras sporta svētki, bērnu svētki vai vienkārši kāda kopēja ekskursija).

Darba aizsardzība iz svarīgs faktors, kas ietekmē darbinieku apmierinātību.

Sakarā ar Darba aizsardzības likuma 9. pantu, lai veiktu darba aizsardzības pasākumus un darba vides iekšējo uzraudzību, darba devējs [2]:

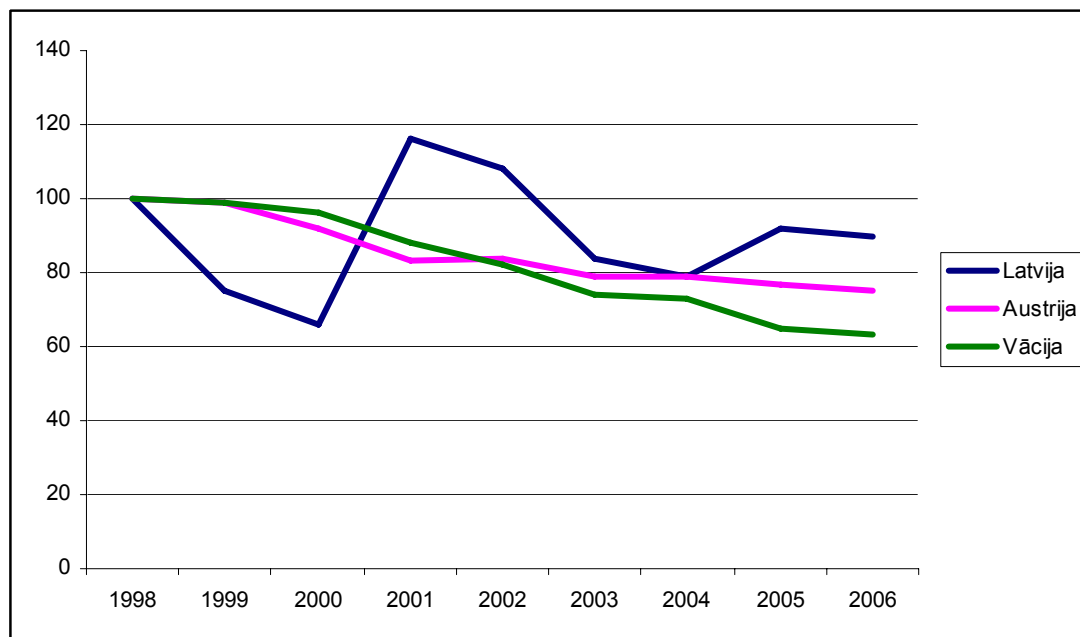
1) pats var veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus — ja uzņēmumā ir ne vairāk kā desmit nodarbinātie un darba devējs ir apmācīts Ministru kabineta noteiktajā kārtībā;

2) norīko darba aizsardzības speciālistu — ja uzņēmumā ir mazāk nekā 50, bet vairāk nekā desmit nodarbinātie;

3) norīko vairākus darba aizsardzības speciālistus vai izveido darba aizsardzības organizatorisko struktūrvienību — ja uzņēmumā ir 50 vai vairāk nodarbināto.

Kopumā aptaujā 63,4% darba devēju ir atzīmējuši, ka darba aizsardzības pasākumus uzņēmumā veic paši, tajā pašā laikā 61,6% šo darba devēju nav apguvuši ne 160 stundu ilgu apmācību kursu darba aizsardzībā, ne arī augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā, kas kopumā norāda, ka darba devēju informētības līmenis par darba aizsardzības jautājumiem ir nepietiekams un netiek ievērotas arī normatīvo aktu prasības par apmācību šajā jomā. Visbiežāk pats darba devējs veic darba aizsardzības speciālista pienākumus mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos (1–9 darbinieki – 76,1%, 10–49 darbinieki – 31,6%, 50–249 darbinieki – 13,0%, 250 un vairāk darbinieku – 5,5%). Tajā pašā laikā jāatzīmē, ka atbilstoši Darba aizsardzības likuma prasībām pats darba devējs var veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus tikai gadījumā, ja uzņēmumā ir ne vairāk kā desmit nodarbināto un darba devējs ir apmācīts Ministru kabineta noteiktajā kārtībā. Darba devējam ir jānorīko darba aizsardzības speciālists, ja uzņēmumā ir mazāk par 50, bet vairāk par desmit nodarbināto, bet, ja uzņēmumā ir 50 vai vairāk nodarbināto, tad jānorīko vairāki darba aizsardzības speciālisti vai jāizveido darba aizsardzības organizatorisko struktūrvienība. Samērā neliela daļa darba devēju darba aizsardzības pasākumu veikšanai ir piesaistījuši darba aizsardzībā kompetentus speciālistus (3,8%) vai noslēguši līgumu ar darba aizsardzībā kompetentām institūcijām (2,0%) [13,47].

Pēc autores domām, visi augšminētie darba aizsardzības pasākumi mazos uzņēmumos ir ilūzija, kā darba devēji izpilda līkumā paredzētus noteikumus. Biežāk vienkārši pieraksta klāt vēl vienu amatu un uzskata, ka tas nav svarīgi. Valsts iestādēs, protams, tas ir ievērots. Strādājot valsts augstskolā 10 mēnešus, divas reizes apmeklēju iekšējos kursus par darba aizsardzību.



2.8. att. Nelaimīgo gadījumu indekss Latvijā, Austrijā, Vācijā (1998. gads pieņemts par 100) [6]

Austrijā un Vācijā darba aizsardzības pasākumi samazina nelaimīgo gadījumu skaitu (2.8.att.), bet Latvijā šī tendence nav vērojama. Cietušo skaits, kuri zaudējuši darba spējas uz 1 darba dienu un ilgāk 2006. gadā bija 1716 cilvēki, bet tas ir tikai reģistrēti gadījumi. Pēc autores domām, cilvēkiem pašiem arī jā rūpējas par savu drošību, ja uzņēmums neievēro noteikumus, tad varētu anonīmi paziņot valsts kontrolējošām organizācijām.

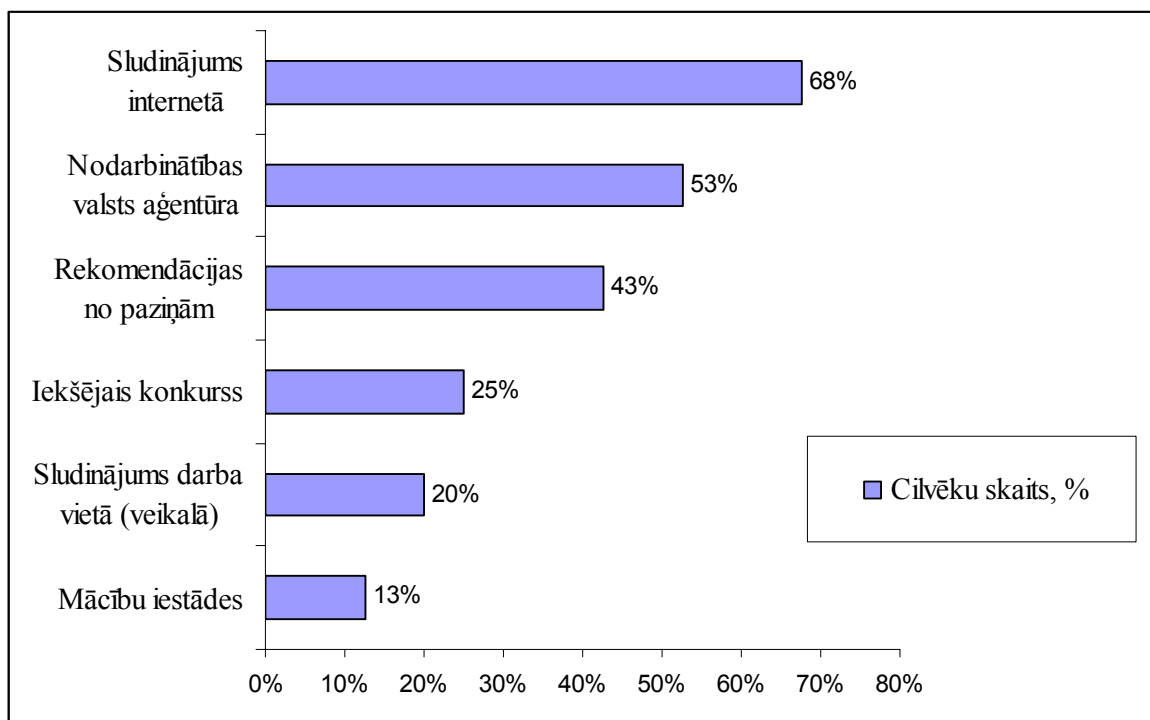
2.4. Uzņēmumu problēmas jauno darbinieku meklēšanā

Pētījumā izmantotās aptaujas metode ir telefonintervijas, kur ar nejaušās izlases palīdzību aptaujāti 40 respondenti (uzņēmumu direktori, vadītāji) no dažādiem uzņēmumiem. Aptauja veikta ar nolūku noskaidrot, ar kādām problēmām sastopas uzņēmumi, meklējot un apmācot jaunus darbiniekus (anketa 2.pielikumā). Rezultāti ļaus

izdarīt secinājumus, cik efektīvi darba devēji izmanto valsts finansējamo iestāžu palīdzību kadru meklēšanā.

Kā Jūs meklējiet jaunus darbiniekus?

Meklējot darbiniekus amatiem ar nelielu atbildību, 68% respondentu pirmo vietu atdod sludinājumiem internetā. Skaidrojot, kāpēc, respondenti saka, ka tas ir visātrākais un vislētākais veids. Negatīvā puse ir tā, ka vairākums kandidātu neatbilst prasībām, daži pat kopē citu cilvēku CV, neizdarot tur izmaiņas. 21 darba devēji izmanto vai kādreiz izmantojuši Nodarbinātības Valsts aģentūras pakalpojumus.



2.9. att. Atbildes uz jautājumu par jaunu darbinieku meklēšanas veidiem [19]

Situācija mainās, ja ir runa par kvalificēto darbinieku meklēšanu. Respondentu vairākums piekrita, ka drošāk pieņemt darbā cilvēku, kam ir rekomendācija no paziņām, bet, diemžēl, ir mazas izvēles iespējas. Līdzīgs risinājums ir uzņēmuma iekšējais konkurss, tas arī nav dārgi un kandidāti ir labi zināmi.

Pieci uzņēmumi meklē darbiniekus mācību iestādēs, tāpēc kā piedāvātas darba vietas prasa augstu specializācijas līmeni.

Veikali bieži izvieto sludinājumus darba vietās. Tas dod iespēju atrast strādniekus, kuri dzīvo blakus darbavietai un interesējas par produktiem.

Neviens neizmantoja personāla atlases uzņēmumu palīdzību; 20 no 27 darba devējiem nav dzirdējuši par tādu pakalpojumu, citi uzskata, ka tas ir pārāk dārgi.

Rezultāti parāda, ka visi respondenti galvenokārt izvēlas lētāku un ātrāku veidu atrast darbinieku.

Kādus Jūs izmantojat Nodarbinātības Valsts aģentūras pakalpojumus? Kā Jūs vērtējat Nodarbinātības Valsts aģentūras efektivitāti?

No 40 atbildējušajiem 17 darba devēji izmanto vai kādreiz izmantojuši Nodarbinātības Valsts aģentūras (NVA) pakalpojumus. Viņi reģistrēja vakances un atrada darbiniekus. Daļa no tiem bija piemērota darba specifikai uzņēmumos. Galvenokārt bija pieprasītas šādas profesijas: apkopēja, sekretāre, pārdevēja, reklāmas brošūru izplatītājs, menedžeris. Atbildējušie ir apmierināti gan ar ātrumu, gan ar kvalitāti, kādā NVA izpildīja savus pienākumus.

Tikai četri respondenti zināja, ka NVA apmāca bezdarbniekus pēc darba devēja pieprasījuma. Neviens nav dzirdējis, ka ir piedāvāta iespēja piedalīties bezdarbnieku profesionālās apmācības grupu atlasē, eksāmenos un prakšu organizēšanā, ka piedāvā dalību algoto pagaidu darbu īstenošanā un subsidēto (valsts daļēji apmaksāto) darba vietu nodrošināšanā.

Respondentu vairākums piekrita, ka viņi ir labi informēti par jauniešu nodarbinātības pasākumiem vasaras brīvlaikā. 7 no 40 katru sezonu piedalās šādās programmās.

Nevienam nebija nepieciešamības meklēt darbiniekus ārzemēs, vadītāji uzskata, ka pakalpojumi šādā sfērā var būt vajadzīgi tikai pietiekami lieliem uzņēmumiem.

Kādas ir biežāk sastopamās problēmas darbinieku meklēšanā? Kā tās atšķiras attiecībā uz mazāk kvalificētiem un vairāk kvalificētiem amatiem?

Mazkvalificētās darbavietās par svarīgāko respondenti atzīst problēmas, saistītas ar alkohola lietošanu un narkotikām. Respondenti atzīmē, ka ir problēmas ar strādnieku godīgumu, daži strādā tikai zem stingras kontroles. Bieži piedāvātā alga neapmierina, to uzreiz salīdzina ar algu ārzemēs.

Grūti atrast darbiniekus, kas ir motivēti strādāt ne tikai, lai saņemtu algu, bet arī lai uzņēmums attīstītos. Lai uzlabotu atmosfēru, vadītāji iesaista viņus problēmu risināšanās, cenšas, lai viņi justos kā komandas locekļi.

Aptaujā iegūtās atbildes parāda, ka ar atbildīgu un kvalificētu darba vietu kandidātiem ir šādas problēmas: zināšanas neatbilst uzrādītajam diplomam, pārāk augstas prasības naudas jomā, nepietiekama motivācija, valodas nezināšanas problēma.

