



EIROPAS SAVIENĪBAS STRUKTŪRFONDU
NACIONĀLĀS PROGRAMMAS „DARBA TIRGUS PĒTĪJUMI”
PROJEKTS „LABKLĀJĪBAS MINISTRIJAS PĒTĪJUMI”

NR. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003

LATVIJAS UN TĀS REĢIONU DARBA TIRGUS SPECIFISKĀS PROBLĒMAS

Latvijas Lauksaimniecības universitāte
Daugavpils universitāte
Rīgas Stradiņa universitāte
Ventspils augstskola
Vidzemes augstskola

Jelgava, 2007

UDK 331.5 : 332.14

PĒTNIEKU GRUPA

„Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 pētījumu „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (LTRDTSP) veica Latvijas Lauksaimniecības universitāte kā vadošais partneris un Daugavpils universitāte, Rīgas Stradiņa universitāte, Ventspils augstskola, Vidzemes augstskola kā sadarbības partneri.

Pētījuma vadītājs – Pēteris Rivža, Latvijas Lauksaimniecības universitātes zinātņu prorektors.

Institucionālās analīzes un politikas alternatīvu izstrādes grupas pētnieki: Dace Jansone, Agita Šļara, Dace Demme, Daiga Ivsiņa, Anna Karičerta, Feliciana Rajevska, Elza Šusta, Sabīne Viļumsone.

Veikto pētījumu analīzes grupas pētnieki: Maiga Krūzmētra, Laima Barisa, Valda Kronberga, Gundega Stradiņa.

Ekonomiskās un statistiskās analīzes grupas pētnieki: Inna Dovladbekova, Jānis Vucāns, Ilze Balode, Andrejs Jaunzems, Irina Rezepina.

Socioloģiskās un datu apstrādes grupas pētnieki: Vladimirs Meņšikovs, Taņa Lāce, Vera Boroņenko, Signe Dobelniece, Lana Janmere, Silva Omārova, Ludmila Paņina, Līga Rasnača, Ritma Rungule.

Pētījuma administratīvais vadītājs Voldemārs Bariss. Administratīvā asistente Liene Krasovska un grāmatvede – lietvede Janīna Mināte.

Pētījuma ietvaros tika veikta darba ņēmēju aptauja, kuru īstenoja SIA „InMind” (šobrīd - SIA „GFK Custom Research Baltic”), savukārt darba devēju aptauju veica SIA „TNS Latvia”.

LTRDTSP pētījums ir īstenots ar 75 % Eiropas Savienības finansiālu atbalstu no Eiropas Sociālā fonda un 25 % Latvijas valsts budžeta finansiālu atbalstu. Šajā pārskatā ir pausts LTRDTSP pētījuma darba grupas viedoklis, un tāpēc tas nekādā gadījumā nav uzskatāms par Eiropas Kopienas vai Latvijas valsts viedokļa atspoguļojumu.

Vāka makets: Vilnis Freimanis

Vāka foto autors: Kristīne Vugule

Iespiests: SIA Jelgavas tipogrāfija

Monogrāfijā izklāstīti Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” Nr.VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 pētījumu veikšanas daļas Nr.8 ”Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” rezultāti.

Darba tirgū globalizācijas un tehnikas/tehnoloģiju attīstības rezultātā notiek būtiskas izmaiņas. Izvirzās jaunas prasības darba devējiem, darba ņēmējiem un tirgus funkcionēšanā iesaistītajiem institucionālajiem aģentiem. Nozīmīgākās - nepieciešamība kāpināt konkurētspēju, elastības veicināšana, vienlaikus palielinot drošību visiem darba tirgus dalībniekiem. Pētījuma gaitā minētās problēmas aplūkotas Latvijas un tās reģionu darba tirgus ietvaros darba ņēmēju, darba devēju un institucionālo aģentu vērtējumā. Atspoguļots kopīgais un atšķirīgais darba devēju, darba ņēmēju un institucionālo aģentu skatījums uz darba tirgus problēmām. Balstoties uz pētījuma gaitā iegūtām atziņām formulēti pamatpostulāti darba tirgus monitoringa izveidei valstī.

Materiāls paredzēts visiem interesentiem par darba tirgus sekmīgas funkcionēšanas problēmām.

Atslēgas vārdi: Darba tirgus, reģioni, konkurētspēja, elastība, diskriminācija, efektivitāte

(c) LR Labklājības ministrija, 2007

ISBN 978-9984-784-21-2

SATURA RĀDĪTĀJS

TABULU RĀDĪTĀJS	iv
ATTĒLU RĀDĪTĀJS	v
SAĪSINĀJUMU SARAKSTS	vi
TERMINU DEFINĪCIJAS	vii
IEVADS	1
GALVENIE SECINĀJUMI UN IETEIKUMI	3
1. LITERATŪRAS APSKATS	5
1.1. Likumdošanas un politikas dokumentu apskats	5
1.2. Darba tirgus iepriekš veikto pētījumu skatījumā	9
1.3. Pētījuma teorētiskais pamatojums	14
1.4. Pētījuma hipotēzes	16
2. PĒTĪJUMU METODOLOĢIJA	17
PĒTĪJUMA REZULTĀTI	20
3. LATVIJAS UN TĀS REĢIONU DARBA TIRGUS VISPĀRĒJS RAKSTUROJUMS	20
3.1. Reģionu darba tirgus raksturojošo datu statistiskā analīze	20
3.2. Institucionālo aģentu loma Latvijas un tās reģionu darba tirgū	29
4. LATVIJAS UN TĀS REĢIONU DARBA TIRGUS PROBLĒMAS DARBA ŅĒMĒJU, DARBA DEVĒJU UN INSTITUCIONĀLO AĢENTU VĒRTĒJUMĀ	40
4.1. Darba tirgus elastības un konkurētspējas novērtējums:	40
4.1.1. darba devēju viedokļi	40
4.1.2. darba ņēmēju viedokļi	52
4.2. Kopīgais un atšķirīgais darba ņēmēju un darba devēju skatījumā uz darba tirgus problēmām: darba tirgus efektivitātes novērtējums	62
5. DISKRIMINĀCIJA LATVIJAS DARBA TIRGŪ	70
5.1. Diskriminācijas darba tirgū izpētes nozīme un mērķi	70
5.2. Darba diskriminācijas statistiskā analīze Latvijas plānošanas reģionos	71
5.3. Diskriminācija Latvijas darba tirgū:	78
5.3.1. darba ņēmēju viedokļi	78
5.3.2. darba devēju viedokļi	91
SECINĀJUMI UN IETEIKUMI	101
6. POLITIKAS ALTERNATĪVAS DARBA TIRGUS MONITORINGA SISTĒMAS IZVEIDEI	105
6.1. Politikas alternatīvu apraksta mērķis un uzdevumi	105
6.2. Alternatīvu nepieciešamības pamatojums	105
6.3. Darba tirgus monitoringa informatīvais aptvērums	107
6.4. Darba tirgus monitoringa datu avotu un ieguves metožu raksturojums	108
6.5. Vispārējs izvēlēto alternatīvu raksturojums	113
6.6. Alternatīvu politiskās iespējamības novērtējums	113
6.7. Alternatīvu izmaksu efektivitātes analīze	114
6.8. Alternatīvu salīdzinošs novērtējums, izmantojot hierarhiju analīzes metodi	118
6.9. Secinājumi par alternatīvu izvēli	120
PATEICĪBAS	122
ATSAUCES	123
PIELIKUMI	128

TABULU RĀDĪTĀJS

4.1.1.1. tabula	Darba devēju izvirzītās valodu prasmes potenciālajiem darbiniekiem	51
4.1.2.1. tabula	Dažādu iespēju nozīmība darba ņēmējiem un to nodrošinātības līmenis konkrētajās darbavietās	54
4.1.2.2. tabula	Elastības indeksa vērtība atkarībā no darba ņēmēja izglītības līmeņa, uzņēmuma darbības nozares un plānošanas reģiona	56
4.1.2.3. tabula	Darba līgumu dažādu formu īpatsvars aptaujāto darba ņēmēju darba vietās	57
4.1.2.4. tabula	Darbinieka konkurētspējas indeksa struktūra Latvijā un reģionos darba ņēmēju vērtējumā	59
4.1.2.5. tabula	Nekonkurētspējīgāko darbinieku īpašību vērtējums	60
4.2.1. tabula	Elastība darba tirgū darba ņēmēju un darba devēju skatījumā	63
4.2.2. tabula	Konkurētspējīga darbinieka īpašības un prasmes, darba ņēmēju un darba devēju vērtējumos	64
4.2.3. tabula	Darba tirgus efektivitāti ietekmējošie faktori un rādītāji	65
4.2.4. tabula	Darba tirgus efektivitātes aspekti	66
4.2.5. tabula	Darba tirgus efektivitātes institucionālais novērtējums	67
4.2.6. tabula	Darba tirgus elastības, efektivitātes, diskriminācijas neesamības un darbinieka konkurētspējas indekss darba ņēmēju skatījumā	68
5.2.1. tabula	Algu intervālu vidējās vērtības	72
5.3.1.1. tabula	Informētība par nevienlīdzīgas attieksmes aizlieguma gadījumiem Latvijas darba likumdošanā	78
5.3.1.2. tabula	Darba ņēmēju viedokļi par nevienlīdzīgas attieksmes pieņemamību vai nepieņemamību	80
5.3.1.3. tabula	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana pret darbiniekiem darba vietā	81
5.3.1.4. tabula	Nevienlīdzīgas attieksmes pieredze Latvijas darba tirgū	85
5.3.1.5. tabula	Situācijas, kurās izpaudusies nevienlīdzīga attieksme	87
5.3.1.6. tabula	Dažāda vecuma grupu darba ņēmēju līdzdalība arodbiedrībās vai citās viņu tiesības aizstāvošās sabiedriskās organizācijās	88
5.3.1.7. tabula	Darba tirgus diskriminācijas indeksa vidējā vērtība Latvijas un tās reģionu darba tirgū	89
5.3.1.8. tabula	Pētāmo faktoru saistība ar diskriminācijas vērtējumu savā darbavietā	90
5.3.2.1. tabula	Darba devēju informētība par darba likumdošanā noteiktajiem atšķirīgas attieksmes aizliegumiem	92
5.3.2.2. tabula	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana uzņēmumā pēc darba devēju un darba ņēmēju viedokļa	94
5.3.2.3. tabula	Vadības un darbinieku domstarpības par darba jautājumiem pēdējā gada laikā	99
5.3.2.4. tabula	Dažādu grupu pārstāvju iespējas tikt pieņemtiem darbā	99
6.4.1. tabula	Nevienlīdzīgas attieksmes indikatori	110
6.4.2. tabula	Kompleksas darba tirgus monitoringa sistēmas indikatori	112
6.7.1. tabula	Darba tirgus monitoringa sistēmas ieviešanai un uzturēšanai nepieciešamie resursi	114
6.7.2. tabula	Atalgojumu apjoms	116
6.7.3. tabula	Darba tirgus monitoringa sistēmas izmaksu novērtēšanai izmantotie makroekonomisko rādītāju prognozētie lielumi	117
6.7.4. tabula	Darba tirgus monitoringa ieviešanas izmaksas 2008.-2011. gadu periodam 1. un 2.alternatīvu vai 3.alternatīvas realizēšanas gadījumos	117

ATTĒLU RĀDĪTĀJS

3.1.1. attēls.	Nodarbināto skaits pa nozarēm Rīgā pēc NACE (2002-2004)	23
3.1.2. attēls.	Nodarbināto skaits pa nozarēm Pierīgā pēc NACE (2002-2004)	23
3.1.3. attēls.	Nodarbināto skaits pa nozarēm Vidzemes reģionā pēc NACE (2002-2004)	24
3.1.4. attēls.	Nodarbināto skaits pa nozarēm Kurzemes reģionā pēc NACE (2002-2004)	24
3.1.5. attēls.	Nodarbināto skaits pa nozarēm Zemgales reģionā pēc NACE (2002-2004)	25
3.1.6. attēls.	Nodarbināto skaits pa nozarēm Latgales reģionā pēc NACE (2002-2004)	25
4.1.1.1. attēls.	Uzņēmējdarbības aktivitāte Latvijas reģionos	40
4.1.1.2. attēls.	Darba līguma formu izmantošana Latvijas uzņēmumos	42
4.1.1.3. attēls.	Darba ņēmēju līdzdalības līmenis arodbiedrībās vai citās sabiedriskajās organizācijās	43
4.1.1.4. attēls.	Finanšu resursu ieguldīšana darbinieku izglītošanā Latvijas uzņēmumos	49
4.1.1.5. attēls.	Finanšu resursu ieguldīšana darbinieku izglītošanā atkarībā no uzņēmuma darbības sektora	50
4.1.1.6. attēls.	Organizācijā ikdienā lietojamā valoda reģionālajā griezumā	50
4.1.1.7. attēls.	Darba ņēmēju vērtējumi par darba devēju izvirzīto latviešu valodas prasmi potenciālajiem darbiniekiem reģionālajā griezumā	51
4.1.2.1. attēls.	Darba tirgus elastības indeksa lielums Latvijā un tās plānošanas reģionos darba ņēmēju vērtējumā	55
4.1.2.2. attēls.	Problēmu un domstarpību risināšanas iespējas Latvijas reģionos darba ņēmēju vērtējumā	58
4.1.2.3. attēls.	Konkurētspējas faktoru nozīmība darbinieka konkurētspējā	61
4.1.2.4. attēls.	Konkurētspējas faktoru nozīmības izvērtēšana Latvijas plānošanas reģionos	62
5.3.1.1. attēls.	Katra faktoriālā mainīgā nozīmība kopējā faktoru ietekmē uz diskriminācijas indeksa vērtējumu Latvijas reģionos	91
6.8.1. attēls.	Kritēriju grupu novērtējums	119
6.8.2. attēls.	Alternatīvu kopējais vērtējums	120

SAĪSINĀJUMU SARAKSTS

ANO – Apvienoto Nāciju Organizācija
APK – Administratīvo pārkāpumu kodekss
ATVK - Latvijas Republikas Administratīvo teritoriju un teritoriālo vienību klasifikators
CSP - Centrālās statistikas pārvalde
DL – Darba likums
DSM - diskriminācijas signālu monitorings
DTMS - darba tirgus monitoringa sistēma
ECRI – Eiropas Komisijas pret rasismu un neiecietību rekomendācija
ECT – Eiropas Cilvēktiesību tiesa
EDSO – Eiropas Drošības un sadarbības organizācija
EP – Eiropas Padome
ES – Eiropas Savienība
ESF – Eiropas Sociālais fonds
EM – Ekonomikas ministrija
EUROSTAT - Eiropas Savienības centrālais statistikas birojs
FGD - fokusgrupu diskusijas
FM - Finanšu ministrija
ICSE - Starptautiskā nodarbinātības statusu klasifikācija
ILO (SDO) - Starptautiskās darba organizācija
ISCO - Starptautiskais standartizēto profesiju klasifikators
ISCED - Starptautiskais standartizētais izglītības klasifikators
IZM – Izglītības un zinātnes ministrija
ĪUMSILS - Īpašu uzdevumu ministrs sabiedrības integrācijas lietās sekretariāts
KL - Krimināllikums
LBAS - Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LM – Labklājības ministrija
MK – Ministru kabinets
NACE - vispārējās ekonomiskās darbības klasifikācija
NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra
NNP – Nacionālais nodarbinātības plāns
NUTS - ES dalībvalstu Statistisko teritoriālo vienību klasifikators
NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra
OECD - Ekonomiskās sadarbības un attīstības birojs
TM – Tieslietu ministrija
VCB – Valsts cilvēktiesību birojs
VDI – Valsts darba inspekcija
VID – Valsts ieņēmumu dienests

TERMINU DEFINĪCIJAS

Darba devējs (īpašnieks) – persona, kura veic savu uzņēmējdarbību, profesionālo praksi vai vada lauku saimniecību ar mērķi gūt ienākumus vai labumus, un turklāt nodarbina vismaz vienu vai vairākas personas par samaksu.

Darba ņēmējs (algots strādnieks, darbinieks) – persona, kura veic kādu darbu (ieskaitot arī darbu ģimenes lauku saimniecībā vai arī ģimenes uzņēmumā/privātp praksē), no kura persona vai viņa ģimene gūst ieņēmumus, peļņu (samaksu naudā atlīdzību precēs vai pakalpojumos).

Darba tirgus – darba devēju un darba ņēmēju attiecības, kuras veido no vienas puses personu brīvprātīgu gatavību pārdot savu darbaspēku un no otras puses citu personu gatavību pirkt šo darbaspēku.

Darba tirgus efektivitāte – darba tirgus funkcionēšanas forma, kas nodrošina darba ņēmēju, darba devēju un institucionālo aģentu interešu optimālu saskaņošanu, racionāli atražojot cilvēkkapitālu un veicinot uzņēmējdarbības attīstību.

Darba tirgus segmentācija – darba tirgus pēc būtības nav homogens, tas veidots no segmentiem, kurus raksturo atšķirības to organizācijas, tehnoloģiju, produktivitātes, ieguldījumu un darbaspēka raksturojuma līmenī.

Diskriminācija – atšķirīga attieksme pret personu vai personu grupu, balstoties uz tās rasi, dzimumu, vecumu, valodu, reliģisko, politisko vai citu pārliecību, nacionālo vai sociālo izcelšanos, mantisko stāvokli, dzimšanas vai citiem apstākļiem, ja šādi attieksmei nav likumīga mērķa un objektīva, demokrātiskā sabiedrībā nepieciešama pamata.

Diskriminācija – tiešā – analogiskās situācijās ar vienu personu apietas sliktāk nekā ar citu viņa rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, vecuma, invaliditātes vai seksuālās orientācijas dēļ.

Diskriminācija – netiešā – ārēji neitrāli nosacījumi, kritēriji vai prakse nostāda cilvēkus neizdevīgā stāvoklī viņu rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, vecuma, invaliditātes vai seksuālās orientācijas dēļ, ja vien šī prakse netiek objektīvi pamatota ar likumīgu mērķi.

Diskriminācija darba tirgū – neattaisnojami nevienlīdzīga attieksme pret atsevišķu cilvēku vai cilvēku grupu darba tiesisko attiecību dibināšanas laikā, pārbaudes laikā, darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, nodrošinot profesionālo apmācību, noteicot darba līgumu.

Elastība darba tirgū – darba devēju, darba ņēmēju un institucionālo aģentu subjektīva gatavība un objektīvas iespējas pielāgoties ekonomiskām, sociālām un tehnoloģiskām pārmaiņām, kas skar Latvijas un tās reģionu darba tirgu.

Institucionālais aģents – publiskās, privātās un nevalstiskās organizācijas, kas ir/var būt starpnieki darba devēju un darba ņēmēju attiecībās.

Konkurētspēja darba tirgū – faktori, kas konkurences apstākļos darba ņēmējam palīdz iegūt vai saglabāt darba vietu, bet darba devējam ļauj piesaistīt un noturēt savām vajadzībām atbilstošu darbaspēku.

Koplīgums – darba devēju un darbinieku vienošanās rakstveidā par darba attiecību saturu uzņēmumā. To slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji.

Monitorings – sistemātiska parādību un procesu novērošanas, pētīšanas un iegūto rezultātu salīdzināšanas metode priekšstata iegūšanai par šo parādību un procesu faktisko stāvokli un attīstības tendencēm, kas atver iespējas parādības un procesus koriģēt.

Objektīvs (rādītājs, aspekts u.c.) – tāds, kas eksistē neatkarīgi no cilvēka apziņas un attieksmes.

Pamatdarbs – darbs, kurā persona nostrādā visvairāk stundu nedēļā; gadījumā, ja persona strādā uz puslodzi divās darba vietās, tad par pamatdarba vietu uzskata to, kur tā strādā ar nodokļu grāmatiņu.

Papilddarbs – visas tās darbības, kuras nav pamatdarbs, bet dod papildienākumus, t.sk., gabaldarbs.

Sociālās garantijas – garantijas, kuras paredz sociālā likumdošana.

Subjektīvs (rādītājs, aspekts u.c.) – tāds, kas ir saistīts ar indivīda uzskatiem, uztveri un attieksmi.

IEVADS

2000. gada martā Eiropas Savienības valstu pārstāvju sanāksme Lisabonā par nozīmīgu stratēģisku uzdevumu ES tālākā attīstībā iezīmē nodarbinātības kāpināšanu, darbaspēka resursu mobilizēšanu un darba ražības celšanu, lai panāktu ilgtspējīgu izaugsmi ar vairāk un labākām darba vietām. Savukārt Eiropas Kopienas komisijas 2006. gada novembrī izstrādātā Zaļā grāmata sevišķu uzmanību pievērš tādām darba tirgu raksturojošām parādībām kā konkurētspēja, elastība, atklātība, lai palielinātu nodarbinātības drošību un samazinātu darba tirgus segmentāciju.

2005. gada oktobrī LR Ministru kabinets apstiprina Latvijas nacionālo Lisabonas programmu 2005. - 2008. gadam. Tajā atzīmēts, ka valstī veiktās reformas un integrācija ES ir pozitīvi ietekmējušas ekonomisko attīstību. Latvijā ir sasniegti vieni no augstākajiem izaugsmes tempiem Eiropas Savienībā. Taču, lai izaugsme turpinātos arī nākotnē, ir jāveicina pāreja no darbietilpīgas ekonomikas uz zināšanām balstītu ekonomiku. Darba tirgū globalizācijas un tehnikas/tehnoloģiju attīstības rezultātā notiek būtiskas izmaiņas. Izvirzās jaunas prasības darba devējiem, darba ņēmējiem un tirgus funkcionēšanā iesaistītajiem institucionālajiem aģentiem.

Nacionālajā programmā atzīmēts, ka Latvijas uzņēmējdarbībā šobrīd raksturīga ražošanas, kuras pamatā ir zemas pievienotās vērtības produkcija, bet augsto tehnoloģiju īpatsvars ir ļoti niecīgs. Viena no aktuālākajām problēmām ir izglītības un prasmju neatbilstība darba tirgus prasībām, kā arī izteiktās reģionālās atšķirības. (Latvijas nacionālā...2005: 5)

Darba tirgū Latvijā ir daudz problēmu, bet viedokļi par tām darba devēju, darba ņēmēju un institucionālo aģentu (subjektu) starpā būtiski atšķiras. Darba devēji ir neapmierināti ar iespēju atrast viņu prasībām atbilstošu darbaspēku, darba ņēmēji ir neapmierināti ar darba tirgū piedāvātajām darba vietām, bet institucionālie aģenti nesaredz iespējas un metodes, kā tuvināt darba ņēmēju un darba devēju pozīcijas. Pēdējā laikā institucionālie aģenti arvien vairāk ir neapmierināti ar dažādu speciālistu kvalitāti, kurus augstskolas un profesionālās mācību iestādes gatavo darba tirgum.

Tādēļ ir nepieciešams skaidrot darba tirgus funkcionēšanas relatīvi zemo kvalitāti un darba tirgus subjektu neapmierinātības patiesos iemeslus. Līdz šim esošā informācija neļauj noteikt visu faktoru kopumu, kuriem varētu būt kāda loma darba tirgū, kā arī varētu noteikt saiknes starp šiem faktoriem. Zināšanu nepietiekamība par Latvijas un reģionu darba tirgus kvalitātes uzlabošanas nākotnē var radīt vēl lielākus ekonomiskos un sociālos zaudējumus.

Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” kopā ietilpst arī pētījums „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas”. Pētījums īstenots laika posmā no 2005. gada novembra līdz 2007. gada jūnijam. Šī pētījuma centrālais uzdevums ir atklāt Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas, veicot pētījumu par darbaspēka etniskajiem un valodu prasmes aspektiem, vecuma un dzimuma struktūru, kā arī veicot potenciālās diskriminācijas signālu monitoringu ar mērķi noteikt nepieciešamos aktīvos un preventīvos pasākumus un izmaiņas likumdošanas aktos problēmu novēršanai, balstoties uz ekonomisko, socioloģisko un institucionālo analīzi.

Pētījumā „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” pamatu veido trīs daļas, no kurām katrai ir sava noteikta nozīme pētījuma ietvaros.

Ekonomiski – statistiskā daļa sniedz darba tirgus situācijas statistisko aprakstu – uzņēmumu izvietojumu reģionos (pēc nozarēm, lieluma, darbības ilguma), darbaspējas vecuma iedzīvotāju, nodarbināto un aktīvo darba meklētāju izvietojumu reģionos, kas dod objektīvo darba tirgus ainu. Socioloģiskās aptaujas rezultātā iegūtā informācija dod iespēju salīdzināt šo objektīvās situācijas raksturojumu ar darba ņēmēju un darba devēju viedokļiem par piedāvājuma/pieprasījuma sabalansētību darba tirgū un to ietekmējošiem faktoriem nozares, reģiona vai visas valsts līmenī, tā veidojot analītisko bāzi institucionālo lēmumu pieņemšanai nodarbinātības politikas jomā.

Institucionālā daļa sniedz darba tirgus institucionālo aprakstu – pārskatu par institūcijām, kuru uzdevums ir pārzināt darba tirgus funkcionēšanas procesus (Valsts nodarbinātības aģentūra, cilvēktiesību birojs, arodbiedrības u.c.), pārskatu par darbojošos likumdošanu (darba tiesības, cilvēktiesības). Socioloģiskās aptaujas rezultātā iegūtā informācija dod iespēju salīdzināt šo objektīvās situācijas raksturojumu ar darba ņēmēju un darba devēju viedokļiem par institūciju darbību, kas risina vienlīdzīgas pieejas nodrošināšanas uzdevumus, kā arī par esošās likumdošanas darbības efektivitāti.

Socioloģiskā daļa uz fokusgrupu diskusiju un aptauju rezultātā iegūtās informācijas bāzes veido darba ņēmēju un darba devēju (kā uzņēmumu, tā arī institūciju) viedokļu apkopojumu par situāciju darba tirgū pētāmajos jautājumos (diskriminācija, elastība, konkurētspēja), ko papildina un padziļina ekspertinterviju rezultātā iegūtā informācija.

Visas trīs pētījuma daļas ir savstarpēji cieši saistītas un viena otru papildina. Tomēr šajā pētījumā ir akcentēta socioloģiskā pieeja. Cilvēkresursi ir izšķirošais ekonomikas attīstības faktors un darba tirgū iesaistīto aģentu aptauju, interviju, fokusgrupu diskusiju laikā iegūtie viedokļi ļauj reizē ar ekonomisku un institucionālu informāciju detalizētāk identificēt darba tirgus problēmu cēloņus un tādējādi izstrādāt arī konkrētākus priekšlikumus atbilstošas nodarbinātības politikas pilnveidošanai.

Pētījums pēc savas būtības ir starpdisciplinārs, apvienojot ekonomisko, socioloģisko un politisko (institucionālo) vērtējumu, un ar izteikti teritoriālu pieeju, salīdzinot analizēto parādību norises valsts plānošanas reģionu griezumā, kas to atšķir no pārējiem „Labklājības ministrijas pētījumi” darbiem. Tas šo pētījumu kopumā ir vienīgais, kurā tiek izvērtēta darba tirgus atvērtība – vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana visām iedzīvotāju grupām visos reģionos, ieskaitot arī tā saucamajām riska grupām – cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, pirmspensijas vecuma cilvēkiem, HIV inficētajiem, seksuāli netradicionāli orientētajiem u.c.

Piedāvātajā pētījumā autori vispirms sniedz Latvijas un tās reģionu darba tirgus vispārēju raksturojumu. Tas ietver deskriptīvu darba tirgus statistikas analīzi, balstoties uz esošiem CSP publicētiem un npublicētiem datiem par darbaspēku un Latvijas reģioniem. Vienlaicīgi ir analizēti nozīmīgi darba tirgus politikas un normatīvie dokumenti kā Darba likums un citi darba un bezdarbnieku tiesības regulējošie likumdošanas un normatīvie akti. Tāpat ir sniegtas arī tirgus politiku īstenojošo institūciju uzskaitījums un to darbības raksturojums. Šī pētījuma daļa lielā mērā dod atbildes uz iepriekš minētajiem pētījuma ekonomiskā un institucionālā virziena mērķiem.

Pētījuma apjomīgākā daļa atspoguļo socioloģisko metožu pielietošanas rezultātā iegūto darba devēju, darba ņēmēju un institucionālo aģentu skatījumu uz plašu jautājumu loku, kas saistīti ar darba tirgus funkcionēšanu. Tomēr pamatā uzmanība ir koncentrēta uz tādām šodienas aktuālām darba tirgus prasībām kā elastība un konkurētspēja, kas vienlaicīgi nepieciešama kā darba ņēmējam, tā darba devējam un ne mazāk arī institucionālajam aģentam.

Atsevišķa pētījuma daļa ir veltīta darba tirgus atvērtības analīzei gan dažāda lieluma uzņēmumos, gan pilsētās un laukos, gan valsts un privātos uzņēmumos, kā arī dažādās ar uzņēmējdarbību saistītās institūcijās un, protams, arī visos valsts statistiskajos reģionos. Ja visām sabiedrības sociālajām grupām netiek nodrošināta vienāda pieeja darba tirgum, veidojas tāda parādība kā diskriminācija, kas demokrātiskai sabiedrībai nav pieņemama. Pētījumā vispirms ir analizēta darba devēju, darba ņēmēju un institucionālo aģentu izpratne par šo parādību un attieksme pret to. Uzmanība ir pievērsta gan tiešās, gan arī netiešās diskriminācijas izpausmēm, ņemot vērā ES un Latvijas valsts oficiālo politiku, ka darba tirgus pieejamība ir jānodrošina visu sociālo grupu pārstāvjiem.

Pētījuma noslēguma daļa ietver rīcībpolitikas alternatīvas valsts un tās reģionu darba tirgus problēmu mazināšanai. Kā galveno autori piedāvā visaptveroša darba tirgus monitoringa izveidi, kas regulāri fiksētu un kompleksi analizētu darba tirgū kopumā notiekošās izmaiņas, lai būtu iespējams veidot darba tirgus reālajai situācijai atbilstošu rīcībpolitiku.

Pētījumā ietverts saistītās literatūras apskats, pētījuma metodoloģija, iegūtie pētījuma rezultāti, secinājumi un ieteikumi, kā arī analizētas politikas alternatīvas, lai noteiktu optimālo ceļu prognozēšanas sistēmas ieviešanai valsts politikā. Pielikumā pievienots kompaktdisks (CD), kurā ietverts pētījumā „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” publicētais materiāls, kā arī darba ņēmēju un darba devēju aptaujas datu faili, fokusgrupu diskusiju analīze. CD ir pieejams LR Labklājības ministrijas Darba departamentā. Kompaktdiska saturs sniegts 1. pielikumā.

GALVENIE SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

1. Statistiskie dati, kas publiski pieejami LR Statistikas pārvaldes izdotos krājumos „Latvijas reģioni skaitļos”, „Latvijas statistikas gada grāmata” un „Demogrāfija”, kā arī darbaspēka apsekojuma dati, neļauj tiešā veidā konstatēt Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas. Informācijas analīze sniedz vispārējo priekšstatu par demogrāfisko situāciju reģionos, situāciju nodarbinātības un uzņēmējdarbības attīstības jomā, ļauj konstatēt visiem reģioniem raksturīgas problēmas, neatklājot to specifiku katrā reģionā. Tikai kontekstā ar socioloģiskā pētījuma rezultātiem rodas iespēja konstatēt darba tirgus specifiskās problēmas attiecībā uz diskrimināciju, elastību, konkurētspēju un efektivitāti darba tirgū reģionos.
2. Pētījuma rezultāti liecina, ka Latvijā nav vienota darba tirgus. Socioloģiskās kvantitatīvās aptaujas rezultāti parāda, ka Latvijā darba tirgus ir „polārs”: Rīga un visa pārējā Latvija.
Šo dalījumu, pēc aptaujāto darba devēju domām, veido tādi apstākļi kā:
 - reģiona ģeogrāfiskais izvietojums, kuru atšķirīgais ceļu tīkls, mežu un auglīgas augsnes daudzums veido atšķirīgu ekonomiskās darbības struktūru,
 - nozaru specifika, finansiālais ieguldījums, lai gūtu peļņu,
 - iedzīvotāju izglītības, kultūras līmeņu atšķirības pa reģioniem, kā arī narkomānijas un alkoholisma izplatības atšķirības.
3. Darba devēji savā uzņēmumā ir gatavi nodrošināt tehniski drošu vidi, labāk organizēt padoto darbību, kā arī ļauj darbiniekiem strādāt psiholoģiski labvēlīgā darba vidē. Tajā pašā laikā iespēju turpināt izglītību, gūt atbalstu profesionālai karjerai, saņemt paaugstinātu samaksu par virsstundu/brīvdienu darbu darba devēji saviem darbiniekiem nodrošina daudz mazāka mērā. Tā 43% darba devēju plāno resursus darbinieku apmācībām, bet 30% uzņēmēju pat netaisās ieguldīt līdzekļus darbinieku mācībā. Valsts un pašvaldību institūcijas vairumā gadījumu plāno resursus darbinieku izglītošanai, bet līdz 35% darba devēju privātajā sektorā par šādu vajadzību pat nedomā. Tai pat laikā par svarīgākajām darbinieka kompetences iezīmēm tiek uzrādītas:
 - darba disciplīnas ievērošana – kā svarīgu darbinieka īpašību ir atzīmējuši 98,9% respondentu,
 - attiecības ar darba biedriem – 97,3%,
 - profesionālās zināšanas un prasmes – 94,8% .Nelielas atšķirības kompetenču vērtējumos ir vērojamas dažāda lieluma uzņēmumu vadītāju vidū.
4. Darba ņēmēju aptaujā tika saņemti diezgan pārsteidzoši dati par darba tirgus institucionālo aģentu nozīmīgumu:
 - iniciatīvai darba tirgus efektivitātes jautājumu risināšanā darba ņēmēju skatījumā, galvenokārt, jāuzņemas uzņēmuma/ iestādes vadībai;
 - pašam darba ņēmējam iniciatīva jāuzņemas tikai par darba attiecībām kolektīvā un profesionālu prasmju izmantošanu;
 - valsts institūcijām darba ņēmēji neatvēlēja galvenā iniciatora lomu nevienā no darba tirgus efektivitātes paaugstināšanas aspektiem;
 - arodbiedrībām un NVO nevienā aspektā darba ņēmēju skatījumā nav nepieciešamības uzņemties iniciatīvu, izņemot papildus labumu saņemšanu.Šai skatījumā starp reģioniem nav būtisku atšķirību.
5. Daļa no Latvijas un tās reģionu darba tirgus problēmām saistīta ar diskrimināciju, kura var izpausties tiešā vai netiešā veidā pret atsevišķām iedzīvotāju un īpaši - bezdarba riska grupām. Kā liecina darba devēju aptaujas rezultāti viņu uzņēmumos un iestādēs pilnībā tiek nodrošināta vienlīdzīga attieksme pret darbiniekiem. Vairāk kā 90% aptaujāto darba devēju atzinuši, ka vienlīdzīga attieksme pilnībā tiek nodrošināta pret darbiniekiem pēc viņu reliģiskās piederības, pēc ģimenes stāvokļa, pēc etniskās piederības, pēc pilsonības un pēc pastāvīgās dzīves vietas, vairāk kā 80% – pēc dzimuma, rases, valsts valodas zināšanām un vecuma. 79 – 77% atzinuši, ka vienlīdzīga attieksme tiek nodrošināta arī atkarībā no pazīšanās vai radniecības ar uzņēmuma/iestādes vadību. 75% atzinuši vienlīdzīgas attieksmes nodrošinājumu pēc darbinieku seksuālās orientācijas, kaut arī 15% respondentu šai gadījumā izvēlējušies atbildi „grūti pateikt”. Salīdzinoši vismazākā darba devēju daļa – 69% atzinuši, ka vienlīdzīga attieksme tiek nodrošināta arī atkarībā no darbinieku veselības stāvokļa vai invaliditātes.

Darba devēju skatījums uz vienlīdzīgas attieksmes nodrošinājumu uzņēmumā vai iestādē ir optimistiskāks nekā darba ņēmēju skatījums. Pilnīgu vienlīdzības nodrošinājumu atzinusi mazāka darba ņēmēju daļa. Lielākās vērtējumu atšķirības ir vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanā pēc etniskās piederības, pēc valsts valodas zināšanām, un pēc veselības stāvokļa vai invaliditātes. Latvijā attieksmes nevienlīdzību ietekmē arī pazīšanās vai radniecība ar uzņēmuma vadību.

Kā parādīja fokusgrupu diskusijas, uzņēmēju vidū pastāv virkne stereotipu gan attiecībā uz dzimumiem, gan etnisko piederību, gan arī par vecuma īpatnībām, kas iespaido viņu attieksmi pret darba ņēmējiem kā potenciālajiem darbiniekiem, tā arī pret darbiniekiem uzticētajiem darba pienākumiem un līdz ar to arī ieņemamajiem amatiem.

6. Darba ņēmēju diskriminācijas izpratni raksturo informētība par darba likumdošanu, tās ievērošanu attiecībā pret dažādām darbinieku grupām, novērotās nevienlīdzīgās attieksmes atzīšana par pieņemamu vai nepieņemamu dažādos reģionos, kā arī respondentu priekšstati par to, pret kurām grupām un kādā mērā tiek vai netiek nodrošināta vienlīdzīga attieksme. Visspilgtāk par diskriminācijas risku liecina respondentu – darba ņēmēju priekšstati par to, kurām grupām ir apdraudētas izredzes tikt pieņemtām darbā, tātad draud iespēja palikt atstumtām no darba tirgus nevis profesionālo prasmju trūkuma dēļ, bet sociālā raksturojuma, ar profesionālajām kvalitātēm nesaisītu iemeslu dēļ. Satraukumu par situāciju darba tirgū var radīt darba ņēmēju pasivitāte savu tiesību realizācijā, jo 68.4% darba ņēmēju atzinuši, ka pat tad, ja viņu darba tiesības tiktu ierobežotas, viņi nevērstos nevienā organizācijā, kas varētu palīdzēt šīs problēmas risināt.
7. Ekonomikas un statistikas novērtējums dod iespēju noteikt uz precīziem aprēķiniem balstītus diskriminācijas signālus par tiesībām saņemt vienādu atalgojumu par vienādu darbu, balstoties uz CSP Darbaspēka apsekojuma datiem. Šāda metodika ļauj tālākajā monitoringa procesā koncentrēt uzmanību uz tām grupām, par kurām konstatēti darba samaksas diskriminācijas signāli. Tas ļauj mērķtiecīgi koncentrēt uzmanību un taupīt resursus veicot tālāku darba tirgus uzraudzību reģionos. Ņemot vērā respondentu dalījumu pēc dzimuma, vecuma un izglītības atbilstoši CSP Darbaspēka apsekojuma datiem veikt aprēķinus sīkākām teritoriālajām vienībām vai profesiju grupām tomēr būtu sarežģīti vai pat neiespējami respondentu nepietiekamā skaita dēļ analizējamās grupās.
8. Latvijā ir izveidots pietiekami labs normatīvais ietvars diskriminācijas novēršanai darba tirgū, tomēr likumdošanas jomā būtu jāparedz šādas iniciatīvas:
 - Darba likumā kā diskriminācijas aizliegtais kritērijs būtu jāiekļauj arī pilsonība, kas nepieciešams sakarā ar brīvu personu kustību ES ietvaros;
 - Administratīvo pārkāpumu kodeksā precīzāk jānosaka sankcijas par vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpšanu darba tiesiskajās attiecībās, jo pašreizējais formulējums ir pārāk vispārīgs.
9. Valsts pārvaldē nav viennozīmīgas un skaidras izpratnes par to, kas ir diskriminācija un kā ar to cīnīties. Reģionālo institūciju pārstāvji atzīst, ka neprot identificēt diskriminācijas situācijas un viņiem pietrūktu kompetences šos jautājumus risināt. Institūcijām, kas ir iesaistītas šo jautājumu risināšanā, diskriminācijas problēmas nav prioritāras, un ierobežotie resursi tiek veltīti aktuālāku jautājumu risināšanai.
10. Pētījuma ietvaros veiktās darba devēju un darba ņēmēju aptaujas, fokusgrupu un ekspertintervijas, kā arī darba tirgus statistiskā analīze, ļāva identificēt būtiskas Latvijas un tās reģionu darba tirgus problēmas, t.sk., potenciālās diskriminācijas aspektā. Tika arī konstatēts, ka līdz šim regulāri iegūtie dati par darba tirgu Latvijā raksturo šo tirgu nepilnīgi un fragmentāri, atspoguļojot, galvenokārt, nodarbinātības sociālos aspektus. Darba tirgus izpēte lielākoties ir bijusi pakārtota institūciju specifiskajām funkcijām. Līdz ar to šī informācija nedod priekšstatu par kopējo situāciju darba tirgū.

Tāpēc gan darba uzdevuma nosacījumi, gan arī šobrīd izstrādātās šī pētījuma metodikas un iegūtie rezultāti ļauj piedāvāt alternatīvas, kas ir vērstas uz kompleksas darba tirgus monitoringa sistēmas (DTMS) izveidi.

Autoru kolektīvs piedāvā divus galvenos monitoringa aptvēruma variantus:

- diskriminācijas signālu darba tirgū monitoringu (DSM);
- darba tirgus monitoringa sistēmu (DTMS), kurai ir iespējami visaptverošs, komplekss raksturs, un kura paredz arī diskriminācijas signālu identificēšanu.

Izdalīti indikatori, kas var kalpot kā diskriminācijas signāli. Pie tam, piedāvātas divas indikatoru grupas:

- indikatori, kas raksturo atsevišķu grupu un ir salīdzināmi laikā, tādējādi ļaujot parādīt tendences;
- indikatori, kas salīdzina riska grupas situāciju ar citām iedzīvotāju grupām.

Monitoringa izveidei piedāvātas trīs alternatīvas:

- diskriminācijas signālu monitoringu uz pētījuma pamata nodrošina Tiesībsarga birojs;
- diskriminācijas signālu monitoringu uz pētījumu pamata nodrošina Nodarbinātības valsts aģentūra;
- kompleksas darba tirgus monitoringa sistēmas izveidošanu, ko uztur jaunizveidojamā Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma prognozēšanas aģentūra Ekonomikas ministrijas sistēmā.

Izmantojot hierarhiju analīzes metodi, vadošie pētnieki par optimālāko no trim piedāvātajām novērtēja trešo alternatīvu - DTMS izveidošana, ko uztur jaunizveidojamā Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma prognozēšanas aģentūra Ekonomikas ministrijas sistēmā.

1. LITERATŪRAS APSKATS

Šajā pētījuma sadaļā sniegts ieskats likumdošanas un politikas dokumentos, kas nosaka un regulē attiecības darba tirgū un vienlīdzības principi darba tiesiskajās attiecībās, Latvijā un ārvalstīs veiktos pētījumos, kas saistīti ar elastības, konkurētspējas un diskriminācijas aspektiem darba tirgū, kā arī izklāstītas galvenās teorētiskās pieejas minēto jautājumu izpētē.

1.1. LIKUMDOŠANAS UN POLITIKAS DOKUMENTU APSKATS

Lai analizētu diskriminācijas mazināšanas politiku Latvijas darba tirgū, ir jāsniedz ieskats normatīvajā ietvarā, kas ir saistošs darba tirgus politiku īstenojošajām institūcijām.

Kopš 1990.-jiem gadiem Latvija ir pilntiesīga starptautisko organizāciju dalībniece un ir uzņēmusies atbilstošas saistības. Starptautiskie cilvēktiesību dokumenti atzīst katra cilvēka tiesības uz darbu, nediskriminācijas principu darba attiecībās, kā arī to, ka valstis apņemas garantēt katra tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem. Latvija, ratificējot šos dokumentus, ir uzņēmusies pilnīgu atbildību par tajos ietverto tiesību nodrošināšanu.

Ir jāatzīmē, ka normas, kas ietvertas starptautiskajā dokumentā, kļūst saistošas valstij ar brīdi, kad valsts ratificē to. Likuma "Par Latvijas Republikas starptautiskajiem līgumiem" 13. pants nosaka, ka gadījumā, ja starptautiskajā līgumā, ko apstiprinājis Saeima, paredzēti citādi noteikumi nekā LR likumdošanas aktos, tiek piemēroti starptautiskā līguma noteikumi. Tas nozīmē, ka, veidojoties pretrunai starp starptautisku un nacionālu dokumentu, tiek piemērotas starptautiskā dokumenta normas.

Darba tiesībās par vienu no svarīgākajiem jautājumiem uzskata nediskriminējošu attieksmi darbā pieņemšanas procesā, respektīvi, darbinieku pieņem darbā, pamatojoties tikai uz profesionālo kvalifikāciju un citām konkrētai darba veikšanai nepieciešamajām prasmēm un iemaņām. Taču jaunākie starptautiskie cilvēktiesību dokumenti un arī pasaules valstu prakse diskriminācijas aizliegumu attiecina uz arvien jaunām diskriminācijas izpausmēm, līdz ar to būtiski paplašinot principa piemērošanas jomu.

Starptautiskie dokumenti

Starptautiskajā līmenī ar vienlīdzības veicināšanu nodarbojas virkne organizāciju, kas darbojas diskriminācijas novēršanas jomā. Nozīmīgākais starptautiskais dokuments diskriminācijas mazināšanai ir ANO statūti, kas nosaka - Apvienoto Nāciju Organizācija veicina cilvēktiesību un pamatbrīvību vispārēju cienīšanu un ievērošanu bez rases, dzimuma, valodas un ticības atšķirībām. No 1991. gada septembra šie statūti ir saistoši arī Latvijai. ANO ietvaros pieņemtā Vispārējā cilvēktiesību deklarācija nosaka vienlīdzības principu - visi cilvēki piedzimst brīvi un vienlīdzīgi savā cieņā un tiesībās. Tā arī nosaka visus iespējamus pamatus, uz kuriem cilvēks var būt diskriminēts. Attiecībā uz darbu deklarācija nosaka, ka katram cilvēkam ir tiesības uz darbu, uz brīvu darba izvēli, uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem un uz aizsardzību pret bezdarbu, uz taisnīgu un apmierinošu darba algu, ir tiesības dibināt arodbiedrības un iestāties arodbiedrībās savu interešu aizsardzībai un tiesības uz atpūtu un brīvo laiku. Deklarācija aizsargā arī pret diskrimināciju darba vietā, nodrošinot vienādu darba samaksu par līdzvērtīgu darbu.

Latvijai ir saistošs arī ANO Pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām. Šī dokumenta 26. pants nosaka, ka visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma priekšā, un viņiem ir tiesības bez jebkādas diskriminācijas uz vienādu likuma aizsardzību. Jebkura diskriminācija jāaizliedz ar likumu, un likumam jāgarantē visām personām vienāda un efektīva aizsardzība pret jebkādu diskrimināciju. Ar ANO Pakta 3. pantu dalībvalstis apņemas nodrošināt vīriešiem un sievietēm vienlīdzīgas tiesības izmantot visas šajā paktā paredzētās pilsoniskās un politiskās tiesības.

Savukārt Pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 7. pants nosaka, ka dalībvalstis atzīst katra tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem, kas sekmē arī vienlīdzības principa nodrošināšanu. Šis pants aizsargā dzimumu līdztiesību, kā arī iespēju saņemt vienādu darba samaksu par vienādu darbu. Pie tam, pants nepieļauj diskrimināciju kā tādu karjeras veidošanā, nosakot, ka visiem ir vienādas iespējas izvirzīties darbā, pamatojoties vienīgi uz darba stāžu un kvalifikāciju.

Nozīmīga ir arī Starptautiskās Darba Organizācijas (SDO) loma. 1951. gada Konvencija Nr. 100 "Par vienlīdzīgu atalgojumu" ir viena no SDO pamatkonvencijām, Latvijā tā ir spēkā no 1993. gada 27. janvāra. SDO statūtu preambulā ir noteikts, ka starp darba apstākļu uzlabošanas pasākumiem iekļaujama arī vienādas darba samaksas principa nodrošināšana par vienādas vērtības darbu. Savukārt 1958. gada Konvencija Nr. 111 "Par diskrimināciju darbā un nodarbošanās jomā" uzskatāma par diskriminācijas aizlieguma pamatdokumentu SDO sistēmā, jo aptver vispārējos principus, nosakot dalībvalstij pienākumu nodrošināt aizsardzību pret jebkāda veida tiešo vai netiešo diskrimināciju nodarbinātības sfērā. Konvencija aizsargā darbinieku pret nevienlīdzīgas attieksmes pēc rases, dzimuma, ādas krāsas, politiskās vai reliģiskās pārliecības u.c. pamatiem. Diskriminācijas novēršanas aspekti tiek aplūkoti arī 1962. gada konvencijā Nr. 117 "Par sociālās politikas galvenajiem mērķiem un normām", 1981. gada konvencijā Nr. 156 "Par strādājošo sieviešu un vīriešu, kuriem ir ģimenes, vienlīdzīgu attieksmi un vienlīdzīgām tiesībām" un rekomendācijas Nr. 90 par vienlīdzīgu atalgojumu, Nr. 162 par pirmspensijas vecuma darbiniekiem, Nr. 165 par darbiniekiem, kuriem ir ģimenes.

Eiropas Savienība

Attiecībā uz darba tiesību jomu kā Latvijai saistoši ir jāmin tādi EP dokumenti kā 1961. gada Eiropas sociālā harta un Eiropas 1950. gada cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. Šo dokumentu ieviešanas uzraudzībai izveidots un efektīvi darbojas speciālais mehānisms, kas Eiropas sociālās hartas gadījumā sevī ietver hartas uzraudzības komiteju, bet Eiropas Cilvēktiesību konvencijas izpildi kontrolē ECT, kura atrodas Strasbūrā.

Eiropas sociālā harta regulē invalīdu un garīgi atpalikušo personu tiesības uz neatkarību, integrāciju un dalību sabiedriskajā dzīvē. Harta nodrošina vienlīdzīgu attieksmi, pamatojoties uz darbinieka pilsonību. Harta garantē vienlīdzīgu attieksmi darba un nodarbinātības jautājumos bez diskriminācijas dzimuma dēļ. Ir jāatzīmē, ka Harta aizsargā darbiniekus, kuriem ir ģimenes un garantē tiesības strādāt, nepakļaujoties diskriminācijai un izvairoties no konfliktiem, kas rastos viņu darba un ģimenes saistību dēļ.

Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijā kā diskriminācijas pamats minēts dzimums, ādas krāsa, rase, reliģija, valoda, politiskie vai citi uzskati, nacionālā vai sociālā izcelsme, mantiskais stāvoklis, piederība kādai mazākumtautībai un cits stāvoklis. Konvencijas nostiprināto tiesību aizskārums gadījumā cietušajiem ir tiesības uz vainīgās puses izmaksātu kompensāciju, kas ir būtisks faktors cilvēktiesību ievērošanai no konvenciju dalībvalstu puses.

Diskriminācijas aizliegums ES tiesību sistēmā sākotnēji ierobežojās ar aizliegumu diskriminēt uz dzimuma pamata, taču pēc 2000. gada aizliegto diskriminācijas pamatu uzskatījums ir paplašinājies. Īstenojot EK līguma 13. pantā noteikto ES kompetenci, 2000. gadā Padome pieņēma divas direktīvas – direktīvu 2000/43/EC, kas ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rases vai etniskās piederības (Rasu direktīva) un direktīvu 2000/78/EC, kas nosaka kopēju sistēmu vienādi attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (Nodarbinātības direktīva). Tās vērstas pret tādu diskrimināciju, kura pamatojas uz rasi vai etnisko izcelsmi, vecumu, reliģisko pārliecību vai uzskatiem, seksuālo orientāciju un invaliditāti. Pievienošanās ES procesa laikā Latvija nacionālajā likumdošanā ieviesusi virkni ES direktīvu par vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanu, piemēram: par dalībvalstu likumu tuvināšanu, ievērojot principu par vienādu atalgojumu vīriešiem un sievietēm (direktīva 75/117/EEK); par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un izaugsmi, kā arī darba apstākļiem (direktīva 76/207/EEK); par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (direktīva 92/85/EEK) u.c.

EK dibināšanas līgumā 13. pants pašreizējā (Nīcas līguma) redakcijā pilnvaro EK institūcijas noteiktā procedūrā veikt “piemērotus pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju dzimuma, rases, etniskās izcelsmes, reliģijas vai pasaules uzskata, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ”.

Latvijas normatīvie akti

Raksturojot darba tirgus politiku, jānorāda, ka Latvijā gandrīz 30 gadus bija spēkā viens likums - Darba likuma kodekss. 2002. gada 1. jūnijā to aizstāja jaunais likums - Darba likums (DL), ar kura spēkā stāšanās Latvijā darba tiesības kļuva daudz demokrātiskākas. Darba likumā un citos darba tiesību avotos ir nostiprināti galvenie darba tiesību pamatprincipi:

- ⊙ darba tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamība,
- ⊙ tiesības apvienoties organizācijās,
- ⊙ nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums,
- ⊙ sociālā nodrošinājuma garantijas vecuma, darba nespējas, bezdarba un citos likumā noteiktos gadījumos,
- ⊙ vienlīdzīgu tiesību un attieksmes princips.

Savukārt nodarbinātības politikas bāze Latvijā tika izveidota 1992.gadā, kad stājās spēkā likums „Par nodarbinātību”. Līdz ar pasīviem nodarbinātības pasākumiem sāka plaši ieviest arī aktīvos pasākumus (LR Labklājības ministrija [LR LM] 2001: 60). Galvenā institūcija nodarbinātības veicināšanā un bezdarba samazināšanā ir Labklājības ministrija, kas atbild par nodarbinātības politikas veidošanu un likumdošanas ieviešanu.

1999.gadā MK akceptēja LM izstrādāto koncepciju “Par nodarbinātības veicināšanu valstī”. Tā noteica Ekonomikas ministrijas koordinācijā izstrādāt Nacionālo nodarbinātības plānu (NNP), uzlabot sociālo partneru sadarbību nodarbinātības jautājumu risināšanā un uzsvērt nodarbinātības jautājumu prioritāti (LR Labklājības ministrija [LR LM] 1999).

Laikā no 1999.gada Latvijā nodarbinātības politiku koordinēja EM, izstrādājot ikgadēju NNP (Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums 2002: II nodaļa 5.pants). Pirmais NNP tika pieņemts 2000.gadā atbilstoši koncepcijai „Par nodarbinātības veicināšanu valstī” un pamatojoties uz ES Padomes apstiprinātām nodarbinātības vadlīnijām. Plāns nosaka valstī īstenojamos pasākumus nodarbinātības veicināšanas jomā. Nodarbinātības vadlīnijas ir ietvertas četros pīlāros: darbaspēka pilnveidošana, uzņēmējdarbības attīstīšana, uzņēmumu un to darbinieku pielāgotspēju veicināšana un vienādu iespēju politikas nodrošināšana. Ik gadu tiek mainītas un paplašinātas vadlīnijas, tika veikta iepriekšējā NNP izpildes analīze, kas kopā ar nodarbinātības pasākumu

noteikšanas un definēšanas jomā iemantoto institūciju pieredzi noteica nākamā NNP saturu. 2004.gadam tika izstrādāts piektais un pēdējais NNP. Atbilstoši ES prasībām NNP ar 2004.gadu ir pārdēvēts par Nacionālo rīcības plānu nodarbinātības veicināšanai (Latvijas Nacionālais 2004. gada rīcības plāns nodarbinātības veicināšanai [LatNrpnv_2004] 2004).

Sākot ar 2005. gadu, NNP ir Nacionālo reformu programmu (Nacionālās Lisabonas programmas) sastāvdaļa. Arī Latvija 2005. gadā izstrādāja Latvijas Nacionālo Lisabonas programmu 2005.-2008. gadam. Latvijas nacionālā Lisabonas programmu 2005.-2008.gadam ir politikas plānošanas dokuments, kas parāda Latvija vidēja termiņa (3 gadu) mērķus valsts izaugsmē un nodarbinātības veicināšanā, kā arī veicamos uzdevumus to sasniegšanai. Laikā no 2005.gada līdz 2008.gadam jānodrošina: ikgadējais IKP pieaugums 6-8% apmērā un jāpaaugstina nodarbinātības līmenis līdz 65%, tajā skaitā sieviešu nodarbinātība – līdz 61% un pirmspensijas vecuma cilvēkiem – līdz 48%. (Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008.gadam. 2005)

Mērķu sasniegšanai Latvijas nacionālā Lisabonas programma iezīmē piecus galvenos ekonomiskās politikas pamatvirzienus: makroekonomiskās stabilitātes nodrošināšana, zināšanu un inovāciju stimulēšana, investīcijām un darbam labvēlīgas un piesaistošas vides veidošana, nodarbinātības veicināšana, izglītības un prasmju uzlabošana. Katram pamatvirzienam ir noteikti sasniedzamie rezultātīvie rādītāji.

Līdz ar iestāšanos ES ir finansiālas iespējas paplašināt aktīvo nodarbinātības pasākumu klāstu un apjomu, iesaistot plašāku un specifiskāku cilvēku loku. Lai izmantotu ES piedāvātās iespējas, ir izveidotas attiecīgas institūcijas, un viena no tām ir LM Eiropas Savienības struktūrfondu departaments. Tas koordinē ES struktūrfondu finanšu resursu piesaisti, apguvi, kā arī struktūrfondu finansēto aktivitāšu pārraudzību un novērtēšanu. Departamenta struktūrvienības ir Struktūrfondu politikas un Struktūrfondu ieviešanas nodaļas, kas organizē struktūrfondu projektu kvalitātes kontroli un specifisko vērtēšanu.

Iestāšanās procesa laikā ES Latvija veica papildinājumus un izmaiņas esošajos normatīvajos aktos. 2002.gadā spēku zaudē likums „Par nodarbinātību”, jo stājas spēkā “Bezdarbnieka un darba meklētāja atbalsta likuma”. Tajā ir noteikti bezdarbniekiem un darba meklētājiem paredzētie aktīvie nodarbinātības pasākumi, valsts un pašvaldību kompetence šo pasākumu īstenošanā, kā arī bezdarbnieka un darba meklētāja statusa iegūšanas kritēriji, tiesības un pienākumi. Tādējādi tika izveidota sistēma bezdarbnieku un darba meklētāju atbalstam un viņu ātrākai atgriešanai darba tirgū.

Kā nozīmīgs aspekts nodarbinātības problēmu risināšanā, tai skaitā aktīvo nodarbinātības pasākumu attīstībā, ir jāskata sociālo partneru sadarbība Latvijā. Tā tika uzsākta 1999.gadā, izveidojot Nacionālo trīspusējo sadarbības padomi, kas veicināja sociālo partneru, valsts institūciju, darba devēju organizāciju un arodbiedrību, sadarbību (LR Labklājības ministrija [LR LM] 2000: 15).

Vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas regulējums Latvijā

Satversmē formulēti vairāki darba tiesību principi. Tie ir:

- Ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai.
- Piespiedu darbs ir aizliegts.
- Ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.
- Strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību.

Vienlīdzības princips arī ir nostiprināts LR Satversmē. LR Satversmes 91. pants nosaka: “Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas”. Šī panta izpratnē par diskrimināciju tiek uzskatīta atšķirīga attieksme pret personu vai personu grupu, balstoties uz tās rasi, dzimumu, vecumu, valodu, reliģisko, politisko vai citu pārliecību, nacionālo vai sociālo izcelsanos, mantisko stāvokli, dzimšanas vai citiem apstākļiem, ja šādi attieksmei nav likumīga mērķa un objektīva, demokrātiskā sabiedrībā nepieciešama pamata.

Vienlīdzības principa sastāvdaļas ir līdztiesības princips un diskriminācijas aizliegums. Visi šie jēdzieni pēc definīcijas ir ļoti tuvi. Vienlīdzība – sabiedrības attīstības ideāls; visu sabiedrības locekļu vienlīdzīgs stāvoklis tiesību un brīvību izmantošanā, pienākumu pildīšanā un sabiedrības materiālo un garīgo vērtību sadalē. Līdztiesība - juridiskā vienlīdzība, tiesību, brīvību un pienākumu vienlīdzība.

Bez vienlīdzības Satversme garantē arī apziņas un reliģiskās pārliecības brīvību, kā trūkums var būt par diskriminācijas pamatu.

Satversmes 91. pants aptver vienlīdzības principu un diskrimināciju ļoti plaši, tādējādi atbildību par diskriminācijas aizlieguma interpretāciju un konstatāciju uzliekot tiesām. Iespējams, būtu lietderīgi iekļaut Satversmes 91. pantā diskriminācijas pamatus.

Vienlīdzības princips darba tiesiskajās attiecībās

LR DL ietverts atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips. DL un citi normatīvie akti, kas regulē darba tiesiskās attiecības, ir saistoši visiem darba devējiem, neatkarīgi no to tiesiskā statusa, un darbiniekiem. Ir jāatzīmē, ka vienlīdzības princips ir jānodrošina ne tikai attiecībā uz darbinieku, kurš pastāvīgi strādā Latvijā, bet arī attiecībā uz darbinieku, kurš ir nosūtīts veikt darbu Latvijā.

Atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieku rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskas, politiskas un citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem aizliegta:

- ⊙ dibinot darba tiesiskās attiecības,
- ⊙ pārbaudes laikā,
- ⊙ darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību,
- ⊙ uzteicot darba līgumu.

ES direktīvas prasa, lai par diskrimināciju piemērojamās sankcijas būtu „efektīvas, proporcionālas un preventīvas”, proti, tādas, kas pārliecinātu darba devēju, ka diskriminācija viņam ir pārāk neizdevīga, tādējādi mudinot viņu turpmāk nediskriminēt. Tas, kādā veidā valsts savos likumos formulē šīs sankcijas un nodrošina to efektivitāti, ir valsts ziņā, un šīs prasības izpildes nodrošināšana vislielākajā mērā ir tieši tiesu rokās brīdī, kad tās lemj par sankcijām.

DL 29. panta astotā daļa nosaka, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata. Šajā kontekstā svarīgs ir arī jautājums par diskriminējoša nodoma esamību vai neesamību - ir acīmredzami, ja persona diskriminējusi ar nodomu, sankcijai sava mērķa sasniegšanai jābūt bargākai kā tad, ja šāda nodoma nav bijis.

Administratīvo pārkāpumu kodeksa (APK) 41. panta pirmā daļa paredz sankciju par darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu - izsakot brīdinājumu vai uzliktot naudas sodu darba devējam - fiziskajai personai līdz divsimt piecdesmit latiem, juridiskajai personai - līdz piecsimt latiem. Šis pants ir ļoti vispārīgs, lai, piemēram, aizsargātu personu pret vienlīdzības principa pārkāpšanu un rosinātu darba devēju nodrošināt vienlīdzības principu saskaņā ar darba tiesiskās attiecības regulējošiem normatīvajiem aktiem. Līdz ar to būtu nepieciešams APK atrunāt sankcijas par vienlīdzības principa pārkāpšanu darba tiesiskajās attiecībās.

DL 7. pants nosaka, ka vienlīdzības princips ir nodrošināms bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas, minot iespējamās diskriminācijas pamatus:

- ⊙ personas rase,
- ⊙ ādas krāsa,
- ⊙ dzimums,
- ⊙ vecums,
- ⊙ invaliditāte,
- ⊙ reliģiskā, politiskā vai cita pārliecība,
- ⊙ nacionālā vai sociālā izcelsme,
- ⊙ mantiskais vai ģimenes stāvoklis,
- ⊙ seksuālā orientācija,
- ⊙ un citi apstākļi.

Tātad, diskriminācijas aizlieguma garantija ir plašāka un aizsargā pret diskrimināciju arī tajos gadījumos, kad diskriminācija notikusi uz tāda pamata, ko likums nenosauc starp uzskaitītajiem aizliegtajiem kritērijiem.

Lai gan nediskriminācijas normas ir iekļautas nacionālajā likumdošanā, to reālais nodrošinājums nav pietiekams. Nediskriminācijas politika ir fragmentāra, nav viena kopēja, visaptveroša likuma, kas dotu pamatu plašākam problēmas redzējumam un risinājumiem. Lai gan to likumprojektu skaitā, kas Latvijas Saeimai steidzamības kārtā bija jāpieņem līdz 2004. gada 1.maijam, iestājoties ES, bija arī Diskriminācijas novēršanas likums, kas potenciāli veidotu vienotas nediskriminācijas politikas pamatu, tas tomēr netika pieņemts. Pašreiz vispārīgāk nediskriminācijas normas iestrādātas Darba likumā. Ja neņem vērā fragmentāro raksturu, var teikt, ka Latvijā ir izveidots pietiekami labs normatīvais ietvars diskriminācijas novēršanai nodarbinātībā, darbojas arī atbilstošas institūcijas, kuru kompetencē ir pievērst uzmanību šiem jautājumiem un risināt problēmas. Tajā pat laikā ir jāatzīmē, ka atbilstošās likumu normas reāli nestrādā vairāku iemeslu dēļ: valsts pārvaldē nav viennozīmīgas un skaidras izpratnes par to, kas ir diskriminācija un kā ar to cīnīties.

Diskusijas galvenokārt skar dzimumu līdztiesības un darba samaksas jautājumus un tikai pateicoties medijos atspoguļotajiem gadījumiem par diskrimināciju uz nacionālās piederības un seksuālās orientācijas pamata – tiek pieminēti arī šie aspekti.

Institūcijām, kas ir iesaistītas šo jautājumu risināšanā, diskriminācijas problēmas nav prioritāras un ierobežotie resursi tiek veltīti aktuālāku jautājumu risināšanai. Vairākums ekspertu norāda, ka, lai gan neformāli tiek diskutēti par situācijām, ko varētu uzskatīt par diskrimināciju, tomēr trūkst iesniegumu, sūdzību no cietušajiem un līdz ar to šie jautājumi netiek risināti. Reģionālo institūciju pārstāvji atzīst, ka neprot identificēt diskriminācijas situācijas, un, ja saņemtu iesniegumus par diskriminācijas gadījumiem, pietrūktu kompetences, kā šos gadījumus risināt. Trūkst tiesību speciālistu, kas būtu specializējušies darba tiesību jautājumos.

1.2. DARBA TIRGUS IEPRIEKŠ VEIKTO PĒTĪJUMU SKATĪJUMĀ

Analīzei tika izvēlēti kā Latvijā tā ārvalstīs pēdējo piecu gadu laikā publicēti pētījumi par darba tirgus problēmām, kas aktualizējušās 21. gadsimta sākumā, sevišķu uzmanību veltot tiem darbiem, kas skar projekta uzdevumā ietvertās parādības – elastību, konkurētspēju un diskrimināciju darba tirgū un šo parādību reģionālu specifiku.

1. Antila, J., Hestalo, P. (2003). Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs 2002.gadā. Somija, Darba ministrija, Helsinki.

Pētījumā „Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs 2002.gadā” pētīta un salīdzināta darba dzīves situācija un tajā notikušās izmaiņas Latvijā, Lietuvā un Igaunijā. Darba dzīves kvalitāte un pārmaiņas analizētas pēc t.s. „sociālo rādītāju tradīcijas”.

Pēc otrā pasaules kara tika izstrādāti dažādi statistikas līdzekļi, ar kuru palīdzību iespējams noteikt labklājības sfēru – tā saucamie sociālie rādītāji. Ar to palīdzību dažādās dzīves jomās tika veidoti dzīves realitātes apraksti, ko mēdz dēvēt arī par sociālajiem pārskatiem, kuru galvenais uzdevums bija kalpot par instrumentu valsts likumu un normatīvo aktu veidošanā.

No konceptuālās pieejas viedokļa svarīgs ir indikatoru kopums, ar ko tiek mērīta darba dzīves kvalitāte un darba dzīvē notiekošās pārmaiņas. No indikatoriem, kas izmantoti analizējamajā pētījumā, projekta pētījumā „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” sevišķi vērā ņemami būtu: rekrutēšanas atšķirības privātajā un valsts sektorā, vecos, reorganizētos un jaunos uzņēmumos (darba līgumi, darba samaksa atšķirības, strādāšana papildus darbā, strādājošo iespējas ietekmēt savu darbu, organizatoriskas darba vietu izmaiņas).

2. Reuter, N., Makkonen, T., Oosi, O. (2004). Pētījums par datu vākšanu diskriminācijas apjoma noteikšanai un novērtēšanai Eiropā. (Study on Data Collection to measure the extent and impact of discrimination in Europe)

Ziņojumā atzīmēts, ka ES dalībvalstīs nav vienotas metodoloģijas diskriminācijas dažādās dzīves sfērās apjoma un ietekmes novērtēšanai. Kā mērķi tālākai darbībai tiek izvirzīti - apzināt, kādi dati ir nepieciešami un ar kādām metodēm tos iespējams iegūt, aptaujājot dažādas organizācijas, kas Eiropā iesaistītas cīņā ar diskrimināciju, veikt atsevišķu valstu institucionālās iekārtas izpēti diskriminācijas apkarošanas jomā, tai skaitā datu ievākšanā par diskrimināciju, īpašu uzmanību pievērst datu ievākšanai un analīzes funkcijām citās ES aģentūrās un valstu Statistikas pārvaldēs, sniegt rekomendācijas, ko būtu nepieciešams ņemt vērā, izstrādājot datu ievākšanas mehānismus ES dalībvalstīs, lai dati būtu salīdzināmi. Autori pasvītro, ka svarīgi, lai iegūtie dati balstītos uz vienādām definīcijām. Pašreizējais datu kopums nedod precīzu ieskatu diskriminācijas situācijā, dati tiek ievākti neregulāri, daudzās valstīs nav datu ievākšanas politikas. Lielākā daļa datu ievākšanas metožu nav piemērojamas visiem diskriminācijas veidiem, kas notiek dažādās dzīves sfērās – nodarbinātībā, izglītībā u.c. Pagaidām arī ES valstu vidū nav vienotas nostājas, par kādiem diskriminācijas aspektiem datus vākt. Autori, apkopojot pieredzi ES valstīs, par nozīmīgākajām informācijas vākšanas metodēm diskriminācijas identificēšanai izdala: sociālo un ekonomisko statistiku, valsts tiesu sistēmas statistiku (piem., policijas ziņojumu statistika), cietušo un citas mērķaptaujas, viedokļu aptaujas (*attitude surveys*) un intervijas, diskriminācijas testus, kvalitatīvos pētījumus (piem., gadījumu analīze), laboratorijas eksperimentus, iekšēju gadījumu uzskaiti, ko veiktu Ombudsmeni, speciālās organizācijas, t.sk. nevalstiskās, publiskās un privātās organizācijas un kompānijas.

Kā efektīvākās metodes autoru skatījumā tiek atzītas dažādas aptaujas un diskriminācijas testi. Taču kā derīgas atzītas visas iepriekš minētās datu vākšanas metodes. Neviena metode nav pietiekama pati par sevi, tādēļ ir nepieciešams pieņemt daudzmetožu pieeju diskriminācijas novērtēšanai. Lai vairotu datu uzticamību, datu ievākšanas instrumenti jāizmanto ar regulāriem intervāliem, ilgākā laika posmā mērot vienas un tās pašas problēmas.

3. „Latvija. Pārskats par tautas attīstību. Rīcībspēja reģionos” (2005). LU Sociālo un politisko pētījumu institūts. ANO Attīstības programma Latvijā un Latvijas Universitāte, Rīga.

„Latvija. Pārskats par tautas attīstību. Rīcībspēja reģionos” ir pētījums, kur reģionālā griezumā skatīta cilvēku rīcībspēja, tās izpausmes, dzīves vides resursi un procesi un dzīvesdarbības iespēju atšķirības. Autori definē „rīcībspēju” kā indivīdu spēju izmantot piedāvātās sociālās darbības iespējas. Viena no sociālās darbības iespējām ir iesaistīties darba tirgū vai nu kā darba devējam, vai arī kā darba ņēmējam un līdz ar to gan piedalīties valsts tautsaimniecības attīstībā, gan arī risināt savas personīgās attīstības problēmas.

Indivīdu rīcības spējas pakāpi autori ļoti cieši saista ar formālās izglītības iegūšanu visos līmeņos (pamata, vidējā un augstākā izglītība), īpaši pievēršot uzmanību vidējai profesionālajai izglītībai, kā arī ar iesaistīšanos neformālajā izglītībā (pieaugušo tālākizglītība, bezdarbnieku pārkvalifikācija) un viņu gatavību ietekmēt un mainīt savu stāvokli.

4. Sabiedrības integrācija un uzņēmējdarbība: etniskais aspekts (2004). Rīga, Baltijas Sociālo zinātņu institūts.

Socioloģiskais pētījums „*Sabiedrības integrācija un uzņēmējdarbība: etniskais aspekts*” pamatlīnijās veltīts situācijas analīzei uzņēmējdarbības privātajā sektorā, pētot to saistībā ar uzņēmumā lietotās valodas izplatības apjomu. No šī viedokļa situācija ir raksturota „latviskos”, „krieviskos” un „multietniskos” uzņēmumos. Uzņēmumu nodalīšanās pēc vienas vai citas valodas pielietošanas uzrāda vienu no segmentācijas izpausmēm darba tirgū Latvijā.

Autoru skatījumā diskriminācija darba tirgū atklātā veidā neparādās, tā vairāk izpaužas darba ņēmēju rekrutēšanas procesā. Konkurētspējai darba tirgū ir nepieciešama latviešu valodas prasme un, sakarā ar ražošanas internacionalizāciju, arī vēl angļu un krievu valodas prasme. Funkcionāli cittautieši darba tirgū ir vairāk ieinteresēti un aktīvāki. Pētījumā izteikts viedoklis, ka cittautiešiem, ņemot vērā pilsonības faktoru, ir ierobežotas iespējas strādāt valsts sektorā.

5. Fiļipova, L., Gootvalds, J., Šimeks, M. (2004). Konkurētspējas izmaiņu ietekme uz Čehijas darba tirgus attīstību. (Impact of Changes in Competitiveness on Labour Market Developments). The Czech Republic.

Pētījumā ir veikta konkurētspējas jēdziena vēsturiskā analīze (A.Smits, D.Rikardo, J. Šumpēters, M.Porters). Sevišķa uzmanība pievērsta M. Portera sistēmmodelim ar nosaukumu „Konkurētspējas dimants”, kas ietver preču, pakalpojumu un darbaspēka konkurenci tirgū. Autori, izmantojot M. Portera modeli, veido savu skatījumu. Pētījumā pasvītrots, ka optimāla darba tirgus funkcionēšana ir darba piedāvājuma un pieprasījuma esamība kvantitatīvos un kvalitatīvos raksturojumos. Piedāvājumu ietekmē tādi personu raksturojumi kā izglītība, prasmes, vecums, motivācija, bet pieprasījumu - institūciju (firmu) darbības nozare, ekonomiskais stāvoklis utt. Ja piedāvājums un pieprasījums sakrīt, tad cilvēki ir nodarbināti, ja nesakrīt, tad veidojas bezdarba situācija. Darbaspēka apjoms un kvalifikācija ir viens no faktoriem, kas ietekmē ekonomikas izaugsmi un produktivitāti.