2.5. Bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšana

Bezdarba samazināšanas pasākumus organizē tādas valsts iestādes, kā Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra un Nodarbinātības valsts aģentūra.

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras misija: palīdzēt meklēt atbildes uz jautājumiem, kas saistīti ar izglītību un profesijas izvēli, karjeras plānošanu un darba meklējumiem. Aģentūras pakalpojumi ir bezmaksas un domāti ikvienam, kas mācās, strādā, meklē darbu vai plāno tālāko izglītību un kam šajā profesionālās realizācijas ceļā radušies visdažādākie jautājumi [7,1].

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūrā strādā augsti kvalificēti speciālisti - psihologi, profesijas izvēles konsultanti, ārsts - rehabilitologs, - kuri Aģentūras apmeklētājiem sniedz bezmaksas konsultācijas optimālā darbības virziena un profesijas izvēlē, profesionālās piemērotības jautājumos, karjeras plānošanā un darba meklēšanā, kā arī informatīvas konsultācijas par mācību iestādēm un profesiju saturu. Aģentūra saviem klientiem piedāvā individuālās un grupveida konsultācijas, seminārus darba meklētājiem, kā arī izbraukumu konsultācijas Latvijas attālāko rajonu iedzīvotājiem – gan lauku skolēniem, gan bezdarbniekiem [7,1].

No savas pieredzes autore var secināt, ka Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra strādā efektīvi – pieņem individuāli visus atnākušos, konsultē personiski katru cilvēku, visi ir laipni un draudzīgi. Skolnieki ekskursijas dienās arī apmeklē šo iestādi, ja skolas administrācija ir labi informēta. Katram cilvēkam vispirms ir izdalīti testi, ar kuru palīdzību psiholoģi varēs pēc tam piedāvāt dažādas profesijas, skaidrojot visas īpatnības.

Diemžēl, ne visi zina par tādas aģentūras bezmaksas pakalpojumiem. Lai uzlabotu situāciju, speciālisti varētu sadarboties ar mācību iestādēm, ievietot sludinājumus populārās darba meklēšanas mājas lapās.

11. martā Ministru kabinets apstiprināja noteikumus "Aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtība un pasākumu realizētāju izvēles principi", kas nosaka Nodarbinātības valsts aģentūras īstenojamo nodarbinātības pasākumu organizēšanas un finansēšanas, kā arī šo pasākumu realizētāju izvēles kārtību [5].

Noteikumi paredz vairāku jaunu preventīvo bezdarba mazināšanas un aktīvo nodarbinātības pasākumu ieviešanu ne tikai bezdarbniekiem, bet arī bezdarba riskam pakļautajiem cilvēkiem, lai viņi paliktu darba tirgū. Viens no šādiem pasākumiem –

Apmācība pie darba devēja jeb praktiskā apmācība. Bezdarbnieks, mācoties pie darba devēja, varēs atjaunot savas profesionālās iemaņas un prasmes vai iegūt jaunu profesiju, ja darbībai noteiktajā profesijā nav nepieciešams valsts atzīts izglītības dokuments vai bezdarbnieks zaudējis darba iemaņas un prasmes agrāk apgūtajā profesionālajā kvalifikācijā [5].

Lielākā bezdarba riskam pakļauto grupa ir, pirmkārt, pirmspensijas vecuma cilvēki. Ļoti svarīgi, lai viņiem būtu iespēja atrast stabilu darbu, kur viņi varētu strādāt līdz pensijai. Valsts palīdzība ir nepieciešama, lai novērstu viņu „izkrišanu” no darba tirgus, tāpēc ka tāda vecuma darba meklētāji ātri zaudē cerību atrast darbu. Grūtības arī ir invalīdiem, ilgstošiem bezdarbniekiem, personām, kas atbrīvotas no ieslodzījuma vietām, vientuļiem vecākiem, daudzbērnu ģimeņu vecākiem. Katrai grupai ir savas problēmas, kuru risināšanai ir nepieciešama individuālā pieeja. Pēc autores domām, mūsdienās invalīdiem un daudzbērnu ģimeņu vecākiem nav nodrošināta nepieciešamā palīdzība.

Kompleksie atbalsta pasākumi, savukārt, veicinās sociālās atstumtības riskam pakļauto bezdarbnieku (cilvēku ar invaliditāti, zemu izglītības līmeni, atkarības problēmām) iekļaušanos darba tirgū. Kompleksie atbalsta pasākumi ietvers bezdarbnieka sociālās situācijas un individuālo vajadzību novērtējumu, ņemot vērā veselības stāvokli, profesionālo un fizisko spēju, profesionālo piemērotību, psiholoģiskās īpatnības utt. Pasākumā iesaistītajiem bezdarbniekiem atbilstoši viņu individuālajām vajadzībām tiks piedāvātas speciālistu (psihologa, psihiatra, psihoterapeita vai narkologa u.c.) pakalpojumi personības problēmu risināšanai. Tiks organizēti pasākumi sociālās funkcionēšanas uzlabošanai, cilvēkiem ar atkarībām notiks grupu nodarbības atkarības pārvarēšanai un motivācijas stiprināšanai. Ja konkrētā bezdarbnieka dalība sociālās funkcionēšanas spēju uzlabošanas pasākumos būs devusi pozitīvus rezultātus, viņš tiks iesaistīts pasākumos darba spēju atjaunošanai, uzlabošanai un darba prasmju nostiprināšanai [5].

Problēmu ar bezdarba riskam pakļautajiem cilvēkiem nevar atrisināt, strādājot tikai ar viņiem. Tas nav tikai invalīdu jautājums, bet visas sabiedrības problēma. Vispirms vajadzētu iesaistīt darba devējus jautājuma izskatīšanā. Ieinteresēt viņus var ar nodokļu atlaidēm, vajadzētu noskaidrot optimālo atlaižu procentu. Mācību iestādes varētu aprīkot telpas tā, lai invalīdiem arī būtu iespējas iegūt augstāko izglītību, lai kļūtu konkurentspējīgi darba tirgū.

Pasākums „Darba izmēģinājumi” ļaus bezdarbniekiem laikposmā līdz trīs mēnešiem izmēģināt sevi vairākās profesijās, lai praktiskā darbā noteiktu sev piemērotāko profesiju un atbilstošāku darbu. Gada laikā pasākuma dalībniekiem būs iespēja izmēģināt

sevi 3 profesijās. Darba izmēģinājumos tiks iesaistīti tie bezdarbnieki, kuri saņēmuši karjeras konsultanta atzinumu par viņiem atbilstošāko profesionālo ievirzi un darbības veidiem, kā arī apguvuši noteiktās darbības virziena neformālās (modulārās) izglītības programmu [5].

Bieži mēs varam saprast, kas īsti mums ir vajadzīgs tikai tad, kad ir ar ko salīdzināt. Tā ir lieliska iespēja iegūt darba pieredzi dažādās profesijās, atrast vispiemērotāko, iepazīties ar cilvēkiem.

MK apstiprinātie noteikumi paredz arī konsultatīvos un finanšu atbalsta pasākumus komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai. Šie pasākumi domāti bezdarbniekiem, kuri ieguvuši profesionālo vai augstāko izglītību uzņēmējdarbības biznesa vadības vai citā tai pielīdzināmā jomā; bezdarbnieku profesionālās apmācības ietvaros apguvuši izglītības programmas, kas nodrošina nepieciešamās zināšanas uzņēmējdarbības jomā; ieguvuši profesionālo vai augstāko izglītību un konkurētspējas paaugstināšanas pasākumu ietvaros apguvuši neformālās izglītības programmas ar uzņēmējdarbības vadību saistītā jomā [5].

Autore uzskata, ka atbalsts jauniem uzņēmējiem ir vajadzīgs, bet labāk būtu, ja pieejamā nauda tiktu sadalīta starp tiem, kuri strādās tieši ražošanas sfērā (piemēram, lauksaimnieciskās ražošanas stimulēšana), tāpēc ka apkalpošanas uzņēmumu mūsdienās pietiek. Arī Eiropas fondu pieejamība veicina tehnoloģiju attīstību, investē mācības, tas viss palīdz darbiniekiem būt konkurentspējīgiem, paaugstināt darba ražīgumu.

Lai, savlaicīgi reaģējot uz darba tirgus pieprasījumu un komersantu vajadzībām, nodarbinātie un pašnodarbinātie cilvēki uzlabotu jau esošās vai apgūtu jaunas profesionālās iemaņas, tādejādi mazinot bezdarba risku, NVA organizēs Komersantu nodarbināto personu un pašnodarbināto kvalifikācijas paaugstināšanu, pārkvalifikāciju un tālāk izglītību. Tiks apmācīti tie nodarbinātie vai pašnodarbinātie, kuriem ir darba tirgus prasībām nepietiekošs, neatbilstošs profesionālās izglītības vai darba iemaņu līmenis, kas neatbilst darba pienākumu veikšanas prasībām noteiktajā profesijā vai saimnieciskās darbības jomā [5].

Izglītība maksā dārgi, un bezdarbniekiem parasti tādu līdzekļu nav. Šis pakalpojums īpaši svarīgs ir ekonomiskie aktīviem iedzīvotājiem, kuriem ir grūtības zināšanu nepietiekamības dēļ. Zems izglītības līmenis ir sociālās atstumtības veicinošs faktors. Jo augstāks izglītības līmenis, jo zemāks bezdarba līmenis.

Nodarbinātības valsts aģentūra turpinās organizēt algotus pagaidu darbus, ilgstošos bezdarbniekus nodarbinot valsts līdzfinansētajos nekvalificētajos vai mazkvalificētajos darbos. Tiks realizēti arī pasākumi noteiktām personu grupām, kas palīdzēs mērķgrupu

bezdarbniekiem iekļauties darba tirgū. Bezdarbnieku ar invaliditāti nodarbināšanai NVA sniegs finansiālu atbalstu gan bezdarbnieka ar invaliditāti algai, gan darba vadītāju, surdotulka, pavadoņu, ergoterapeitu un citu speciālistu darba apmaksai, gan ergoterapeita ieteiktai darba vietas pielāgošanai [5].

Ilgstošiem bezdarbniekiem palīdzība darba meklēšana ir vajadzīga, pirmkārt, lai viņi atgūtu zaudētās cerības atrast darbu. Grūti sākt dzīvi „no jauna”, atkal pierast pie disciplīnas.

Turpināsies bezdarbnieku profesionālā apmācība, pārkvalifikācija, kvalifikācijas paaugstināšana un bezdarbnieku un darba meklētāju neformālā izglītošana. Jāuzsver, ka bezdarbnieku apmācība tiek organizēta, ņemot vērā reģistrēto vakanču skaitu noteiktajās profesijās (pieprasījumu darba tirgū) un darba tirgus īstermiņa prognožu rezultātus. Iesaistot bezdarbniekus un darba meklētājus apmācībā, ar katru no viņiem tiks noslēgts līgums, kas noteiks apmācības noteikumus un laiku, savstarpējos pienākumus un tiesības apmācības gaitā. Organizējot profesionālo apmācību pēc darba devēja pieprasījuma, bezdarbnieku atlasē piedalīsies darba devēji vai viņu pilnvarotie pārstāvji. Tiks organizēti arī ļoti pieprasītie Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi. Savukārt vasaras periodā notiks Nodarbinātības pasākumi vasaras brīvlaikā personām, kuras iegūst izglītību vispārējās, speciālās vai profesionālās izglītības iestādēs [5].

Var secināt, ka organizētos pasākumos visiem bezdarbniekiem ir iespējas iesaistīties: absolventiem, ilgstošiem bezdarbniekiem, invalīdiem, daudz bērnu ģimeņu vecākiem, pirmspensijas vecuma cilvēkiem. Autore uzskata, ka šīs programmas problēma ir informācijas trūkums. Otrkārt, īpaši pirmspensijas cilvēkiem nav ticības, ka viņiem kāds sniegs bezmaksas palīdzību.

3. DARBASPĒKA AIZPLŪŠANA

Darbaspēka aizplūšana ir ekonomikas attīstības kavēšanas iemesls.

Saskaņā ar LR Ekonomikas ministrijas datiem visvairāk no Latvijas darbaspēks izbrauc uz Īriju, Lielbritāniju un Vāciju. Šis skaitlis ir apmēram 5% no visa Latvijas aktīvā darbaspēka, kas ir raksturīgi ES jaunajām dalībvalstīm, un emigrācijas tendences ir vērtējamas kā mērenas. Pēc oficiāliem datiem, Latviju darba meklējumos ES atstājuši ap 50 000 cilvēku, no kuriem 15 000 - 20 000 atrodas Īrijā. Skaitļi ir relatīvi un mainīgi, tāpēc nevar būt precīzi. Ņemot vērā neoficiālos datus un pētījumus, izbraukušo skaitlis var svārstīties 30% ietvaros. Īrijas pētījums apliecina, ka arvien vairāk Latvijas iedzīvotāju cenšas izmantot legālā darba iespējas [11,5].

3.1. Darbaspēka kustība starp Latviju un Īriju

Darba samaksa ir galvenais, bet ne vienīgais iemesls. Nereti lēmumu strādāt ārpus Latvijas lika pieņemt vairāku faktoru kombinācija: zemi ienākumi, sarežģījumi personiskajā, profesionālajā dzīvē, slikti darba apstākļi, iespēju trūkums, vāji atbalsta tīkli valstiskā, vietējo pašvaldību, ģimenes un draugu līmenī, kā arī tas, ka Latvijas iedzīvotājiem netiek piedāvāta visaptveroša valsts attīstības vīzija, līdz ar to trūkst pārliecības, ka dzīves kvalitāte Latvijā uzlabosies. Liela daļa no Īrijā strādājošajiem ir izbraukuši jau pirms iestāšanās ES; Latvijas pievienošanās Eiropas Savienības blokam zināmā mērā legalizēja jau agrāk aizsākušos procesu [11,3].

Izbraukušie daudzos gadījumos ir kvalificēti, ieguvuši vidējo, vidējo speciālo, nepabeigtu augstāko vai augstāko izglītību, taču strādā savai izglītībai un spējām neatbilstošu un mazāk kvalificētu darbu. Izbraucēji ir dažāda vecuma - izbraukuši tūlīt pēc vidusskolas beigšanas, pēc studiju pārtraukuma, tāpat - vidējās paaudzes cilvēki, kas strādājuši/nav bijuši pilnībā nodarbināti/bijuši bezdarbnieki, kā arī - cilvēki pirmspensijas vecumā [11,4].

Pašreizējo brīvo darbaspēka kustību starp Latviju un Īriju raksturo arī šādi procesi [11,4]:

- vairumā gadījumu Īrijā strādājošie vēlas atgriezties (55% plāno strādāt ārvalstīs ne ilgāk par gadu);
- nereti vērojams modelis, kurā periodiski dzīve rit te Latvijā, te Īrijā;

- cilvēki vēlas atgriezties un strādāt reģionos, no kuriem nākuši, vai uzsāktu savu, kaut nelielu, biznesu.

Uz Īriju ir devušies cilvēki no visiem Latvijas reģioniem, arī galvaspilsētas. Īpaši spilgti iezīmējas migrācijas ķēdes: vēlāk izbraukušie draugi, ģimenes locekļi, tuvinieki un paziņas ir sekojuši agrākiem aizbraucējiem no kādas noteiktas Latvijas vietas, tādējādi veidojot situāciju, ka atsevišķās pašvaldībās ir izbraucis liels iedzīvotāju skaits darbspējīgā vecumā, bet citās izbraukušo skaits ir neliels [11,5].

Ienākumi Īrijā ir daudz lielāki, nekā tie ir bijuši strādājot Latvijā. Respondentu ienākumi, pirms aizbraukšanas no Latvijas, ļoti atšķiras: neto darba samaksa bijusi sākot ar 50 latiem mēnesī līdz 450 un vairāk. Turklāt jāņem vērā, ka liela daļa respondentu ir devušies uz Īriju pirms vairākiem gadiem, kad vispārējais algu līmenis Latvijā bija zemāks nekā šobrīd un nebija tik augsts patēriņa cenu kāpums [11,5].

Arī strādājot Īrijā, ienākumi būtiski atšķiras, atkarībā no veicamā darba (sākot no 900 līdz 3000 un vairāk eiro mēnesī). Lielākā daļa intervēto respondentu atzīst, ka saņemtā alga ir tik liela, ka ir iespējams veidot lielākus vai mazākus iekrājumus, kā arī regulāri sūtīt naudu uz Latviju (summas būtiski svārstās, bet vidēji tās ir ap 100 - 200 eiro mēnesī) [11,7].

Darbspēka aizplūšana zemo ienākumu dēļ negatīvi ietekmē uz darba devējiem Latvijā. Lai ieinteresētu darbinieku, viņiem jāpiedāvā algu, kura nevar būt daudz reiz zemāka par algām citās ES valstīs. Tāda tendence ir vērojama nekvalificēta darbspēka profesijām – būvniecībā, remonta darbos. Citi uzņēmumi nevarēs konkurēt, ja strauji pacels algas.

Nodarbinātības jomā ir vērojama nišu ekonomika, darbošanās noteiktās ekonomikas sfērās - transporta pakalpojumi, celtniecība, lauksaimniecība, pārstrāde, apkalpojošā sfēra (ieskaitot uzkopšanas darbus viesnīcās, privātos īpašumos, ēdināšanas iestādēs utt.) [11,8].

Darbspēka aizplūšanai ir arī pozitīvas sekas – ja nenodarbinātiem cilvēkiem nebūtu iespējas brīvi izbraukt no Latvijas uz citu valsti, kur viņu profesija būtu pieprasīta, tad palilinātos bezdarbnieku skaits. Strādājot ārzemēs, viņi iegūst darba pieredzi, uzlabo valodas zināšanas. Kā rāda Labklājības ministrijas pētījumi, vairumā gadījumu citās valstīs strādājošie vēlas atgriezties, tātad atgriežoties viņi dalīsies ar iegūto pieredzi.

Ekonomiskie apsvērumi ietekmē uz cilvēka lēmumu braukt strādāt uz Īriju: zema alga, bezdarbs, iespēju trūkums ir būtiski faktori, taču raksturīgi, ka lēmums braukt strādāt uz Īriju ticis pieņemts, ekonomiskajiem apsvērumiem kombinējoties ar sarežģījumiem

personiskajā dzīvē, darbā, sadzīves problēmām un citiem faktoriem. Lielāka alga nav vienīgais faktors. Liela nozīme ir arī darba apstākļiem, videi, kurā cilvēki dzīvo, kā arī valsts, pašvaldību un ģimenes atbalsta tīkliem (vai, gluži otrādi, to trūkumam) [11,11] .

Galvenais spiediena faktors ir dzīves kvalitātes atšķirības Latvijā un Īrijā, nespēja atrast darbu uzreiz pēc skolas, augstskolas vai nespēja samaksāt par studijām [11,12].

Bez algu jautājuma par problēmu tiek uzskatīta arī darba devēju diskriminējošā un neprofesionālā attieksme pret darbiniekiem. Kā būtiski iemesli ir arī “aplokšņu algas” un kopumā zemais sociālo garantiju līmenis. Legāli strādājot ES, ieceļotāji no Latvijas bauda salīdzinoši plašākas tiesības [11,12] .

Latvijā trūkst viegli pieejamas informācijas par darba iespējām un precīzas informācijas par speciālistu pieprasījumu tuvākā un tālākā nākotnē.

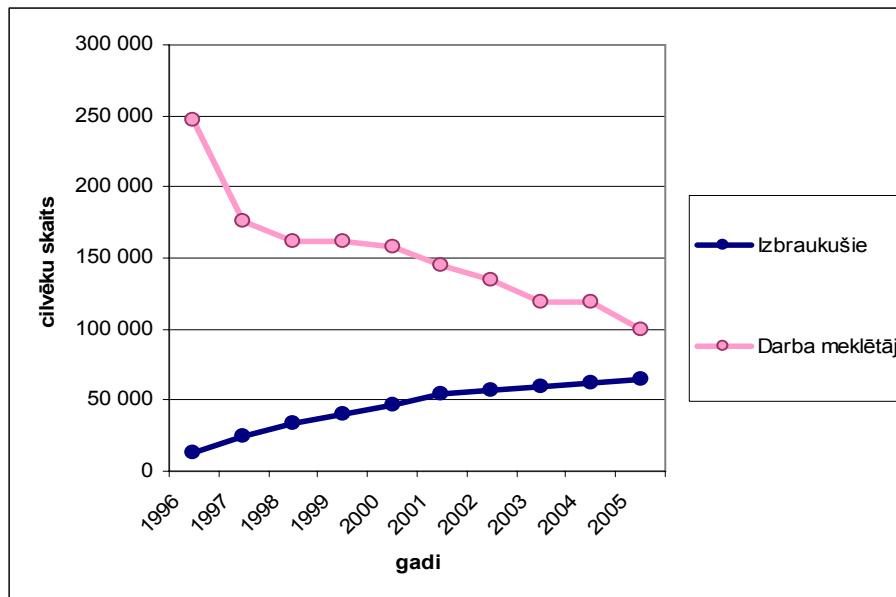
Papildus motivācija doties strādāt uz ārzemēm ir arī priekšstatiem par Rietumu darba priekšrocībām un mītiem par “darba paradīzi”, kas realitātē neapstiprinās. Šo priekšstatu radītāji jeb aģenti šaurākā jomā ir indivīdu draugi, kaimiņi, paziņas, kuri dalās pieredzē par darbu ārzemēs; plašākā jomā tie ir masu saziņas līdzekļi un rekrutēšanas biznesa pārstāvji [11,12].

Nodarbinātības valsts aģentūra varētu popularizēt Internet portālus, kur izbraukušie cilvēki detalizēti apraksta visas problēmas ārzemēs, intervēt tos, kuri atgriežas atpakaļ uz Latviju. Tas dotu iespēju tiem, kuri plāno doties strādāt uz citu valsts, uzzināt uzreiz par negatīvām pusēm.

3.2. Izbraukušo cilvēku kopskaita palielinājuma ietekme uz darba meklētāju skaitu

Cilvēks reti pieņem lēmumu braukt strādāt ārpus Latvijas, ja viņu apmierina darbs valstī, kur viņš ir dzimis. Izbraukušajiem darba meklēšanai citās valstīs var būt dažādi iemesli: nepietiekama darba samaksa, slikti darba apstākļi, karjeras izaugsmes iespēju trūkums, sociālo garantiju trūkums.

Autore izvirzīja hipotēzi, ka izbraukušie cilvēki galvenokārt ir ekonomiski aktīvie iedzīvotāji, ar izbraukušo cilvēku kopskaitu palielinājumu samazināsies darba meklētāju skaits Latvijā. Apkopojot divas laika rindas vienā tabulā, var redzēt, ka tāda sakarība pastāv (3.1.att.) – jo lielāks ir izbraukušo kopskaits, jo mazāks ir darba meklētāju skaits Latvijā.

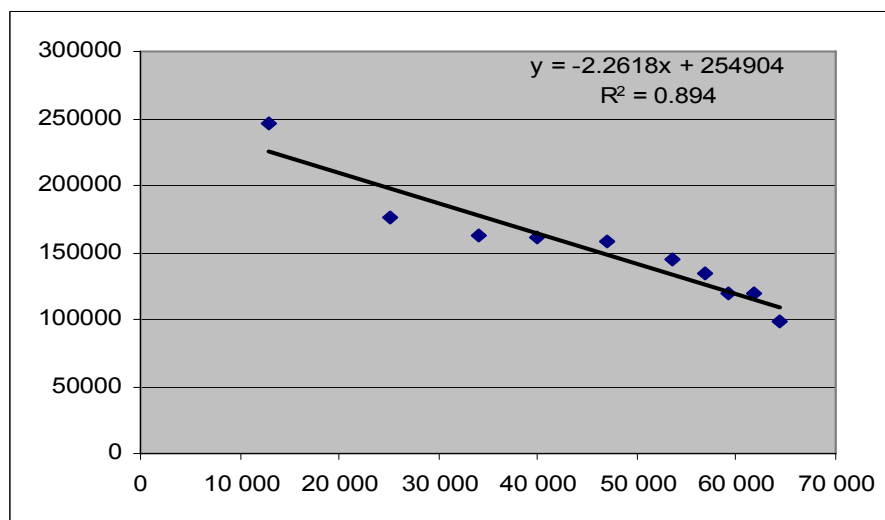


3.1. att. Darba meklētāju skaits Latvijā un izbraukušo cilvēku kopskaits no 1996. gada [4]

Regresijas analīze ir vienā mainīga atkarības no cita mainīga noteikšana.

Korelācijas koeficients (r) mēra sakarību starp X un Y ciešumu. Jo lielāka korelācijas koeficienta vērtība, jo ciešākas ir korelatīvas saites starp mainīgajiem. Mūsu gadījumā $r = -0.94549$. Tātad pastāv funkcionāla negatīva lineāra sakarība.

Determinācijas koeficients (R^2) rāda, kādu daļu no kopējas Y variācijas izskaidro dotais modelis. Ja $R^2 = 1$, tad starp mainīgajiem pastāv tieša lineāra sakarība.



3.2. att. Izbraukušo cilvēku skaita ietekme uz darba meklētāju skaitu [19]

89% no Y variācijas izskaidro dotais modelis (3.2. att.). Modelis ir piemērots, jo R2 ir liels. Tas sakrīt ar izvirzīto hipotēzi: jo lielāks izbraukušo cilvēku kopskaits, jo mazāks darba meklētāju skaits. Tātad ar katru izbraukušo cilvēku Latvija zaudē vienu ekonomiski aktīvu cilvēku.

3.3. Pasākums darbaspēka aizplūšanas samazināšanai

No šā gada 29.februāra līdz 3.martam Dublinā Īrijas apmācību un nodarbinātības pārvalde rīkoja karjeras, izglītības un apmācību pasākumu „Mobilitātes ciemats”. Pasākumā piedalījās Īrijas vadošie darba devēji, izglītības iestādes, kā arī dažādas karjeras, apmācību un attīstības aģentūras. Pasākumam „Mobilitātes ciemats” pieteicas daudzu Eiropas Savienības valstu pārstāvji no finanšu, IT, farmācijas, veselības, mazumtirdzniecības un citām nozarēm. Tiem, kas apmeklēja „Mobilitātes ciematu”, bija iespēja iegūt informāciju par vakancēm, darba un apmācību iespējām, dzīves un darba apstākļiem vairāk nekā 15 Eiropas Savienības dalībvalstīs, arī Latvijā [5].

Lai kaut daļēji mainītu situāciju ar darbaspēka aizplūšanu, pasākumā bija aicināti piedalīties Latvijas darba devēji, lai sniegtu aktuālu informāciju par iespējām mūsu valsts darba tirgū un pieejamajām brīvajām darba vietām. Latvijas darba devējiem šī bija lieliska iespēja popularizēt savus uzņēmumus un piedāvāt vakances Īrijā strādājošajiem Latvijas pilsoņiem. Latvijas darba devēju intereses „Mobilitātes ciematā” Dublinā pārstāvēja Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) EURES konsultanti [5].

Autore uzskata, ka darbaspēka aizplūšana ievērojami samazināsies tikai tad, kad dzīves līmeņa un vidējas algas atšķirības starp Latviju un citām ES valstīm nebūs tik liela.