Pētījuma praktiskā daļa ir veltīta Čehijas ekonomikas konkurētspējas kāpināšanas analīzei, izvērtējot tajā arī darbaspēka nozīmi. Autori atzīmē, ka ļoti svarīga ir darbaspēka spēja ātri un elastīgi piemēroties tirgus prasībām.

Analizētā pētījuma ievads un teorētiskā daļa ir izmantojama konkurētspējas raksturojumam darba tirgū. Toties pētījuma daļa, kas raksturo Čehijas rūpniecības nozares, to indikatoru salīdzinājums - attiecas uz ekonomisko skatījumu.

6. Pabriks, A. (2002). Etniskās proporcijas, nodarbinātība un diskriminācija Latvijā. Konstitucionālās un tiesību politikas institūts un Pašvaldību un valsts pārvaldes reformu iniciatīvu programma. Sorosa fonds – Latvija.

Pētījums ir veltīts darbinieku etniskā sastāva, darbā pieņemšanas kārtības un attieksmes analīzei un novērtēšanai. Pētījuma pamatā ir statistikas dati, kas iegūti aptaujājot visas Latvijas ministrijas, 23 Latvijas rajonu un 5 pilsētu pašvaldības, vairākus lielos uzņēmumus, 19 augstskolas, 17 privātos uzņēmumus. Izmantoti arī citi iepriekš veiktu socioloģisku pētījumu rezultāti.

Darbā uzmanība pievērsta tiešajai un netiešajai diskriminācijai Latvijā pēc etniskās pazīmes. Autors secina, ka pieaug etnisko minoritāšu cilvēku skaits, kam ir labas valsts valodas zināšanas un līdz ar to pieaug viņu konkurētspēja darba tirgū. Autors atzīmē, ka valodas zināšanas un profesionālā kvalifikācija ir noteicošie iemesli, lai konkrētā persona tiktu pieņemta darbā.

Pētījumā iegūtie dati par mazākumtautību proporcijām darba tirgū neliecina, ka šajā vidē pastāv izteikta diskriminācija pēc etniskās pazīmes. Arī mazākumtautību labklājības līmenis ir līdzīgs majoritātes līmenim, un tas parasti nav novērojams sabiedrībās, kurās pastāv tieša vai netieša diskriminācija pēc etniskās pazīmes. Tomēr kopumā, kā atzīmē autors, ir redzams etniskās paritātes trūkums atsevišķākās institūcijās un nozarēs.

7. Pranka, M., Trapenciene, I., Trupovnice, A. (2003). Sociālās atstumtības iespējamība un tās iemesli bezdarba riska apdraudētajām iedzīvotāju grupām. LU Filozofijas un Socioloģijas institūts.

Pētījumā veiksmīgi izmantota kvantitatīvo un kvalitatīvo metožu kombinācija, plaša salīdzinošā analīze. Autores veikušas dokumentu analīzi (Starptautiskās darba organizācijas; NVD; Nacionālie nodarbinātības plāni; darbaspēka apsekojuma dati/ CSP; dzīves apstākļu pētījums; jauniešu aptaujas dati/ LU Filozofijas un Socioloģijas institūts; profesionālo skolu absolventu aptauja; mājsaimniecības budžeta pētījumu dati/CSP); fokusgrupu intervijas ar procesā iesaistītajām pusēm; daļēji strukturētas ekspertu intervijas ar dažādu specialitāšu ekspertiem.

Skatīti darba tirgus kvalitāti raksturojošie indikatori, analizētas tādas darba tirgus parādības kā konkurētspēja, elastība. atvērtība darba tirgū.

8. Davis, S., Neathey, F., Regan, J., Willison, R. (2004/2005) **Grūtnieču diskriminācija darbā**. Nodarbinātības pētījumu institūts (UK), Vienlīdzības pētījumu komisija.

Pētījums veikts Lielbritānijā, lai vērtētu grūtnieču diskriminācijas izpausmes darba tirgū. Darbā ir skaidrots vai likumdošana šajā jomā ir pietiekami efektīva, kādas ir grūtnieču individuālās izmaksas šajā laika periodā, tāpat mēģināts noskaidrot sieviešu informētību par savām tiesībām (vai ir institūcijas, kas sniedz konsultācijas šajos jautājumos). Darbā analizēta sieviešu (māmiņu, grūtnieču) pieredze attiecībā ar darba devējiem un kolēģiem; sabiedrības attieksme pret darbinieci-grūtnieci; etnisko minoritāšu sieviešu pieredze darba tirgū; darba devēja attieksme pret etniskās izcelsmes darba ņēmēju (sievieti ar daudziem bērniem, grūtnieci u.tml.). Pētījums veikts, lai sniegtu plaši pieejamas rekomendācijas darba ņēmējam-grūtniecēm un darba devējiem, kas samazinātu radušās problēmas šai sociālajai grupai.

Pētījums veikts reģionālajā griezumā, pasvītrotot reģionālās atšķirības.

9. Polavieja, J. G.(2002). **Pagaidu darba līgumi un darba tirgus segmentācija Spānijā: Nodarbinātības izmaksu pieeja**. (Temporary Contracts and Labour Market Segmentation in Spain: An Employment –Rent Approach.) Sociology Working Papers.

Materiālā analizēta darba tirgus deregulācija un segmentācija, ko izraisījusi pagaidu nodarbinātības pastāvēšana un kas tiek skatīta ne tikai kā makro līmeņa politikas īstenošanas sekas, bet arī kā darba devēju un darba ņēmēju mikrolīmeņa stratēģiju rezultāts. Nodarbinātības izmaksas pagaidu darbiniekiem ir mazākas kā pastāvīgajiem darbiniekiem, ko darba devēji izmanto.

Autors pievērš uzmanību pastāvīgo un pagaidu darbinieku (ar 80.to gadu sākumu) situācijai darba tirgū. Pētījumā pārbaudīta "stimula" un „bufera” izpausmju teorētiskā modeļa darbība dzīvē, izmantojot jau esošus datus- darbaspēka apsekojumus Spānijā no 1987.- 1997.gadam (sekundāro datu analīze). „Stimula” mehānisms – iespēja, ka pēc noteikta laika pagaidu darbinieks iegūs pastāvīgu darba līgumu, kā arī draudi, ka viņš varētu zaudēt darbu vispār, darbojas kā stimulants, kaut arī nodarbinātības izmaksas ir zemas. „Bufera” mehānisms – jebkurā uzņēmumā pagaidu darbinieki darbojas kā buferis, kas aizsargā pastāvīgos darbiniekus no bezdarba, jo štatu samazināšanas gadījumā pirmos atlaidīs pagaidu darbiniekus. Turklāt bufera mehānisms pozitīvi ietekmē arī pastāvīgo darbinieku nodarbinātības izmaksu optimizāciju – jo vairāk uzņēmumā pagaidu darbinieku, jo lielākas iespējas pastāvīgajiem palielināt nodarbinātības izmaksas. Autors atzīmē, ka tā veidojas darba tirgū divi segmenti – viens, ko veido pastāvīgie darbinieki, un otrs, ko veido pagaidu darbinieki.

Analizētais pētījums nozīmīgs tai aspektā, ka arī Latvijā arvien vairāk darba tirgū ienāk pagaidu darbinieki, kas pastiprina gan viņu savstarpējo konkurenci saglabāt darba vietu, gan arī konkurenci ar pastāvīgi strādājošajiem par iekļūšanu šai statusā..

10. **Darba kvalitāte un nodarbinātība ES. Tēmas un problēmas** (2002). Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds.

Pētījums ir veidots kā pārskats par Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda veiktajiem pētījumiem attiecībā uz darba un nodarbinātības kvalitāti. Pētījums apkopo ES pieredzi. Norāda uz darba tirgus trūkumiem, nepilnībām, iesaka turpmākās rīcības iespējas.

Kopumā pētījums noder kā apraksts par darba apstākļiem Eiropā, lai gan arī tikai daļēji, jo pētījums aptver laiku no 1991. līdz 2001.g. Vērtību var pievērst secinājumiem, ka palielinās jaunāka gada gājuma strādājošo deficīts, līdz ar to vidējās vecuma grupas strādājošiem (35-45 gadi) biežāk nākas veikt smagu darbu. Savukārt, atsevišķos darba veidos vērojama gadu vecāku strādājošo izstumšana Segregācijas vertikālās (hierarhiskās) formas ir saistītas ar darba organizācijas formām.

11. Indāns, I., Lulle, A., Laizāne-Jurkāne, M., Znotiņa, L. (2005). **Latvijas un brīvā darbaspēka kustība: Īrijas piemērs**. Stratēģiskās analīzes komisijas starpdisciplinārs pētījums.

Socioloģiskajā pētījumā „Latvija un brīvā darbaspēka kustība: Īrijas piemērs” ir aprakstīta pētījuma metodoloģija un autori atzīmē, ka pētījums nepretendē uz reprezentativitāti. Kā galvenā metode izvēlēta dziļās intervijas ar darba devējiem un darba ņēmējiem Īrijā, kā arī ar tiem, kas atgriezušies no Īrijas Latvijā. Pētījuma galvenā uzmanība vērsta uz cēloņu noskaidrošanu, kāpēc Latvijas iedzīvotāji migrē uz Īriju kā brīvais darbaspēks un vai viņi ir motivēti atgriezties Latvijā.

Kopumā analizējamais pētījums aptver vairāk brīvā darbaspēka kustības jautājumus, pēta aizbraukšanas un arī atgriešanās motivācijas.

12. Blakwell, L., Guinea-Martin, D. (2005) **Dzimuma un etniskā segregācija nodarbinātībā Anglijā un Velsā, 1991 -2001**. Office for National Statistics, Health and Care Division.

Dzimuma un etniskā segregācija nodarbinātībā Anglijā un Velsā (laika posmā no 1991. gada līdz 2001. gadam) pētījums ir longitūds pētījums, kurā tiek pētīta segregācija un tās izmaiņas nodarbinātībā 10 gadu ilgā posmā. Tiek skaidrotas atšķirības segregācijas līmenī pēc dzimuma un etniskās piederības.

Pētījuma mērķis ir noskaidrot segregācijas modeļus, kādi pastāv nodarbinātībā starp etniskajām grupām un dzimumiem katrā šajā etniskajā grupā. Lai izmērītu segregāciju nodarbinātībā pēc dzimuma, tika pielietotas vairākas metodes, ieskaitot *nevienādības indekss*, dzimuma ranžējuma (*sex ratio*) indekss un Džini koeficients. Autori parāda Džini koeficienta pielietošanas lietderību analizē. Tiek salīdzināts segregācijas līmenis starp atšķirīgiem strādnieku grupu pāriem (visas sievietes ar visiem vīriešiem) un atsevišķas etniskās grupas sievietes ar visām strādājošām sievietēm. Džini koeficients atšķirībā no citiem mērījumiem visjūtīgāk parāda šīs atšķirības. Lai noskaidrotu atšķirības darba samaksā tiek lietota vidējā stundas apmaksa, kā arī vidējā nedēļas apmaksa.

Nodarbinātības segregācija rada nevienlīdzību - vienai cilvēku grupai ir priekšrocības strādāt labāk atalgotā darbā nekā citai. Pētījumā skaidrots, ka nodarbinātības segregācija pēc dzimuma un neizdevīgā stāvokļa attiecībā pret otru dzimumu modelis katrai etniskai grupai ir atšķirīgs.

Pētījumā nodarbinātība etniskās grupas ietvaros tiek analizēta pēc dzimuma pazīmes: nodarbinātības iespējas vīriešiem atšķirībā no sievietēm. Etniskā segregācija atklāj nevienlīdzības modeļus, kuros etniskās minoritātes tiek salīdzinātas ar balto mažoritāti.

13. Lukanova, P. (2000). Nevienlīdzība starp paaudzēm darba iegūšanā darba tirgū. (Inequities between generations at the supply side of the labour market). Bulgārijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūts. Sofija, Bulgārija.

Galvenā uzmanība publikācijā vērsta uz to, lai noskaidrotu, kādu vietu problēmu vidū ieņem starppaaudžu konflikti nodarbinātībā un vai pastāv reģionālas atšķirības darba **tirgū** (reģionālā nevienlīdzība darba piedāvājumā un pieprasījumā). Tiek atzīmētas darba tirgū divas galvenās riska grupas: jauni cilvēki 15-19 gadu vecumā un pirmspensijas vecuma cilvēki. Darbaspēka rekrutēšanu šajās vecuma grupās ietekmē izglītība un pārkvalificēšanās iespējas vai gatavība tai.

14. Zasova, A., Meļihovs, A. (2005). Latvijas darba tirgus elastības novērtējums. Stratēģiskās analīzes komisijas starpdisciplinārs pētījums. Latvijas Banka, Rīga.

Darbā izklāstītas darba tirgus elastības novērtēšanas metodes, sniegts darbaspēka kvalitatīvs raksturojums un darba tirgu regulējošā institucionālā vide. Par darba tirgus elastības indikatoriem autori izdalījuši - institucionālo vidi, algu elastību, darbaspēka mobilitāti un funkcionālo elastību.

Pēc autoru domām darbaspēka plūsma starp tautsaimniecības nozarēm liecina par darbaspēka pārkvalificēšanās spēju un arī darba tirgus funkcionālās elastības pakāpi. Savukārt, darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte pamatā ierobežojas ar dzīves vietas nomaiņu. Nenotiek darbaspēka pārplūde uz mazāk attīstītiem reģioniem, kur ir kvalificēta darbaspēka trūkums.

Vīriešu ekonomiskā aktivitāte no 15 -64 gadiem ir zemāka nekā Eiropā, toties sieviešu ekonomiskā aktivitāte no 15-64 gadiem pārsniedz ES rādītājus, jo sievietes darbaspējas vecumā ir izglītotākas par vīriešiem. Pieaug nodarbinātības līmenis vecumgrupā no 55-64 gadiem, kas galvenokārt saistās ar pensionēšanās vecuma pieaugumu.

Reģionu skatījumā ir vairākas atšķirības darba tirgus elastībā, piemēram, reģistrētā bezdarba līmenis reģionos atšķiras vairāk nekā darba meklētāju īpatsvars reģionu salīdzinājumā.

15. Ķīlis, R. (2004). Darba tirgus tendences Zemgales novadā. Jelgavas reģionālais PIC, Latvijas Tirdzniecības rūpniecības kameras Jelgavas nodaļa, Jelgavas Ražotāju un Tirgotāju asociācija.

Pētījums veltīts dažādu sociāldemogrāfisko grupu pārstāvju viedokļu skaidrošanai par galvenajiem cēloņiem darba zaudēšanai, kā arī cik lielā mērā šie cēloņi ir atkarīgi no pašiem cilvēkiem un cik lielā mērā no ārējiem apstākļiem. Autors pēta, kas cilvēkiem liedz iegūt labi apmaksātu darbu (nav atbilstošas izglītības vai kvalifikācijas, nepietiekama pieredze) un ko viņi ir gatavi darīt, lai mainītu savu stāvokli uz labo pusi. Empīriskais pētījums veikts Zemgales reģionā, tādēļ secinājumiem ir reģionāls raksturs.

16. Gordon, I. (2005). Darba tirgus integrācijas politika sociālās kohēzijas paaugstināšanai. (Labour market integration policies to enhance social cohesion.) Londonas Ekonomikas augstskola.

Pētījums veltīts lielo pilsētu darba tirgus problēmām. Autors atzīmē, ka kvalitatīvas institucionālās attiecības dažādos veidos veicina pilsētu konkurētspēju un to ekonomisko attīstību. Pilsētu blīvums, daudzveidība un atvērtība pārmaiņām ir panākumu atslēga.

Izvērtējot iepriekš analizētos pētījumus projekta „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” kontekstā, tos var iedalīt četrās grupās pēc tajos izvirzītajiem mērķiem.

Pirmā pētījumu grupa vairāk ir virzīta uz vispārēju darba tirgus problēmu modelēšanu: noskaidrojot problēmas, kuras radījis mainīgais darba raksturs Eiropā, un kāda ir šo pārmaiņu ietekme uz darba un nodarbinātības kvalitāti (Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds [Eddauf] 2002); noskaidrot cilvēku vērtējumu par galvenajiem cēloņiem, kādēļ zaudē darbu dažādas sociāli ekonomiskas grupas, cik lielā mērā šie cēloņi ir atkarīgi no pašiem cilvēkiem, cik lielā mērā no ārējiem apstākļiem (Ķīlis 2004); atrast saistību starp konkurētspēju un darba tirgu un novērtēt esošus dažādus teorētiskus un praktiskus modeļus, kas raksturo šo saistību (Fiļipova, Gootvalds, Šimeks 2004).

Otra darbu grupa vairāk ir vērsta uz metodoloģiska rakstura jautājumu skaidrošanu kā, piemēram, nepieciešamo datu un metožu apzināšana, īpašu uzmanību pievēršot datu ievākšanas un analīzes funkcijām, lai nodrošinātu datu salīdzināmību, izstrādājot datu ievākšanas mehānismus ES dalībvalstīs (Reuter, Makkonen, Oosi 2004); teorētisku skaidrojumu sniegšana par darba tirgus nozīmi asimetrisko šoku absorbēšanā, darba tirgus elastības novērtēšanas metodes izklāsts; tirgu regulējošu institucionālās vides analīze (Zasova, Meļihovs 2005).

Trešā darbu grupa ir vairāk veltīta konkrētu iedzīvotāju grupu situācijas vērtējumam darba tirgū: grūtnieču diskriminācija darba tirgū, pastāvošās likumdošanas efektivitāte, sieviešu informētība par savām tiesībām (Polavieja 2002); pastāvīgo darbinieku un pagaidu darbinieku situācija darba tirgū (Davis, Neathey, Regan, Willison 2004/2005); gados jaunu un pirmspensijas vecuma cilvēku, cilvēku ar zemu izglītības līmeni un etnisko minoritāšu situāciju darba tirgū (Lukanova 2000); etnisko grupu iespējām ekonomiskajos procesos (Fiļipova, Gootvalds, Šimeks 2004, Pranka, Trapenciere, Trupovniece 2003, Blakwell, Guinea-Martin 2005).

Ceturto darbu grupu veido faktiski viens darbs, kas veltīts darba dzīves salīdzināšanai teritoriālā aspektā, analizējot un salīdzinot situāciju Igaunijā, Lietuvā un Latvijā (Antila, Hestallo 2003).

Atbilstoši pētījuma programmai un Eiropas Kopienu komisijas izstrādātajai ZAĻAJAI GRĀMATAI (Eiropas Kopienu komisija [EKK] 2006) darba tirgus pētījumu analīzē sevišķa uzmanība tika pievērsta pamatjēdzienam – konkurētspēja, elastība, atvērta - apskatam.

Konkurētspēja darba tirgus pētījumos galvenokārt ir saistīta ar: tādu nepieciešamu iemaņu attīstību kā darba organizācija, saskarsmes spējas (Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds [Eddauf] 2002); valodu (latviešu, krievu, angļu) prasmi, ko rada ražošanas internacionalizācija (Baltijas Sociālo zinātņu institūts [BSZI] 2004); valodu zināšanām un profesionālo kvalifikāciju, kas ir noteicošie iemesli personas pieņemšanai darbā (Pabriks 2002), strādājošo formālo izglītību (pamata, vidējo, augstāko), īpaši pievēršot uzmanību vidējai profesionālajai izglītībai (LU Sociālo un politisko pētījumu institūts [LU SPPI] 2005); iesaistīšanos neformālajā izglītībā (iesaistīšanās mūžizglītībā, bezdarbnieku pārkvalifikācijā, dažādosursos īpašu vērtību veidot datorprasmju pilnveidošanai un interneta apgūšanai) ([LU SPPI] 2005, Ķīlis 2004).

Elastība darba tirgū pētījumos pārsvarā ir saistīta ar: darbaspēka spēju ātri un elastīgi piemēroties tirgus pieprasījumam, ņemot vērā tā konkurētspēju (Fiļipova, Gootvalds, Šimeks 2004); funkcionālo elastību (ko paši cilvēki gatavi darīt, lai mainītu savu stāvokli) un institucionālo elastību (piemēram, pieaugušo izglītības centri, vietējā un rajona līmeņa pašvaldības, nevalstiskās organizācijas) (LU Sociālo un politisko pētījumu institūts [LU SPPI] 2005, Ķīlis 2004); atšķirības funkcionālajā elastībā starp darba ņēmējiem - latviešiem un cittautiešiem (Baltijas Sociālo zinātņu institūts [BSZI] 2004); darba algu un darba laiku kā elastības indikatoriem (Reuter, Makkonen, Oosi 2004, Zasova, Meļihovs 2005); darbaspēka mobilitāti, skaidrojot šīs mobilitātes iemeslus (Reuter et al 2004, Indāns, Lulle, Laizāne-Jurkāne, Znotiņa 2005)

Atvērta (diskriminācija) kā pamatobjekts analizētajos pētījumos tiek skaidrots sekojoši: darba iegūšanu ierobežo vecums, valodu prasmes, dzimums, veselības stāvoklis, izglītības līmenis, etniskā piederība (LU Sociālo un politisko pētījumu institūts [LU SPPI] 2005, Pranka, Trapenciere, Trupovniece 2003); cittautiešu ierobežotas iespējas strādāt valsts sektorā (pilsonība kā papildus kritērijs) (Baltijas Sociālo zinātņu institūts [BSZI] 2004); dzimums un vecums kā ierobežojoši kritēriji (Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds [Eddauf] 2002); vīriešu un sieviešu atšķirīgas iespējas iekļauties darba tirgū (būt ekonomiski aktīviem) (Zasova, Meļihovs 2005); ierobežojumi imigrantiem (Gordon 2005); sieviešu (māmiņu, grūtnieču) iespēju ierobežošana, nelabvēlīga sabiedrības attieksme pret darbinieci-grūtnieci (Davis, Neathey, Regan, Willison 2004/2005); dzimums un vecums visvairāk kavē pagaidu darbinieka pieņemšanu pastāvīgā darbā (Polavieja 2002); rekrutēšanā darbojas sociālie tīkli neatkarīgi no darba devēja etniskās piederības (Fiļipova, Gootvalds, Šimeks 2004).

Īpaši var izdalīt pētījumu, kas veltīts diskriminācijas pētīšanas metodēm (Reuter, Makkonen, Oosi 2004). Pirmkārt, tajā norādītas metodes, ar kuru palīdzību var iegūt informāciju par diskrimināciju: sociālā un ekonomiskā statistika, valsts tiesu sistēmas statistika (piem., policijas ziņojumu statistika), cietušo un citas mērķgrupas, viedokļu aptaujas (*attitude surveys*) un intervijas, diskriminācijas testi, kvalitatīvie pētījumi, (piem., gadījumu analīze), laboratorijas eksperimenti, gadījumu uzskaitē, ko veiktu Ombudsmeni, speciālas organizācijas, t.sk., nevalstiskās, publiskās un privātās organizācijas un kompānijas.

Kā efektīvākās metodes tiek atzītas dažādas aptaujas un diskriminācijas testi, kaut par derīgām atzītas visas iepriekš minētās datu vākšanas metodes. Tā kā neviena metode nav pietiekama pati par sevi, tad jālieto daudzmetožu pieeju diskriminācijas novēršanai. Lai vairotu datu uzticamību, datu ievākšanas instrumenti jāizmanto ar regulāriem intervāliem, ilgākā laika posmā mērot vienas un tās pašas parādības.

Kā grupas, kas potenciāli pakļautas diskriminācijai, tiek minētas iedzīvotāju grupas, kuras raksturo īpašs risks tikt diskriminētām: etniskās un rasu minoritātes, reliģiskās kopienas, kopienas, kas balstītas uz kādu konkrētu pārliecību, seksuālās minoritātes, cilvēki ar īpašām vajadzībām, specifiskas vecuma grupas – veci un gados jauni cilvēki.

1.3. PĒTĪJUMA TEORĒTISKAIS PAMATOJUMS

Amerikāņu sociologs Roberts Mertons (*Robert Merton*) ir rakstījis, ka „...teorija kalpo ne tikai par darba hipotēžu avotu, bet pilnībā nosaka jēdzienu operacionalizācijas kontekstu un novērojumu aprakstu valodu. Neeksistē „neitrāli” fakti. Jebkuri empīriski dati ne tikai tiek interpretēti, bet arī tiek atlasīti un aprakstīti ar tiešu un netiešu teorētisku priekšnosacījumu palīdzību. Teorija organizē empīriskā pētījuma valodu”. (Merton 1967: 151-153).

Vadoties no šādas pieejas autori par pētījuma „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” teorētisko bāzi izvēlējās:

1. sociālo pārmaiņu koncepciju;
2. darba tirgus teorijas;
3. neofordisma un postfordisma teorijas.

I

Ar sociālajām pārmaiņām saprot ikvienu nenovēršamu sociālās sistēmas izmaiņu, kas tiek aplūkota kā vienots veselums. Izmaiņu tipi ir daudzveidīgi un var atšķirties viens no otra ar to, kuri sistēmas aspekti, fragmenti vai sistēmas ir iesaistīti pārmaiņās (jo sistēmas stāvoklis pats par sevi nav vienveidīgs, bet gan vispārināts, summārs daudzu komponentu stāvokļa rezultāts). Starp tiem ir sekojoši komponenti:

1. noslēguma elementi (cilvēku, indivīdu skaits un daudzveidība, to darbības u.c.);
2. elementu savstarpējā mijiedarbība, saistība (sociālie kontakti, personu savstarpējās uzticības un uzticēšanās attiecības, sadarbošanās, apmaiņas utt.);
3. sistēmas un veseluma elementu funkcijas (kādu konkrētu darbību veikšana, nepieciešamība, lai saglabātu un uzturētu sabiedrisko kārtību);
4. robežas (ieslēgšanas kritēriji, rekrutēšanas principi, noteikumi, pēc kuriem indivīdi tiek pieņemti grupā jeb organizācijā);
5. apakšsistēmas (specializēto grupu, jomu, sekciju un apakšgrupu daudzums un veidi);
6. apkārtnē, vidē (dabiskie apstākļi, citu sabiedrību tuvums, ģeopolitisks stāvoklis) (Sztompka 1993).

Kompleksas mijiedarbības rezultātā sistēma iegūst kādas kopējas īpašības: līdzsvaru jeb nelīdzsvarotību, saskaņu jeb nesaskaņas, harmoniju jeb strīdus, kooperāciju jeb konfliktu, mieru vai karu, uzplaukumu vai krīzi.

Sadalīts pa saskaitāmajiem, pirmreizējiem komponentiem un mērvienībām, sistēmas modelis tiek pakļauts dažādām **pārmaiņām**. Tās var tikt novērotas:

- 1) sastāvā (migrācija no vienas grupas uz otru, bada izraisīta depopulācija, sociālās kustības darbības pārtraukšana, grupas izjukšana utt.);
- 2) struktūrā (nevienlīdzības rašanās, varas kristalizācija, draudzības saišu rašanās, kooperatīvu vai konkurējošu attiecību nodibināšanās utt.);
- 3) funkcijās (darbu specializācija un diferenciacija, ģimenes ekonomiskās lomas mazināšanās, universitāšu un skolu vadošās lomas uzņemšanās utt.);
- 4) robežās (grupu saplūšana jeb konkurence starp tām, administratīvo kritēriju pavājināšanās un darbības noteikumu demokratizācija, vienas grupas pievienošana citai utt.);
- 5) apakšsistēmu attiecībās (politikas uzvara pār ekonomiku, ģimenes un visas privātās dzīves pakļaušana totalitārā režīma vadībai utt.);
- 6) vidē (ekoloģiskās situācijas pasliktināšanās, zemestrīces, epidēmijas, starptautiskās bipolārās sistēmas saugšana) (Sztompka 1993).

Izmaiņas sistēmas iekšienē pakāpeniski krājas un beigu beigās pāraug pašas sistēmas izmaiņās. Kā likums sociālajām sistēmām ir raksturīgi specifiski ierobežojumi, „slietņi”, pārkāpjot kurus fragmentāras, daļējas novirzes transformē sistēmas kā veseluma identitāti un noved ne tikai pie kvantitatīvām, bet arī pie kvalitatīvām izmaiņām (Sztompka 1993).

II

Darba tirgus teorijas pasvīturo, ka – darba tirgus ir dinamiska sistēma, sociālo darba attiecību komplekss saistībā ar pieņemšanu darbā, darbaspēka izmantošana un apmaiņa par līdzekļiem, kuri nepieciešami sadzīvei, kas iekļauj sevī pašrealizācijas mehānismu, piedāvājuma un pieprasījuma mehānismu, kas funkcionē uz informācijas pamata par darba cenu izmaiņām (darba algas). Pie tam, darba tirgus atšķiras no citiem tirgiem. Darba tirgu nav iespējams pētīt līdzīgi kā citus tirgus – preču, kapitāla utt. – ekonomikā, kā to dara ekonomisti neoklasiski.

Sociologu vidū M. Vēbers tirgus koncepcijā apvienoja ideju par apmaiņu un konkurenci. Pēc viņa uzskatiem, sociālā darbība tirgū sākas kā konkurence un beidzas kā apmaiņa (Weber 1978). Tas ir sociālās rīcības pats instrumentālākais tips, lai arī izveidojas pretējo interešu cīņās. K. Polaņī (Polanyi 1944) ir izteicis viedokli, ka eksistē daudzveidīgas organizētas apmaiņas formas, bet tirgus ir tikai viens no veidiem, kas ir izveidojies Eiropas kultūrā. Institucionālisms atjaunoja tirgus izpēti programmas tiesiskajā aspektā. Kopumā var atzīt R. Svedberga secinājumus (Swedberg 1994: 273), ka daudzi centieni mūsdienu ekonomiskās socioloģijas teorijā bija vērsti uz tradicionālo pieeju - tirgu kā vienkāršu mehānismu, tomēr to nomainīja uzskats par tirgu kā kompleksu sociālu fenomenu.

Mūsdienās viens no galvenajiem darba tirgus funkcionēšanas problēmjautājumiem ir – kā rast līdzsvaru starp tirgus efektivitāti un sociālo tiesību ievērošanu. Likumam no vienas puses jāveicina elastība nodarbinātībā, bet no otras puses jāsniedz strādājošajiem arī aizsardzība un drošība. Sociālo tiesību ievērošanā arvien lielāks akcents tiek likts uz vienlīdzīgu iespēju jeb nediskriminācijas normu nostiprināšanu.

Diskriminācija valstij nav ekonomiski un sociāli izdevīga, jo tā veicina nevienlīdzības atražošanu vai arī tās padziļināšanos un paplašināšanos sabiedrībā, kas ilgākā laika perspektīvā rada sociālu un ekonomisku spriedzi sociālo grupu attiecībās. Diskriminācijas radīto seku novēršanai nepieciešamie resursi ir ievērojami lielāki nekā mērķtiecīgai ar diskrimināciju saistīto problēmu risināšanai (The National Academy of Sciences 2004:179-223).

Diskrimināciju var iedalīt tiešajā un netiešajā diskriminācijā. Eiropas direktīva ar tiešo diskrimināciju saprot situāciju, kurā etniskā vai rasu piederība kalpo par pamatu tam, ka pret personu izturas mazāk labvēlīgi nekā pret citu. Netiešo diskrimināciju šī pati direktīva skaidro kā situāciju, kur visi cilvēki acīmredzami ir pakļauti vienādi attieksmei, bet reālā dzīve padara šo situāciju grūtāku konkrētiem indivīdiem vai personu grupām, kuras pieder noteiktam dzimumam, etniskai vai rasu grupai. Tātad var apgalvot, ka netiešā diskriminācija nozīmē situāciju, kad valstī eksistējot pat samērā sakārtotai likumdošanai, sabiedrībā turpina valdīt dažādi aizspriedumi, kas daļai cilvēku liek justies diskriminētiem. Savukārt tiešā diskriminācija nozīmē situāciju, kad cilvēka tiesību neievērošanu sekmē nepilnīga likumdošana (Simon 2004: 7).

Tirgus kā sociāli ekonomiskā realitāte ir ļoti sarežģīts institucionāls veidojums, par kuru vēl joprojām nav izveidojies vienots teorētisks uzskats (Swedberg 1994: 255-283). Mūsu gadījumā par tirgu tiek uzskatīts galvenokārt institucionāls veidojums, ekonomiskās uzvedības normu un noteikumu sistēma, kas ļauj (vai neļauj) veidot efektīvu ekonomisko resursu apmaiņu starp tirgus aģentiem.

III

Pirmo pēckara posmu raksturo augošs darba ražīgums un ienākumu līmenis, iedzīvotāju dzīves līmeņa izlīdzināšanās, stabils nodarbinātības līmeņa pieaugums stabilā industriālā sistēmā, ko bieži sauc par fordismu dēļ tā balstīšanās uz lielražošanu un birokrātisko vadības sistēmu. Otrajā pēckara posmā strauji pieauga starptautiskā konkurence, darbaspēka izmaksas, mainījās vadības pieeja, samazinājās darba ražīguma pieaugums. Vadības metožu izmaiņas un to ietekmi uz strādājošiem dažādos aspektos plaši pētījušas divas ievērojamas teorētiskas skolas - neofordisms un postfordisms (Edgell 2006: 84-96).

Neofordisma teorija uzskata, ka lielākajai daļai strādājošo darba vietas kvalitāte pēdējo 20 gadu laikā ir samazinājusies, īpaši attiecībā uz materiālo atalgojumu. Šī viedokļa piekritēji uzskata, ka lielākās strādājošo daļas ienākumi nav pieauguši vai pat ir samazinājušies. Darba drošība un iekšējais darba tirgus ir pasliktinājies nodarbinātības samazināšanās, līgumdarbu un gadījuma rakstura nodarbinātības īpatsvara pieauguma dēļ. Pieaugusi arī darba intensitāte, jo darba devēji no strādājošiem vēlas gūt pēc iespējas labāku rezultātu bez atbilstoša darba samaksas pieauguma. Daļēji šīs tendences veicināja arī arodbiedrību ietekmes vājināšanās. Kaut arī ekonomiskās lejupslīdes sākumposmā no 70. gadu beigām līdz 90. gadu sākumam darba devēji bija motivēti veikt zināmas izmaiņas, tomēr viņi konstatēja, ka arī bez izmaiņu veikšanas var gūt pietiekami labu peļņu, tādēļ neko šajā virzienā neuzsāka arī pēc ekonomikas atveseļošanās.

Šo stratēģiju sauc par neofordismu, jo tradicionālie uzņēmuma pamatprincipi paliek nemainīgi, bet daži principi (piemēram, nevienlīdzība starp vadību un strādājošiem) tiek akcentēti. Pēckara perioda ekonomikas augšupejas gados strādājošos motivēja salīdzinoši laba darba samaksa, darba drošība un karjeras iespējas, kas vēlākos gados mazinājās un tika attiecināta uz daudz mazāku strādājošo daļu, jo lielo korporāciju mērķis bija izmaksu samazināšana un pieticīgāks darbaspēks. Pēckara darba tirgus

bija segmentēts vairāk un mazāk privilīģētās grupās, jo labi pelnošie darba devēji izmantoja mazāk pelnošu apakšuzņēmēju pakalpojumus, lai kompensētu pieprasījuma svārstības. Lielāka paļaušanās uz apakšuzņēmējiem neofordisma izpratnē saasināja šo duālismu un palielināja zemāk apmaksāto strādājošo segmenta īpatsvaru (Handel 2005: 66-94).

Postfordisma teorija apraksta alternatīvu darba attiecību modeli, kurā ieguvēji ir gan strādājošie, gan uzņēmumi tajā pat ekonomiskās krīzes situācijā, kas apskatīta neofordisma teorijā. Postfordisma izpratne par darba vietas kvalitātes uzlabošanu ietver gan noteiktas materiālās dimensijas (samaksa, drošība), gan vēl jo vairāk akcentē nemateriālos ieguvumus (darba izaicinājums, autonomija, darbinieku sadarbība) un darba apstākļus (mazāka fiziskā noslogotība un tamlīdzīgi). Saskaņā ar šiem uzskatiem tirgus prasības pēc augstākas kvalitātes un funkcionalitātes precēm, kā arī informācijas tehnoloģiju izplatība noved pie plašākas darbinieku iesaistīšanas lēmumu pieņemšanā. Šie jaunie apstākļi paaugstina prasības pēc darba iemaņām, prasmēm un zināšanām, darba uzdevumu dažādības, vienlaicīgi samazinot fiziskā darba ieguldījumu. Rezultātā tiek iegūta lielāka sadarbība starp dažādām darba vietām, dažādots veicamā darba saturs un dažos gadījumos iegūts arī lielāks atalgojums. (Handel 2005: 66-94)

1.4. PĒTĪJUMA HIPOTĒZES

Pētījuma programmas izstrādes posmā darba grupa izvirzīja vairākus pieņēmumus, kuri raksturo darba tirgus subjektu:

1. Darba tirgus reģionālā specifika galvenokārt izpaužas kā valsts centrālā reģiona un perifēro reģionu atšķirība visos nozīmīgākajos darba tirgu raksturojošos rādītājos.
2. Reālajai diskriminācijai ir augstākas un plašākas izpausmes nekā sabiedrībā pastāvošie priekšstati par šo parādību un pašreizējās identificēšanas metodes nedod iespēju tās saredzēt.
3. Kā darba ņēmēji, tā arī darba devēji dod priekšroku darba tirgus drošības faktoriem salīdzinājumā ar elastības aspektiem.
4. Lielākā daļa darba ņēmēju nav gatavi aktīvi aizsargāt savas tiesības, griežoties dažādās tiesībaizsargājošās institūcijās, kaut gan sastopas praksē ar diskriminācijas gadījumiem gan pret sevi, gan arī citiem cilvēkiem.
5. Pašreiz statistikā un pētījumos pieejamie dati nedod iespēju veidot vispusīgu darba tirgus raksturojumu kompleksai, sistēmiskai tā analīzei.

Hipotēzes pētījuma gaitā tika pārbaudītas ar kvantitatīvajiem datiem un kvalitatīvajos pētījumos iegūtajiem rezultātiem – intervēto viedokļiem.

2. PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA

Pētījuma mērķis bija noskaidrot tādu darba tirgus kvalitātes rādītāju kā diskriminācija, elastība, konkurētspēja vērtējumus Latvijas un tās reģionu darba tirgus subjektu skatījumā, kā arī salīdzināt to izpausmes reģionu griezumā.

Socioloģiskie dati tika iegūti, izmantojot divas pieejas - kvantitatīvo un kvalitatīvo. Kvalitatīva aptauja īstenojās **fokusgrupu diskusiju** veidā visos Latvijas reģionos atsevišķi ar darba ņēmējiem un darba devējiem gan latviešu, gan arī krievu valodā. Kopumā notika divdesmit fokusgrupu diskusijas (pa 8-10 cilvēku katrā), kuru laikā tika pārrunātas darba tirgus elastības, atvērtības, konkurētspējas un efektivitātes problēmas kā ar darba ņēmējiem tā arī ar darba devējiem. Fokusgrupu interviju struktūru noteica pētījuma uzdevumi. Fokusgrupu interviju jautājumi bija saskaņoti ar kvantitatīvās aptaujas anketas struktūru.

Bez fokusgrupu intervijām pētījuma gaitā tika izmantotas arī **ekspertintervijas**, kas deva sākotnējo informāciju institucionālajai analīzei.

Kvantitatīvā aptauja notika atsevišķi **darba ņēmējiem un darba devējiem**. Abās anketās jautājumi bija ietverti pēc iespējas līdzīgi, lai varētu salīdzināt darba ņēmēju un darba devēju vērtējumus, tomēr tajās ņemta vērā arī šo dažādo darba tirgus subjektu specifika.

Darba ņēmēju kvantitatīvā aptauja notika respondenta dzīves vietā kā tieša intervija. Ģenerālo kopumu veidoja visi Latvijas Republikas pastāvīgie iedzīvotāji vecumā no 15 līdz 74 gadiem (ieskaitot). Tika izmantota stratificēta daudzpakāpju gadījumizlase (nejauši ģenerētu adrešu izlase). Izlases lielums atkarīgs no šādiem faktoriem: populācijas variācijas (paredzamās atšķirības starp rajoniem un apdzīvoto vietu tiem); izlases dizains (daudzpakāpju stratificēta) un rezultātu precizitāte. Rezultātu precizitāti (piemēram, samazinot izlases kļūdu) var palielināt, palielinot izlases lielumu, tomēr precizitāte pieaug „lēnāk” (vai kļūda samazinās lēnāk) un ļoti nenozīmīgi, ja palielina izlases lielumu. Tāpēc pieņemot lēmumu iegūt nedaudz precīzākus rezultātus, pētnieki skatījās, vai sagaidāmās izmaksas un laika patēriņš attaisno nelielo kļūdas samazinājumu.

Darba ņēmēju izlases apjoms (10 000 respondentu) tika noteikts, ņemot vērā nosacījumu, ka, lai iegūtu statistiski pamatotu rezultātu, minimālajam analizējamam gadījumam (respondentu) skaitam vienā datu griezumā apakšgrupā ir jābūt vismaz 50. Bez tam, izlases apjomam jābūt pietiekamam, lai varētu veikt datu analīzi līdz sekojošam līmenim: skaitliski mazākā Latvijas reģiona (Kurzeme 13,5%), izvēlēta apdzīvotās vietas tipa (piem., lauku teritorijas, 31%), vecuma grupā 15 – 25 gadi ietilpstošie (20,4%) latvieši (58,8%). Lai ar nejaušas izlases palīdzību nodrošinātu, ka šajā apakšgrupā ietilpstošo respondentu skaits ir 50, izlases apjomam jābūt: $50 / 0.135 / 0.204 / 0.31 / 0.588 = 9960$ respondenti.

Lai pārliecinātos, vai šāds izlases apjoms ir pietiekams datu analīzes veikšanai rajonu līmenī, tika aprēķināts sagaidāmais mazākā Latvijas rajona iedzīvotāju īpatsvars izlasē. Alūksnes rajonā dzīvo ~ 1% Latvijas iedzīvotāju definētajā vecumā. Tas nozīmē, ka sagaidāmais šī rajona iedzīvotāju skaits izlasē būs ~ 100 respondenti. Tas ir pietiekams, lai veiktu datu statistisko analīzi rajona līmenī.

Izlases rāmis - Valsts Zemes dienesta adrešu reģistrs (atjaunots 2006. gada 3. janvārī), Izlases veidošanas stratifikācijas pazīme – teritoriālais sadalījums. Izlases veidošanas pirmā pakāpe - pēc reģiona stratifikācijas (atbilstoši 2004.gada 28.aprīļa Ministru kabineta noteikumiem Nr.271 „Par Latvijas Republikas statistiskajiem reģioniem un tajos ietilpstošajām administratīvajām vienībām”) pa rajoniem (stratas – rajoni), otrā pakāpe – pēc apdzīvotas vietas tipa (stratas – 1) republikas nozīmes pilsēta un/vai rajona centra pilsēta; 2) cita pilsēta, 3) lauku teritorija). Izlasē iekļautās mājsaimniecības atlasei tika izmantotas 10 000 pamatadreses un 20 000 – 30 000 rezerves adreses visā Latvijā proporcionāli ģenerālās kopas iedzīvotāju sadalījumam (pēc CSP datiem). Respondenta atlase mājsaimniecībā veikta, izmantojot „pēdējās dzimšanas dienas” principu. Tika aprēķināts interviju skaits katrā stratā un noteikts nepieciešamais adrešu skaits.

Ņemot vērā kvotas lielumu zemākajā stratā attiecīgajā administratīvā teritorijā, no visām dotajā teritorijā esošajām adresēm pēc izstrādā algoritma nejauši tika atlasīta pirmā adrese, no kuras pēc soļa metodes, ar PC palīdzību tik atlasītas vēl 9 adreses (veidojot oriģinālo adrešu kopu).

Par apsekojuma mērķa grupas respondentiem ir uzskatāmi tie attiecīgajā adresē dzīvojošie, 1) kuri ir Latvijas patstāvīgie iedzīvotāji; 2) kuri ir vecumā no 15 līdz 74 gadiem, 3) kuru deklarētā dzīvesvieta atrodas šajā adresē vai kuri minētajā adresē uzturas biežāk nekā citās adresēs; 4) kura ir aktīvs darba tirgus dalībnieks (atbilst sekojoši profesionālie statusi - darba ņēmējs, bezdarbnieks ne ilgāk kā 12 mēnešus, darba meklētājs ne ilgāk par 12 mēnešiem) (intervētajam, sākot interviju, jānoskaidro, cik šādam aprakstam atbilstoši cilvēki dzīvo dotās adreses mājsaimniecībā un jāreģistrē aptaujas anketā jautājumā Q01).

Par aptaujai derīgu respondentu tika uzskatīta persona, kurai no dotajā adresē dzīvojošajiem pēdējai no mērķa grupai atbilstošajiem mājsaimniecības locekļiem bija dzimšanas diena, skaitot no intervijas dienas.

Ja minētā persona neatradās adresē un nebija sasniedzama tai pat dienā vai tuvākajās dienās, intervētājs viņu aizstāja ar personu, kurai no mērķa grupas mājsaimniecības locekļiem nākamajai ir bijusi pēdējā dzimšanas diena.

Vienā mājsaimniecībā tika veikta tikai viena intervija.

Lai kompensētu atšķirības dažādu populācijas daļu pārstāvētībā izlasē, tika veikta datu svēršana un dati tika svērti pēc rajona, dzīvesvietas tipa, reģiona, dzimuma, vecuma, taufības.

Darba ņēmēju aptauju veica SIA „InMind” (šobrīd - ”SIA GFK Custom Research Baltic”) laikā no 2006. gada 6. oktobra līdz 2007. gada 9. februārim, tika iegūtas 10177 derīgas anketas.

Darba devēju kvantitatīvajai aptaujai tika izmantotas datorizētās telefona intervijas (*Computer Assisted Telephone Interviews (CATI)*) kombinētas ar CAWI (*Computer Assisted Web Interviews*) pēc respondenta izvēles - latviešu vai krievu valodā. Ģenerālo kopumu veidoja 77860 uzņēmumi, no tiem 71 550 privātā sektora uzņēmumi un 6310 valsts sektora uzņēmumi (*Centrālās statistikas pārvaldes dati, 2006. gada decembris*). Izlases lielums bija 6066 uzņēmumi, no tiem 5138 privātā sektora uzņēmumi un 928 valsts sektora uzņēmumi.

Rekrutācija gan CATI, gan CAWI intervijām tika veikta caur CATI.

CATI intervijas pēc rekrutācijas daļas tika turpinātas ar: Privātie mikro uzņēmumi (līdz 9 darbiniekiem) pārējā Latvijā (izņemot Rīgu).

Uz CAWI tika rekrutēti sektori ar augstāku internetizācijas līmeni:

- Valsts sektora uzņēmumi (~100% internetizācija);
- Privātā sektora lielie, vidējie un mazie uzņēmumi (10 un vairāk darbinieki) (~93% - 98% Internetizācija);
- Rīgas mikro uzņēmumi (līdz 9 darbiniekiem) (~77% Internetizācija).

Tiem šī sektora uzņēmumiem (to vadītājiem), kuriem nebija Internets, uzreiz tika piedāvāts turpināt CATI interviju.

CAWI intervijās katram respondentam tika piešķirts unikāls ID / parole, kas tika aizsūtīts uz viņa e – pasta adresi un nozīmēja, ka anketu nevar aizpildīt nejausi mērķa grupai nepiederoši cilvēki. Lai celtu CAWI interviju atbildētības līmeni (*response rate*), on – line režīmā regulāri tika sekots līdzi, cik ilgā laikā cik tālu respondents ir ticis ar anketas aizpildīšanu, un, ja trīs dienu laikā WEB anketas aizpildīšana netika uzsākta vai tā netika aizpildīta līdz galam, respondentiem tika nosūtīts atgādinājums SMS veidā vai arī uz e-pastu. Ja respondents nedēļas vai vēlākais divu nedēļu laikā anketas aizpildīšanu netika uzsācis vai netika aizpildījis līdz galam, neraugoties uz regulāriem atgādinājumiem, tad viņš tika sazvanīts, lai precizētu, kādi ir neatbildēšanas iemesli un nepieciešamības gadījumā viņam tika piedāvāts veikt CATI interviju.

Pētījuma izlase tika veidota, izmantojot kombinētu izlases veidošanas metodi – kvotu un stratificētās nejaušās atlases metodi. Vispirms tika noteiktas kvotas (izlases apjoms) iepriekš definētajās stratās. Stratās tika definētas atsevišķi valsts sektora un privātā sektora uzņēmumiem:

Privātajā sektorā

- Pēc uzņēmuma tipa – individuālais komersants; komercuzņēmumi; zemnieku/zvejnieku saimniecības;
- Pēc 5 plānošanas reģioniem – Rīga, Vidzeme, Kurzeme, Latgale, Zemgale;
- Pēc apdzīvotās vietas tipa – Rīga, 6 lielās pilsētas, citas pilsētas, lauku teritorijas;
- Pēc galvenās ekonomiskās darbības veida – lauksaimniecība un zvejniecība; ražošana; tirdzniecība un pakalpojumi, un citas nozares;
- pēc darbinieku skaita uzņēmumā – mikro (līdz 9 darbiniekiem), (mazie) 10-49 darbinieki, (vidējie) 50-249, lielie (250 un vairāk darbinieki).

Valsts sektorā

- Pēc uzņēmuma tipa – fondi, nodibinājumi, biedrības, valsts budžeta iestādes; pašvaldību budžeta iestādes;
- Pēc apdzīvotās vietas tipa – Rīga, 6 lielās pilsētas, citas pilsētas, lauku teritorijas;
- Pēc galvenās ekonomiskās darbības veida – lauksaimniecība un zvejniecība; ražošana; tirdzniecība un pakalpojumi, un citas nozares;
- pēc darbinieku skaita uzņēmumā – mikro (līdz 9 darbiniekiem), (mazie) 10-49 darbinieki, (vidējie) 50-249, lielie (250 un vairāk darbinieki).

Izlases sadalījums stratās (kvotas) bija veidots tā, lai pētījuma rezultāti efektīvi reprezentētu kopējo ģenerālo kopumu, vienlaicīgi nodrošinot pētījumu rezultātu analīzi dažādos griezumos – pēc uzņēmuma veida, pēc reģiona, apdzīvotās vietas tipa, pēc nozares, kā arī pēc darbinieku skaita uzņēmumos.

Konkrētie uzņēmumi tika atlasīti atbilstoši definētajām stratēm no Centrālās Statistikas pārvaldes uzņēmumu reģistra datu bāzes, izmantojot nejaušās atlasēšanas principus, kas nodrošina vienas stratas uzņēmumiem vienādas iespējas tikt aptaujātiem.

Datu svēršanas (vispārināšanas) procedūras:

Datu apstrādē tika izmantota programma SPSS 11.5 for Windows. Pētījumā izmantotā kombinētā kvotu un nejaušās izlases metode rāda izlases struktūras neatbilstību pētījuma ģenerālajam kopumam, kāda nerodas lietojot tikai nejaušās izlases metodi. Tādējādi rezultāti pirms apstrādes papildus tika svērti pēc 4 parametriem – plānošanas reģiona, apdzīvotās vietas tipa, uzņēmuma darbības nozares un darbinieku skaita atsevišķi valsts un privātajā sektorā atbilstoši Centrālās statistikas pārvaldes datiem uz 2006.gada decembri.

Piemērojot datu svēršanas procedūras, tika labots pētījuma izlases sadalījums, to pietuvinot privātā un valsts sektora uzņēmumu sadalījumam Latvijā. Datu svēršanas procedūrā izmantota viena no matemātiskās statistikas metodēm „*ranking*” metodoloģija. Šādas procedūras piemērošana koriģē gan izlases struktūras atbilstību reālajai situācijai, gan atteikumu rezultātā (neatbildētība) radušās novirzes no ideālās izlases struktūras.

Svēršanas procedūras apraksts:

Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem uz 2006.gada decembri ir izstrādātas ideālās izlases proporcijas (četrām iepriekš minētajām pazīmēm).

Tālākajā svēršanas procedūrā tika lietota īpaša datu svēršanas programma:

1. solis – statistikas datu ievadīšana (uzņēmumu sadalījums pēc četrām pazīmēm) speciālā datu svēršanas programmā.
2. solis – programma visām izlases vienībām piešķir vienādu svaru (1.0).
3. solis – programma nosaka varianti (viens no četrām pazīmēm), kas visvairāk atšķiras no statistikas datiem un koriģē katra respondenta svaru (koeficientu) tā, lai, izmantojot šos svarus, svērtā izlase būtu pēc iespējas tuvāka statistikas datiem šajā konkrētajā variantē.
4. solis – tiek atkārtota variantes meklēšana, kas, piemērojot 3.solī piešķirto koeficientu (svaru), visvairāk atšķiras no statistikas datiem. Katra respondenta svārs atkal tiek mainīts, lai iegūtu nepieciešamo sadalījumu noteiktajā variantē.
5. solis un nākamie soļi – programma ir iteratīva – tā atkārtojas, kamēr tiek atrasti vispiemērotākie svāri, kurus piemērojot, visas no sveramajām pazīmēm pietuvojas statistiskajam sadalījumam.

Darba devēju aptauju veica SIA „TNS Latvia” laika posmā no 2006. gada decembra līdz 2007. gada martam.

PĒTĪJUMA REZULTĀTI

3. LATVIJAS UN TĀS REĢIONU DARBA TIRGUS VISPĀRĒJS RAKSTUROJUMS

Šajā nodaļā atspoguļota Latvijas un tās reģionu darba tirgus un sociāli ekonomiskā stāvokļa raksturojošo datu statistiskā analīze, kas galvenokārt balstās uz datiem no gadskārtējiem Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes datu krājumiem „Latvijas reģioni skaitļos” (2003., 2004. un 2005. gads). Latvijā reģionālā statistika tiek veidota, balstoties uz ES dalībvalstu Statistisko teritoriālo vienību klasifikatora (NUTS) ietvertajiem pamatprincipiem. Šī hierarhiskā trīs līmeņu klasifikācija veidota, lai nodrošinātu teritoriālo vienību vienotu iedalījumu Eiropas Savienībā reģionālās statistikas mērķiem. Nodaļā tiek veikta arī institucionālo aģentu lomas analīze Latvijas un tās reģionu darba tirgū.

3.1. REĢIONU DARBA TIRGUS RAKSTUROJOŠO DATU STATISTISKĀ ANALĪZE

Statistisko datu analīze tika veikta sadalījumā pa reģioniem, kā arī pilsētu un rajonu griezumā: 7 republikas pilsētās - Rīga, Jūrmala, Liepāja, Ventspils, Jelgava, Daugavpils un Rēzekne un 26 rajonos - Limbažu, Ogres, Rīgas, Tukuma, Alūksnes, Cēsu, Gulbenes, Madonas, Valkas, Valmieras, Kuldīgas, Liepājas, Saldus, Talsu, Ventspils, Aizkraukles, Bauskas, Dobeles, Jelgavas, Jēkabpils, Balvu, Daugavpils, Krāslavas, Ludzas, Preiļu un Rēzeknes rajons.

Pētījumā tika analizēta informācija, kas tiešā vai netiešā veidā raksturo sociāli-ekonomisko situāciju reģionā un darba tirgus problemātiku: iedzīvotāju skaita izmaiņas pilsētās un rajonos, kā arī pilsētu un lauku iedzīvotāju skaita izmaiņas; iedzīvotāju blīvums reģionos pilsētu un rajonu griezumā; iedzīvotāju ilgtermiņa migrācijas saldo; demogrāfiskās slodzes līmenis un iedzīvotāju skaits sadalījumā pa vecuma grupām; reģistrētā bezdarba līmenis, sieviešu bezdarba rādītāji un ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā; brīvo darba vietu skaits; iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes līmenis; strādājošo skaits pamatdarbā kopumā pilsētu un rajonu griezumā, kā arī sadalījumā pa darbības veidiem reģionos kopumā pēc vispārējās ekonomiskās darbības klasifikācijas (NACE); uzņēmējdarbības attīstības līmenis.

Rīgas reģions atrodas Latvijas centrālajā daļā. Reģiona teritorijā ietilpst Rīga un Pierīga, kura veidojas no Jūrmalas, Rīgas, Tukuma, Ogres un Limbažu rajoniem. Rīgas reģiona platība sastāda 16% no kopējās Latvijas teritorijas, t. sk., Rīga aizņem 307.2 km² un Pierīga 10 134.3 km². Vidzemes plānošanas reģionu veido Alūksnes, Cēsu, Gulbenes, Madonas, Valkas un Valmieras rajons ar kopējo platību 15 258 km², kas ir gandrīz 24% no Latvijas kopējās kopplatības. Kurzemes reģions atrodas Latvijas rietumu daļā jeb paplašinātās Eiropas Savienības austrumos. Tas robežojas ar Baltijas jūru un Rīgas līci rietumos, ziemeļos un ziemeļaustrumos, ar Zemgales un Rīgas reģionu – austrumos un Lietuvu – dienvidos. Reģiona teritorija ir 13 607 km² liela jeb 21% no Latvijas teritorijas. Kurzemes reģionā ietilpst pieci administratīvie rajoni: Kuldīgas, Liepājas, Saldus, Talsu un Ventspils rajons un divas republikas nozīmes pilsētas – Ventspils un Liepāja. Zemgale, aptverot Aizkraukles, Bauskas, Dobeles, Jelgavas un Jēkabpils rajonus, atrodas Latvijas centrālajā daļā uz dienvidiem no Rīgas, un tai ir gara sauszemes robeža ar Lietuvu. Zemgales reģiona platība ir 10 741,6 km² liela jeb 17% no kopējās valsts platības. Latgales reģions atrodas Latvijas dienvidaustrumu daļā, austrumos tas robežojas ar Krieviju un Baltkrieviju, dienvidos – ar Lietuvu. Pēc pašreizējā administratīvā iedalījuma Latgales reģionā ietilpst seši administratīvie rajoni - Balvu, Rēzeknes, Ludzas, Preiļu, Daugavpils un Krāslavas rajoni un divas republikas nozīmes pilsētas - Rēzekne un Daugavpils. Latgales reģiona platība ir 14547,2 km², kas ir 22 % no visas Latvijas teritorijas. Iedzīvotāju skaita ziņā Rīgas reģions ir lielākais Latvijā. Rīgas reģionā uz 2005. gada 1. janvāri bija 1 097 837 iedzīvotāju jeb 47,6% no kopējā Latvijas iedzīvotāju skaita. Laikā no 2002. līdz 2005. gadam Rīgas reģionā iedzīvotāju skaits samazinājies par 0.8%. Četrus gadus laikā Rīgā iedzīvotāju skaits samazinājies par 15 395, Jūrmalā tas pieaudzis par 275. Limbažu rajonā iedzīvotāju skaits samazinājies par 1 260, bet pieaudzis Ogres, Rīgas un Tukuma rajonā. Analizējot Rīgas reģiona iedzīvotāju sadalījumu, redzams, ka vislielākā iedzīvotāju skaita ziņā ir Rīga – 67% no kopējā Rīgas reģiona iedzīvotāju skaita (sk. 1. tabulu pielikumā, sadaļai 3.1.).

Vidzemes reģions ir mazākais Latvijā – 10,6% no Latvijas iedzīvotāju kopskaita. Vidzemē uz 2005. gada 1. janvāri bija 245 426 iedzīvotāji. Laika posmā no 2002. līdz 2005. gadam iedzīvotāju skaits reģionā samazinājās par 2,64% un iedzīvotāju skaita samazinājums bija vērojams visos Vidzemes reģiona rajonos. Iedzīvotāju skaita ziņā Vidzemē lielākie ir Valmieras (24%) un Cēsu (24%) rajoni, bet vismazākais ir Alūksnes rajons ar 10% iedzīvotāju.

Kurzemes reģionā 2005. gada sākumā bija 310 673 iedzīvotāji jeb 13,5% no Latvijas iedzīvotāju kopskaita. 42% Kurzemes iedzīvotāju dzīvo Liepājas pilsētā un Ventspils pilsētā. Ventspils rajons ir vismazākais rajons Latvijā, un tajā dzīvo tikai 14 123 iedzīvotāji. No 2002. līdz 2005. gadam iedzīvotāju skaits Kurzēmē samazinājās par 2%. Iedzīvotāju skaita ievērojams samazinājums pēdējos gados ir apturēts tikai Ventspilī, bet Liepājā visos Kurzemes rajonos vērojams iedzīvotāju skaita samazinājums.

Zemgalē iedzīvotāju skaits 2005. gadā bija 288 153 jeb 12,5% no Latvijas iedzīvotāju kopskaita. No 2002. līdz 2005. gadam iedzīvotāju skaita pieaugums vērojams tikai Jelgavā (0,3%), bet visos rajonos iedzīvotāju skaits samazinājies un lielākais samazinājums par 3,1% bija Jēkabpils rajonā. Kopumā laika posmā no 2002. līdz 2005. gadam iedzīvotāju skaits reģionā samazinājās par 1,3%. Jelgavas pilsēta iedzīvotāju skaita ziņā ir vislielākā – 23% no kopējā Zemgales iedzīvotāju skaita, bet Jelgavas rajons ieņem pēdējo vietu – 12,9%.

Pēc iedzīvotāju skaita Latgale ir otrs lielākais Latvijas reģions - 364 345 iedzīvotāji, kas ir 15,8 % no kopējā Latvijas iedzīvotāju skaita. Latgales reģiona rajonos un pilsētās iedzīvotāju skaits samazinājies par 3,6%. Vismazāk iedzīvotāju skaits samazinājies Rēzeknes rajonā (1,8%), bet visvairāk Balvu (3,4%). Vislielākais iedzīvotāju skaits koncentrēts Daugavpilī - 30% no kopējā reģionā dzīvojošo skaita.

Iedzīvotāju sadalījums pēc dzimuma praktiski visos reģionos ir vienāds – 47% no kopēja iedzīvotāju skaita ir vīrieši un 53% sievietes, izņēmums ir tikai Rīgas reģions, kur vīriešu īpatsvars ir nedaudz mazāks – 45%.

Iedzīvotāju blīvums ir netieši saistīts ar reģionu sociālekonomisko attīstību. Jo lielāks iedzīvotāju blīvums, jo vieglāk nodrošināt satiksmes un citu pakalpojumu infrastruktūru, tāpēc iedzīvotāju blīvuma rādītāji ir būtiski, pieņemot lēmumus par teritorijas attīstības jautājumiem. Iedzīvotāju blīvums ir lielāks pilsētās un mazāks rajonos. Iedzīvotāju blīvumu raksturojošie skaitļi uzskatāmi par stipri nosacītiem, jo vairākos pagastos vairāk kā puse pagasta iedzīvotāju koncentrēta vienā centrā, kamēr pārējo teritoriju aizņem lieli mežu un purvu masīvi. Tādēļ reālais lauku teritoriju apdzīvojuma blīvums ārpus apdzīvotajām vietām ir ievērojami mazāks. Latvijā visās pilsētās iedzīvotāju blīvums ir vairākās reizes augstāks nekā rajonos.

Visaugstākais iedzīvotāju blīvums Latvijā ir tās galvaspilsētā Rīgā – 2382 iedz./km² un Jūrmalā - 556,6 iedz./km². Reģiona rajonos šis rādītājs ir krietni zemāks. Visaugstākais tas ir Rīgas rajonā – 48,9 iedz./km² un Ogres rajonā – 34,3 iedz./km², kas izskaidrojams ar to, ka Rīgas un Ogres rajoni atrodas vistuvāk Rīgai.

Vidzemē iedzīvotāju blīvums ir zemākais Latvijā – 16,1 iedz./km². Reģionā visaugstākais iedzīvotāju blīvums ir Valmieras rajonā – 24,9 iedz./km² un zemākais Alūksnes rajonā – 11,2 iedz./km². Iedzīvotāju blīvumam visos Vidzemes reģiona rajonos ir tendence samazināties, kas skaidrojams ar iedzīvotāju mehāniskās kustības tendencēm pēdējos gados.

Iedzīvotāju blīvums Kurzemē ir 22,8 iedzīvotāji/km². Bez Liepājas un Ventpils šis rādītājs pazeminās līdz 13,4 iedz./km², padarot Kurzemi par vismazāk apdzīvoto reģionu Latvijā. Rajonos augstākais iedzīvotāju blīvums ir Saldus un Talsu rajonā, attiecīgi 17,1 un 17,3 iedz./km². Ventpils rajons ir ļoti reti apdzīvots – 5,7 iedz./km², tas ir zemākais rādītājs Latvijā un ietekmē šī rajona ekonomiskās un sociālās izaugsmes potenciālu.

Zemgales reģions ar 26,8 cilvēkiem uz km² ieņem otro vietu pēc Rīgas plānošanas reģiona.

Zemgalē visaugstākais iedzīvotāju blīvums ir Jelgavas pilsētā, kas 2005.gada sākumā bija 1096.8 iedzīvotāji uz km². Iedzīvotāju blīvumam Zemgales rajonos ir tendence samazināties, turpretim Jelgavas pilsētā pieaugt, kas skaidrojams ar Rīgas tuvumu un iedzīvotāju mehāniskās kustības tendencēm pēdējo gadu laikā.

Vidējais iedzīvotāju blīvums 2005. gadā Latgalē bija 25 cilvēki uz 1 km². Visretāk apdzīvotas ir Austrumu pierobežas teritorijas tālu no transporta maģistrālēm, kur lielu teritorijas daļu klāj mežu un purvu masīvi. Ievērojami lielāks iedzīvotāju skaits un blīvums ir tajos pagastos, kas atrodas izdevīgākā transportġeogrāfiskajā situācijā un pilsētu tuvumā. 2005. gada sākumā visblīvāk apdzīvotie rajoni ir Preiļu rajons ar 19,3 iedz. uz km² un Daugavpils rajons ar 16,1 iedz. uz km², bet visretāk apdzīvotie ir Balvu rajons (11,9 iedz. uz km²) un Ludzas rajons (13,5 iedz. uz km²), kur dažos pierobežas pagastos ir tikai 4 iedz. uz km².

Izmantojot Centrālās statistikas pārvaldes datus, tika analizēta iedzīvotāju ilgtermiņa migrācija jeb iedzīvotāju pārvietošanās no vienas administratīvā teritorijas uz citu pastāvīgās dzīvesvietas maiņas nolūkā (sk. 1. tabulu pielikumā, sadaļai 3.1.).

Izvērtējot Rīgas reģiona migrācijas saldo, var redzēt, ka Rīgai raksturīgs nemainīgi negatīvs migrācijas saldo, bet tam ir tendence samazināties - no 4726 iedzīvotājiem 2001.gadā līdz –401 iedzīvotājiem 2004. gadā. Jūrmalā līdzīgi kā Rīgas, Ogres un Tukuma rajonos raksturīgs pozitīvs migrācijas saldo šajā laika periodā, savukārt Limbažu rajonā ir izteikti negatīvs migrācijas saldo pieaugums, kas saistīts ar to, ka iedzīvotāji pārceļas no lauku teritorijām tuvāk pilsētām, kur vieglāk atrast darbu.

Vidzemē pozitīvs migrācijas saldo no 2002.līdz 2004.gadam vērojams tikai 2002.gadā Valmieras (+258) un Alūksnes (+23) rajonā. 2003.gadā visos Vidzemes reģiona rajonos, izņemot Valmieras, vērojams krass negatīvā migrācijas saldo pieaugums. 2004.gadā negatīvais migrācijas saldo turpināja pieaugt Valmieras, Cēsu, Gulbenes un Valkas rajonā. Dati liecina par ļoti aktīvu iedzīvotāju migrāciju šajā reģionā.

Kurzemē ir negatīvs migrācijas saldo, kas laika posmā no 2002. līdz 2004. gadam palielinājās no 235 līdz 1251 cilvēkiem. Kurzemē vienīgi Ventspilij ir pozitīvs migrācijas saldo, bet tam ir tendence samazināties, kā arī Liepājā. Augstākais negatīvais migrācijas saldo bija Saldus rajonā (-0,8%), bet viszemākais – Kuldīgas rajonā (-0,1%).

Zemgales reģionā nemainīgi pozitīvs migrācijas saldo no 2002. līdz 2004. gadam bijis tikai Jelgavā, savukārt Aizkraukles rajonā tas bija pozitīvs līdz 2003. gadam. Turpretim Jēkabpils un Dobeles rajonos ir vērojams negatīvs migrācijas saldo.

Latgales reģionā kopumā un visos rajonos un republikas pilsētās 2003. un 2004. gadā bija vērojams negatīvs migrācijas saldo, bet 2002. gadā tas bija kaut ļoti neliels, bet tomēr pozitīvs. Rēzeknes, Krāslavas un Ludzas rajonos un Rēzeknē 2002. gadā bija pozitīvs migrācijas rādītājs, bet jau nākošajā gadā vērojama izteikti negatīva migrācijas bilance. Tomēr 2004. gadā negatīvais migrācijas saldo salīdzinoši ar iepriekšējo gadu samazinājies.

Iedzīvotāju migrācijas saldo ar plus zīmi 2005. gadā bija tikai Jūrmalā (359 cilvēki), Jelgavā (103), Rēzeknē (78) un Liepājā (57), kā arī Rīgas (3807), Ogres (386), Jelgavas (152) un Tukuma (47) rajonā. Rīgas iedzīvotāju skaits migrācijas rezultātā 2005. gadā samazinājies par 1389 cilvēkiem. Visvairāk iedzīvotāju emigrācijas un pārcelšanās dzīvot uz valsts centrālajiem reģioniem dēļ 2005. gadā „zaudēja” Madonas rajons (356) cilvēkus, Talsu (298), Aizkraukles (247), Limbažu (242), Cēsu (223), Krāslavas (211) un Ludzas (209) rajons.

Valsts iedzīvotāju iekšējās migrācijas apjomus būtiski ietekmējis Dzīves vietas deklarēšanas likums. Kopš tā stāšanās spēkā (2003. g. 1. jūlijā), aptuveni divas reizes pieaudzis iedzīvotāju pastāvīgās dzīvesvietas izmaiņu skaits. Kā 2003. gadā, tā arī 2004. gadā pastāvīgo dzīves vietas maiņu no vienas administratīvās teritorijas uz citu mūsu valsts ietvaros deklarējušo skaits pārsniedza 60 tūkstošus cilvēku. 2005. gadā attiecīgais rādītājs bija 54437. Savukārt uz pastāvīgu dzīvi citās valstīs aizbrauca 2450 cilvēki, kas ir mazāk nekā 2004. gadā par 10,7%. Diemžēl informācija par ārējās un iekšējās migrācijas apjomiem reģionu griezumā nav publiski pieejama. Migrācijas procesu un to ietekmes uz situāciju darba tirgū novērtēšanai nepieciešama sīkāka analīze, lai noskaidrotu, uz kuriem iedzīvotāji pārceļas un kādu iemeslu dēļ, un lai risinātu problēmas, kas rodas iedzīvotāju skaita straujā samazinājuma dēļ.

Iedzīvotāju vecumsastāvs ir būtisks rādītājs, kas raksturo ne tikai atsevišķa reģiona demogrāfisko situāciju, bet arī liecina par sociālekonomiskās attīstības potenciālu un iespējām. No reģionālās attīstības viedokļa īpaši svarīgi raksturot iedzīvotāju sadalījumu dažādās vecuma grupās, jo tas liecina par nodarbinātības attīstības perspektīvām. Savukārt proporcijas starp iedzīvotāju skaitu līdz darbības vecumam un pensijas vecuma cilvēku skaitu raksturo paaudžu nomaiņas tendences. Viens no iedzīvotāju vecumsastāvu raksturojošiem rādītājiem ir demogrāfiskā slodze. Informācija par iedzīvotāju skaitu darbības vecumā atspoguļota 1. tabulā (sk. pielikumā, sadaļai 3.1).

2005. gada sākumā 63,9% no Latvijas iedzīvotājiem bija darbības vecumā, līdz darbības vecumam – 14,8% un virs darbības vecuma – 21,3%. Savukārt demogrāfiskās slodzes līmenis bija 565 cilvēki uz 1000 iedzīvotājiem darbības vecumā. Vislielākais virs darbības vecuma īpatsvars vērojams Rīgā (22,3%) un Latgales reģionā – 22,2%.

Darbības vecuma iedzīvotāju īpatsvars Rīgā 2005. gadā sastādīja 65,1%, bet Pierīgā – 64,4%. Augstākais darbības vecuma iedzīvotāju īpatsvars bija Rīgas rajonā – 65,7%. Analizējot iedzīvotāju skaita izmaiņas pa vecuma grupām Rīgas reģionā, var secināt, ka reģionā samazinājās iedzīvotāju skaits līdz darbības vecumam. Attiecībā uz demogrāfiskās slodzes izmaiņām visos reģionos vērojamas līdzīgas vienmērīgas samazināšanās tendences.

Vidzemes reģiona rajonos arī samazinājās iedzīvotāju skaits līdz darbības vecumam. Kopumā reģionā iedzīvotāju skaits darbības vecumā bija 62%, bet virs darbības vecuma – 21,5%. Izvērtējot Vidzemes reģiona demogrāfiskās slodzes līmeni visos rajonos, redzams, ka tam ir tendence vienmērīgi samazināties un lielas atšķirības starp rajoniem nav vērojamas.

Kurzemē iedzīvotāju skaits darbības vecumā sastādīja 62,8% no kopējā iedzīvotāju skaita šajā reģionā, bet virs darbības vecuma – 20,7%. Demogrāfiskās slodzes līmenim visos rajonos un republikas nozīmes pilsētās ir tendence samazināties. Kurzemes reģionā demogrāfiskā slodzes rādītājs 2005. gada sākumā bija 593.

Iedzīvotāju skaita darbības vecumā īpatsvars Zemgales reģionā 2005. gada sākumā bija 63,6%, kas ir otrs rādītājs pēc Rīgas reģiona. Dati liecina par iedzīvotāju skaita līdz darbības vecumam īpatsvara samazināšanos, bet demogrāfiskās slodzes līmenis visos Kurzemes rajonos un pilsētās samazinājies.

Latgales reģionā arī ir augsts iedzīvotāju virs darbības vecuma īpatsvars un attiecīgi zems iedzīvotāju skaits līdz darbības vecumam. 2005. gada sākumā 63,4% no reģiona iedzīvotājiem bija darbības vecumā, līdz darbības vecumam – 14,4% un virs darbības vecuma – 22,2%. Latgales reģionā dzimstības problēma ir īpaši aktuāla (zemākais līdz darbības vecumam iedzīvotāju īpatsvars valstī) un jādomā par valsts pasākumu kopumu, kas būtu vērsti uz šī reģiona attīstību. Latgales reģionā demogrāfiskā slodze vidēji bija 576 uz 1000 iedzīvotājiem Demogrāfiskās slodzes līmenim visos rajonos un pilsētās ir tendence vienmērīgi samazināties.