Pēc Eurostat datiem Latvijā 2007.g. otrajā ceturksnī vidējā alga bija Ls 388.67 jeb 503 Euro, salīdzinot ar pirmo ceturksni vērojams pieaugums 9,07% apmērā. Tas liecina, ka darba samaksa Latvijā pieaug strauji, ko nevar teikt par Lielbritāniju, Īriju un Vāciju, kur algu pieaugums ir mērens, taču vidējā alga ir daudz augstāka.

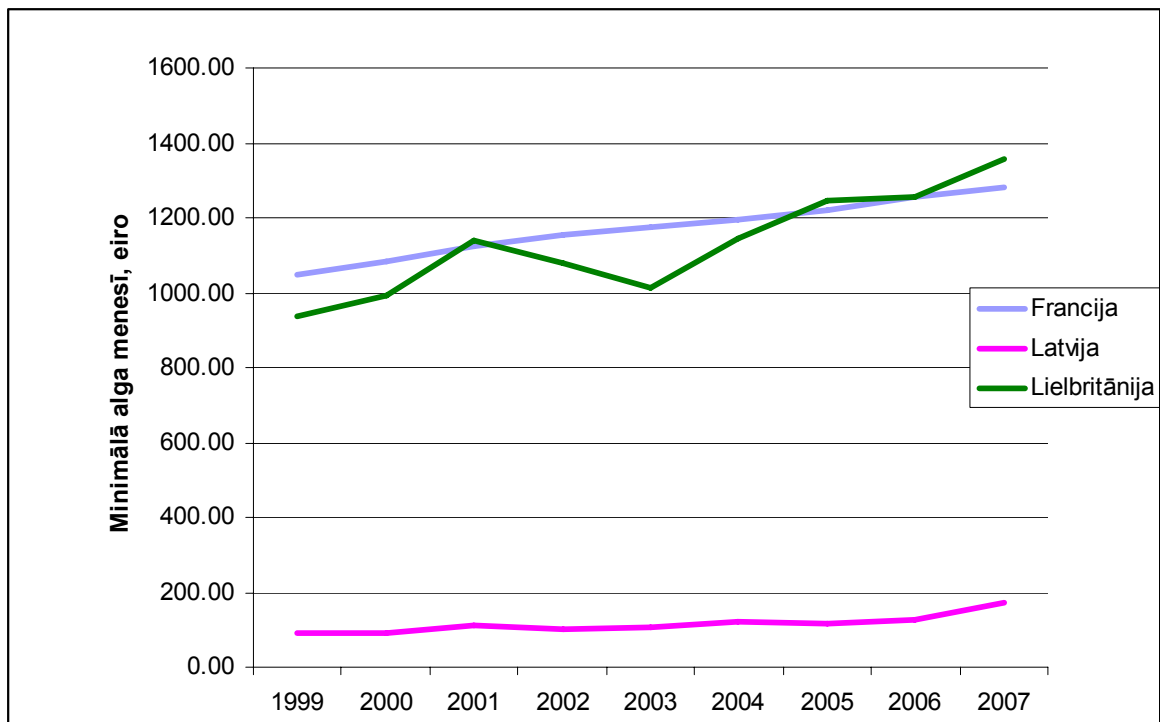
Lielbritānijā 2007.gada otrā ceturksņa vidējā alga bija aptuveni €2736 mēnesī, kas ir 5,4 reizes vairāk kā Latvijā. Pieaugums salīdzinot ar pirmo ceturksni 3.7% apmērā.

Minimālās mēneša darba algas reglamentēšanas mērķis ir nodrošināt darbinieka ienākumu zemāko līmeni, tādējādi mazinot nabadzības risku. No darba devēja viedokļa minimālā alga ierobežo manevrēšanas iespējas algas noteikšanā, tādējādi kopumā negatīvi ietekmējot darba tirgus elastību. Šis faktors neveicina nekvalificētu darbinieku, kā arī

darbinieku bez darba pieredzes vēlmi paaugstināt kvalifikāciju. Augsta minimālā alga var samazināt darba tirgus elastību un veicināt neoficiālo nodarbinātību. Tomēr tas motivē darba ņēmēju strādāt un palielina ekonomisko aktivitāti [14,23].

Paaugstinoties dzīves dārdzībai Latvijā un pieaugot inflācijas līmenim, arvien aktuālāks kļūst jautājums par nepietiekamo speciālistu atalgojumu dažādās profesionālās darbības nozarēs [7].

Darba algas palielināšanai, valstij ir regulāri jāpaceļ minimālā alga. Latvijā ir vismazākā minimālā alga Baltijā un septītais sliktākais rādītājs Eiropā. Ir vērojama palielinājuma tendence, bet izmaiņas nav būtiskas salīdzinājumā ar citām ES valstīm.



3.3. att. Minimālā alga Francijā, Latvijā, Lielbritānijā (Eiro) [6]

2007. gadā minimālā alga Lielbritānijā bija 1355 Eiro, Francijā – 1280, Latvijā – 172 Eiro jeb 7,8 reizes mazāka nekā Lielbritānijā.

Pašlaik galvenais faktors, kas ietekmē minimālās darba algas apmēru, ir valsts budžeta iespējas, no kurām atkarīgs minimālās darba algas palielinājums no budžeta finansējamo iestāžu darbiniekiem. Šajā sakarā minimālā darba alga netiek noteikta tādā apmērā, kāds būtu atbilstoši minimāliem dzīves apstākļiem. Pēc statistikas datiem, no budžeta finansētajās iestādēs ir nodarbināti tikai 25 % no kopējā strādājošo skaita

(uzņēmumos), tātad darba samaksas regulēšana ar minimālās darba algas palīdzību lielākoties attiecas uz privāto sektoru un uzņēmējdarbību valsts sektorā [3].

Lai samazinātu darbaspēka aizplūšanu no Latvijas, darba devējiem vairāk būtu jādomā par darba apstākļu uzlabošanu savos uzņēmumos, jāpiedāvā karjeras izaugsmes un kvalifikācijas paaugstināšanas iespējas, sociālas garantijas, elastīgo darba laiku.

Latvijā arodbiedrības ir vājāk attīstītas nekā citās ES valstīs. Lai darbinieki justos aizsargāti, darba vide un drošība būtu kontrolēta, valstij vajadzētu ietekmēt uz arodbiedrību popularizāciju.

4. RĀDĪTĀJU IZMAIŅU SALĪDZINĀŠANA DARBASPĒKA TIRGOS LATVIJĀ UN CITĀS ES VALSTĪS

4.1. Bezdarba līmeņa izmaiņas Eiropas Savienībā

Pētījumā autore izvēlējās 6 valstis ar dažādām IKP uz vienu iedzīvotāju: Latviju, Vāciju, Lietuvu un Austriju, Spāniju, Franciju. Tabulā ir redzams IKP uz vienu iedzīvotāju salīdzinājumā ar ES vidējo rādītāju. Ja IKP pārsniedz 100, tad tas ir lielāks par vidējo, ja ir mazāks par 100, tad ir mazāks par vidējo.

4.1. tabula

IKP uz vienu iedzīvotāju [6]

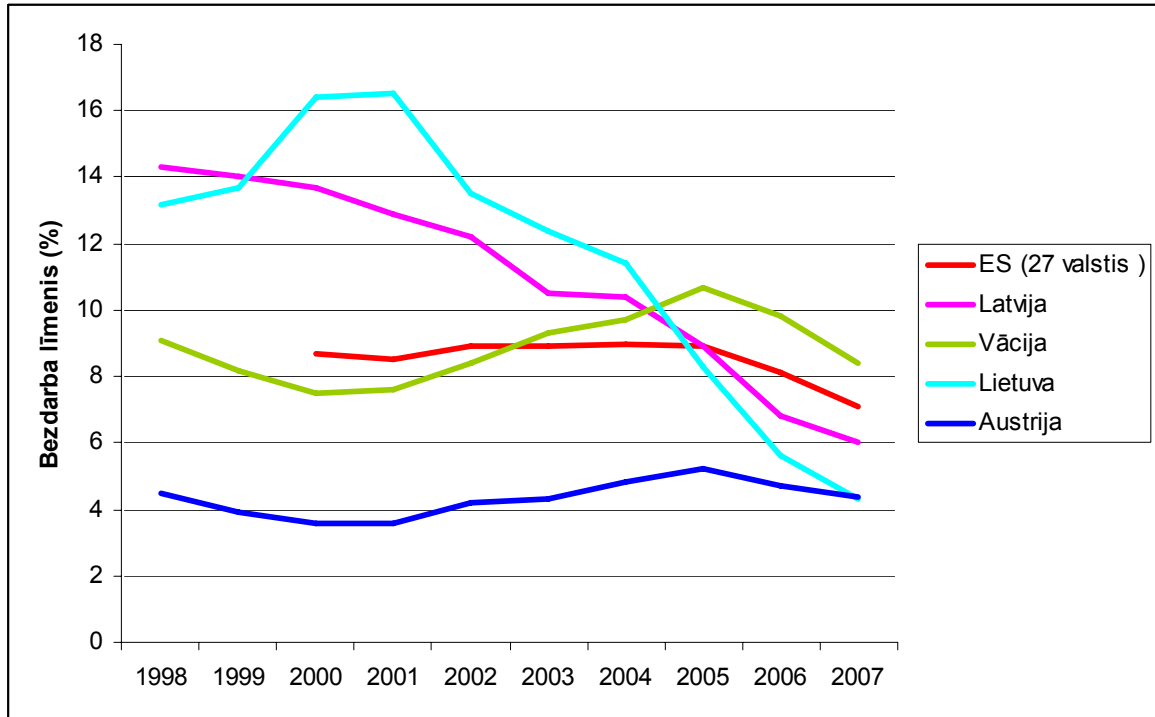
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Latvija	34.7	35.7	36.1	36.8	38.8	41.3	43.4	45.8	49.9	53.7	57.0 (p)	59.1 (p)
Vācija	124.6	122.7	122.4	118.8	116.9	115.5	116.9	116.6	115.1	114.1	114.4 (p)	112.7 (p)
Lietuva	38.2	40.2	38.8	39.4	41.6	44.1	49.1	50.5	53.2	56.1	60.0 (p)	62.2 (p)
Spānija	93.5	95.6	96.5	97.6	98.4	100.7	101.2	101.2	102.9	105	104.7 (p)	101.7 (p)
Francija	114.9	115.3	115	115.6	116	116.3	112.1	110.3	111.9	110.9	109.8 (p)	106.9 (p)
Austrija	132.8	133	132.9	133.5	127.4	127.7	128.8	128.8	128.7	127.5	128.3 (p)	126.5 (p)

(p) – prognozēts

Visus gadus Vācijā, Austrijā, Francijā situācija bija labāka nekā vidējais ES rādītājs. Latvijā, Lietuvā katru gadu ir stabils pieaugums par 2 procentpunktiem, bet ar tādu pieauguma tempu vidējais rādītājs nebūs sasniegts tuvākajā laikā.

Pēc Oukena likuma: ja faktiskais bezdarba līmenis pārsniedz dabisko bezdarba līmeni par 1%, tad nominālais IKP apjoms šajā laikā nepieaug par aptuveni 2.7%. Tātad zemāks IKP ir saistīts ar augsto bezdarba līmeni.

Pēc Eurostat datiem bezdarba līmenis 27 ES valstīs 2007. gadā bija 7,1%, bet šā gada februārī jau 6,7%. Vidējā bezdarba līmeņa samazināšanās ir saistīta ar ekonomisko izaugsmi, dalībvalstu attīstības stimulēšanu.



4.1. att. Bezdarba līmenis ES valstīs [6]

Grafikā (4.1. att.) ir redzams, ka valstīs ar lielāko IKP uz vienu iedzīvotāju – Austrijā un Vācijā, izmaiņas ir līdzīgas – nelieli kritumi un kāpumi, bet Lietuvā un Latvijā ir vērojama bezdarba līmeņa straujāka samazināšanās. Tāda tendence ir saistīta ar pāreju no plānveida ekonomikas uz tirgus ekonomiku, kad lielie uzņēmumi pārtrauca strādāt un cilvēki palika bez darba, un bija vajadzīgs laiks, lai rastos jaunas darbavietas.

2005. gadā bezdarba līmenis pieauga gan Austrijā, gan Vācijā (3. pielikums). Pēc autores domām, tāds pieaugums ir saistīts ar lētu darbaspēku aizbraukšanu no jaunām ES dalībvalstīm uz attīstītākām. Rezultātā konkurence pieauga, vācieši jau bija ar mieru strādāt par mazākām algām, lai paliktu savās darba vietās. Vācu valdība aizstāvēja strādnieku intereses – cīnījās ar algas dempingu, noteica minimālās algas, lai uzņēmēji nodarbinātu arī vietējos.