Zems iedzīvotāju līdz darbības vecuma rādītājs visos Latvijas reģionos saistīts ar dzimstības līmeņa samazināšanos valstī, sākot ar 1991. gadu, un tas var radīt negatīvas sekas, kas būs izjūtamas tuvākajos 20-30 gados, jo samazināsies darbības

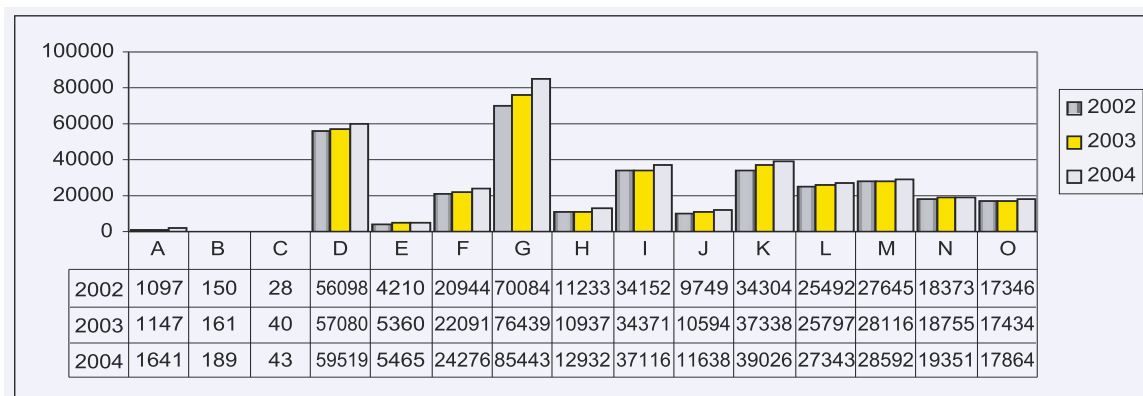
vecuma iedzīvotāju skaits, turklāt virs darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaits pieaugs, kā rezultātā būs vērojams demogrāfiskās slodzes pieaugums. Šī situācija liek domāt par pasākumiem, lai veicinātu pilnu nodarbinātību un lai pēc iespējas ilgāk noturētu iedzīvotājus darba tirgū.

Par darbaspēka reālo pieejamību liecina ekonomiski aktīvo iedzīvotāju īpatsvars kopējā iedzīvotāju skaitā. Latvijā iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes līmenis pieauga no 61,8 % 2002. gadā līdz 62,6% 2004. gadā. Iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes līmenis Rīgas reģionā ir augstāks nekā citos Latvijas reģionos. Rīgā tas pieaudzis no 65.6% 2002.gadā līdz 68.4% 2004.gadā, bet Pierīgā no 63.6% līdz 64.1%. Ekonomiskās aktivitātes līmeņa pieaugums bija vērojams arī Kurzemes reģionā no 60,5% 2002.gadā līdz 62,9% 2005.gadā. Visos pārējos reģionos ekonomiskās aktivitātes līmenis kritās - Vidzemē no 62,1% līdz 59,5%, Zemgalē no 58,9% līdz 58,5% un viszemākais rādītājs ir Latgales reģionā, kas samazinājās no 55,5% 2002.gadā līdz 54,3% 2004. gadā (sk. 2. tabulu pielikumā, sadaļai 3.1.).

Nodarbināto skaits un tā izmaiņas tiešā veidā raksturo situāciju darba tirgū. Analizējot nodarbināto skaita sadalījumu pa darbības sfērām pēc NACE klasifikatora (sk. 4. tabulu pielikumā, sadaļai 3.1.), redzams, ka Latvijā kopumā pieaug nodarbināto skaits praktiski visās nozarēs, izņemot veselību un sociālo aprūpi. Informācija par strādājošo skaitu reģionu griezumā ievietota 3. tabulā, pielikumā 3.1.

Pēc nodarbināto skaita dažādās nozarēs Rīgā pirmajā vietā ir vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības (G) joma, kur laika periodā no 2002.līdz 2004.gadam strādājošo skaits pieauga par 21,9%.Būvniecībā (F) strādājošo skaits palielinājās par 15,9% . Kopumā reģionā visās nozarēs vērojamas kaut arī nelielas, bet pieauguma tendences sk. 3.1.1. attēlu).

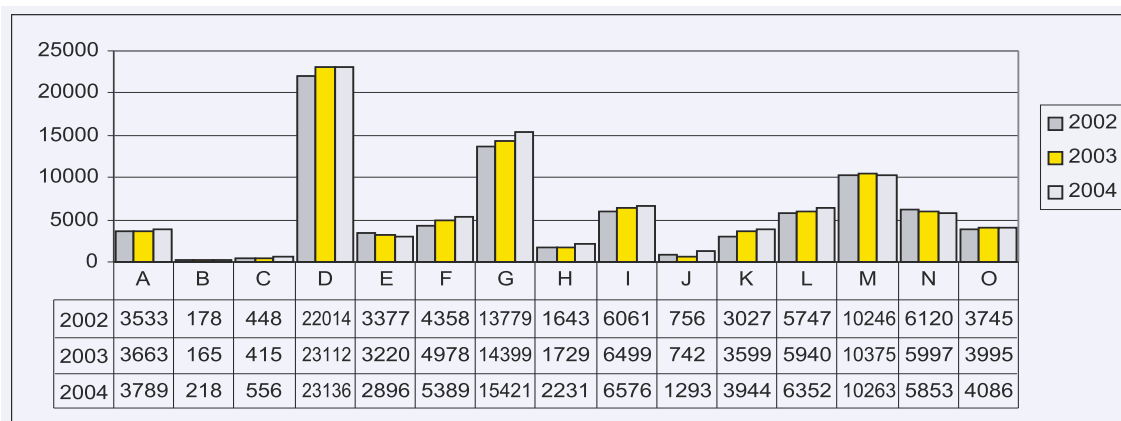
3.1.1. attēls. Nodarbināto skaits pa nozarēm Rīgā pēc NACE (2002-2004)



Avots: Latvijas reģioni skaitļos 2004, 2005 - LR Centrālā statistikas pārvalde, 2005., 2006.g.

Pierīgā apstrādes rūpniecībā (D), kur strādā visvairāk iedzīvotāju, strādājošo skaits no 2002.g. līdz 2004. gadam pieauga par 5,1%, vairumtirdzniecībā un mazumtirdzniecībā (G) strādājošo skaita pieaugums bija 11,9%. Negatīvas tendences vērojamas elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādē (E), kur strādājošo skaits samazinājies par 16%, arī veselības un sociālajā aprūpē ir strādājošo skaita samazinājums (sk. 3.1.2. attēlu).

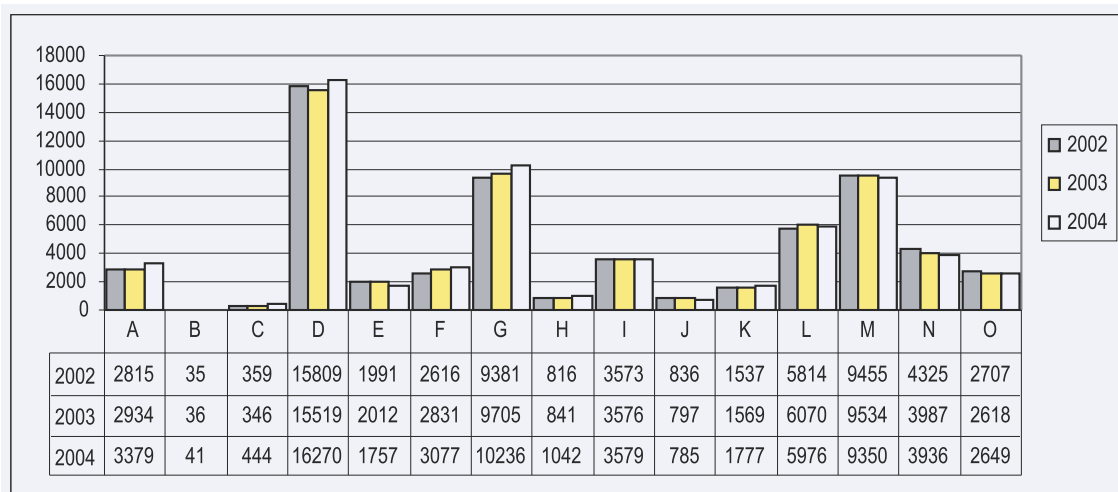
3.1.2. attēls. Nodarbināto skaits pa nozarēm Pierīgā pēc NACE (2002-2004)



Avots: Latvijas reģioni skaitļos 2004, 2005 - LR Centrālā statistikas pārvalde, 2005., 2006.g.

Pēc nodarbināto skaita dažādās nozarēs pirmajā vietā Vidzemes reģionā izvirzās apstrādes rūpniecība (D), kur strādājošo skaits ir lielākais un pieaugums no 2002.līdz 2004.gadam sastādīja 2,9%. Nākamā pēc strādājošo skaita ir vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības nozare (G), kur strādājošo skaita pieaugums sastādīja 9,1%. Negatīvas tendences vērojamas elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādē (E), finanšu starpniecībā (J) un veselības un sociālajā aprūpē (N) ar strādājošo skaita samazināšanos par 389 (sk. 3.1.3. attēlu).

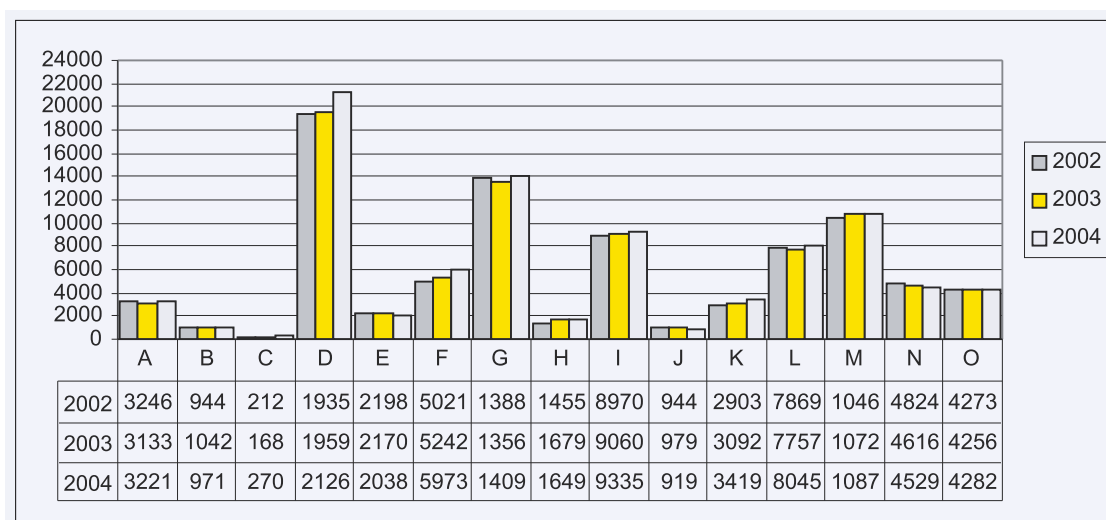
3.1.3. attēls. Nodarbināto skaits pa nozarēm Vidzemes reģionā pēc NACE (2002-2004)



Avots: Latvijas reģioni skaitļos 2004, 2005 - LR Centrālā statistikas pārvalde, 2005., 2006.g.

Nodarbinātības struktūra Kurzēmē ir līdzīga situācijai valstī kopumā. Kurzemei raksturīga lielāka nodarbinātība pakalpojumu sektorā. Nodarbināto īpatsvars ražošanas sektorā un būvniecībā Kurzēmē 2004. gadā sastādīja 37%. Pēc nodarbināto skaita dažādās nozarēs pirmajā vietā Kurzemes reģionā atrodas apstrādes rūpniecība (D), kur trīs gadu laikā vērojams augstākais strādājošo skaita pieaugums par 9,9%. Strādājošo skaita pieaugums ir vērojams praktiski visās nozarēs, izņemot lauksaimniecību, elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādes sektoru, finanšu starpniecību un veselības un sociālās aprūpes sektoru (sk. 3.1.4.attēlu).

3.1.4. attēls. Nodarbināto skaits pa nozarēm Kurzemes reģionā pēc NACE (2002-2004)

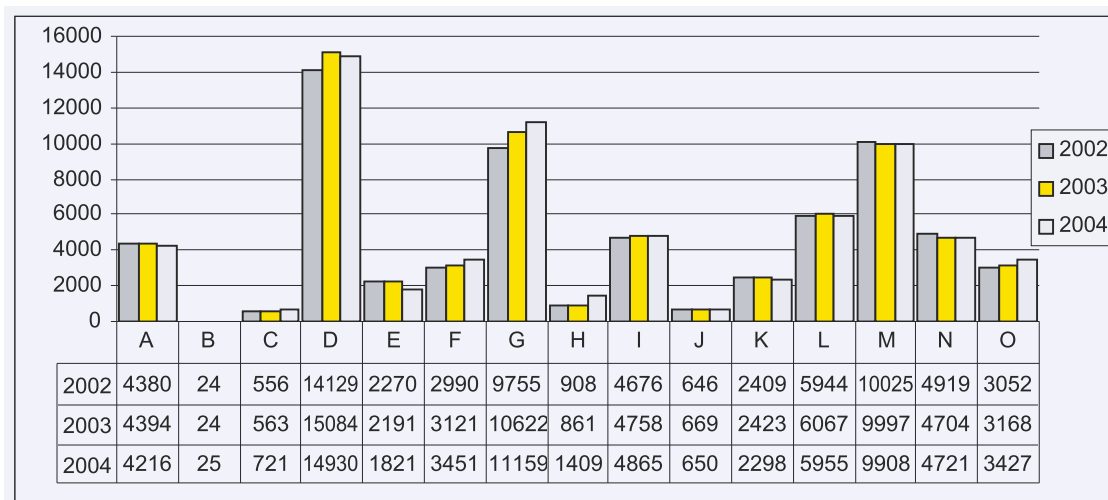


Avots: Latvijas reģioni skaitļos 2005, LR Centrālā Statistikas pārvalde, 2006.g.

Zemgalē vislielākais strādājošo skaits ir apstrādes rūpniecībā (D), kur pēdējo trīs gadu laikā visstraujāk attīstījusies koksnes un koka izstrādājumu ražošanas nozare (DD) un kur vērojams augstākais strādājošo skaita pieaugums par 1016 jeb 29,8%. Vēl straujš strādājošo skaita pieaugums vērojams vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības jomā (G), kur strādājošo skaits pieaudzis par 10%. Strādājošo skaita samazināšanās vērojama tekstilizstrādājumu ražošanas nozarē, lauksaimniecības, medniecības un mežsaimniecības (A) jomā, elektroenerģijā, gāzes un ūdens apgādē un finanšu starpniecībā. Restrukturizācijas procesi, kas risinājās pēdējās desmitgades laikā, veicinājuši nodarbinātības samazināšanos lauku teritorijās, īpaši lauksaimniecībā, kas līdz

šim bija viena no svarīgākajām uzņēmējdarbības nozarēm laukos. Ievērojama lauku iedzīvotāju daļa nespēj nodrošināt patstāvīgu un ekonomiski izdevīgu saimniekošanu lauksaimniecībā, tajā pašā laikā kapitāla un zināšanu trūkuma dēļ šiem iedzīvotājiem ir grūtības uzsākt uzņēmējdarbību vai atrast nodarbošanos citās tautsaimniecības nozarēs (sk. 3.1.5. attēlu).

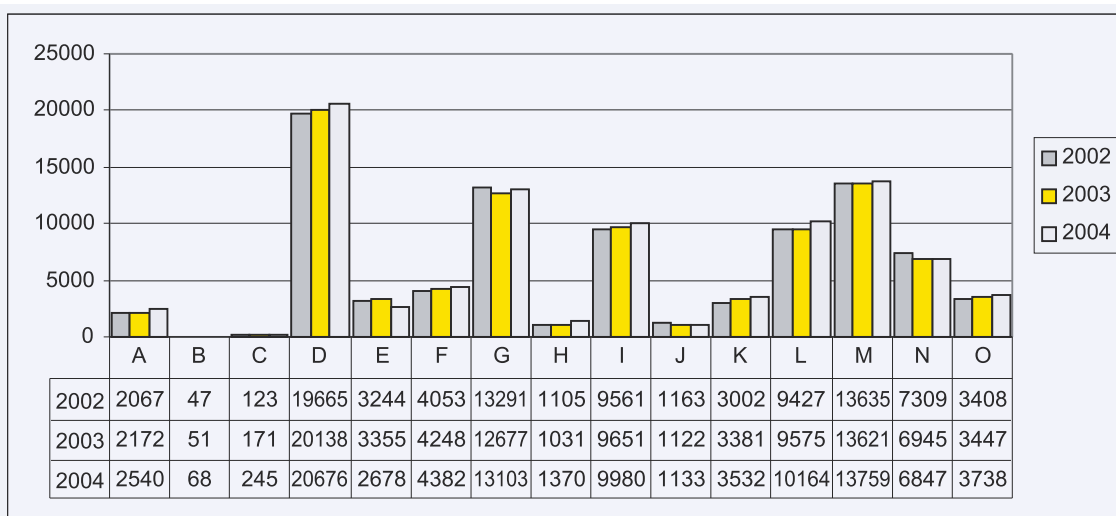
3.1.5. attēls. Nodarbināto skaits pa nozarēm Zemgales reģionā pēc NACE (2002-2004)



Avots: Latvijas reģioni skaitļos 2004, 2005 - LR Centrālā statistikas pārvalde, 2005., 2006.g.

Pēc nodarbināto skaita dažādās nozarēs pirmajā vietā Latgales reģionā izvirzās apstrādes rūpniecība (D), otrajā vietā - vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības joma (G). Strādājošo skaita samazinājums bija vērojams elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādes nozarē (17,4%) un veselībā un sociālajā aprūpē (6,3%) (sk. 3.1.6. attēlu).

3.1.6. attēls. Nodarbināto skaits pa nozarēm Latgales reģionā pēc NACE (2002-2004)



Avots: Latvijas reģioni skaitļos 2004, 2005 - LR Centrālā statistikas pārvalde, 2005., 2006.g.

Bezdarba rādītāji atspoguļo darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma nesabalansētību. Dati par bezdarba līmeni un bezdarbnieču īpatsvaru kopējā bezdarbnieku skaitā atspoguļoti 1. tabulā (sk. pielikumā, sadaļai 3.1).

Analizējot bezdarba līmeni, var konstatēt, ka Rīgas reģionā tas ir viszemākais valstī. Rīgā 2004.gadā tas bija 4,6% (2002.g. – 4,8%), Pierīgā - 6,4% (2002.g. – 6,8%), bet pa reģiona rajoniem situācija ir atšķirīga. Sieviešu īpatsvars bezdarbnieku skaitā 2004.gadā Rīgā bija 62,8% un visu ilgstošo bezdarbnieku skaitā sieviešu īpatsvars bija 67,1%. Pierīgā šie rādītāji bija attiecīgi 62,3% un 69,4%. Rīgas reģionā 2004.gadā salīdzinot ar 2002. gadu tikai Rīgas un Tukuma rajonā sieviešu bezdarbs nedaudz samazinājās – attiecīgi par 2% un 3%. Analizējot reģistrēto bezdarbnieku skaitu un brīvo darba vietu skaitu attiecību Rīgas reģionā, ir redzams, ka brīvo darba vietu skaits Rīgā 2004.gadā sastāda 25,8% no nepieciešamā darba vietu skaita, bet Pierīgā tikai 0,8% un tas nenoliedzami ir krietni par maz, lai nodrošinātu reģistrētos bezdarbniekus ar darbu.

Līdzīgi kā citos reģionos arī Vidzemē 90-to gadu sākumā bija vērojamas bezdarba problēmas. Vidzemes reģiona lejupslīdes iemesls galvenokārt ir lauksaimniecības ražošanas sašaurināšanās, vispārējās lauksaimniecības ražošanas problēmas – zemais ražošanas specializācijas un tehnoloģiju līmenis, lauksaimniecībai nelabvēlīgās cenu izmaiņu tendences, kuras nekompensē esošās subsīdijas. Lauksaimniecības izlaides samazināšanos nekompensēja pat mežsaimniecības pieaugums. Vidzemes reģionā bezdarba līmenis 2004. g. bija 9,8%, kas ir par 0,5% vairāk nekā 2003. gadā. Viszemākais bezdarba līmenis ir Cēsu un Valmieras rajonos, bet augstākais bezdarba līmenis ir Madonas rajonā (13,6% 2004. gadā). Izvērtējot sieviešu īpatsvaru reģistrēto bezdarbnieku skaitā 2004. gadā Vidzemes reģionā, var konstatēt, ka tas sastāda 57,9% no reģistrētiem bezdarbniekiem un sieviešu īpatsvars visu ilgstošo bezdarbnieku skaitā ir vēl augstāks 63,6%. Analizējot reģistrēto bezdarbnieku skaitu un brīvo darba vietu skaitu attiecību Vidzemes reģionā 2004. gadā, var secināt, ka brīvajās darba vietās var nodarbināt 79 no 9875 bezdarbniekiem, kas sastāda tikai 0,8% no nepieciešamo vietu skaita, un nopietni jādombā par jaunu darba vietu radīšanas iespējām.

Salīdzinājumā ar citiem reģioniem Kurzemē ir trešais augstākais darba meklētāju īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vidū – ievērojami augstāks nekā Vidzemē un Rīgas reģionā. Reģistrētais bezdarba līmenis Kurzemē 2004. gadā bija 10%, kas ir otrs augstākais rādītājs valstī (2002. gadā tas bija 9,8%). Ventpils pilsētā, Talsu, Ventpils, bet īpaši Saldus rajonā bezdarba līmenis ir zemāks par vidējiem rādītājiem reģionā un valstī. Izvērtējot sieviešu īpatsvaru reģistrēto bezdarbnieku skaitā 2004. gadā Kurzemes reģionā, var konstatēt, ka tas sastāda 60,8% no reģistrētiem bezdarbniekiem, bet sieviešu īpatsvars visu ilgstošo bezdarbnieku skaitā ir vēl augstāks 67,9%. 2004. gada beigās reģistrēto bezdarbnieku skaits vairāk nekā 40 reizes pārsniedz brīvo vietu skaitu (brīvo vietu skaits – 327). Praktiski visas brīvās darba vietas atrodas Liepājas pilsētā. Reģiona pašreizējā ekonomiskā situācija norāda uz divām iespējamām bezdarba līmeņa attīstības tendencēm. Pirmkārt, tas var pazemināties, attīstoties produktīvai un konkurētspējīgai ražošanai, īpaši Liepājas pilsētā (tādējādi samazinot bezdarbu arī Liepājas rajonā) un rajonu centros. Otrkārt, nepilnveidojot un neattīstot patlaban reģiona attīstību sekmējošo nozaru (tranzītnozares, kokrūpniecības, zivsaimniecības, metālapstrādes, pārtikas ražošanas, tekstilrūpniecības) konkurētspēju, neieviešot modernās tehnoloģijas un nepaplašinot ražošanas profilu, bezdarba līmenis var būtiski paaugstināties, ja daudzi vietējie ražotāji pārtrauks savu darbību. Lai sekmētu stabila nodarbinātības tirgus paplašināšanos un bezdarba līmeņa pazemināšanos, nozīmīga loma reģionā ir izglītības (profesionālās un augstākās) sasaistei ar darba tirgu un potenciālajām attīstības nozarēm.

Ar bezdarba problēmu Zemgales reģions saskārās jau 90-to gadu sākumā, kad tika daļēji vai pilnībā slēgti lieli uzņēmumi, kuri bija padomju ekonomikas sastāvdaļas. Bezdarba problēmas īpaši skāra laukus. Nepārdomāta, sasteigta un nelīdzsvarota lielo lauksaimniecības uzņēmumu privatizācija, noveda pie lauksaimnieciskās ražošanas līmeņa strauja krituma un bezdarba rašanās laukos. Zemgales reģionā viszemākais bezdarba līmenis 2004. gadā ir Jelgavas rajonā un Jelgavā. Turklāt Jelgavas rajonā bezdarba līmenis samazinājies visstraujāk no 11,7% 2001. gadā uz 7,5% 2004. gadā, bet negatīvas tendences vērojamas Aizkraukles rajonā, kur bezdarba līmenim ir tendence pieaugt. 2004. gada beigās Zemgalē 60,9% no kopējā reģistrētā bezdarbnieku skaita bija sievietes un visaugstākais bezdarbnieču īpatsvars 2004. gada beigās bija vērojams Jelgavā – 65,3%, bet viszemākais – Aizkraukles rajonā – 58,5%. Jāatzīmē, ka visos rajonos, izņemot Aizkraukles rajonu, sieviešu bezdarbs palielinājās. Sieviešu īpatsvars visu ilgstošo bezdarbnieku skaitā 2004. gadā salīdzinoši ar 2002. gadu nedaudz pieaug no 66,2% līdz 66,7%. Šī tendence vērojama visos rajonos, izņemot Kuldīgas rajonu. 2004. gada beigās 23,8% no kopējā reģistrētā bezdarbnieku skaita bija ilgstošie bezdarbnieki, kas ir mazāk nekā 2002. gada beigās – 26,5%. Analizējot reģistrēto bezdarbnieku skaitu un brīvo darba vietu attiecību Zemgalē, skaidri parādās situācija, ka brīvo darba vietu skaits 2004. gadā sastāda tikai 1,8% no nepieciešamo darba vietu skaita, kas nozīmē, ka nopietni jādombā, kā radīt papildus aptuveni 11 500 darba vietas esošajiem bezdarbniekiem.

Bezdarbs ir Latgales reģiona nozīmīgākā problēma. Vidēji reģionā 18 % darbspējas vecuma iedzīvotāju ir bezdarbnieki. Dažos lauku rajonos bezdarba līmenis pārsniedz 30%. 2004. gadā bezdarba līmenis Latgales reģionā bija 18,7%, kas ir gandrīz 2 reizes lielāks nekā vidējais bezdarba līmeņa rādītājs Latvijā. Visaugstākais bezdarba rādītājs bija Rēzeknes un Ludzas rajonos, un tas vairāk nekā trīs reizes pārsniedz vidējo rādītāju valstī. To pārsvarā izsaucis lielo uzņēmumu bankrots un lauksaimnieciskās ražošanas samazināšanās. Bezdarbs reģionā cieši saistīts ar strukturālajām problēmām darba tirgū - vērojams kvalificētu darbinieku trūkums vairākās nozarēs (celtniecībā, metālapstrādē). Diemžēl bezdarba līmenis no 2002. -2004. gadam Latgales reģionā ne tikai nesamazinājās, bet pat nedaudz pieauga. Analizējot reģistrēto bezdarbnieku skaitu un brīvo darba vietu attiecību Latgalē, skaidri parādās situācija, ka brīvo darba vietu skaits 2004. gadā sastāda tikai 1,6% no nepieciešamo darba vietu skaita, kas nozīmē, ka nopietni jādombā, kā radīt papildus aptuveni 28000 darba vietas esošajiem bezdarbniekiem. Bezdarbnieču īpatsvars reģistrēto bezdarbnieku skaitā 2004. g. bija 54%, un tas nedaudz palielinājās salīdzinoši ar iepriekšējo gadu. Daugavpilī un Rēzeknē šis rādītājs bija vēl augstāks – 57,3% un tas palielinājās gada laikā. Sieviešu bezdarbs palielinājās visos rajonos, izņemot Krāslavas un Ludzas rajonu, bet nepieciešams atzīmēt, ka šis samazinājums bija minimāls. Sieviešu īpatsvars ilgstošo bezdarbnieku skaitā vidēji reģionā bija 56,1%, bet augstākie rādītāji bija Daugavpilī un Rēzeknē - attiecīgi 63,2% un 59,1%.

Uzņēmējdarbības attīstība cieši saistīta ar sociāli ekonomisko attīstību un būtiski ietekmē situāciju darba tirgū, jo tā nodrošina jaunu darba vietu izveidošanu, nozaru attīstību, iedzīvotāju ienākumu palielināšanos, pakalpojumu un preču kvalitātes uzlabošanu un iedzīvotāju dzīves līmeņa paaugstināšanos. Uzņēmējdarbības attīstības līmeņa raksturošanai tika izmantota uzņēmumu reģistrēšanas statistika reģionu griezumā, ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaits un tā izmaiņas pēc darbības jomas un lieluma (sk. 2. tabulu pielikumā, sadaļai 3.1.).

Uzņēmumu reģistrēšanās statistika laika posmā no 2002. līdz 2004. gadam liecina par to, ka gan Rīgā, gan Pierīgā, kur priekšgalā ir Rīgas rajons, aktīvo uzņēmumu skaits pieaug un Rīgas reģions kopumā ir līderis valstī ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaita ziņā. Izvērtējot reģistrēto uzņēmumu skaitu uz 1000 iedzīvotājiem, varam secināt, ka Rīgā šis rādītājs laika posmā no 2002. līdz 2004. gadam ir pieaudzis no 18,2 līdz 22,3. Kopumā Pierīgā tam ir pieaugoša tendence un tas tuvojas Eiropas lielumam - 41 uzņēmums. Rīgas reģionā līdzīgi kā citos lielākais uzņēmumu skaits darbojas privātajā sektorā - 2004. gadā 98,9% no kopējā aktīvo uzņēmumu skaita. Vērtējot aktīvos uzņēmumus pēc lieluma, var redzēt, ka mikro uzņēmumi Rīgā 2004. gadā sastāda 82%, mazie 14.5% un to skaits samazinās, kas visdrīzāk saistīts ar uzņēmumu pārreģistrāciju pēc Komerclikuma stāšanās spēkā un viņu pāriešanu mikro uzņēmumu statusā. Vidējie uzņēmumi sastāda 2.8% un lielie 0.7%, arī Pierīgā pārsvarā dominē mikro uzņēmumi.

Vidzemē 2004. gadā privātajā sektorā darbojās 97.1% uzņēmumu, bet sabiedriskajā sektorā 2.9% uzņēmumu. Raksturojot Vidzemes reģiona iedzīvotāju uzņēmējdarbības līmeni, var redzēt, ka uz 1000 iedzīvotājiem 2004. gadā bija 13.8 uzņēmumi. Reģiona rajonos visaktīvākie uzņēmēji ir Cēsu rajonā - 15.8 uzņēmumi, tad seko Valmieras rajons - 15.6 uzņēmumi. Vidzemes reģionā kā kopumā Latvijā un citos reģionos uzņēmējdarbības līmenis attīstās lēni un uzņēmumu skaits pieaug lēnos tempos. Analizējot ekonomiski aktīvās statistikas vienības Vidzemes reģionā pēc lieluma grupām 2004. gadā, var secināt, ka pārsvarā ir mikro uzņēmumi, tie sastāda 93.1%, mazie uzņēmumi sastāda 5.7%, vidējie uzņēmumi sastāda 1% un lielie uzņēmumi 0.2% .

Uzņēmējdarbības aktivitātes līmenis Kurzemes reģionā ar katru gadu pieaug, par ko liecina uzņēmumu skaita pieaugums - trīs gadu laikā tas pieauga par 10,5%. Vislielākais uzņēmumu skaits ir Liepājā - 34% no kopējā uzņēmumu skaita, vismazākais - Ventspilī rajonā (tikai 3,3%). Uzņēmumu skaits uz 1000 iedzīvotājiem Kurzemes reģionā 2004. gadā bija 15 uzņēmumi uz 1000 iedzīvotājiem (2003. gadā - 13,4). Ventspilī un Liepājā šis rādītājs ir augstāks nekā reģionā kopumā - attiecīgi 20,2 un 18,5 uzņēmumi. Kā visā Latvijā, tā arī Kurzemes reģionā lielākais uzņēmumu skaits darbojas privātajā sektorā - 2004. gadā 97,8% no kopējā aktīvo uzņēmumu skaita. Analizējot ekonomiski aktīvās statistikas vienības Kurzemes reģionā pēc lieluma grupām, redzams, ka pārliecinoši dominē mikro vienības - 2004. gadā 89,7%. Kurzemē 2004. gadā darbojas 31 liels uzņēmums, kas pārsvarā koncentrēti Liepājā un Ventspilī.

2004. gadā procentuāli Zemgalē atrodas tikai 6,6% no ekonomiski aktīvajiem Latvijas uzņēmumiem, savukārt iedzīvotāju īpatsvars Zemgales plānošanas reģionā ir 12,5%. Zemgales iedzīvotāju uzņēmējdarbības līmenis ir viens no zemākajiem valstī. 2004. gadā uz 1000 reģiona iedzīvotājiem bija tikai 11,8 aktīvi uzņēmumi. Mazāks uzņēmumu skaits uz 1000 iedzīvotājiem ir tikai Latgales plānošanas reģionā. Tas liecina par iniciatīvas un arī zināšanu trūkumu iedzīvotāju vidū, ko varētu mazināt plašas izglītības iespējas uzņēmējdarbībā, kā arī praktisks un finansiāls atbalsts uzņēmējdarbības sākšanai. Tradicionāli 1/3 no reģionā nodarbinātajiem iedzīvotājiem līdz šim ir bijuši nodarbināti lauksaimniecības sektorā, viņiem ir nepietiekošas zināšanas nozarēs, kuras varētu sekmēt uzņēmējdarbības uzsākšanu. Šādu zināšanu sniegšana gan bezdarbniekiem, gan arī jauniešiem varētu veicināt nelauksaimnieciskās uzņēmējdarbības attīstību reģionā. Tomēr nepieciešams atzīmēt, ka aktīvo uzņēmumu skaits pieaug un 2004. gadā tas palielinājās salīdzinoši ar 2002. gadu gandrīz par 11%. Analizējot ekonomiski aktīvās statistikas vienības Zemgales reģionā pēc lieluma grupām, redzams, ka pārliecinoši dominē mikro vienības - 2004. gadā 91,7%, mazo un vidējo vienību īpatsvars ir attiecīgi 6,6% un 1,5%. Kā visā Latvijā, tā arī Zemgales reģionā lielākais uzņēmumu skaits ir privātajā sektorā - 2004. gadā 96,5% no kopējā aktīvo uzņēmumu skaita.

Analizējot uzņēmējdarbības aktivitātes līmeni, jāsecina, ka 2004. gadā Latgalē darbojās 3864 ekonomiski aktīvi uzņēmumi un vidēji tas ir 10 uzņēmumi uz 1000 iedzīvotājiem. Salīdzinot ar vidējo rādītāju valstī, kas ir 22 uzņēmumi uz 1000 iedzīvotājiem, Latgales rādītājs ir vairāk kā uz pusi mazāks. Uzņēmējdarbības sadalījums pa īpašuma sektoriem ir sekojošs: 97,6% no kopējā ekonomiski aktīvo vienību skaita darbojas privātajā sektorā un 2,4% - sabiedriskajā sektorā. Aplūkojot uzņēmumus pēc nodarbināto skaita, reģionā dominē mazie uzņēmumi - 94,2% mikro un mazie uzņēmumi.

Informācija par ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaitu katrā ekonomiskajā sektorā pēc NACE klasifikatora kodiem reģionu griezumā atspoguļota 3. tabulā (sk. pielikumā, sadaļai 3.1).

Lielākais uzņēmumu skaits Rīgā darbojas vairumtirdzniecībā un mazumtirdzniecībā, gandrīz uz pusi mazāks uzņēmumu skaits darbojas tādā sektorā kā operācijas ar nekustāmo īpašumu, noma, datorpakalpojumi, zinātne un citi komercpakalpojumi. Apstrādes rūpniecība ar 3024 uzņēmumiem Rīgā un 886 uzņēmumiem Pierīgas reģionā atrodas trešajā vietā.

Izvērtējot uzņēmumu piederību noteiktam darbības veidam Vidzemē, var redzēt, ka 2004. gadā 34% no uzņēmumiem nodarbojās ar vairumtirdzniecību un mazumtirdzniecību, 15.5% darbojās rūpniecībā, tai skaitā 13,7% apstrādes rūpniecībā, un 7,7% - lauksaimniecībā un zvejniecībā.

Kurzemē 81,2% no kopējā uzņēmumu skaita reģionā nodarbojas ar pakalpojumu sniegšanu. Lauksaimniecības nozarē un zvejniecībā darbojas 6,3% uzņēmumu un rūpniecības nozarēs - 12,5%. Arī Liepājā, Ventspilī un visos rajonos lielākais uzņēmumu skaits ir pakalpojumu jomā.

Latgalē vairākums ekonomiski aktīvo uzņēmumu darbojas tirdzniecības sfērā (aptuveni 48%), rūpnieciskajā (~15%) un transporta (~7%) sektorā. Apskatot lielākos uzņēmumus pēc apgrozījuma, tirdzniecībā darbojas aptuveni 50%, ražošanā ap 20%, bet transporta sektorā ap 7% uzņēmumu.

Latvijas reģionu raksturojošo datu analīze attiecībā uz demogrāfiskajiem, nodarbinātības un uzņēmējdarbības attīstības procesiem, ļauj formulēt sekojošus secinājumus:

- Iedzīvotāju skaitam Latvijā kopumā un visos reģionos, izņemot Pierīgas reģionu, ir tendence samazināties. Kopš 1991. gada Latvijā iedzīvotāju skaits ir samazinājies aptuveni par 10%, bet sevišķi asi tas bija jūtams Latgales reģionā, kur šis process aizvien vēl turpinās gan pilsētās, gan arī laukos.
- Latvijas pilsētās un rajonos samazinājies iedzīvotāju blīvums. Vislielākais samazinājums ir vērojams Rīgas plānošanas reģionā, bet vismazākais Zemgales plānošanas reģionā, kas skaidrojams ar iedzīvotāju migrācijas tendencēm pēdējo gadu laikā. Iedzīvotāju blīvuma rādītājs nedaudz palielinājies Jūrmalā, Jelgavā, Ventspilī, kā arī Rīgas un Tukuma rajonos.
- Latvijā kopumā ilgtermiņa migrācijas saldo ir bijis negatīvs, tomēr ar tendenci samazināties. Laika periodā no 2001. līdz 2004. gadam pastāvīgi negatīvs migrācijas saldo bija tikai Kurzemes reģionā. Migrācijas procesus un darbaspēka plūsmas valstī ietekmē Eiropas Savienības atvērtais darba tirgus un reģionu sociālekonomiskās attīstības līmeņi. Šeit būtu nepieciešama dziļāka analīze attiecībā uz ārējo un iekšējo migrāciju, lai noskaidrotu, uz kuriem iedzīvotāji pārceļas, kādu iemeslu dēļ un kā tas ietekmē darba tirgus attīstību reģionos.
- Demogrāfiskās slodzes līmenis Latvijā laikā no 2002. līdz 2004. gadam ir samazinājies, ko var skaidrot ar pensijas sistēmas reformu, kas paredz pensionēšanas vecuma pieaugumu. Tomēr, analizējot iedzīvotāju skaita izmaiņas pa vecuma grupām, konstatēts, ka republikas nozīmes pilsētās un rajonos samazinājies iedzīvotāju skaits līdz darbaspējas vecumam. Šī tendence saistāma ar dzimstības līmeņa samazinājumu valstī, sākot ar 1991. gadu, un tas var radīt negatīvas sekas, kas būs izjūtamas tuvākajos 20-30 gados, jo samazināsies darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaits, turklāt virs darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaits pieaugs, kā rezultātā būs vērojams demogrāfiskās slodzes pieaugums. Šī situācija rosina domāt par pasākumiem, kas veicinātu pilnu nodarbinātību un kas pēc iespējas ilgāk noturētu iedzīvotājus darba tirgū. Publiski nav pieejama informācija par iedzīvotāju sadalījumu darbaspējas vecumā sīkākās grupās reģionu griezumā, piemēram, 15-24, 25-34, 35-44, 54-54 un 55-64 gadi, kas aprūtināta veikt detalizētāku analīzi un prognozi par situāciju darba tirgū.
- Bezdarba līmenis valstī laika periodā no 2002. līdz 2004. gadam samazinājies par 0,2%. Tomēr joprojām Latgales reģionā situācija ir kritiska, jo bezdarba līmenis pēdējo gadu laikā sasniedzis 18,7%. Viszemākais bezdarba līmenis vērojams Rīgas reģionā.
- Sieviešu īpatsvars reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā visās republikas nozīmes pilsētās un rajonos ir lielāks nekā bezdarba līmenis vīriešiem un tas svārstās no 51,0% Ludzas rajonā līdz 69,3% Ventspilī. Diemžēl reģionu griezumā nav publiski pieejama informācija par reģistrēto bezdarbnieku sadalījumu pēc dzimuma dažādās vecuma grupās. Veicot darba tirgus monitoringu, šāda informācija būtu nepieciešama, lai pilnīgāk izvērtētu skaitliskās izmaiņas potenciālajās riska grupās - pirmspensijas vecuma cilvēki, sievietes vecumā no 20-30 gadiem u.c.
- Brīvo darba vietu skaits būtiski atpaliek no nepieciešamā visos Latvijas reģionos. Vidēji Latvijā brīvo darba vietu skaits sastāda tikai 4.8% no nepieciešamā.
- Par nopietnu problēmu valstī uzskatāms ilgstošais bezdarbs, jo 26,4% no visiem reģistrētajiem bezdarbniekiem ir ilgstošie bezdarbnieki, kas nozīmē, ka gandrīz 24000 iedzīvotāju nav varējuši atrast darbu ilgāk nekā 12 mēnešus. Turklāt 60,8% no visiem ilgstošajiem bezdarbniekiem bija sievietes. Tādējādi redzams, ka, neskatoties uz to, ka sieviešu nodarbinātības līmenis valstī ir augstāks nekā vīriešu, sievietes pieder pie ilgstošo bezdarbnieku riska grupas. Vissliktākā situācija attiecībā uz ilgstošo bezdarbnieku skaitu vērojama Latgalē, kur šis rādītājs ir gandrīz divas reizes augstāks nekā vidēji valstī.
- Iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes līmenis raksturo darba tirgu no piedāvājuma puses. Latvijā kopumā ekonomiskās aktivitātes līmenis pieaug. Stabili šis rādītājs pieaug Rīgā un Kurzemes reģionā. Nodarbināto skaits palielinājies visos reģionos, izņemot Zemgali, un visaugstākais nodarbinātības līmenis vērojams Rīgā – 61,3%. Darba tirgus analīzei būtu vēlama informācija par strādājošo skaitu reģionu griezumā pa vecuma grupām – strādājošie vecumā no 15-24 gadiem, pēc darbaspējas vecuma, kā arī dzimumu griezumā.
- Nodarbināto skaita sadalījums pa darbības veidiem liecina par strādājošo īpatsvara pieaugumu pakalpojumu sektorā un būvniecībā, savukārt samazinājies strādājošo īpatsvars lauksaimniecības, medicīnas un mežsaimniecības, kā arī zvejniecības nozarē.

- Restrukturizācijas procesi, kas risinājās pēdējās desmitgades laikā, veicinājuši nodarbinātības samazināšanos lauku teritorijās, īpaši lauksaimniecībā, kas līdz šim bija viena no svarīgākajām uzņēmējdarbības nozarēm laukos. Ievērojama lauku iedzīvotāju daļa nespēj nodrošināt patstāvīgu un ekonomiski izdevīgu saimniekošanu lauksaimniecībā, tajā pašā laikā kapitāla un zināšanu trūkuma dēļ šiem iedzīvotājiem ir grūtības uzsākt uzņēmējdarbību vai atrast nodarbošanos citās tautsaimniecības nozarēs.
- Ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaita un tā izmaiņu analīze ļauj spriest par uzņēmējdarbības attīstības līmeni, kas savukārt ietekmē darbaspēka pieprasījumu. Uzņēmumu reģistrēšanās statistika laika posmā no 2002. līdz 2004. gadam liecina par ekonomiski aktīvo uzņēmumu pieaugumu visos reģionos. Rīga un Pierīga ir līderi valstī ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaita ziņā.
- Vērtējot ekonomiski aktīvās statistikas vienības sadalījumā pēc lieluma grupām, var secināt, ka vislielākais īpatsvars ir mikro uzņēmumiem (~88%). Ļoti neliels ir lielo uzņēmumu skaits – tikai 0,3% un tie pārsvarā darbojas Rīgā, bet mazo un vidējo uzņēmumu īpatsvars valstī kopumā 2004. gadā bija 11,9%.
- Visos Latvijas reģionos dominē uzņēmumi, kas darbojas pakalpojumu nozarēs, tostarp vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības uzņēmumi. Lauksaimniecības, medniecības un mežsaimniecības, kā arī zvejniecības nozarē uzņēmumu īpatsvars valstī kopumā ir ļoti neliels – tikai 3%. Uzņēmējdarbības nozaru struktūra veido noteiktu darbaspēka pieprasījuma struktūru, un Latvijā tās ir profesijas, kas nepieciešamas tirdzniecības uzņēmumiem.

Nepieciešams atzīmēt, ka statistisko datu analīze, kas publiski pieejami LR Centrālās Statistikas pārvaldes izdotos krājumos „Latvijas reģioni skaitļos”, „Latvijas statistikas gada grāmata” un „Demogrāfija”, neļauj tiešā veidā konstatēt Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas. Informācijas analīze sniedz vispārēju priekšstatu par demogrāfisko situāciju reģionos, situāciju nodarbinātības un uzņēmējdarbības attīstības jomā, ļauj konstatēt visiem reģioniem raksturīgas problēmas, neatklājot to specifiku katrā reģionā. Šīs informācijas analīze tikai kontekstā ar socioloģiskā pētījuma rezultātiem dod iespēju konstatēt darba tirgus specifiskās problēmas attiecībā uz diskrimināciju, elastību, konkurētspēju un efektivitāti darba tirgū reģionos.

3.2. INSTITUCIONĀLO AGENTU LOMA LATVIJAS UN TĀS REĢIONU DARBA TIRGŪ

Darba politiku īstenojošo institūciju vispārīgs raksturojums

Raksturojot darba tirgus politiku īstenojošās institūcijas, jāsāk ar centrālo institūciju - Labklājības ministriju. Labklājības ministrija ir valsts pārvaldes institūcija, kas veido un koordinē valsts sociālās drošības politiku. LM funkcijās ietilpst: darba, sociālās aizsardzības un dzimumu līdztiesības politikas izstrādāšana; darba, sociālās aizsardzības un dzimumu līdztiesības politikas īstenošanas organizēšana un koordinēšana (MK noteikumi Nr. 49/2004: 4).

Lai nodrošinātu funkciju izpildi, LM ir jāizstrādā valsts politika šādās jomās: bezdarba samazināšanā; veselībai drošu un nekaitīgu darba apstākļu un darba vides garantēšanā; minimālās darba algas noteikšanā; darba tiesisko attiecību regulēšanā; sociālās apdrošināšanas un valsts sociālo pabalstu jomā; sociālās palīdzības, sociālās aprūpes, sociālās un profesionālās rehabilitācijas jomā; sociālās atstumtības mazināšanai; lai īstenotu integrētu pieeju ar dzimumu līdztiesību saistīto jautājumu risināšanā. (MK noteikumi Nr.49/2004: 5). LM uzdevumos ietilpst: piedalīties nodarbinātības politikas izstrādāšanā un profesionālās orientācijas sistēmas pilnveidošanā; nodrošināt sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu tīkla kvalitatīvu attīstību; LM ir arī Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL vadošā iestāde.

Ar 1991. gadā pieņemto likumu „Par nodarbinātību” valsts vienoto nodarbinātības politiku realizēja Nodarbinātības valsts dienests (turpmāk - NVD). NVD centri un nodaļas tika izvietoti pa visu valsti. Sistēma tika veidota elastīga, jo tika atvērti vai slēgti NVD biroji atkarībā no izmaiņām darba tirgū, bezdarba rādītājiem un darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaita attiecīgajā teritorijā. 2003. gadā NVD tika pārveidots par Nodarbinātības valsts aģentūru (NVA). Turpmāk LM pārrauga, un NVA īsteno valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta jomā. NVA uzdevumus nosaka “Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums” un NVA nolikums. Tie paredz NVA organizēt aktīvos nodarbinātības pasākumus un veicināt šo pasākumu dažādošanu atbilstoši pieprasījumam darba tirgū, kā arī veicināt aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanas pārraudzību un izmaksu analīzi (MK noteikumi Nr.425/2003: II. nodaļa, 3.3. apakšpunkts). NVA uzdevums ir piedalīties politikas plānošanas dokumentu izstrādē un īstenošanā nodarbinātības jomā. 2004. gadā tika noslēgts sadarbības līgums starp ES struktūrfondu vadošo iestādi – Finanšu ministriju un 2. līmeņa starpniekinstitūciju NVA par Eiropas Sociālā fonda (turpmāk – ESF) finanšu līdzekļu apsaimniekošanu. Līdz ar to NVA pārrauga ESF resursu efektīvu izmantošanu nodarbinātības un sociālās iekļaušanas jomās. 2004. gadā NVA izsludināja pirmos ESF atklātos konkursus nodarbinātības jomā. Līdz ar to tika veicināta aktīvo nodarbinātības pasākumu klāsta un darbības paplašināšana, intensīvi iesaistot plašu bezdarbnieku un darba meklētāju loku.

Kopējais finansējums aktīvai nodarbinātības politikai 2005.gadam vairāk nekā divas reizes pārsniedza 2004.gada apjomu. Straujais finansējuma pieaugums lielā mērā saistījās ar Latvijas pievienošanos ES (Zasova, Meļihovs 2005:33).

NVA funkcijas ir: piedalīties Latvijas Nacionālā rīcības plāna nodarbinātības veicināšanai izstrādē un īstenošanā; organizēt un īstenot aktīvos nodarbinātības pasākumus; palīdzēt bezdarbniekiem un darba meklētājiem iesaistīties darba tirgū; uzskaitīt brīvās darba vietas; reģistrēt un uzskaitīt bezdarbniekus un darba meklētājus; bez maksas informēt par brīvajām darba vietām, kā arī bezdarbnieku un darba meklētāju tiesībām un pienākumiem; bez maksas konsultēt bezdarbniekus un darba meklētājus profesionālās piemērotības jautājumos, piemērotas profesijas un pārkvalifikācijas izvēlē; analizēt un prognozēt darba tirgus konjunktūru; organizēt sadarbību un informācijas apmaiņu starp Nodarbinātības valsts aģentūru un darba devējiem; organizēt darba devēju un bezdarbnieku dialogu, lai samazinātu bezdarba līmeni; sadarboties ar valsts pārvaldes iestādēm, pašvaldībām, fiziskajām un juridiskajām personām, kā arī sabiedriskajām organizācijām; apstiprināt darba izsaukumus normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā; nodrošināt Eiropas Savienības normatīvo aktu prasībām atbilstošas informācijas sagatavošanu un sniegšanu par bezdarba situāciju valstī; licencēt un uzraudzīt komersantus, kuri sniedz darbiekārtošanas pakalpojumus (izņemot personu iekārtošanu darbā uz kuģiem); piedalīties starptautisku sadarbības līgumu projektu un citu sadarbības projektu izstrādē, kā arī šo līgumu un projektu īstenošanā bezdarba samazināšanas un darbaspēka kustības jomā; veikt citus Nodarbinātības valsts aģentūras nolikumā un normatīvajos aktos noteiktos uzdevumus; organizēt nodarbinātības pasākumus vasaras brīvlaikā personām, kuras iegūst izglītību vispārējās, speciālās vai profesionālās izglītības iestādēs. (Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums 2002: 6.pants)

NVA ir valsts institūcija, kurai ir tieša saskare ar darba devējiem un darba ņēmējiem un līdz ar to tā ir informēta par diskrimināciju darba tirgū. Taču NVA ārējie normatīvie akti neparedz fiksēt nelikumības un to raksturu. NVA struktūrā ietilpst 27 filiāles, 6 klientu apkalpošanas centri un 25 sektori visā Latvijā.

Savukārt Valsts darba inspekcija (turpmāk - VDI) ir Labklājības ministrijas pārraudzībā esoša tiesās pārvaldes iestāde, kuras galvenais uzdevums ir valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību, darba aizsardzības un bīstamo iekārtu tehniskās uzraudzības jomā. Lai to veiktu VDI ir noteiktas šādas funkcijas: uzraudzīt un kontrolēt darba tiesisko attiecību, darba aizsardzības un bīstamo iekārtu tehniskās uzraudzības normatīvo aktu prasību ievērošanu; kontrolēt, kā darba devēji un darbinieki savstarpēji pilda pienākumus, kurus viņiem nosaka darba līgumi un darba koplīgumi; veicināt darba devēju un darbinieku sadarbību; veikt pasākumus, lai sekmētu domstarpību novēršanu starp darba devēju un darbiniekiem; pētīt darba tiesisko attiecību, darba aizsardzības un bīstamo iekārtu tehniskās uzraudzības jautājumus; veikt darbā notikušo nelaimes gadījumu izmeklēšanu un vienotu reģistrāciju; piedalīties arodsaslimšanas gadījumu izmeklēšanā; izmeklēt bīstamo iekārtu avārijas; reģistrēt bīstamās iekārtas; izsniegt atļaujas bīstamo iekārtu ekspluatācijas uzsākšanai; kontrolēt darba vietās esošo darba aprīkojumu, personāla individuālo un kolektīvo aizsardzības līdzekļu, veselībai kaitīgo un bīstamo vielu izmantošanu, kā arī tehnoloģisko procesu ievērošanu atbilstoši normatīvo aktu prasībām; veikt normatīvajos aktos noteikto iekārtu, darba vietās esošā darba aprīkojuma un personāla individuālo un kolektīvo aizsardzības līdzekļu tirgus uzraudzību; sniegt bezmaksas konsultācijas darba devējiem, darbiniekiem un bīstamo iekārtu valdītājiem par darba tiesisko attiecību, darba aizsardzības un bīstamo iekārtu tehniskās uzraudzības normatīvo aktu prasībām; organizēt Eiropas Darba drošības un veselības aģentūras nacionālā kontaktpunkta izveidi un nodrošina tā darbību; izsniegt un pārreģistrēt reģistrācijas apliecības, pagarināt to derīguma termiņu vai anulēt šīs apliecības komersantiem, kuri vēlas veikt rūpnieciskos spridzināšanas darbus, sniegt pirotehniskos pakalpojumus, ražot (izgatavot) un remontēt elektrošoka ierīces, glabāt minēto darbu veikšanai un pakalpojumu sniegšanai paredzētos pirotehniskos izstrādājumus, sprāgstvielas, detonatorus vai to palīgierīces. (Valsts darba inspekcijas likums 2001: 3.pants)

VDI uzraudzībai un kontrolei ir pakļauti: komersanti, valsts un pašvaldību iestādes, reliģiskās un sabiedriskās organizācijas; darba devēji un to pilnvarotās personas atbilstoši tām uzticētajiem pienākumiem un pilnvarām; uzņēmumu (organizatorisku vienību, kurās darba devēji nodarbina nodarbinātos) darba vietas, kā arī jebkuras citas vietas uzņēmumā, kas nodarbinātajam ir pieejamas darba gaitā (turpmāk — uzraudzības un kontroles objekts); bīstamās iekārtas un to valdītāji. (Valsts darba inspekcijas likums 2001: 4.pants)

VDI kontrolē ikvienu darba devēju Latvijā. Viens no kontroles jautājumiem ir darba tiesiskās attiecības starp darba devēju un darba ņēmēju. Līdz ar to VDI ir valsts institūcija, kas kontrolē normatīvo aktu ievērošanu ikvienā darba vietā starp darba devējiem un ņēmējiem.

Tomēr VDI savos ikgadējos plānos ietver pārbaudīt nevis visus Latvijas darba devējus, bet tikai daļu. Piemēram, 2006.gada laikā paredzēts veikt 13800 uzņēmumu apsekojumus. Cilvēkresursu un materiāli-tehniskā nodrošinājuma neatbilstības dēļ ir apgrūtināta iespēja pilnvērtīgi izpildīt likumā noteiktās funkcijas. Tas ir iemesls faktam, ka VDI joprojām nevar pāriet uz preventīviem, plānveida uzņēmumu apsekojumiem. Lai izmainītu esošo situāciju, VDI 2007.gada budžetam, kā arī 2006.gada budžeta grozījumiem izstrādāja priekšlikumus, paredzot VDI štata pieaugumu, darba inspektoru mobilitātes uzlabojumu un VDI Informatīvās sistēmas modernizāciju. (Valsts darba inspekcijas 2006.gada 1.pusgada pārskats, 2006: 3)

2006. gada sākumā VDI tika palielināts inspektoru skaits, kuru galvenais pienākums ir nelegālās nodarbinātības samazināšanas jautājumu risināšana. Veicot uzraudzību un kontroli, mērķakciju rezultātā atskaites periodā VDI apsekoja 1956 uzņēmumus, kur tika atklāti 864 nodarbinātie bez darba tiesiskajām attiecībām. To veicināja VDI noslēgtās starpresoru vienošanās ar Valsts ieņēmumu dienestu un Valsts robežsardzi, kas deva iespēju darba inspektoriem izmantot šo valsts iestāžu datu bāzēs esošo informāciju, lai noskaidrotu iespējamās riska uzņēmumus. "Pasākumu plāna 2005. - 2009. gadam VDI administratīvās spējas paaugstināšanai saistībā ar nelegālās nodarbinātības samazināšanu" ietvaros atskaites periodā tika pilnveidota arī bezmaksas konsultāciju sniegšanas kārtība. Tas nodrošina vienlīdzīgu pienākumu sadali starp VDI reģionālajām iestādēm, kā arī uzlabo VDI darba uzskaiti un analīzi. (Valsts darba inspekcijas 2006. gada 1. pusgada pārskats, 2006: 3)

Lai pilnveidotu uzņēmumu novērtēšanu pēc reitingu sistēmas, VDI tika izveidota darba grupa, kas pārbaudīja VDI informācijas sistēmas datu bāzi "Apsekojumi" un izstrādāja VDI informācijas sistēmas programmas "Uzņēmumu novērtēšanas sistēma" pilnveidošanas pasākumus. Atbilstoši izstrādātajām un akceptētajām aktivitātēm tika koriģēta metodika "Metodiskie norādījumi apsekotā uzņēmuma novērtēšanai". VDI struktūrā ietilpst septiņas reģionālās valsts darba inspekcijas – Austrumvidzemes, Dienvidu, Kurzemes, Latgales, Rīgas, Zemgales, Ziemeļvidzemes.

Kā ārpus valsts pārvaldes funkcionējoša institūcija, kas saistīta ar darba tirgus politikas ieviešanu, ir jāmin Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. „LBAS brīvprātīgi ir apvienojušās patstāvīgas un neatkarīgas Latvijas Republikas nozaru un starpnozaru arodbiedrību apvienības, kuru pārvalde ir valsts līmeņa institūcijas kopējo interešu aizstāvībai un mērķu īstenošanai.” (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības statūti: 1.1.punkts)

LBAS mērķi ir vienot arodbiedrības kopīgu uzdevumu veikšanai, pārstāvēt, aizstāvēt un paplašināt arodbiedrību biedru darba, ekonomiskās un sociālās tiesības un intereses; paplašināt arodbiedrību līdzdalību tiesiskās valsts un demokrātiskas sabiedrības veidošanā; integrēties pasaules arodkustībā.

LBAS uzdevumi ir: izstrādāt un īstenot kopīgu arodbiedrību darbības programmu valsts līmenī, koordinēt un sekmēt dalīborganizāciju savstarpējo sadarbību; pārstāvēt LBAS intereses; veikt likumu, citu normatīvo aktu un to projektu ekspertīzi un izstrādāt priekšlikumus jautājumos, kas skar kopīgās dalīborganizāciju un to biedru tiesības un intereses, nepieciešamības gadījumā izstrādāt alternatīvus projektus un iesniegt valsts varas un pārvaldes institūcijās; sniegt juridiskās konsultācijas valsts līmeņa institūcijām darba likumdošanas un citos ar darba līgumu saistītos jautājumos; slēgt līgumus ar valsts un starpnozaru līmeņa darba devēju organizācijām par arodbiedrības biedru darba samaksas nosacījumiem, darba, sociālo un ekonomisko tiesību garantijām; organizēt valsts līmeņa institūciju vadītāju, darbinieku un reģionālo arodbiedrību centru vadītāju izglītošanu; veidot vienotu arodbiedrību informācijas sistēmu; veicināt sociālo interešu aizstāvības fondu veidošanu, piedalīties labdarības un žēlsirdības pasākumos; iesniegt valdībai, valsts un starpnozaru līmeņa darba devēju organizācijām priekšlikumus par darba samaksas, pensijas, sociālo pabalstu paaugstināšanu un izmaiņām nodokļu sistēmā u.c., izstrādāt un iesniegt valdībai priekšlikumus par darba samaksas sistēmas pilnveidošanu; piedalīties valsts tautsaimniecības attīstības un nodarbinātības programmu izstrādē, lai sekmētu iedzīvotāju nodrošināšanu ar darbu, profesionālo sagatavošanu un pārkvalificēšanu; piedalīties starptautiskajā arodbiedrību kustībā un sekmēt dalīborganizāciju starptautisko sakaru attīstību; sekmēt arodbiedrības pārstāvju ievēlēšanu valsts un pašvaldību institūcijās; organizēt un vadīt kopējas dalīborganizāciju akceptētās akcijas arodbiedrību mērķu sasniegšanai (mītiņus, demonstrācijas, piketus, streikus u.c.); veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesības jautājumu risināšanu; veicināt visu darbinieku, īpaši jaunatnes, iesaistīšanos arodbiedrībā; veicināt dalīborganizāciju ietekmes sfēru sakārtošanu un radniecīgu nozaru arodbiedrību apvienošanu, sekmēt to starpā radušos strīdu atrisināšanu. (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības statūti: 2.2.punkts)

LBAS darbības programmas ietvaros 2002.-2006.gadam: iestājas par darbinieku visu tiesību stingru ievērošanu, īpaši darba samaksas, darba laika ievērošanas un uzskaites jomā; apņemas informēt sabiedrību par konstatētajiem pārkāpumiem; pieprasa izskatīt un ratificēt Starptautiskās darba organizācijas konvencijas, kas uzlabotu strādājošo aizsargātību, īpaši - SDO 183. konvenciju "Par sieviešu nodarbināšanu pirms un pēc dzemdēšanas"; uzskata, ka, lai nodrošinātu strādājošo aizsardzību atbilstoši starptautiskajiem standartiem, nepieciešams aktīvi strādāt Starptautiskās darba organizācijas ietvaros, turpināt sadarbību ar citu valstu arodbiedrību centriem jautājumos, kas skar darba tiesību jomu (Baltijas darba likumdošanas projekts, sadarbībā ar Eiropas arodbiedrību konfederāciju NETLEX projekts u.c.); uzskata, ka viens no darba tiesību ievērošanas pamatiem ir arodbiedrību brīva darbība, tāpēc pieprasa atcelt jebkādas ierobežojumus nodarbinātajiem apvienoties arodbiedrībās; iestājas par ātru un efektīvu darba strīdu izskatīšanu, ievērojot taisnīguma principu un neierobežojot darbinieku tiesības uz aizsardzību; sadarbojoties ar kompetentām valsts institūcijām, turpināt izskaidrot darba likumdošanas normas; ir pret jebkāda veida diskrimināciju nodarbinātības jomā un cīnīsies par jebkuru diskriminācijas formu izskaušanu; sadarbībā ar nozaru arodbiedrībām un kompetentām valsts iestādēm jāveido pastāvīgi darbojošās darba tiesību ievērošanas uzraudzības institūcijas. (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības Darbības programma 2002.-2006.gadam)

LBAS kompetencē ir diskriminācijas fiksēšana un risināšana. Taču jāmin arī, ka tā ir brīvprātīga organizācija, kuras struktūrā ir 17 reģionālie arodbiedrību centri visā Latvijā.

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra īsteno bezdarba samazināšanas preventīvo pasākumu — pakalpojumu sniegšanu profesionālās orientācijas jomā. Tās uzdevumi ir:

- sniegt pakalpojumus, konsultācijas un palīdzību profesionālās orientācijas jomā valsts un pašvaldību institūcijām, nevalstiskām organizācijām, kā arī fiziskām un juridiskām personām;
- piedalīties nodarbinātības un bezdarba samazināšanas politikas īstenošanā, veidojot sabiedrības izpratni par profesionālās orientācijas un karjeras plānošanas nozīmību darbaspēka kvalitātes attīstīšanā;
- izvērtēt profesionālās orientācijas jomā izmantojamās metodes, to atbilstību zinātnes sasniegumiem, darba tirgus un starptautiski atzītām prasībām. (MK noteikumi Nr.543 2004: 2., 3.punkts)

Centrālā statistikas pārvalde (turpmāk - CSP) ir institūcija, kas regulāri ievāc datus un informāciju par to, kā tiek īstenota politika valstī. CSP ir EM pārraudzībā un tās galvenās funkcijas ir: vākt, apstrādāt un analizēt statistisko informāciju par tautsaimniecību un sociālajā un ekonomiskajā jomā notiekošajiem procesiem. Statistiskā informācija tiek iegūta, veicot statistiskos apsekojumus un skaitīšanu, kā arī izmantojot valsts reģistros un citās informācijas sistēmās esošos datus. CSP uztur statistisko pirmdatu informācijas bāzes, atbilstoši kompetencei nodrošina ES statistikas biroju (Eurostat) un citas starptautiskās institūcijas ar statistisko informāciju, koordinē starptautiskajiem standartiem atbilstošas un visām valsts pārvaldes iestādēm, pašvaldībām, komersantiem un organizācijām obligātas vienotas ekonomiskās informācijas klasifikācijas un koordinēšanas sistēmas ieviešanu un darbību. (MK noteikumi Nr.994 2004: II. nodaļa 4.pants)

NVA tāpat kā CSP ievāc datus un informāciju, kas skar nodarbinātības jautājumus. NVA veic bezdarbnieku un darba meklētāju reģistrāciju un uzskaiti, apkopo informāciju par darba devēju pieteiktajām brīvajām darba vietām un nodrošina šīs informācijas pieejamību bezdarbniekiem un darba meklētājiem. NVA rīcībā esošā informācija sniedz precīzu aktīvās nodarbinātības politikas mērķa grupas raksturu un līdz ar to norāda politikas darbības virzienu. (MK noteikumi Nr.425 2003)

Kā nozīmīgākais institucionālais aģents, kas iesaistīts diskriminācijas novēršanas politikas īstenošanā bez jau minētajām institūcijām, būtu jāmin Tiesībsarga birojs (darbību uzsāka 2007.gada 1.janvārī), kas pārņēma Valsts cilvēktiesību biroja kompetences. Valsts cilvēktiesību birojs (turpmāk - VCB) tika izveidots 1995.gadā. Desmit gadu laikā VCB ir vērsušies vairāk nekā 42 000 iedzīvotāju ar lūgumiem risināt viņiem aktuālus jautājumus cilvēktiesību aspektos.

VCB bija patstāvīga valsts iestāde, kuras uzdevums bija veicināt cilvēka un pilsoņa pamattiesību un pamatbrīvību (cilvēktiesības) ievērošanu Latvijas Republikā atbilstoši Satversmei, starptautiskajiem līgumiem un Eiropas Savienības tiesību normām cilvēktiesību jomā.

VCB uzdevumi bija šādi:

- sniegt sabiedrībai vispusīgu informāciju par cilvēktiesībām, kā arī veicināt šo tiesību atzīšanu un izprašanu;
- sniegt sabiedrībai vispusīgu informāciju par Latvijas normatīvajos aktos noteiktajām cilvēktiesībām, garantijām un pienākumiem;
- izskatīt jebkuru sūdzību par cilvēktiesību pārkāpumu, arī atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu;
- nekavējoties reaģēt uz cilvēktiesību pārkāpšanas faktiem, kā arī pēc savas iniciatīvas noskaidrot apstākļus, kas varētu radīt šādus pārkāpumus;
- pētīt situāciju cilvēktiesību ievērošanā valstī, it īpaši jomās, kas skar mazaizsargāto sabiedrības grupu, un vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu Latvijas Republikā;
- izstrādāt programmas cilvēktiesību ievērošanas sekmēšanai, kā arī koordinēt cilvēktiesību jomā izstrādāto citu valsts un pašvaldību institūciju un darba grupu sagatavoto programmu īstenošanu;
- veikt tādas iestādes funkcijas, kura ir atbildīga par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu Latvijas Republikā;
- veikt Latvijas tiesību normu analīzi, lai noskaidrotu to atbilstību Latvijai saistošiem starptautiskajiem līgumiem un Eiropas Savienības tiesību normām cilvēktiesību jomā;
- ne retāk kā reizi gadā sniegt Saeimai un Ministru kabinetam rakstveida ziņojumu par VCB darbu un reizi ceturksnī - rakstveida pārskatu par aktuāliem cilvēktiesību jautājumiem. (Likums par Valsts cilvēktiesību biroju 1996: 2.pants)

VCB uzdevums bija pieņemt un izskatīt likumpārkāpumus, tai skaitā – diskriminācijas gadījumus darba tirgū. Pārsvārā VCB funkcijas bija iesniegto sūdzību, iesniegumu vai priekšlikumu izskatīšanu. Pēc sūdzības izskatīšanas VCB bija tiesības, aizstāvēt personu tiesības un likumiskās intereses, ar aizskartās personas piekrišanu iesniegt iestādei iesniegumu vai tiesai pieteikumu tādās administratīvajās lietās vai civillietās, kurās prasības būtība ir saistīta ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu (Likums par Valsts cilvēktiesību biroju 1996: 10.pants).

Diskriminācija pēc tautības visbiežāk konstatējama nodarbinātības jomā. VCB atzīst, ka diskriminācija, it īpaši privāto attiecību jomā, ir ļoti grūti pierādāma, tādēļ svarīgi, lai iesniedzēji maksimāli varētu identificēt apstākļus, kas norāda uz diskrimināciju, un iespēju robežās nostiprinātu pierādījumus. (Valsts cilvēktiesību birojs [VCB] 2006:62) VCB darba prakse rāda, ka diskriminācija

parasti ir grūti identificējama un vēl jo vairāk – pierādāma. Tādēļ, ja personai ir aizdomas par nepamatotu, atšķirīgu attieksmi, īpaša uzmanība jāpievērš iespējamo pierādījumu savākšanai un nostiprināšanai, kaut gan Darba likumā ir nostiprināta pierādīšanas pienākuma pāreja uz darba devēju, lai tiesa šo pienākumu pārnestu, jānorāda uz konkrētiem apstākļiem, kas liecina par diskrimināciju ([VCB] 2006:65).

Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāta (ĪUMSILS) kompetencē ir izstrādāt un īstenot valsts politiku šādās jomās: sabiedrības integrācija, mazākumtautību tiesības, pilsoniskās sabiedrības attīstības veicināšana un lībiešu kultūras un tradīciju saglabāšana, kā arī rasu diskriminācijas izskaušana. (MK noteikumi Nr.612: 1.punkts)

ĪUMSILS uzdevumi ir:

- ⊙ izstrādāt likumu un citus normatīvo aktu projektus, kas saistīti ar sabiedrības integrāciju un mazākumtautību tiesībām, un saskaņot tos ar Eiropas Savienības normām un Latvijai saistošajiem starptautiskajiem līgumiem;
- ⊙ īstenot un koordinēt valsts programmu “Sabiedrības integrācija Latvijā” un “Lībieši Latvijā” izpildi;
- ⊙ īstenot un koordinēt darbības, kas saistītas ar rasu diskriminācijas izskaušanu;
- ⊙ veicināt pilsoniskās sabiedrības attīstību;
- ⊙ īstenot un koordinēt valsts atbalstu mazākumtautību kultūras biedrībām;
- ⊙ atbilstoši savai kompetencei nodrošināt Latvijai saistošo starptautisko līgumu izpildi un līdzdalību starptautisko programmu un organizāciju darbā;
- ⊙ atbilstoši savai kompetencei sniegt atzinumus par citu ministriju izstrādātajiem politikas plānošanas dokumentu un tiesību aktu projektiem;
- ⊙ atbilstoši savai kompetencei informēt un izglītēt sabiedrību;
- ⊙ izstrādāt un Ministru kabineta noteiktajā kārtībā iesniegt priekšlikumus par valsts budžeta līdzekļu piešķiršanu sabiedrības integrācijas nozarei, kā arī organizēt iedalīto valsts budžeta līdzekļu izlietošanu atbilstoši paredzētajiem mērķiem un nodrošina to izlietojuma kontroli. (MK noteikumi Nr.612: 4.punkts)

Izstrādātas vairākas valsts programmas diskriminācijas mazināšanai, vienlīdzības un iecietības veicināšanai. 2004.gadā tika izveidota „Nacionālā programma iecietības veicināšanai”, kurā skaidri tiek noteikts, ka neiecietības problēma ir aktuāla visai Latvijas sabiedrībai, jo var skart ikvienu Latvijas iedzīvotāju. Apkopojot starptautisko tiesību ekspertu praksi un ES dalībvalstu pieredzi rīcības plānu pret neiecietību izstrādē, tika izvirzītas šādas pazīmes, pēc kurām var izpausties neiecietība un diskriminācija: rase, ādas krāsa, tautība, etniskā izcelsme, piederība mazākumtautībai, valoda, dzimums, vecums, reliģija, politiskā pārliecība, pasaules uzskats, sociālais stāvoklis un izcelsme, manta, izcelšanās (dzimšana), dienesta stāvoklis, partijas piederība, invaliditāte, ģenētiskās īpašības, seksuālā orientācija, cita (nevis politiska) pārliecība, citi līdzīgi apstākļi. (Levits 2003)

Dzimumu līdztiesības padome ir Ministru kabineta izveidota konsultatīva un koordinējoša valsts institūcija, kuras lēmumiem ir ieteikuma raksturs. Padomes uzdevums ir veicināt vienotas dzimumu līdztiesības politikas izstrādi un koncepcijas par dzimumu līdztiesību īstenošanu. (MK noteikumi Nr.79 2002: 1.punkts)

Tās funkcijās ietilpst:

- ⊙ veicināt un izvērtēt dzimumu līdztiesības politikas izstrādi un ieviešanu visos valsts pārvaldes līmeņos;
- ⊙ koordinēt dzimumu līdztiesības īstenošanas programmu izstrādi, ieviešanu un aktualizēšanu;
- ⊙ izskatīt un izvērtēt institūciju priekšlikumus, situācijas analīzi un viedokļus jautājumos, kas saistīti ar dzimumu līdztiesību;
- ⊙ izvērtēt LM izveidotās koordinācijas darba grupas dzimumu līdztiesības jautājumos iesniegtos ziņojumus par dzimumu līdztiesības politikas īstenošanu;
- ⊙ izstrādāt priekšlikumus par dzimumu līdztiesības politikas attīstības virzieniem un iespējamajiem risinājumiem, kā arī iesniegt tos atbildīgajās institūcijās, kuru kompetencē ir šī jautājuma risināšana;
- ⊙ veicināt valsts institūciju, pašvaldību un sabiedrisko organizāciju sadarbību dzimumu līdztiesības īstenošanā;
- ⊙ informēt sabiedrību par dzimumu līdztiesības jautājumiem.

Dzimumu līdztiesības padomē tiek pārstāvētas šādas institūcijas: EM, TM, IZM, FM, LM, VCB, Latvijas Pašvaldību savienība, Latvijas Darba devēju konfederācija, LBAS, Latvijas dzimumu līdztiesības apvienības, Latgales reģiona attīstības aģentūra, Latvijas Universitātes Dzimtes studiju centrs. (MK noteikumi Nr.79 2002: 4.punkts)

Latvijas un tās reģionu darba tirgus problēmas institucionālo aģentu vērtējumā

Viens no pētījuma mērķiem ir izvērtēt darba tirgu regulējošo politiku un programmu īstenošanā iesaistīto institūciju darbību un to sadarbību ar citām iesaistītajām pusēm, apzināt iespējamās normatīvajā bāzē pastāvošos šķēršļus darba tirgus attīstībai, īpašu uzmanību veltot specifiskiem, ar diskrimināciju un reģionālo specifiku saistītiem jautājumiem, t.sk., izvērtējot šo institūciju iesaisti ES Rasu un Nodarbinātības direktīvu ieviešanas un sasniegšanas nodrošināšanai.

Darba tirgus *elastību* nosaka darbaspēka spēja ātri un elastīgi piemēroties tirgus pieprasījumam konkurētspējīgos darba tirgus apstākļos. Vērtējot elastību darba tirgū, viennozīmīgi būtiska loma ir institucionālo aģentu lomai un institucionālai videi darba tiesisko attiecību nodrošināšanai, jo „darba tiesisko attiecību jomā ikvienam indivīdam ir svarīgi atrasties un sevi realizēt līdzsvarotā tiesiskā vidē” (Informatīvais materiāls par darba tiesisko ..., 2006).

Latvijas un tās reģionu darba tirgus problēmas institucionālo aģentu skatījumā tiks analizētas, izejot no darba tirgus **elastības, konkurētspējas, efektivitātes un diskriminācijas**.

Institucionālā vide darba tiesisko attiecību jomā Latvijā ir vērtējama divējādi. No vienas puses, institūcijas pārzina normatīvo bāzi un spēj identificēt noteiktas problēmas, ar kurām institūcijas sastopas ikdienā. No otras puses, institūcijas piemēro ļoti atšķirīgas metodes un funkcijas, lai risinātu noteiktas problēmas. Var izšķirt divu veidu institūciju funkcijas darba tiesisko attiecību jomā:

- 1) uzraudzība un kontrole;
- 2) konsultatēšana, informēšana un koordinācija.

Institucionālā darbība, kuras galvenais uzdevums ir uzraudzības un kontroles funkcijas, balstās uz normatīviem aktiem. Institūciju darbinieki pārzina to piemērošanas kārtību un risina likumdošanā reglamentētās darba tiesiskās attiecības. Viena no izteiktākajām centralizēta tipa institūcijām ir Valsts darba inspekcija (VDI), kuras viens no kontroles jautājumiem ir darba tiesiskās attiecības starp darba devēju un darba ņēmēju, pamatā kontrolējot normatīvo aktu ievērošanu ikvienā darba vietā. Ekspertu intervijās iezīmējas atziņa, ka šīs institūcijas darbība vērsta uz tām darba tiesisko attiecību jomām, kā darba drošība, nelegālā nodarbinātība. Intervijās tiek identificētas vēl virkne problēmu, tādu kā iespējamie diskriminācijas gadījumi, korupcija, zems atalgojums, kvalificēta darbaspēka trūkums, “aplokšņu” algas u.c.. Kā galvenie iemesli, kas ierobežo aktīvāku institūciju līdzdalību darba tiesisko attiecību jomā, ieviešot likumdošanu praksē tika minēti resursu ierobežojums un kontroles instrumentu trūkums.

Intervijās eksperti atzīmē, ka to „ (...) kuru ņem darbā un kuru neņem darbā, to faktiski mēs neredzam” (Valmieras VDI). „Mēs apkopojam anonīmus telefona zvanus un tā tālāk, katra mēneša beigās mēs viņus apkopojam, bet tur nav ..neizriet nekādas tur pazīmes, kaut kas saistīts ar diskrimināciju. Nav!” (Ogres VDI)

VDI funkcijās ietilpst virkne informatīvu un konsultatīvu pasākumu, bet ekspertintervijās izkristalizējās viedoklis, ka pastāv virkne ierobežojumu, kādēļ šīs funkcijas ir ierobežotas. Galvenā institūciju loma un galvenās problēmas darba tiesisko attiecību jomā pamatā tiek risinātas, izejot no 1) drošības; 2) likumdošanas; un 3) sociālās aizsardzības jautājumu risināšanas konteksta valsts un reģionālajā līmenī.

Lai arī Latvijā darbojas atbilstošas institūcijas, kuru kompetencē ir darba tiesisko attiecību aktualizēšana un problēmu risināšana, tomēr praksē institūcijas darbojas ar tiem jautājumiem, kas ir aktuāli konkrētajā gadījumā un tieši attiecas uz to funkcijām. Ekspertintervijās tika konstatēts, ka institūciju darbība nav vienota – pastāv atšķirības starp Rīgas un reģionālām institūcijām. Rīgas reģiona institūcijas atzīmē vienas problēmas, bet reģionālajā līmenī tiek likts uzsvars uz citām problēmām.

Institūciju attieksme pret Latvijas Republikā pastāvošo likumdošanu darba tiesisko attiecību jomā kopumā ir pozitīva. Lielākā daļa norāda, ka problēma nav likumdošanā, bet gan tās ieviešanā, ņemot vērā ierobežoto institucionālo kapacitāti.

Arodbiedrību darbinieku vidū izteiktāka ir pārliecība, ka “... ar likumiem un noteikumiem jau tās lietas ir sakārtotas, bet šos likumus un noteikumus mēs vēl kārtīgi praksē nepielietojam. (...) ir Darba strīdu likums un ir (normas) Darba likumā par darba koplīgumiem attiecībā uz strīdu izskatīšanas jautājumiem. (...), un es neesmu manījis nevienu konfliktu, kurš tiktu risināts saskaņā ar šiem likumiem..” (Kurzemes reģions, arodbiedrība)

Neskatoties uz to, ka normatīvie akti darba tiesisko attiecību jomā ir pietiekami detalizēti, tomēr eksperti norāda, ka darba devējiem joprojām ir iespēja manipulēt un apiet tos, it īpaši slēdzot līgumattiecības ar darba ņēmējiem. Kā piemēri tiek minētas situācijas par konstatētajiem pārkāpumiem, kad darba līgumu sastāda darba devēju interesēs, nevis ņemot vērā darba ņēmēja vajadzības, piemēram, izmantot nepilnu darba slodzi vai netiek nodrošināta samaksa par virsstundām. VDI eksperti atzīst, ka specifiskās problēmas, kas saistītas ar nevienlīdzīgu atalgojumu, diskrimināciju un nepamatotu atbrīvošanu no darba, ir grūti identificēt, jo darba līgums neparāda patiesos apstākļus, piemēram, gadījumos, kad slēgtas mutiskas vai rakstiskas papildvienošānās.

„(...) atļaut ir iespējas simts un viena viņu pasludināja par neatbilstošu attiecīgajai metinātāja pakāpei. Savstarpējas lietas nav jēgas risināt kaut kādās tur valsts institūcijās.” (Zemgales DD)

„Algās ziņā tur diezgan grūti skatīties. Galvenais, lai nebūtu procedūrā nekādi pārkāpumi, piemēram, lai tiktu izmaksātas visas kompensācijas par neizņemtajiem atvaļinājumiem, lai būtu pabalsti, lai regulāri tiktu maksātas algas, kā līgumā ir noteikts, lai pareizi tiktu noformēti visi dokumenti. Varētu būt tā, ka daļa no pārkāpumiem pret darbinieku tiesībām neatklājas, bet tas nevarētu būt liels procents. Domāju, kādi 10%.” (Kurzemes reģions, VDI). „Mēs vairāk nodarbojamies ar darba aizsardzību.” (Latgales reģions, VDI)

Tas, ka netiek izmantotas normatīvajos aktos paredzētās iespējas, novērojams arī konfliktu un domstarpību risināšanas gadījumos. No vienas puses, normatīvajos aktos noteikts daudz iespēju, kā risināt strīdus starp darba devēju un darba ņēmēju, bet praksē, kā eksperti intervijās norāda, VDI un citās institūcijās darba ņēmējs griežas novēloti. Darba ņēmēju neuzticība kontrolējošām institūcijām saistīta ar bailēm pazaudēt esošo darbu un "personīgo paziņanos", kas īpaši raksturīga lauku reģionos un mazākās administratīvās teritorijās.

"(..) nu pieņemsim, es sniedzu pret kādu kaut kādu prasību nevis tiesā, bet, pieņemsim, Darba Inspekcija, jā... (..) VDI ir jātur šī lieta noslēpumā, kamēr tiek noskaidroti lietas apstākļi. Ja es negribu, lai zina, kas ir sūdzējies, tad viņiem šī lieta jātur noslēpumā no darba devēja. Viņi var nākt pārbaudīt, izskatīt, bet nedrīkst jautāt jautājumus, kas ir izcelsme šim te... (..) Nu ja mēs runājam par VDI, tad tas arī ne vienmēr tā arī tiek pildīts. Varbūt arī VID., jo jebkurā gadījumā šī informācijas noplūde notiek. Ja, tā var notikt." (Latgales reģions, Arodbiedrība)

Viens no ekspertu atzinumiem ir ilgās tiesas procedūras, kas ierobežo darba ņēmēju iespējas.

"(..) visus jau atbaida tas tiesas process. "Ko tad es iešu tiesāties, atkal ar mēnešiem. Man tur advokāts nokāsīs naudu, vēl tur būs jāmaksā" un tml. Lai gan likums nosaka, ka darba strīdi ir bezmaksas - nav nekāda valsts nodeva jāmaksā." (Vidzemes reģions, VDI)

Lielākā daļa ekspertu norādīja, ka īpaši grūti būtu izvērtēt diskriminējošas attieksmes gadījumus, jo nav tiesas prakses, un šādi gadījumi prasa daudz rūpīgāku izvērtējumu, un, konstatējot noteiktu faktu, grūti noteikt motivācijas patiesos iemeslus.

„Tā stingri izdalīt, ko tad vairāk atlaiž no darba - vai tas ir jauns enerģisks perspektīvs, vai tas ir pirmspensijas vecuma cilvēks, vai tas ir krievs, vai latvietis vai turks? -Nu grūti tā pateikt." (VDI, Vidzemes reģions - Valmiera).

"Jāsaka ir tā, ka mūsu pieredzē, man pašreiz nav jums, ko pateikt, nav konkrētu piemēru, ka būtu bijušas rakstveida sūdzības no darbinieku puses, ka tiešām būtu konstatēti, lūk, pārkāpumi attiecībā uz šo likuma pantu, būtu kādi ierobežojumi par kādām iepriekšminētajām lietām." (VDI, Vidzemes reģions, Gulbene)

„Nu praktiski, īstenībā es ar tādām konkrētām diskriminācijas lietām neesmu saskāries, nu vienīgais, ka mēs šobrīd neesam gatavi tādai lietai, kā darba devēja pensijas piešķiršanai uz laiku, līdz cilvēks varēs iet pensionētī, kā tas ir citās Eiropas valstīs." (Arodbiedrība Liepāja)

Rezultātā tomēr eksperti atzīst, ka reālo pārkāpumu darba tiesisko attiecību jomā ir daudz vairāk, nekā tas oficiāli parādās, un darba ņēmēji, lai arī pārzina savas tiesības un ir diezgan informēti, tomēr nedrošība un bailes no sekām ierobežo viņu rīcībbspēju, un viņi ir pasīvi cīņā par savām tiesībām.

"Ja reiz mēs runājam, ka gadījumu ir daudz vairāk, tad viņi arī patiesi baidās, ka, ja aizies uz turieni, tad vienalga to uzzinās... bet bieži jau tie jautājumi nav tīri personīgie, bet varbūt visa kolektīva jautājums skar...Atrodas viens tāds un visa atbildība gulstas uz viņa pleciem. No šāda aspekta, jā, laikam jau ir diezgan nepasargāti." (Latgales reģions, Arodbiedrība)

„Teiksim, pēc normatīvajiem aktiem es nevarētu pateikt, ka kaut kāda grupu būtu diskriminēta, manuprāt, tomēr Latvija ir centusies, lai šo te diskrimināciju šādā vai tādā veidā izskaustu. Protams, tas, kas ir normatīvajos aktos atšķiras no reālās dzīves. Teiksim nav noslēpums, ka nereti darba devēji nevēlas ņemt jaunas sievietes, kurām ir bērns, kurš var slimot, kaut gan likumdošanā ir noteikts, ka nevar. nav jau arī noslēpums, ka darba samaksa vīriešiem ir augstāk tajās pašās jomās, kur strādā arī sievietes. Kaut gan normatīvajos aktos ir noteikts, ka visi ir vienādi un pienākas vienlīdzīga atlīdzība par tādu pašu darbu." (Nodarbinātības Valsts aģentūras Darba tirgus izpētes nodaļas vadītāja)

tbildīgo institūciju hierarhija un savstarpējās sadarbības modeļi ir salīdzinoši skaidri, tomēr pastāv dažas nepilnības, kurām būtu jāpievērš uzmanība. Ekspertintervijās parādās viedoklis, ka darba ņēmējiem ir ierobežotas iespējas cīnīties par labvēlīgu darba vidi un darba devējs, īpaši mazos uzņēmumos, nodrošina tikai pašas nepieciešamākās likumā noteiktās darba ņēmēja vajadzības. Sabiedrībā trūkst izpratnes par to, kas ir labvēlīga darba vide un kāda tā darba devējiem būtu jānodrošina.

Viens no būtiskiem jautājumiem saistībā ar institūciju lomu darba tirgus problēmu identificēšanā ir savstarpējā sadarbība un jautājumu koordinācija. Institucionālo līdzdalību var vērtēt pēc tās atkarības no centrālā līmeņa (cik tās ir centralizētas vai decentralizētas). Tā var būt viena neatkarīga institūcija, kas risina jautājumus kompleksi, vai arī vairākas institūcijas, kas var darboties kopīgi. Gadījumā, ja institūcijas izveidojušās vairākas un darbojas neatkarīgi viena no otras, būtiski nodrošināt, lai šo institūciju darbība būtu elastīga un savstarpēji saskaņota. Tas savukārt nozīmē to, ka institūcijām ir labi jāpārzina jautājumi, ar kuriem nodarbojas citas institūcijas.

Atbildot uz jautājumu par savstarpējo sadarbību un koordināciju, lielākā daļa ekspertu norādīja, ka galvenokārt pilda augstākstāvošo institūciju norādījumus, līdz ar to savstarpējā sadarbība starp centrālā līmeņa institūcijām un reģionālā līmeņa institūcijām ir 'no augšas uz leju'. Institūciju vertikālā sadarbība pamatā tiek stingri reglamentēta un nav elastīga.

"Nu mēs sadarbojamies ar nozaru arodbiedrībām šeit Valmierā un arī tiekamies Rīgā lielajos arodbiedrību kongresos. Jā, mums ir dažādi šie semināri, par kuriem mēs runājam un tā tālāk." (Arodbiedrība, Vidzemes reģions)

Savukārt sadarbība horizontālā līmenī, lai arī ir nedaudz elastīgāka, ir pietiekami sadrumstalota (fragmentēta), līdz ar to jautājumi netiek risināti kompleksi, bet katrs risina savas definētās prioritātes neatkarīgi viens no otra, pat ja šie jautājumi dublējas vai ir savstarpēji saistīti. Institucionālā sadarbība ir formāla, un visbiežāk tā pilda savstarpējo informētības funkciju vai konkrētu programmu īstenošanu.

"Ar darba inspekciju ir bijusi sadarbība šo te subsidēto darba vietu veidošanā, jo bija nosacījums, ka valsts darba inspekcijai ir jāapseko šīs te darba vietas, jāraksta atzinumi, vai šīs te darba vietas atbilst darba drošības un atbilstības prasībām." (NVA, Vidzemes reģions)

Institūciju vērtējumā iezīmējas ne tikai noteiktas nozares, kurās ir vairāk problēmu nekā citās nozarēs (tirdzniecības, būvniecības nozares), tiek atzīmēts, ka lielas atšķirības pastāv starp sabiedrisko un privāto sektoru. Valsts un pašvaldības iestādēs darba attiecības atbilst likumdošanas prasībām, un tās aktīvāk līdzdarbojas arodorganizācijās, bet privātajā sektorā tiek atzīmēti dažādi pārkāpumi. Arodorganizāciju pārstāvji reģionālajā līmenī norādīja, ka pastāv grūtības noslēgt koplīgumus ar MVU un darba ņēmēji savukārt baidās iesaistīties, lai izvairītos no darba devēja sankcijām. (Latgales reģions, Arodbiedrība)

Kontrolējošo institūciju zemais kapacitātes līmenis neļauj risināt problēmu ar preventīvām metodēm, bet tās spēj reaģēt tikai uz sekām. Otra būtiskākā problēma, kas tika atzīmēta intervijās vairākkārt, ir mainīgā likumdošana un liels darba apjoms reģionālajā līmenī.

"Trešā persona izrādīja interesi. Var rakstīt, prasīt visādu informāciju, un valsts institūcijas tikai brauc, skrien un pilda. Bet vai mums tā kapacitāte atļauj to darīt? Mums transporta nav uz četriem rajoniem VDI, Jums teica, kāda kapacitāte? (..) Uz četriem rajoniem ir viena automašīna. Laikam trīs mobilie tālruņi, cik ir, tik ir. Un lai operatīvi kaut ko reaģētu... Es astoto gadu braucu ar savu automašīnu, un neviens man par amortizāciju neatmaksā." (VDI, Zemgales reģions)

Lai arī tika minēts daudz vispārīgu problēmu nodarbinātības un darba tirgus kontekstā, to pamatojumam nebija pieejami nekādi nozīmīgi dati. Pārsvārā tika atzīmētas problēmas, kas balstījās nevis uz faktiem vai reprezentatīviem datiem, bet uz 'izjūtām', 'dzirdēto' un atsevišķu gadījumu pieredzi. Daudzi eksperti vairākkārt formāli atzīmēja, ka pierādījumu problēmas esamībai nav, līdz ar to arī problēmas nav.

„Ja būtu problēma, ja teiksim, būtu mums statistika un būtu mums kaut kāda materiālu analīze. (..) kuru ņem darbā un kuru neņem darbā, to faktiski mēs neredzam." (VDI, Vidzemes reģions - Valmiera)

„Mana darba laikā nav nekādi konkrēti gadījumi bijuši – ne rasu, ne dzimuma, ne tautību diskriminācija, nekā tamlīdzīga. Mums ir čigāni uzskaitē, un nav redzēts, ka kāds no viņiem būtu sūdzējies, ka neņemtu viņu darbā. Es skatos, arī šobrīd strādā, teiksim, lielveikalā meitene čigāniete..." (NVA, Zemgales reģions, Bauska)

Pašreiz vērojama tendence, ka NVO aktīvāk sadarbojas ar centrālās pārvaldes institūcijām nekā ar reģionālajām un vietējām organizācijām.

"Jā, mēs sadarbojamies ar Valsts civiltiesību biroju, tā ir tāda tūri informācijas apmaiņa (..). Arī sieviešu centrs „Marta”, ar viņiem mēs dažkārt sarakstāmies, apmaināmies ar informāciju, viņi arī diezgan bieži atsūta informāciju, kur ir kaut kādas pazīmes par pārkāpumiem." (VDI, Latgales reģions)

"Ar Bērnu tiesību aizsardzības inspekciju, robežsardzi – tā ir reālā sadarbība, kas pastāv. Mums ienāk informācija no Bērnu tiesību aizsardzības inspekcijas, ka vajadzētu aizbraukt. Bet šajā demokrātijas laikmetā jau katrs var rakstīt par jebko." (VDI, Zemgales reģions)

Izglītības un apmācību programmu atbilstība darba tirgum ir viens no elementiem, kas nosaka kvalitatīvu darba izpildi, efektivitāti un konkurētspēju ne vien Latvijas, bet arī ES un globālā līmenī. Ja darba ņēmējam ir atbilstošs zināšanu un prasmju līmenis, tad viņš var strādāt efektīvāk un atbilstoši straujai attīstības dinamikai. Turpretī, ja kvalifikācija, zināšanas un prasmes neatbilst darba tirgus vajadzībām, tad, piemēram, iegūtā augstākā ekonomista vai jurista izglītība var kļūt nevajadzīga un darba ņēmējs ir spiests apgūt no jauna nepieciešamās prasmes. Ne vien apgūtās izglītības neatbilstība, bet arī straujais jauno tehnoloģiju attīstības temps

uzliek indivīdam par pienākumu izglīties visa mūža garumā. Izglītība visa mūža garumā kļuvusi par vienu no būtiskākajām prioritātēm ES un Latvijas dienaskārtībā. J. de Konings (*J.de Koning*) atzīmē, ka „izglītība visa mūža garumā un atbilstoša darba mobilitāte (..) ir instruments, ar kura palīdzību darba ņēmējs spēj efektīvāk strādāt un nepagurt esošajā darba vietā” (Koning, Layard, Nickell, Westergaard-Nielsen 2004).

Pārmērīgi liels uzsvars uz humanitārām zinātnēm, kamēr darba tirgū pieprasītas eksaktās zinātnes, ierobežotas iespējas apmācīt un apgūt noteiktas kvalifikācijas Latvijā, jauno tehnoloģiju nozīme un sadarbības trūkums starp izglītības iestādēm ir tikai daļa no darba tirgus problēmām, ar ko sastopas darba devēji šodien (Pie grūti apgūstamām specifiskām zināšanām tiek pieminēti, piemēram, auto krāsotāji, arhitekti hidromeliorācijas būvēs, ceļu inženieri un citi inženierbūves speciālisti, apdrošinātāji u.c.).

Eksperti darba tiesību aizsardzības jomā intervijās norāda, ka darba tirgū ir noteiktas profesijas un specialitātes, kas vairāk pieprasītas nekā citas:

„(..) varētu būt runa par kaut kādām atsevišķām specialitātēm, profesijām, kas ir ļoti pieprasītas (..) visā valstī kopumā. Šeit varētu būt runa par specialitātēm, profesijām, kas ir aktuālas un kur trūkst darbaspēka. (..) visvairāk patlaban ir pieprasītas pārdevēja, medicīniskā personāla vietas. Apkalpojošā sfēra – trīs pamatnozāres varētu minēt. (..) ir pieprasītas mazkvalificētas vietas celtniecībā, palīgstrādnieki, un apkalpojošā sfērā, teiksim, dažādi – viesnīcā istabenes, lauksaimniecībā – dažādu sakņu un dārzeņu novākšanā. Jāsaka, ka vienlaikus ir arī tās kvalificētās profesijas [pieprasītas], bet to ir mazāk tīri skaitliskā ziņā. Ja atnāk no kāda uzņēmuma un viņam vajag 25 ražas novācējus lauksaimniecībā, tad uz kvalificētu darbu – piemēram, tikko no Norvēģijas atnāca, ka viņiem vajag lidotājus ar pieredzi – tad tur ir viens, divi.” (Rīgas reģions, NVA (Jelgava)

Arī Latgales reģionā eksperti norāda, ka noteiktu profesiju pārstāvji ”(..) autovadītājs, metālapstrāde, celtnieki – ir vairāk pieprasīti. Bet skolotāji, bērnu dārza audzinātāji, pārdevējas, ēdināšanas speciālisti, protams, pieprasīti slikti.” (NVA, Latgales reģions)

Izglītība un kvalifikācija nav noteicošie faktori, kas paver lielākas iespējas indivīdam iekļauties darba tirgū, bet daudzkārt tiek minētas citas personīgās īpašības un kvalitātes, kā vecums, valoda, datorprasmes u.c.

“Nu, zināmā mērā arī izglītība. Nu. Un arī tomēr tā jaunība, un tas veiklums. Personīgās kvalitātes tur. Varētu būt, ka tas ir tas, kas nostāda tā – augstāk vērtēts tiek”. (NVA, Vidzemes reģions – Valka)

„Pirmspensijas vecums- viņiem tomēr ir veselības problēmas, viņi vairs nevar tos smagos darbus darīt, viņiem ir grūtāk iekārtoties darbā, jo viņiem izglītība nav tik augsta kā prasa darba devējs, un fiziskus darbus tajā pašā laikā viņi nevar darīt, jo ir veselības problēmas.” (NVA, Kurzemes reģions, Skrunda)

Pamatā nepietiekama izglītība saistīta ar sociālo statusu. NVA, kas savā ikdienā saskaras ar sociālā riska grupām, norāda, ka, piemēram, māmiņām bērnu kopšanas atvaļinājumā vai cilvēkiem ar īpašām vajadzībām ir zemāka konkurētspēja un izejas pozīcijas darba tirgū nekā fiziski stipram, spējīgam strādāt pilnu darba slodzi cilvēkam.

„Arī jaunās māmiņas, kas nāk, pat ar nepabeigtu pamatskolas izglītību diemžēl nav konkurētspējīgas darba tirgū.” (NVA, Kurzemes, Skrunda)

Darba devēji intervijās un diskusijās pauž neapmierinātību par NVA līdzdalību izglītības un apmācības procesā, bet NVA norāda, ka viņu klienti pamatā ir sociālā riska grupā esošie, kas iet apmācības ar pietiekami zemu izglītības līmeni.

„Ja mēs aplūkojam statistiku... tad man jāskatās datorā. Tur jau var apskatīties, kāds klientiem ir šis izglītības līmenis. Lielai daļai visnotaļ zems, ir arī tādi, kam nav izglītības – loģiski, kāda var būt runa, precīzāk, par iekļaušanos darba tirgū – loģiski, ka šeit ir lielas, lielas problēmas, kas kopīgi jārisina ar darba devēju, iekļaut kādos visāda veida pētījumos, bet nu jā, šeit ir arī problēmas, protams, neapšaubāmi, bet tās, es domāju, ir noteicošās lietas.” (NVA, Rīgas reģions, Jelgava)

No otras puses, NVA eksperti norāda, ka situācija ir mainījusies un paplašinājies ir arī pakalpojumu klāsts, ko piedāvāt sociālā riska grupām un citiem klientiem. NVA šobrīd izstrādā un ievieš aktīvas nodarbinātības programmas, iekļaujot elementus, kas veicinātu vienlīdzīgas iespējas darba tirgū vairākām iedzīvotāju grupām. Tādā veidā tiek nodrošināta lielāka iespēja nodrošināt apmācības kursus tieši šīm grupām, kurām grūtāk iekļauties darba tirgū.

„Mums jau pakalpojumu klāsts – invalīdiem, pirmspensijas vecuma cilvēkiem, jauniešiem bez darba pieredzes, ja.” (NVA, Vidzemes reģions, Valmiera). *„Kas tik te tagad nav! Gan jaunieši... Jā, gan darbaspējas uzlabošana, jā. Gan pirmspensijas vecuma cilvēkiem, invalīdi...”* (NVA, Vidzemes reģions, Valmiera)

NVA aktīvās nodarbinātības programmas ir vērtējamas pozitīvi, jo ar ES finansējumu mērķtiecīgi tiek piedāvāti kursi tieši speciālām mērķgrupām, piemēram, ilgstošiem bezdarbniekiem, cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, pirmspensijas vecuma iedzīvotājiem un bijušajiem ieslodzītajiem u.c. Te jāņem vērā, ka apmācības ir pamatā, lai dotu iespēju apgūt papildus zināšanas – valoda, iemaņas ar datoru, bet ne noteiktas profesijas un šīs apmācības nedod iespēju darba ņēmējiem pārkvalificēties atbilstoši darba tirgus prasībām.

Izglītības un kvalifikācijas nozīme darba tirgū

„Neapšaubāmi – vērtē izglītību, darba pieredzi un pārējo. Tie ir vieni no noteicošākajiem faktoriem.” (NVA, Rīgas reģions, Jelgava)

„Katrā ziņā ir vajadzīgi augsti kvalificēti darbinieki, ar augstāko izglītību- tādi ir pieprasīti. Tik pat labi arī tie maz apmaksātie darbi, palīgdarbi, labiekārtošanas darbi. Uz šiem darbiem cilvēki vairs neiet strādāt, jo samaksa ir zema, diemžēl vairs negrib strādāt...” (NVA, Kurzemes reģions-Skrunda)

„Mūsu reģionā vispār īpatnēji, jo mums praktiski ir ļoti maz uzņēmumu, kuri pieprasa darbiniekus, ja. Tātad, tas jau ir tas viens mīnusis. Teiksim, ja viņi pieprasa darbiniekus, tad noteikti viņi pieprasa ar kādu no kvalifikācijas - ja viņam, teiksim, ir grāmatveža kvalifikācija vai šuvēja kvalifikācija. Ja cilvēkam ir pamata izglītība, protams, viņš šajā darba tirgū nevar tik ātri atgriezties atpakaļ. Tad viņam jāveic vai nu pārkvalifikācija, vai nu teiksim kādi kursi jāapmeklē, pašam arī līdz mums jātiek.” (NVA, Latgales reģions)

„Ja viņš ir kvalificēts pats pēc specialitātes, teiksim, grāmatveži, tad noteikti viņiem jāpārvalda šī latviešu valoda.” (NVA, Latgales reģions)

„(..) tiek pieprasīti ar angļu valodu, vācu, zviedru valodas zināšanām, jā. Jo Darba tirgū nāk no ārzemes... ārzemju uzņēmēji. Nopērk mūsu uzņēmumus, valda tos. Protams, angļu valodīgie darba devēji. Nu jā, protams, lietvedes bieži pieprasīti kaut kur ar sarežģītiem dokumentiem, informācijas apmaiņai, protams, pieprasīti cilvēki ar latviešu valodas zināšanām.” (NVA, Latgales reģions)

Lielākam riskam pakļauti „(..) parasti tiek mazizglītoti darbinieki, kas baidās pazaudēt savu darbu, jo atrast to darbu grūti – nākamo, ja. (..) Viņi ir pakļauti lielākam riskam, kā izglītotie darbinieki, ja. Izglītais darbinieks vairāk zina savas tiesības. Zina, ko prasīt, ja, no tā vadītāja – ko drīkst, ko nedrīkst. Nu, kas vēl... „ (Rēzeknes VDI)

Neatbilstoša izglītība darba tirgus vajadzībām, nespēja pielāgoties jauniem apstākļiem, zināšanu un prasmju trūkums ir problēmas, ar kurām sastopas liela daļa iedzīvotāju, t.sk., sociālā riska grupas. Intervijās visbiežāk pieminētās sociālā riska grupas, kurām ir grūtības iekļauties darba tirgū, ir cilvēki ar zemu izglītības līmeni, pirmspensijas vecuma iedzīvotāji, bijušie ieslodzītie, māmiņas pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma un jaunieši. Eksperti atzīmē, ka problēmas darba tirgū saistītas ar drošas un labvēlīgas darba vides trūkumu, trūkst vienotas informācijas apmaiņas sistēmas (kur varētu identificēt, piemēram, kuri darba devēji ir pārkāpuši likumu atkārtoti un dažādās jomās), sociāli atstumto riska grupu iekļaušana darba tirgū ne vienmēr ir mērķtiecīgi orientēta un netiek veikti kvalitatīvi ietekmes izvērtējumi, netiek veikta sākotnējā izvērtēšana, kādas būtu prioritātes un kādi preventīvie pasākumi būtu veicami. Institucionālā līmenī notiek cīņa ar sekām, bet sadarbības trūkums traucē izmantot preventīvos pasākumus efektīvāk.

Analizējot situāciju no institucionālā viedokļa, jāatzīmē, ka arodbiedrību vājā kapacitāte un to statuss sabiedrībā ir viens no iemesliem darba ņēmēju iniciatīvas trūkumam. Darba ņēmēji nepaļaujas uz saviem kopīgajiem spēkiem, bet realitātē cīnās individuāli. Arodbiedrības un cita veida institūcijas arī no savas puses pārsvarā cīnās ar konkrētiem gadījumiem, bet neiestājas par noteiktām vērtībām un tiesībām uz labvēlīgu darba vidi. No vienas puses, institūciju cīņa par esošo darba ņēmēja tiesību ievērošanu un konkrēto gadījumu risināšana ir nepieciešama, lai veidotos tiesu prakse Latvijā. No otras puses, lielāka uzmanība būtu jāpievērš jautājumam pēc būtības – kas ir labvēlīga darba vide? Jāatzīmē, ka liela daļa institūciju darba tiesisko attiecību jomā nav spējīgas risināt jautājumu pēc būtības, jo, izmantojot tikai likumdošanas instrumentu bez prakses un pieredzes neatrisina to. Cīņā par tiesībām uz labvēlīgu darba vidi jāizmanto dažādas pieejas, izejot no “specifiskām”, konkrētām problēmām darba tirgū, nevis jāpiemēro viens instruments visiem gadījumiem.

Lai gan daļa ekspertu atzīmēja, ka lielākā problēma darba tirgū šobrīd ir iedzīvotāju došanās peļņā uz ārzemēm, tomēr, no otras puses, tiek atzīmēta ar to saistītā pozitīvā tendence. Šobrīd darbaspēka trūkuma dēļ darba devējs, īpaši reģionos, ir spiests pieņemt darbā darbinieku, kurš nepilnīgi atbilst viņa izvirzītajām prasībām. Eksperti atzīmē, ka darba devējam darbaspēka piedāvājuma trūkuma dēļ un zemās konkurences dēļ nav vairs tik būtiskas tādas personīgās īpašības kā etniskā piederība, vecums, dzimums utt.

Aktīvā nodarbinātības politika cieši saistīta ar sociālās atstumtības riska grupu iekļaušanu darba tirgū. Vecāka gadagājuma iedzīvotājiem, kuri atrodas ārpus darba tirgus, par problemātisku kļūst atgriešanās darba tirgū pašu spēkiem, līdz ar to liela nozīme ir tām aktivitātēm un iespējām, kas atvieglo atgriešanos darba tirgū. Ja strādājošajiem darba laikā tiktu sniegta nepieciešamā apmācība (atjaunošanās), tiktu pievērsta uzmanība aprūpei un būtu pietiekama atpūta, cilvēki nevēlētos aiziet no darba ātrāk, būtu daudz mobilāki un efektīvāk strādātu. Lielākā daļa iedzīvotāju būtu spējīgi saglabāt aktivitāti darba tirgū ilgāku laiku. (Koning, Layard, Nickell, Westergaard-Nielsen 2004)

Dzimumu līdztiesības un darba samaksas jautājumi sabiedrībā tiek diskutēti, taču diskriminācija uz etniskās piederības un seksuālās orientācijas pamata aktualizējas tikai pateicoties medijos atspoguļotajiem gadījumiem. Institūcijām, kas iesaistītas šo jautājumu risināšanā, diskriminācijas problēmas nav prioritāras un ierobežotie resursi tiek veltīti aktuālāku jautājumu risināšanai. Vairākums ekspertu norāda, ka, lai gan neformāli tiek diskutēts par situācijām, ko varētu uzskatīt par diskrimināciju, tomēr trūkst iesniegumu, sūdzību no cietušajiem un līdz ar to šie jautājumi netiek risināti. Reģionālo institūciju pārstāvji atzīst, ka neprot identificēt diskriminācijas situācijas, un, ja saņemtu iesniegumus par diskriminācijas gadījumiem, pietrūktu kompetences, kā šos gadījumus risināt. Trūkst tiesību speciālistu, kuri būtu specializējušies tieši darba tiesību jautājumos.

4. LATVIJAS UN TĀS REĢIONU DARBA TIRGUS PROBLĒMAS DARBA NĒMĒJU, DARBA DEVĒJU UN INSTITUCIONĀLO AĢENTU VĒRTĒJUMĀ

4.1. DARBA TIRGUS ELASTĪBAS UN KONKURĒTSPĒJAS NOVĒRTĒJUMS

4.1.1. DARBA DEVĒJU VIEDOKĻI

Darba devēju aptaujas mērķis bija iegūt darba devēju viedokli par darba tirgus elastības un konkurētspējas līmeni un raksturu, kā arī to ietekmējošiem faktoriem Latvijā un tās reģionos.

„Darbs ir viena no nozīmīgākajām cilvēka dzīves vērtībām: tas viņu ne tikai nodrošina ar iztikas līdzekļiem, bet veido arī pamatu radošajai dzīves pozīcijai, pašrealizācijai un sociāliem kontaktiem. Pilsētās un īpaši reģionos jārada labvēlīgi priekšnosacījumi darba vietu veidošanai iespējami tuvak dzīvesvietām, jo tas mazina emigrāciju un sekmē reģionu attīstību. Jārada arī mehānismi, kas rosinātu darbaspējīgos iedzīvotājus iekļauties darba tirgū un veicinātu ārvalstīs dzīvojošo un strādājošo latviešu atgriešanos Latvijā”. (Nacionālais attīstības plāns 2007-2013: 42) Elastīgs darba tirgus ātri pielāgojas vides pārmaiņām un nodrošina tautsaimniecības stabilo izaugsmi. Darba tirgus ir elastīgs, ja tas nodrošina pietiekami brīvu darbaspēka kustību starp nozarēm, uzņēmumiem un reģioniem.

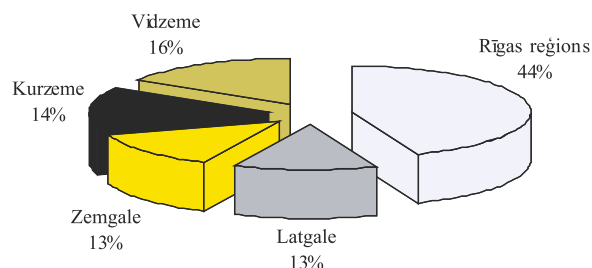
Darba tirgus ģeogrāfiskās elastības novērtējums darba devēju skatījumā

Sakarā ar pieaugošo ekonomikas globalizāciju, tehnoloģiju straujo attīstību un negatīviem demogrāfiskiem procesiem Eiropas nodarbinātības stratēģijā arvien lielāka uzmanība tiek pievērsta darba tirgus elastības un nodarbinātības drošības (*flexicurity*) jautājumiem. Šajā sakarā Eiropadome 2006. gada martā aicināja dalībvalstis lielāku vērību pievērst reformu ieviešanai darba tirgus un sociālās drošības politikās.

Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte ietver migrāciju un ikdienas darbinieku plūsmas starp dzīvesvietu un darbavietu. Vērtējot pēc starptautiskiem standartiem, Latvijā iekšzemes migrācijas līmenis ir diezgan augsts, turklāt darba samaksas un bezdarba līmeņa reģionālās atšķirības prognozējami ietekmē iekšzemes migrācijas plūsmas. Tātad arī ģeogrāfiskās mobilitātes ziņā Latvijas darba tirgus ir diezgan elastīgs. Faktori, kas var stimulēt vai kavēt darbaspēka mobilitāti, ir ceļu un transporta infrastruktūra, valsts un pašvaldību politika mājokļu tirgus attīstība. (Hazans 4/2004)

Pētījuma rezultāti liecina, ka Latvijā nav vienota darba tirgus. Darbaspēka mobilitāti kavē attālums no Rīgas un citām lielām Latvijas pilsētām. Uzņēmumu reģistrācijas statistika laika posmā no 2002. līdz 2004. gadam liecina par to, ka gan Rīgā, gan Pierīgā, kur vadošā pozīcijā ir Rīgas rajons, aktīvo uzņēmumu skaits pieaug un Rīgas reģions kopumā ir līderis valstī ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaita ziņā. Arī socioloģiskās kvantitatīvās aptaujas rezultāti parāda, ka Latvijā darba tirgus ir „polārs” – Rīga un visa pārējā Latvija. Rīgā koncentrēts lielākais darba vietu skaits valstī, darbinieki saņem augstākas algas, šeit strādā labākas kvalifikācijas speciālisti, pieejama labāka izglītība. Rīgas pilsētā ir koncentrēta ¼ daļa aptaujāto darba devēju uzņēmumu, bet Pierīgas reģionā kopumā strādā 45,4% Latvijas aptaujāto uzņēmumu vadītāju (sk. 4.1.1.1. attēlu). Parējos Latvijas reģionos vidēji strādā 14% uzņēmumu katrā: Latgalē un Zemgalē 13%, Vidzemē 16%, bet Kurzemē 14% uzņēmumu.

4.1.1.1. attēls. Uzņēmējdarbības aktivitāte Latvijas reģionos



Avots: Pēc darba devēju aptaujas datiem, N=6066

Latvijas īpatnība ir monocentriskais apdzīvojumus ar spēcīgu galvenā centra – Rīgas pārsvaru. (Nacionālais attīstības plāns 2007-2013: 32). Kvantitatīvā socioloģiskā pētījuma dati apstiprina šo tendenci arī attiecībā uz darba tirgus īpatnībām.

Rīgas reģionā ir pārstāvēts 2 reizes vairāk lielo uzņēmumu (250 un vairāk darbinieku) nekā vidēji Latvijā, ka arī ir lielāks nekā parējos reģionos vidējo uzņēmumu (50-249 strādājošie) īpatsvars (sk. 1. tabulu, pielikumā 4.1.1.). Līdz ar to mazāks nelielo uzņēmumu – (uzņēmumi, kuros nodarbināti līdz 9 darba ņēmējiem) īpatsvars Rīgas reģionā sastāda tikai 54,6% (parējos reģionos

vidēji 60,8%). Pie tam pārējos reģionos situācija uzņēmumu lieluma ziņā ir diezgan viendabīga: gandrīz 90% darba devēju atzina, ka viņu uzņēmumos strādā līdz pat 50 darbiniekiem un 9-11% respondentu ir lielāki uzņēmumi. Šādu situāciju apstiprina arī statistikas dati (sk. 3.1. sadaļu).

Latvijas monocentriskās attīstības tendence ir novērojama arī apskatot Latvijas uzņēmumu piederību tautsaimniecības sektoram. Protams, ka Rīgas reģionā, līdzīgi, kā pārējā Latvijas teritorijā, lielākais uzņēmumu skaits darbojas privātajā sektorā – 84,7% aptaujāto. Tomēr, pastāv krasas atšķirības galvenokārt nevalstiskā sektora reģionālajā struktūrā: Rīgas reģionā pārstāvēts absolūtais vairākums no aptaujātajiem NVO sektoru pārstāvošajiem darba devējiem – 77 respondenti no 112, jeb 70% no aptaujātiem Latvijas NVO vadītājiem (sk. 2. tabulu, pielikumā 4.1.1.).

Pārējās atšķirības ir saistītas galvenokārt ar valsts un pašvaldību sektorā strādājošiem uzņēmumiem, reģionālajā greizumā. Ņemot vērā, ka gan valsts budžeta, gan pašvaldību iestādes pieder pie sabiedriskā sektora, tad Rīgas reģiona atšķirības nav tik būtiskas uz pārējo reģionu fona.

Arī darba devēju sadalījums pēc to pārstāvētajām nozarēm liecina par Rīgas reģiona atšķirīgu pozīciju pārējās Latvijas mērogā (sk. 3. tabulu, pielikumā 4.1.1.). Nozaru struktūra Latvijas reģionos, t. sk. arī Rīgas reģionā ir līdzīga un, pamatojoties uz statistikas datiem, pēc nodarbināto skaita dažādās nozarēs pirmajā vietā ir vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības joma un otrajā vietā atrodas apstrādes rūpniecība (D). Interesanti ir tas, ka atsevišķo nozaru īpatsvars Rīgas reģionā ievērojami pārsniedz vidējo reģionālo rādītāju. Lielākas disproporcijas ir vērojamas tādās nozarēs kā operācijas ar nekustamo īpašumu, noma, datora pakalpojumi, zinātne un citi komercpakalpojumi (K). Darba devēji, kas apstiprināja savu uzņēmumu piederību šīm darbības jomām, Rīgas reģionā tika novēroti pat 2 reizes biežāk nekā pārējos Latvijas reģionos. Šāda nozaru specifika pastiprina ģeogrāfiskās mobilitātes negatīvas sekas arī darba ņēmējiem, jo noteikto specialitāšu darbaspēkam nav iespēju iekārtoties darbā savā apdzīvotajā vietā, reģionā.

Visus iepriekš sniegtos socioloģiskās aptaujas datus apstiprina statistiskā informācija. Tas liek pastiprinātu uzmanību veltīt darba tirgus analīzei ņemot vērā Latvijas polārās – „Rīgas reģions – parēja Latvijā” attīstības tendenci, proti, ģeogrāfisko faktoru. Līdz ar to, īpaša uzmanība jāvelta tieši darba devēju ģeogrāfiskās mobilitātes aspektiem un darba tirgus ģeogrāfiskajai elastībai. Arī fokusgrupu diskusijās iegūtā informācija ļauj secināt, ka respondentu viedoklis par Latvijas darba tirgus ģeogrāfiskās mobilitātes iespējām apstiprina kvantitatīvās aptaujas rezultātus.

Daži fokusgrupu diskusiju dalībnieku izteikumi par darba tirgus ģeogrāfisko mobilitāti:

„Darba tirgus ļoti labi parāda ģeogrāfisko situāciju. Rīga ir Latvijas centrs, tāpēc Rīgā un Rīgas rajonā koncentrējas maksimāls uzņēmumu skaits, viss bizness. Viss, kas ir rajonos, tie ir atsevišķi uzņēmumi, kā tādi nelieli centri, kur koncentrējas kvalificēts darbaspēks. Viss pārējais ir nekvalificēts darbaspēks, tie ir krāvēji, sētnieki un tamlīdzīgi.” (Rīgas reģions).

„Ekonomiski aktīvie cilvēki iet tur, kur ir ekonomiski aktīva vide. Viņi ir šeit ap Rīgu.” (Rīgas reģions)

„Atšķirības var meklēt tradīcijās, mentalitātē, izglītības līmeņa atšķirībās, tāpat arī apdzīvotības līmenī, kas vai nu izslēdz vai pastiprina konkurenci. Svarīgs ir attālums no Rīgas, protams....No laukiem aizbrauc uz ārzemēm, mazāk uz lielajām pilsētām.” (Vidzemes reģions)

„Pa reģioniem tomēr ir noslāņojies izglītības līmenis, kultūras līmenis un ienācis ir ... alkoholisms un narkotikas. Tas ir darba devējam diezgan neaprēķināms faktors. Un reģionos tas ir kaut kur pat krasāk nekā Rīgā, pat Jelgavā.” (Zemgales reģions)

Reģionālo darba tirgu specifiku, pēc aptaujāto darba devēju domām, veido dažādi apstākļi:

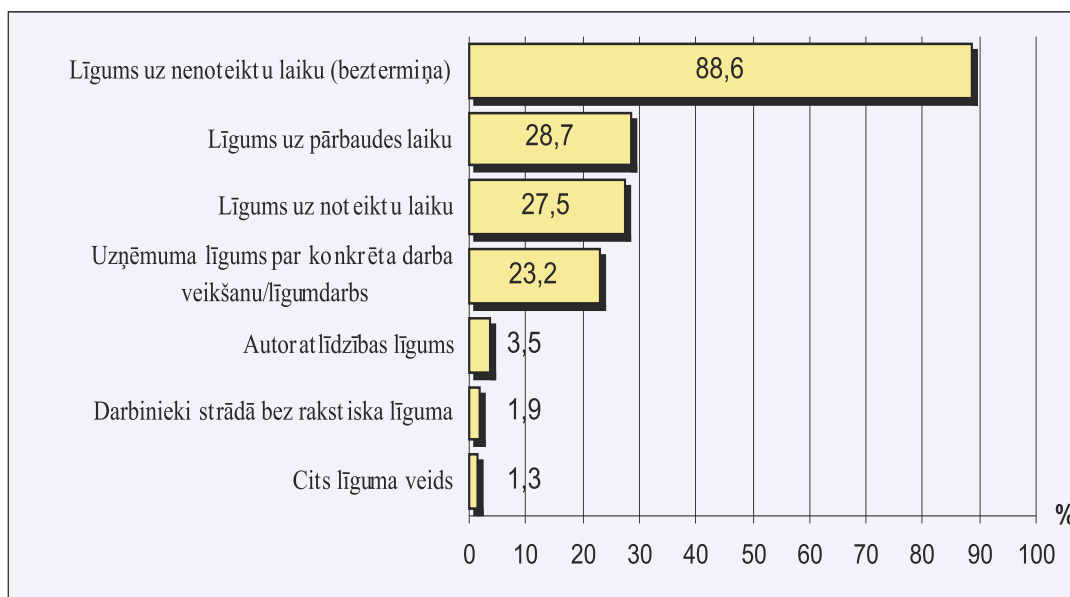
- ⊙ Reģiona ģeogrāfiskais izvietojums, jūras ceļi, meži, auglīgas augsnes, kas veido atšķirīgu ekonomiskās darbības struktūru.
- ⊙ Nozaru specifika, finansiālais ieguldījums, lai gūtu peļņu, pārvaldes īpatnības.
- ⊙ Iedzīvotāju izglītības, kultūras līmeņu atšķirības pa reģioniem, kā arī narkomānijas un alkoholisma izplatības atšķirības.

Darba tirgus darba institucionālās elastības novērtējums

Darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu. Lai gan Darba likuma 28. pants nosaka, ka darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu un, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, tomēr bieži vien darba līgums tiek noslēgts un noformēts formāli vai vispār netiek noslēgts rakstveidā un darbinieks tiek nodarbināts bez rakstveidā noslēgta darba līguma. Pētījuma rezultāti liecina, ka lielākā daļa darba devēju izvēlas visstabilāko, toties visneelastīgāko darba attiecību regulēšanas formu – darba līgumu uz nenoteiktu laiku (proti, beztermiņa darba līgumu). Latvijā kopumā šādu darba līgumu formu pielieto 88,6% aptaujāto darba devēju (sk. 4. tabulu, 4.1.1. pielikumā). Arī reģionos darba devēji atzīmēja darba līgumu uz nenoteiktu laiku kā populārāko darba attiecību noformēšanas veidu ar darba devējiem. Šāda darba attiecību forma, no vienas puses, aizsargā darba ņēmēju, bet, no otras puses, ierobežo darba devēju un daļēji samazina uzņēmuma konkurētspēju, jo uzņēmējam paliek mazāk iespēju manevrēt ar resursiem, t.sk. arī darbaspēku. Elastīgākie darba nosacījumi –uzņēmuma līgums, darba līgums uz noteiktu laiku, autoratlīdzības līgums – veicina uzņēmuma konkurētspēju, jo ļauj darba devējam plašākas iespējas rīkoties ar personālu. Elastīgākos darba modeļus raksturo konkrētu saistību trūkums no abām pusēm – darba devējam nav pienākuma dot darbiniekam darbu, savukārt darbiniekam nav obligāti jāpieņem darba devēja piedāvājums.

Autoratlīdzības līgumi, darba līgumi uz noteiktu laiku vai uzņēmuma līgumi ir diezgan nestabili darba attiecību regulējuma modeļi. Taču zināmos apstākļos tas var būt abām pusēm izdevīgi. Līgumi ar nenoteiktu darba laiku ir piemēroti cilvēkiem, kuri vēlas gadījuma rakstura darbu, piemēram, pensionētiem darbiniekiem, kurus pēc vajadzības piesaista, lai izmantotu viņu pieredzi, vai arī cilvēkiem, kuru pamatdarbs ir citā vietā, bet kuri labprāt reizi pa reizei piepelnītos. Pie tam, paši darba ņēmēji iespēju strādāt nepilnu darba laiku uzskata par vienu no svarīgākajiem apstākļiem, kas darba devējam būtu jānodrošina darba vietā. Elastīgāks darba laiks ļauj apvienot vairākus darbus, strādāt nepilnu darba laiku, jauniem cilvēkiem sniedz iespēju apvienot darbu ar mācībām, bet jaunajām māmiņām – gan audzināt bērnus, gan aktīvi darboties darba tirgū, kas pozitīvi novērtējams arī no darba ņēmēju puses. Neelastīgs darba laiks ierobežo darba tirgus funkcionēšanas efektivitāti, mazinot cilvēku iespējas aktīvi piedalīties darba tirgū un samazina atsevišķo uzņēmumu mobilitāti (spēju ātri pielāgoties ārējās vides izmaiņām) un tādējādi arī konkurētspēju.

4.1.1.2. attēls. Darba līguma formu izmantošana Latvijas uzņēmumos



Avots: Pēc darba devēju aptaujas datiem, N=6066

4.1.1.2. attēlā redzami dati ļauj secināt, ka Latvijā kopumā dominē Darba likumā noteiktais princips, ka darba līgumi tiek slēgti uz nenoteiktu laiku (DL 43.pants). Savukārt tas neliecina par darba tirgus augsto elastības līmeni. Arī fokusgrupu diskusijās (turpmāk tekstā – FGD) darba devēji ir sūdzējušies par to, ka mūsdienās darbinieks ir pārāk aizsargāts un viņu atļaut ir diezgan sarežģīti.

Pie tam, 1% darba devēju atzinuši, ka piesaista darbiniekus neslēdzot darba līgumu, t.i. pārkāpj darba likumdošanas prasības un tādējādi diskriminē darbiniekus. Tikai 13,3% darba devēju savā praksē slēdz ar darbiniekiem uzņēmuma līgumu, proti, darba līgumu, kas nodrošina augstāko mobilitāti gan pašam uzņēmējam (ļauj brīvi atļaut un pieņemt darbam jauno darbinieku katram nākamajam uzdevumam), gan arī darba ņēmējam (darbinieks nav piesaistīts konkrētam uzņēmumam un var brīvi pārvietoties darba tirgū). Šai tendencei gandrīz nav reģionālo izņēmumu, vienīgi autoratlīdzību līgumu īpatsvars Rīgas reģiona ir 2 reizes

augstāks nekā pārējā Latvijā, kas izskaidrojams galvenokārt ar reģionālo nozaru specifiku (bieži vien autoratlīdzības līgumi tiek izmantoti tipiskajās „Rīgas nozarēs” – „Zinātniskās pētniecības darbs”, „Sabiedriskie, sociālie, individuālie pakalpojumi” u.c.).

Līdz ar to var secināt, ka dažāda līgumu veidu izplatība saistīta vairāk tieši ar nozaru specifiku nekā ar reģionālām atšķirībām (sk. 5. tabulu, 4.1.1. pielikumā). Dati liecina par nepatīkamu tendenci lauksaimniecības, medniecības, mežsaimniecības un zvejniecības nozarē – ievērojami lielāku darbinieku skaitu, kuri strādā rakstiski nenoformējot savas darba attiecības ar darba devēju. Ja visā Latvijā 115 darba devēji apstiprināja šādu darba attiecību pastāvēšanu savos uzņēmumos, tad lauksaimniecībā, medniecībā, mežsaimniecībā un zvejniecībā šāda situācija tika novērota 47 uzņēmumos (40,8%).

Elastīgākas darba līgumu formas darba devēji slēdz šādās nozarēs:

- zinātniskās pētniecības darbs un valsts pārvalde un aizsardzība, obligātā sociālā apdrošināšana (līgumdarbs), kas varētu būt saistīts ar blakus darba līgumiem. Šajās nozarēs ir iespējas strādāt papilddarbā un blakusdarbā, t.sk. iesaistīties projektu darbībā, kas paredz elastīgākas darba formas papildus pamatdarba līgumam.
- izdevējdarbība, poligrāfija un sabiedriskie, sociālie, individuālie pakalpojumi (autoratlīdzības līgums), kas vairāk ir saistīts ar nozaru darbības specifiku.

Savukārt beztermiņa darba līgums – visneelastīgākā darba attiecību forma – ir raksturīga tradicionālajām ražošanas un tirdzniecības nozarēm, tekstilizstrādājumu ražošanai, vairumtirdzniecībai un mazumtirdzniecībai, tehnikas (automobiļu, motociklu, individuālās lietošanas priekšmetu, sadzīves aparātūras un iekārtu) remonta jomai, kā arī koksnēs, koka un korķa izstrādājumu ražošanai. Šajās nozarēs vairāk par 60% darba devēju slēdz ar darbiniekiem darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Tādējādi šajās nozarēs darba devējiem ir visgrūtāk manevrēt un pielāgoties ārējās vides apstākļu izmaiņām.

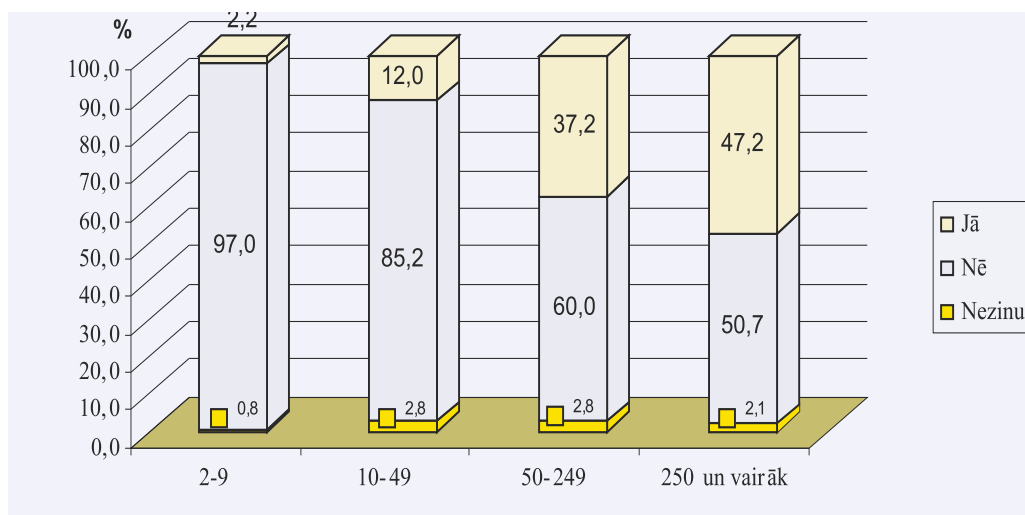
Uzņēmumi var diezgan ātri reaģēt uz konkurences vides pārmaiņām galvenokārt mainot darba līgumattiecību formas – mainot papilddarbā strādājošo skaitu un darba līguma veidus. Atsevišķie darba līgumi (autoratlīdzības līgums, līgumdarba līgums) neierobežo vai minimāli ierobežo darba ņēmēju iespējas strādāt vairākās darba vietās. Tas ļoti būtiski var ietekmēt uzņēmuma konkurētspēju, jo darbaspēka kvantitāte ir uzņēmuma darbības pamats. Te var arī atzīmēt uzņēmuma lieluma nozīmi elastības un konkurētspējas nodrošināšanai darba tirgū un tautsaimniecībā kopumā.

Arodbiedrību darbība un koplīguma eksistēšana ir vēl viens darba devēja un uzņēmuma institucionālo elastību noteicošs faktors. Arodbiedrības aizstāv darba ņēmēju tiesības, cenšas panākt algas un minimālās mēneša darba algas paaugstināšanu, darba laika saīsināšanu, darba aizsardzības pastiprināšanu un citādi uzlabot darbinieku dzīves kvalitāti. Arodbiedrību darbība šajās jomās var būtiski ierobežot darba devēja manevrēšanas iespējas, un tādējādi aktīva arodbiedrību darbība parasti tiek klasificēta kā darba tirgus elastību ierobežojošs faktors.

Tikai desmitā daļa darba devēju apstiprināja, ka viņu uzņēmumos un iestādēs darbojās arodbiedrības. Pie tam, 1,5% uzņēmēju nevarēja droši pateikt, vai arodbiedrība uzņēmumā darbojās vai nē. Arī koplīgums ir noslēgts tikai 16,4% uzņēmumos. Šī situācija ir līdzīga visos Latvijas reģionos.

Pētījuma rezultāti uzrāda būtiskas atšķirības līdzdalības līmenī arodbiedrībās vai citās sabiedriskajās organizācijās, kas var palīdzēt aizstāvēt darba ņēmēju darba tiesības atkarībā no uzņēmuma lieluma.

4.1.1.3. attēls. Darba ņēmēju līdzdalības līmenis arodbiedrībās vai citās sabiedriskajās organizācijās



Avots: Pēc darba devēju aptaujas datiem, N=6066

Koplīguma atbalstīšanas ziņā mazie uzņēmumi atpauzē no vidējiem un lieliem uzņēmumiem. Tikai divos procentos mikrouzņēmumu, pēc darba devēju atzinumiem, darbojas arod biedrībās un citās sabiedriskajās organizācijās, bet mazajos uzņēmumos jau vairāk par 12%, vidējos – 38,2%, bet lielajos – gandrīz puse – 48,2% no darba ņēmējiem (sk. 4.1.1.3. attēlu). Protams, tas saistīts ar to, ka neliels darbinieku skaits daļēji arī mazina koplīguma pozitīvus efektus, jo mikrouzņēmumā ar katru darbinieku var noslēgt nevis standarta, bet individuālu, darbiniekam pēc iespējas piemērotāku darba līgumu, kas ņems vērā visus apstākļus (t. sk. arī elastību), tad arī koplīguma eksistēšana kļūst mazsvarīga. Tomēr būtiskas atšķirības koplīguma noslēgšanas ziņā ir arī starp vidējiem un lieliem uzņēmumiem. Daļēji šī situācija izskaidro arī vispārpieņemto atzinumu par mazo uzņēmumu lielāku elastību un spēju ātrāk piemēroties tirgus prasībām.

Darba tirgus elastības uzlabošanās ļauj labāk saskaņot darba samaksas un darba ražīguma norises, un, veicinot darbaspēka mobilitāti, vēl vairāk nostiprināt valsts spēju pretoties šokiem un nodrošināt uzņēmumu un valsts konkurētspēju.

2006. gada 14. augustā Ministru kabinetā tika izskatīts informatīvais ziņojums par priekšlikumiem, lai nodrošinātu elastību un drošību darba tiesiskajās attiecībās. Saskaņā ar MK rīkojumu ir jāveic virkne grozījumu normatīvajos aktos – par sezonas rakstura darbiem, darbiem, kuros tiek nodarbināti jaunieši, darbiem, kuros līgumi netiek slēgti uz nenoteiktu laiku, par darba atļaujām ārzemniekiem, u.c. Rīkojuma projekts paredz turpināt diskusijas par mācību atvaļinājumu sistēmas pilnveidi, kā arī par vienotas uzturēšanās/ darba atļauju sistēmas ieviešanu. Plānots pilnveidot tiesisko pamatu privāto nodarbinātības aģentūru un pagaidu darba aģentūru izveidei un darbībai. Arī Nacionālajā attīstības plānā elastīga darba laika un formu praktiska piemērošana ir viens no uzdevumiem, kas jāatrisina, lai sabalansētu Latvijas darba tirgu.

Darbinieku meklēšana un piesaiste: darba devēju viedokļi

Pašlaik, darbaspēka trūkuma apstākļos, par vienu no nozīmīgākajiem izaicinājumiem Latvijas darba devējiem kļūst piemērotu darbinieku meklēšana. Ja vēl dažus gadus atpakaļ darba devēju un uzņēmumu personāla nodaļu vadītāju pamatzdevums bija atļaut pēc iespējas kvalitatīvāku CV, lai sameklētu vajadzīgo speciālistu, tad šobrīd visas pūles tiek liktas uz darbinieku meklēšanu, lai pēc tam tos sagatavotu par vajadzīgiem speciālistiem. Tādejādi, šobrīd liela nozīme ir tieši darbinieku meklēšanas iespēju pilnīgai izmantošanai. Kvalificēts darbaspēks ir deficīta resurss un darbinieki tiek meklēti visu laiku. Īpaši tas attiecas uz specifiskām uzņēmumu darbības jomām.

Fokusgrupu diskusijas laikā darba devēji vienprātīgi atzīmēja, ka atšķirīgas pieejas tiek izmantotas kvalificēto un nekvalificēto darbinieku meklēšanai. Piemēram, mežsaimniecībā kvalificētie darbinieki tiek pieņemti pastāvīgā darbā, viņiem tiek paredzēts labs atalgojums, prēmijas, apmācība, nekvalificētie darbinieki netiek pieņemti pastāvīgu darbinieku statusā. “Medības” augstākā līmeņa darbiniekiem, bet standarta shēma, firmu pakalpojumi – vidējā līmeņa darbiniekiem, savukārt zemākajā līmenī – rotācija, tas nozīmē, ka darba devēji rēķinās ar darbaspēka maiņu šajā līmenī un daudz neiegulda darbaspēka meklēšanā un piesaistē uzņēmumam. Labu darbinieku meklēšana tiek salīdzināta ar medībām – labi darbinieki tiek meklēti un domāts par to, kā viņus piesaistīt uzņēmumam. Darba devēji neslēpj, ka labus darbiniekus cenšas pārpirkt no citiem uzņēmumiem.

Daži fokusgrupu dalībnieku izteikumi par darbinieku meklēšanas un piesaistes iespējām:

„Jo specifiskāka ir uzņēmuma darbības joma, jo tas ir grūtāk, tas ir loģiski...Darbinieku meklēšana notiek visu laiku, jo cilvēki ir vajadzīgi visu laiku, derīgi cilvēki atrodas reizi pusgadā pa vienam.” (Rīgas reģions)

„Ja man vajadzēs normālu darbinieku, es viņu nemeklēšu darba birzā, bet kādā citā firmā, kurā viņš strādā. Tad es viņu pārpērku. Es viņam maksāju lielāku algu, lai viņš nāk pie manis. Tā var dabūt labus darbiniekus. Bet meklēt avīzē, lasīt sludinājumus – tur nekā nebūs. Normāli var tikai pārpirkt.” (Zemgales reģions)

„Jā, „medības” ir, bet tas ir tad, kad jāatrod top - menedžmenta darbinieki, piemēram, atrast ražošanas direktoru, izpilddirektoru, tad, protams, tas ir ideāls meklēšanas veids. Vidējā menedžmenta līmenī tiek izmantota standarta shēma, kas ir izplatīta visā darba tirgū. Es nekad nemeklēju darbiniekus pats, izmantoju firmu, izņemot fabrikas strādniekus, tas ir, nekvalificēto darbaspēku. Tur ir skaidrs, tur ir rotācija, nav jēgas par to maksāt.” (Rīgas reģions)

„Visvairāk no darbaspēka trūkuma cieš tieši tie uzņēmumi, kas strādā kaut kādā specifiskā nozarē, tas nav tikai Rīgā, bet visā Latvijā, viņiem darbinieki ir jāmotivē dienu un nakti, Grindex, kas raud, ka nevar atrast ķīmiķus, pārmāna no citiem uzņēmumiem, tāpat tādas specifiskas nozares kā stikla rūpniecība pastāvīgi cieš no darbinieku trūkuma.” (Rīgas reģions)

Saskaņā ar fokusgrupu dalībnieku vērtējumu, darbinieku meklēšanai izmanto dažādas metodes – sludinājumus laikrakstos, TV un radio, radu un paziņu ieteikumus, sadarbību ar izglītības iestādēm, NVA darba biržu, lielāki uzņēmumi veic tā saukto „iekšējo meklēšanu” – izziņo par vakancēm savā kolektīvā un veic meklēšanu ar savu darbinieku palīdzību. Metožu izmantošana atkarīga no uzņēmuma specifikas, vadītāja pieredzes un citiem faktoriem. Piemēram, kāds kokapstrādes uzņēmums darbinieku meklēšanai izmanto: sludinājumus avīzē, prakses vietas Jelgavas liceja audzēkņiem, pieņem vietējos, kas atstājuši savus datus.

Visi darbinieki, kas tiek pieņemti, tiek apmācīti uz vietas.

Kvantitatīvās aptaujas dati rāda, ka 29,2% darba devēju vienmēr, bet 49,8% darba devēju reizēm izmanto darbaspēja meklējumos radnieku, draugu vai paziņu ieteikumus, t.i. sociālo saišu kanālu (sk. 1. attēlu, 4.1.1.pielikumā).

FGD dalībnieki arī atzinuši, ka bieži vien izmanto diametrāli pretējus darbinieku meklēšanas veidus, tomēr pārsvarā visi atzīst lietišķo īpašību nozīmi, nevis kādus citus nosacījumus. Labāko darbinieku pārmānīšana visvairāk notiek specifiskās nozarēs, kur speciālistu skaits ir ierobežots.

Daži fokusgrupu diskusiju dalībnieku izteikumi par darbinieku meklēšanas un piesaistes iespējām:

„Kas attiecas uz celtniecību, tad tur ir ļoti grūti, jo labu speciālistu nav, bet pārsvarā ar atsijāšanas metodi. Ja gadās kāds labs speciālists, tad pie tā ir jāturas, jo viņu var nozagt.” (Rīgas reģions)

„Man ir mazs kolektīvs, pamatā tie ir mūsu darbinieku un mani paziņas. Princips man ir viens – cilvēka lietišķās īpašības.” (Latgales reģions)

„Mēs, teiksim, sludinājumus liekam avīzē, dažreiz, tas tiešām pēc pieredzes, mazs tur rezultāts ir. Tad ... piedāvājam tās pašas prakses vietas Jelgavas liceja audzēkņiem, pēc tam ar izaugsmes iespējām, pēc tam uzņēmumā. Un arī ... mūsu pagastā Līvberzē uzņēmums ir zināms un var arī pie ziņojumu dēļa izlikt, ka mēs piedāvājam darbu, cilvēki atnāk un paši personīgi piesakās un tādā veidā. ... Ja darbinieks sevi ir parādījis labi, tad, ja ir nepieciešams, ... ņemam viņu pastāvīgi, bet nu, kā jau es iepriekš teicu, ļoti grūti principā. Tie darbinieki ir jāapmāca visi un nav tādu kvalificētu darbinieku, kas varētu strādāt tieši pie frēzēm, pie zāgmašīnām, pie slīpmašīnām, visi ir jāapmāca.” (Zemgales reģions)

„Nu, man ir maza firma, ja man kāds ir vajadzīgs, tad tikai caur paziņām, tikai, ja kāds iesaka, tad tikai ņemu.” (Latgales reģions)

„Es daudz reižu esmu apdedzinājusies ar draugiem un paziņām, un tagad draugus un paziņas nekādā gadījumā. Zvanu uz biržu un meklēju, ko man vajag...” (Latgales reģions)

Darba devēji norādīja, kā lielie uzņēmumi darbinieku meklēšanai vairāk izmanto sludinājumus masu saziņas līdzekļos un iekšējo meklēšanu ar savu darbinieku palīdzību. Mazo uzņēmumu vadītāji meklēšanai vairāk izmanto savu radu un paziņu loku. Tomēr arī mazajās firmās par radu un paziņu kā darbaspēka izmantošanu domas dalās: ir vadītāji, kas galvenokārt balstās tikai uz radiem un paziņām, un ir vadītāji, kas no tā vairās. Tendenci, kā atšķirīgas darbinieku meklēšanas pieejas tiek novērotas dažāda lieluma uzņēmumos, uzrāda arī kvantitatīvā pētījuma rezultāti. Ja mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos atšķirības gandrīz nav jūtamas – visvairāk darbinieki tiek meklēti izmantojot radnieku, draugu vai paziņu ieteikumu (30,7%) un ievietojot sludinājumus masu medijos (presē, radio, TV) (18,3%), tad vidējie un lielie uzņēmumi vienādi aktīvi paļaujas gan uz sludinājumiem un darbinieku ieteikumiem, gan uz NVA, personālatlases firmu pakalpojumiem un sludinājumiem Internetā.

Redzams, ka lielajos un vidējos uzņēmumos (50 darbinieki un vairāk) darbinieki tiek meklēti izmantojot visas iespējas vienādi. To var izskaidrot ar ievērojamām grūtībām nokomplektēt štata sarakstu. Savukārt nelielos uzņēmumos, kaut arī tiek izmantoti dažādi darbinieku meklēšanas veidi, tomēr pamatā darbinieki tiek meklēti izmantojot radnieku, draugu vai paziņu ieteikumu. Jo uzņēmums ir lielāks, jo vairāk tas izmanto darbinieku meklēšanā Interneta resursus un personāla atlases firmu pakalpojumus. Tas ir saistīts gan ar uzņēmumu finansiālajām iespējām, gan ar darba ņēmēju meklēšanas problēmas plašumu.

Latvijas monocentriskais nozaru izvietojums Rīgas reģionā uzrāda negatīvu tendenci saistībā ar kvalificēto darba trūkumu reģionā. Tāpēc daudzi Pierīgas darba devēji atzīmējuši izteiktāku darbinieku trūkumu problēmu. Tas iespaido arī darba ņēmēju meklēšanas iespēju izmantošanu. Rīgas reģiona darba devēji, galvenokārt, izmanto darbinieku meklēšanā institucionālus kanālus un darbinieku pieaicināšanu no citiem uzņēmumiem. Parējos Latvijas reģionos vairāk izmanto informācijas kanālus, proti, darbiniekus piemeklē ievietojot sludinājumus medijos un Internetā. Daļēji to var izskaidrot tādējādi, ka Rīgas reģiona darba devēji asāk izjūt personāla trūkumu un pievēršas aktīvākiem meklēšanas veidiem, jo sludinājumu potenciālais darbinieks var arī nepamanīt, bet institucionālie aģenti droši piedāvās vismaz kādu darbinieku. Latgales, Zemgales un Kurzemes reģionā diezgan bieži (vidēja balle 2,65 – 3. vieta pēc ranžēšanas) uz vakanto vietu tiek izsludināts konkurss, t.i. darbiniekus meklē no iekšējām rezervēm. Pierīgā šo metodi izmanto retāk (vidēja balle 2,52 – 4. vieta pēc ranžēšanas) – var pieņemt, ka sakarā ar izteiktu darbaspēka trūkumu iekšējās rezerves jau ir izsmeltas (sk. 6. tabulu, 4.1.1. pielikumā).

Līdz ar to arī dotajā jautājumā var atzīmēt reģionālo atšķirību neesamību. Vienīgi Rīgas reģionā, kur darbaspēka trūkums ir jūtams visvairāk, ir plašāk izplatīta NVA pakalpojumu izmantošana un darbinieku pārvilināšana no citiem uzņēmumiem (atbilstošas kvalifikācijas darbinieki no citiem uzņēmumiem /iestādēm tiek uzaicināti).

Daži fokusgrupu diskusiju dalībnieku izteikumi par darbinieku meklēšanas un piesaistes iespējām:

„Man bija tikai vienu reizi jāpiezvana pa telefonu – uz darba biržas rajona nodaļu. Man piedāvāja tik daudz apkopēju, kas gatavas strādāt par kapeikām, ka problēmu nebija pilnīgi nekādu.” (Rīgas reģions)

„Tā es no biržas kādus astoņus cilvēkus dabūju, no tiem tikai viens varbūt bija neveiksmīgs, ar pārējiem esmu apmierināta.” (Latgales reģions)

„Bet, teiksim, izmantojot darba biržas rajona nodaļu, meklējot celtniekus, man 2 mēnešu laikā piedāvāja 3 cilvēkus, viens jau bija tik vecs, ka principā nevarēja strādāt, viens bija dzērājs, viens cilvēks bija no laukiem, tā kā jautājums netika atrisināts.” (Rīgas reģions)

„Kas bezdarbniekiem it topā? Šuvējas, noliktavu pārziņi, apkopējas, sētnieki, konditori – nu vispār mašīnbūvei un metālapstrādei tikai noliktavu pārziņi der.” (Latgales reģions)

Diskusiju dalībnieku domas dalījās par darba biržu izmantošanu darbinieku meklēšanai: darba devēji minēja gadījumus, kad ļoti veiksmīgi izmantojuši darba biržas pakalpojumus, taču bija arī darba devēji, kas norādīja, ka darba biržas darbaspēka piedāvājums ir ierobežots. Darba biržā nevar iegūt darba tirgū ļoti pieprasīto specialitāšu darbiniekus. Tas viss apstiprina darba devēju un darba biržu veiksmīgo sadarbību, bet tikai masveida speciālistu iekārtošanā. Problēmas darba devējiem rāda specifiska darbaspēka un arī pieprasītāko specialitāšu pārstāvju meklēšana. Te bieži vien darba biržas palīdzēt nevar un darba devējiem nākas izmantot citas metodes darbinieku meklēšanā un piesaistē. Darba devēji atzīmē arī, ka tās profesijas, kas ir vairumam bezdarbnieku, nav pieprasītas.