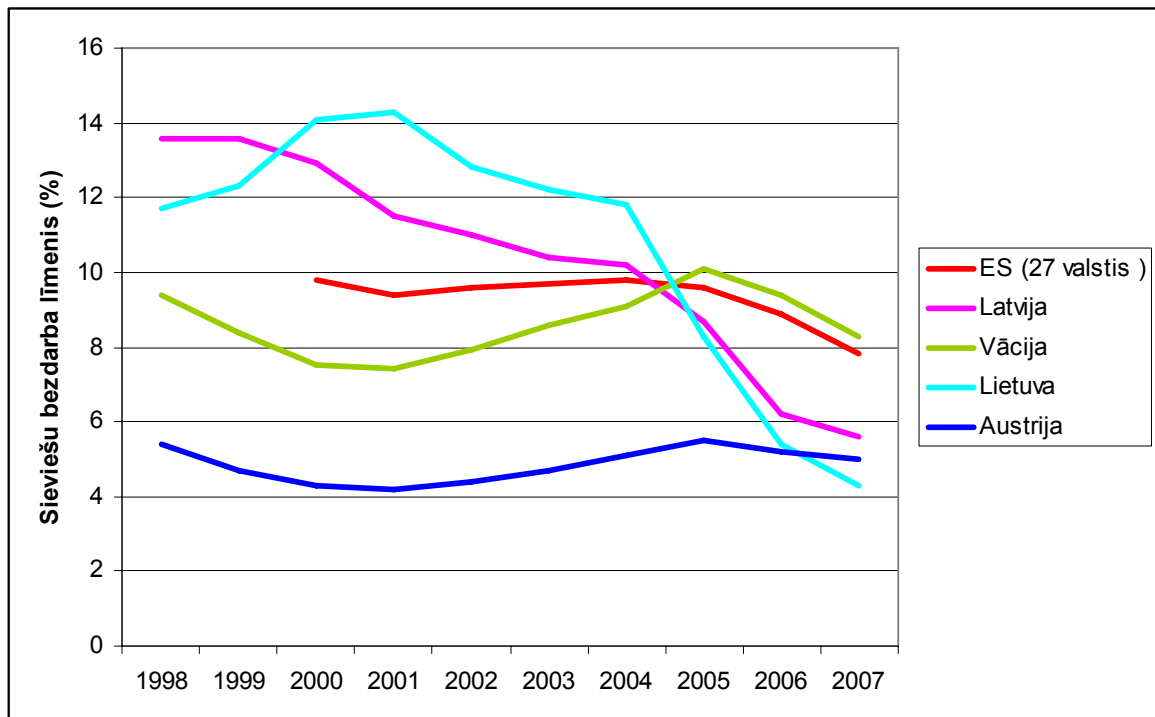
Pretējs process bija Latvijā un Lietuvā. 2005. gadā Vācijas un Austrijas darbaspēka tirgus nebija brīvi pieejams Latvijas un Lietuvas iedzīvotājiem, bet tomēr strauja bezdarba līmeņa samazināšanās ir saistīta ar darbaspēka aizplūšanu uz citām valstīm, piemēram, uz Īriju. Tagad bezdarba līmenis Lietuvā ir zemākais Baltijā. No 2007. gada 1. janvāra Latvijas

darba tirgus ir atvērts jauno Eiropas Savienības dalībvalstu - Bulgārijas un Rumānijas pilsoņiem. Tagad Latvijas pilsoņiem ir atvērts Īrijas, Lielbritānijas, Zviedrijas, Grieķijas, Spānijas, Somijas, Portugāles, Itālijas darba tirgus.

Latvijā paaugstinājās pieprasījums pēc speciālistiem profesionālās darbības nozarēs, kurās vērojamas plašas darba iespējas Eiropas vienotajā darba tirgū (citās valstīs) [7].

Pēc Oukena likuma: ja bezdarba līmenis samazinās vismaz par 1%, tad IKP pieaugs par vismaz 2% gadā. Latvijā un Lietuvā bezdarba līmenis samazinās par 1-2 procentpunktiem gadā, IKP tajā pašā laikā pieaug.

Sieviešu bezdarba līmenis ES ir augstāks par kopējo bezdarba līmeni. 2007. gadā tas bija 7,8%, bet ir vērojama samazināšanās tendence.



4.2. att. Sieviešu bezdarba līmenis ES valstīs [6]

2005. gadā Vācijā sieviešu bezdarba līmenis (10,1%) nepieauga tik strauji (4.2.att., 4. pielikums) kā vīriešu bezdarba līmenis (11,2%). Autore uzskata, ka tas ir saistīts ar iebraukušo darbaspēka dzimumu. Galvenokārt atbrauca strādnieki-vīrieši, konkurence starp amatiem, kur strādā vairāk sieviešu, nekā vīriešu, bija zemāka.

Augsts sieviešu bezdarba līmenis Eiropas Savienībā ir saistīts ar brīvprātīgo bezdarba līmeni.

Pasīvās nodarbinātības politikas galvenais elements ir pabalstu sistēma. Viens no iedarbīgākajiem instrumentiem ir bezdarbnieka pabalsts. Tas mazina nodarbinātā statusa zaudējuma negatīvās sekas un nabadzības risku. Vienlaikus pabalsti mēdz negatīvi ietekmēt darba tirgus elastību. Jo lielāka kompensācija par darba zaudējumu, jo ilgākā tiek sniegta, jo cilvēks labāk aizsargāts pret nabadzības risku, jo mazāka viņa vēlme meklēt darbu [14,24].

Vācijā ir lielāki pabalsti, un izveidojas cilvēku grupa, kura ir apmierināta, dzīvojot tikai no pabalstiem. Tās ir sievietes-mātes, kuras saņem naudu no valsts par bērniem. Jo augstāks dzīves līmenis, jo vairāk ir sieviešu, kas dzīvo uz vīra rēķina, nav nepieciešamības strādāt. Latvijā un Lietuvā sievietēm jāstrādā, lai izdzīvotu, tāpēc bezdarba līmenis ir daudz zemāks par ES rādītāju.

Austrijā zems sieviešu bezdarba līmenis var būt saistīts ar to, ka vidēji vislielākās algas saņem valsts ierēdņi. Tādās darba vietās strādā vairāk sieviešu, nekā vīriešu.

4.2. Nodarbinātības līmenis ES

Nodarbinātības līmenis Eiropas Savienībā stabili pieaug ar katru gadu par 0,5-1 procentpunktam. Pēdējos gados valstis īpaši cenšas nodarbināt sievietes un gados vecākus iedzīvotājus. Pieaugums ir saistīts arī ar aktīvā mūža ilguma pagarināšanos. Nodarbinātības līmeņa palielinājums arī ir saistīts ar EURES programmām.

ES nodarbinātības politika ietver pasākumus, kas vērsti uz nodarbinātības līmeņa paaugstināšanu dalībvalstīs. Nodarbinātības joma atrodas galvenokārt dalībvalstu kompetencē un ES to ietekmē, ES līmenī nosakot vienotus mērķus, izstrādājot pamatnostādnes un rekomendācijas, kā arī radot vienotu statistiskās informācijas apkopošanas sistēmu, padarot dalībvalstu sasniegtos rezultātus savstarpēji salīdzināmus.

EURES ir Eiropas Nodarbinātības dienestu tīkls, kas tika izveidots 1993.gadā, ietverot Eiropas Komisiju un ES dalībvalstu nodarbinātības dienestus, kā arī Eiropas Ekonomiskās kopienas valstis Lihtenšteinu, Islandi, Norvēģiju un Šveici. Nodarbinātības valsts aģentūras dalība EURES tīklā piedāvā plašu iespēju spektru, lai varētu veikt augstas kvalitātes analīzi gan par darba tirgu Latvijā, gan Eiropā [5].

EURES uzdevumi:

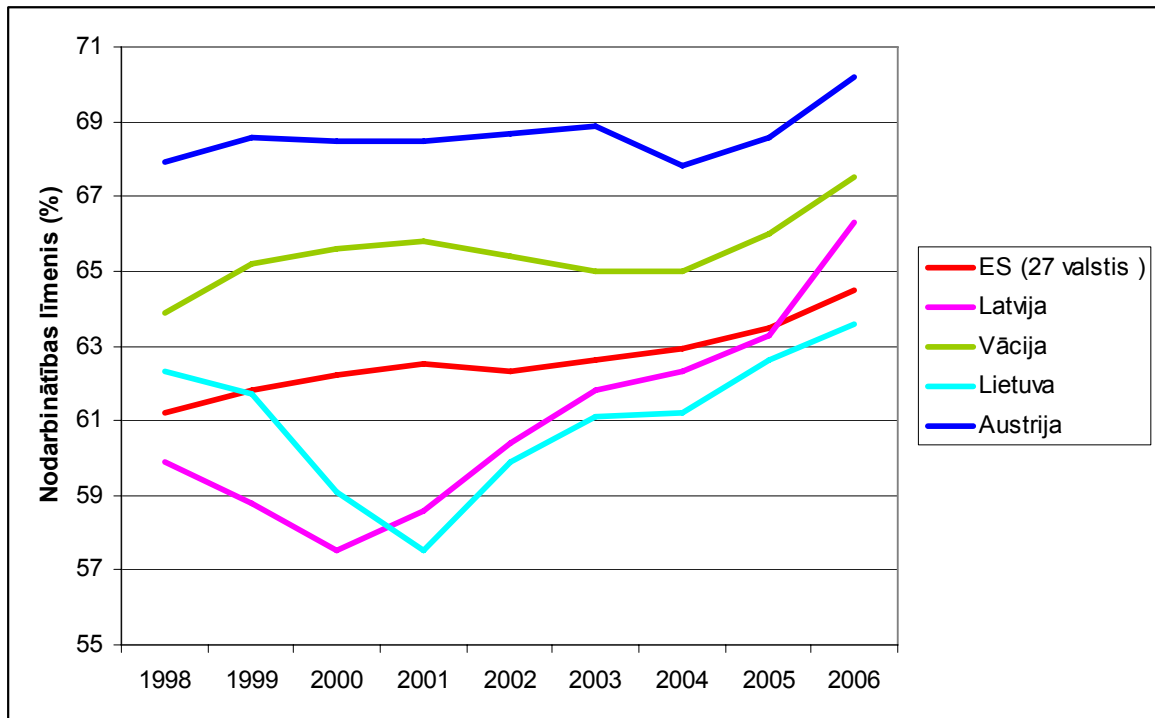
1. Sniegt darba meklētājiem konsultācijas un informāciju par nodarbinātības iespējām, kā arī dzīves un darba apstākļiem Eiropas valstīs.
2. Palīdzēt darba devējiem atrast vispiemērotākos darbiniekus.
3. Nodrošināt pārrobežu reģionu darba meklētājus un darba devējus ar informāciju un konsultācijām.

Latvija kļuva par EURES dalībvalsti pēc valsts pievienošanās Eiropas Savienībai 2004.gada 1.maijā. No Latvijas partnerības EURES var iegūt gan darba meklētāji, gan darba devēji. Ar EURES informācijas tīkla palīdzību internetā katrs apmeklētājs var iegūt informāciju par brīvajām darba vietām, dzīves un darba apstākļiem Latvijā un citās Eiropas valstīs. Tie darba meklētāji, kuriem internets nav pieejams, bet kuriem ir nepieciešama konsultācija, palīdzība vai padoms, tiek laipni lūgti apmeklēt Nodarbinātības valsts aģentūru, kur strādā EURES konsultanti, kas sniedz konsultācijas un palīdz atrast visu nepieciešamo informāciju [5].

Nodarbinātības līmeņa izaugsmi Latvijā un Lietuvā ietekmē uzņēmējdarbības attīstība pēc neatkarības atgūšanas, kā arī ES fondu piesaistīšana izglītības attīstībā.

Latvijas darba tirgu attīstību ietekmē ES tautsaimniecības attīstības tendences un ES budžeta prioritātes[7]:

- 1) 43% lauksaimniecībai, lauku attīstībai, zivsaimniecībai;
- 2) 36% dažādām apakšnozarēm ar mērķi padarīt ES kā konkurētspējīgāko ekonomisko sistēmu;
- 3) 8% Pētniecība, transports un enerģētika, izglītība un apmācība, sociālā politika.



4.3. att. Nodarbinātības līmenis ES valstīs [6]

Nodarbinātības līmeņa palielināšana mazina nabadzību.

Vidējā ES rādītāja stabils pieaugums no 2002. gada (5. pielikums) ir saistīts arī ar infrastruktūras attīstību, cenu samazināšanos šajā sfērā, pieejamību iedzīvotājiem. Darbspēks var bez grūtībām braukt strādāt uz tādām valstīm, kur viņu profesijas ir pieprasītas. Izmaiņas ir arī saistītas tautsaimniecības izaugsmi un darba pieprasījuma pieaugumu.

Augsts nodarbinātības līmenis Vācijā un Austrijā ir saistīts ar arodbiedrību aktīvo darbību. Nodarbinātības līmeņa samazināšanās 2004. gada ir saistīta ar vidējo algas samazināšanos lēta darbaspēka atbraukšanas dēļ. Tajā pašā gadā šis process būtiski ietekmēja Lietuvas nodarbinātības līmeņa palielināšanos.

Lai veicinātu darbinieku mobilitāti, Vācija ir iecerējusi turpināt darbu pie direktīvas par papildpensiju tiesību pārvietojamības uzlabošanu, vienlaikus ņemot vērā nacionālo darba devēju pensiju shēmu attīstību. Būtisks jautājums ir arī sociālā integrācija, it sevišķi jauniešu invalīdu integrācija. Savukārt nodarbinātības jomā kā viena no prioritātēm ir izvirzīta jauniešu integrācija darba tirgū. Turklāt, ņemot vērā demogrāfiskās izmaiņas Eiropā, Vācijas prezidentūra plāno turpināt diskusijas par darbinieku ilgāku palikšanu

darba tirgū. Austrijā lai vienkāršotu sociālās iekļaušanas, pensiju un veselības un ilgtermiņa aprūpes jautājumu risināšanu, Padome pieņēma kopējos sociālās aizsardzības mērķus [3].

Austrijā EURES prognozē nodarbinātības līmeņa tālāko palielināšanos un pieprasījuma pieaugumu ekonomikas specialitātēs, medicīnas sfērā (medmāsas, rehabilitoļi), apkalpošanas sfērā (pārdēvēji, konsultanti), viesnīcu uzņēmējdarbībā (administratori, viesmīļi, apkopējas, pavari) un būvniecībā. Ar ES paplašināšanos un ar infrastruktūru uzlabošanu, Austrijas transporta un ražošanas uzņēmumi sāka piedāvāt vairāk darba vietas. Apkalpošanas sfērā ir mazāk iespēju atrast darba vietu cilvēkiem bez izglītības, jo ir prasīta angļu un franču valodu zināšana.