Kā labs veids darbinieku piesaistīšanai darba devēju diskusijās tika vērtēta sadarbība ar izglītības iestādēm. Vairāki diskusiju dalībnieki atzina, ka darbiniekus meklē mācību iestādēs, augstskolās, piedāvā audzēkņiem prakses vietas, pieņem par mācekļiem, labākos cenšas paturēt. Taču tika minēti arī piemēri, kad sadarbība ar augstskolām nav bijusi veiksmīga. Ne vienmēr studenti ir gatavi iesaistīties darbā.

Daži fokusgrupu diskusiju dalībnieku izteikumi par darbinieku meklēšanas un piesaistes iespējām:

„Vēl meklējam mācību iestādēs. Neviss tikai atnākt un piespraust pie sienas sludinājumu, es parasti parunājos ar pasniedzējiem. Tagad daudzos mācību centros ir parādījušies karjeras centri, tur ir cilvēki, kas cenšas ieinteresēt darba devējus, lai viņi liek sludinājumus, cilvēki tur ir ļoti atsaucīgi.” (Rīgas reģions)

„Pēdējais gadījums: mēs atvērām informācijas portālu, un es meklēju šim portālam darbiniekus. Vērsos augstskolā PR katedrā ar mērķi pieņemt darbā studentus, es pats biju ar mieru ar viņiem strādāt, lai viņi iziet praksi, izpildītu darbu un iemācītos praktiskas zināšanas, studentiem vispār ir ļoti lielas problēmas ar praksi. Bet no 50 cilvēkiem, kas tur mācījās, piekrita tikai 2 meitenes. Es redzu, ka mūsu augstskolas nav orientētas uz praktiskām zināšanām, bet uz diploma iegūšanu. Un centieni atrast darbiniekus augstskolu katedrās ir plaši zināmi, bet man bija negatīva pieredze šajā jomā.” (Rīgas reģions)

Tādējādi tika uzsvērtas kvalifikācijas celšanas un apmācību nozīme gan uzsākot darba attiecības, gan darba procesā. Arī valsts stratēģiskajos dokumentos šo jautājumu akcentē kā vienu no uzņēmumu konkurētspējas paaugstināšanas faktoriem. „Svarīgi ir nodrošināt strādājošo nepārtrauktu kvalifikācijas līmeņa celšanu, darba organizācijas modernizāciju, darba un ārpusdarba dzīves iespēju sabalansēšanu, drošību darbā, dzimumu līdztiesību u.c.” (Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija [LR EM] 2006).

Elastības aspekti darba attiecību gaitā: darba devēju viedokļi

Darba devējam darba attiecību gaitā svarīgākais uzdevums ir esošo darbinieku noturēt, proti, neļaut jau sameklētam, labi sagatavotam profesionālim aiziet pie cita darba devēja. Šajā darba attiecību gaitā darba devējam arī jābūt ļoti elastīgam un arī jāsaprot, kas visvairāk spēs motivēt katru konkrētu darbinieku, jo vienam pietiks ar sociālajām garantijām, citam – vajadzēs kvalifikācijas paaugstināšanas kursus un karjeras iespējas.

Protams, viens no galvenajiem darbinieku piesaistes faktoriem ir darba alga. Atalgojums lielā mērā nosaka arī pašu darba devēju motivāciju darba tirgū. Saskaņā ar fokusgrupu dalībnieku atzinumiem, uzņēmējiem jābūt ieinteresētiem darbinieku piesaistīšanā un atbilstošā darba samaksā.

Daži fokusgrupu diskusiju dalībnieku izteikumi par uzņēmuma konkurētspējas faktoriem:

„Ir jau vēl tāda problēma. Ir uzņēmēji, kas ir spējīgi samaksāt, bet viņi nemaksā. Es nesaprotu to, kāpēc uzņēmēji nesaprot, ka tā, kā strādās viņu strādnieks, arī mana labklājība no tā ir atkarīga. Es uzskatu, ka darbinieki ir jāstimulē. Es viņiem maksāju to ko es varu izmaksāt, un cilvēki cenšas, īpaši vecākā paaudze, vecie kadri, kas ir izauguši tajos laikos, viņi tiešām ar ļoti lielu atbildību strādā.” (Kurzemes reģions)

„Tā ir algas konkurētspēja. Ja šoferim, kurš strādā pa nakti, cīnās, kaisa var samaksāt 500 Ls. Tad ir vietas, kur grib aizbraukt uz Īriju arī 500 Ls dēļ. Ja Īrijas ceļu dienestā to var nopelnīt nedēļā vai divās. ...Laikam ar to arī vairs Pierīgā nepietiek. Neretā varbūt jūtās kā karaļi, jo tur tā ir vienīgā tāda darbvieta.” (Rīgas reģions)

„Pēc gada vai diviem te vispār vairs neviens nebūs. Piemēram, pirms gada man firma uzdeva sameklēt darbiniekus vīriešu par 50 Ls uz rokas. Vajadzēja 6, atnāca, ziniet, cik? Atnāca 120 cilvēki gatavi strādāt par 50Ls. Tagad par 50Ls vairs neviens nestrādās. Bet pēc būtības līmenis tomēr ir ļoti zems – ja vīrietis mums saņem 125 latus uz rokas, tad tas skaitās ļoti labi.” (Latgales reģions)

„Ir vairākas kategorijas. Jūs pārāk vienkāršojat to lietu. Ir cilvēki, kuriem nav tās motivācijas. Pietiekoši daudz tie darbinieki man ir jāalgo un es esmu viņus sašķirojis vairākās grupās. Ir cilvēki, kam ir vienalga, vai viņš saņem 200Ls, 180Ls vai 120Ls... Viņiem ir vecāki vai kāda kabatas nauda. Viņš nav iestājies augstskolā un neturpina izglītību, viņš dzīvo dzīvoklī pie mammas un tā nauda viņam ir „tonusam” un džinsām...” (Kurzemes reģions).

Taču, kā uzsvēra vairāki diskusiju dalībnieki – Latvijas algas nav konkurētspējīgas Eiropas mērogā. Cilvēki vairs negrib strādāt par ļoti zemu atalgojumu, tieši pēdējo gadu laikā šī tendence, pēc darba devēju novērojumiem, skaidri iezīmējas. Ir arī daļa darbinieku, kas nav ieinteresēti nopelnīt vairāk, strādāt ar atdevi un nav ieinteresēti darba rezultātos. Darba devēji norādīja, ka darbinieki atšķiras pēc vēlmes nopelnīt, attiecībā uz dažiem atalgojums nedarbojas kā liels stimuls. Ir zināma daļa jaunu cilvēku, kuriem nav motivācijas strādāt un daudz nopelnīt.

Jau paši darbinieki minēja, un arī darba devēju FGD apstiprina, ka arvien lielāka nozīme tiek piedēvēta ne tikai darba algai un sociālajam garantijām, bet tādām faktoram kā uzņēmuma brends un reputācija. Bieži vien tieši nopietni uzņēmumi ar pazīstamiem „vārdiem” pēc darba ņēmēju domām, garantē gan stabilitāti, gan lielu darba algu, gan interesantu darbu ar karjeras perspektīvām un kvalifikācijas celšanas iespējām.

Balstoties uz kvantitatīvajā pētījumā iegūtajiem darba devēju vērtējumiem, Latvijas uzņēmumos, lai darbinieku noturētu, visvairāk izmanto darba algas paaugstināšanas metodi. Šādi bieži rīkojas 65,4% aptaujāto darba devēju, gandrīz katrs otrais darba devējs (42,9%), lai noturētu nepieciešamo darba ņēmēju, piedāvā viņam sociālās garantijas un 41% darba devēju – labiekārto darba vietas. Turpretī elastīgāku darba laika grafiku kā vienu no darbinieku piesaistīšanas un noturēšanas metodēm piedāvā 38,1% darba devēju. (sk. 2. attēlu, pielikumā 4.1.1., rezultāti izteikti ballēs)

Diskusijas laikā fokusgrupu dalībnieki vienprātīgi atzīmēja, ka kā būtisks darbinieku piesaistīšanas veids tiek izmantotas arī dažādas sociālās garantijas – veselības apdrošināšana, uzņēmuma kompensētās pusdienas, transporta nodrošinājums, dažos uzņēmumos tiek domāts arī par komunālo maksājumu (apkures) apmaksu darbiniekiem. Pie tam, atsevišķi darba devēji atzīst, ka katrs darbinieks ir jāieinteresē savādāk – bieži vien jauniem cilvēkiem jāpiedāvā sporta un izklaides pasākumu organizēšana un abonementi, savukārt, vecāki cilvēki uzsver – veselības aprūpes svarīgumu. Ja darba devējs vēlas kolektīvā veiksmīgi apvienot dažāda vecuma cilvēkus, viņam jābūt elastīgam, jo dažādu paaudžu darbinieki nodrošina uzņēmumam stabilitāti, darba procesa nepārtrauktību un pieredzes apmaiņas un nodošanas procesus, kā arī vieglāku darba procesa jauninājumu ieviešanu, kas viss kopumā spēj nodrošināt uzņēmumam augstāku konkurētspēju.

Nelieli uzņēmumi cenšas noturēt darbiniekus paaugstinot darba algu tajā pašā darba vietā, risinot sociālās aizsardzības jautājumus, labiekārtojot darba vietas. Savukārt, jo lielāks ir uzņēmums, jo plašākas ir tā iespējas noturēt darbiniekus un jo vairāk tiek izmantotas nemonētāras motivēšanas metodes – kvalifikācijas celšanas iespēju piedāvājums, karjeras iespējas (piedāvā citu labāk apmaksātu darbu, amatu).

Skatoties reģionālo griezumā, skaidras atšķirības nav novērojamas. Vienīgi Rīgas reģiona uzņēmēji atšķīrās ar to, ka vairāk izmanto darba algas paaugstināšanas iespējas darbinieku noturēšanas nolūkos, piedāvājot gan labāk apmaksātu darba vietu, gan lielāku algu tajā pašā vietā. Savukārt Latgalē, kur vēl ir potenciāli brīvs darbaspēks, mazāk izmanto pat tādas pārējā Latvijā plaši pielietotas darbinieku motivēšanas pieejas kā papildus labumu pakete (dienesta transports, telefons, apdrošināšana).

Daži fokusgrupu diskusiju dalībnieku izteikumi par darbinieku noturēšanas metodēm:

„Grūti pateikt, bet mums ar darbaspēku problēmas nav. Jāsaka tas, ka, ieviešot jaunās tehnoloģijas, cilvēki tāpat paliek mazāk. Otrs motīvs ir tas, ka tiek likts liels uzsvars uz sociālajām garantijām – veselības apdrošināšana, uzņēmums kompensē pusdienas darbiniekiem. Lai arī algas nav 900 Ls un arī ne 500 Ls, tas līmenis, ko mēs varam viņiem samaksāt, ir pietiekošs, un cilvēki no mums projām neiet.” (Rīgas reģions)

„Es reiz biju skolas parlamentā un skolēni man jautā: ”Ar ko darba devējs mani var šeit noturēt? Lūk, mēs visi taisāmie braukt projām!” Bet īstas argumentācijas, izņemot patriotismu, nav. Patriotisms jāpapildina ar kaut kādiem ekonomiskiem nosacījumiem un vairāk neko mēs izdarīt nevaram. Kas ir nolēmis aizbraukt, tas aizbrauks.” (Latgales reģions)

Diskusijā jautājums par darbinieku piesaisti tika skatīts ne tikai sava uzņēmuma mērogos, bet arī plašāk – par piesaisti Latvijai, kā apturēt darbaspēka aizplūšanu, kā motivēt jauniešus palikt tepat. Tika izteikta doma, ka piesaisti Latvijai var nodrošināt patriotisms plus ekonomiskie labumi. Rezultātā darba devēji, atkarībā no uzņēmuma darbības nozares, lieluma un attīstības iespējām, un citiem apstākļiem, izvēlas dažādas pieejas darbinieku motivācijas uzturēšanai.

Arī dažādi elastības aspekti, kas tiek nodrošināti uzņēmumā, var motivēt darbinieku palikt darba vietā. Interesanti ir arī fakti par to, ka tikai 7,5% darba devēju nodrošina saviem darbiniekiem iespēju strādāt mājās, 14,9% šādu iespēju nodrošina tikai daļēji un vairāk par ¼ darba devējiem (77,6%) iespēju patstāvīgi organizēt savu darba laiku un strādāt mājās saviem darbiniekiem vispār nepiedāvā. (sk. 3. attēlu, pielikumā 4.1.1., rezultāti izteikti ballēs)

Arī pārējie elastības elementi – iespēja strādāt nepilnu darba laiku un strādāt pēc elastīga darba grafika – pēc darba devēju domām, netiek uzskatīti par pārāk svarīgiem. Tikai 43,9% darba devēju pilnībā nodrošina darbiniekiem iespēju strādāt pēc elastīga darba grafika un 43,8% darba devēju nodrošina iespēja strādāt nepilnu darba laiku. Var apgalvot, ka paši darba devēji nav īpaši ieinteresēti elastības nodrošināšanā savā uzņēmumā un nesaredz tās pozitīvās iespējas, ko sniedz darbinieku augstāka mobilitāte arī uzņēmuma iekšienē.

Iegūto datu ranžēšanas rezultātā var konstatēt, ka darba devēji elastības nodrošināšanai savā uzņēmumā ir gatavi nodrošināt tehniski drošu vidi, labāk organizēt padoto darbību, kā arī ļauj darbiniekiem strādāt psiholoģiski labvēlīgā darba vidē. Bet visas parējās iespējas, kas vairāk ir saistītas ar materiālajiem ieguldījumiem un laika zudumiem – iespēja turpināt izglītību, gūt atbalstu profesionālai karjerai, saņemt paaugstinātu samaksu par virsstundu/brīvdienu darbu – darba devēji savā praksē izmanto daudz mazākā mērā. Pie tam šajos jautājumos darba devēji vienādi neelastīgi rīkojas visos reģionos, t.sk. arī Rīgas reģionā (sk. 7. tabulu, pielikumā 4.1.1.).

Kopumā Latvijas darba tirgu var raksturot kā diezgan elastīgu, jo darba vietu izveidošanas un likvidēšanas procesi notiek intensīvi, darba devēji izmanto plašas darba attiecību noformēšanas iespējas. Tomēr darba devēju atzinumi skaidri ilustrē, ka elastības nodrošināšana nav viņu primārais mērķis, kā arī nesaredz iespējas, ko sniedz dažādu elastības elementu izmantošana darbinieku meklēšanas, piesaistes un noturēšanas problēmu risināšanā.

Konkurētspējas darba tirgū novērtējums darba devēju skatījumā

Eiropas Komisija, izvērtējot dalībvalstu Programmu izpildes gaitu, atzīmē, ka Latvijā kopumā sasniegts manāms progress nodarbinātību veicinošo pasākumu realizācijā. Tomēr turpmākajā darbā lielāks uzsvars liekams uz straujāku darbaspēka pieaugumu nodarbinātībā un darbinieku profesionālo prasmju stiprināšanu. Šajā nolūkā tiek ieteikts uzlabot iedzīvotāju reģionālo mobilitāti un vairot izglītības un profesionālo apmācību atbilstību darba tirgus prasībām, efektīvi izmantojot arī mūža izglītības sistēmu. Turklāt turpmākajā Programmas realizācijas gaitā Latvijai būtu svarīgi vienkāršot administratīvās formalitātes darbinieku pieņemšanai un atlaišanai, veicināt izglītību uzņēmējdarbības jomā, pilnveidot un attīstīt aktīvās darba tirgus politikas. (LR Ekonomikas ministrija 2006)

Arvien vairāk palielinās nozīme tam, cik veiksmīgi uzņēmums ir spējīgs sameklēt un noalgot pareizos speciālistus un noturēt, kā arī nodrošināt tiem profesionālās izaugsmes un personības attīstības iespējas. Personāla kā uzņēmuma resursa loma arvien pieaug. Darbaspēka kompetence un radošais potenciāls ir nozīmīgākais faktors jauno tehnoloģiju attīstībai. Darbinieka spējas ģenerēt ideju vai radīt jaunu produktu, izmantojot savu smadzeņu potenciālu, tiek vērtēta kā produkts ar visaugstāko pievienoto vērtību.

Dinamiskais darba tirgus prasa arī no speciālistiem spēju ātri reaģēt, mainīties un pilnveidoties. Darbiniekiem ir visu laiku jāpaaugstina savu kvalifikāciju un reizēm pat jāpār kvalificējas. Karjeras attīstība ir paša cilvēka kā speciālista, kā personības attīstība un gatavība pārkārtoties atbilstoši mainīgajai biznesa videi. Savukārt, darba devēja vadmotīvs ir uzņēmuma rentabilitāte, konkurētspēja, ekonomiskais progress, attīstība, ko var nodrošināt tikai kvalificēti, izglītoti un piemēroti darbinieki. Mūsdienu darba tirgus straujā attīstība izvirza arvien augstākas prasības indivīdam, lai viņš saglabātu konkurētspēju darba tirgū.

Darbinieku svarīgākās kompetences: darba devēju viedokļi

Neapšaubāmi, ka ceļā uz informācijas sabiedrību mainās darba tirgus pieprasījuma struktūra. Darba devēji sāk pieprasīt no darbiniekiem jaunas, iepriekš nepieprasītas un neattīstītas kompetences: informācijas tehnoloģiju zināšanas, komunikācijas prasmes, uzņēmējdarbības pamatzināšanas, svešvalodu un valsts valodas zināšanas. Neskatoties uz to, darba devēji galvenokārt norādīja uz šādam, viņuprāt, svarīgām darbinieka kompetencēm:

1. darba disciplīnas ievērošana – šādu darbinieka īpašību uzskata par svarīgu 98,9% aptaujāto darba devēju;
2. attiecības ar darba biedriem - šādu darbinieka īpašību uzskata par svarīgu 97,3% aptaujāto darba devēju;
3. profesionālās zināšanas un prasmes - šādu darbinieka īpašību uzskata par svarīgu 94,8% aptaujāto darba devēju;

Pie tam, viszemāk darba devēji novērtēja darba tirgus elastību nodrošinošas īpašības - gatavību mainīt dzīves vietu (svarīgi tikai 42,9% respondentu) un profesiju (svarīgi tikai 34,2% respondentu), kā arī mūsdienu globālās nevis lokālās ekonomikas pamatprasību pēc svešvalodu zināšanām (svarīgi tikai 38% respondentu). Jāatzīmē, ka svarīgāko darbinieka kompetenču saraksta priekšgalā ir darbinieku īpašības, kas saistītas ar saskarsmes prasmēm, lojalitāti un izvairīšanos no konfliktiem, un vienīgā profesionālo kompetenci nodrošinošā īpašība ir profesionālās zināšanas un prasmes. Šādu situāciju var izskaidrot ar teicienu „Labu cilvēku var padarīt par labu darbinieku, bet labu darbinieku – par labu cilvēku ne vienmēr”. To apstiprina arī fakts, ka tik konkrētas kompetences kā datorzināšanas un prasmes ir svarīgas tikai pusei (51,2%) respondentu, bet mūsdienīgas īpašības – pieredze un iniciatīva tiek vērtētas daudz augstāk, 87,1% un 94,5% atbilstoši.

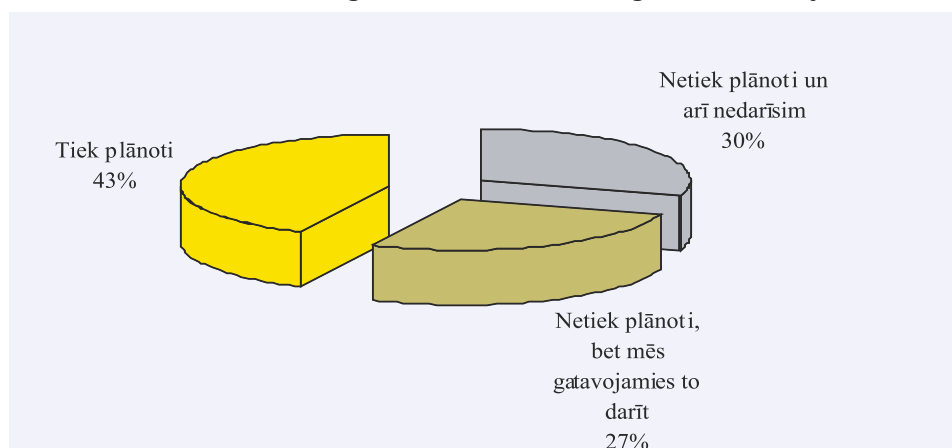
Šī aspekta izpētē arī parādās atšķirības starp Rīgas reģiona darba devēju vērtējumiem un pārējo reģionu uzņēmējiem. Rīgā augstāk tiek vērtētas svešvalodu zināšanas (15. vieta 20 kompetenču starpā, pārējos reģionos -17. vieta), ko var izskaidrot ar to, ka Rīgas uzņēmēji, lai saglabātu savu konkurētspēju, ir spiesti sadarboties ar ārzemju kolēģiem, kur arī nepieciešami darbinieki ar svešvalodu zināšanām. Reģionu uzņēmumi vairāk tiek orientēti uz lokālo tirgu, tādējādi svešvalodu zināšanas ir mazāk nozīmīgas. Pārējās darbinieka īpašības ir vienlīdz svarīgas visos Latvijas reģionos (sk. 8. tabulu, pielikumā 4.1.1.).

Pie tam jāatzīmē, ka vienprātība darba devēju viedokļos saistībā ar viņu darbinieku kompetenču novērtēšanu ir novērojama gan lielajos, gan vidējos un mikrouzņēmumos, gan valsts un pašvaldību sektora uzņēmumos un privātajā un NVO sektorā. Vienīgais izņēmums - lieli uzņēmumi vairāk vērtē savos darbiniekos lojalitāti, bet tas ir saprotams: jo lielāks darbinieku skaits, jo vājāki ir darba devēja un padoto sociālie sakari. Līdz ar to lielāka nozīme tiek pievērsta formālajai lojalitātei. Ievērojamu atšķirību šī jautājuma novērtēšanā nav arī reģionu starpā.

Darbaspēka kvalifikācija un izglītības līmenis: darba devēju viedokļi

Runājot par to, cik lielā mērā darba devēji gatavi atbalstīt darbiniekus studijās un kvalifikācijas celšanā, jānorāda, ka tikai 43% darba devēju plāno resursus darbinieku apmācībām, bet trešdaļa uzņēmēju pat netaisās ieguldīt līdzekļus darbinieku mācībās (sk. 4.1.1.4. attēlu).

4.1.1.4. attēls. Finanšu resursu ieguldīšana darbinieku izglītošanā Latvijas uzņēmumos



Avots: Pēc darba devēju aptaujas datiem, N=6066

Daži fokusgrupu diskusiju dalībnieku izteikumi par darbinieku izglītošanas iespējām:

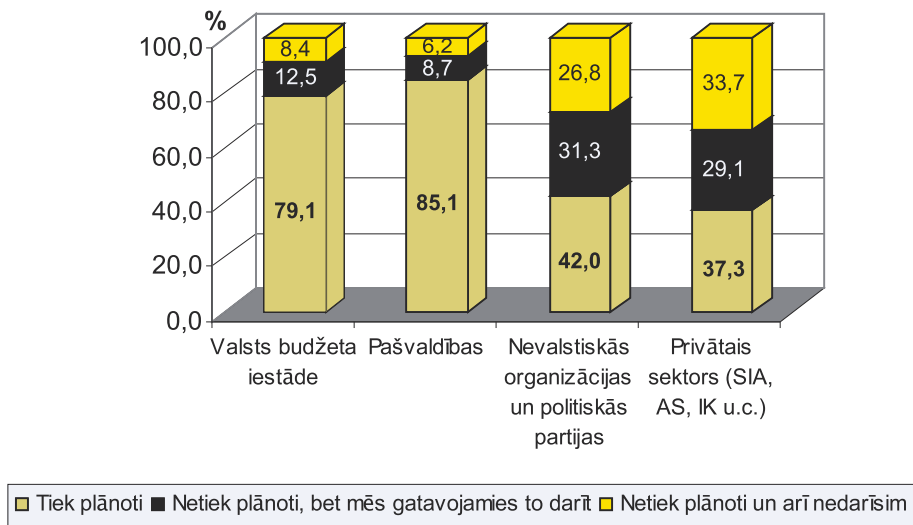
„Pēc mūsu pieredzes, mēs izmantojam visādus paņēmienus, cenšamies piesaistīt cilvēkus no citiem reģioniem. Cenšamies, lai paliek Ventspilī, sagatavot to vidi, kurā būtu vērts strādāt jaunajai paaudzei. Svarīgi ir uzņēmuma iekšējā vides kvalitāte. Es šaubos, bet es domāju, ka tas ir ļoti būtisks jautājums. Apmācība, lojalizēt darbinieku, tas, protams, darbiniekam ir ļoti svarīgi, ka viņa izglītību atbalsta. Visas tās apmācības notiek Rīgā, tad tiek apmaksāti ceļa izdevumi un tā.” (Kurzemes reģions)

Bet, neskatoties uz to, liela daļa uzņēmēju diskusiju laikā atzina, ka jauniešus cenšas piesaistīt ar darba vidi un izglītības iespējām un ka par vienu no darbinieku noturēšanas metodēm tiek izmantota kvalifikācijas celšanas iespēju nodrošināšana. Situācija atsevišķos reģionos būtiski neatšķiras no Latvijas vidējiem rādītājiem. (sk. 9. tabulu, pielikumā 4.1.1.)

Ja uzņēmuma lielums īpaši neietekmē darba devēju gatavību piedalīties darbinieku izglītošanā, tad uzņēmumu sadalījumā pa darbības sektoriem parādās skaidri izteikta tendence. Valsts un pašvaldību budžeta iestādes vadītāji ne tikai gatavojas (9-12%) ieguldīt līdzekļus darbinieku mācībās, bet reāli plāno (79-85%) šādas darbības un plāno iekļaut budžetos. Savukārt, nevalstiskajās un privātajās organizācijas gandrīz 1/3 darba devēju pat nedomā tuvākajā laikā maksāt par

darbinieku izglītošanu. Tikai 42,0% NVO vadītāju un 37,3% privāto uzņēmumu vadītāju atzinuši, ka viņu uzņēmumos resursi darbinieku izglītošanai tiek reāli plānoti, bet attiecīgi 26,8% un 33,7% darba devēju atzinuši, ka līdzekļi netiek plānoti un netiks arī iedalīti (sk. 4.1.1.5. attēlu).

4.1.1.5. attēls. Finanšu resursu ieguldīšana darbinieku izglītošanā atkarībā no uzņēmuma darbības sektora

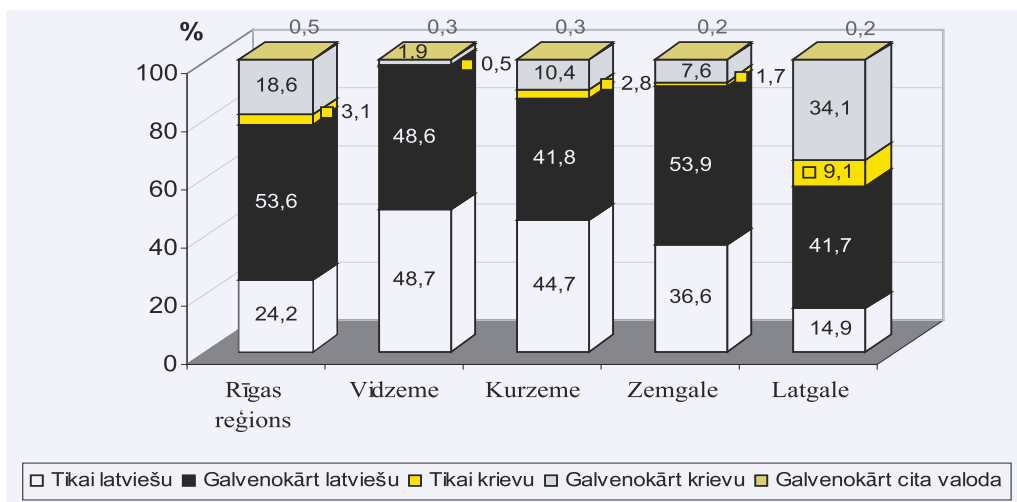


Avots: Pēc darba devēju aptaujas datiem, N=6066

Ja tik svarīga darba ņēmēju kompetence kā svešvalodu zināšanas ir svarīgas tikai 38% respondentu, tad latviešu valodas zināšanu svarīgumu atzīmē 80% darba devēju, bet krievu valodas – 59,7% darba devēju. Pie tam ikdienā tikai latviešu valodā komunikācijas notiek 30,9% uzņēmumu, bet galvenokārt latviešu – 49,6% organizācijās. Līdz ar to pilnīgi saprotama ir situācija, kad latviešu valoda kļūst arī par svarīgu darbinieka kompetenci, jo bez tās nevar veiksmīgi organizēt darba procesu un darbinieku savstarpējo komunikāciju uzņēmuma iekšienē. (sk. 10. tabulu, pielikumā 4.1.1.)

Darba devēju atbildēs par valodas prasmēm un nepieciešamību parādās reģionālā specifika, kas saistīta ar Latvijas reģionu iedzīvotāju nacionālo struktūru (sk. 4.1.1.6. attēlu). Tā Latgalē uzņēmumi, kuros ikdienā lieto tikai latviešu valodu, gadās divas reizes retāk nekā vidēji Latvijā, bet Kurzemē un Zemgalē pusotru reizi vairāk. Bez tam katrs vienpadsmitais Latgales darba devējs atzina, ka ikdienā lieto darbā tikai krievu valodu, bet trešdaļa Latgales uzņēmumu lieto krievu valodu pārsvarā. Rīgas reģionā krievu valodu organizācijās lieto ap 20% darba devēju, pārējos reģionos - vidēji 10% respondentu.

4.1.1.6. attēls. Organizācijā ikdienā lietojamā valoda reģionālajā griezumā



Avots: Pēc darba devēju aptaujas datiem, N=6066

Savos vērtējumos darba devēji norāda uz to, ka latviešu valoda ir jāzina gan vadošajiem darbiniekiem (95,2% aptaujāto darba devēju), gan pārējiem darbiniekiem (84,6%). Darba devēji uzsvēr arī angļu valodas zināšanu nepieciešamību vadošo darbinieku (39,9%) prasmju sarakstā. Pie tam Rīgas reģiona vadošajiem darbiniekiem angļu valodas zināšanas ir nepieciešamas darba

uzdevumu izpildei gandrīz pusē uzņēmumos (47,9%), bet reģionos tikai 1/3 darba devēju: Vidzemē – 36,1%, Latgalē – 27,7%, Zemgalē – 31,1% un Kurzemē – 37,7%. Tikai neliela daļa darba devēju uzskata, ka svešvalodu, t.sk. arī angļu valodas zināšanas ir nepieciešamas pārējiem darbiniekiem. Angļu valoda ir jāzina - Latvijā kopumā uzskata 18% darba devēju. Jāsecina, ka gan darba devēji, gan darba ņēmēji Rīgas reģionā svešvalodu zināšanas uzskata par konkurētspējas nodrošināšanas faktoru globalizācijas apstākļos.

11. tabulas dati (sk. pielikumā 4.1.1.) vēlreiz apstiprina pieņēmumu, ka lieli uzņēmumi, kas orientēti uz ārējiem tirgiem, svešvalodu zināšanas uzskata par nepieciešamu darbinieku kompetenci. Šādos uzņēmumos divreiz biežāk nekā pārējos ikdienā komunikācija notiek citā, proti, svešvalodā. Kaut arī tādu uzņēmumu nav daudz (Latvija kopumā 18, jeb 0,3%), tas parāda zināmu tendenci.

Valodu prasmes nepieciešamība darba ņēmēju vērtējumos

Dažādu prasību vidū, ko darba devēji pieprasa, pieņemot darbā, ir valodu prasmes, kas var nopietni ierobežot darbinieka iespējas gadījumā, ja svešvalodu zināšanas viņam ir vājas.

4.1.1.1. tabula

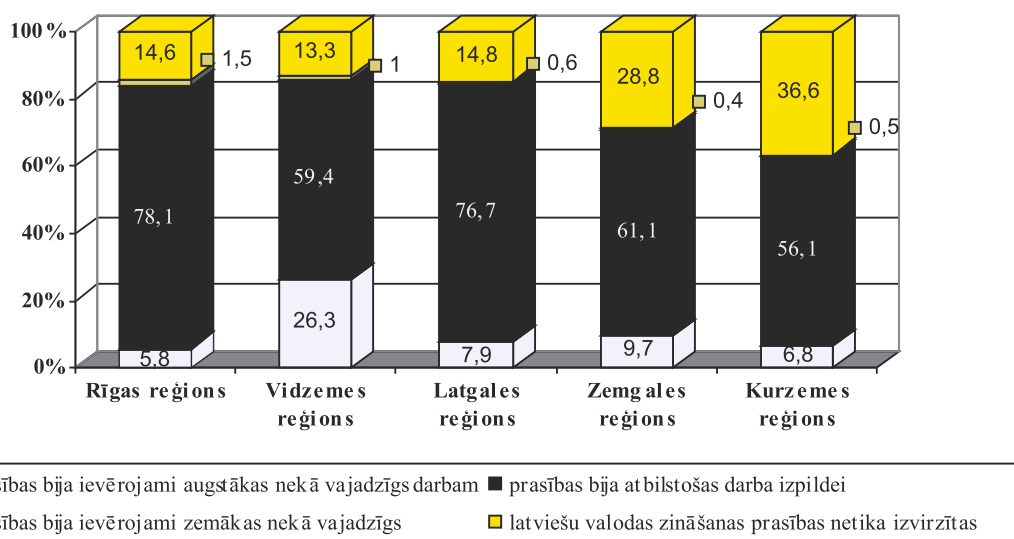
Darba devēju izvirzītās valodas prasmes potenciālajiem darbiniekiem

Atbilžu varianti	Latviešu valoda	Krievu valoda	Angļu valoda	Vācu valoda	Citas svešvalodas
Prasības bija ievērojami augstākas, nekā tas reāli nepieciešams darbam	8,9%	5,6%	1,1%	0,3%	0,1%
Prasības bija atbilstošas darba izpildei	71,0%	60,6%	13,4%	3,1%	1,5%
Prasības bija ievērojami zemākas, nekā tas reāli nepieciešams darbam	1,1%	1,0%	3,2%	2,7%	1,8%
Šīs valodas zināšanas prasības netika izvirzītas	19,0%	32,8%	82,3%	93,9%	96,6%
Kopā:	100%	100%	100%	100%	100%

Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem, N=10 177

Interesanti, ka katram piektajam Latvijas darba ņēmējam, pieņemot viņu darbā, netika izvirzītas prasības latviešu valodas zināšanām (sk. 4.1.1.1. tabulu). Var konstatēt, ka kopumā Latvijas darba tirgū ir pieprasītas 2 valodas – latviešu un krievu. Angļu valoda ir pieprasīta gandrīz katrā piektajā darbavietā, bet vācu valoda un citas svešvalodas ir vajadzīgas samērā reti. Tālāk lietderīgi būtu analizēt latviešu, krievu un angļu valodu nepieciešamību reģionālajā griezumā.

4.1.1.7. attēls. Darba ņēmēju vērtējumi par darba devēju izvirzīto latviešu valodas prasmi potenciālajiem darbiniekiem reģionālajā griezumā



Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem, N=10 177

Kā redzams 4.1.1.7. attēlā - pastāv lielas reģionālās atšķirības attiecībā pret darba devēju prasību vērtējumiem pēc latviešu valodas zināšanām. Kā liecina dati, kas apkopoti attēlā, Zemgales un Kurzemes reģionā ir ļoti liels to darbavietu īpatsvars, kur netika izvirzītas prasības pēc latviešu valodas zināšanām. Vidzemes reģions stipri atšķiras no citiem ar ļoti lielām prasībām

latviešu valodas zināšanām, ko katrs ceturtais darba ņēmējs novērtēja kā ievērojami augstākas nekā reāli nepieciešamas darba izpildei. Rīgas un Latgales reģionos situācija ir līdzīga – latviešu valoda darba ņēmējiem ir vajadzīga apmēram 85% darbavietās un absolūta vairākuma gadījumos prasības ir atbilstošas darba izpildei.

Krievu valoda Latvijas darba tirgū ir pieprasīta relatīvi retāk nekā latviešu valoda, tomēr ievērojami biežāk nekā angļu valoda. Visvairāk krievu valoda ir vajadzīga Rīgas un Latgales darba tirgū, pārējos reģionos šī valoda ir pieprasīta mazāk, taču vairākumā gadījumos darbinieki atzīmē, ka darba devēji izvirza adekvātas prasības pret krievu valodas zināšanām.

Kopumā vērtējot darba devēju uzsvērtus faktorus, kuri varētu ietekmēt uzņēmuma konkurētspēju, par svarīgākajām darbinieku kompetencēm tika atzītas spēja ievērot disciplīnu, spēja sastrādāties ar kolēģiem un profesionālas zināšanas un prasmes. Darba devēji lielu nozīmi pievērš arī valodu zināšanām (9-11 vieta 20 kompetenču konkurencē). Pie tam, tieši krievu un latviešu valodas lietojumā uzņēmumā var saredzēt spilgtākās atšķirības gan dažāda lieluma uzņēmumos, gan dažādu sektoru uzņēmumos un arī reģionālajā griezumā.

Var secināt, ka darba devēju skatījumā nepastāv nozīmīgas reģionālas atšķirības attiecībā uz darba tirgus elastību un konkurētspēju. Spilgtākās atšķirības, savukārt, ir novērojamas salīdzinot elastības un konkurētspējas aspektus un faktorus atkarībā no uzņēmuma darbības nozares vai lieluma. Ņemot vērā, ka vairums uzņēmumu un arī dažas specifiskās nozares ir koncentrētas Rīgas reģionā, jo ir augstāks ekonomiskās aktivitātes līmenis, kļūst skaidri redzams, ka reģionālas atšķirības rodas citu apstākļu ietekmes dēļ. Tādējādi, var tiešam novērot Latvijas darba tirgus polarizāciju „Rīgas reģions - parēja Latvija”, jo ir skaidri iezīmēta tieši Rīgas reģiona atšķirīgā pozīcija darba tirgū.

Šāda nevienmērīga ekonomiskās aktivitātes izplatība Latvijas teritorijā kopumā rada negatīvas tendences darba tirgum un tautsaimniecības attīstībai, jo grūtības sagādā abām darba attiecībās iesaistītajām pusēm – gan darba ņēmējiem, gan darba devējiem. Darba devēji zaudē no darba resursu neefektīvas izmantošanas tirgus deformācijas apstākļos, bet darba ņēmēji ir spiesti būt ģeogrāfiski mobilāki. Izropļots darba tirgus samazina arī atsevišķo uzņēmumu, nozaru konkurētspēju un tautsaimniecības attīstību kopumā. Tas var radīt negatīvas sekas ilglaicīgā periodā, līdz ar to ir jāmēģina mazināt darba tirgus nevienmērīga attīstība un jāveicina ekonomiskās aktivitātes pieaugums.

4.1.2. DARBA ŅĒMĒJU VIEDOKĻI

Darba ņēmēju viedokļi saistībā ar darba tirgus elastību pētīti ar kvantitatīvās aptaujas un fokusgrupu diskusiju palīdzību visos Latvijas reģionos. Šis sadaļas mērķis ir dot atbildes uz diviem jautājumiem:

- 1) kā darba ņēmēji novērtē darba tirgus elastību no savas darbavietas skatpunkta?
- 2) kādi faktori ietekmē darba tirgus elastību un tās vērtējumus konkrēto darbavietu mērogā?

Atbilstoši kvantitatīvā pētījuma konceptuālai shēmai un indikatoru matricai, darba tirgus elastības būtības un rakstura koncepciju veido nodarbinātības formu un apstākļu daudzveidība, darbaspēka piesaistes formu daudzveidība, darba attiecību juridisko formu daudzveidība, kā arī konfliktu un domstarpību risināšanas iespējas. Galvenais principiālais elements darba tirgus elastībā ir iespēju daudzveidība.

Darba meklēšanas elastība

Pirmais etaps ir darbinieku piesaiste, un te potenciālajiem darba ņēmējiem var būt daudzas un dažādas iespējas.

Nosacīti darba meklēšanas veidus var sadalīt trijās grupās:

- 1) informāciju veidi – tie ir darba meklēšanas veidi ar mediju un Interneta palīdzību;
- 2) sociālie veidi - tie ir darba meklēšanas veidi ar sociālo saišu palīdzību;
- 3) institucionālie veidi - tie ir darba meklēšanas veidi, izmantojot to valsts un privāto institūciju palīdzību; kas ir saistītas ar darba tirgu.

Pētījuma rezultāti parāda, ka 85% darba ņēmēju pašreizējā darba meklējumos izmantoja savus sociālos sakarus, t.i. sociālo kapitālu, 10% izmantoja publiskās informācijas resursus un tikai 5% - ar darba tirgu saistīto institūciju palīdzību. Tas liecina, ka pastāvot pietiekoši plašam iespēju spektram atrast darbu, Latvijas darba tirgū kopumā tomēr nozīmīgākā loma ir sociāliem kanāliem.

Uz kopējā Latvijas fona Rīgas reģions izdalās ar salīdzinoši augstu sociālā kanāla nozīmību un zemu institucionālā kanāla nozīmību darba meklēšanas procesā. Vidzemes, Kurzemes un Zemgales reģioniem raksturīga ir augsta informācijas kanāla nozīmība, taču Latgale izdalās ar augstu sociālā kanāla (gandrīz tāpat kā Rīgas reģionā) nozīmību, kā arī ar augstu institucionālā kanāla nozīmību. Tajā pat laikā var konstatēt, ka pie objektīvās darba atrašanas iespēju daudzveidības darba ņēmēji izvēlējās 2-3 iespējas, gandrīz neizmantojot citas. Tas liecina par darba meklēšanas procesa zemu elastību gan Latvijā kopumā, gan arī tās reģionos. Par iemeslu tam var būt augsta izvēlēto darba meklēšanas iespēju efektivitāte un zema to darba meklēšanas iespēju efektivitāte, ko darba ņēmēji izvēlas reti.

Šos datus var papildināt un dziļāk interpretēt ar fokusgrupu diskusiju rezultātiem.

Visās diskusiju grupās kā nozīmīga atbalsta sistēma tika minēta neformālo sociālo tīklu (paziņas, draugi, radi) izmantošana. „Visefektīvākais darba meklēšanas veids ir paziņas.” (Rīgas reģions)

„Ja cilvēkam ir izglītība, bet nav sakaru, viņš strādās par apkopēju.” (Kurzemes reģions)

Pilsētās, kuras mazākas par Ventspili pēc iedzīvotāju skaita (līdz 50 000 iedzīvotāju), pēc respondentu domām darba atrašanās liela nozīme ir gan darba, gan cilvēcisko attiecību pieredzei, kā arī ģimenes reputācijai, ne tikai tās locekļu tiešai protekcijai.

„Es gan darbu neatradu tik ātri, meklēju pusgadu, man ir liela pieredze darba interviju jomā. Varu teikt, ka nozīme bija ne gluži rekomendācijām, bet ģimenes reputācijai, kaut gan par mani neviens negāja un neko nelūdza.” (Kurzemes reģions)

Arī tenkas, to izplatīšanas iespējas vidējās un mazās Latvijas pilsētās var iespaidot darba iegūšanas iespējas, jo neiespējami noslēpt personīga rakstura informāciju.

„Es gāju uz pārrunām, man jautāja par maniem kaimiņiem, par cilvēkiem, kas varētu sniegt par mani kādas ziņas, rekomendācijas... Es nosaucu savu angļu valodas skolotājas vārdu. Izrādījās, sieviete, kas piedalījās pārrunās, pazina manu angļu valodas skolotāju un manu kaimiņieni no apakšējā stāva. Septiņus gadus atpakaļ mans tētis, krāsojot balkonu, netīšām uzlēja krāsu apakšā dzīvojošās kaimiņienes balkonam, un tā kaimiņiene to pastāstīja tai sievietei, tā, ka tas nonāk tik tālu. Es to darbu nedabūju...” (Kurzemes reģions)

Kādai diskusiju dalībniecei darba intervijā lūgts pastāstīt, ko viņa var pateikt par citu darba pretendenti, ar kuru kopā mācījusies. Tādu rīcību respondenti vērtē kā nepieņemamu.

„...uz šo amatu pretendēju es un vēl ...- meitene no manas grupas, es ar viņu kopā mācījos. Man pārrunās tika jautāts, vai es viņu pazīstu, tad man lūdza par viņu pastāstīt... man jautāja, kādi ir viņas plusi un mīnusi, es teicu, ka uz tādiem jautājumiem neatbildēju, ...” (Kurzemes reģions)

Personīgo sakaru loma darba atrašanās respondentu izteikumos biežāk tiek akcentēta ārpus lielajām Latvijas pilsētām – Rīgas un Daugavpils, kurās arī pazīšanās loma nozīmīga, bet ne obligāti nepieciešama, jo šajās vietās respondenti kā rezultatīvus darba meklēšanas un atrašanas veidus min sludinājumus presē un internetā.

„Man ļoti paveicās ar sludinājuma ieviešanu reklāmas avīzē. To savu labo darbu, kur es tagad jau daudzus gadus strādāju, es atradu reklāmā. Es ieliku sludinājumu, bet nevis vienu reizi, liku uz mēnesi, uz diviem, un tas gāja un gāja. Man zvanīja, un es izvēlējos. Trīs vai četras darba vietas es 15 gadu laikā esmu atradusi ar avīzes starpniecību.” (Rīgas reģions)

Profesijās, kurās trūkst strādājošo darbojas arī tiešā piedāvājuma pieeja, tas attiecas, pirmkārt, uz IT jomu Rīgā.

„...es vienkārši atbraucu uz Rīgu, aizgāju uz firmu, lai man pieslēdz internetu, man pieslēdz un es pajautāju, vai viņiem vajadzīgi darbinieki, un tā es iekārtojos darbā.” (Rīgas reģions)

Vēl viena daļa diskusiju dalībnieku (biežāk sievietes) atceras, ka pašas bijušas bez darba vai nu profesijas pieprasījuma samazināšanās dēļ, vai uzņēmuma bankrota rezultātā un veiksmīgi izmantojušas Nodarbinātības valsts aģentūras piedāvātās pārkvalifikācijas iespējas.

“Pati es vairākus gadus atpakaļ biju bez darba. Izmantoju izdevību pārkvalificēties. Iepriekšējā izglītība man bija veterinārā. Un piedāvāja man sociālā aprūpētāja kursus.... Un līdz ar to sevi piedāvāju pašvaldībā priekšsēdētājam kā speciālistu.” (Zemgales reģions)

„Es, kad bezdarbniekos biju, ..., es izgāju kursus. Un mani pēc tam pieņēma par lauksaimniecības konsultantu.” (Zemgales reģions)

Respondente, kura arī pati no agronomes pārkvalificējusies par lauksaimniecības konsultanti, uzskata, ka daudzi NVA piedāvātās iespējas neizmanto, jo “slinki kaut ko mainīt”, „...bezmaksas kursi tiek vāji apmeklēti.” (Zemgales reģions)

Ne vienmēr nevēlēšanās pārkvalificēties, izmantot apmācību iespējas saistīta ar slinkumu vai nevēlēšanos kaut ko darīt, bet ar saspringu ekonomisko situāciju ģimenē. Cilvēki, kuru ģimenē ir vairāki apgādājāmie, nevar atļauties mācīties pārkvalifikācijas kursus, jo viņiem ienākumi nepieciešami ikdienas iztikai sev un bērniem, īpaši, ja ģimeni uztur viena sieviete.

„Un uz bezdarbniekiem es nevarēju atļauties aiziet pārkvalificēties, jo tad mani bērni būtu bez iztikas.” (Zemgales reģions)

Faktori, kas ietekmē darba meklēšanas procesa elastību

Nosacīti faktorus, kas var ietekmēt darba tirgus elastību konkrētās darbavietas meklēšanas mērogā, var sadalīt divās lielās grupās: faktori, kas raksturo pašu darba ņēmēju, - viņa dzimums, vecums, tautība, dzīves vieta, izglītība u.c. – un faktori, kas raksturo darbavietu, - nozare, uzņēmuma lielums, sektors u.c. Atsevišķi jāpievērš uzmanība teritoriālajam aspektam, kas raksturo gan darba ņēmēju, gan pašu darbavietu vienlaikus.

Te jāanalizē, kādi faktori no tiem stiprāk ietekmē darba meklēšanas veida izvēli, t.i. darba meklēšanas procesa elastību. Kā parāda korelācijas analīze, izmantojot Kendela rangu korelācijas koeficientu, darba meklēšanas veidu ietekmē faktori no visām augstākminētām grupām, un svarīgākie no tiem ir:

- darba ņēmēja izglītības līmenis – koeficienta vērtība 0,112;
- tautsaimniecības sektors, kur strādā uzņēmums – koeficienta vērtība 0,074;
- apdzīvotās vietas tips – koeficienta vērtība 0,066.

Faktori, kas neietekmē darba meklēšanas veida izvēli, arī ir no dažādām grupām, un tie ir: darba ņēmēja dzimums, tautsaimniecības nozare (25 piedāvātās nozares tika sagrupētas 3 – lauksaimniecība, ražošana un pakalpojumi) un plānošanas reģions.

Visstiprākais determinējošais faktors – darba ņēmēja izglītība – ietekmē darba meklēšanas kanāla izveidi tādā veidā, ka cilvēki ar zemāko izglītību biežāk izmanto sociālus kanālus, savukārt, darba ņēmēji ar augstāko izglītību biežāk izmanto institucionālus un it īpaši informatīvus kanālus.

Privātajā sektorā biežāk izmanto sociālus darba meklēšanas kanālus, NVO un politisko partiju sektorā – institucionālus kanālus. Darba meklēšanu ar masu mediju palīdzību visbiežāk izmanto NVO un politisko partiju sektorā, kā arī privātajā sektorā.

Laukos darba ņēmēji biežāk izmanto sociālo kapitālu darba meklēšanai, pilsētās – informatīvus un institucionālus darba meklēšanas kanālus.

Darbavietas elastība

Lai raksturotu darbavietas elastību, tika izmantota iespēju analīzes metode. Darba ņēmējiem tika piedāvāts novērtēt iespēju nodrošinātību un nozīmību (sk. 4.1.2.1. tabulu).

Pētījuma datu analīze parāda, ka vissvarīgākā iespēja – regulāri saņemt darba algu – darba ņēmējiem arī vislabāk tiek nodrošināta. Taču daudzas pārējās nozīmīgākās iespējas - iespēja strādāt pēc elastīga grafika, iespēja strādāt nepilnu darba laiku, iespēja saņemt paaugstinātu samaksu par virsstundu/brīvdienu darbu – aptaujātajiem darba ņēmējiem ir ļoti ierobežotas. Savukārt, tiek relatīvi labi nodrošinātas tās iespējas, kas pašiem darba ņēmējiem ir mazsvarīgas - piemēram, iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas) un iespēja strādāt psiholoģiski labvēlīgā darba vidē.

4.1.2.1. tabula

Dažādu iespēju nozīmība darba ņēmējiem un to nodrošinātības līmenis konkrētajās darbavietās

Iespējas darbavietā	Nozīmības rangs	Nodrošinātības līmeņa rangs
Iespēja saņemt darba algu regulāri	1	1
Iespēja strādāt pēc elastīga grafika	2	10
Iespēja saņemt paaugstinātu samaksu par virsstundu/brīvdienu darbu	3	8
Iespēja strādāt nepilnu darba laiku	4	12
Iespēja izteikt priekšlikumus labākai darba organizācijai	5	5
Iespēja strādāt tehniski drošā darba vidē	6	3
Iespēja strādāt mājās	7	13
Iespēja saņemt papildus labumus (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	8	11
Iespēja gūt atbalstu profesionālai karjerai	9	7
Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas)	10	2
Iespēja strādāt psiholoģiski labvēlīgā darba vidē	11	4
Iespēja saņemt vadības atbalstu personīgu jautājumu risināšanai	12	6
Iespēja turpināt izglītību	13	9

Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem, N=10 177

Piezīme: Rangī parāda, kādu vietu pēc nozīmības un pēc nodrošinātības līmeņa ieņem tā vai cita iespēja darba ņēmēju vērtējumos.

Kā liecina pētījuma dati, gan sabiedriskajā, gan privātajā Latvijas darba tirgus sektorā vissvarīgākā iespēja – saņemt darba algu regulāri – darba ņēmējiem nodrošināta vislabāk.

Izrādās, ka iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas), kas arī ir labi nodrošināta gan sabiedriskajā, gan privātajā sektorā (2.vieta), darba ņēmējiem nav īpaši vajadzīga. Arī tādas iespējas kā iespēja strādāt psiholoģiski labvēlīgā darba vidē un saņemt vadības atbalstu personīgu jautājumu risināšanai, kas ir salīdzinoši labi nodrošinātas gan sabiedriskajā, gan privātajā sektorā, Latvijas darba ņēmēju skatījumā nav nozīmīgas.

Interesants ir fakts, ka iespēja turpināt izglītību ir vismazāk svarīga gan sabiedriskajā, gan privātajā sektorā strādājošajiem, un šīs iespējas nodrošinātības līmenis ir ievērojami augstāks nekā tās nozīmība pašiem darba ņēmējiem. Tas liecina, ka, neskatoties uz pastāvīgu zināšanu un izglītības lomas palielināšanos deklarēšanām, Latvijas darba ņēmēju vidū mūžizglītība ir nepopulāra.

Pēc fokusgrupu diskusijās izteiktajām domām, kas attiecas uz izglītības turpināšanas iespējām, var secināt, ka darba ņēmēji labprāt izmantotu darba devēja piedāvātās iespējas - dažādus kursus, bet tādu pirms neatkarības atjaunošanas bijis vairāk un kvalifikācijas paaugstināšana labāk organizēta. Tagad nepieciešama paša ieinteresētība, iniciatīva. Darbinieku neieinteresētību zināšanu papildināšanā skaidro kā nevēlēšanos uzņemties papildus slodzi, jo atalgojuma atšķirības speciālistiem, meistariem un strādniekiem nelielas, tāpēc trūkst motivācijas mācīties, piemēram, vīriešiem, kuri strādā rūpnīcās, dzelzceļa darbos. Lai labu speciālistu paturētu darbā, neļautu aiziet darba devēji reti izmanto papildus atalgojumu, jo tad var sākties ķēdes reakcija - paaugstinātu samaksu gribēs arī citi.

Kopumā situāciju ar izglītības turpināšanas iespēju var raksturot šādi: darba devēji netraucē darbiniekiem mācīties, taču arī nemotivē finansiāli.

Vislabāk Latvijas darba ņēmējiem viņu skatījumā tiek nodrošinātas iespējas regulāri saņemt darba algu – 2,87 balles pēc trīs ballu skalas, pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas – 2,69 balles - un strādāt tehniski drošā darba vidē – 2,59 balles. Tas zināmā mērā liecina par labu Labklājības ministrijas darba kvalitātei.

Vissliktāk Latvijas darba ņēmējiem tiek nodrošinātas šādas iespējas:

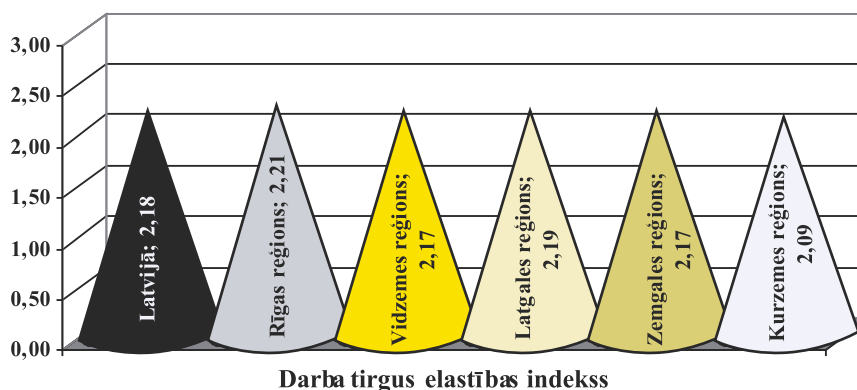
- ⊙ saņemt papildus labumus (dienesta transports, telefons, veselības apdrošināšana);
- ⊙ strādāt nepilnu darba laiku;
- ⊙ strādāt mājās.

Izrādās, ka iespēju nodrošinātība un arī to nozīmība darba ņēmējiem ir līdzīga gan Rīgā, gan citās pilsētās, gan arī laukos. Visur nozīmīgākā iespēja ir iespēja regulāri saņemt darba algu un tā ir vislabāk nodrošināta. Pārējās darba ņēmējiem nozīmīgākās iespējas - iespēja saņemt paaugstinātu samaksu par virsstundu/brīvdienu darbu, iespēja strādāt pēc elastīga grafika un iespēja strādāt nepilnu darba laiku – ir samērā maz nodrošinātas. Savukārt, iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas), kas darba ņēmējiem ir labi nodrošināta gan lielajās Latvijas pilsētās, gan laukos, pašiem darba ņēmējiem ir samērā mazsvarīga, it īpaši ārpus Rīgas.

Pēc darba ņēmēju aptaujas rezultātu analīzes var secināt, ka darba tirgus elastības raksturs ir vienāds visā Latvijas darba tirgū, nepastāvot atšķirībām starp darbības sektoriem un dzīves vietu tiptiem.

Savukārt, darba tirgus elastības lielumu labi parāda elastības indekss.

4.1.2.1. attēls. Darba tirgus elastības indeksa lielums Latvijā un tās plānošanas reģionos darba ņēmēju vērtējumā



Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem, N=10 177

Piezīme: Darba tirgus elastības indekss tika aprēķināts šādi:

- 1) tika aprēķināts darba vietas elastības indekss katram darba ņēmējam, summējot katras iespējas nodrošinātību un dalot to uz iespēju skaitu;
- 2) tika ņemts vidējais lielums no visu darba ņēmēju aprēķinātajiem indeksiem.

Iespēju nodrošinātības līmenis tika mērīts pēc skalas no 1 līdz 3, kur 1 – nav nodrošināta iespēja, 3 – ir pilnībā nodrošināta iespēja.

Kā parāda elastības indeksa atšķirību nozīmības pāru analīze ar *Mann-Whitney* testu (sk. pielikumu A, sadaļai 4.1.2.), ne visi reģioni atšķiras sava starpā ar darba tirgus elastības lielumu. Visvairāk izdalās Kurzemes reģions, kurš pēc darba tirgus elastības statistiski nozīmīgi atšķiras no visiem pārējiem Latvijas reģioniem, – tur ir viszemākā elastība. Runājot par citiem reģioniem, var novērot, ka statistiski nozīmīgi atšķiras Rīgas reģions no Vidzemes un Zemgales reģiona, kā arī Kurzemes reģions statistiski nozīmīgi atšķiras no visiem pārējiem Latvijas reģioniem ar savu zemāko darba tirgus elastību. Visu pārējo reģionu darba tirgus elastība neatšķiras un galvenokārt var būt raksturota ar to, ka kopumā aptaujas anketā piedāvātās iespējas darba ņēmējiem ir daļēji nodrošinātas.

Faktori, kas ietekmē darbavietas elastību

Ar korelācijas metodi, kas pārbauda trīs grupu faktoru (analizējamie faktori, kas varētu ietekmēt respondentu izvēli, nosacīti tika sadalīti trīs grupās: faktori, kas raksturo pašu darba ņēmēju – viņa izglītības līmenis, dzimums, vecums, tautība un ģimenes stāvoklis; faktori, kas raksturo respondenta darbavietu – nozare un sektors, kur strādā uzņēmums, kā arī uzņēmuma lielums pēc nodarbināto skaita; faktori, kas raksturo teritoriālo aspektu – dzīves vietas tips un plānošanas reģions) ietekmi uz elastības vērtējumu savā konkrētajā darbavietā, tiek izanalizēta elastības vērtējuma sasaiste gan ar darba ņēmēja īpatnībām, gan ar darbavietas īpatnībām, gan ar teritoriālo aspektu. (sk. 1. tabulu, pielikumā B, sadaļai 4.1.2.)

Izrādās, ka darbavietas elastības vērtējumus tādā vai citā mērā ietekmē visi analizējamie faktori, taču visvairāk – darba ņēmēja izglītības līmenis, uzņēmuma darbības nozare un plānošanas reģions.

4.1.2.2. tabula

Elastības indeksa vērtība atkarībā no darba ņēmēja izglītības līmeņa, uzņēmuma darbības nozares un plānošanas reģiona

Ietekmējošais faktors	Elastības indeksa vērtība
Darba ņēmēja izglītība, t.sk.:	
- pamata izglītība	1,99
- vidējā izglītība	2,16
- augstākā izglītība	2,34
Uzņēmuma darbības nozare, t.sk.:	
- lauksaimniecība	2,04
- rūpniecība	2,09
- pakalpojumi	2,21
Plānošanas reģions, t.sk.:	
- Rīgas reģions	2,21
- Vidzemes reģions	2,17
- Latgales reģions	2,19
- Zemgales reģions	2,17
- Kurzemes reģions	2,09

Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem

Piezīme: Vidējās ballēs pēc skalas no 1 līdz 3, kur 1 – nav nodrošinātas iespējas, 3 – ir pilnībā nodrošinātas iespējas.

Kā parāda korelācijas analīze, jo augstāka ir darba ņēmēja izglītība, jo augstāk viņš novērtē savas darbavietas elastību. Ar lielāku elastību atšķiras pakalpojumu nozare salīdzinājumā ar ražošanas nozari (kas ietver sevī gan lauksaimniecību, gan rūpniecību). Reģionālajā griezumā ar lielāko darba tirgus elastību atšķiras Rīgas reģions un viszemākā elastība tiek konstatēta Kurzemes reģionā.

Darba attiecību juridisko formu elastība

Darba tirgus elastību darba subjektu juridisko attiecību ziņā labi raksturo darba līgumu daudzveidība gan pamatdarbā, gan papilddarbos.

4.1.2.3. tabula

Darba līgumu dažādu formu īpatsvars aptaujāto darba ņēmēju darba vietās

Darba līguma formas	Pamatdarbā, n=10177 cilv.	1. papilddarbā, n=823 cilv.	2. papilddarbā, n=168 cilv.
Līgums uz nenoteiktu laiku	72,0%	22,0%	18,0%
Strādāju bez rakstiskā līguma	11,1%	24,3%	23,1%
Līgums uz noteiktu laiku	9,7%	10,6%	6,8%
Līgums par konkrēta darba veikšanu/līgumdarbs	2,7%	19,5%	26,9%
Līgums uz pārbaudes laiku	1,1%	0,8%	0,5%
Cits līguma veids	1,1%	6,2%	6,3%
Autoratlīdzības līgums	0,1%	3,0%	4,1%
Grūti pateikt	1,0%	1,3%	-
Nav atbildes	1,1%	12,2%	14,4%
Kopā	100%	100%	100%

Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem

Izrādās, ka Latvijas darba tirgus netiek raksturots ar īpašu elastību darba attiecību juridisko formu daudzveidības ziņā – 72% Latvijas darba ņēmēji sava pamatdarba vietā strādā ar līgumu uz nenoteiktu laiku (sk. 4.1.2.3. tabulu). Apmēram katrs desmitais Latvijas darba ņēmējs strādā bez rakstiskā līguma savā pamatdarba vietā. Ar ievērojami lielāku elastību atšķiras papilddarba vietas, kur tiek novērota pietiekoši liela juridisko attiecību „darba devējs - darba ņēmējs” daudzveidība – te gandrīz vienādi populāras ir dažādas prakses: gan strādāt bez rakstiska līguma, gan strādāt ar dažādu formu rakstiskajiem līgumiem. No tā izriet, ka Latvijas darba tirgū zināmā mērā tiek novērota darba attiecību juridisko formu apvienošana, kad pamatdarbā darbiniekam ir līgums uz nenoteiktu laiku, kas dod vislielāko drošību par nākotni. Taču papilddarbos darba attiecību formas variē atkarībā no šo attiecību pušu interesēm un vajadzībām. Situāciju reģionos saistībā ar darba līgumu formu daudzveidību pamatdarbā raksturo 2. tabula (sk. pielikumā B sadaļai 4.1.2.).

Acīmredzams, ka Latvijas reģionu darba tirgos vislielākā loma ir trim darba attiecību juridiskās noformēšanas formām: līgumam uz nenoteiktu laiku, līgumam uz noteiktu laiku un darbam bez rakstiska līguma. Visos reģionos dominē līgums uz nenoteiktu laiku ar zināmām atšķirībām procentuālajā īpatsvarā – līderis ir Rīgas reģions, kur šī līguma forma ir izmantota visbiežāk, un iemesls tam var būt valsts pārvaldes institūciju koncentrēšana Rīgas reģionā. Perifērajos reģionos salīdzinoši vairāk darba ņēmēji strādā ar līgumu uz noteiktu laiku vai vispār bez rakstiska līguma (izņemot Vidzemes reģionu). Visvairāk „neoficiālo” darba ņēmēju ir Kurzemes reģionā – 16,3% no visiem aptaujātajiem. Visretāk sastopama darba attiecību forma pamatdarba vietā Latvijas un tās reģionu darba tirgū ir autoratlīdzības līgums, kaut gan papilddarbā tas ir izmantots biežāk, it īpaši otrajā papilddarbā.

Kas attiecas uz darbinieku tiesību aizsardzību, fokusgrupu diskusiju gaitā daži darba ņēmēji apgalvoja, ka viņiem pašiem ir neizdevīga viņu tiesību ievērošana, jo, kā fokusgrupā izteicās viena grāmatvede no Latgales reģiona: „Manu darbu manis vietā neviens neizdarīs, un ja es būšu atvaļinājuma, tad, izejot no tā, man būs divreiz vairāk darba, ko man, vienalga, būs jādara”.

Faktori, kas ietekmē darba attiecību juridisko formu elastību

Darba attiecību juridisko formu elastība arī tika analizēta, pielietojot korelācijas analīzi. Praktiski visi analizējamie faktori, ieskaitot faktorus, kas raksturo darba ņēmēja personību, ietekmē darba attiecību juridisko formu ar darba devēju pamatdarbā, kas varētu netieši liecināt par zināmu diskrimināciju pēc dzimuma, tautības un ģimenes stāvokļa. Taču visvairāk darba attiecību juridiskās formas izvēli ietekmē darba ņēmēja izglītība, uzņēmuma lielums un apdzīvotās vietas tips, kur dzīvo darba ņēmējs.

Jo augstāka ir darba ņēmēja izglītība, jo biežāk viņš strādā ar līgumu uz nenoteiktu laiku un retāk – ar līgumu uz noteiktu laiku un līgumu par konkrēta darba veikšanu. Taču vispilgtākās atšķirības starp izglītības grupām tiek novērotas tur, kur cilvēki strādā bez rakstiska līguma – grupā ar pamata izglītību katrs ceturtais darba ņēmējs strādā bez juridiskās darba attiecību noformēšanas, kas ir trīs reizes biežāk nekā grupā ar vidējo izglītību un deviņas reizes biežāk nekā grupā ar augstāko izglītību.

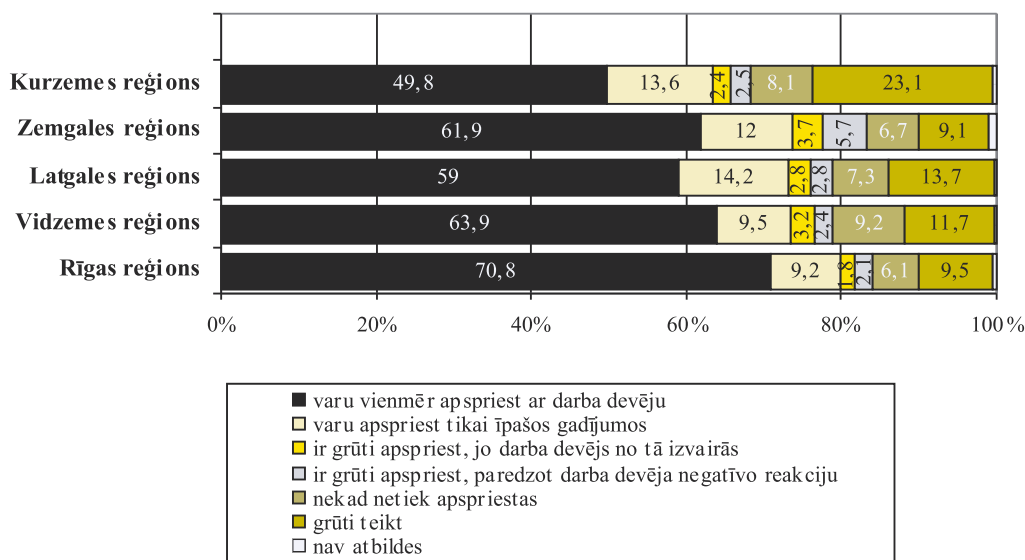
Vidējos un lielajos uzņēmumos relatīvi biežāk izmanto līgumus uz nenoteiktu un noteiktu laiku, bet mazajos un mikrouzņēmumos – līgumus uz konkrēta darba veikšanu. Tiek novērota arī tāda mikrouzņēmumu izteikta specifika – katrs piektais darba ņēmējs šajos uzņēmumos strādā bez rakstiska līguma, savukārt vidējos un lielajos uzņēmumos tādu ir apmēram 1%.

Visaugstākais darba ņēmēju īpatsvars, kas strādā ar līgumu uz nenoteiktu laiku, ir Rīgā un lielajās pilsētās. Savukārt mazajās pilsētās un laukos darba ņēmēji salīdzinoši biežāk strādā ar līgumu uz noteiktu laiku. Izteiktu lauku specifiku veido darbs bez rakstiskā līguma. Saistībā ar šo darba attiecību formu izrādās, ka ja darba ņēmējs dzīvo laukos, strādā mikrouzņēmumā un viņam ir pamata izglītība, tad viņš visdrīzāk strādās bez rakstiska līguma un tādi cilvēki veido riska grupu.

Konfliktu un domstarpību risināšanas elastība

Konfliktus, problēmas un domstarpības, kas radušās darba devēju un darba ņēmēju starpā, Latvijas strādājošie pārsvara gadījumos risina, apspriežot tos ar savu darba devēju.

4.1.2.2. attēls. Problēmu un domstarpību risināšanas iespējas darba ņēmēju vērtējumā



Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem

Tomēr gadījumu īpatsvars, kad problēmas un domstarpības tiek apspriestas ar darba devēju, stipri atšķiras reģionālajā griezumā (sk. 4.1.2.2. attēlu): visbiežāk šo iespēju izmanto rīdzinieki, bet ievērojami retāk Latgales reģiona un Kurzemes reģiona darba ņēmēji. Latvijas darba tirgū kopumā problēmas un domstarpības, kas radušās darba procesā, darba ņēmēji var apspriest ar saviem darba devējiem 64,3% gadījumos.

Faktori, kas ietekmē konfliktu un domstarpību risināšanas elastību

Korelācijas analīze parāda, ka ar konfliktu un domstarpību risināšanas veidu izvēli visciešāk ir saistīti tādi faktori kā darba ņēmēja izglītības līmenis, uzņēmuma darbības nozare un plānošanas reģions. Interesanti, ka visi pārējie analizējamie faktori, kas raksturo darba ņēmēju, nav saistīti ar konfliktu risināšanas ceļa izvēli, to vairāk nosaka ārējie faktori, kas ir saistīti ar darbavietu un teritoriālo aspektu.

Konfliktu risināšanas veidu sasaiste ar darba ņēmēja izglītību ir pietiekoši vienmērīga un skaidra - jo augstāka ir darba ņēmēja izglītība, jo biežāk viņam ir iespēja vai vēlme, vai prasme apspriest savas problēmas un domstarpības tieši ar darba devēju. Un otrādi, – jo zemāka darba ņēmējam ir izglītība, jo grūtāk viņam apspriest savas problēmas un konfliktus ar savu darba devēju. (sk. 3. tabulu pielikumā B, sadaļai 4.1.2.)

Ražošanas nozarē (lauksaimniecība un rūpniecība) darba ņēmēji ievērojami retāk apspriež savas problēmas ar darba devēju un attiecīgi biežāk nekad nerunā par to ar savu darba devēju. Pakalpojumu nozarē situācija ir pretēja – darba ņēmēji salīdzinoši biežāk risina konfliktus un apspriež savas problēmas tieši ar darba devēju. (sk. 4. tabulu pielikumā B, sadaļai 4.1.2.)

Darbinieka konkurētspēja darba ņēmēju vērtējumos

Kvantitatīva pētījuma ietvaros tika pētīts jautājums, kas pašlaik nosaka darbinieka konkurētspēju Latvijas darba tirgū. Darba ņēmējiem tika piedāvāts novērtēt 21 darbinieka īpašību noteicošo lomu pēc piecu ballu skalas, kur „viens” - nozīmēja, ka šī īpašība nodrošina darbinieka konkurētspēju vismazākajā mērā, bet „pieci” - nozīmēja, kā attiecīga īpašība nodrošina darbinieka konkurētspēju vislielākajā mērā.

Darbinieka konkurētspējas indeksa struktūra Latvijā un reģionos darba ņēmēju vērtējumā

Sakiet, cik lielā mērā Jūsu kā darbinieka konkurētspēju darba tirgū nodrošina:		Latvija, n=10177 cilv.		Rīgas reģions, n=4909 cilv.		Vidzeme, n=1055 cilv.		Kurzeme, n=1351 cilv.		Zemgale, n=1224 cilv.		Latgale, n=1638 cilv.	
		Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs
1.	Darba disciplīnas ievērošana	4,30	1	4.10	5	4,71	2	4,36	1	4,37	1	4.56	1
2.	Profesionālās prasmes	4,25	2	4,19	1-2	4,32	9-10	4,22	2	4,27	2	4,43	2
3.	Izvairīšanās no konfliktiem	4,23	3	4,19	1-2	4,59	3	4,19	3-4	4,14	5	4,33	5
4.	Pieredze	4,21	4	4,15	3	4,33	7-8	4,19	3-4	4,2	3	4,37	3-4
5.	Profesionālās zināšanas	4,18	5	4,14	4	4,23	12	4,11	5	4,16	4	4,37	3-4
6.	Latviešu valodas zināšanas	4,12	6	3,03	16	4,77	1	3,94	9	4,11	6-7	4,13	10
7.	Attiecības ar darba biedriem	4,04	7	3,88	6-7	4,49	4	3,98	8	4,11	6-7	4,25	6
8.	Saskarsmes prasmes	4,01	8	3,88	6-7	4.44	5	3,88	11	4,05	8	4,21	8
9.	Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/ iestādes ietvaros	3.98	9	2.72	18	3.49	16	2.97	16	3.02	18	3.48	16
10.	Iniciatīva	3.95	10-11	3,83	8	4,32	9-10	4.00	7	3,98	10	4,03	11-12
11.	Lojalitāte uzņēmuma/ iestādes vadībai	3,95	10-11	3,79	9-10	4,33	7-8	4.03	6	3,99	9	4,15	9
12.	Krievu valodas zināšanas	3,92	12	3,79	9-10	4,39	6	3,64	13	3,95	11	4,26	7
13.	Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	3,81	13	3,59	11	4.31	11	3,93	10	3,93	12	3.99	13
14.	Gatavība strādāt papildus stundas	3,58	14	3,40	12	3,61	15	3,68	12	3,65	14	4.03	11-12
15.	Gatavība mācīties	3,54	15	3,34	13	3,71	14	3,61	14	3,71	13	3,87	14
16.	Ārējais izskats	3,42	16	3,33	14	3,88	13	3.29	15	3,49	15	3,56	15
17.	Datorzināšanas un prasmes	3,18	17	3.11	15	3,26	17	2,95	17	3.30	16	3,46	17
18.	Citu svešvalodu zināšanas	2,91	18	2,85	17	2,92	19	2,75	18-19	3,1	17	3,13	19
19.	Gatavība mainīt profesiju	2,70	19	2,40	19	3,24	18	2,75	18-19	2,86	19	3,14	18
20.	Gatavība izmantot personiskos līdzekļus uzņēmuma/ iestādes labā	2,46	20	2,31	20	2,68	20	2,38	20	2,48	21	2,82	20-21
21.	Gatavība mainīt dzīves vietu	2,34	21	2,13	21	2,44	21	2,27	21	2.63	20	2,82	20-21
	Kopā	3.61		3.45		4.12		3.58		3.69		3.88	

Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem, N=10 177

Piezīme: skala no 1 līdz 5, kur 1 –vismazākā mērā ir konkurētspējīgi darba tirgū, 5 – vislielākā mērā ir konkurētspējīgi darba tirgū.

Kā parādīja Latvijas darba ņēmēju aptaujas dati, darbinieka konkurētspēju darba tirgū visvairāk nodrošina:

- ⊙ darba disciplīnas ievērošana;
- ⊙ profesionālās prasmes;
- ⊙ izvairīšanās no konfliktiem.

Darbinieka konkurētspēju darba tirgū vismazāk nodrošina:

- ⊙ gatavība mainīt profesiju;
- ⊙ gatavība izmantot personiskos līdzekļus uzņēmuma/ iestādes labā;
- ⊙ gatavība mainīt dzīves vietu.

Tātad, darba ņēmēji vislielāko lomu piešķir darbinieka disciplinētībai un profesionālismam, taču vismazāko – mobilitātei.

Faktori, kas ietekmē darbinieka konkurētspējas vērtējumus

Tālāk tiek realizēta korelācijas analīze ar mērķi noskaidrot, kādi faktori ietekmē to, kādas īpašības darba ņēmējs uzskata par konkurētspējīgām un kādas – par nekonkurētspējīgām. Korelācijas analīzei tika ņemtas trīs iepriekšminētās īpašības, kas visvairāk nosaka darba ņēmēja konkurētspēju, un 3 faktori, kas vismazāk nosaka darba ņēmēja konkurētspēju. (sk. 5.-7. tabulas, B pielikumā, sadaļai 4.1.2.)

Attieksmi pret trīs konkurētspējīgāko darbinieka īpašību noteicošo lomu viņa konkurētspējā ietekmē visi analizējamie faktori, taču visvairāk - darba ņēmēja izglītības līmenis, uzņēmuma darbības sektors un apdzīvotās vietas tips.

Korelācijas analīze parāda, ka darba ņēmēji ar augstāku izglītības līmeni augstāk novērtē disciplīnas ievērošanas, profesionālo prasmju un izvairīšanās no konfliktiem noteicošo lomu darbinieka konkurētspējā. Šo lomu augstāk novērtē ārpus Rīgas dzīvojošie darba ņēmēji, kā arī tie, kas strādā valsts iestādēs un NVO/politisko partiju sektorā.

Attieksmi pret 3 nekonkurētspējīgāko darbinieka īpašību noteicošo lomu viņa konkurētspējā ietekmē ne visi analizējamie faktori. Visvairāk šo attieksmi ietekmē darba ņēmēju vecums, uzņēmuma lielums un apdzīvotās vietas tips (sk. 4.1.2.5. tabulu). Jāatzīmē, ka šeit pirmo reizi korelācijas analīzes gaitā tiek novērota tik stipra vecuma ietekmējoša loma.

4.1.2.5. tabula

Nekonkurētspējīgāko darbinieku īpašību vērtējums

Ietekmējošais faktors	Konkurētspējīgāko īpašību noteicoša loma
Darba ņēmēja vecums, t.sk.:	
15-24 gadi	2,84
25-34 gadi	2,65
35-54 gadi	2,55
55-74 gadi	2,25
Uzņēmuma lielums, t.sk.:	
1-9 darbinieku	2,65
10-49 darbinieku	2,52
50-249 darbinieku	2,47
250 un vairāk darbinieku	2,33
Apdzīvotās vietas tips, t.sk.:	
Rīga	2,26
cita liela pilsēta	2,54
cita pilsēta	2,61
lauki	2,73

Piezīme: Ņemot vērā darba ņēmēja vecumu, uzņēmuma lielumu un apdzīvotās vietas tipu. Vidējais darba ņēmēju vērtējums katrā nozarē pēc skalas no 1 līdz 5, kur 1 – šī īpašību grupa nodrošina darbinieka konkurētspēju vismazākajā mērā, 5 – šī īpatnību grupa nodrošina darbinieka konkurētspēju vislielākajā mērā

Darba ņēmēju skatījumā šīs trīs īpašības, - gatavība mainīt profesiju, gatavība izmantot personiskos līdzekļus uzņēmuma/ iestādes labā un gatavība mainīt dzīves vietu, – vismazāk svarīgi ir Rīgā, bet to svarīgums pieaug pretēji teritoriālās vienības lielumam. Tāda pati situācija ir ar uzņēmuma lielumu – jo lielāks ir uzņēmums, jo mazāk svarīgas ir šīs trīs īpašības darbinieka konkurētspējā. Saistība ar vecumu ir pati spilgtākā – jo vecāki ir darba ņēmēji, jo zemāk viņi novērtē augstākminēto trīs īpatnību noteicošo lomu darbinieka konkurētspējā.

Darbinieka konkurētspējas faktoranalīze

Visas darbinieka īpašības bija sagrupētas dažās apakškopās, un šī analīze tika veikta ar faktoranalīzes palīdzību. Faktoranalīzes rezultātā darbinieka konkurētspēju noteicošie faktori, kuru skaits ir 21, tika sagrupēti faktoru grupās, kurām ir dažāda nozīmība darbinieka konkurētspējā. Faktoranalīze tika veikta uz Latvijas darba ņēmēju kopējā masīva, pēc tam tika veikta iegūto faktoru salīdzinoša novērtēšana pa reģioniem.

Tālāk tiek piedāvāti faktoranalīzes veikšanas rezultāti Latvijai kopumā un atsevišķi pa reģioniem (Faktoranalīzes metodika, sk. pielikumā C, sadaļai 4.1.2.).

Atstājot tikai tos mainīgos, kuriem korelācija ar faktoriem ir lielākā par 0,5, izrādās, ka ne visi mainīgie tiek iekļauti faktoros, bet pētnieciskais uzdevums atrast integrētus faktorus, kas noteic darbinieka konkurētspēju Latvijas darba tirgū, ar šo paņēmieni tiek risināts optimālāk. Jāatzīmē, ka viens mainīgais tiek iekļauts divos faktoros, un tas arī ir iespējams un nozīmē, ka šis mainīgais – attiecības ar darba biedriem - ir gandrīz vienādi svarīgs gan pirmajam, gan otrajam faktoram.

1. faktorā, kuru var nosaukt par **”moderatoru-starpnieku”**, tiek iekļauti šādi mainīgie:

- ⊙ attiecības ar darba biedriem;
- ⊙ saskarsmes prasmes;
- ⊙ datorzināšanas un prasmes;
- ⊙ latviešu valodas zināšanas;
- ⊙ krievu valodas zināšanas;
- ⊙ citu svešvalodu zināšanas;
- ⊙ darba disciplīnas ievērošana.

2. faktorā, kuru var nosaukt par **„speciālistu-profesionāli”**, tiek iekļauti šādi mainīgie:

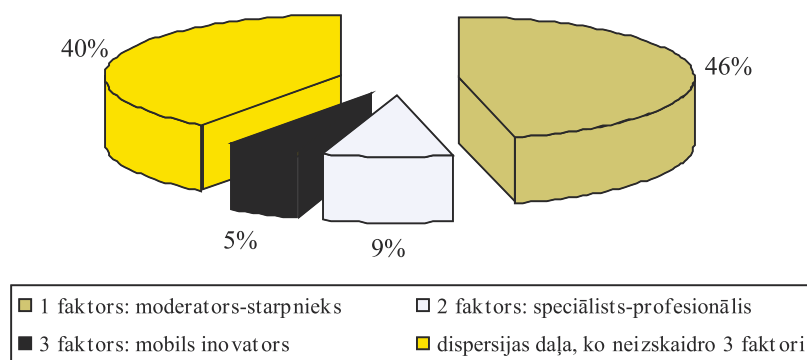
- ⊙ profesionālās zināšanas;
- ⊙ profesionālās prasmes;
- ⊙ pieredze;
- ⊙ iniciatīva;
- ⊙ gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus;
- ⊙ attiecības ar darba biedriem.

3.faktorā, kuru var nosaukt par **„mobilu inovatoru”**, tiek iekļauti šādi mainīgie:

- ⊙ gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/ iestādes ietvaros;
- ⊙ gatavība mainīt profesiju;
- ⊙ gatavība mainīt dzīves vietu;
- ⊙ gatavība izmantot personiskos līdzekļus uzņēmuma/ iestādes labā.

Tālāk tiek piedāvāts iegūto faktoru īpatsvars jeb faktoru nozīmība darbinieka konkurētspējā.

4.1.2.3. attēls. **Konkurētspējas faktoru nozīmība darbinieka konkurētspējā**



Piezīme: ideāls konkurētspējīgs darbinieks darba ņēmēju uztverē ir pieņemts par 100%

Kā parādīts 4.1.2.3. attēlā, 1. faktors izskaidro 46% dispersijas, t.i. tam ir 46% nozīmība konkurētspējīga darbinieka tēlā, 2. faktors izskaidro 9% dispersijas, 3. faktors – 5%. 40% dispersijas tiek izskaidrota nevis ar izveidotiem faktoriem, bet ar atsevišķiem mainīgajiem, kas netika iekļauti faktoros.

Faktoranalīzes gaitā datu bāzē tika saglabāta katra faktora vērtība katram respondentam. Pēc tam iegūto trīs faktoru visas vērtības tika sagrupētas vienādās procentiņu grupās, izvēlēts grupu skaits - 3, kur 1 apzīmē attiecīgā faktora zemu nozīmību konkrētam respondentam, 2 - attiecīgā faktora vidēju nozīmību konkrētam respondentam un 3 - attiecīgā faktora augstu nozīmību konkrētam respondentam. Piemēram, pirmajam respondentam faktoru risinājums ir šāds: 2-1-1, kas nozīmē, ka viņš uzskata, ka darbinieka konkurētspējā moderatora-starpnieka īpašībām ir vidējā nozīmība, savukārt, speciālista-profesionāļa un mobila inovatora īpašībām ir augsta nozīmība. Tādā veidā var izvērtēt katra faktora nozīmību Latvijas reģionos. (sk. 8. – 10. tabulas, pielikumā B, 4.1.2. sadaļai)

Moderatora-starpnieka īpaša nozīmība tiek novērota Latvijas perifēro reģionu darba tirgū, it īpaši Vidzemes un Latgales reģionos.

Elastība

Darbaspēka tirgus diversifikācijas un diferenciacijas faktori ir daudzveidīgi, kas ietekmē konkrētu firmu un uzņēmumu adaptācijas formas darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma procesā. Šīs darba tirgus funkcionēšanas īpatnības nosaka personāla politiku, stratēģiju un taktiku no darba devēju puses. Tas atspoguļojas „elastīgās nodarbinātības” koncepcijās, kurās var izdalīt dažus uzņēmuma adaptācijas veidus darba tirgū atkarībā no šādiem faktoriem:

- ražošanas organizēšanas metodes un tehnoloģiskās elastības līmenis;
- darba unikalitātes un individualizācijas līmenis;
- tehnoloģisko procesu diversifikācijas līmenis laikā un telpā;
- darbinieku kultūras un izglītības līmenis u.c.

Latvijā darba tirgus elastības nodrošināšanai izmanto plašu paņēmieni līdzekļu spektru. Pēc aptaujāto darbinieku vērtējuma visvairāk tiek nodrošināta darba algas regulāra izmaksa – 97,6% (t.sk. pilnībā – 87,8%). Skalā „svarīgums” šis paņēmiens arī atrodas pirmajā vietā (sk. 4.2.1. tabulu).

4.2.1. tabula

Elastība darba tirgū darba ņēmēju un darba devēju skatījumā

Darba tirgus elastības aspekti	Darba ņēmēji		Darba devēji	
	Svarīgums (rangī)	Nodrošinājums (rangī)	Nodrošinājums (rangī)	Jānodrošina tuvākajā laikā (rangī)
Iespēja saņemt darba algu regulāri	1	1	-	-
Iespēja strādāt pēc elastīga grafika	2	10	8	10
Iespēja saņemt paaugstinātu samaksu par virsstundu/brīvdienu darbu	3	8	7	8
Iespēja strādāt nepilnu darba laiku	4	12	9	9
Iespēja izteikt priekšlikumus labākai darba organizācijai	5	5	2	3
Iespēja strādāt tehniski drošā darba vidē	6	3	1	1
Iespēja strādāt mājās	7	13	11	11
Iespēja saņemt papildus labumus (dienesta transports, telefons, veselības apdrošināšana u.c.)	8	11	10	7
Iespēja gūt atbalstu profesionālai karjerai	9	7	6	4
Iespēja pilnā apmērā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas)	10	2	-	-
Iespēja strādāt psiholoģiski labvēlīgā darba vidē	11	4	3-4	2
Iespēja saņemt vadības atbalstu personīgu jautājumu risināšanai	12	6	3-4	6
Iespēja turpināt izglītību	13	9	5	5

Avots: Pēc darba ņēmēju un darba devēju aptaujas datiem

No trīspadsmit novērtētajiem darba tirgus elastības nodrošinājumiem paņēmieniem darbinieki visretāk minēja iespēju strādāt mājās – 11,7% (t.sk. šāda iespēja ir dota pilnīgi 4,5% respondentu).

Aptaujāto darbinieku atbilžu analīze neļauj secināt, ka Latvijas darba tirgus ir elastīgs. Izmantoto paņēmieni perifērijā atrodas ne tikai iespēja strādāt mājās, bet arī iespēja strādāt nepilnu darba dienu, iespēja strādāt pēc elastīga darba grafika, iegūt paaugstinātu darba samaksu par papildus darba laiku vai darbu brīvdienās, kā arī atbalsts izglītības turpināšanai. Darba tirgus attiecību regulēšanas institucionālais aspekts arī liecina par mūsu tirgus neelastību: ar lielu pārsvaru dominē līgums uz nenoteiktu laiku.

No valstiskām pozīcijām raugoties, tas negatīvi ietekmē mūsu tautsaimniecības produktivitāti un konkurētspēju, t.sk. arī tāpēc, ka darba resursi netiek pilnībā izmantoti.

Kopumā darba devēji piekrīt darbinieku viedoklim jautājumā par paņēmieniem, kas nodrošinātu darba tirgus elastību. Diemžēl atšķiras tikai viedoklis par izglītības turpināšanu – darba devēji to uzskata par daudz svarīgāku nekā darbinieki.

Darba devēji pastiprināti pievērš uzmanību:

- ⊙ iespējai strādāt tehniski drošā vidē (tā būs prioritāte nr. 1 arī tuvākajā laikā);
- ⊙ iespējai izmantot darbinieku piedāvātos ieteikumus darba organizācijas uzlabošanai;
- ⊙ palīdzības sniegšanai darbiniekiem privātu jautājumu risināšanā.

Pagaidām darba devēju lielākā daļa neredz iespēju (un, iespējams, arī nepieciešamību) pielietot ļoti iedarbīgus paņēmienus darbaspēka tirgus elastības uzlabošanai, piemēram, elastīgs darba grafiks, darbs nepilnu darba dienu, darbs mājās, kā arī papildus apmaksāt papildus darbu un darbu brīvdienās.

Konkurētspēja

Darbinieku rīcībā esošo resursu vērtējumi, kas ietekmē viņu konkurētspēju darba tirgū, būtiski sakrīt ar darba devēju un pašu darbinieku viedokļiem (sk. 4.2.2. tabulu). Īpaši tuvi vērtējumi ir mazāk nozīmīgiem resursiem. Bet ir arī būtiskas atšķirības. Darbinieki daudz biežāk norādīja tādu resursu nozīmību kā pieredzi, izvairīšanos no konfliktiem un valodas zināšanas. Savukārt darba devēji daudz augstāk novērtēja attiecības ar darba biedriem, iniciatīvu, gatavību uzņemties jaunus darba pienākumus.

4.2.2. tabula

Konkurētspējīga darbinieka īpašības un prasmes, darba ņēmēju un darba devēju vērtējumos

Īpašības un prasmes	Darba ņēmēji (rangī)	Darba devēji (rangī)
Darba disciplīnas ievērošana	1	1
Profesionālās prasmes	2	3-4
Izvairīšanās no konfliktiem	3	6
Pieredze	4	11
Profesionālās zināšanas	5	3-4
Latviešu valodas zināšanas	6	12
Attiecības ar darba biedriem	7	2
Saskarsmes prasmes	8	8
Iniciatīva	9-10	5
Lojalitāte uzņēmuma/iestādes vadībai	9-10	7
Krievu valodas zināšanas	11	14
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	12	9
Gatavība strādāt papildus stundas	13	13
Gatavība mācīties	14	10
Ārējais izskats	15	15
Datorzināšanas un prasmes	16	16
Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	17	17
Citu svešvalodu zināšanas	18	19
Gatavība mainīt profesiju	19	20
Gatavība izmantot personiskos līdzekļus uzņēmuma/ iestādes labā (piem., automašīnu, telefonu u.tml.)	20	18
Gatavība mainīt dzīves vietu	21	21

Latvijas un tās reģionu darba tirgus socioloģiskā analīze parādīja darba ņēmēju tipoloģiskas grupas atkarībā no tā, kāds resursu klāsts vislielākajā mērā nodrošina darba ņēmēja konkurētspēju darba tirgū un paša darba tirgus efektivitāti, ņemot vērā pašreizējo Latvijas tautsaimniecības specifiku – neliela un atklāta ekonomika ar ļoti vērienīgu pārsvaru pakalpojumu sfērā salīdzinājumā ar rūpniecību un citām tradicionālām nozarēm (2005. gadā pakalpojumu sfērā Latvijā bija aizņemti 62,3% visu strādājošo, kas ražoja 73,8% no pievienotās vērtības).

Uz faktora analīzes pamata izdalās trīs tipoloģiskās grupas:

1. respektabls un zinošs moderators (starpnieks) – 46%, kur ideālais konkurētspējīgs darbinieks respondenta skatījumā ir 100%);
2. speciālists – profesionālis – 9%;
3. mobils inovators – 5%.

(Pārējos 40% veido citi darbinieku konkurētspēju resursi, kas nav iekļauti pirmās trīs konkurētspējīga darbinieka grupās).

Latvijas darbinieka konkurētspējas dominanti nosaka šādi resursi, kuri ir iekļauti darbinieku grupā „respektabls un zinošs moderators”:

1. attiecības ar darba biedriem;
2. saskarsmes prasmes;
3. datorzināšanas un prasmes;
4. latviešu valodas zināšanas;
5. krievu valodas zināšanas;
6. citu svešvalodu zināšanas;
7. darba disciplīnas ievērošana.

Darba tirgus efektivitātes novērtējums

Darba tirgus efektivitāte – darba tirgus funkcionēšanas forma, kas nodrošina darba ņēmēju, darba devēju un institucionālo aģentu interešu optimālu saskaņošanu, racionāli atražojot cilvēkkapitālu un veicinot uzņēmējdarbības attīstību. Katram darba tirgus dalībniekam ir savi priekšstati par darba tirgus efektivitāti saskaņā ar viņa dominējošām vērtībām un interesēm.

Darba tirgus efektivitāti ietekmē:

- ⊙ individuāli subjektīvie,
- ⊙ sociāli ekonomiskie,
- ⊙ tehniski ekonomiskie faktori.

Saskaņā ar pētījuma mērķiem un uzdevumiem Latvijas darba tirgus situācijas analīzei izmantoti šādi darba tirgus efektivitātes faktori un rādītāji (sk. 4.2.3 tabulu):

4.2.3. tabula

Darba tirgus efektivitātes ietekmējošie faktori un rādītāji

Individuāli subjektīvie faktori	Sociāli ekonomiskie faktori	Tehniski ekonomiskie faktori
Profesionālo prasmju izmantošana	Darba algas lielums	Materiāli-tehniskais nodrošinājums darba veikšanai
	Darba algas regulāra samaksa	Jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana
	Darba ritms	
	Darba dienas ilgums	
	Darba pienākumu apjoms	
	Darba uzdevumu skaidrība	
	Papildus labumu saņemšana (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	
	Profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja	
	Attiecības darba kolektīvā	
	Labāka darba organizācija	
	Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa pilnā apmērā no darba algas)	

Darba ņēmēju aptaujas rezultāti liecina, ka nozīmīgākie faktori, kas nosaka subjektīvus priekšstatus par darba tirgus efektivitāti, ir šādi (vidējā balle skalā, kur 1 – vissvarīgākais nosacījums, 2 – nākošais svarīgākais nosacījums, 3 – mazsvarīgākais nosacījums):

- ⊙ darba algas lielums – 1,20
- ⊙ darba algas regulāra samaksa – 1,90
- ⊙ darba ritms – 2,15
- ⊙ darba dienas ilgums – 2,17 (sk. 4.2.4. tabulu).

Darba tirgus efektivitātes aspekti

Efektivitātes aspekti	Svarīgums		Apmierinātība			
	Vidējā balle*	Rangs	Vidējā balle**	Rangs	4+5*** procentos	5**** procentos
Darba algas lielums	1.20	1	3.25	13	41.3	7.6
Darba algas regulāra samaksa	1.90	2	4.34	1	88.0	48.0
Darba ritms	2.15	3	3.87	6-7	68.4	22.1
Darba dienas ilgums	2.17	4	3.82	8	67.5	22.3
Darba pienākumu apjoms	2.31	5-6	3.81	9	67.1	20.7
Materiāli-tehniskais nodrošinājums darba veikšanai	2.31	5-6	3.87	6-7	67.1	24.5
Papildus labumu saņemšana (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	2.33	7	2.70	14	23.6	9.3
Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas)	2.38	8	4.23	2	76.1	48.4
Darba uzdevumu skaidrība	2.40	9	4.15	4	79.4	36.3
Labāka darba organizācija	2.49	10	3.66	10	54.8	17.8
Profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja	2.52	11	3.56	11	47.4	20.0
Profesionālo prasmju izmantošana	2.56	12	3.92	5	68.5	28.6
Attiecības darba kolektīvā	2.58	13	4.18	3	81.8	36.4
Jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana	2.62	14	3.45	12	41.4	15.5

Piezīme: * skala, kur 1- vissvarīgākais aspekts, 2 – nākamais svarīgākais un 3 – mazāk svarīgākais aspekts/

** skala, kur 1- ļoti neapmierināts, 5 – ļoti apmierināts/ *** ļoti apmierināto un apmierināto respondentu atbilžu īpatsvars/ **** ļoti apmierināto respondentu atbilžu īpatsvars

Darba ņēmēji zemu novērtēja individuāli subjektīvo faktoru (profesionālo prasmju izmantošana – 2,56) un tehniski ekonomisko faktoru (jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana – 2,62) nozīmi.

Gandrīz vienīgais faktors, kas var pozitīvi ietekmēt darba ņēmēja darba vietu, ir monetārais faktors, kas viņu skatījumā maz saistīts ar darbinieku kompetenci, citiem cilvēkresursiem, ar darba tehnoloģiju un inovācijām.

Darba algas lielums un darba algas regulāra samaksa ieņem 1. un 2. vietu kā vissvarīgākie darba tirgus efektivitātes aspekti uzņēmuma lieluma griezumā, kā arī sektorā, kur strādā darba ņēmēji. Interesanti atzīmēt, ka tomēr ir būtiskas atšķirības sakarā ar citiem darba tirgus efektivitātes aspektiem. Piemēram, pašvaldību darbinieki lielu uzmanību veltīja profesionālo prasmju izmantošanai (vidējā balle – 2,01, rangs – 3) un darba uzdevumu skaidrībai (vidējā balle – 2,06, rangs – 4). Bet nevalstisku organizāciju darbiniekiem darba uzdevumu skaidrībai, šķiet, nav nekādas nozīmes (vidējā balle – 3, rangs – 14). Valsts iestādēs strādājošiem un pašvaldības darbiniekiem pēdējā vietā starp novērtētajiem aspektiem ir labāka darba organizācija (rangs–14).

Visvairāk darba ņēmēji ir apmierināti (sk. 1. tabulu pielikumā sadaļai 4.2.):

- ar darba algas regulāru samaksu – 4,34 (vidējā balle skalā, kur 1 – ļoti neapmierināts, 5 – ļoti apmierināts);
- ar iespēju pilnā apjomā saņemt valsts noteiktas sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas) 0 4,23.

Visvairāk darba ņēmēji nav apmierināti:

- ar darba algas lielumu – 3,25 (apmierināti ir 41,3% respondentu);
- ar papildus labumu saņemšanu (dienesta transports, telefons, apdrošināšanu u.c.) – 2,70 (apmierināti ir 23,6%).

Reģionālajā griezumā ļoti specifiski tika vērtēta apmierinātība ar darba algas lielumu un ar papildus labumu saņemšanu Vidzemē: visvairāk respondenti bija apmierināti ar darba algas lielumu (3,44) un vismazāk ar papildus labumu saņemšanu (2,5).

Zīmīgi, ka lielākā daļa respondentu tomēr ļoti labi saprot, ka jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana viņu darba vietā ir zemā līmenī un adekvāti vērtēja šo darba tirgus efektivitātes īstenošanas rādītāju – tikai 3,45 balle (apmierināti 41,4%, tai skaitā ļoti apmierināti – 15,5%).

Atkarībā no uzņēmuma lieluma un nodarbinātības kādā no sektoriem nav krasas atšķirības apmierinātībā ar darba tirgus efektivitātes vērtējamiem aspektiem. Pirmkārt, visvairāk apmierināti darbinieki ir ar darba algas regulāru samaksu, bet neapmierināti ir ar darba algas lielumu un iespēju saņemt papildus labumu. Tomēr ir izņēmumi. Piemēram, valsts iestādē un nevalstiskās organizācijās strādājošie daudz augstāk vērtēja attiecības darba kolektīvā un darba uzdevumu skaidrību. Bet privātajā sektorā respondenti

salīdzinoši retāk ir apmierināti ar iespēju pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas). Mazo uzņēmumu pārstāvji (1 – 9 strādājošie) salīdzinoši biežāk ir apmierināti ar attiecībām darba kolektīvā, bet lielo uzņēmumu pārstāvji (250 un vairāk strādājošie) – ar iespēju pilnā apjomā saņemt valsts noteiktas sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas), kā arī ar darba uzdevumu skaidrību.

Aptaujā tika saņemti diezgan pārsteidzoši dati par darba tirgus institucionālo novērtējumu darba ņēmēju aptaujā (sk. 4.2.5. tabulu):

- 1) iniciatīvai darba tirgus efektivitātes jautājumu risināšanā darba ņēmēju skatījumā galvenokārt jāuzņemas uzņēmuma/ iestādes vadībai;
- 2) par attiecībām darba kolektīvā un profesionālo prasmju uzlabošanu iniciatīva jāuzņemas pašam darba ņēmējam.
- 3) valsts institūcijām kā galvenajam iniciatoram darba ņēmēji neatvēlēja ne vienu darba tirgus efektivitātes paaugstināšanas aspektu.
Valsts institūcijām un uzņēmumu vadībai jāuzņemas dalīta atbildība par šādiem nodarbinātības aspektiem:
 - iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktas sociālās garantijas (valsts institūcijām 31,0%, uzņēmuma/iestādes vadība – 76,1%);
 - darba algas lieluma paaugstināšana (valsts institūcijām 20,8%, uzņēmuma/iestādes vadība – 83,8%);
 - jauna ražošanas tehnoloģiju izmantošana (valsts institūcijām 10,4%, uzņēmuma/iestādes vadība – 86,5%).
- 4) arodbiedrībām un NVO nevienā aspektā darba ņēmēju skatījumā nav nepieciešamības uzņemties iniciatīvu. Vislielākais procents arodbiedrībai un NVO (3,8%), atvēlēts tādai iespējamai iniciatīvai kā papildus labumu saņemšana (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)
- 5) darba tirgus institucionālās efektivitātes novērtējumā starp reģioniem nav būtisku atšķirību.

4.2.5. tabula

Darba tirgus efektivitātes institucionālais novērtējums

Kam, Jūsaprāt, būtu jāuzņemas iniciatīva sekojošu jautājumu risināšanā?	Pašam, (%)	Uzņēmuma/ iestādes vadībai (%)	Valsts institūcijām (%)	Arodbiedrībai/ NVO (%)
Darba algas lielums	9.0	83.8	20.8	3.3
Darba algas regulāra samaksa	2.6	91.6	8.9	2.1
Darba ritms	21.2	82.4	2.4	1.4
Darba dienas ilgums	11.2	88.2	8.4	2.8
Darba pienākumu apjoms	13.8	90.0	2.6	1.3
Materiāli-tehniskais nodrošinājums darba veikšanai	3.6	92.3	8.3	0.9
Papildus labumu saņemšana (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	15.2	79.6	7.9	3.8
Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa pilnā apmērā no darba algas)	3.2	76.1	31.0	3.4
Darba uzdevumu skaidrība	34.7	78.9	1.5	0.7
Labāka darba organizācija	16.4	90.5	2.9	1.5
Profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja	52.8	61.0	4.0	1.0
Profesionālo prasmju izmantošana	71.2	40.3	1.8	0.5
Attiecības darba kolektīvā	84.5	40.2	0.8	0.8
Jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana	5.9	86.5	10.4	0.7

Darba devēji diezgan solidāri novērtē darba tirgus efektivitātes galveno faktoru (sk. 2. tabulu, pielikumā sadaļai 4.2.), - 64,1%, atzīmējot, ka galvenais instruments, lai noturētu labu darbinieku savā uzņēmumā/iestādē, ir piedāvāt lielāku algu tajā pašā darbā. Liela nozīme viņu izpratnē ir arī palīdzībai risināt darbinieka sociālos jautājumus – 43,4%, kā arī labiekārtotas darba vietas. Ļoti zemu vērtēta viņu iespēja piedāvāt darbiniekiem papildus labumus, dienesta transports, telefons u.c. - tikai 35,2%, kā arī kvalifikācijas celšanas iespējas par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem - tikai 39,2%.

Tāda nostāja nesakrīt ar darba devēju fokusgrupu dalībnieka viedokli, ka darbinieka izglītība un profesionālā sagatavotība ir ļoti svarīgi faktori. Viens no diskusiju dalībniekiem teica, ka labs darba tirgus ir tad, kas tirgū ir izglītoti un profesionāli labi sagatavoti darbinieki, kas atbilstoši saviem kritērijiem, var atrast darbu, un, jo augstāks kopējais izglītības līmenis, jo augstāks darba līmenis.

Pārsvārā darba devēji nav gatavi piedāvāt labāk apmaksātu darbu/amatu savā uzņēmumā, lai noturētu labu darbinieku - tikai 17,9%. Līdz ar to netiek ņemts vērā tāds darba tirgus optimizācijas instruments kā darbinieka statusa maiņa.

Lai noteiktus faktorus, kuri vairāk vai mazāk ietekmē darba tirgus efektivitātes novērtējumu, tika izmantots Kendela korelācijas koeficients. Korelāciju sakarība atspoguļo tendenci, kad viens mainīgais lielums pieaugot citu mainīgo lielumu attiecīgi vai nu samazina (negatīvā korelācija), vai arī palielina (pozitīvā korelācija).

Kā redzams 3. tabulā (sk. pielikumā 4.2.), visstiprāk ar darba tirgus efektivitātes apmierinātību korelē tādi mainīgie kā ienākumu grupa ($r=0,16$), izglītības līmenis ($r=0,14$) un nodarbināto skaits darba vietā, kurā strādā/strādāja darba ņēmējs ($r=0,09$).

Ja mēs paņemam tikai vienu, galveno darba tirgus efektivitātes apmierinātības sastāvdaļu – darba algas lielumu (sk. 4. tabulu, pielikumā 4.2.), – tad mainīgo kopums, kas būtiski ietekmē apmierinātību ar darba algas lielumu, ir daudz plašāks: ienākumu grupa ($r=0,29$), izglītības līmenis ($r=0,13$), dzimums ($r=0,11$), plānošanas reģions ($r=0,10$) un dzīves vietas tips ($r=0,07$).

Darba tirgus kvalitāti novērtēt ir ļoti sarežģīti. Reālais darba tirgus nav viendabīgs, tas funkcionāli diferencējas daudzos relatīvi patstāvīgos sektoros, kuri bieži vien nav saistīti, tos atdala daudzas tehnoloģiskas, sociālas un institucionālas barjeras.

Mūsu pētījuma ietvaros darba tirgus kvalitāte tiek vērtēta, rēķinot indeksus četriem darba tirgus rādītājiem: darba tirgus elastība, efektivitāte, konkurētspēja un diskriminācijas neesamība. Pie tam, viena rādītāja uzlabošanās (piem., elastības rādītāja: plašāks darba līgumu uz noteikto laiku lietojums) var pasliktināt citu rādītāju (piem., diskriminācijas līmeni). Analizējot kvantitatīvā pētījuma datus integrētais darba tirgus kvalitātes rādītājs atspoguļo darba tirgus aģentu vērtējumus (sk. 4.2.6. tabulu).

4.2.6. tabula

Darba tirgus elastības, efektivitātes, diskriminācijas neesamības un darbinieka konkurētspējas indekss darba ņēmēju skatījumā

	Elastība*	Efektivitāte**	Diskriminācijas neesamība***	Darbinieka konkurētspēja****	Darba tirgus kvalitāte
Viss masīvs	2,19	3,78	2,79	3,61	12,37
Plānošanas reģioni					
Rīgas reģions	2,21	3,77	2,76	3,45	12,19
Vidzeme	2,17	3,91	2,88	4,12	13,08
Kurzeme	2,19	3,72	2,73	3,58	12,22
Zemgale	2,17	3,69	2,81	3,69	12,36
Latgale	2,09	3,77	2,90	3,88	12,64
Dzīves vieta					
Lauki	2,16	3,79	2,83	3,75	12,53
Cita pilsēta	2,15	3,80	2,79	3,77	12,51
Cita liela pilsēta	2,14	3,77	2,72	3,70	12,33
Rīga	2,22	3,78	2,73	3,40	12,13
Uzņēmuma atrašanās vieta					
Pilsētā/pagastā, kurā Jūs dzīvojat	2,22	3,80	2,77	3,58	12,37
Rajonā, kurā Jūs dzīvojat	2,14	3,69	2,79	3,67	12,29
Citā reģionā	2,22	3,79	2,71	3,81	12,53
Dzimums					
Sievietes	2,18	3,77	2,79	3,57	12,31
vīrieši	2,20	3,80	2,80	3,64	12,44
Vecums					
15-24	2,19	3,77	2,75	3,78	12,49
25-34	2,22	3,81	2,79	3,70	12,52
35-54	2,18	3,77	2,80	3,59	12,34
55-74	2,17	3,80	2,82	3,45	12,24
Uzņēmuma lielums					
Nodarbināti 1-9 cilvēki	2,14	3,68	2,80	3,60	12,22
Nodarbināti 10-49 cilvēki	2,19	3,78	2,78	3,55	12,30
Nodarbināti 50-249 cilvēki	2,21	3,87	2,78	3,65	12,51
Nodarbināti 250 cilvēki un vairāk	2,27	3,92	2,82	3,86	12,87

	Elastība*	Efektivitāte**	Diskriminācijas neesamība***	Darbinieka konkurētspēja****	Darba tirgus kvalitāte
Cik ilgi Jūs strādājat pašreizējā darba vietā					
Līdz 3 mēnešiem	2,11	3,66	2,79	3,71	12,27
No 3 mēnešiem līdz 1 gadam	2,11	3,66	2,77	3,72	12,26
No 1 līdz 3 gadiem	2,13	3,73	2,77	3,79	12,42
No 3 līdz 10 gadiem	2,20	3,80	2,81	3,49	12,30
Vairāk par 10 gadiem	2,27	3,91	2,82	3,58	12,58
Ienākuma grupas					
Nav bijis ienākumu	2,14	3,50	2,82	3,55	12,01
Līdz 150 LVL	2,07	3,64	2,82	3,51	12,04
LVL 150.01-300	2,21	3,82	2,77	3,60	12,40
LVL 300.01-700	2,32	3,96	2,82	3,72	12,82
Vairāk kā 700.01 LVL	2,47	4,21	2,79	3,96	13,42
Izglītības grupas					
Pamatizglītība (nepabeigta pamatzglītība)	1,97	3,58	2,84	3,40	11,79
Vidēja speciālā un profesionālā	2,17	3,79	2,79	3,61	12,36
Vispārējā vidēja izglītība	2,13	3,69	2,78	3,54	12,14
Augstākā izglītība	2,36	3,98	2,83	3,80	12,97
t. sk. doktora grāds	2,38	4,05	2,87	4,07	13,37

Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem

Piezīme:

* Respondentiem elastības pakāpi (par katru elastības iespēju) bija lūgts norādīt pēc skalas, kur 1-nav nodrošināta iespēja, 2-ir daļēji nodrošināta iespēja, 3 – ir pilnība nodrošināta iespēja. Vidējā elastības pakāpe rēķināta aptverot visas respondentu atbildes.

** Respondentiem efektivitātes pakāpi (par katru efektivitātes aspektu) bija lūgts norādīt pēc skalas, kur 1-ļoti neapmierināts, 5 – ļoti apmierināts. Vidējā efektivitātes pakāpe rēķināta aptverot visas respondentu atbildes.

*** Respondentiem diskriminācijas neesamības pakāpi (par katru diskriminācijas iespēju) bija lūgts norādīt pēc skalas, kur 1 - vienlīdzīga attieksme nemaz netiek nodrošināta, 2 - ir daļēji nodrošināta, 3 - ir pilnībā nodrošināta. Vidējā diskriminācijas neesamības pakāpe rēķināta aptverot visas respondentu atbildes.

**** Respondentiem darbinieku konkurētspējas aspektu bija lūgts norādīt pēc skalas, kur 1-nodrošina vismazākajā mērā, 5 - vislielākajā mērā. Vidējā darbinieku konkurētspējas pakāpe rēķināta aptverot visas respondentu atbildes.

Vismazāk, it īpaši attiecībā uz darba tirgus konkurētspēju, ir apmierināti Rīgas darba ņēmēji, ka arī darbinieki, kas strādā mikrouzņēmumos (darbinieku skaits 1-9 cilvēki). Daudzi no tiem resursiem, kas nodrošina darbinieku konkurētspēju Latgalē un Vidzemē, ka arī pārējos reģionos, Rīgā konkurētspēju nenodrošina. Piemēram, gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus nodrošina konkurētspēju lielā mērā (4 un 5 balles) 53% Rīgas respondentu un 77% - Vidzemes respondentu., latviešu valodas zināšanas – atbilstoši 73% un 91% respondentu, gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros – atbilstoši 26% un 56% respondentu, gatavība mainīt profesiju – atbilstoši 18% un 47% respondentu.

Lielajos uzņēmumos darba tirgus efektivitāti pozitīvi ietekmē tas, ka var pielietot plašāku instrumentu spektru, lai saskaņotu darba devēju, darba ņēmēju un valsts intereses. Tādējādi, piemēram, lielajos uzņēmumos, kuros nodarbināti 250 darbinieku un vairāk iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktas sociālās garantijas ir nodrošināta (4 un 5 balles) 89,2% respondentu, bet mikrouzņēmumos (nodarbināto skaits 1-9 cilvēki) – tikai 63,9%, jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošanai – atbilstoši 54,1% un 36,8%, papildus labumu saņemšana (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.) – 34,2% un 20,0%.

5. DISKRIMINĀCIJA LATVIJAS DARBA TIRGŪ

5.1. DISKRIMINĀCIJAS DARBA TIRGŪ IZPĒTES NOZĪME UN MĒRĶI

Latvijas darba tirgus kopš iestāšanās ES saskāries ar daudziem izaicinājumiem, kurus nosaka gan tā dinamika, strauji attīstoties tautsaimniecībai, gan darbaspēka trūkums atsevišķās nozarēs un darba vietu trūkums reģionu lauku teritorijās, kā arī ar to saistītā darbaspēka emigrācija uz citiem darba tirgiem, kur darba ņēmēji atrod sev atbilstošākus nosacījumus. Daļa no Latvijas un tās reģionu darba tirgus problēmām saistīta ar diskrimināciju, kura var izpausties tiešā vai netiešā veidā pret atsevišķām iedzīvotāju un īpaši bezdarba riska grupām. Diskriminācija var atšķirīgi izpausties dažādās nozarēs, darba tirgus segmentos un Latvijas teritoriālajās vienībās. Diskriminācijas aspekts daļēji skarts pētījumos, kuri orientēti uz sociālās iekļaušanas problēmu analīzi, bet plašāk diskriminācijas problēma nav analizēta, īpaši ietverot darba ņēmēju, darba devēju un valsts un NVO atšķirīgo skatījumu, kura izvēle saistīta ar sociālo dialogu kā iespējamo risinājuma veidu.

Darba tirgus monitoringa Latvijā izveidošana ietver diskriminācijas signālu monitoringu.

Darba tirgus monitoringa nozīmē tā uzraudzību, taču šai uzraudzībai jābūt apsteidzošai, novēršot atsevišķu grupu un darba tirgus segmentu problēmas, kuras var veidot sociāli nevienlīdzīgu situāciju dažādām darba tirgus dalībnieku grupām. Atbilstoši pētījuma koncepcijai Latvijas darba tirgū kā katrā tirgus ekonomikas sistēmā darbojas trīs ieinteresēti aģenti – darba devēji (publiekie un privātie), darba ņēmēji – potenciālie un esošie darbinieki, kā arī valsts un nevalstiskā sektora veidotas starpnieciskās organizācijas.

Pētījuma gaitā tika pievērsta uzmanība katram darba tirgus dalībniekam, to savstarpējām attiecībām un atšķirīgajām interesēm Latvijas darba tirgū. Pētījuma rezultāti liecina, ka pastāv reģionālā atšķirības darba tirgus dalībnieku savstarpējās attiecībās, to pārstāvošo aģentu administratīvajā kapacitātē un interešu saskaņošanas iespējās un paņēmienos. Pastāvošās reģionālās atšķirības nozīmē arī pilsētas/lauku, mazpilsētas/lielpilsētas, ne tikai plānošanas reģionu darba tirgus specifisko problēmu diferenciāciju.

Veidojot diskriminācijas signālu monitoringa sistēmu, pirmais mērķis ir uzraudzīt iespējamo sociālo nevienlīdzību. Otrs mērķis ir pētīt tās cēloņus. Pētījums „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” ļauj tuvoties monitoringa pirmajam un otrajam uzdevumam. Trešais mērķis saistīts ar sociālās nevienlīdzības novēršanu. Sociālās nevienlīdzības novēršanai jāveido konkrēta rīcībpolitika, kuras izstrādei pievērsta uzmanība šī pētījuma 6. nodaļā.

Šāda mērķu izpratne nozīmē, ka monitoringa sistēmas veidošanā jābalstās uz vispusīgu, aktuālu un aptverošu darba tirgus informāciju, kura jāiegūst no vairākiem neatkarīgiem avotiem, tādējādi nodrošinot tās objektivitāti.

Bez monitoringa nav iespējams noteikt, vai darba tirgus politika (t.sk. nodarbinātības politika) darbojas vienlīdzīgi pret reģionos pārstāvētajām esošo un potenciālo darba ņēmēju grupām. Balstīšanās uz pieņēmumiem darba tirgus nediskriminācijas politikā var panākt pat pretēju rezultātu – neievērojot, kuras darba ņēmēju grupas, nozares, teritoriālās vienības sociālā nevienlīdzība skar visbiežāk, atbalstot šķietami diskriminētos segmentus un grupas darba tirgū, citu tā dalībnieku situācija var būtiski pasliktināties.

Monitoringam jānovēro visas darba tirgū pārstāvētās grupas, kurām atbilstoši Latvijas un ES likumdošanai ir tiesības uz darbu. Monitoringa procesam šīs grupas jānovēro visā darba tiesisko attiecību veidošanas un izbeigšanas procesā, jo tikai tā iespējams iegūt objektīvu darba tirgus diskriminācijas ainu. Diskriminācijas tendenču identifikācijai nepieciešams novērot visus darba tiesību realizācijas procesus, kuri aptver darba meklēšanu, pieteikšanos uz darbu, atlasi, apmācības, darba tiesību ievērošanu, darba aizsardzību un darba pārtraukšanu un aiziešanu no darba tirgus. Šāda monitoringa realizācija acīmredzot prasa atvērtās koordinācijas metodes pielietojumu Latvijas darba tirgus politikā, veidojot sadarbību starp dažādu ministriju (LM, EM, FM) pakļautībā esošām institūcijām.

Monitoringa dos šādus rezultātus:

- 1) iekļaujošas darba tirgus politikas plānošana - visām riska grupām un tirgus segmentiem;
- 2) konsultāciju un novērtējuma nodrošināšanu vienādu iespēju politikas realizācijai;
- 3) regulāras publikācijas par monitoringa rezultātiem;
- 4) regulāru pārliecināšanos, ka darba tirgus informācija un pakalpojumi sabiedrībai ir pieejami;
- 5) personāla apmācību vienādu iespēju nodrošināšanai darba tirgū.

Monitoringa laikā iegūtās zināšanas par šķēršļiem, piemēram, veselības problēmām, kuru nepilnīgs risinājums traucē iekļauties darba tirgū, ļauj identificēt šī riska apdraudētās grupas un veikt preventīvus pasākumus. Tas, savukārt, ir lētāk un efektīvāk, ņemot vērā gan veselības aprūpes, gan darba tirgus politikas realizācijas izmaksas, kuras ir mazākas problēmas sākuma stadijā. Nodarbinātības barjeru likvidēšana ļaus pilnvērtīgāk izmantot potenciālo un esošo darbaspēku, katra indivīda spējas un talantus.

Monitorings nodrošinās pret diskriminācijas atzīšanas prasībām Eiropas Kopienų tiesā un kompensāciju izmaksas, kā arī ļaus uzlabot Latvijas darba tirgus reputāciju vietējā sabiedrībā un ES.

Pētījums „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” ir pirmais diskriminācijas monitorings Latvijā un tās plānošanas reģionos, jo ļauj noskaidrot pastāvošo sociālo nevienlīdzību pret dažādām sociālajām grupām, tās atšķirīgās izpausmes reģionos. Pirmkārt, to noskaidrot ļauj darba ņēmēju un darba devēju aptauja un fokusgrupu analīze. Otrkārt, ar ekonometrijas metodēm tiek pārbaudīta iespējamo diskriminācijas signālu pamatotība taisnīgas darba samaksas nodrošināšanā. Treškārt, analizējot dažādu darba tirgus starpniekorganizāciju darbības iespējas un rezultātus, noskaidrotas iespējas nepieļaut vai novērst ar diskrimināciju saistīto sociālo nevienlīdzību Latvijas un tās reģionu darba tirgū. Visi trīs diskriminācijas monitoringa elementi ir par pamatu tālākai darba tirgus politikas izstrādei un monitoringa sistēmas veidošanai.

5.2. DARBA DISKRIMINĀCIJAS STATISTISKĀ ANALĪZE LATVIJAS PLĀNOŠANAS REĢIONOS

Latvijas plānošanas reģioni tika noteikti, pamatojoties uz LR MK noteikumiem Nr. 133 „Noteikumi par plānošanas reģionu teritorijām” (Rīga, 2003, gada 25. martā).

Nosakot etnisko un valodu prasmes aspektu, vecuma un dzimuma struktūru, pētījumā izmantoti Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvaldes veiktā Latvijas Darbaspēka apsekojuma rezultāti.

Darbaspēka apsekojuma metodoloģija izstrādāta, pamatojoties uz Starptautiskās darba organizācijas (ILO) metodoloģiju. Pēc šīs metodoloģijas strādā arī Eiropas Savienības centrālais statistikas birojs (Eurostat) un Ekonomiskās sadarbības un attīstības birojs (OECD), līdz ar to tiek nodrošināta datu salīdzināmība starptautiskā līmenī. Izmantotas sekojošas klasifikācijas:

- ⊙ starptautiskā standartizētā ekonomisko darbības veidu klasifikācija NACE;
- ⊙ starptautiskā nodarbinātības statusu klasifikācija ICSE;
- ⊙ LR administratīvo teritoriju un teritoriālo vienību klasifikators;
- ⊙ LR profesiju klasifikators, kas balstīts uz starptautisko standartizēto profesiju klasifikatoru ISCO;
- ⊙ LR izglītības klasifikācija, kas pielīdzināta starptautiskajam standartizētajam izglītības klasifikatoram ISCED.

Apskojums veikts 2002., 2003., 2004., 2005. gadā un tiks turpināts. Izmantojot šos datus, iespējams vērtēt konkrētas pētāmās teritoriālas vienības darba tirgus izmaiņas laikā, kā arī veikt potenciālās diskriminācijas signālu monitoringu.

Darba ekonomikas studijas liecina, ka praksē par diskriminācijas signāliem visbiežāk izmanto algu vidējo vērtību atšķirības. Ja darba A, B algu vidējās vērtības atšķiras būtiski, tad ir pamats hipotēzei par diskrimināciju starp grupām A, B. Nākamais solis ir izprast, vai algu vidējo vērtību atšķirībām ir ekonomisks iemesls. Nepieciešams atbildēt uz jautājumiem par abu grupu A, B noslogojumu un padarītā darba apjomu starpību, atšķirībām izglītībā, profesijās, amatos un tikai tad veikt salīdzinājumu. Ja ekonomisko iemeslu uzrādīt neizdodas, ir pamats aizdomām par reālu diskrimināciju.

Pētījumā izmantota Centrālās statistikas pārvaldes Latvijas darbaspēka apsekojuma informācija par personām, kas pamatdarbā strādā pilnu darba laiku, jo pētīt diskrimināciju nepilna darba laika darbiniekiem ir problemātiski. Aptaujas anketas atbildēs figurē šāds mēneša neto darba algas pamatdarbā dalījums:

Līdz Ls 73,00 (no minimālās bruto algas Ls 80,00)

Ls 73,01 - 90,00

Ls 90,01 - 100,00

Ls 100,01 - 150,00

Ls 150,01 - 200,00

Ls 200,01 - 300,00

Ls 300,01 - 500,00

Ls 500,01 - 750,00

Ls 750,01 - 1000,00

Ls 1000,01 un vairāk.

Lai veiktu vidējo algu aprēķinus, izmantotas intervālu vidējās vērtības.

Vismazākā neto mēneša alga pilnā darba laikā ir 73 lati. Intervālam “1000,01 un vairāk” kā vidējā alga tiek ņemta - 1200 lati.

Pārējiem intervāliem vidējās algas parādītas 5.2.1. tabulā.

Algu intervālu vidējās vērtības

73	90	81,5
90	100	95
100	150	125
150	200	175
200	300	250
300	500	400
500	750	625
750	1000	875

Grupu A, B konfrontāciju formulēta statistiskas hipotēzes veidā.

Nulles hipotēze H_0 : “Grupu A, B algu vidējās vērtības ir vienādas”.

Alternatīvā hipotēze H_1 : “Grupu A, B algu vidējās vērtības nav vienādas”.

Nav iespējas aprēķināt patiesās grupu A, B darba ņēmēju algu vidējās vērtības (algu ģenerālās vidējās vērtības). Tāpēc pētījumā izmantota izlases metode: aprēķina aritmētiskās vidējās darba algas grupu A, B izlasēs un iegūtos rādītājus izmanto kā ģenerālo vidējo vērtību novērtējumu jeb estimatoru konkretizācijas. Matemātiskās statistikas teorēmas ļauj ar algu ģenerālo vidējo vērtību novērtējumu un algu ģenerālās dispersijas novērtējumu palīdzību konstruēt ģenerālo vidējo vērtību konfidences intervālus.

Nav pamata uzskatīt, ka dotajā situācijā stingri izpildās matemātiskās statistikas teorēmu nosacījumi. Piemēram, algu sadalījums ģenerālajās kopās tikai aptuveni var tikt uzskatīts par Gausa jeb normālo sadalījumu. Šajā gadījumā ģenerālās kopas ir diskrētas galīgas. Tomēr, ja izlases ir pietiekami lielas, tad rezultātus ietekmē centrālā robežteorēma, kas, kā zināms, efektīvi tuvina standartizēto izlases aritmētisko vidējo standartizētajam Gausa gadījuma lielumam.

Apzinoties secinājumu statistisko raksturu, izvēlēta piesardzīga stratēģija, - tikai tad var noraidīt nulles hipotēzi, ja hipotēzes pārbaudes tests signalizē par spēcīgu pretrunu starp izlases rezultātiem un nulles hipotēzes patiesumu.

Hipotēžu pārbaudes procedūrā ir četri soļi:

- 1) Formulē divas savstarpēji pretējas hipotēzes, vienu no tām nosauc par nulles hipotēzi un apzīmē H_0 , otru nosauc par alternatīvo hipotēzi un apzīmē H_1 .
- 2) Atrod testa statistiku un nosaka tās sadalījumu pie nosacījuma, ka nulles hipotēze ir spēkā.
- 3) Izvēlas nozīmības līmeni, nosaka kritisko apgabalu un izstrādā lēmuma kārtulu.
- 4) Realizē empīrisku izlasi, konkretizē testa statistikas vērtību un izdara statistisko secinājumu.

Pirmā veida kļūda ir noraidīt H_0 , kad tā ir patiesa. Otrā veida kļūda ir akceptēt H_0 , kad tā ir aplama.

Katrā konkrētā situācijā jāapsver, kura veida kļūda, pieņemot lēmumu, ir nevēlamāka.

Nedrīkst jaukt jēdzienus: “pirmā veida kļūda” un “pirmā veida kļūdas varbūtība”; “otrā veida kļūda” un “otrā veida kļūdas varbūtība”.

Dotajā pētījumā pielaist pirmā veida kļūdu nozīmē secināt, ka ir vērojams iespējamās diskriminācijas signāls, kad īstenībā signāls nav vērojams.

Dotajā pētījumā pielaist otrā veida kļūdu nozīmē secināt, ka nav vērojams iespējamās diskriminācijas signāls, kad īstenībā signāls ir vērojams.

Pētījumā nevēlamāka ir pirmā veida kļūda. Tāpēc, kā jau minēts, izvēlēta piesardzīga stratēģija. Secināt, ka ir vērojams iespējamās diskriminācijas signāls, var tad, kad hipotēzes pārbaudes tests signalizēs par spēcīgu pretrunu starp izlases rezultātiem un nulles hipotēzes patiesumu.

Testa nozīmības līmenis α ir iespējamo pirmā veida kļūdas varbūtību suprēms. Parasti kritisko apgabalu konstruē tā, lai testa nozīmības līmenis α būtu 0.01; 0.05; 0.10.

Otrā veida kļūdas varbūtības suprēmu apzīmē ar β .

Tests jākonstruē tā, lai varbūtības α un β būtu pēc iespējas mazas. Tomēr jāmeklē kompromiss jo, samazinot α , pieaug β un otrādi.

Kvazihomogēnu cilvēku grupu definīcija

Latvijas darbaspēka apsekojuma dati dod iespēju konfrontēt dažādas darba ņēmēju grupas dažādās pētāmās teritoriālajās vienībās dažādos gados.

Katrā plānošanas reģionā izdalītas kvazihomogēnas cilvēku grupas pēc vecuma grupas un izglītības līmeņa un veida.

Respondentu sadalīšana grupās koordinēta pēc Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvaldes publicēto datu krājuma "Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji 2004. gadā".

Sadaļā "Iedzīvotāju ekonomiskā aktivitāte" dots iedzīvotāju skaita sadalījums un īpatsvari pa vecuma grupām (sk. pielikumā 5.2.). Šis dalījums vecuma grupās izmantos pētījumā.

Balstoties uz CSP datu krājumu, katrā plānošanas reģionā veidotas 6 vecuma grupas.

Vecuma grupas:

- ⊙ pirmā grupa: 15-24;
- ⊙ otrā grupa: 25-34;
- ⊙ trešā grupa: 35-44;
- ⊙ ceturta grupa: 45-54;
- ⊙ piektā grupa: 55-64;
- ⊙ sestā grupa: 65-74.

Sadaļā "Iedzīvotāju ekonomiskā aktivitāte" dots ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita sadalījums un īpatsvari pēc izglītības līmeņa un papildus izglītības (sk. pielikumā 5.2.).

Dalījums pēc izglītības līmeņa izmantots pētījumā.

Balstoties uz CSP datu krājumu, katrā plānošanas reģionā veidotas 5 izglītības līmeņa grupas.

Izglītības līmeņa grupas:

- ⊙ augstākā izglītība (iekļautas personas, kurām ir koledžas, akadēmiskā (iesk. maģistra grādu), otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība vai zinātniskais grāds);
- ⊙ arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība (iekļautas personas, kurām ir arodizglītība pēc pamatizglītības vai vidējās izglītības vai vidējā speciālā izglītība);
- ⊙ vispārējā izglītība;
- ⊙ pamatizglītība (iekļautas personas, kurām ir pamatizglītība vai arodizglītība ar pamatizglītību);
- ⊙ zemāka par pamatizglītību.

Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvaldes datu krājumā "Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji 2004. gadā" formulējumi atšķiras no Darbaspēka apsekojuma formulējumiem. Šajā pētījumā personas ar vispārējo vidējo izglītību pēc arodizglītības ietilpinātas otrajā grupā: arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība (iekļautas personas, kurām ir arodizglītība pēc pamatizglītības vai vidējās izglītības vai vidējā speciālā izglītība).

Līdz ar to katrā plānošanas reģionā iedzīvotāji sadalās 30 kvazihomogēnās grupās.

Piemēram, grupa (35-44; vispārējā izglītība) Kurzemes plānošanas reģionā.

Ir 5 plānošanas reģioni, tāpēc pavisam nākas aplūkot $5 \times 30 = 150$ kvazihomogēnas grupas.

Katrā grupā, izmantojot 2005. gada datus, konfrontē:

- ⊙ vīriešus un sievietes,
- ⊙ latviešus un nelatviešus,
- ⊙ pilsoņus un nepilsoņus.

Līdz ar to ir jāveic $6 \times 150 = 900$ algu vidējo vērtību konfidences intervālu aprēķini.

Iespējami arī cita veida aprēķini. Piemēram, interesi izraisa viena izglītības līmeņa dažādu vecuma grupu sieviešu konfrontācija pēc vidējās darba algas. Tomēr šāda veida aprēķinus nepieciešams automatizēt.

Inovācijas priekšlikums: automātiska interaktīva informatīva sistēma diskriminācijas signālu monitoringam kvazihomogēnās darba ņēmēju grupās dinamiskā aspektā.

Piedāvājamā informatīvās analīzes tehnoloģija ļauj izdalīt viendabīgākas darba ņēmēju grupas. Piemēram, noteiktā gadā konfrontēt noteiktā teritoriālā vienībā noteiktas vecuma grupas un noteikta izglītības līmeņa vīriešus un sievietes (vai latviešus un nelatviešus), kas strādā noteiktā nozarē pēc NACE klasifikatorā. Loģiskā analīze rāda, ka tas būtu mērķtiecīgi, tomēr tad dramatiski pieaug pētāmo grupu skaits.

Diskriminācijas signālu interaktīvam monitoringam kvazihomogēnās darba ņēmēju grupās dinamiskā aspektā nepieciešams izveidot automātisku informatīvu sistēmu, kas darbojas Latvijas Centrālās statistikas (CSP) pārvaldes darbaspēka apsekojuma informatīvajā vidē, automātiski izmantojot CSP datu plūsmu.

Informatīvā sistēma regulāri seko algu vidējo vērtību atšķirībām visās konfrontācijai izvēlētās kvazihomogēnās darba ņēmēju grupās un ziņo par būtiskākajām statistiski nozīmīgākajām atšķirībām. Par kvazihomogēnu grupu sauc darba ņēmēju grupu, kas atzīstama par homogēnu, ja pieņem, ka konfrontējamie elementi šajā grupā nav diskriminējami.

Piemēram, kvazihomogēna grupa ir kārtējā gadā noteiktā pietiekami viendabīgā teritoriālā vienībā noteiktas vecuma grupas un noteikta izglītības līmeņa darba ņēmēji, kas strādā noteiktā NACE nozarē. Šajā kvazihomogēnajā grupā konfrontē vīriešus un sievietes (vai latviešus un nelatviešus), izmantojot vairāku gadu datus. Informatīvo sistēmu iespējams lietot interaktīvā režīmā.

Šāda diskriminācijas monitoringa sistēma, balstīta uz regulāriem darbaspēka apsekojumu datiem, izraisītu arī citu Eiropas valstu interesi. Dotā ideja uztverama kā piedāvājums veidot paliekošu informatīvās analīzes produktu diskriminācijas signālu identificēšanai Latvijas darba tirgū, kā arī citu ES dalībvalstu darba tirgos, kurās tiek veikti darbaspēka apsekojumi pēc Eurostat metodikas.

Izmantojot Valsts ieņēmumu dienesta datus, iespējams veikt algu vidējo vērtību precīzos aprēķinus tajā vai citā cilvēku grupā noteiktā gada laikā, izmantojot pilnu informāciju par attiecīgo grupu. Tad nav nepieciešams izmantot izlases metodi, kas izraisa objektīvas statistiskas kļūdas.

Ja Labklājības ministrija nākotnē vēlas turpināt algu vidējo vērtību atšķirību pētījumus kvazihomogēnās cilvēku grupās dinamiskā aspektā ar mērķi identificēt iespējamās diskriminācijas signālus, rekomendējam izmantot VID datus un veikt pilnus aprēķinus par pētāmo grupu.

Diskriminācijas signāli, ko pētījumiem dod 2005. gada CSP Darbaspēka apsekojuma dati

Pirmais uzdevums ir noskaidrot, kādas homogēnas personu grupas ar pietiekamu respondentu skaitu var izveidot, izmantojot CSP Darbaspēka apsekojuma 2005 datus.

Pielikumā 5.2. publicētas autoru izskaitļotas tabulas, kas rāda diskriminācijas statistiskās analīzes iespējas ar 2005. gada Darbaspēka apsekojuma datu palīdzību. Veikti aprēķini, lai noskaidrotu respondentu skaitu tajā vai citā mūs interesējošā homogēnā personu grupā.

Šajā pētījumā visi aprēķini veikti ar programmu *SPSS 12.0.1 for Windows*.

1. tabula (sk. pielikumā, sadaļa 5.2.) raksturo izlases skaitlisko materiālu, kas ir pētnieku rīcībā plānošanas reģionu griezumā. Pētījumā ietvertas tikai personas, kas pamatdarbā strādā pilnu darba laiku (sk. 2. tabulu pielikumā, sadaļa 5.2.).

Respondentu skaitu, kas pamatdarbā strādā pilnu darba laiku, raksturo 3. – 8. tabulas (sk. pielikumā, sadaļa 5.2.).

Pētījuma rīcībā esošo respondentu skaits Latvijas plānošanas reģionu ietvaros pēc pazīmes “vīrietis - sieviete” parādīts 3. tabulā pielikumā 5.2.

Pētījuma rīcībā esošo respondentu skaits Latvijas plānošanas reģionu ietvaros pēc pazīmes “latvietis - nelatvietis” parādīts 4. tabulā pielikumā 5.2.

Pētījuma rīcībā esošo respondentu skaits Latvijas plānošanas reģionu ietvaros pēc pazīmes “pilsonis - nepilsonis” parādīts 5. tabulā pielikumā 5.2.

Pētījuma rīcībā esošo respondentu skaits Latvijas plānošanas reģionu ietvaros pēc pazīmes “darba algas līmenis” parādīts 6. tabulā pielikumā 5.2.

Pētījuma rīcībā esošo respondentu skaits Latvijas plānošanas reģionu ietvaros pēc pazīmes “izglītības līmenis” parādīts 7. tabulā pielikumā 5.2.

Pētījuma rīcībā esošo respondentu skaits Latvijas plānošanas reģionu ietvaros pēc pazīmes “vecuma grupa” parādīts 8. tabulā pielikumā 5.2.

Autoru aprēķinātās tabulas statistiskās izlases skatījumā plānošanas reģionu ietvaros raksturo personas, kuras pamatdarbā strādā pilnu darba laiku. Tās arī rāda, ka atsevišķas personu grupas satur pārāk maz respondentu tālākai statistiskai analīzei.

Aprēķinātās arī respondentu, kuri pamatdarbā strādā pilnu darba laiku, sadalījums pēc profesijas pamatdarbā (pēc LR profesiju klasifikatora), pēc profesiju pamatgrupām un vecuma un izglītības grupām. Var secināt, ka tikai atsevišķām profesijām respondentu skaits ir pietiekams, lai būtu iespējams veikt statistisku hipotēžu pārbaudi. Pielikumā tabulu veidā apkopotī aprēķinu rezultāti, kas rāda tās vai citas apakšgrupas respondentu skaitu.

Homogēnās grupas, kas veidotas pēc vecuma un izglītības līmeņiem. Darbaspēka apsekojuma 2005. gada datu analīze rāda, ka diskriminācijas signālu pētījumā jāaprobežojas ar augstāk minēto dalījumu kvazihomogēnās grupās pēc vecuma un izglītības līmeņiem. Dziļākam dalījumam (piemēram, nozare, profesija, ATVK 2) respondentu skaits ir par mazu.

Autoru izskaitļotās tabulas (sk. 9.- 13. tabulas pielikumā, sadaļai 5.2.) rāda diskriminācijas signālu analīzes iespējas Latvijas plānošanas reģionos atkarībā no respondentu skaita.

Autoru aprēķinātās tabulas (sk. 14. – 18.; 19. – 23.; 24 – 28. tabulas pielikumā, sadaļai 5.2.), kas satur konfidences intervālus 24 kvazihomogēnajās grupās, katrā no pieciem Latvijas plānošanas reģioniem ar nosaukumiem:

1. Rīgas plānošanas reģions.
2. Vidzemes plānošanas reģions.
3. Kurzemes plānošanas reģions.
4. Zemgales plānošanas reģions.
5. Latgales plānošanas reģions.

Konfidences intervāli aprēķināti, konfrontējot sekojošas cilvēku grupas.

1. Vīrieši un sievietes.
2. Latvieši un nelatvieši.
3. Pirmspensijas vecuma grupa (55-64) pret iepriekšējo grupu (45-54).

Vīrieši un sievietes

Tabulās (sk. 14. – 18. tabulas pielikumā, sadaļa 5.2.) parādīti aprēķinu rezultāti. Jāpaskaidro aprēķinu rezultātu nozīme: piemēram, 14. tabulas rūtiņa (25-34; Augstākā izglītība) = [93; (295, 358) | 111; (237, 284)].

Tas nozīmē, ka Rīgas plānošanas reģiona homogēnajā personu grupā, kas raksturojas ar vecumu no 25 līdz 34 gadi un augstāko izglītību, ir 93 respondenti vīrieši un 111 respondentes sievietes, pie tam 90% algu vidējās vērtības konfidences intervāls vīriešiem ir (295, 358), bet sievietēm ir (237, 284).

Kā redzams, intervāli nepārklājas. Tas ļauj ar 90% ticamības līmeni apgalvot, ka nulles hipotēze par algu vidējo vērtību vienādību vīriešiem un sievietēm šajā grupā nav spēkā. Nulles hipotēze jānoraida kā aplama. Tātad jāpieņem alternatīvā hipotēze, ka šajā grupā algu vidējā vērtība vīriešiem ir lielāka nekā sievietēm. Doto secinājumu var interpretēt kā iespējamās darba diskriminācijas signālu. Jāpasvīturo, ka signāla eksistence automātiski nenozīmē reālās diskriminācijas eksistenci. Jāveic tālāki pētījumi, padziļināti jāanalizē darba tirgus attiecības konkrētajā kvazihomogēnajā grupā.

18. tabulas rūtiņa (25-34; Augstākā izglītība) = [18; (108, 315) | 21; (150, 328)].

Tas nozīmē, ka Latgales plānošanas reģiona homogēnajā personu grupā, kas raksturojas ar vecumu no 25 līdz 34 gadi un augstāko izglītību, ir 18 respondenti vīrieši un 21 respondente sieviete, pie tam 90% algu vidējās vērtības konfidences intervāls vīriešiem ir (108, 315), bet sievietēm ir (150, 328).

Intervāli pārklājas. Nulles hipotēzi nav pamata noraidīt. Nav pamata domāt, ka algu vidējās vērtības vīriešiem un sievietēm nav vienādas. Jāpieņem, ka nav iestājusies otrā veida kļūda, un doto secinājumu var interpretēt tādējādi, ka darba diskriminācijas signāla nav.

15. tabulas rūtiņa (35-44; Augstākā izglītība) = [0 | 19; (157, 217)].

Tas nozīmē, ka Vidzemes plānošanas reģiona homogēnajā personu grupā, kas raksturojas ar vecumu no 35 līdz 44 gadi un augstāko izglītību, nav neviena respondenta vīrieša un ir 19 respondentes sievietes, pie tam 90% algu vidējās vērtības konfidences intervāls sievietēm ir (157, 217). Respondentu trūkuma dēļ nepietiek statistiskās informācijas, lai testētu nulles hipotēzes patiesumu. Šajā gadījumā nekāds secinājums netiek izdarīts.

Tabulas (sk. 14. – 18. tabulas pielikumā, sadaļa 5.2.) atspoguļo statistisko aprēķinu rezultātus, kas iegūti no CSP gada Darbaspēka apsekojuma 2005., diskriminācijas signālu identifikācijai.

Analizējot šīs tabulas var izdarīt trīs veida secinājumus.

1. Nav pamata noraidīt sākotnējo pieņēmumu par algu vidējo vērtību vienādību vīriešiem un sievietēm dotajā homogēnajā grupā. Ja nav pielaista otrā veida kļūda, doto secinājumu var interpretēt tādējādi, ka darba diskriminācijas signāla nav. Šis secinājums apzīmēts ar simbolu \emptyset atbilstošajā rūtiņā.
2. Pieņēmums par algu vidējo vērtību vienādību vīriešiem un sievietēm dotajā homogēnajā grupā jānoraida, un tātad ir iespējamās diskriminācijas signāls. Respondentu atbildes signalizē, ka dotajā kvazihomogēnajā grupā iespējama sieviešu darba diskriminācija salīdzinājumā ar vīriešu darbu. Šo secinājumu apzīmēsim ar simbolu \oplus atbilstošajā rūtiņā. Kā jau sacīts, signāla eksistence automātiski nenozīmē reālās diskriminācijas eksistenci. Ir iespējams, ka algu vidējo vērtību atšķirībām ir loģisks skaidrojums, saistīts ar ražošanas situāciju atšķirībām. Jāveic tālāki pētījumi, padziļināti jāanalizē situācija dotajā kvazihomogēnajā grupā darba tirgus kontekstā.
3. Pieņēmums par algu vidējo vērtību vienādību vīriešiem un sievietēm dotajā homogēnajā grupā jānoraida, un tātad ir iespējamās diskriminācijas signāls. Respondentu atbildes signalizē, ka dotajā kvazihomogēnajā grupā iespējama vīriešu darba diskriminācija salīdzinājumā ar sieviešu darbu. Šis secinājums apzīmēts ar simbolu \otimes atbilstošajā rūtiņā. Tomēr tas nenozīmē, ka reālā diskriminācija ir pierādīta. Jāveic tālāki pētījumi.

Respondentu trūkuma dēļ nepietiek statistiskās informācijas, lai testētu nulles hipotēzes patiesumu. Šajā gadījumā netiek izdarīts nekāds secinājums un atbilstošā rūtiņa atstāta tukša.

Respondentu skaitu var uzskatīt par nepietiekamu, ja respondentu skaits ir mazāks par 1% no attiecīgā plānošanas reģiona respondentu skaita.

Rīgas plānošanas reģionā ir 2571 respondents, tāpēc kritiskais respondentu skaits ir 26 respondenti.

Vidzemes plānošanas reģionā ir 453 respondenti, tāpēc kritiskais respondentu skaits ir 5 respondenti.

Kurzemes plānošanas reģionā ir 631 respondents, tāpēc kritiskais respondentu skaits ir 6 respondenti.

Zemgales plānošanas reģionā ir 664 respondenti, tāpēc kritiskais respondentu skaits ir 7 respondenti.

Latgales plānošanas reģionā ir 786 respondenti, tāpēc kritiskais respondentu skaits ir 8 respondenti.

Tabulās (sk. 29. – 33. tabulas pielikumā, sadaļa 5.2.) parādīti secinājumi par diskriminācijas signālu neesamību (simbols \emptyset atbilstošajā rūtiņā), diskriminācijas signālu par sieviešu darba iespējamo diskrimināciju salīdzinājumā ar vīriešu darbu (simbols \oplus atbilstošajā rūtiņā), diskriminācijas signālu par vīriešu darba iespējamo diskrimināciju salīdzinājumā ar sieviešu darbu (simbols \otimes atbilstošajā rūtiņā), respondentu skaita nepietiekamību secinājumam (rūtiņa atstāta tukša).