Pēc EURES datiem Lietuvā no 2004. gada strauji pieauga vakances apkalpošanas sfēras profesijās, kurās nav vajadzīga īpaša izglītība un augsta kvalifikācija. Tāpēc darbavietas kļuva pieejamas visiem, tas ietekmēja uz nodarbinātības līmeņa pieaugumu. Prognozēts, ka būs īpašs pieprasījums tādās profesijās: pārdevēji, apdrošināšanas aģenti, mārketinga speciālisti, loģistikas speciālisti, finanšu analītiķi, elektriķi, mehāniķi, būvnieki.

2003. gada Latvijā nodarbinātības līmenis sāka palielināties straujāk. Tas ir saistīts ar nodarbināto skaita pieauguma būvniecībā un ar to saistītām profesijās, jo nekustāmā īpašuma tirgū bija pieprasījuma pārpalikums, algas palielinājās, kad kļuva populāri ilgtermiņa kredīti. No 2005. gada nodarbinātības līmeņa pieauguma tempi atkal palielinājās, jo 1987.-1988. gada dzimušiem palika 18 gadi. Tajos gados dzimstības līmenis Latvijā bija augsts, pat nedaudz lielāks par vidējo ES līmeni. Pēc Eurostat datiem, lielākais pieaugums ir atkal būvniecībā, valsts pārvaldes un apkalpošanas sfērā darbinieku pieprasījumā.

4.3. Minimālās algas ietekme uz nodarbināto cilvēku skaitu

Darba samaksas jautājums ir bijis un joprojām ir viena no aktuālākajām problēmām mūsdienu sabiedrībā, kas interesē gandrīz ikvienu darbinieku un darba devēju, kā arī valsti, kurai ir noteikti pienākumi attiecībā uz darba samaksas regulēšanu. Lai gan darba samaksas apmēra noteikšana ir atstāta līguma slēdzēju ziņā, darba samaksas noteikšanā pastāv arī noteikts publiskais elements, proti, valsts nosaka minimālās darba algas apmēru [3].

Minimālā darba alga ir pati zemākā mēneša atlīdzība, kuru darbinieks regulāri saņem par paveikto darbu. Minimālās algas apmēru Latvijā nosaka Ministru kabinets. 2008.gadā minimālā darba alga ir 160 lati, bet minimālā stundas tarifa likme – 0,962 lati. Pusaudžiem un tiem cilvēkiem, kuri ir pakļauti īpašam riskam, minimālā stundas tarifa likme 2008.gadā ir 1,10 Ls, jo viņiem saskaņā ar Darba likumu ir atļauts strādāt tikai septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā [3].

Darba devējam ir pienākums izmaksāt minimālo algu par padarīto tiem darbiniekiem, kuri nostrādājuši visas mēnesī noteiktās darba stundas un kuriem darba algu par padarīto darbu rēķina pēc minimālās stundas tarifa likmes. Tas jādara arī tajos mēnešos, kad darba stundu skaits ir mazāks par gada vidējo darba stundu skaitu mēnesī, piemēram, februārī. Šajā gadījumā darba devējam aprēķinātā darba alga ir jāpalielina, līdz tā sasniedz minimālo darba algu. Tāpat darba devējam ir pienākums izmaksāt minimālo darba algu darbiniekiem, kuriem nolīgta akorda algas (alga par akorddarbu jeb gabaldarbu) sistēma normāla darba laika ietvaros un kuri nostrādājuši visas mēnesī noteiktās darba stundas [3].

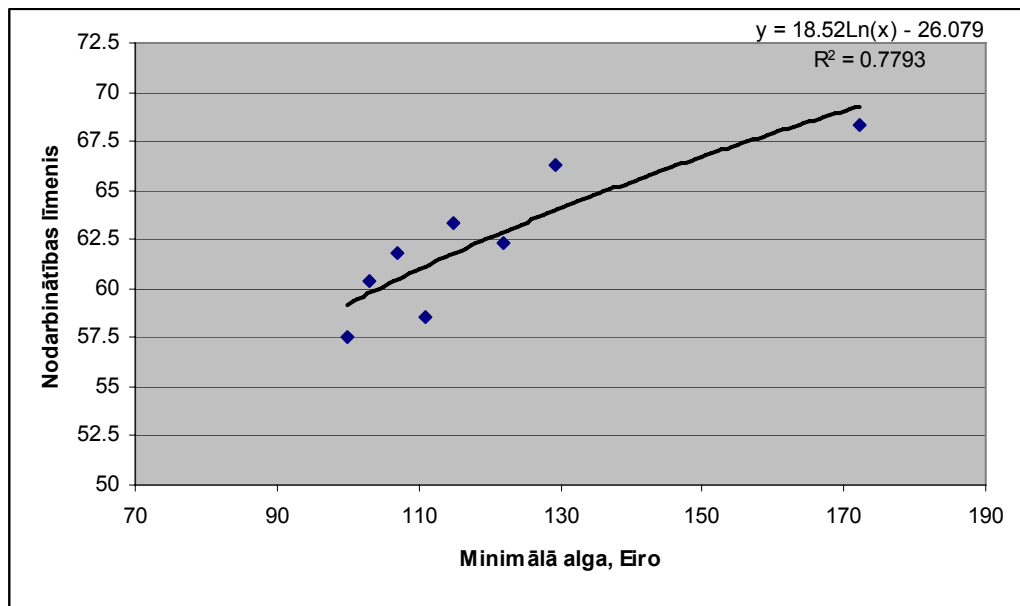
Minimālā alga motivē darba ņēmēju strādāt un palielina ekonomisko aktivitāti. Tā aizsargā iedzīvotājus no nabadzības, samazina starpību starp vīriešu un sieviešu algām. Kad valsts palielina minimālo algu, pieaug arī vidēja alga un samazinās nelegālie ienākumi, tas savukārt palielina ienākumus valsts budžetā. Ja vidējai algai nebūs stabilas pieauguma tendences, tad darbaspēka aizplūšana neapstāsies tuvākajā laikā.

Algas aug neproporcionāli darba produktivitātei. Būtisks uzdevums ir veicināt produktivitāti – jāstimulē mainīgas pamatalgas, stundu darba samaksa, piemaksas ar produktīvu darbu [3].

No otras puses, pieaug budžeta izdevumi budžeta iestādēs strādājošo darba algām un sociālās apdrošināšanas iemaksām. Turklāt, minimālās darba algas paaugstināšana uzlabo konkurētspēju tiem uzņēmumiem (uzņēmēj sabiedrībām), kuri maksā nodokļus no visas darba algas, salīdzinot ar tiem, kuri maksā nodokļus no minimālās darba algas, bet pārējo atalgojumu izsniedz aploksnēs. Neveicot minimālās darba algas regulāru pārskatīšanu, palielināsies inflācijas ietekme uz iedzīvotāju dzīves līmeni un pirktspēju. Pieaugs nabadzības līmenis, t.i., trūcīgo iedzīvotāju skaits ar zemiem darba ienākumiem, kas būs sociāli atkarīgi no citiem. Valstij būs jātērē vairāk līdzekļu sociālās palīdzības pasākumiem, tātad būs nepieciešami papildus līdzekļi sociālajam budžetam. [3].

Ar regresijas analīzi autore izpētīs, vai minimālas algas palielināšana ietekmē uz nodarbinātības līmeni Latvijā, Lietuvā, Spānijā un Francijā. Pētījuma periods ir no 2000. gada līdz 2007. gadam.

Autore izvirzīja hipotēzi, ka palielinoties minimālai algai, pieaugs nodarbinātības līmenis. Aprēķinos ir izmantots koeficients (1=100% nodarbinātība). Ja viena faktora pieaugums ir cēlonis atkarīgā mainīga palielināšanai, tad tā ir pozitīva regresija. Ir pieņēmums, ka tā ir vienfaktoru regresija.



4.4. att. Minimālās algas palielināšanas ietekme uz nodarbinātības līmeni Latvijā 2000.-2007. gadā

Šī regresija ir logaritmiskā. 77.93% no Y (minimālas algas) variācijas izskaidro dotais modelis.

Ja minimālā alga palielināsies par 1 procentu, tad nodarbinātības koeficients pieaugs vidēji par 0,1852 vienībām.

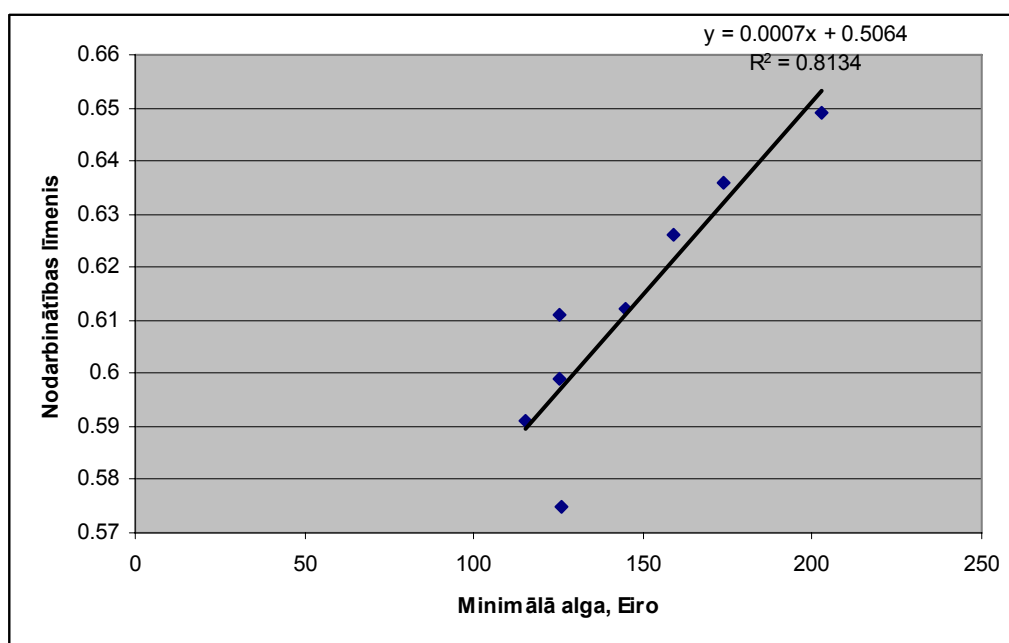
Pēc Labklājības Ministrijas ziņojuma, 2009.gadā tā paredz minimālo algu noteikt 49% apmērā no strādājošo mēneša vidējās darba samaksas par iepriekšējo gadu, kas pēc Finanšu ministrijas prognozēm 2008.gadā ir 450,80 lati. Tātad aprēķinātā minimālā alga 2009.gadā ir 220,89 lati vai 315,55 Euro. Ja minimālā alga būs 220,89, tad balstoties uz regresijas analīzi, var prognozēt nodarbinātības līmeni vidēji 80%. Rezultāts ir šaubīgs, jo palielinājums ir pārāk straujš. Tas ir saistīts ar mazo pētījuma periodu.

Saskaņā ar Labklājības Ministrijas rīcībā esošajiem statistikas datiem 2006.gadā minimālo darba algu vai mazāk saņēma 66 200 cilvēki jeb 8,9% no nodarbināto kopskaita.

Visvairāk minimālās algas saņēmēju - 58 700 tūkstoši cilvēku jeb 88,7% - strādā privātajā sektorā, bet sabiedriskajā sektorā - 7500 cilvēki jeb 11,3%. Valsts iestādes nav problēmu ar nodokļu maksāšanu, jo ir stingra kontrole, līdz ar minimālās algas paaugstināšanu, palielina algas darbiniekiem. Autore uzskata, ka tāds liels procents privātajā sektorā ir saistīts ar algām aploksnēs.

Pēc Latvijas Labklājības ministrijas sniegtas statistikas, 2007. gadā 90 % uzņēmēju uzskatīja, ka minimālā alga jāpaaugstina. Darba devēju vēlamā minimālā alga - vidēji 160 Ls, taču algai jāaug līdz ar darba produktivitāti. No 2008. gada tā arī bija palielināta līdz 160 latiem.

Latvijā aplokšņu algas veido 20 – 40 % no darba samaksas. Aplokšņu algu tendence – mazos un mikro uzņēmumos ārpus Rīgas, firmās ar ekonomiskām grūtībām, uzņēmumos ar lielu darbinieku mainību. Biežāk izmaksā zema un vidēja līmeņa darbiniekiem, sezonas darbiniekiem. Nodokļu apiešanu veicina darbinieku prasība pēc konkurētspējīga atalgojuma “uz rokas” [3].



4.4. att. Minimālās algas palielināšanas ietekme uz nodarbinātības līmeni Lietuvā 2000.-2007. gadā

81.34% no Y (minimālās algas) variācijas izskaidro dotais modelis.