Lai izprastu, kā secinājums ir pamatots ar statistiskiem aprēķiniem, var rekomendēt atgriezties pie atbilstošās rūtiņas šajās tabulās, kur doti aprēķinu skaitliskie rezultāti par attiecīgo kvazihomogēno grupu. Tabulas, kurās sistematizētā veidā atspoguļoti pētījuma statistiskās analīzes daudzskaitlīgie secinājumi, liecina gan par sakritībām, gan atšķirībām jautājumā par sieviešu diskrimināciju darba tirgū Latvijas plānošanas reģionos.

Piemēram, iespējamās diskriminācijas signālu \oplus , kas nozīmē iespējamu sieviešu darba diskrimināciju attiecībā pret vīriešu darbu, kopējais skaits ir:

Rīgas plānošanas reģionā 11;

Vidzemes plānošanas reģionā 2;

Kurzemes plānošanas reģionā 6;

Zemgales plānošanas reģionā 6;

Latgales plānošanas reģionā 4.

Tabulās (sk. 29. – 33. tabulas pielikumā, sadaļa 5.2) redzams, kā šie skaitļi sadalīti vecuma grupu un izglītības līmeņa griezumos.

Iegūto rezultātu interpretācija.

Piemēram, ņemot vērā uzņēmējdarbības, darba tirgus un cilvēciskā kapitāla atšķirības Rīgas darba tirgū un Vidzemes darba tirgū, kopējais iespējamās diskriminācijas signālu skaits 11 un 2 ir izprotams.

Zīmīgi, ka vecuma grupā 25 - 34 diskriminācijas signāli ir visos plānošanas reģionos: Rīgā 3, Vidzemē 1, Kurzemē 2, Zemgalē 2, Latgalē 1. Jaunu sieviešu diskriminācija vecuma grupā 25 - 34 izprotama un plaši aprakstīta dažādos pētījumos. Tomēr sieviešu iespējamās diskriminācijas signāli parādās arī citās vecuma grupās.

Visvairāk sieviešu diskriminācijas signālu ir arodizglītības un profesionālās vidējās izglītības līmenim atbilstošajās grupās: Rīgā 4, Vidzemē 1, Kurzemē 2, Zemgalē 2, Latgalē 2. Vecuma grupā 25 - 34 diskriminācijas signāli sastopami visos piecos plānošanas reģionos.

Homogēnā grupā ar vecumu 45 - 54 un vispārējo izglītību diskriminācijas signāli sastopami četros plānošanas reģionos: Rīgā, Vidzemē, Kurzemē, Zemgalē.

Mazāk sieviešu diskriminācijas signālu ir pamatzglītības līmenim atbilstošajās grupās, tie konstatēti tikai Kurzemē 1, Zemgalē 1.

Iespējamās diskriminācijas signāls \otimes , kas nozīmē iespējamu vīriešu darba diskrimināciju attiecībā pret sieviešu darbu, tabulās sk. (29. – 33. tabulas pielikumā, sadaļa 5.2) neparādās.

Latvieši un nelatvieši

Tabulās 19. - 23. (sk. pielikumā, sadaļai 5.2.) parādīti aprēķinu rezultāti. Rezultāti interpretējami analogiski 29. – 33. tabulas rezultātiem. Jāpaskaidro aprēķinu rezultātu nozīme: piemēram, 19. tabulas rūtiņa - (35-44; Augstākā izglītība) = [98; (260, 326) | 62; (177, 228)].

Tas nozīmē, ka Rīgas plānošanas reģiona homogēnajā personu grupā, kas raksturojas ar vecumu no 35 līdz 44 gadi un augstāko izglītību, ir 98 respondenti latvieši un 62 respondenti nelatvieši, pie tam 90% algu vidējās vērtības konfidences intervāls latviešiem ir (260, 326), bet nelatviešiem ir (177, 228).

Kā redzams, intervāli nepārklājas. Tas ļauj ar 90% ticamības līmeni apgalvot, ka nulles hipotēze par algu vidējo vērtību vienādību latviešiem un nelatviešiem šajā grupā nav spēkā. Nulles hipotēze jānoraida kā aplama. Tātad jāpieņem alternatīvā hipotēze, ka šajā grupā algu vidējā vērtība latviešiem ir lielāka nekā nelatviešiem. Doto secinājumu var interpretēt kā iespējamās darba diskriminācijas signālu. Tomēr signāla eksistence automātiski nenozīmē reālās diskriminācijas eksistenci, tāpēc jāveic tālāki pētījumi, padziļināti jāanalizē darba tirgus attiecības konkrētajā kvazihomogēnajā grupā.

21. tabulas rūtiņa (25-34; Augstākā izglītība) = [14; (100, 200) | 4; (77, 183)].

Tas nozīmē, ka Kurzemes plānošanas reģiona homogēnajā personu grupā, kas raksturojas ar vecumu no 25 līdz 34 gadi un augstāko izglītību, ir 14 respondenti latvieši un 4 respondenti nelatvieši, pie tam formāli aprēķinātais 90% algu vidējās vērtības konfidences intervāls latviešiem ir (100, 200), bet nelatviešiem ir (77, 183). Tomēr respondentu skaits 4 ir par mazu. Respondentu skaita nepietiekamības dēļ nepietiek statistiskās informācijas, lai testētu nulles hipotēzes patiesumu. Šajā gadījumā nekāds secinājums netiek izdarīts.

21. tabulas rūtiņa (55-64; Augstākā izglītība) = [7; (108, 208) | 7; (137, 276)].

Tas nozīmē, ka Kurzemes plānošanas reģiona homogēnajā personu grupā, kas raksturojas ar vecumu no 55 līdz 64 gadi un augstāko izglītību, ir 7 respondenti latvieši un 7 respondenti nelatvieši, pie tam 90% algu vidējās vērtības konfidences intervāls latviešiem ir (108, 208), bet nelatviešiem – (137, 276). Intervāli pārklājas. Nulles hipotēzi nav pamata noraidīt. Nav pamata

domāt, ka algu vidējās vērtības latviešiem un nelatviešiem nav vienādas. Paturot prātā otrā veida kļūdas iespēju, doto secinājumu var interpretēt tādējādi, ka darba diskriminācijas signāla nav.

Tabulas 19. – 23. sk. pielikumā, sadaļa 5.2.) atspoguļo statistisko aprēķinu rezultātus, kas iegūti no CSP Darbaspēka apsekojuma 2005.

Analizējot šīs tabulas, var izdalīt trīs veidu secinājumus:

1. Nav pamata noraidīt sākotnējo pieņēmumu par algu vidējo vērtību vienādību latviešiem un nelatviešiem dotajā homogēnajā grupā. Ja nav pielaista otrā veida kļūda, doto secinājumu var interpretēt tādējādi, ka darba diskriminācijas signāla nav. Šis secinājums apzīmēts ar simbolu \emptyset atbilstošajā rūtiņā.
2. Pieņēmums par algu vidējo vērtību vienādību latviešiem un nelatviešiem dotajā homogēnajā grupā jānoraida, un tātad ir iespējamās diskriminācijas signāls. Respondentu atbildes signalizē, ka dotajā kvazihomogēnajā grupā iespējama nelatviešu darba diskriminācija salīdzinājumā ar latviešu darbu. Šis secinājums apzīmēts ar simbolu \oplus atbilstošajā rūtiņā. Signāla eksistence automātiski nenozīmē reālās diskriminācijas eksistenci un, ja vēlamies pierādīt reālās diskriminācijas eksistenci, padziļināti jāanalizē situācija dotajā kvazihomogēnajā grupā darba tirgus kontekstā.
3. Pieņēmums par algu vidējo vērtību vienādību latviešiem un nelatviešiem dotajā homogēnajā grupā jānoraida, un tātad ir iespējamās diskriminācijas signāls. Respondentu atbildes signalizē, ka dotajā kvazihomogēnajā grupā iespējama latviešu darba diskriminācija salīdzinājumā ar nelatviešu darbu. Šis secinājums apzīmēts ar simbolu \otimes atbilstošajā rūtiņā. Tomēr tas nenozīmē, ka reālā diskriminācija ir pierādīta, un jāveic tālāki pētījumi.

Respondentu trūkuma dēļ nepietiek statistiskās informācijas, lai testētu nulles hipotēzes patiesumu. Šajā gadījumā netiek izdarīts nekāds secinājums un atbilstošā rūtiņa atstāta tukša.

Respondentu skaits uzskatāms par nepietiekamu, ja tas ir mazāks par 1% no attiecīgā plānošanas reģiona respondentu skaita.

Tabulās 34. – 38. (sk. pielikumā, sadaļai 5.2.) parādīti secinājumi par diskriminācijas signālu neesamību (simbols \emptyset atbilstošajā rūtiņā), diskriminācijas signālu par nelatviešu darba iespējamo diskrimināciju salīdzinājumā ar latviešu darbu (simbols \oplus atbilstošajā rūtiņā), diskriminācijas signālu par latviešu darba iespējamo diskrimināciju salīdzinājumā ar nelatviešu darbu (simbols \otimes atbilstošajā rūtiņā), respondentu skaita nepietiekamību secinājumam (rūtiņa atstāta tukša).

Secinājums ir pamatots ar statistiskiem aprēķiniem, atbilstošās rūtiņās no 34. līdz 38. tabulai (sk. pielikumā, sadaļai 5.2.), doti aprēķinu skaitliskie rezultāti par attiecīgo kvazihomogēno grupu.

Iepriekš minētās tabulas apstiprina vairākkārt izteikto domu, ka Latvijā diskriminācija darba tirgū starp latviešiem un nelatviešiem praktiski nav sastopama.

Vienīgais iespējamās diskriminācijas signāls par iespējamo nelatviešu diskrimināciju salīdzinājumā ar latviešiem ir Rīgas plānošanas reģionā vecuma grupā 35-44 ar augstāko izglītību.

Pirmspensijas vecuma grupas 55-64 salīdzinājums ar iepriekšējo grupu 45-54.

Tabulas 24. - 28. (sk. pielikumā, sadaļa 5.2.) satur strādājošo personu algu vidējo vērtību konfidences intervālus pirmspensijas vecuma grupā (55-64) un iepriekšējā grupā (45-54). Konfidences intervāli aprēķināti $4 \times 4 = 16$ homogēnās grupās, kas veidotas, klasificējot strādājošos pēc dzimuma (sieviete, vīrietis), tautības (latvietis, nelatvietis) un izglītības līmeņiem (augstākā izglītība, arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība, vispārējā izglītība, pamatizglītība). Pie tam katra no 16 homogēnajām grupām tiek pētīta atsevišķi katrā no 5 plānošanas reģioniem.

Piemēram, par homogēnu grupu uzlūkojam Rīgas plānošanas reģiona sievietes ar vispārējo izglītību.

Nulles hipotēze ir: Rīgas plānošanas reģionā sievietēm ar vispārējo izglītību algu vidējās vērtības pirmspensijas vecuma grupā (55-64) un iepriekšējā grupā (45-54) neatšķiras.

Diskriminācijas signāli jāpēta pēc iespējas viendabīgās strādājošo grupās, lai var droši apgalvot, ka algu atšķirības neizraisa kādi citi faktori. Piemēram, korektāk būtu pārbaudīt šādu nulles hipotēzi: Rīgas plānošanas reģionā latviešu tautības sievietēm ar vispārējo izglītību algu vidējās vērtības pirmspensijas vecuma grupā (55-64) un iepriekšējā grupā (45-54) neatšķiras. Tomēr šādas hipotēzes statistiskai pārbaudei ir par maz respondentu.

Tabulu 24. – 28. (sk. pielikumā, sadaļa 5.2.) saturiskajās 16 šūnās 1. rindiņa attiecas uz vecuma grupu 45-54 gadi, otrā rindiņa attiecas uz vecuma grupu 55-64 gadi. Pirmais skaitlis ir respondentu skaits dotajā homogēnajā grupā, seko algu vidējās vērtības konfidences intervāls.

Tabulas 39. – 43. (sk. pielikumā, sadaļa 5.2.) satur statistiskās hipotēzes pārbaudes rezultātus. Ja respondentu trūkuma dēļ nepietiek statistiskās informācijas, lai testētu nulles hipotēzes patiesumu, tad netiek izdarīts nekāds secinājums un atbilstošā rūtiņa atstāta tukša.

Respondentu skaits uzskatāms par nepietiekamu, ja tas ir mazāks par 1% no attiecīgā plānošanas reģiona respondentu skaita.

Rīgas plānošanas reģionā ir 2571 respondents, tāpēc kritiskais respondentu skaits ir 26 respondenti.

Vidzemes plānošanas reģionā ir 453 respondenti, tāpēc kritiskais respondentu skaits ir 5 respondenti.

Kurzemes plānošanas reģionā ir 631 respondents, tāpēc kritiskais respondentu skaits ir 6 respondenti.
Zemgales plānošanas reģionā ir 664 respondenti, tāpēc kritiskais respondentu skaits ir 7 respondenti.
Latgales plānošanas reģionā ir 786 respondenti, tāpēc kritiskais respondentu skaits ir 8 respondenti.

Tabulas 39. – 43. (sk. pielikumā, sadaļa 5.2.) satur secinājumus par to, vai attiecīgajā plānošanas reģionā homogēnajā strādājošo grupā ir pamats noraidīt nulles hipotēzi ar pietiekamu statistisko nozīmības līmeni. Apzinoties secinājumu statistisko raksturu, izvēlēta piesardzīga stratēģija. Tikai tad jānoraida nulles hipotēze, ja hipotēzes pārbaudes tests uzrāda par spēcīgu pretrunu starp izlases rezultātiem un nulles hipotēzes patiesumu.

Tabulas 39. – 43. (sk. pielikumā, sadaļa 5.2.) signalizē tikai par divām iespējamām vecuma diskriminācijas situācijām.

Pirmā situācija. Rīgas plānošanas reģionā:

no 82 respondentu atbildēm izriet, ka latviešiem ar vispārējo izglītību vecuma grupā 45-54 gadi algu vidējā vērtība atrodas konfidences intervālā (137, 194);

no 59 respondentu atbildēm izriet, ka latviešiem ar vispārējo izglītību vecuma grupā 55-64 gadi algu vidējā vērtība atrodas konfidences intervālā (108, 129).

Otrā situācija. Kurzemes plānošanas reģionā:

no 19 respondentu atbildēm izriet, ka latviešiem ar vispārējo izglītību vecuma grupā 45-54 gadi algu vidējā vērtība atrodas konfidences intervālā (134, 197);

no 8 respondentu atbildēm izriet, ka latviešiem ar vispārējo izglītību vecuma grupā 55-64 gadi algu vidējā vērtība atrodas konfidences intervālā (75, 123).

Šie secinājumi ir ticami un interpretējami.

Pirmkārt, algu vidējo vērtību konfidences intervāli (137, 194), (134, 197) ir pārsteidzoši līdzīgi, kas liecina par rezultātu statistisko korektumu. Arī otrs konfidences intervālu pāris (108, 129), (75, 123) ir pārliecinošs.

Otrkārt, vispārējā izglītība vīriešiem dod tādas darba iespējas, kur iespējamās atšķirības atalgojuma ziņā jaunākām un vecākām personām.

Šajās divās situācijās algu vidējo vērtību atšķirības var uzskatīt par pierādītām. Tomēr tas jāuzlūko vien kā iespējamās diskriminācijas signāls, kas prasa detalizētāku pārbaudi.

5.3. DISKRIMINĀCIJA LATVIJAS DARBA TIRGŪ

5.3.1. DARBA ŅĒMĒJU VIEDOKLI

Informētība par nevienlīdzīgas attieksmes aizliegumu Latvijas darba likumdošanā

Lai noskaidrotu darba ņēmēju informētību par Latvijas darba likumdošanā paredzēto vienlīdzīgo attieksmi pret darba ņēmējiem, respondenti tika lūgti atbildēt uz jautājumu, vai viņi ir dzirdējuši, kuros gadījumos tieši likums nosaka nevienlīdzīgas attieksmes aizliegumu. Kā liecina pētījuma rezultāti, darba ņēmēju informētība par šiem gadījumiem ir zema - mazāka par 40%. Vislabāk respondenti ir informēti par nevienlīdzīgas attieksmes aizliegumiem Latvijas darba likumdošanā darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā un nosakot darba samaksu -38,5% un 38,4% attiecīgi. (sk. 5.3.1.1. tabulu) Kopumā aptaujāto Latvijas darba ņēmēju zināšanas par diskriminācijas aizliegumiem Latvijas darba likumdošanā nevar tikt atzītas par labām, jo vairāk kā trīs piektdaļas respondentu ir atzinuši savu nezināšanu vai arī izvēlējušies atbildi „grūti teikt”.

5.3.1.1. tabula

Informētība par nevienlīdzīgas attieksmes aizlieguma gadījumiem Latvijas darba likumdošanā

Latvijas darba likumdošana paredz vienlīdzīgu attieksmi pret darba ņēmējiem. Vai Jūs esat dzirdējis/-usi, kuros gadījumos tieši likums nosaka nevienlīdzīgas attieksmes aizliegumu?	Jā (%)	Nē (%)	Grūti teikt (%)
Darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā	38,5	32,9	27,7
Nosakot darba samaksu	38,4	33,2	27,5
Darba tiesisko attiecību dibināšanas laikā	37,8	33,6	28,0
Pārbaudes laikā	36,8	34,4	27,9
Nosakot darba apstākļus	35,3	35,1	28,5
Dodot darba uzdevumu	31,5	37,3	30,0
Nosakot darba līguma variantu	29,7	36,0	33,2
Nodrošinot profesionālo apmācību	27,9	38,3	32,7
Piedāvājot papildus darba laiku	27,5	39,9	31,6
Paaugstinot darbinieku amatā	27,7	39,2	32,0
Piedāvājot strādāt nepilnu darba laiku	26,5	40,4	32,0

Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem, N=10 177

Kā piemērs tālākai atšķirību analīzei reģionos un sociāli-demogrāfiskajās grupās analizēts jautājums par to, vai darba ņēmēji ir dzirdējuši par nevienlīdzīgas attieksmes aizliegumu Latvijas darba likumdošanā darba tiesisko attiecību laikā. (Citos jautājumos atbildes būtiski neatšķiras). Darba ņēmēji Rīgā ir nozīmīgi labāk informēti par likuma noteikto nevienlīdzīgas attieksmes aizliegumu darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā nekā darba ņēmēji citos Latvijas reģionos (sk. 1.tabulu, pielikumā 5.3.1. sadaļai). To varētu izskaidrot ar galvaspilsētas īpašo statusu, jo Rīga ir galvenais ekonomiskās un kultūras dzīves centrs valstī, šeit koncentrējas izglītotāks darbspēks, valsts pārvaldes iestādes un juridiskās institūcijas, norisinās plašāka komunikācija starp darba ņēmējiem.

Pētījuma rezultāti liecina, ka vairāk dzirdējuši par nevienlīdzīgas attieksmes aizliegumu darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā Latvijas darba likumdošanā, ir sievietes – darba ņēmējas (40,2%), krievu tautības darba ņēmēji (43,5%) un vispār citu tautību darba ņēmēji (41,3%), darba ņēmēji vecuma grupā no 35-54 gadiem (42,2%), cilvēki ar augstāko izglītību (49,8%), privātajā sektorā nodarbinātie (39,3%), un darba ņēmēji –nepilsoņi - 46,3% (sk. 2. tabulu, pielikumā, sadaļai 5.3.1.).

Arī fokusgrupu diskusijā iegūtā informācija ļauj secināt, ka respondentu viedoklis par diskrimināciju darba tirgū nav viennozīmīgs. Kaut arī diskusijas laikā neviens tieši nepasaka, kas ir diskriminācija, to nedefinē, taču no respondentu teiktā var secināt, ka ar diskrimināciju darba tirgū viņi saprot nevienlīdzīgu, netaisnīgu izturēšanos dažādās ar darbu saistītās situācijās.

Ir respondenti, kas noliedz vai apšauba diskriminācijas esamību Latvijas darba tirgū. Šādu viedokli pauž gandrīz visos reģionos.

„Grūti pateikt. Mums, es domāju, skolā tādas problēmas nepastāv. Tā vispār ir grūti pateikt. Man arī grūti pateikt. Neesmu ar to saskārusies.” (Zemgales reģions, l)

„Pie mums nav. Es domāju, ka Daugavpilī šī problēma neizpaužas tik asi, piesātināti. Saka – diskriminācija, bet kad prasi piemēru, it kā nav. Vēl arī stereotipi nostrādā.” (Latgales reģions, k)

*„Man arī liekas, ka tā sieviešu un vīriešu diskriminēšanas būšana ir no Rietumiem vai no Amerikas ienākusi modes lieta”
„Kaut kur tas ir, bet kopumā tas ir izpūsta pīle”
„Ziniet, politiķi to vienkārši uzspiež. Kāds kaut ko avīzē ir izlasījis, un sākas. Ja neviens šo tēmu neaizskar, tagad avīzēs par to mazāk raksta, agrāk par to tik vien rakstīja, tagad mazāk. Paskatieties – krievu bērni iet uz latviešu skolu, viņus taču neviens nespiež.” (Rīgas reģions, l)*

Taču ir sastopams arī pretējs viedoklis, kur tiek akcentēts, ka no diskriminācijas izvairīties nevar, tā ir neizbēgama parādība un sastopama visur. (Kurzemes reģions, k)

„Diskriminācija kaut kāda ir visur, kaut vai minimāla, bet ir.” (Kurzemes reģions, k)

„Nu, jā, ir un būs droši vien vienmēr. Visādā ziņā sievietes kaut kādos jautājumos. Nu, diskriminācija ne tik asi izpaužas, bet tā ir.” (Latgales reģions, k)

Nevienlīdzīgas attieksmes pieņemšana vai nepieņemšana

Ar diskrimināciju saprot neattaisnojami nevienlīdzīgu attieksmi pret atsevišķu cilvēku vai cilvēku grupu. Nevienlīdzīga attieksme daudzos gadījumos ir attaisnojama, piemēram, ja atšķiras darbinieku kvalifikācijas līmeņi, prasmes un zināšanas. Latvijas Darba likumā teikts, ka vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu ir nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas — neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Darba likumā ir uzskaitītas personas pazīmes, balstoties uz kurām nevienlīdzīga attieksme nav attaisnojama, taču iespējams, ka sabiedrībā valda stereotipi, kas atšķiras no likumā noteiktā. Aptaujā vēlējamies noskaidrot darba ņēmēju viedokli par to, vai viņiem ir pieņemama vai nepieņemama nevienlīdzīga attieksme Darba likumā minēto pazīmju dēļ, aptaujā tika piedāvātas vēl divas papildu pazīmes, kas tika minētas fokusgrupu diskusijās – valsts valodas zināšanu līmenis un pastāvīgā dzīves vieta.

Latvijas darba ņēmēju viedokļi par pazīmēm, pēc kurām ir vai nav pieļaujama nevienlīdzīga attieksme pret darbiniekiem, ir atšķirīgi (sk. 5.3.1.2. tabulu). Vairākums darba ņēmēju (ap 90%) uzskata, ka nevienlīdzīga attieksme nav pieļaujama reliģiskās piederības, ģimenes stāvokļa, dzimuma piederības, etniskās un rasu piederības, mantiskā stāvokļa un dzīves vietas dēļ. Pretrunīgāk vērtēta ir nevienlīdzīga attieksme seksuālās orientācijas dēļ, taču arī to par nepieņemamu atzinuši 79,4%. Vispretrunīgāk no Darba likumā minētajām pazīmēm vērtēts vecums un veselības stāvoklis/invaliditāte. Lai arī vairākums atzinis, ka nevienlīdzīga attieksme pēc šīm pazīmēm nav pieļaujama, tomēr ¼ atzinuši, ka nevienlīdzīga attieksme vecuma dēļ ir pieņemama un 1/3 atzinuši, ka nevienlīdzīga attieksme ir pieņemama veselības stāvokļa vai invaliditātes dēļ. Valsts valodas vājas zināšanas var būt pamats nevienlīdzīgai attieksmei, jo tās nepieciešamas kvalitatīvai darba uzdevumu izpildei. Arī respondentu viedokļi šai

gadījumā dalās gandrīz uz pusi: lielākā puse (53,1%) uzskata, ka nevienlīdzīga attieksme vāju valsts valodas zināšanu dēļ nav pieļaujama, bet mazākā puse (41,1%) uzskata, ka tas ir pieņemami.

5.3.1.2. tabula

Darba ņēmēju viedokļi par nevienlīdzīgas attieksmes pieņemamību vai nepieņemamību

	Tas nav pieņemami (%)	Tas ir pieņemami (%)	Grūti pateikt (%)
Reliģiskās piederības dēļ	91,4	5,0	3,4
Ģimenes stāvokļa dēļ	91,3	4,6	3,8
Dzimuma piederības dēļ	90,9	5,6	3,3
Etniskās un rasu piederības dēļ	90,8	5,8	3,2
Mantiskā stāvokļa dēļ	90,6	4,8	4,5
Pastāvīgās dzīves vietas dēļ	89,9	5,6	4,3
Seksuālās orientācijas dēļ	79,4	10,3	10,4
Vecuma dēļ	67,6	25,6	6,7
Valsts valodas vāju zināšanu dēļ	53,1	41,1	5,6
Veselības stāvokļa/ invaliditātes dēļ	50,4	32,7	16,6

Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem, N=10 177

Viskrasāk viedokļi par valsts valodas zināšanu kā nevienlīdzīgas attieksmes pamatu atšķiras dažādas izglītības līmeņa grupās: nevienlīdzīgu attieksmi uz vāju valsts valodas zināšanu pamata par pieņemamu atzīst 25,2% no respondentiem ar pamatizglītību un 52,3% no respondentiem ar augstāko izglītību.

Attiecībā uz vecumu un veselības stāvokli kā nevienlīdzīgas attieksmes pamatu ievērojami atšķiras latviešu un krievu viedoklis. Nevienlīdzīga attieksme vecuma dēļ ir pieņemama 19,7% latviešu, 35,0% krievu. Bet nevienlīdzīga attieksme veselības stāvokļa dēļ ir pieņemama 26,9% latviešu un 42,0% krievu. Iespējams, ka šeit parādās dažādas kultūras atšķirības vai lielas un mazas tautas domāšana.

Nodarbinātības sektora grupās vismazāko gatavību pieņemt nevienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem viņu personības iezīmju dēļ pauda valsts iestādēs strādājošie. Privātajā sektorā strādājošie respondenti vairāk bija gatavi pieņemt nevienlīdzīgu attieksmi pret darba ņēmējiem vecuma (28% no privātā un 20,7% no valsts sektorā strādājošiem) un sliktā veselības stāvokļa/invaliditātes dēļ (35,4% no privātā un 27,5% no valsts sektorā strādājošiem). Šī situācija acīmredzot atspoguļo privātajā sektorā izplatīto darbinieku atlases praksi.

Līdzīgi arī fokusgrupās - ne visas situācijas, kurās kādam tiek dota priekšroka vai pret kādu ir vērojama nevienlīdzīga izturēšanās, darba ņēmēji saista ar diskrimināciju. Noteiktu prasību izvirzīšana, pat ja tās varētu šķist netaisnīgas, ne vienmēr ir uzskatāmas par diskrimināciju. Pēc fokusgrupas dalībnieku domām biznesa intereses var būt primāras. Šādu viedokli pauž Latgales un Vidzemes reģionā, īpaši krievu grupā.

„Jautājums ir par to, ko mēs uzskatīsim par diskrimināciju? Vai normāla it kā no valsts puses prasība ir cittautiešiem zināt latviešu valodu, kas meklē kaut kādas iespējas atrast darbu. Viņš nav iemācījies un attiecībās nerunā latviešu valodā. Viņš tā kategoriski nerunā. Vai tā ir diskriminācija? Vai ir diskriminācija tas, ka dažreiz pieņem darbā noteikta vecuma cilvēkus?” (Zemgales reģions, l)

„Man liekas, ka ne visu, ko mēs saucām skaļā vārdā „diskriminācija” var nosaukt par tādu. Tirgus diktē savus noteikumus, un dažreiz konkrētā darbinieka izvēle ir pamatota – kāpēc sieviete, nevis vīrietis, kāpēc jauna, nevis gados vecāka izvēlēta, piemēram, darbam modes veikalā.” (Vidzemes reģions, k)

„Viss ir atkarīgs no konkrētās situācijas. Ja ir brīva konkrētā, zināma darba vieta, ar zināmu darba laiku, noteikumiem, samaksu – tad pastāv jautājums: vai jaunā māmiņa ar mazu bērnu varēs strādāt šajā vietā? Vai varēs strādāt invalīds vai pensionārs, cilvēks ar ierobežotām iespējām? Bet tā nav, ka konkrētā vietā jaunajai meitenei maksātu 100 latus, bet sievietei ar pieredzi, kas atnāca no citas firmas ... kaut gan, konkrētā gadījumā, privātfirmā tas ir iespējams. Viss ir atkarīgs no pieredzes, un tas ir pamatoti. Vai tad tā ir diskriminācija? Viņa strādās ātrāk, ar lielāku atdevi, viņai ir augstāka kvalifikācija.” (Vidzemes reģions)

Tomēr daļa krievu tautības fokusgrupu dalībnieku uzskata, ka Latvijā diskriminē cilvēkus, kuri neprot latviešu valodu. Šāds viedoklis tiek pausts krievu grupās visos reģionos. Rīgas reģionā, piemēram, par diskriminējošu uzskata pat to, ka obligāti ir jāzina latviešu valoda. Respondentu viedoklis ir tāds, ka šāda diskriminācija ir ne tikai darba tirgū, bet arī izglītībā, kas vēlāk parādās darba tirgū.

„Es gribēju pateikt par izglītību. Ventspilī ir pilnīga krievvalodīgo diskriminācija, tie, kas nerunā latviešu valodā, nevar mācīties

Latvijā akreditētā augstskolā, mums ir RTU, tur nav apmācības krievu valodā. Ja cilvēks grib mācīties krievu valodā, viņam ir jāiet uz BKI, bet tas nav akreditēts.

Nu, bet mēs taču dzīvojam šajā valstī!

Bet, ja cilvēks negrib mācīties to valodu, vai tāpēc viņam nav tiesību iegūt augstāko izglītību?” (Kurzemes reģions, k)

Jāņem vērā, ka valodu zināšanas raksturo darbinieka prasmes, un likumdošana šos gadījumus, kad darba ņēmējs netiek pieņemts konkrētā darbā nepietiekamu valodas prasmju dēļ, nedefinē kā diskrimināciju. Tāpēc, informējot darba ņēmējus par diskriminācijas darba tirgū jautājumiem, šim aspektam būtu pievēršama īpaša uzmanība.

Ne vienlīdzīgas attieksmes pieņemšanas rangi atšķiras dažādos Latvijas reģionos, taču visos Latvijas reģionos respondenti ir praktiski nosaukuši tos pašus trīs pamatojumus, kuru dēļ liela daļa respondentu uzskata nevienlīdzīgu attieksmi pret darba ņēmējiem par pieņemamu: vājas valsts valodas zināšanas, slikta veselības stāvoklis/ invaliditāti un vecumu, tikai Vidzemē kā trešais pamatojums parādās darba ņēmēju netradicionāla seksuālā orientācija. (sk. 3. tabulu pielikumā sadaļai 5.3.1.)

Rīgā puse no aptaujātajiem darba ņēmējiem (50,0% - I rangs) par pieņemamu uzskata nevienlīdzīgu attieksmi vājas valsts valodas zināšanas dēļ, II rangs - 42,3% atbilžu pieder nevienlīdzīgai attieksmei sliktas veselības /invaliditātes dēļ, III rangs – (25,6% atbilžu) –darbinieka vecumam.

Vidzemē -35,9% aptaujāto uzskata par pieņemamu nevienlīdzīgu attieksmi vecuma dēļ (I rangs), 27,7% - valsts valodas vāju zināšanu dēļ (II rangs) un 14,7 % - seksuālās orientācijas dēļ (III rangs).

Latgalē par pieņemamu pret darba ņēmēju vērstas nevienlīdzīgas attieksmes pamatu tiek uzskatītas vājas valsts valodas zināšanas (35,6% atbilžu – I rangs) un slikta veselības stāvoklis/invaliditāte (24,7% atbilžu – II rangs). Vecums kā pieņemams nevienlīdzīgas attieksmes pamats Latgales respondentu atbildēs iezīmējas daudz mazāk nekā citu reģionu respondentu atbildēs – 6,8% (III rangs).

Zemgalē par pieņemamu pret darba ņēmēju vērstas nevienlīdzīgas attieksmes pamatu tiek uzskatītas vājas valsts valodas zināšanas (36,6% atbilžu – I rangs) un slikta veselības stāvoklis/invaliditāte (31,3% atbilžu – II rangs), un darba ņēmēja vecums – 14,8% atbilžu (III rangs).

Kurzemē par pieņemamu pret darba ņēmēju vērstas nevienlīdzīgas attieksmes pamatu tiek uzskatītas vājas valsts valodas zināšanas (30,7% atbilžu – I rangs), slikta veselības stāvoklis/invaliditāte (23,7% atbilžu – II rangs) un darbinieka vecums -17,4% atbilžu (III rangs). Jāatzīmē, ka Kurzemes reģiona respondenti parādījuši arī augstāku nekā citos Latvijas plānošanas reģionos nevienlīdzīgas attieksmes pieņemamību dzimuma, pastāvīgās dzīves vietas, mantiskā stāvokļa, reliģiskās piederības dēļ.

Diskriminācijas raksturs

Attiecībā uz diskriminācijas un nevienlīdzīgas attieksmes raksturu (sk. 5.3.1.3. tabulu), pētījuma rezultāti liecina, ka Latvijas darba tirgū vismazāk, pēc respondentu domām, tiek nodrošināta vienlīdzīga attieksme pret darbiniekiem ar sliktu veselību/ invaliditāti (44%) un vājām valsts valodas zināšanām (51%). To, ka vienlīdzība nemaz netiek nodrošināta pēc veselības stāvokļa atzīnusi 12% respondentu, bet pamatojoties uz vājām valsts valodas zināšanām – 8%.

5.3.1.3. tabula

Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana pret darbiniekiem darba vietā

	Pilnībā tiek nodrošināta (%)	Daļēji tiek nodrošināta (%)	Nemaz netiek nodrošināta (%)
Ģimenes stāvoklis	89,4	5,2	1,2
Reliģiskā piederība	88,2	4,4	1,2
Mantiskais stāvoklis	86,1	6,2	1,2
Sociālais statuss	85,8	6,6	1,5
Dzimums	80,0	14,2	1,5
Pilsonība	80,2	5,8	1,3
Etniskā piederība (tautība)	77,3	12,1	1,6
Seksuālā orientācija	76,0	3,9	2,6
Vecums	73,1	19,9	1,8
Radniecība ar uzņēmuma/ iestādes vadību	54,7	20,4	3,3
Pazīšanās ar uzņēmuma /iestādes vadību	54,9	20,8	3,2
Vājas valsts valodas zināšanas	50,9	30,4	7,7
Veselības stāvoklis/ invaliditāte	43,9	28,5	11,7

Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem, N=10 177

Radniecība un pazīšanās ar uzņēmuma vadību kā nevienlīdzīgas attieksmes pamats liecina par nepotismu kā diezgan izplatītu parādību Latvijā, nevis diskrimināciju. Ar nepotismu saprot savu radu un paziņu iekārtošanu amatos, tātad radiem un paziņām tiek radītas priekšrocības. Diskriminācijas gadījumā nevienlīdzīga attieksme izpaužas kā tiesību ierobežošana. Lai arī lielākā daļa darba ņēmēju (55%) norādījuši, ka viņu darba vietās pēc radniecības vai pazīšanās ar uzņēmuma/iestādes vadītāju pilnībā tiek nodrošināta vienlīdzīga attieksme, tomēr gandrīz ¼ darba ņēmēju atzinuši, ka tā tiek nodrošināta daļēji vai nemaz netiek nodrošināta. Šajos gadījumos ir pamats aizdomām par nepotisma izpausmēm Latvijas uzņēmumos un iestādēs.

Kas attiecas uz citām pazīmēm, tad vairāk kā 70% no darba ņēmējiem atzinuši, ka viņu darba vietās pilnībā tiek nodrošināta vienlīdzīga attieksme. Pēc darba ņēmēju vērtējuma vislabāk vienlīdzīga attieksme darba vietās ir nodrošināta pēc ģimenes stāvokļa, reliģiskās piederības, mantiskā stāvokļa un sociālā statusa. 80% respondentu atzinuši, ka vienlīdzīga attieksme pilnībā tiek nodrošināta abu dzimumu pārstāvjiem, taču 14% atzīmējuši, ka tā tiek nodrošināta daļēji. Tāpat arī attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanu pēc etniskās piederības un vecuma – lielākā daļa (attiecīgi 77% un 73%) atzinusi, ka pilnībā tiek nodrošināta vienlīdzīga attieksme, taču par etnisko piederību 12%, bet vecumu 20% atzinuši, ka vienlīdzīga attieksme ir daļēji nodrošināta.

Arī kvalitatīvajā pētījuma daļā - fokusgrupās, darba ņēmēji padziļināti raksturoja dažāda veida diskriminācijas izpausmes. Runājot par dzimumu diskriminācijas izpausmēm darba tirgū, darba ņēmēji akcentē sievietes nelabvēlīgāko situāciju attiecībā pret vīriešiem. Nevienlīdzīga attieksme pret sievietēm ir vērojama, piemēram, pieņemot darbā. Šajā aspektā īpaši tiek akcentēta diskriminējoša attieksme pret sievietēm – mātēm.

„Man šķiet, ka sievietes tiek diskriminētas, kad pieņem darbā, skatās tomēr vairāk uz vīriešiem, sievietei tad ir jābūt biksēs, tādai caursitējai. Sieviete var dzemdēt, viņai jādod atvaļinājums, uzņēmumam tas ne visai, tagad varbūt labāk, bet agrāk vispār, ja ir bērni, tad viņi var būt vēl. Bet kas tad vīrietim?

Vēl sievietēm jautā – kāda vecuma bērni jums ir? Ja 20 gadīgi, tad ļoti labi, ja ir vecumā no 5 līdz 10 gadiem, jau ir problēmas. Lielu bērni nav jāpieskata, darbinieks nāks uz darbu.” (Rīgas reģions, k)

Nevienlīdzīga attieksme pret sievietēm izpaužas arī atšķirīgā samaksā un citos ar darbu saistītos aspektos. Respondenti runā par to, ka sievietēm, salīdzinājumā ar vīriešiem, ir mazākas karjeras iespējas; sievietes, kaut ieņem tādu pat amatu kā vīrieši, dara neizdevīgākos darbus.

„Jā, nu, ko es par ražošanu varu teikt, ka noteikti tur vairāk nodarbinātas ir sievietes, arī atalgojums nav adekvāts, jo vīriešiem par to pašu vai vēl mazāku darbu maksā lielāku atalgojumu.” (Rīgas reģions, l)

„Man gribas teikt, ka banku sektorā, es pat to varētu uzskatīt par diskrimināciju, jo bīda augstāk karjerā vīriešus, kredītkomitejā ir pārsvarā vīrieši. Ja skatās, kādas viņiem pilnvaras, tad ir vīrieši, man pieņemsim, tieši manā filiālē ir kredītspeciālists, viņš ir vīrietis. Viņam ir mobilais apmaksāts, man nav, viņam nauda ir lielāka, man nav. Es pat gribētu teikt, ka, kad es pabeigšu studijas, mana izglītība būs daudz labāka nekā viņam, bet nu es domāju, ka viņš tiks tālāk, jo visas karjeras iespējas ir vīrietim. Nu, ja tā paskatās pa to kredītkomiteju, tad visur pārsvarā ir vīrieši, bet sievietes, nu, ja nu nav ko ielikt, tad ieliksīm viņu, bet bez balsis tiesībām. It kā to tavu izglītību, zināšanas izmanto, bet tev pat neļauj parakstīties. Jā, kad mums bija iekšējā intervija, tad es arī to teicu.” (Zemgales reģions, l)

„Strādā, amats, lai, ir viens un tas pats. Sievietes dara vairāk tādu, nu, rutīnas darbu, ko nevar redzēt. Bet vīrietim ātrāk dod kategorijas, bet sievietes ne visai uz šo kategoriju paaugstināšanu pielaiž.” (Latgales reģions, k)

Visos reģionos darba ņēmēji fokusgrupās runā arī par etnisko diskrimināciju, kas, viņuprāt, galvenokārt izpaužas kadru atlasē – vai nu diskriminējot krievus, vai arī pretēji - darba devējs dod priekšroku tieši krieviem vai cilvēkiem, kas labi pārvalda krievu valodu.

„Pats galvenais ir tas, ka tiek diskriminēts arī pēc nacionalitātes principa. Valsts iestādēs tas ir bijis visu laiku, tur ir tikai latvieši. Biznesā esmu saskāries ar to, ka ņem tikai krievus vai latviešus, vai krieviski runājošus latviešus.” (Rīgas reģions, k)

„Kad atnāc uz darbu un redz, ka latviešu valoda nav tava dzimtā, tas uzreiz darbojas tā kā atgrūdoši.” (Latgales reģions, k)

„Mums ir otrādāk, labprāt ņem krievus, jo viņi labāk zina krievu valodu, ļoti daudz klientu ir krievi, tāpēc šī valoda ir jāzina obligāti”.

„Un vēl varu pateikt, es zinu konkrētus uzņēmumus, kur vadība ir latvieši, to var nosaukt par slēpto diskrimināciju, viņi, protams, labāk pieņem darbā latviešus. Un zinu krievu firmas, kur pieņem tikai krievus. Tas oficiāli netiek nekur teikts, tā ir slēptā diskriminācija.” (Rīgas reģions, l)

Visos reģionos diskusiju dalībnieki atzīmē nevienlīdzīgu attieksmi pret darba ņēmējiem pēc vecuma. Īpaši tas attiecas uz vecākiem cilvēkiem, pārsvarā tiek minēts pirmspensijas vecums. Taču par vecuma robežu viedokļi dalās – Kurzemes un Rīgas reģionā tiek pausts uzskats, ka problemātiski ir dabūt darbu jau pēc 40 gadu vecuma, Vidzemes un Zemgales reģionā šī robeža ir pēc 50 gadiem. Kurzemes reģionā uzskata, ka vecums ir šķērslis integrācijai darba tirgū, bet īpaši sliktā situācijā ir sievietes. Te parādās divu riska faktoru apvienojums.

„Nē, nē, tie [pirmspensijas vecuma cilvēki] vairāk iet pie saimniekiem strādāt. Darba devēji viņus nelabprāt ņem, it sevišķi tad, ja nav tāda īpaši pieprasīta izglītība. Viņus vienkārši neņem. Un, kā jau te izskanēja, tieši sievietes. Vīrietis vēl var atrast darbu, ja viņš nav nodzēries. Ar tādu piebildi. Bet tas būs fiziski smags, bet lielākas iespējas kā sievietei.” (Zemgales reģions, l)

Vecāku cilvēku diskriminācijas izpausmes saistās ne tikai ar pieņemšanu darbā, bet arī ar nevienlīdzīgu samaksu, uz ko norāda Rīgas reģionā:

„Jauniešus neapmierina mazās algas, viņi raksta atlūgumus. Viņus izsauc uz paklāja, apsola lielāku algu, lai viņi paliktu, bet pensionāram vēl ir pensija, tāpat arī cilvēki pirmspensijas vecumā, viņiem cenšas, kaut gan darbu dara, nu, man ir maiņā viens vīrietis pensionārs, pirms manis un pēc manis ir jaunie, un viņiem paaugstina algu, lai viņi neaiziet, kaut gan darbu visi dara identisku, viens uzdevums, viens apjoms”.

Vēl viena grupa, ar kuru respondenti saista ierobežotās iespējas darba tirgū, ir jaunieši. Kaut gan šajā gadījumā, iespējams, pamats nelabvēlīgai attieksmei no darba devēju puses nav tikai vecums (jaunība), bet gan pieredzes trūkums.

„Diskriminācija ir arī savādākā veidā. Ko vajag? Ne studentu, kurš ir tikko beidzis augstskolu, kurš ir gatavs produkts. Ko vēl pieprasa? Darba pieredzi, bet kur to darba pieredzi vari dabūt. Arī tas ir vajadzīgs.

Diskrimināciju pēc veselības stāvokļa un invaliditātes respondenti galvenokārt saista ar nevienlīdzīgu attieksmi no darba devēju puses pret šo kategoriju cilvēkiem, pieņemot darbā. Respondenti invaliditāti uzskata par nozīmīgu traucējošu faktoru individu konkurētspējai. Gan pati invaliditāte, gan tās ietekmē ierobežotās iespējas nostāda invalīdus nelabvēlīgākā situācijā salīdzinot ar citiem darba ņēmējiem.

„Slimus cilvēkus neņem darbā, invalīdus neņem, tagad visur prasa datorzināšanas, no kurienes invalīdam dators? Man ir paziņa, kurš ir beidzis kaut kādus kursus. Kad man bija nauda, es braukāju uz Rīgu uz kursiem, mācījos web dizainu, tur bija arī invalīdi, tagad es ar viņiem pa internetu sazinos. Pēc kursiem tie cilvēki 2- 3 gadus nevarēja atrast darbu, jo mājās datora nav, viss mācītais aizmirstas, tie kursi ir, bet to apliecību viņš var pakarināt pie sienas, datoru nopirkt nevar atļauties.” (Kurzemes reģions, k)

Vidzemes reģionā tiek pausts viedoklis, ka, ņemot vērā invalīdu īpašās vajadzības, viņi būtu jānodarbina valsts vai pašvaldības iestādēs, privātajā sektorā tādus nevar nodarbināt. No vienas puses respondenti atzīst, ka invalīdi tiek diskriminēti darba tirgū, no otras – darba devējam ir tiesības izvēlēties sev izdevīgākos un atbilstošākos darbiniekus, īpaši tas attiecināms uz privāto sfēru. Var secināt, ka respondenti invalīdu nodarbinātības jautājumu un sociālo problēmu risināšanu uzskata par valsts nevis privātā sektora atbildības sfēru.

Dažās fokusgrupās tiek runāts arī par citām nevienlīdzīgas izturēšanās izpausmēm. Gan Zemgales, gan Vidzemes reģionā ir respondenti, kas uzskata, ka viņi tiek diskriminēti viņu statusa (ieņemamā amata) dēļ. Darba likums šādu situāciju par diskriminācijas pamatu neparedz, tomēr nevienlīdzīga izturēšanās te ir vērojama.

„Viss jau ir atkarīgs no darba devēja, no tā, kur strādā. Iepriekšējā darba vietā arī biju apkopēja. Mēs bijām savi cilvēki. Vienmēr svinējām jubilejas kopā, braucām ekskursijā, visur klāt. Bet tad es atnācu uz skolu un mēs bijām nolikti it kā par plauktiņu zemāk. Skolotāji tur atsevišķi brauc ekskursijās, skolotāji svin jubilejas atsevišķi un tehniskie darbinieki atsevišķi. Bet es – kāpēc tā? Tagad jau it kā aicina līdz uz teātri braukt, ekskursijās. Bet skolotājiem tie saieti tomēr atsevišķi. It kā aicina uz Ziemassvētkiem un citiem svētkiem, bet mēs atsevišķi tomēr. Kaut kā nevaram tur ieiet iekšā. Bet kas tā atšķirība – ja pāriet no viena kolektīva uz otru, tad var redzēt to atšķirību. Tomēr tie skolotāji tevi noliek zemāk. Jā, varētu būt diskriminācija ne tik daudz uz darba tiesībām, bet ārpus darba laika pavadīšanas iespējām.

Jā, atkarībā no tā, ko cilvēks tu dari. Tomēr tu domā par savu pakāpi.” (Zemgales reģions, l)

Kaut arī pēdējā laikā ir īpaši aktualizējies jautājums par diskrimināciju pēc seksuālās orientācijas, tas parādās tikai vienas respondentē no Zemgales reģiona teiktajā:

„Pēc tiem skandāliem tagad baidās tā īpaši ņemt. Tur nevar zināt, kāda orientācija un tamlīdzīgi”.

Dažādu grupu darbā pieņemšanas izredzes

Kā liecina pētījuma rezultāti, visnevēlamākās grupas Latvijas darba tirgū ir personas ar atkarībām- 72,2% atbilžu, personas ar invaliditāti - 62, 6% atbilžu, no ieslodzījuma vietām atbrīvotie -54% atbilžu, grūtnieces – 54,0% atbilžu un personas ar sliktu veselības stāvokli -45,6% atbilžu. Darba devēji izvairās pieņemt darbā darbiniekus, kuri varētu radīt problēmas un prasīt papildus izdevumus. Privilēģētākajā stāvoklī ir latviešu tautības darba ņēmēji, vīrieši un slāvu tautību darba ņēmēji. (sk. 4. tabulu pielikumā sadaļai 5.3.1.)

Visos nodarbinātības sektoros kā visnevēlamākie darbinieki tiek uzskatītas personas ar atkarībām - visos sektoros I diskriminācijas rangs un 80,1% atbilžu valsts iestādēs, 70,7% atbilžu pašvaldību iestādēs, 70,2 % atbilžu privātajā sektorā. II nevienlīdzīgas attieksmes rangs – no ieslodzījuma vietām atbrīvotie - sakrīt sabiedriskajā sektorā – valsts un pašvaldību iestādēs (63,4% un 54,4% atbilžu attiecīgi), II nevienlīdzīgas attieksmes (diskriminācijas) rangs privātajā sektorā ir izpelnījušies personas ar invaliditāti - 65,6% atbilžu. III nevienlīdzīgas attieksmes rangs sabiedriskajā sektorā (valsts un pašvaldību iestādēs) piešķirts invalīdiem -57,8% un 53,7% atbilžu attiecīgi. III nevienlīdzīgas attieksmes rangs privātajā sektorā ieguvušas grūtnieces - 55,7% atbilžu no šī sektora respondentiem. Vismazāk diskriminēti visos nodarbinātības sektoros ir latvieši (XXII - zemākais rangs), vīrieši sabiedriskajā sektorā (XXI rangs) un slāvu tautību darba ņēmēji privātajā sektorā (XXI rangs). (sk. 5. tabulu pielikumā sadaļai 5.3.1.)

Kruskalla-Vallisa statistiskās nozīmības tests parāda, ka Latvijas darba tirgus nodarbinātības sektoros pastāv būtiskas un statistiski nozīmīgas atšķirības vienlīdzīgas attieksmes pret visām darba ņēmēju sociālajām grupām nodrošināšanā.

Statistisko atšķirību nozīmīgums a ir mazāks par 0,001 visos trīs nodarbinātības sektoros vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanā pret sievietēm, jauniešiem, cilvēkiem vecumā no 40 līdz 55 gadiem, pirmspensijas vecuma darbiniekiem, personām ar invaliditāti, no ieslodzījuma vietām atbrīvotajiem, slāvu tautību darba ņēmējiem, personām pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, personām, kuras nav strādājušas vairāk par gadu, personām ar atkarībām, personām, kurām trūks latviešu valodas zināšanu un cilvēkiem ar sliktu veselības stāvokli.

Statistisko atšķirību nozīmīgums a ir mazāks par 0,05 visos trīs nodarbinātības sektoros vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanā attiekmē pret vīriešiem, latviešiem un personām ar pirmskolas vecuma bērniem, kā arī pret personām ar HIV infekciju.

Testā netika konstatētas statistiski nozīmīgas atšķirības vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanā pret romu (čigānu), ebreju un citu etnisko grupu darba ņēmējiem, grūtniecēm un personām ar netradicionālu seksuālo orientāciju un cilvēkiem ar citu ādas krāsu.

Nevienlīdzīgas attieksmes pret darba ņēmēju sociālajām grupām izpausmes Latvijas plānošanas reģionos

Galvenā respondentu iezīme, kas izsauc nevienlīdzīgu attieksmi pret viņiem, Latvijas plānošanas reģionos neatšķiras – tās ir dažādas atkarības, ar kurām slimo darba ņēmējs (I rangs). (sk. 6. tabulu pielikumā, sadaļai 5.3.1.)

Darba devēji neizvēlas darbiniekus, par kuriem zināms, ka tie slimo ar alkoholismu, narkomāniju vai ir atkarīgi no azartspēlēm, vai vēl citām atkarībām. Šāds darbinieks nav prognozējams un var nodarīt zaudējumus darba organizācijai un ļaunumu citiem organizācijas darbiniekiem. Otro nevienlīdzīgas attieksmes rangs visos reģionos ir ieguvuši personas ar invaliditāti (Latgalē tas ir otrais-trešais rangs, kas tiek dalīts ar grūtniecēm). Invalīdu (arī grūtnieču) diskriminācija saistīta ar to, ka šiem cilvēkiem ir īpašas vajadzības, kuras daudzas darba organizācijas dažādu iemeslu dēļ nav gatavas nodrošināt (nepietiekami līdzekļi, likumā paredzētie darba atvieglojumi, nepieciešams īpašs darba vietas aprīkojums, Latvijā nav attiecīgo tradīciju, bet valsts piedāvātie atvieglojumi darba devējam nešķiet pietiekami, u.c.), diskrimināciju sekmē arī sabiedrībā valdošie aizspriedumi pret personām ar invaliditāti un grūtniecēm kā „ne gluži pilnvērtīgiem” darbiniekiem, kuri nespēj strādāt tik daudz un labi, lai darba organizācija darbotos efektīvi un konkurētspējīgi. Par trešo darba ņēmēju grupu, pret kuru tiek vērsta nevienlīdzīga attieksme, Rīgā, Vidzemē un Kurzemē tiek uzskatīti no ieslodzījuma vietām atbrīvotie cilvēki, Zemgalē - grūtnieces, Latgalē personas ar invaliditāti un grūtnieces daļa II-III rangs.

Vismazāk nevienlīdzīgu attieksmi izjūtošās darba ņēmēju grupas, pēc visu plānošanas reģionu respondentu domām, ir latvieši (XXII –zemākais rangs), trijos reģionos – Rīgā, Latgalē un Kurzemē - slāvu tautību darba ņēmēji (krievi, baltkrievi, ukraiņi) – XXI zemākais rangs, Zemgalē priekšpēdējais mazākās nevienlīdzīgas attieksmes rangs attiecināts uz jauniešiem, Vidzemē – uz darba ņēmējiem-vīriešiem. Trešais zemākais nevienlīdzīgas attieksmes rangs (XX) Rīgā un Latgalē attiecināts uz jauniešiem, Vidzemē - uz brieduma gadu cilvēkiem vecumā no 40 līdz 55 gadiem, Zemgalē – uz slāvu tautību darba ņēmējiem, Kurzemē – uz darba ņēmējiem-vīriešiem.

Kruskalla-Vallisa statistiskais tests parāda statistiski nozīmīgas atšķirības pēc nevienlīdzīgas attieksmes rangiem visos Latvijas plānošanas reģionos. Kruskalla-Vallisa a mazāks par 0,001 vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanā pret darba ņēmēju sociālajām grupām visos 6. tabulā (sk. pielikumā sadaļai 5.3.1.) iekļautajos rādītājos, izņemot vienlīdzīgu attieksmi pret darbiniecēm-sievietēm, kur Kruskalla-Vallisa H a mazāks par 0,05.

Iegūtie statistiskie dati liecina par specifiskas politikas nepieciešamību vienlīdzīgas attieksmes pret dažādām darba ņēmēju sociālajām grupām nodrošināšanai un diskriminācijas mazināšanai atšķirīgajos Latvijas plānošanas reģionos.

Ne vienlīdzīgas attieksmes pašnovērtējums Latvijas darba tirgū

Lai noskaidrotu nevienlīdzīgas attieksmes izpausmes Latvijas darba tirgū, darba ņēmējiem tika uzdoti divi jautājumi: vai pēdējo divu gadu laikā ir nācies izjust pret sevi vērstu nevienlīdzīgu attieksmi un vai nācies būt par liecinieku pret citiem cilvēkiem vērstai nevienlīdzīgai attieksmei. Pret sevi vērstu nevienlīdzīgu attieksmi pēc vienas vai vairākām pazīmēm izjutuši 12,5% no darba ņēmējiem, bet nevienlīdzīgai attieksmei pret citiem cilvēkiem liecinieki bijuši 23,9%. Kopumā pēdējo divu gadu laikā 36,4% darba ņēmēju ir nācies saskarties ar pret sevi vai citiem cilvēkiem vērstu nevienlīdzīgu attieksmi (sk. 7. tabulu pielikumā, sadaļai 5.3.1.). Ja vairāk kā trešdaļa darba ņēmēju darba tirgū ir saskārušies ar nevienlīdzīgu attieksmi pret sevi vai citiem, tad tas ir pietiekoši nopietns signāls, lai pievērstu lielāku uzmanību šim jautājumam.

Par nevienlīdzīgu attieksmi pret sevi vairāk ziņojuši citu tautību pārstāvji (14,7%) nekā latvieši (10,6%), jaunieši (19,2%) nekā citas vecuma grupas (10-12%), pašvaldību iestādēs strādājošie (16,2%) salīdzinājumā ar valsts iestādēs (11,3%) un privātā sektorā (12,3%) strādājošiem, lielos uzņēmumos strādājošie (18,9%) salīdzinājumā ar mazos un vidējos uzņēmumos strādājošiem (11-12%). Šīs pašas grupas arī vairāk nekā citas novērojušas nevienlīdzīgu attieksmi pret citiem cilvēkiem. Izņēmums ir izglītības līmeņa grupas, jo negatīvu attieksmi pret sevi vairāk izjutuši respondenti, kuru izglītības līmenis ir zemāks par vidējo izglītību (15%), bet nevienlīdzīgu attieksmi pret citiem cilvēkiem vairāk novērojuši respondenti ar augstāko izglītību (27,5%).

Trīs izplatītākās nevienlīdzīgas attieksmes pazīmes ir vecums (sk. 5.3.1.4. tabulu): 5,8% izjutuši pret sevi vērstu nevienlīdzīgu attieksmi, 14,1% bijuši liecinieki šādai attieksmei pret citiem cilvēkiem; vājas valsts valodas zināšanas: 3,5% izjutuši pret sevi vērstu nevienlīdzīgu attieksmi, 11,7% bijuši liecinieki šādai attieksmei pret citiem cilvēkiem; veselības stāvoklis vai invaliditāte: 2,3% izjutuši pret sevi vērstu nevienlīdzīgu attieksmi, 9,9% bijuši liecinieki šādai attieksmei pret citiem cilvēkiem.

5.3.1.4. tabula

Ne vienlīdzīgas attieksmes pieredze Latvijas darba tirgū

Pazīmes	Pret sevi vērsta nevienlīdzīga attieksme (%)	Pret citiem cilvēkiem vērsta nevienlīdzīga attieksme (%)	Pret sevi un citiem vērsta nevienlīdzīga attieksme (%)
Reliģiskā piederība	0,3	1,7	2,0
Seksuālā orientācija	0,3	2,7	3,0
Ģimenes stāvoklis	0,8	2,8	3,6
Mantiskais stāvoklis	1,5	2,6	4,1
Sociālais statuss	1,7	3,6	5,3
Pilsonība	1,2	4,1	5,3
Dzimums	1,3	4,5	5,8
Etniskā piederība (tautība)	2,0	5,8	7,8
Radniecība ar uzņēmuma/ iestādes vadību	2,2	5,7	7,9
Pazīšanās ar uzņēmuma /iestādes vadību	2,5	6,2	8,7
Veselības stāvoklis/ invaliditāte	2,3	9,9	12,2
Vājas valsts valodas zināšanas	3,5	11,7	15,2
Vecums	5,8	14,1	19,9

Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem, N=10 177

Ne vienlīdzīgu attieksmi pēc radniecības un pazīšanās ar uzņēmuma vai iestādes vadību, kā arī pēc pilsonības respondentiem ir bijis grūtāk novērtēt nekā citas pazīmes, par to liecina lielāks atbilžu „grūti pateikt” īpatsvars. Piemēram, nevienlīdzīgu attieksmi pret sevi radniecības vai pazīšanās dēļ grūti bijis noteikt 5-6% respondentu, kamēr attiecībā uz nevienlīdzīgu attieksmi pēc citām pazīmēm atbilžu „grūti pateikt” īpatsvars ir 1-2% robežās. Nevienlīdzīgu attieksmi pret citiem cilvēkiem pēc minētajām pazīmēm bijis grūti konstatēt 7% respondentu, kamēr attiecībā uz nevienlīdzīgu attieksmi pēc citām pazīmēm atbilžu „grūti pateikt” īpatsvars ir 2-3% robežās.

Vecums

Dažāda vecuma darba ņēmējiem ir pieredze saskarē ar nevienlīdzību pēc vecuma (sk. 8. tabulu pielikumā, sadaļai 5.3.1.): visvairāk ar to nācies sastapties gados jauniem cilvēkiem, arī attiecībā uz citiem cilvēkiem tieši gados jaunākie respondenti piedzīvojuši vairāk nevienlīdzības izpausmju kā gados vecākie. Pret sevi vērstu nevienlīdzību pēc vecuma vairāk konstatējuši darba ņēmēji, kuru izglītības līmeni ir zemāks par vidējo (8%), nekā respondenti ar augstāku izglītības līmeni (5-6%).

Vājas valsts valodas zināšanas

Netaisnīgu attieksmi nepietiekošu valsts valodas zināšanu dēļ izjutuši 3,5% no aptaujātajiem darba ņēmējiem, galvenokārt tie bijuši citu tautību pārstāvji, nevis latvieši. Pret sevi vērstu nevienlīdzību valsts valodas nezināšanas dēļ pieredzējuši 7% no citu tautību darba ņēmējiem, galvenokārt to izjutuši ukraiņi, baltkrievi, poļi, krievi, lietuvieši. Taču no 35 čigāniem, kas piedalījās aptaujā, tikai viens atzina, ka izjutis nevienlīdzīgu attieksmi valsts valodas nezināšanas dēļ. (sk. 9. tabulu pielikumā, sadaļai 5.3.1.)

Etniskā piederība

Nevienlīdzīga attieksme etniskās piederības dēļ izjūsta un novērota mazāk nekā nevienlīdzība valsts valodas nezināšanas dēļ. Pret sevi vērstu nevienlīdzīgu attieksmi etniskās piederības dēļ izjutuši 3,7% no citu tautību respondentiem. Puse no aptaujātajiem čigāniem norādījuši, ka izjutuši nevienlīdzīgu attieksmi savas etniskās piederības dēļ. Nevienlīdzīgu attieksmi etniskās piederības dēļ vairāk izjutuši gados jaunākie respondenti: 3,6%, vecuma grupā 15-24, bet 1-2% citās vecuma grupās, kā arī respondenti ar zemāku izglītības līmeni. (10. tabulu pielikumā, sadaļai 5.3.1.)

Pilsonība

Latvijā ar etnisko piederību saistīta ir arī pilsonība. Pilsonības dēļ nevienlīdzīgu attieksmi pret sevi izjutuši 0,4% no latviešiem un 2,3% no citu tautību pārstāvjiem. Taču, ja ņem vērā respondentu pilsonību, tad nevienlīdzīgu attieksmi pilsonības dēļ izjutuši 0,8% no Latvijas pilsoņiem, 2,4% no nepilsoņiem un 8,3% no citu valstu pilsoņiem.

Veselības stāvoklis/invaliditāte

Nevienlīdzīgu attieksmi pret sevi veselības stāvokļa dēļ izjutuši 2,3% no darba ņēmējiem, bet 9,9% bijuši liecinieki šādai attieksmei pret citiem cilvēkiem. Šīs pazīmes dēļ nevienlīdzīgu attieksmi izjutuši un novērojuši vairāk jauni nekā vecāki cilvēki, vairāk mazās pilsētās un laukos dzīvojošie, nekā lielās pilsētās dzīvojošie. (sk. 11. tabulu pielikumā, sadaļai 5.3.1.)

Radniecība un pazīšanās ar iestādes/uzņēmuma vadību

Radniecību un pazīšanos kā nevienlīdzīgas attieksmes pret sevi pamatu izjutuši attiecīgi 2,2% un 2,5% darba ņēmēju, bet attiecīgi 5,7% un 6,3% bijuši liecinieki nevienlīdzīgai attieksmei pret citiem cilvēkiem. Šai gadījumā runa ir par nepotismu nevis diskrimināciju pēc radniecības vai pazīšanās. Nevienlīdzīgu attieksmi balstoties uz radniecību un pazīšanos vairāk izjutuši jauni cilvēki, laukos dzīvojošie un pašvaldību iestādēs strādājošie. 12. tabulā (sk. pielikumā sadaļai 5.3.1.) dots minēto darba ņēmēju grupu pieredzes apkopojums attiecībā uz sevi un citiem cilvēkiem, raksturojot nevienlīdzības izpausmes, kas izriet no pazīšanās ar iestādes/uzņēmuma vadību. Ļoti līdzīgs atbilde sadalījums, taču par dažām procentu desmitdaļām zemāks ir attiecībā uz nevienlīdzības pieredzi, kas izriet no radniecības ar iestādes/uzņēmuma vadību. Vienīgais izņēmums ir pašvaldību iestādēs strādājošie, no kuriem 8,5% ziņojuši par nevienlīdzīgu attieksmi pēc radniecības, bet 7,9% - pēc pazīšanās. Iespējams, ka laukos dzīvojošie ir savstarpēji vairāk pazīstami un labāk informēti par radu un paziņu pieņemšanu darbā, nelielās apdzīvotās vietās darba vietu deficīts ir lielāks, tāpēc iestāžu un uzņēmumu vadītāji, izvēloties darbiniekus, tiešām priekšroku dod radiem un paziņām.

Dzimums, ģimenes stāvoklis, seksuālā orientācija

Nevienlīdzība, kas saistīta ar dzimumu, Latvijas darba tirgū tiek maz novērota vai arī respondenti tai nav pievērsuši uzmanību. Pret sevi vērstu nevienlīdzīgu attieksmi dzimuma dēļ izjutuši 0,5% no vīriešiem un 2,1% no sievietēm, pret citiem vērstu nevienlīdzīgu attieksmi pēc dzimuma piedzīvojuši 4,2% vīriešu un 4,9% sieviešu (sk. 13. tabulu pielikumā, sadaļai 5.3.1.). Nevienlīdzība pēc dzimuma un ģimenes stāvokļa vairāk skar sievietes. Kā liecinieces sievietes vairāk piedzīvojušas nevienlīdzīgu attieksmi pēc ģimenes stāvokļa, vīrieši – pēc seksuālās orientācijas.

Sociālais statuss, mantiskais stāvoklis

Nevienlīdzība pēc sociālā statusa un mantiskā stāvokļa parasti sabiedrībā tiek uzskatīta par pieļaujamu, taču, iespējams, ka attiecībā uz izpausmēm darba tirgū pastāv kādas nianses. Nevienlīdzīgu attieksmi pret sevi sociālā statusa dēļ izjutuši 1,7% darba ņēmēju, mantiskā stāvokļa dēļ – 1,5% respondentu. Mazliet lielāka daļa šādu nevienlīdzību izjutošo ir lauku iedzīvotāju vidū – 3%, pilsētu iedzīvotāju vidū 1-1,5%.

Reliģiskā piederība

Reliģiskā piederība Latvijā nav pamats nevienlīdzīgai attieksmei darba tirgū.

Respondenti, kas bija ziņojuši par nevienlīdzīgu attieksmi pret sevi vai citiem, tika lūgti precizēt, kādās situācijās šī nevienlīdzīgā attieksme ir izpaudusies. Vairāk kā puse no tiem, kas bija norādījuši uz nevienlīdzīgu attieksmi, atzīst, ka tā izpaužas, pieņemot darbā – 53% tā bijusi pret sevi vērsta, 74,9% tā bijusi pret citiem vērsta nevienlīdzīga attieksme. Nedaudz mazāk respondentu norādījuši uz nevienlīdzības izpausmēm darba vietā – 43,1% gadījumu nevienlīdzīga attieksme skārusi pašu, 40,1% bijuši liecinieki nevienlīdzīgai attieksmei pret citiem cilvēkiem. Atlaižot no darba, nevienlīdzīgu attieksmi piedzīvojuši 8,7%, bet bijuši liecinieki šādai attieksmei pret citiem cilvēkiem – 25,2%. Citās darba situācijās nevienlīdzīgu attieksmi pret sevi jutuši 15%, bet pret citiem cilvēkiem – 17%.

5.3.1.5. tabula

Nevienlīdzīgas attieksmes izpausmes situācijas

	Pret sevi vērsta nevienlīdzīga attieksme (%) N=1269	Pret citiem cilvēkiem vērsta nevienlīdzīga attieksme (%) N=2431
Pieņemot darbā	53,0	74,9
Darba vietā: darbu sadalījumā, atalgojuma ziņā u.tml.	43,1	40,1
Atlaižot no darba	8,7	25,2
Citas situācijas darba tirgū (piem., nesniedza iespēju mācīties, neapmaksāja mācības u.tml.)	15,0	17,0

Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem

Gatavība aizstāvēt savas tiesības diskriminācijas darbā gadījumā

Lai cīņa pret diskrimināciju darba tirgū jebkurās tās izpausmēs būtu efektīva, ir svarīgi ne tikai tas, vai darba ņēmēji to atpazīst kā diskriminācijas faktu, bet arī gatavība aizstāvēt savas tiesības un izmantot tos instrumentus, kas ir darba ņēmējiem pieejami. Latvijā ir institūcijas, kuru tiešais pienākums ir cīņa pret diskrimināciju, darbojas virkne organizāciju, kas var palīdzēt darba ņēmējiem risināt šāda veida problēmas.

Tomēr situācija nav iepriecinoša, jo 68,4% darba ņēmēju atzinuši, ka pat tad, ja viņu darba tiesības tiktu ierobežotas, viņi nevērstos nevienā no starpniekorganizācijām, kas varētu palīdzēt risināt viņu problēmas. Tikai 31,5% darba ņēmēju viņu darba tiesību ierobežošanas gadījumā būtu gatavi vērsties kādā no starpniekorganizācijām, tomēr arī no šiem darba ņēmējiem 16,1% atzinuši, ka viņi būtu gatavi vērsties, tomēr viņi nezina, kur šādos gadījumos būtu jāvērstas. Šādi rezultāti varētu liecināt gan par darba ņēmēju nepietiekamu informētību par savām tiesībām, gan par zināmu neuzticēšanos esošajām valsts institūcijām.

Vīrieši (70,9%) biežāk kā sievietes (66,2%), citu tautību darba ņēmēji (71,4%) biežāk nekā latviešu tautības respondenti (65,9%) paziņojuši, ka tiesību darbā ierobežošanas gadījumā nav gatavi vērsties kādā starpniekorganizācijā. Savukārt, pieaugot darba ņēmēju gadu skaitam, pieaug arī to respondentu skaits, kuri nav gatavi aktīvi aizstāvēt savas tiesības un vērsties kādās starpniekorganizācijās. Arī darba ņēmēju izglītības līmenis ir viedokļus diferencējošs faktors – jo augstāks darba ņēmēju izglītības līmenis, jo salīdzinoši aktīvāk viņi gatavi vērsties starpniekorganizācijās savu tiesību aizstāvēšanai.

To darba ņēmēju vidū, kuri būtu gatavi vērsties kādās organizācijās savu tiesību aizstāvēšanai, bet kuri nezina, kādās starpniekorganizācijās tas būtu jā dara, vairāk ir gados jaunu cilvēku, darba ņēmēji ar izglītību, kas zemāka par vidējo. Tāpēc šīs grupas būtu galvenās, kurām būtu nepieciešama papildus informācija par institūcijām, kas atbildīgas un var palīdzēt darba attiecību diskriminācijas gadījumā.

Lai gan Rīgas plānošanas reģionā ir salīdzinoši informētākie darba ņēmēji par starpniekorganizācijām, kurās var vērsties savu tiesību darbā aizstāvēšanai, tomēr tieši šajā reģionā ir vislielākais darba ņēmēju skaits, kuri atzinuši, ka diskriminācijas gadījumā nevērstos nekādās institūcijās pēc palīdzības. Salīdzinoši aktīvākie ir darba ņēmēji Vidzemes reģionā, tomēr gandrīz trešā daļa no darba ņēmējiem, kuri būtu gatavi vērsties institūcijās diskriminācijas gadījumā, nav informēti par to, kurās organizācijas diskriminācijas gadījumā būtu jāvērstas (sk. 14. tabulu pielikumā, sadaļai 5.3.1.).

Tie darba ņēmēji (n=1571), kuri būtu gatavi vērsties starpniekorganizācijās savu tiesību aizstāvēšanai, nosaukuši veselu virkni dažādu organizāciju, kurās viņi vērstos, ja viņi saskartos ar diskrimināciju. Pārsvarā darba ņēmēji ir nosaukuši vienu organizāciju, kurā viņi vērstos tiesību darbā diskriminācijas gadījumā.

Darba ņēmēji 27,7% gadījumu, saskaroties ar pret sevi vērtu diskrimināciju, vērstos Valsts darba inspekcijā, savukārt arodbiedrībās

- 22,8% gadījumu. 12,7% gadījumu darba ņēmēji norādījuši, ka viņi vērstos kādās valsts institūcijās, nekonkretizējot, kas tās būtu par valsts institūcijām. 7,9% gadījumu respondenti uzskata, ka diskriminācijas gadījumā viņi taisnību meklētu tiesā, vēl 4,9% gadījumu darba ņēmēji grieztos pēc palīdzības pie juristiem, advokātiem.

Kā liecina pētījuma rezultāti, tad darba ņēmējiem nav lielas skaidrības, kuras tad valstī ir tās starpniekinstitūcijas, kas viņus visefektīvāk varētu aizstāvēt tiesību darbā diskriminācijas gadījumos. Darba ņēmēji kā organizācijas, kurās vērstos diskriminācijas darbā gadījumos, nosaukuši tādas institūcijas kā Valsts nodokļu inspekciju, Valsts ieņēmumu dienestu, pašvaldības, sociālos dienestus, dažādas ministrijas u.c.

Daļa no darba ņēmējiem vērstos pēc palīdzības pie masu medijiem. Dažādi masu mediji (laikraksti, radio un televīzija) minēti 7,1% gadījumu. Tikai 0,9% gadījumu kā starpniekinstitūcijas, kurās grieztos pēc palīdzības, nosauktas arī nevalstiskās organizācijas.

Valsts Cilvēktiesību birojs (tagad Tiesībsarga birojs) kā starpniekinstitūcija, kurā vērstos saskaroties ar diskrimināciju darbā, nosaukts tikai 4,8% gadījumu.

Darba ņēmēju līdzdalība arodbiedrībās vai citās darbinieku tiesības pārstāvošās sabiedriskajās organizācijās

Uztraucoši, ka no visiem aptaujātajiem darba ņēmējiem 89,6% nav ne arodbiedrību, ne kādu citu darbinieku tiesības pārstāvošu sabiedrisko organizāciju biedri. Tikai 9,5% darba ņēmēju ir arodbiedrību biedri un 0,6% norādījuši, ka ir biedri citās sabiedriskajās organizācijās, kas var palīdzēt aizstāvēt viņu darba tiesības.

Lielāks skaits sieviešu (12,1%) salīdzinājumā ar vīriešiem (6,4%) darbojas arodbiedrībās.