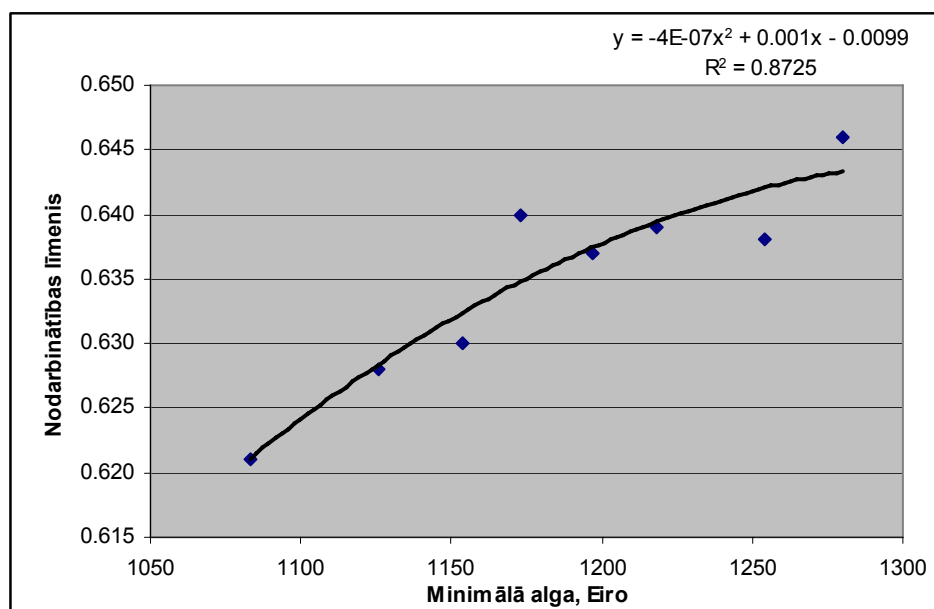
Šī ir lineāra sakarība. Korelācijas koeficientu izmanto tikai lineāram sakarībām. Latvijas rādītājiem korelācijas koeficients ir 0.902 Pastāv ciešas korelatīvas saites, jo

0.902>0.8. . Tas ir mazāks nekā Spānijā, korelatīvas saites starp mainīgajiem Lietuvā nav tik ciešas kā Spānijā

Ja minimālā alga palielinās par 1 Eiro, tad nodarbinātības koeficients pieaugs vidēji par 0.0007.

Pašlaik minimālā alga Lietuvā ir lielāka par Latvijas. Tas sastāda 203 Eiro, augstākā Baltijā.

Latvijai un Lietuvai ir saistoši vairāki starptautiskie līgumi, kuros tiek risināts darba samaksas jautājums. Piemēram, ANO Starptautiskajā paktā par cilvēka ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām ir noteikts, ka "pakta dalībvalstis atzīst katra tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem, kas sekmē it īpaši atlīdzību, kas nodrošina visiem strādājošajiem vismaz apmierinošu eksistenci viņiem pašiem un viņu ģimenēm" [3].



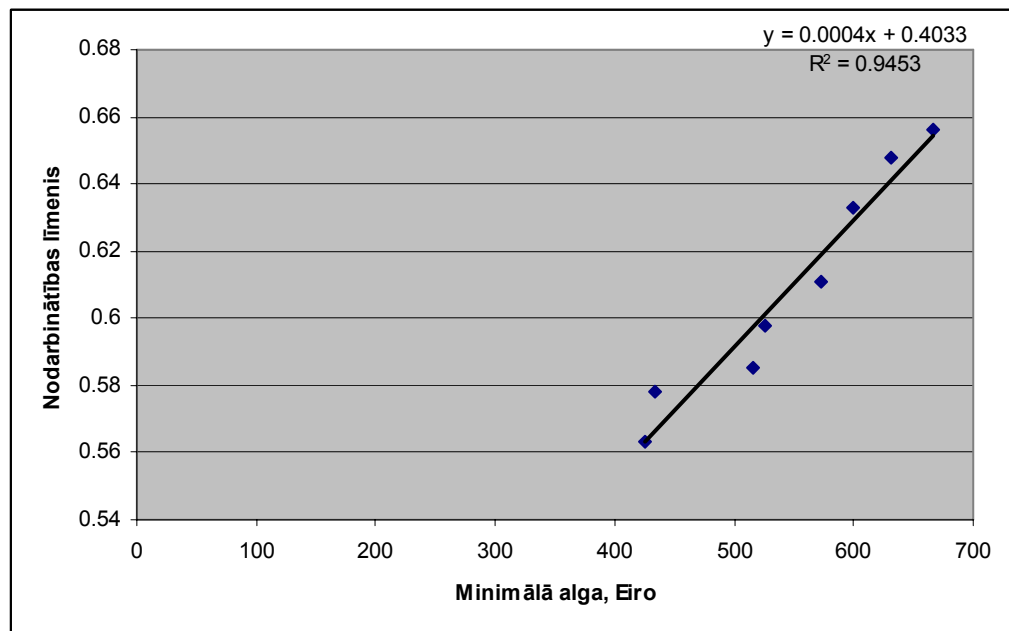
4.5. att. Minimālās algas palielināšanas ietekme uz nodarbinātības līmeni Francijā 2000.-2007. gadā

87.25% no Y (minimālās algas) variācijas izskaidro dotais modelis.

Francijā un Spānijā minimālās algas ir arī noteiktas ar likumu. Francijā to noteic katru gadu saskaņā ar valdības inflācijas prognozēm.

Francijā darba nedēļa ilgst 35 stundas, kur maksimālais darba stundu skaits dienā ir 10 un nedēļā – 48. Virsstundu darbam atkarībā no virsstundu skaita tiek piemērota piemaksa - vismaz 10% - 50% apmērā no stundas darba likmes. Virsstundu darbs gada

laikā nedrīkst pārsniegt 220 stundas. Francijas sociālās drošības sistēma uzliek par pienākumu darba devējam ieturēt gan savu, gan darbinieka sociālo maksājumu. Darba devēja sociālā iemaksa ir 35% - 45% no darba samaksas, darba ņēmēja 20% - 25%. Darbiniekiem ir tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu 5 nedēļu garumā, tomēr darba devējs pamatojoties uz darba apjomu var atteikties to piešķirt pilnā apjomā vienlaicīgi, darba devējam ir jāpiešķir atvaļinājums vismaz 4 nedēļu garumā laika periodā no 1.maija līdz 31.okobrim. Turklāt ir 11 noteiktās svētku dienas. Atvaļinājuma laiks var tikt sadalīts. Pensionēšanās vecums ir 65 gadi, tomēr darbiniekiem ir iespējas iet pensijā jau 60 gadu vecumā [12].



4.6. att. Minimālās algas palielināšanas ietekme uz nodarbinātības līmeni Spānijā 2000.-2007. gadā

94,53% no Y (minimālas algas) variācijas izskaidro dotais modelis.

Korelācijas koeficients $r=0.972$. Šis rādītājs ir arī lielāks par 0.8

Ja minimālā alga palielinās par 1 Euro, tad nodarbinātības līmenis pieaugs vidēji par 0.0004.

Spānijā valdība periodiski palielina minimālo algu, izmantojot indeksāciju.

Uzņēmēji uskata, ka pārāk strauja paaugstināšana varētu [3]:

- 1) kaitēt uzņēmējdarbībai mazāk attīstītos reģionos;
- 2) būt neizdevīga pašvaldību budžetam;
- 3) veicināt inflāciju.

Autores izvirzītā hipotēze ir pareiza, bet tikai šī īsā periodā. Nav iespējams, kā nākotnē tādas lineāras sakarības arī pastāvēs, jo tas nozīmē, ka Lietuvā nodarbinātības līmenis sasniegs 100%, ja minimālā alga būs 700 Euro. Lai iegūtu analīzi prognozes izstrādāšanai, būtu jāizmanto garākas laika rindas. Logaritmiskie vienādojumi der ilgākam prognozēm.

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

1. Kopējais nodarbinātības līmenis Latvijā (68,4%) ir mazāks par izvirzītajiem mērķiem Lisabonas stratēģijā (70% - 2010. gadā), bet, ja katru gadu tas palielināsies par 1.5 procentpunktiem, tad mērķis tiks sasniegts 2010. gadā. Šis pieaugums ir saistīts ar nodarbinātības politikas ieviešanu - Nodarbinātības valsts dienesta efektīvām programmām.

Var secināt, ka organizētos pasākumos visiem bezdarbniekiem ir iespējas iesaistīties: absolventiem, ilgstošiem bezdarbniekiem, invalīdiem, daudzbērnu ģimeņu vecākiem, pirmspensijas vecuma cilvēkiem. Autore uzskata, ka šīs programmas problēma ir informācijas trūkums. Otrkārt, īpaši pirmspensijas cilvēkiem nav ticības, ka viņiem kāds sniegs bezmaksas palīdzību. Vajadzētu iesaistīt darba devējus jautājuma izskatīšanā. Ieinteresēt viņus var ar nodokļu atlaidēm, ja viņi nodarbina jaunus speciālistus bez pieredzes, invalīdus, daudzbērnu ģimeņu vecākus, vientuļus vecākus, vajadzētu noskaidrot optimālo atlaižu procentu. Mācību iestādes varētu aprīkot telpas tā, lai invalīdiem arī būtu iespējas iegūt augstāko izglītību, lai kļūtu konkurent spējīgi darba tirgū.

2. Sieviešu nodarbinātības jomā Latvija ir sasniegusi izvirzīto mērķi (60%). Sieviešu nodarbinātības līmeņa pieaugums līdz 62,4% ir saistīts ar Darba likuma grozījumu, kas pieņemts 21.09.2006, kurš aizsargā sieviešu tiesības, Nodarbinātības valsts aģentūras pasākumiem.

3. Īpašas grūtības darba meklēšanā ir gan pirmspensijas vecuma cilvēkiem (24,6% no bezdarbnieku sastāva), gan jauniešiem (25,8%). Pirmspensijas vecuma cilvēkiem un pensionāriem problēmas var būt saistītas ar neprestīža darba piedāvājumu, zemu darba samaksu, sliktiem darba apstākļiem. Studentiem bez darba pieredzes grūti atrast darbu atbilstoši savai profesijai un ar apmierinošu atalgojumu.

Lai studentiem būtu vieglāk atrast darbu pēc augstskolas beigšanas, labāk pieredzes iegūšanai strādāt vasarā. Skolniekiem ir speciālas valsts programmas vasarai. Nodarbinātības valsts dienests sadarbībā ar augstskolām varētu izstrādāt tādas programmas studentiem. Rezultātā uzņēmumiem būtu iespēja atlasīt labākos kandidātus nākotnes darbam un studentiem būtu mazāk problēmu darba meklēšanā.

4. Pastāv problēma - darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma teritoriālā neatbilstība. Tas ir saistīts ar uzņēmumu nevienmērīgu izvietojanos Latvijā. 2008. gadā martā bezdarba līmenis Latgales rajonā bija par 6 procentpunktiem lielāks, nekā Rīgas

rajonā. Darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma kvalitatīva neatbilstība - darba devēji meklē galvenokārt labi izglītotus jaunus cilvēkus, bet jau ar darba pieredzi. Darba tirgus strauji mainās, un mācību iestādes nespēj uzreiz reaģēt un izstrādāt jaunas programmas, tam ir vajadzīgs laiks.

Infrastrukturā uzlabošana ietekmēs uz teritoriālās neatbilstības problēmas aktualitātes samazināšanu. Braucot uz Rīgu ar savu mašīnu, cilvēkiem bieži nav kur to atstāt par saprātīgo cenu. Autore uzskata, ka problēmu atrisinās lielas autostāvvietas pilsētas nomalē blakus sabiedriskam transportam. Ar projekta plānošanu varētu nodarboties Satiksmes ministrija.

5. Latvijā ar informācijas trūkuma problēmu nodarbojas Nodarbinātības valsts aģentūra un Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra.

6. Visvairāk ar darbu Latvijā ir apmierināti jaunieši. Augsta jauniešu apmierinātība var būt saistīta ar mazāku konkurenci jauniešu vidū. Tas ir saistīts ar to, ka šī vecuma grupa visvairāk atstāj Latviju, lai strādātu ārzemēs. Viņiem nav darba pieredzes un nav ar ko salīdzināt savu pašreizējo darbu un algu.

7. Jaunu darbinieku meklēšanai darba devēji izmanto galvenokārt internetu (68%) un Nodarbinātības Valsts aģentūras pakalpojumus (53%). Pētījuma rezultāts rāda, ka izvēlas lētāku un ātrāku veidu atrast darbinieku. Aptaujā iegūtās atbildes parāda, ka ar atbildīgu un kvalificētu darba vietu kandidātiem ir šādas problēmas: zināšanas neatbilst uzrādītajam diplomam, pārāk augstas prasības naudas jomā, nepietiekama motivācija, valodas nezināšanas problēma.

Nodarbinātības valsts aģentūra savu pakalpojumu popularizācijai varētu piedāvāt Internet servisu darbinieku meklēšanai, kur būtu anketas ar izglītību, darba pieredzi un vēlmēm, bet neuzradot personiskus datus. Ieinteresēti darba devēji ātri atrastu vajadzīgus darbiniekus un kontaktētos ar tiem caur internetu.

8. Pēc autores domām, visi darba aizsardzības pasākumi mazos uzņēmumos ir ilūzija, kā darba devēji izpilda likumā paredzētus noteikumus. Biežāk vienkārši pieraksta klāt vēl vienu amatu un uzskata, ka tas nav svarīgi. Austrijā un Vācijā darba aizsardzības pasākumi samazina nelaimīgo gadījumu skaitu, bet Latvijā šī tendence nav vērojama.

Cilvēkiem pašiem arī jā rūpējas par savu drošību, ja uzņēmums neievēro noteikumus, tad varētu anonīmi paziņot valsts kontrolējošām organizācijām. Internētā un avīzēs vajadzētu izvietot anonīmu uzticības tālruni, lai informācija būtu pieejama visiem iedzīvotājiem.

9. Izbraukušie cilvēki ir galvenokārt ekonomiski aktīvi iedzīvotāji, kuriem bija problēmas ar darba vietas meklēšanu Latvijā (89% no izbraukušo cilvēku skaita). Tiem var būt dažādi iemesli darba meklēšanai citās valstīs: nepietiekami liela darba samaksa, slikti darba apstākļi, karjeras izaugsmes iespēju trūkums, sociālo garantiju trūkums.

10. Darbaspēka aizplūšana zemo ienākumu dēļ negatīvi ietekmē uz darba devējiem Latvijā. Lai ieinteresētu darbinieku, viņiem jāpiedāvā algu, kura nevar būt daudz reiz zemāka par algām citās ES valstīs. Tāda tendence ir vērojama nekvalificēta darbaspēka profesijām – būvniecībā, remonta darbos. Citi uzņēmumi nevarēs konkurēt, ja strauji pacels algas. Darbaspēka aizplūšanai ir arī pozitīvas sekas – ja nenodarbinātiem cilvēkiem nebūtu iespējas brīvi izbraukt no Latvijas uz citu valsti, kur viņu profesija būtu pieprasīta, tad palilinātos bezdarbnieku skaits. Strādājot ārzemēs, viņi iegūst darba pieredzi, uzlabo valodas zināšanas. Kā rāda Labklājības ministrijas pētījumi, vairumā gadījumu citās valstīs strādājošie vēlas atgriezties, tātad atgriežoties viņi daļiesies ar iegūto pieredzi.

11. 2003. gada Latvijā nodarbinātības līmenis sāka palielināties straujāk. Tas ir saistīts ar nodarbināto skaita pieauguma būvniecībā un ar to saistītām profesijās, jo nekustamā īpašuma tirgū bija pieprasījuma pārpalikums, algas palielinājās, kad kļuva populāri ilgtermiņa kredīti. No 2005. gada nodarbinātības līmeņa pieauguma tempi atkal palielinājās, jo 1987.-1988. gada dzimušiem palika 18 gadi. Tajos gados dzimstības līmenis Latvijā bija augsts, pat nedaudz lielāks par vidējo ES līmeni.

12. 2005. gadā bezdarba līmenis pieauga gan Austrijā, gan Vācijā. Pēc autores domām, tāds pieaugums ir saistīts ar lētu darbaspēku aizbraukšanu no jaunām ES dalībvalstīm uz attīstītākām. Pretējs process bija Latvijā un Lietuvā. 2005. gadā Vācijas un Austrijas darbaspēka tirgus nebija brīvi pieejams Latvijas un Lietuvas iedzīvotājiem, bet tomēr strauja bezdarba līmeņa samazināšanās ir saistīta ar darbaspēka aizplūšanu uz citām valstīm, piemēram, uz Īriju. Vācijā sieviešu bezdarba līmenis nepieauga tik strauji kā vīriešu. Galvenokārt atbrauca strādnieki-vīrieši, konkurence starp amatiem, kur strādā vairāk sieviešu nekā vīriešu, bija zemāka. No Latvijas izbrauc vairāk vīriešu nekā sieviešu.

Autore uzskata, ka šis process stabilizējas, jo vīriešu-strādnieku algas strauji pieauga darbaspēka trūkuma dēļ. Migrācija jau neizskatās tik pievilcīga.

13. Vidējā ES rādītāja stabils pieaugums no 2002. gada ir saistīts arī ar infrastruktūras attīstību, cenu samazināšanos šajā sfērā, pieejamību iedzīvotājiem. Darbaspēks var bez grūtībām braukt strādāt uz tādām valstīm, kur viņu profesijas ir pieprasītas. Izmaiņas ir arī saistītas tautsaimniecības izaugsmi un darba pieprasījuma pieaugumu.

14. Minimālā alga motivē darba ņēmēju strādāt un palielina ekonomisko aktivitāti. Tā aizsargā iedzīvotājus no nabadzības, samazina starpību starp vīriešu un sieviešu algām. Palielinot minimālo algu, pieaug vidēja alga. Tas ietekmē nodarbinātības līmeņa pieaugumu, šo faktu apstiprina regresijas analīze.

Labklājības Ministrija solīja 2009. gadā palielināt minimālo algu līdz 220 latiem. Autore uzskata, ka tādu palielināšanas tendenci vajadzētu saglabāt uz ilgāku laika periodu, lai nebūtu tik lielas starpības ar citām ES valstīm. Rezultātā samazinātos darbaspēka aizplūšana.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

1. Darba likums: LR likums [Elektroniskais resurss]/ Latvijas Vēstnesis. – <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019&mode=DOC>, - 2006. – 25.okt.
2. Darba aizsardzības likums LR likums [Elektroniskais resurss]/ Latvijas Vēstnesis. – <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26020&mode=KDOC>, - 2005. – 11. Jan
3. Nodarbinātība [Elektroniskais resurss]/ LR Labklājības ministrija. - <http://www.lm.gov.lv/?sadala=292>, - 2006. – 15.sep.
4. Datu bāzes [Elektroniskais resurss]/ LR Centrālā statistikas pārvalde. - <http://www.csb.gov.lv/csp/content/?cat=355>
5. Datu bāzes [Elektroniskais resurss]/ Nodarbinātības valsts aģentūra. - <http://www.nva.lv/index.php?cid=6>, - 2007. – 28.feb.
6. Datu bāzes [Elektroniskais resurss]/ Eurostat. - <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/porta>, -2008.
7. Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra [Elektroniskais resurss]. - <http://www.pkiva.gov.lv/>, - 2008.
8. BBI Starptautiskā neatkarīgā informācijas aģentūra: Bezdarba līmenis februārī - 5% [Elektroniskais resurss]. - <http://www.bbi.lv/lv/news.php?r=1&news=1489>, 2008. – 11. marts
9. Karjeras centrs: Bezdarba skaidrojums [Elektroniskais resurss]. - http://www.cvmarket.lv:8080/career.php?menu=102&lastmenu=500&text_id=501&PHPS_ESSID=4a114160d7b3d7ce78bc74a745538673, - 2007.
10. Krūzmētra M., Rivža B. Darbaspēka tirgus un bezdarbs Latvijā: ietekmējošie faktori un sekas.// Latvijas ZA Vēstis.-1996.-50.sēj.-Nr.3-1.-11.lpp.
11. Latvija un brīva darbaspēka kustība: Īrijas piemērs [Elektroniskais resurss]/ Aut.kol . I.Indānā vadībā. – <http://209.85.135.104/search?q=cache:ZVgTIQM6dBkJ:www.politika.lv/index.php%3Ff%3D503+Uz+%C4%AAriju+ir+devu%C5%A1ies+cilv%C4%93ki+no+visiem+Latvijas+re%C4%A3ioniem,+ar%C4%AB+galvaspils%C4%93tas.+%C4%AApa%C5%A1i+spilgti+iez%C4%ABm%C4%93jas+migr%C4%81cijas+%C4%B7%C4%93des:&hl=ru&ct=clnk&cd=1&gl=lv> - 2006. – jan.

12. Latvijas investīciju un attīstības aģentūra: Uzņēmējdarbības vide Francijā [Elektroniskais resurss]. - http://www.liaa.gov.lv/uploaded_files/3FR_uznemejd_vide.pdf , 2007.
13. Matisāne I. Darba apstākļi un riski Latvijā [Elektroniskais resurss]. - www.inspecta.lv/docs/darba_apstakli_un_riski_latvija_publicacija.pdf, - 2007.
14. Meļihovs A., Zasova A. Latvijas darba tirgus elastības novērtējums [Elektroniskais resurss]. - www.bank.lv/images/img_lb/izdevumi/latvian/citas/darba_tirgus_elastiba.pdf, - 2005.
15. Politika.lv: Valsts programmas "Sabiedrības integrācija Latvijā" koncepcija [Elektroniskais resurss]. - <http://www.politika.lv/index.php?id=4104>, - 2002. – 5.apr.
16. Šmits K. Latvijas darba tirgus. [Elektroniskais resurss]. - <http://www.ekonomisti.lv/fails.php?id=31> – 19.lpp.
17. Vipule S. Bezdarba attīstība un to ietekmējošie faktori Latvijā [Elektroniskais resurss]. - <http://www.bank.lv/lat/print/?71797>, - 2007.
18. Костин Л. Занятость, зарплата и инфляция //Человек и труд. – 1999. – Nr. 2
19. Darba autores pētījums

PIELIKUMI

1. pielikums

Reģions, pilsēta, rajons	2007.gada novembris	2007.gada decembris	2008.gada janvāris	2008.gada februāris	2008.gada marts
Rīgas pils.	3.1	3.1	3.1	3.2	3.2
Rīgas raj.	4.1	4.1	4.1	4.2	4.2
Jūrmalas pils.	4.8	4.8	4.7	4.6	4.4
Limbažu raj.	4.0	4.5	4.7	4.6	4.5
Ogres raj.	4.6	4.5	4.4	4.6	4.5
Tukuma raj.	3.6	3.6	3.6	3.7	3.5
Rīgas reģionā kopā:	3.4	3.4	3.5	3.5	3.5
Kuldīgas raj.	6.3	6.6	7.2	7.2	6.7
Liepājas pils.	4.4	4.6	4.7	4.8	4.9
Liepājas raj.	5.8	6.8	6.9	6.9	6.3
Saldus raj.	5.0	5.0	5.2	5.3	5.1
Talsu raj.	4.7	4.9	5.0	5.0	4.9
Ventspils pils.	3.7	3.8	4.0	3.9	3.9
Ventspils raj.	5.4	5.4	5.5	5.5	5.4
Kurzemes reģionā kopā:	4.8	5.1	5.3	5.3	5.2
Balvu raj.	13.2	12.7	12.4	12.0	11.8
Daugavpils pils.	4.3	4.3	4.5	4.6	4.5
Daugavpils raj.	9.7	9.5	9.5	9.4	9.2
Krāslavas raj.	10.6	10.5	10.2	10.1	9.6
Ludzas raj.	13.9	14.4	14.9	14.5	14.8
Preiļu raj.	10.8	10.8	11.0	11.3	11.4
Rēzeknes pils.	7.0	7.6	8.0	8.1	8.0
Rēzeknes raj.	16.4	16.6	16.8	16.7	16.2
Latgales reģionā kopā:	9.4	9.4	9.6	9.6	9.5
Alūksnes raj.	5.6	5.5	5.8	6.0	6.1
Cēsu raj.	4.2	4.1	4.3	4.2	4.1
Gulbenes raj.	6.4	6.4	6.7	6.7	6.7
Madonas raj.	6.0	6.2	6.2	5.9	5.7
Valkas raj.	5.6	5.9	6.1	6.1	6.0
Valmieras raj.	3.8	3.8	3.8	3.7	3.5
Vidzemes reģionā kopā:	5.0	5.0	5.2	5.1	4.9
Aizkraukles raj.	5.3	5.1	5.1	5.2	5.1
Bauskas raj.	4.6	4.7	4.9	5.0	5.0
Dobeles raj.	6.4	6.6	6.7	6.8	6.9
Jēkabpils raj.	6.0	6.2	6.3	6.1	6.0
Jelgavas pils.	3.9	3.8	3.9	4.0	4.0
Jelgavas raj.	3.5	3.7	4.0	4.1	3.9
Zemgales reģionā kopā:	4.8	4.9	5.0	5.1	5.0
Valstī kopā:	4.8	4.9	5.0	5.0	4.9

Bezdarba līmenis Latvijā (%) [5]

2. pielikums

Anketas jautājumi pētījumā par uzņēmumu problēmu jauno darbinieku meklēšanā un apmācībā:

2. Kā Jūs meklējat jaunus darbiniekus?
3. Kādus Jūs izmantojat Nodarbinātības Valsts aģentūras pakalpojumus? Kā Jūs vērtējat Nodarbinātības Valsts aģentūras efektivitāti?
4. Kādas ir biežāk sastopamās problēmas darbinieku meklēšanā? Kā tās atšķiras starp mazāk kvalificētiem un vairāk kvalificētiem amatiem?

3. pielikums

Valsts	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
ES (27 valstis)			8.7	8.5	8.9	8.9	9	8.9	8.1	7.1
Latvija	14.3	14	13.7	12.9	12.2	10.5	10.4	8.9	6.8	6
Vācija	9.1	8.2	7.5	7.6	8.4	9.3	9.7	10.7	9.8	8.4
Lietuva	13.2	13.7	16.4	16.5	13.5	12.4	11.4	8.3	5.6	4.3
Austrija	4.5	3.9	3.6	3.6	4.2	4.3	4.8	5.2	4.7	4.4

Bezdarba līmenis ES, (%) [6]

4. pielikums

Valsts	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
ES (27 valstis)			9.8	9.4	9.6	9.7	9.8	9.6	8.9	7.8
Latvija	13.6	13.6	12.9	11.5	11	10.4	10.2	8.7	6.2	5.6
Vācija	9.4	8.4	7.5	7.4	7.9	8.6	9.1	10.1	9.4	8.3
Lietuva	11.7	12.3	14.1	14.3	12.8	12.2	11.8	8.3	5.4	4.3
Austrija	5.4	4.7	4.3	4.2	4.4	4.7	5.1	5.5	5.2	5

Bezdarba līmenis ES, sievietes, (%) [6]

5. pielikums

Valsts	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ES (27 valstis)	61.2	61.8	62.2	62.5	62.3	62.6	62.9	63.5	64.5
Latvija	59.9	58.8	57.5	58.6	60.4	61.8	62.3	63.3	66.3
Vācija	63.9	65.2	65.6	65.8	65.4	65	65	66	67.5
Lietuva	62.3	61.7	59.1	57.5	59.9	61.1	61.2	62.6	63.6
Austrija	67.9	68.6	68.5	68.5	68.7	68.9	67.8	68.6	70.2

Nodarbinātības līmenis 15-64 gadi ES, (%) [6]

Bakalaura darbs „Latvijas darbaspēka tirgus analīze un to salīdzināšana ar citām ES valstīm” izstrādāts LU Ekonomikas un vadības fakultātē.

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

Autore: Marija Terebkova _____

(paraksts, datums)

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītājs: lekt., Mg.oec.Kārlis Purmalis _____

(paraksts, datums)

Darbs iesniegts Tautsaimniecības katedrā

Lietvede: Vineta Burkēvica _____

(paraksts, datums)

Recenzente: lekt., Mg.oec. Ilze Sproģe _____

(paraksts, datums)

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

_____, prot. Nr. ____, vērtējums _____

Komisijas sekretāre: lekt., Mg. oec. Ilze Sproģe _____

(paraksts)