Pētījuma rezultāti neuzrāda būtiskas atšķirības līdzdalības līmenī arodbiedrībās vai citās sabiedriskajās organizācijās, kas var palīdzēt aizstāvēt darba ņēmēju darba tiesības, atkarībā no etniskās piederības.

5.3.1.6. tabula

Dažāda vecuma grupu darba ņēmēju līdzdalība arodbiedrībās vai citās viņu tiesības aizstāvošās sabiedriskajās organizācijās

	15-24 gadi	25-34 gadi	35-54 gadi	55-74 gadi
Jā, es esmu arodbiedrības biedrs	2,6	7,8	11,1	13,0
Jā, esmu citas sabiedriskās organizācijas biedrs, kas var palīdzēt aizstāvēt manas darba tiesības	0,3	0,3	0,6	1,5
Nē, es neesmu nevienas šādas organizācijas biedrs	97,0	90,9	87,6	86,3

Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem, (% no grupas)

Tomēr atšķirības ir raksturīgas dažādās vecuma grupās – jo gados jaunāki darba ņēmēji, jo retāk viņi ir arodbiedrību biedri (sk. 5.3.1.6.tabulu).

Arī darba ņēmēju izglītības līmenis būtiski iespaido darba ņēmēju aktivitāti, darbojoties arodbiedrībās. Jo augstāks ir darba ņēmēju izglītības līmenis, jo salīdzinoši lielāks skaits respondentu norāda, ka viņi ir arodbiedrību biedri. (sk. 15., 16 tabulu pielikumā, sadaļai 5.3.1.)

Tomēr jāņem vērā, ka arodbiedrībās galvenokārt darbojas sabiedriskajā sektorā strādājošie, bet privātajā sektorā nodarbināto vidū arodbiedrību biedru skaits ir neliels.

Sievietes biežāk ir arodbiedrību biedres nekā vīrieši (attiecīgi 12,1% un 6,4%), savukārt nav novērojamas būtiskas atšķirības dalībai arodbiedrībās latviešu un citu tautību darba ņēmēju vidū. Darba ņēmēju aptaujas rezultāti liecina, ka pilsētās arodbiedrību biedru skaits ir lielāks kā laukos, kas nebūtu pārsteidzoši, tomēr Latvijas galvaspilsēta Rīga ir izņēmums. Tieši Latvijas galvaspilsētā Rīgā ir salīdzinoši viszemākais arodbiedrību biedru skaits pat salīdzinājumā ar laukiem (sk. 17. tabulu pielikumā, sadaļai 5.3.1.).

Tie darba ņēmēji (N=1029), kuri ir arodbiedrību vai citas sabiedriskās organizācijas, kas var palīdzēt aizstāvēt darba ņēmēju darba tiesības, biedri, tika lūgti nosaukt, konkrēti kādas organizācijas biedri viņi ir. Respondenti brīvā formā varēja atbildēt uz uzdoto jautājumu (atvērtais jautājums).

No šīs grupas respondentiem 7,5% nav vēlējušies vai varējuši nosaukt konkrētu organizāciju, bet vēl 3,3% atbildējuši, ka viņi nezina, kādas konkrēti arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas, kas var palīdzēt aizstāvēt darba ņēmēju darba tiesības,

biedri viņi ir. Vēl 20,1% darba ņēmēju kā atbildi snieguši – „arodbiedrība darba vietā; arodbiedrība”, nekonkretizējot kādā tieši arodbiedrībā viņi ir biedri. 0,9% darba ņēmēju norādījuši, ka viņi ir Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS biedri).

No arodbiedrībām visbiežāk nosauktas:

- Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība – 25,9%;
- Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācija – 9,4%;
- Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība – 6,2%;
- Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība, Latvijas ārstniecības un aprūpes darbinieku arodsavienība – 3,4%;
- Latvijas arodbiedrība “Enerģija” (Latvenergo) – 2,2%;
- Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu darbinieku arodbiedrība – 1,7%;
- Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība 2,5%;
- Latvijas Tirdzniecības arodbiedrība 1,1%;
- Latvijas valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrība, Latvijas pašvaldību darbinieku arodbiedrība – 1,6%.

Citas arodbiedrības nosaukuši mazāk kā 1% no dotās grupas respondentiem.

Tikai 65 respondenti ir norādījuši, ka viņi ir kādas citas sabiedriskās organizācijas biedri, kas var palīdzēt aizstāvēt darba ņēmēju darba tiesības. Aptaujātie darba ņēmēji ir nosaukuši dažādas organizācijas, tomēr katras sabiedriskās organizācijas minēšanas biežums nepārsniedz 2 reizes, tādējādi nav iespējams izdalīt kādas noteiktas sabiedriskās organizācijas, kas būtu dominējošas.

Darba tirgus diskriminācijas indeksa regresijas analīze (pēc darba ņēmēju aptaujas datiem)

Lai raksturotu diskrimināciju Latvijas un tās reģionu darba tirgū, tika aprēķināts kopējais aprakstošais rādītājs – darba tirgus diskriminācijas indekss. Indekss tika iegūts, darba ņēmējiem novērtējot vienlīdzīgas attieksmes nodrošinātību pēc 13 pazīmēm, t.sk., dzimums, vecums, tautība, reliģiskā piederība, veselības stāvoklis, materiālais stāvoklis, seksuālā orientācija utt. Darba ņēmēji novērtēja vienlīdzīgas attieksmes pakāpi savā darbavietā attiecībā pret katru pazīmi pēc skalas no 1 (vienlīdzīga attieksme nemaz nav nodrošināta) līdz 3 (vienlīdzīga attieksme tiek nodrošināta pilnībā). Tālāk tika aprēķināts aritmētiskais vidējais visos 13 vērtējumos. Šī indeksa vidējā vērtība Latvijas darba tirgū kopumā un reģionos tiek piedāvāta 5.3.1.7. tabulā.

5.3.1.7. tabula

Darba tirgus diskriminācijas indeksa vidējā vērtība Latvijas un tās reģionu darba tirgū

Plānošanas Reģions	Vidējā vērtība	N	Standartnovirze
Rīgas reģions	2.7617	2527	.32837
Vidzemes reģions	2.8839	617	.19479
Latgales reģions	2.9077	1137	.23203
Zemgales reģions	2.8195	791	.30916
Kurzemes reģions	2.7327	795	.33769
Kopā	2.7742	5867	.30412

Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem

Piezīme: vidējā balle pēc skalas no 1 - minimālā vērtība līdz 3 - maksimālā vērtība

Kā redzams tabulā, pēc reģionu diskriminācijas indeksa absolūtajās vērtībās savā starpā atšķiras, taču šo starpību statistisko nozīmību varētu precīzi noteikt ar LSD testu. (sk. pielikumā A, sadaļai 5.3.1.) Kā parādīja tests, gandrīz visas indeksa vērtību starpības ir statistiski nozīmīgas, no kā var secināt, ka darba tirgus diskriminācija Latvijas reģionos ir atšķirīga – Vidzemes un Latgales reģionā lielākā, Rīgas un Kurzemes reģionā – mazākā.

Ar lineārās daudzfaktoru regresijas analīzi var noteikt reģionālo likumsakarības specifiku starp diskriminācijas indeksa vērtējumu un dažiem to noteicošajiem faktoriem. Darba tirgus diskriminācijas indeksa lineārās regresijas analīzei tika izvēlēti 5 neatkarīgi jeb faktoriālie mainīgie (saskaņā ar pētījuma darba uzdevumu): darba ņēmēja vecums, dzimums, tautība, izglītības līmenis un

nozare (ražošana vai pakalpojumi), kur strādā darba ņēmējs. Ar korelācijas analīzi tika iepriekš konstatēts, ka visi šie 5 faktori, izņemot izglītības līmeni, ir cieši saistīti ar diskriminācijas vērtējumiem savā darbavietā. (sk. pielikumā A, sadaļai 5.3.1.)

Korelācijas analīze ar Spīrmena rangu korelācijas koeficientu (sk. 5.3.1.8. tabulu) parādīja, ka darba tirgus diskriminācijas vērtējums ar 99% varbūtību statistiski nozīmīgi korelē ar nozari, vecumu un tautību, un ar 95% varbūtību korelē ar dzimumu.

5.3.1.8. tabula

Pētāmo faktoru saistība ar diskriminācijas vērtējumu savā darbavietā

Korelējošie mainīgie	Spīrmena rangu korelācija	Diskriminācijas indeksa novērtējums	Tautība	Dzimums	Vecums	Nozare	Izglītība
<i>Diskriminācijas indeksa novērtējums</i>	<i>Korelācijas koeficients</i>	1.000	.074(**)	-.028(*)	.075(**)	-.042(**)	.016
	<i>Abpusējā statistiskā nozīmība</i>	.	.000	.030	.000	.001	.214
	<i>N</i>	5867	5867	5867	5867	5779	5857
<i>Tautība</i>	<i>Korelācijas koeficients</i>	.074(**)	1.000	-.003	-.053(**)	.000	.021(*)
	<i>Abpusējā statistiskā nozīmība</i>	.000	.	.731	.000	.961	.032
	<i>N</i>	5867	10177	10177	10177	10041	10163
<i>Dzimums</i>	<i>Korelācijas koeficients</i>	-.028(*)	-.003	1.000	-.031(**)	-.127(**)	-.123(**)
	<i>Abpusējā statistiskā nozīmība</i>	.030	.731	.	.002	.000	.000
	<i>N</i>	5867	10177	10177	10177	10041	10163
<i>Vecums</i>	<i>Korelācijas koeficients</i>	.075(**)	-.053(**)	-.031(**)	1.000	-.070(**)	.028(**)
	<i>Abpusējā statistiskā nozīmība</i>	.000	.000	.002	.	.000	.005
	<i>N</i>	5867	10177	10177	10177	10041	10163
<i>Nozare</i>	<i>Korelācijas koeficients</i>	-.042(**)	.000	-.127(**)	-.070(**)	1.000	.156(**)
	<i>Abpusējā statistiskā nozīmība</i>	.001	.961	.000	.000	.	.000
	<i>N</i>	5779	10041	10041	10041	10041	10028
<i>Izglītība</i>	<i>Korelācijas koeficients</i>	.016	.021(*)	-.123(**)	.028(**)	.156(**)	1.000
	<i>Abpusējā statistiskā nozīmība</i>	.214	.032	.000	.005	.000	.
	<i>N</i>	5857	10163	10163	10163	10028	10163

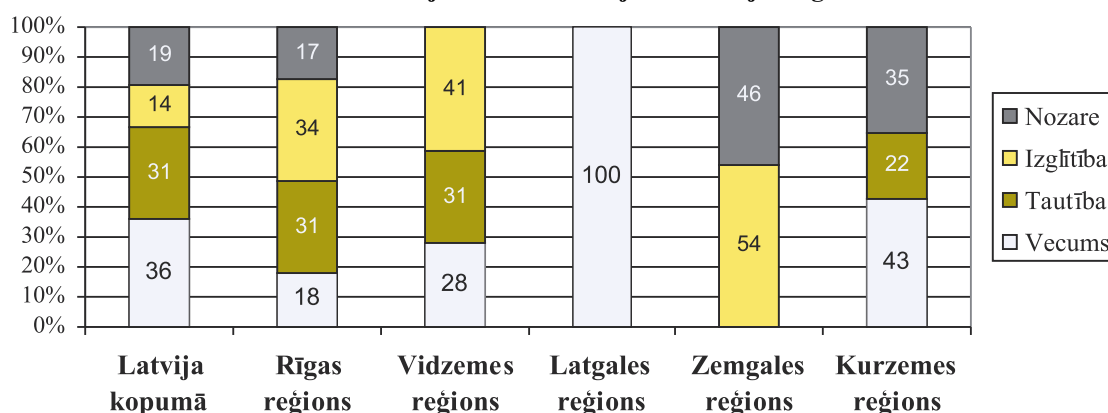
Piezīme: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem (Spīrmena rangu korelācijas koeficients - ** Korelācija ir nozīmīga pie 0,01 nozīmības sliekšņa (abpusējā), * Korelācija ir nozīmīga pie 0,01 nozīmības sliekšņa (abpusējā)).

Tā kā gandrīz visas indeksa vērtību starpības ir statistiski nozīmīgas, var secināt, ka diskriminācijas klātesamība darba ņēmēju vērtējumā Latvijas reģionos ir atšķirīga – Vidzemes un Latgales reģionā mazāka, Rīgas un Kurzemes reģionā – lielāka.

Regresijas vienādojumi parāda, pēc kādas likumsakarības pētāmie atkarīgie jeb faktoriālie mainīgie – darba ņēmēja dzimums, vecums, tautība, izglītība, darbības nozare - ietekmē neatkarīgo jeb rezultatīvu mainīgo – darba tirgus diskriminācijas indeksa vērtējumu. Izrādās, ka visi šie mainīgie ne pārāk stipri ietekmē rezultatīvu mainīgo, un ietekmes sakarība ir dažāda dažādos reģionos. Interesanti, ka nevienā reģionā un arī Latvijā kopumā dzimums neietekmē darba tirgus diskriminācijas vērtējumu. Tas netieši liecina par to, ka dzimuma diskriminācija Latvijā darba ņēmēju skatījumā nav īpaši aktuāla. Savukārt, aktuāla ir vecuma diskriminācija – par to liecina gan regresijas vienādojumu lielākie regresijas koeficienti attiecībā pret vecumu (Latgales reģionā vecums ir pat vienīgais faktors no izvēlētiem pieciem, kas ietekmē darba tirgus diskriminācijas vērtējumu), gan arī fokusgrupu diskusiju rezultāti, kur vecuma diskriminācija darba tirgū tika īpaši akcentēta. Darba ņēmēja izglītības ietekme uz diskriminācijas vērtējumu ir lielāka Rīgas, Vidzemes un Zemgales reģionos, kas netieši liecina par izglītības īpašu nozīmību diskriminācijas gadījumos šajos reģionos.

Taču korektai reģionu salīdzināšanai katram reģionam ir jāaprēķina procentuālā daļa, ko aizņem katrs faktoriālais mainīgais regresijas koeficienta kopsummā. Ja to pieņem par 100%, tad reģionu salīdzināmie rezultāti būs šādi. (sk. 5.3.1.1. attēlu)

5.3.1.1.attēls. Katra faktoriālā mainīgā nozīmība kopējā faktoru ietekmē uz diskriminācijas indeksa vērtējumu Latvijas reģionos



Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem, N=10 177

Piezīme: īpatsvars %

Kā parādīja regresijas koeficientu nozīmības salīdzinoša analīze pa Latvijas reģioniem, tiek novērotas diezgan stiprās atšķirības reģionu vidū, kas netieši liecina par konkrētā veida diskriminācijas aktualitāti reģionā. Piemēram, Latgalē diskriminācijas vērtējumu no pētāmajiem faktoriem ietekmē tikai darba ņēmēju vecums, taču Zemgalē situācija ir pretēja - vecumam nav nekādas nozīmes. Atšķirīga arī ir citu faktoriālo mainīgo nozīmība diskriminācijas vērtējumā dažādos reģionos, kas netieši liecina par to, kāds diskriminācijas veids ir aktuālāks katrā konkrētajā reģionā.

5.3.2. DARBA DEVĒJU VIEDOKĻI

Informētība par darba likumdošanas prasībām

Lai nepieļautu darba ņēmēju diskrimināciju no darba devēju puses, būtiska ir ne tikai nepieciešamība (darba ņēmēju prasības un informētība, kontrolējošo institūciju darbība u.tml.) darba devējiem ievērot „Darba likumā” noteiktos diskriminācijas aizlieguma gadījumus, bet arī darba devēju informētība par „Darba likuma” attiecīgajām prasībām. Kā liecina darba devēju aptaujas rezultāti (sk. 5.3.2.1. tabulu), tad salīdzinoši liels skaits darba devēju nav informēti par „Darba likumā” noteiktajiem diskriminācijas aizlieguma gadījumiem.

Salīdzinoši lielāka informētība darba devēju vidū vērojama attiecībā uz „Darba likumā” noteiktajiem atšķirīgas attieksmes aizliegumiem attiecībā uz darba tiesisko attiecību dibināšanu, darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, tai skaitā pārbaudes laikā. Tomēr, lai gan salīdzinoši lielākā darba devēju daļa ir informēta par atšķirīgas attieksmes aizliegumu darba tiesību attiecību pastāvēšanas laikā, tomēr nebūt ne visi darba devēji to attiecina arī tādām situācijām kā „nosakot darba līguma variantu”, „piedāvājot strādāt nepilnu darba laiku vai papildus darba laiku” vai „dodot darba uzdevumu”.

Salīdzinoši sliktāk darba devēji ir informēti gan par atšķirīgas attieksmes aizliegumu, nosakot darba apstākļus, jo par šādas prasības pastāvēšanu ir informēti 67,9% darba devēju. Arī prasība par atšķirīgas attieksmes aizliegumu, nosakot darba samaksu, „Darba likumā” ir skaidri formulēta, tomēr par to ir informēti tikai 64,3% darba devēju.

Lai gan „Darba likumā” skaidri ir noteikts atšķirīgas attieksmes aizliegums, paaugstinot darbinieku amatā, par šādas prasības pastāvēšanu darba likumdošanā ir pārliecināti tikai 60,7% darba devēju. Līdzīga situācija ir arī attiecībā uz darba devēju informētības līmeni par atšķirīgas attieksmes aizliegumu, nodrošinot profesionālo apmācību. Par to ir informēti 62,8% darba devēju.

Darba devēju informētība par darba likumdošanā noteiktajiem
atšķirīgās attieksmes aizliegumiem

Pozīcijas	Paredz (%)	Neparedz (%)	Grūti pateikt (%)
Darba tiesisko attiecību dibināšanas laikā	76,0	6,7	17,3
Darba tiesību attiecību pastāvēšanas laikā	74,6	5,8	19,6
Pārbaudes laikā	71,4	8,1	20,5
Nosakot darba apstākļus	67,9	7,1	25,1
Dodot darba uzdevumu	65,2	7,7	27,1
Nosakot darba līguma variantu	64,9	8,4	26,7
Nosakot darba samaksu	64,3	12,3	23,4
Nodrošinot profesionālo apmācību	62,8	9,1	28,0
Piedāvājot strādāt nepilnu darba laiku	61,6	9,6	28,8
Paaugstinot darbinieku amatā	60,7	8,2	31,2
Piedāvājot papildus darba laiku	59,0	11,4	29,6

Avots: Pēc darba ņēmēju aptaujas datiem, N=10 177

Būtiski ir noskaidrot ne tikai to darba devēju daļu, kuriem ir zināšanas par darba likumdošanas prasībām atšķirīgās attieksmes aizliegumā, bet arī to darba devēju daļu, kurus var pieskaitīt pie potenciālajiem darba likumdošanas pārkāpējiem attiecīgajos jautājumos. Darba devēju aptaujas dati uzrāda satraucošu ainu – vislielākā nezināšana darba devēju vidū ir tieši par diskriminācijas aizliegumu, nosakot darba samaksu. Tieši par darba samaksu salīdzinoši vislielākais darba devēju skaits ir atbildējis nepareizi – ka darba likumdošana neparedz vienādu attieksmi, nosakot darba samaksu – 12,3%.

Salīdzinoši lielai daļai darba devēju faktiski nav skaidrs, kas „Darba likumā” tiek saprasts ar atšķirīgās attieksmes aizliegumu „darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā”, un kādas situācijas ir attiecināmas uz šo prasību. Liela daļa darba devēju izvēlējušies arī atbildes variantu „grūti pateikt”, kas pēc būtības arī nozīmē, ka darba devēji nav informēti par darba likumdošanā noteiktajām diskriminācijas aizlieguma situācijām.

Aprēķinot katrai situācijai vidējo rādītāju, var noteikt, kāds ir darba devēju informētības līmenis par tām. Jo tuvāks vidējais rādītājs ir 1, jo augstāks ir darba devēju informētības līmenis.

Salīdzinot darba devēju informētības vidējos rādītājus pa nodarbinātības sektoriem, redzams, ka ievērojami labāk informēti par darba likumdošanā noteiktajiem diskriminācijas aizliegumiem ir valsts un pašvaldību sektora darba devēji/vadītāji. Savukārt darba devēju informētības līmenis NVO un privātajā sektorā ir ievērojami zemāks. Pie tam tādos jautājumos, kā informētība par atšķirīgās attieksmes aizliegumu, paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, nosakot darba samaksu u.tml., NVO sektora darba devēju informētība ir pat sliktāka nekā privātā sektora darba devējiem (sk. 1. tabulu, pielikumā sadaļai 5.3.2.).

Darba devējiem visos nodarbinātības sektoros salīdzinoši neskaidrākie ir jautājumi par atšķirīgās attieksmes aizliegumu, piedāvājot papildus darba laiku vai strādāt nepilnu darba laiku, kas faktiski attiecas uz atšķirīgās attieksmes aizliegumu darba tiesību attiecību pastāvēšanas laikā.

Privātā sektora darba devējiem ir ievērojami zemāks informētības līmenis par atšķirīgās attieksmes aizliegumu, nodrošinot darbinieka profesionālo apmācību, salīdzinot ar darba devējiem pārējos nodarbinātības sektoros.

Analizējot vidējos rādītājus, kas raksturo darba devēju informētību par atšķirīgās attieksmes aizliegumu, atkarībā no uzņēmuma lieluma (pēc darbinieku skaita), var secināt, ka pastāv korelācija starp darba devēju informētības līmeni par diskriminācijas aizliegumu darba tiesiskajās attiecībās un uzņēmuma lielumu. Jo mazāks uzņēmums, jo zemāks ir darba devēju informētības līmenis par darba likumdošanā noteiktajiem atšķirīgās attieksmes aizliegumiem.

Darba devējiem mikro uzņēmumos (2-9 darbinieki), zināšanas par darba likumdošanas prasībām attiecībā uz diskriminācijas aizliegumu ir viszemākās. Tikai nedaudz labākas tās ir mazo uzņēmumu (10-49 darbinieki) darba devējiem. Savukārt salīdzinoši visaugstākais informētības līmenis ir lielo uzņēmumu darba devējiem.

Jāatzīmē, ka darba ņēmēju informētības līmenis par darba likumdošanā noteiktajiem atšķirīgās attieksmes aizliegumiem ir ievērojami zemāks nekā darba devēju vidū. Ja darba devēju vidū zināšanas par atšķirīgās attieksmes aizliegumu ir robežās no 59,0% līdz 76,0%, tad darba ņēmēju vidū zināšanu līmenis ir robežās no 26,5% līdz 38,5% (sk. 5.3.2.1. tabulu un 5.3.1.1. tabulu).

Darbaņēmēju neinformētība par savām tiesībām - iespēja darba devējiem neievērot diskriminācijas aizliegumu

Kā atzīst lielākā daļa fokusgrupu dalībnieku visos reģionos, Latvijas likumdošana attiecībā uz diskrimināciju vairāk aizsargā darbaņēmēju nekā darba devēju.

„Darba likums vairāk vai mazāk ir tendēts aizsargāt darbaņēmēju, viņš, protams, regulē darba devēja un darbaņēmēja attiecības, bet mans viedoklis ir, ka viņš vairāk aizsargā darbaņēmēju.” (Kurzemes reģions, l)

Vairāki uzņēmēji pauda viedokli, ka darbaņēmēji nav pietiekoši informēti par savām tiesībām, un tas dod iespēju darba devējiem daļu no likumdošanā noteiktajām normām neievērot.

„Es ļoti uzmanīgi esmu izpētījis darba likumu – vairāk nekā aizsargā, tikai cilvēki nemāk to izmantot, nemāk aizstāvēt savas tiesības. Un te man kā darba devējam, es vēl pagaidām varu brīvi elpot, jo es zinu, ka darbinieki nezina savas tiesības, un es reizēm varu viņa tiesības neievērot, bet patiesībā, ja viņš paņems labu juristu, es viņam neko nevarēšu padarīt.” (Rīgas reģions, k)

„Latvijā netrūkst labu, izglītotu darbinieku, tomēr par šī likuma pāris punktiem ļoti daudzi neko nezina. Viņi ir neizglītoti šajā jautājumā, tāpēc bieži darba devējs tiek no darbiniekiem vaļā...” (Vidzemes reģions, l)

Darba devēji atzīst, ka formāli likums aizsargā darbaņēmēju, bet, ja darba devēji ir pietiekami „gudri”, tad tiesā ir grūti pierādīt diskriminācijas faktu.

„Kā likums var aizsargāt sievieti pēc 40 gadiem vai cilvēku gados, vai krievu, kuru neņem darbā latviešu kolektīvā? Kādā veidā viņš var pierādīt, ka viņu nepaņēma darbā tāpēc, ka viņš ir krievs, kaut gan viņš lieliski runā latviski, viņa tīpašības un pieredze atbilst visām prasībām. Darba tiesas Latvijā velkas pa 3- 4 gadiem, un arī tas ir labākajā gadījumā.” (Rīgas reģions, k)

Tika pausts arī viedoklis, ka ar pašu darba likumu un ar tajā definētajām normām, aizsargājot darbaņēmēju pret diskrimināciju, viss ir kārtībā, bet problēma ir šī likuma piemērošana tiesu praksē.

„Te ir maza nianse. Nevis likums neaizsargā, bet tiesu izpildvara, te ir atšķirība. Pats likums ir uzrakstīts ļoti kvalitatīvi, problēmas ir ar tā ieviešanu praksē.” (Rīgas reģions, k)

Grūtības, ko likumdošana darba jomā, rada darba devējiem

Darba devēji kā problēmas, ko Darba likums rada darba devējam, minēja ierobežojumus attiecībā uz darba intervijām, kas viņiem liedzot saņemt būtisku informāciju par potenciālo darbaņēmēju.

„Ir vesela virkne ierobežojumi, ko vispār nedrīkst uzdot. Vispirms ir jājautā, vai vispār drīkst uzdot, kaut gan tur ir diezgan būtiski jautājumi. Protams, man neinteresē seksuālā orientācija, bet ģimenes stāvoklis ir svarīgs. To es arī nevaru prasīt.” (Rīgas reģions, k)

Pēc darba devēju domām darbaņēmējs ir nostādīts privileģētākā stāvoklī attiecībā pret darba devēju, jo darba devējs nevarot iegūt informāciju par darbaņēmēja darba vēsturi, tāpēc darba devējiem ir risks pieņemt darbā negodīgus cilvēkus.

„Par tevi (darbaņēmēju) neko nezina, par tevi zina tik, cik tu pats gribi, lai par tevi zina.” (Kurzemes reģions)

Darba devējus neapmierina arī tas, ka ir grūtības atlaist darbinieku, kurš neapmierina darba devēju.

Uzņēmējus uztrauc arī tas, ka darbaņēmējam, ja darba devējs viņu atlaiž, ir lielas iespējas aizstāvēt savas intereses tiesā, bet pēc darba devēju domām, darba devējs šajā situācijā ir neaizsargāts.

„Ļoti lielas iespējas, - anonīms zvans! Bet uzņēmumam aizsargāties no viņa?” (Kurzemes reģions)

Pēc darba devēju domām atlaišanas dēļ vai citu domstarpību dēļ darbaņēmējam ir dotas iespējas radīt darba devējam nopietnas nepatīkšanas un tādējādi traucēt darbu.

„Ja darbinieks vai bijušais darbinieks gribēs sataisīt savam darba devējam kādas problēmas, tad viņam visas tādas iespējas ir. Jo tās pārbaudes būs nepārtrauktas, – organizācijas, kam jāpārbauda attieksme pret darbiniekiem, sanitārais stāvoklis un tā tālāk. Tad jau darba devējam vieglāk ir dot kādu naudu, un teikt – „po horošemu”, nekā likt darbiniekam šķirties tādā kārtībā. Vienu reizi es tā izdarīju, tas bija ar zagli, bet es gribu teikt, ka pusgadu man bija tādas problēmas – ekonomiskā policija, kaut kādi iesniegumi uz prokuratūru, uz kriminālpoliciju, un tā. Es jau nerunāju par darba inspekciju un tādām iestādēm, man bija tādas problēmas. Es pusgadu rakstīju kaut kādus papīrus vēl pēc darba dienas beigām –2-3 stundas.” (Kurzemes reģions)

Fokusgrupu laikā tika izteiktas arī pretenzijas par likumdošanā noteiktajām normām attiecībā uz darba apstākļiem, darba vidi un uzņēmēju reālajām iespējām šīs prasības īstenot. Šīs prasības rada problēmas ne tikai mazajiem uzņēmumiem, bet arī vidējiem un pat lieliem uzņēmumiem.

„Darbiniekam ir vesels saraksts, kas viņam ir jāsaņem. Uzņēmumam tad jāatrodas starp tādām dzirnavām, ja darbinieks sāks visu pēc likumdošanas prasīt, nu tad var rasties ļoti lielas problēmas uzņēmumam. Ja darbinieks ir lojāls uzņēmumam, viņš saprot, ka nav tādu iespēju, varbūt būs kaut kad tādas iespējas, varbūt kaut kā savādāk viņš tiks stimulēts, tā saucamais konsenss tiek panākts.” (Kurzemes reģions)

Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana

Aptaujas rezultāti liecina, ka lielākā daļa darba devēju uzskata, ka viņu uzņēmumos un iestādēs pilnībā tiek nodrošināta vienlīdzīga attieksme pret darbiniekiem. Vairāk kā 90% aptaujāto darba devēju atzinuši, ka vienlīdzīga attieksme pilnībā tiek nodrošināta pret darbiniekiem pēc viņu reliģiskās piederības, pēc ģimenes stāvokļa, pēc etniskās piederības, pēc pilsonības un pēc pastāvīgās dzīves vietas, vairāk kā 80% – pēc dzimuma, rases, valsts valodas zināšanām un vecuma. 79 – 77% atzinuši, ka vienlīdzīga attieksme tiek nodrošināta arī atkarībā no pazišanās vai radniecības ar uzņēmuma/iestādes vadību. 75% atzinuši vienlīdzīgas attieksmes nodrošinājumu pēc darbinieku seksuālās orientācijas, kaut arī 15% respondentu šai gadījumā izvēlējušies atbildi „grūti pateikt”. Salīdzinoši vismazākā darba devēju daļa – 69% atzinuši, ka vienlīdzīga attieksme tiek nodrošināta arī atkarībā no darbinieku veselības stāvokļa vai invaliditātes (sk.2. tabulu pielikumā sadaļai 5.3.2.).

Darba devēju skatījums uz vienlīdzīgas attieksmes nodrošinājumu uzņēmumā vai iestādē ir optimistiskāks nekā darba ņēmēju skatījums. Pilnīgu vienlīdzības nodrošinājumu atzinusi mazāka darba ņēmēju daļa, tas raksturīgs visām pazīmēm, lielākās atšķirības ir vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanā pēc etniskās piederības, pēc valsts valodas zināšanām, atkarībā no pazišanās vai radniecības ar uzņēmuma vadību un atkarībā no veselības stāvokļa vai invaliditātes. (sk. 5.3.2.2. tabulu)

5.3.2.2. tabula

Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana uzņēmumā pēc darba devēju un darba ņēmēju viedokļa

	Darba devēji (%)	Darba ņēmēji (%)
Pēc reliģiskās piederības	94,3	88,2
Pēc ģimenes stāvokļa	94,2	89,4
Pēc etniskās piederības (tautības)	93,1	77,3
Pēc pilsonības	90,9	80,2
Pēc dzimuma piederības	89,1	80,0
Pēc valsts valodas zināšanām	84,9	50,9
Pēc vecuma	82,4	73,1
Atkarībā no pazišanās ar uzņēmuma/iestādes vadību	78,7	54,9
Atkarībā no radniecības ar uzņēmuma/iestādes vadību	76,5	54,7
Pēc seksuālās orientācijas	75,4	76,0
Atkarībā no veselības stāvokļa/ invaliditātes	68,7	43,9

Avots: Pēc darba ņēmēju, darba devēju aptaujas datiem, N=10 177, N=6066

Piezīme: pēc atbildes „pilnībā tiek nodrošināta”

Tomēr jānorāda, ka fokusgrupu diskusijās, atklāti diskutējot par dažādām diskriminācijas izpausmēm, parādījās lielāks viedokļu un darbību spektrs attiecībā uz diskrimināciju darba tirgū pašu darba devēju skaidrojumā.

Kā parādīja fokusgrupu diskusijas, tad uzņēmēju vidū pastāv virkne stereotipu gan attiecībā par dzimumiem, gan etnisko piederību, gan arī par vecuma īpatnībām, kas iespaido viņu attieksmi pret darba ņēmējiem kā potenciālajiem darbiniekiem, tā arī pret darbiniekiem uzticētajiem darba pienākumiem un līdz ar to arī ieņēmamajiem amatiem.

Dzimumu diskriminācija

Praktiski visās fokusgrupās tika diskutēts par vīriešu un sieviešu nodarbinātības specifiku un darba iespējām. Pārrunājot pastāvošās problēmas, uzņēmēji uzskata, ka pastāv „vīriešu” un „sieviešu” darbi. Darba tirgus segregācija darba ņēmēju vidū pat tiek atbalstīta un uzturēta.

„Ir nozares, kur strādā sievietes, viesnīcā, piemēram, viņas fiziski tam ir piemērotākas, un ir nozares, kur jāstrādā vīriešiem. Šajās nozarēs to nedrīkst saukt par diskrimināciju, kad notiek darbinieku atlase pēc darba spējām.” (Rīgas reģions)

Dalījums „vīriešu” un „sieviešu” darbos tiek uztverts kā normāla parādība, kā norma tiek uztverts arī tas, ka tā saucamie „sieviešu darbi” tiek zemāk atalgoti un vīrieši uz tādiem darbiem negrib iet strādāt, bet sievietes piekrīt strādāt par zemāku atalgojumu.

„Nē, piemēram, es nepieņemtu darbā vīrieti, jo es viņam nevarētu varbūt tik daudz samaksāt, lai viņš varētu uzturēt ģimeni.... Vidēji viņš saņem tos 160 latus, kas ir diezgan maz, nu vīrietis par tādu naudu nestrādās. Es vienkārši paņemu sievietes, kas strādā par tādu naudu.” (Kurzemes reģions)

Pastāvošā darba tirgus segregācija tiek pamatota arī ar fizioloģiskajām īpatnībām starp vīriešiem un sievietēm, fiziski smagākie darbi darba devēju skatījumā ir jāpilda vīriešiem, jo darba devējs ne vienmēr ir gatavs izpildīt likumdošanas prasības attiecībā uz sievietēm.

„Vairāk jāpievērš uzmanība dzimuma fizioloģijai tādā ziņā, ka sieviete krāvējs – tas nekur neder, nevar sievieti pieņemt par krāvēju. Ja man sieviete pieteiksies darbā par krāvēju, es viņu nepieņemšu darbā, vai es būšu pārkāpis likumu? Es viņai nevaru nodrošināt tādas darba apstākļus, nest tikai cik tur tos kilogramus.” (Kurzemes reģions)

Daļa visu reģionu uzņēmēju uzskata, ka darba tirgū dzimumu diskriminācija nepastāv, vismaz attiecībā uz vienādu atalgojumu par vienādu darbu. Tika minēti piemēri, ka sievietēm viņu uzņēmumā algas ir pat augstākas nekā vīriešiem.

Tomēr, lai arī vārdos tika uzsvērts, ka pastāv vienlīdzīga attieksme pret dzimumiem, tomēr diskusijās izteikti apgalvojumi norāda, ka, pieņemot darbiniekus, tiek šķīrots, vai tā ir sieviete vai vīrietis, un vienādas attieksmes princips ne vienmēr tiek ievērots.

„Es esmu pamanījusi, ka tur, kur ir pretendenti vīrieši un sievietes, vīrieši tiek novērtēti augstāk. Bet, ja skatās pēc statistikas, tad ir vairāk sieviešu, kam ir laba pieredze un labas īpašības, bet redzot, kā norit konkursi, cilvēkiem, kas nav profesionāli personāla atlases jomā, viņiem liekas, ka vīrietis kā darbinieks ir labāks.” (Rīgas reģions)

„Es droši vien dotu priekšroku vīriešiem, jo vīriešu ir maz.” (Zemgales reģions)

„Ideāli jau, protams, pieņemt vīrieti 30 – 45 gadi, jo bieži vien mazāk problēmu būs.” (Zemgales reģions)

Vairāki darba devēji tik absolūti tic tam, ka ir profesijas, kas ir piemērotas tikai vīriešiem, ka tas nosaka viņu lēmumu, pieņemot darbinieku darbā.

„Par automehāniķi es nekādā gadījumā nepieņemtu meiteni. (Kurzemes reģions)

Manā gadījumā dzimumam ir nozīme. Ir darbs, kas ir domāts vīriešiem, piemēram, apsarga darbs.” (Vidzemes reģions)

Kā fokusgrupu diskusiju laikā atzina lielākā daļa darba devēju, tad pēdējo pāris gadu laikā pēc Latvijas iestāšanās ES situācija darbaspēka piedāvājumā būtiski izmainījies un ir izteikti jūtams darbaspēka trūkums, tāpēc esot jāņem cilvēki – vīrieši vai sievietes, kuri ir gatavi strādāt, tik daudz vairs neesot iespējas izvēlēties, kā tas bijis agrāk.

Vecumu diskriminācija

Paši darba devēji vērtējot, kādas grupas darba tirgū tiek diskriminētas, atzīst, ka nelabvēlīgākā situācijā ir darbinieki, kuri vecāki par 45 gadiem.

Lai arī tiek atzīts, ka grūtības pastāv arī jauniešiem, īpaši bez darba pieredzes, tomēr diskriminācijas iespējamība augstāka ir gados vecākiem cilvēkiem. Darba devēji akcentē darba ņēmējus pirmspensijas vecumā. Taču par vecuma robežu darba devēju viedokļi dalās - ja tiek runāts par darbaspēku vispār, nešķirojot pēc dzimumiem, tad „kritiskais” punkts ir 45 gadi un vecāki. Turpretī sievietēm šī kritiskā robeža ir pat mazāka, neraugoties uz to, ka pensionēšanās vecums likumdošanā abiem dzimumiem ir noteikts vienāds – 62 gadi. Darba devēji atzīst, ka viņi nevēlas pieņemt darbā sievietes, kuras ir vecākas par 40 gadiem. Šajā gadījumā var runāt par divu diskriminācijas veidu pārklāšanos – dzimuma un vecuma diskrimināciju.

„Es gribēju teikt, ka cilvēkus pēc 45 gadiem diskriminē. Skaidrojums tur ir tāds, ka slimos, maz strādās, viņam ir padomju laiku pieredze, kas mums, nafig, nav vajadzīgs, apmēram tā arī saka.” (Rīgas reģions)

„Diskriminācija, nu pirmkārt, pēc vecuma. Ja piedalījās sievietes konkursā, bet 15 –20 gadus vecāka, un bija tā pati izglītība, apmēram tie paši rezultāti, mēs tomēr pieņemām jaunākās, ar veselību viņām labāk, un tā. (Kurzemes reģions, mv)

Attiecībā par jauniešu negribēšanu ņemt darbā –bieži būtiska loma ir ne tikai stereotipiem par rakstura īpatnībām - jauniešiem tiek pārmests atbildības trūkums un pārāk augstās pretenzijas, - bet gan darba pieredzes trūkums. Darba devēji pauž bažas, ka darba devējs jauniešus apmācīs, un tad jaunais darbinieks aizies strādāt uz citu uzņēmumu, vai arī aizbrauks labāka darba, atalgojuma meklējumos uz ārzemēm.

„Par vecumiem, godīgi sakot, nē, jauniešus nemīlu- ne krievus, ne latviešus, jo tas „kronis galvā”, varbūt es pats arī esmu ar kroni..., jaunieši vienmēr rada konfliktsituācijas. Es esmu labsirdīgs cilvēks, bet ļoti impulsīvs. Es uzskatu, ka priekšnieks ir priekšnieks...bet, tikko iniciatīva sāk kļūt uzmacīga, esi tik laipns, vai nu dari, ko tu dari, vai arī tev vajag augstāku amatu. Man firmā nav vajadzīgs lieks cilvēks, man nav vajadzīgi trīs darbinieki un pieci priekšnieki.” (Kurzemes reģions)

Mazā un vidējā biznesa pārstāvji salīdzinoši visnelabprātāk pieņemtu darbā jaunietes, kuras gatavojas precēties, vai arī jaunas neprecētas sievietes, kurām vēl nav bērnu.

„Meitenes, kuras taisās precēties, jo viņai drīz būs bērni un tad būs vakars. Lai man piedod jaunietes, bet man nav tik liela firma, lai es varētu atmaksāt šitās lielās naudas, kas tur jāmaksā. Man ir 17 cilvēki pamatdarbā un es nevaru atļauties ar tādu labdarību nodarboties.” (Zemgales reģions)

Etniskā diskriminācija

Darba devēji fokusgrupās minēja etnisko diskrimināciju kā vienu no pastāvošajiem diskriminācijas veidiem, tomēr iezīmējās atšķirības starp latviešu un krievu darba ņēmējiem. Daļa darba ņēmēju kā latviešu, tā arī krievu grupās uzsvēra, ka viņiem cilvēka etniskā piederība neesot svarīga, bet būtiska esot darbinieka kvalifikācija un prasmes.

Jāatzīmē, ka, runājot par etnisko diskrimināciju, tika nodalītas dažādas etniskās grupas. No vienas puses, tās ir darba attiecības starp latviešu un krievu (iekļaujot šajā grupā arī ukraiņus, baltkrievus u.tml.) tautības darba ņēmējiem un darba devējiem, un diskriminācijas problēmas, kas izriet no šīm attiecībām. No otras puses, par diskriminētām tiek atzītas tādas etniskās grupas pārstāvji kā čigāni, kā arī citas rases vai reliģisko grupu pārstāvji – nēģeri, ķīnieši, vjetnamieši, kā arī arābi, kuri galvenokārt tiek asociēti nevis ar etnisko piederību, bet gan ar musulmanismu.

Latvieši un krievi

Arguments, ka darba devējam darbinieka tautība ir nesvarīga tika izteikts gan no latviešu, gan krievu tautības darba devēju puses. Darba devēji pauda viedokli, ka jaukts darba kolektīvs pat ir labāks nekā monoetnisks.

„Varu piekrist, man ir svarīgs cilvēks, kas var nest labumu kompānijai, viņa tautība man ir vienaldzīga, vienalga, kādā valodā viņš runā, man ir svarīga viņa padarītā darba kvalitāte.” (Rīgas reģions, kv)

„Mums ir dažādu tautību cilvēki, daži runā latviski, daži krieviski. Nekādas problēmas, man liekas, ka jaukts kolektīvs ir vēl foršāk.” (Zemgales reģions, l)

Pamatā uzņēmēji atzīst, ka diskriminācija pēc etniskās piederības tomēr pastāv. Krievu darba devēji uzskata, ka galvenokārt no diskriminācijas cieš krievu tautības cilvēki jeb, kā izteicās viens no fokusgrupas dalībniekiem, - ne jau „titulētā”.

Darba devēji nodalīja divus sektorus - publisko (valsts un pašvaldības iestādes) un privāto, kur ir notikusi sadalīšanās pēc etniskās pazīmes. Ja publiskajā sektorā izteikti dominē latvieši, tad privātajā sektorā – krievi, arī pieņemot darbā darbiniekus, pēc darba devēju domām, vadās pēc šī dalījuma.

„Privātajā sektorā atkal ļoti daudzās vietās ir otrādāk, latviešus principiāli neņem.” (Rīgas reģions, kv)

Kaut arī tas netiek afišēts, diskriminācija pastāv, pieņemot cilvēku darbā.

„Es laikam neņemtu darbā sveštautiešus, vienīgi, ja viņš perfekti ir iekļāvies Latvijas sabiedrībā, mentalitāte, domāšanas ātrums, manā kolektīvā tas noteikti radītu problēmas. Vai nu viņam grūti būtu iedzīvoties, vai citi viņu tā nepieņemtu. Es domāju, ka tā nav tikai mana nostāju, domāju, ka tā tas ir daudziem” (Kurzemes reģions, l) mv

Dalījums latviešu un krievu darbības jomās

Darba devēji skaidro, ka viens no faktoriem, kas ietekmē sadalīšanos latviešu un krievu biznesā - kad latviešu darba devēji pieņem darbā latviešus, bet krievu darba devēji – krievus- ir šo etnisko grupu atšķirīgās mentalitātes un darba kultūra.

„Vadītājs vēlas savas nacionalitātes cilvēku, latvietis latvieti un krievs krievu. Tā ir atšķirīga darba kultūra, grūti to pieņemt un saprast, tas prasa laiku, kam tas vajadzīgs?” (Rīgas reģions, kv)

„Nav jau noslēpums, ka Latvijā ir krieviski runājošās firmas un latviešu. Tā ir mentalitātes problēma, tā nav darbinieku kvalifikācijas problēma, tā nav sapratnes problēma, tāpēc, ka mēs vienkārši daudz lietas savādāk jūtam” (Kurzemes reģions, l)

Daļa darba devēju šādu dalījumu noteiktās nozarēs skaidro kā vēsturiski izveidojušos.

„Mums ir izteikti nacionāls kolektīvs. Jau no pašiem sākumiem, no mežiniekiem. Mēs tagad ņemam droši vien jebkuru, kas atnāk. ...Būtībā tā valoda un tā internacionālā lieta ir vēsturiski izveidojusies. Piemēram, būvniekiem tur gan strādā hoholi, poļi, puse vēl kaut kādi, jo viņi ir dabūjuši kontraktu, kas viņiem termiņa laikā jāizpilda un viņam ir vienalga, kādā valodā viņi runā. Ja viņš māc ar veltni braukt, tad ir vienalga kādā valodā runā.” (Rīgas reģions, l)

Rīgas reģionā krievu darba devēji atzina, ka pēdējā laikā ir iezīmējusies jauna tendence –orientācija uz jauktiem kolektīviem, kad etniskai piederībai vairs netiek pievērsta tik liela uzmanība.

„Līdz nesenam laikam, periodā no 1998.- 2003. gadam, saskāros ar ļoti vienkāršu darbā pieņemšanas veidu – bija rekrutēšanas kompānijas, kas meklēja kadrus un tādas, kas meklēja nacakdrus (pēc noteiktas nacionalitātes). Tāpat ir kompānijas, kur strādā krievi vai latvieši. Tāda masveida sajaukšanās sākās 2002.- 2003. gadā. Pirmkārt, visa sabiedrība vairāk vai mazāk nomierinājās, sākās integrācija, sākām mācīties valodu, jo sapratām, ka bez divām valodām nekādi nevar, kaut kā viss dabīgi nomierinājās. Diskriminācija pēc nacionālā principa saglabājas, nevar teikt, ka tas ir kaut kāds liels procents, bet tas vienalga eksistē, neskatoties uz izmaiņām. Un paies vēl daži gadi, kamēr tas izmaiņīsies.” (Rīgas reģions, kv)

Čigānu kā etniskās grupas diskriminācija

Pēc pašu darba devēju atzinuma, čigāni ir tā etniskā grupa, pret kuru sabiedrībā un arī darba devēju vidū valda stereotipi un aizspriedumi, un kuri tiek diskriminēti darba tirgū. Čigāniem pastāv liels risks tikt nepieņemtiem darbā tieši savas etniskās piederības dēļ.

Ja krievu tautības cilvēkiem nepieņemšana darbā saista arī ar nepietiekamām latviešu valodas prasmēm, t.i., vērtē ne tikai pēc etniskās piederības, tad čigāniem tas tā nenotiek. Neviens no darba devējiem neminēja, ka čigāniem būtu problēmas ar latviešu valodas prasmēm, piederība šai etniskajai grupai pats par sevi ir pietiekams pamats darbā nepieņemšanai.

„Čigānus darbā labāk neņemt.” (Rīgas reģions, kv)

„Es domāju, ka uz čigāniem. Viņus nepieņem darbā – vairāk to nevar attiecināt. Čigāns pēc visas saskarsmes, kāda man ir bijusi ar viņiem, ... neizglītots un atjautīgs. Varbūt es kļūdos, bet man ir kāda bremze pret viņiem.” (Zemgales reģions, l)

Tiek doti dažādi skaidrojumi, kāpēc čigāni darba tirgū tiek diskriminēti – viņiem tiek pārņemts negodīgums, saistība ar narkotiku tirdzniecību, viņiem nevar uzticēties, viņu nodarbināšana pieļaujama tikai noteiktos darbos un noteiktos gadījumos.

„Ir daži kontrolējami uzņēmumi ar savu specifiku, piemēram, zivju pārstrādes uzņēmums Kurzemes jūrmalā. Viņiem nav izvēles, viņi ņem čigānu ģimenes, un viņi lieliski strādā. Bet Rīgā mēs to nedarām. Zog. Uzņēmumā uzreiz parādās narkotikas.” (Rīgas reģions, krievu)

„Zivju cehā čigānus var pieņemt, bet noliktavā, ja tur preces?... Tā ir diskriminācija?” (Kurzemes reģions, l)

Tomēr ir darba devēji, kuri šos aizspriedumus un diskrimināciju neatbalsta. Viņiem ir laba pieredze sadarbībā ar čigānu tautības darba ņēmējiem

„Mēs ņemām čigānus, nekādu problēmu nebija.” (Rīgas reģions, kv)

„Čigāni...[pie mums uzņēmumā] strādā, jau vairāk kā gadu. Un es pilnīgi nejauši uzzināju, ka viņa ir čigāniete, nu un kas?”

Pie mums arī strādāja, un mēģināju pierunāt viņu palikt, un visi mēģināja pierunāt, bet viņai bija veselības problēmas un viņa nevar trešajā maiņā strādāt, viņai kaut kas ar sirdi, ļoti laba meitene bija.” (Latgales reģions, kv)

Potenciālās diskriminācijas riska grupas (etniskais, rasu pamats)

Par potenciālajām riska grupām, kas varētu tikt pakļautas diskriminācijai, ja Latvijā nākotnē tiks pieļauta brīva darbaspēka kustība, var uzskatīt citas rases cilvēkus (ķīnieši, nēģeri), atsevišķas etniskās grupas, kas gan vairāk tiek asociētas ar piederību noteiktai reliģijai – musulmaņiem (turki, arābi). Attiecībā pret šīs grupām darba devēju vidū valda aizdomīgums un pat zināmā mērā bailes.

„Man ļoti negribētos piedzīvot to dienu, kad darbaspēka trūkuma dēļ būtu jāņem darbā ķīnieši. Varbūt, ka tas nav vairs tālu, bet katrā ziņā negribētos...” (Rīgas reģions, latviešu)

„Bet drīz ieradīsies, cik tur tie miljoni turku un vēl kas... Es nemaz nebrīnos, ka drīz tā arī notiks un uz tuvākajiem darba tirgiem viņi pārcelsies.” (Zemgales reģions, l)

Darbaspēka trūkuma apstākļos, darba devēji, īpaši Latgales reģionā, par labāku alternatīvu uzskata bijušo PSRS republiku (Krievija, Ukraina, Baltkrievija) pārstāvju pieņemšanu darbā, jo ar viņiem šādas bailes, neuzticēšanās un aizspriedumi netiek saistīti.

„Lai attīstītos, cilvēki būs vajadzīgi un vieglāk tos paņemt tajās pat valstīs, kas mums kaimiņos, nekā gaidīt tur arābus, vai vēl kaut ko tur.” (Latgales reģions, kv)

Bijušo ieslodzīto diskriminācija

Bijušie ieslodzītie ir sociālā grupa, kurai ir augsts diskriminācijas risks darba tirgū.

Čigāni un cilvēki, kuri atbrīvoti no ieslodzījuma vietām, darba devēju fokusgrupās visbiežāk tika minēti kā tās iedzīvotāju grupas, ko darba devēji negrib pieņemt darbā.

„Ieslodzītie parasti saglabā vecos sakarus, un tas ir liels risks, īpaši tur, kur ir kaut kādas materiālās vērtības, viņi paši arī var kaut ko paņemt vai pastāstīt saviem draugiem, viņiem jau ir pieredze šādās lietās, un uzņēmējam nav laika, kad domāt, kā sevi no tā pasargāt.” (Rīgas reģions, kv)

„Protams, ar kriminālu pagātni. Jebkurš darba devējs, jo augstāks vai būtiskāks amats, ievāc informāciju, ja ir bijuši kaut kādi robi vai trūkumi, negatīva pagātne, tu centies nepieņemt.” (Kurzemes reģions, latviešu)

Tomēr darba devējiem ir arī cits viedoklis, kas balstīts viņu pašu uzņēmuma pieredzē, nodarbinot cilvēkus, kuri atbrīvoti no ieslodzījuma vietām. Zināma neuzticēšanās pret bijušajiem cietumniekiem kā darbiniekiem arī šiem darba devējiem ir raksturīga.

„Tā nu gan man nav problēma. Tas ir, šie cilvēki tieši ļoti labi strādā. ja kaut kas tur sāks pazust, tad pirmām kārtām aizdomas kritīs uz viņu, nu, bet tā sabiedrība ir iekārtota. Bet, kas attiecas uz diskrimināciju darba samaksā, kaut kādu motivējošu pasākumu [ziņā], tāda nav. Tas ir, viss pēc nopelniem, ja viņš labi strādās.” (Latgales reģions, kv)

Ilgstošie bezdarbnieki un personas ar invaliditāti

Darba devēji nelabprāt pieņem darbā arī ilgstošos bezdarbniekus. Tika izteiktas arī kritiskas piezīmes par tiem bezdarbniekiem, kuri tiek nosūtīti pieteikties darbā no Nodarbinātības valsts aģentūras.

„Es teiksim nezinu nevienu līniju speciālistu, kas būtu meklējis darbu un būtu sēdējis mājās pusgadu, gadu un gaidījis. Es neesmu sastapis, ka no viņa pēc tam būtu kāda atdeve, pieņemsim man nav bijis tāda speciālista. Sēž mājās, gaida, gaida un ka pēc gada viņš kaut ko reāli atrod un darbojas. Viņš jau ir nogājis no distance manā izpratnē un viss. Tas attiecas arī uz vienkārša darba darītāju, ja viņš ilgstošu laiku ir bijis bez darba nebūs vairs tur nekas, bez pieredzes tu neesi nekas.”

„Un par tiem 12 mēnešiem, kas nav strādāts, tas arī ir specifiski – ja viņš būs grāmatvedis, tad, protams, viņš būs no aprites izgājis ārā. Bet tas no darba atkarīgs. Ja kāda vīle jānošuj, tad to var darīt arī, ja Tu vispār to neesi nekad darījis. Uz specifiskajiem darbiem noteikti.” (Zemgales reģions)

Tēma par personām ar invaliditāti kā sociālo grupu, kurai pastāv augsts diskriminācijas risks darba tirgū, darba devēju fokusgrupās netika izvērstā. Daļēji to varētu skaidrot ar notikušajām labvēlīgajām pārmaiņām sabiedrības attieksmē pret personām ar invaliditāti, kā arī masu mediju pievērsto uzmanību šo personu problēmām, tai skaitā nodarbinātības jomā. Kā izteicās viens no darba devējiem, persona ar invaliditāti rada papildus problēmas darba devējam, problēmu gadījumā starp darba devēju un personu ar invaliditāti kā darba ņēmēju, darba devējam ir grūti viņu atlaist no darba.

Vadības un darba ņēmēju domstarpības par darba jautājumiem

To, ka pēdējā gada laikā notikušas vadības un darbinieku domstarpības darba jautājumos saistībā ar dažādām darbinieku pazīmēm atzinuši 12,2% aptaujāto darba devēju. Lielākā daļa darba devēju atzinuši, ka šīs domstarpības bijušas saistībā ar darbinieka

veselības stāvokli (6,2%) un vecumu (1,7%). Citas pazīmes bija minējuši mazāk par vienu procentu darba devēju, no tām biežāk minētās – dzimums un ģimenes statuss (0,9%). (sk. 5.3.2.3. tabulu)

5.3.2.3. tabula

Vadības un darbinieku domstarpības par darba jautājumiem pēdējā gada laikā

saistībā ar darbinieka:	%
dzimumu	0,9
etnisko piederību	0,4
vecumu	1,7
reliģisko piederību	0,4
ģimenes statusu	0,9
seksuālo orientāciju	0,5
sociālo statusu	0,7
veselības stāvokli	6,2
pilsonību	0,5

Bāze: N=6066

Piezīme: Pēc darba devēju aptaujas datiem

Atbildes uz abiem jautājumiem liecina, ka saistībā ar darbinieku veselības stāvokli un invaliditāti darba devējiem rodas vislielākās grūtības vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanā.

Darba devējiem tika lūgts novērtēt dažādu grupu pārstāvju iespējas tikt pieņemtiem darbā viņu uzņēmumā vai iestādē. Tika izmantots sekojošs vērtējums: 1 – noteikti tiks pieņemts, 2 – varbūt tiks pieņemts un 3 – noteikti netiks pieņemts. Aprēķinot katrai grupai vidējo rādītāju, var noteikt, kādas ir šo grupu izredzes darba devēju skatījumā.

Vislabākās izredzes ir latviešiem un vīriešiem, jo šo grupu vidējais vērtējums ir tuvs 1, tātad noteikti tiks pieņemti. Sliktākās izredzes ir tiem, kuru vidējais vērtējums ir augstāks par 2, tie ir personas ar HIV, invalīdi, nepilngadīgie, personas ar sliktu veselību, no ieslodzījuma vietām atbrīvotie un personas ar atkarībām. Personas ar atkarībām ir grupa, kas noteikti netiks pieņemta darbā, jo vidējais vērtējums ir 2,78.

Neskaidra situācija ir personām, kam trūkst latviešu valodas zināšanu un grūtniecēm, jo vidējais vērtējums ir attiecīgi 1,91 un 1,97. No etniskām grupām mazākās izredzes ir čigāniem (vid.vērt.- 1,77). (sk. 5.3.2.4. tabulu)

To, ka noteikti netiks pieņemtas darbā personas ar atkarībām, atzinuši 74,8% darba devēju. Apmēram trešdaļa darba devēju atzinusi, ka noteikti darbā netiks pieņemti arī nepilngadīgie (40,7%), personas pēc ieslodzījuma (36,8%), personas ar sliktu veselību (30,9%), invalīdi (29,7%), grūtnieces (28,6%), personas, kam trūkst latviešu valodas zināšanas (27,3%), personas ar HIV infekciju (27,2%). 18,7% darba devēju atzinuši, ka noteikti darbā netiks pieņemti čigāni.

5.3.2.4. tabula

Dažādu grupu pārstāvju iespējas tikt pieņemtiem darbā

	Vidējā balle
Latvieši	1,08
Vīrieši	1,13
Cilvēki vecumā no 40 līdz 55 gadiem (vidēja vecuma cilvēki)	1,19
Personas pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma	1,19
Krievi, baltkrievi, ukraiņi (u.c. slāvu tautības)	1,20
Personas ar pirmskolas vecuma bērniem	1,20
Sievietes	1,21
Jaunieši (vecumā no 18 – 24 gadiem)	1,25
Ebreji	1,28
Personas ar citu ādas krāsu	1,34
Personas, kas nav strādājušas algotu darbu ilgāk par gadu	1,35
Citu etnisko grupu pārstāvji	1,37
Personas bez Latvijas pilsonības	1,41

	Vidējā balle
Pirmspensijas vecuma cilvēki (5 gadi pirms pensijas)	1,47
Personas ar atšķirīgu seksuālo orientāciju	1,58
Romu tautības/čigāni	1,77
Personas, kam trūkst latviešu valodas zināšanu	1,91
Grūtnieces	1,97
Personas ar HIV infekciju	2,05
Invalīdi (cilvēki ar īpašām vajadzībām)	2,11
Nepilngadīgas personas (vecumā no 15 – 17 gadiem)	2,23
Personas ar sliktu veselības stāvokli	2,24
No ieslodzījuma vietām atbrīvotie	2,29
Personas ar atkarībām (alkoholisms, narkotiku lietošana, spēles)	2,78

Avots: Pēc darba devēju aptaujas datiem, N=6066

Piezīme: 1 – noteikti tiks pieņemts; 2 – varbūt tiks pieņemts; 3 – noteikti netiks pieņemts

Ja salīdzina dažādu grupu vidējos rādītājus pa nodarbinātības sektoriem, tad jāatzīst, ka privātā sektora darba devēji ir vairāk gatavi pieņemt darbā personas, kas nav strādājušas ilgāk kā gadu, personas, kam trūkst latviešu valodas zināšanu, personas ar citu ādas krāsu, no ieslodzījuma vietām atbrīvotos un nepilngadīgos, bet, salīdzinot ar citiem sektoriem, vairāk nevēlas pieņemt darbā invalīdus un grūtnieces. Valsts sektorā lielākas izredzes ir tikt pieņemtiem darbā čigāniem, personām pēc bērna kopšanas atvaļinājuma un grūtniecēm. Invalīdiem lielākas izredzes ir tikt pieņemtiem darbā NVO sektorā.

SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

Statistiskie dati, kas publiski pieejami LR Statistikas pārvaldes izdotos krājumos „Latvijas reģioni skaitļos”, „Latvijas statistikas gada grāmata” un „Demogrāfija”, kā arī darbaspēka apsekojuma dati, neļauj tiešā veidā konstatēt Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas. Informācijas analīze sniedz vispārējo priekšstatu par demogrāfisko situāciju reģionos, situāciju nodarbinātības un uzņēmējdarbības attīstības jomā, ļauj konstatēt visiem reģioniem raksturīgas problēmas, neatklājot to specifiku katrā reģionā. Tikai kontekstā ar socioloģiskā pētījuma rezultātiem rodas iespēja konstatēt darba tirgus specifiskās problēmas attiecībā uz diskrimināciju, elastību, konkurētspēju un efektivitāti darba tirgū reģionos.

Pētījuma rezultāti liecina, ka Latvijā nav vienota darba tirgus. Socioloģiskās kvantitatīvās aptaujas rezultāti, parāda kā Latvijā darba tirgus ir „polārs”: Rīga un visa pārējā Latvija.

Šo dalījumu pēc aptaujāto darba devēju domām, veido tādi apstākļi kā:

- ⊙ reģiona ģeogrāfiskais izvietojums, kuru atšķirīgais ceļu tīkls, mežu un auglīgas augsnes daudzums veido atšķirīgu ekonomiskās darbības struktūru,
- ⊙ nozaru specifika, finansiālais ieguldījums, lai gūtu peļņu,
- ⊙ iedzīvotāju izglītības, kultūras līmeņu atšķirības pa reģioniem, kā arī narkomānijas un alkoholisma izplatības atšķirības.

85% darba ņēmēju pašreizējo darbavietu atrada, izmantojot sociālo kapitālu, 10% - publiskās informācijas resursus un 5% - institucionālo palīdzību. Faktori, kas visstiprāk ietekmē darba meklēšanas veida izvēli: darba ņēmēja izglītības līmenis, uzņēmuma darbības sektors un apdzīvotās vietas tips. Faktori, kas neietekmē darba meklēšanas veida izvēli: darba ņēmēja dzimums, uzņēmuma darbības nozare un plānošanas reģions. Jo augstāks ir darba ņēmēja izglītības līmenis, jo biežāk viņš izvēlas informatīvus kanālus darba meklēšanai, jo zemākā izglītība, jo biežāk tiek izmantoti sociālie kanāli. Darba meklēšanas sociālie kanāli visbiežāk tiek izmantoti privātajā sektorā, institucionālie – NVO un politisko partiju sektorā, informatīvie – abos augstākminētos sektoros. Sociālus kanālus biežāk izmanto laukos, institucionālos un informatīvos – pilsētās.

Darbavietas elastība tika mērīta ar elastības indeksu, kas parāda, kā vidējā dažādu iespēju nodrošinātība ir 2,18 pēc 3 ballu skalas. Darbavietas elastības vērtējumus dažādā mērā ietekmē visi analizējamie faktori, kas raksturo gan pašu darba ņēmēju, gan viņa darbavietu, gan teritoriālo aspektu. Visvairāk elastības vērtējumus ietekmē darba ņēmēja izglītības faktors: jo augstāka ir izglītība, jo augstāk cilvēki novērtē savas darbavietas elastību. Vai, citādi runājot, jo augstākā izglītība ir darba ņēmējam, jo vairāk ir iespēju strādāt elastīgāk. Visaugstāk savu darbavietu elastību novērtē darba ņēmēji no Rīgas reģiona. Zemgales, Latgales un Vidzemes reģionos vērtējumi ir zemāki, taču praktiski vienādi, un tikai Kurzemes reģions atšķiras ar viszemāko elastības indeksu. Ievērojami augstāk savu darbavietu elastību novērtē darba ņēmēji, kas strādā pakalpojumu nozarē, bet zemāk un sava starpā vienādi – rūpniecības un lauksaimniecības nozarē.

Pārsvārā (88% gadījumos) darba devēji izmanto mazāk elastīgo darba attiecību noformēšanas veidu – darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Ļoti reti Latvijas darba tirgū tiek izmantoti autoratlīdzības līgumi, līgumi uz konkrēta darba veikšanu u.c. darba attiecību formas. Darba ņēmēji ar augstāko izglītību biežāk strādā saskaņā ar līgumu uz noteiktu laiku, savukārt, darbinieku vidū ar pamata izglītību ir salīdzinoši vairāk strādājošo saskaņā ar līgumu uz noteiktu laiku. 26% darbinieku ar pamata izglītību strādā bez rakstiskā līguma, kas ir ievērojami augstāks rādītājs nekā citās izglītības grupās. Līgumi uz noteiktu un nenoteiktu laiku ir plašāk izmantojami vidējos un lielajos uzņēmumos, taču tieši mikro uzņēmumu izteikta specifika – darbs bez rakstiska līguma. Teritoriālajā ziņā izdalās pilsētas ar biežāko līgumu uz nenoteiktu laiku izmantošanu un lauki ar ievērojami lielāku darbinieku bez rakstiska līguma īpatsvaru.

Kopīgums eksistē tikai 16% uzņēmumos un tikai 10% darba devēju apstiprināja, ka viņu uzņēmumos un iestādes darbojās arodbiedrības.

Visvairāk Latvijas darba devēju darbiniekus meklē izmantojot savas un savu darbinieku sociālās saites (radus, draugus). 29,2% darba devēju vienmēr, bet 49,8% darba devēju reizēm izmanto darbaspēja meklējumus radnieku, draugu vai paziņu ieteikumus. Jo lielāks ir uzņēmums, jo vairāk darbinieku meklēšanas veidu tiek izmantots. Lielajos uzņēmumos mazāk vienādi aktīvi tiek izmantoti sociālie kanāli (82,8 %) un institucionālais kanāls NVA (72,2%) un personāla atlases firmu pakalpojumus (40,3%). Latvijas uzņēmumos lai darbinieku noturētu visvairāk izmanto darba algas paaugstināšanas metodi - 65,4% aptaujāto darba devēju, gandrīz katrs otrais darba devējs (42,9%) lai noturētu nepieciešamo darba ņēmēju piedāvā viņam sociālās garantijas un 41% darba devēju – labiekārto darba vietas. Darba devēji savā uzņēmumā ir gatavi nodrošināt tehniski drošu vidi, labāk organizēt padoto darbību, kā arī ļauj darbiniekiem strādāt psiholoģiski labvēlīgā darba vidē. Bet iespēju turpināt izglītību, gūt atbalstu profesionālai karjerai, saņemt paaugstinātu samaksu par virsstundu/brīvdienu darbu darba devēji saviem darbiniekiem nodrošina daudz mazākā mērā.

Konfliktus, problēmas un domstarpības, kas radušās darba devēju un darba ņēmēju starpā, Latvijā strādājošie pārsvarā gadījumu (64,3%) risina, apspriežot tos ar savu darba devēju. Konflikta un domstarpību risināšanas veidu izvēle visciešāk ir saistīta ar darba ņēmēja izglītību, uzņēmuma darbības nozari un plānošanas reģionu. Savukārt, visi pārējie darba ņēmēju raksturojošie faktori – vecums, dzimums, tautība, ģimenes stāvoklis – vispār neietekmē darba konfliktu risināšanas veidu. Jo augstāka ir darba ņēmēja izglītība, jo biežāk viņš apspriež savas darba problēmas tieši ar darba devēju. Biežāk konfliktu un problēmu apspriede ar darba devēju notiek pakalpojumu nozarē, retāk – ražošanas nozarē (gan rūpniecībā, gan lauksaimniecībā), kur attiecīgi ir vairāk cilvēku, kas nekad nerunā par savām problēmām ar darba devēju. Reģionālajā griezumā izdalās tikai Rīgas reģions, kur ievērojami biežāk darbinieki apspriež savas problēmas un domstarpības tieši ar darba devējiem.

Svarīgākās darbinieka kompetences, kas nepieciešamas darba devējam ir:

- ⊙ darba disciplīnas ievērošana – kā svarīgu darbinieka īpašību ir atzīmējuši 98,9% respondentu;
- ⊙ attiecības ar darba biedriem – 97,3%;
- ⊙ profesionālās zināšanas un prasmes – 94,8%.

Nelielas atšķirības kompetenču vērtējumos pastāv dažāda lieluma uzņēmumu vadītāju vidū.

Darba ņēmēju skatījumā vislielākā mērā darbinieka konkurētspēju darba tirgū nodrošina darba disciplīnas ievērošana, profesionālās prasmes un izvairīšanās no konfliktiem, vismazākajā mērā - gatavība mainīt profesiju, gatavība izmantot personiskos līdzekļus uzņēmuma/iestādes labā un gatavība mainīt dzīves vietu. Teritoriālajā ziņā augstākminētās konkurētspēju vislabāk nodrošinošās 3 īpatnības vismazāk ir svarīgas Rīgā, bet vairāk svarīgas visā pārējā Latvijas teritorijā, ieskaitot pilsētas un laukus.

Darba devēji Rīgas reģionā svešvalodu zināšanas uzskata par konkurētspējas nodrošināšanas faktoru. Angļu valodas zināšanas tiek uzskatītas par nepieciešamām vadošajiem darbiniekiem 47,9% gadījumos, bet pārējiem darbiniekiem – 23,3% gadījumos. Latvija kopumā šie radītāji ir atbilstoši – 39,9% un 18%. Krievu un latviešu valodas lietojumā uzņēmuma var saredzēt lielākas atšķirības gan dažāda lieluma uzņēmumos, gan dažādu sektoru uzņēmumos un arī reģionālajā griezumā.

43% darba devēju plāno resursus darbinieku apmācībām, bet 30% uzņēmēju pat netaisās ieguldīt līdzekļus darbinieku mācībās. Valsts un pašvaldību vairuma gadījumos uzņēmumi plāno resursus darbinieku izglītošanai, bet līdz 35% darba devēju privātajā sektorā par šādu vajadzību pat nedomā.

Līdzīgi darba ņēmēju viedoklim arī darba devējiem pamatinstruments darbinieku noturēšanā ir darba algas paaugstināšana (65,4% respondentu to atzīmēja kā svarīgu darbinieku noturēšanas veidu uzņēmumā).

Darba devēju skatījumā nepastāv nozīmīgas reģionālās atšķirības attiecībā uz darba tirgus elastību un konkurētspēju. Spilgtākās atšķirības elastības un konkurētspējas aspektos parādās atkarībā no uzņēmuma darbības nozares vai lieluma. Ņemot vērā to, ka vairums lielo uzņēmumu un arī dažas specifiskās nozares ir koncentrētas Rīgas reģionā, jo te ir augstāks ekonomiskās aktivitātes līmenis, var novērot Latvijas darba tirgus polarizāciju „Rīgas reģions - pārējā Latvija”.

Daļa no Latvijas un tās reģionu darba tirgus problēmām saistīta ar diskrimināciju, kura var izpausties tiešā vai netiešā veidā pret atsevišķām iedzīvotāju un īpaši bezdarba riska grupām.

Ekonomikas un statistikas novērtējums dod iespēju noteikt uz precīziem aprēķiniem balstītus diskriminācijas signālus par tiesībām saņemt vienādu atalgojumu par vienādu darbu, balstoties uz CSP Darbaspēka apsekojuma datiem. Šāda metodika ir ieteikta pētījumā, un tā ļauj tālākajā monitoringa procesā koncentrēt uzmanību uz grupām, par kurām konstatēti darba samaksas diskriminācijas signāli. Tas ļauj mērķtiecīgi koncentrēt uzmanību un taupīt resursus veicot tālāku darba tirgus uzraudzību reģionos.

Problēmas diskriminācijas nepieļaušanā un novēršanā rada nevis darba likumdošanas nepilnības, bet darba devēju vājā informētība par vienlīdzīgu tiesību nosacījumiem darba likumā, nevienlīdzīgas attieksmes aizliegumu (mazāk kā 40% darba ņēmēju atzīst, ka ir dzirdējuši par vienlīdzīgas attieksmes prasību pret darbiniekiem dažādos darba tiesisko attiecību posmos). Darba devēju informētība par darba likumdošanā noteikto atšķirīgas attieksmes aizliegumu dažādos darba tiesisko attiecību pastāvēšanas posmos ir statistiski nozīmīgi augstāka nekā darba ņēmējiem, kaut arī variē attiecībā uz dažādiem darba tiesisko attiecību veidošanas un pastāvēšanas posmiem.

Satraukumu par situāciju darba tirgū var radīt darba ņēmēju pasivitāte savu tiesību realizācijā, jo 68.4% darba ņēmēju atzina, ka pat tad, ja viņu darba tiesības tiktu ierobežotas, viņi nevērstos nevienā organizācijā, kas varētu palīdzēt šīs problēmas risināt. Darba ņēmēju pasivitāte savu tiesību aizstāvēšanā var liecināt par nopietnām problēmām darba tirgū, uzraudzības institūciju trūkumu, kapacitātes nepietiekamību un pieejamību (nepieejamību). Taču vēl būtiskāka nozīme, iespējams ir profesionālo un arodorganizāciju neaktīvajai darbībai, par ko liecina gan zemais līdzdalības procents (mazāk par 10%) šādās organizācijās, gan koplīguma kā tiesību nodrošināšanas instrumenta retais pielietojums (mazāk par 20%).

Aptaujas rezultāti liecina, ka lielākā daļa darba devēju uzskata, ka viņu uzņēmumos un iestādēs pilnībā tiek nodrošināta vienlīdzīga attieksme pret darbiniekiem. Vairāk kā 90% aptaujāto darba devēju atzinuši, ka vienlīdzīga attieksme pilnībā tiek nodrošināta pret darbiniekiem pēc viņu reliģiskās piederības, pēc ģimenes stāvokļa, pēc etniskās piederības, pēc pilsonības un pēc pastāvīgās dzīves vietas, vairāk kā 80% – pēc dzimuma, rases, valsts valodas zināšanām un vecuma. 79 – 77% atzinuši, ka vienlīdzīga attieksme tiek nodrošināta arī atkarībā no paziņšanās vai radniecības ar uzņēmuma/iestādes vadību. 75% atzinuši vienlīdzīgas attieksmes nodrošinājumu pēc darbinieku seksuālās orientācijas, kaut arī 15% respondentu šai gadījumā izvēlējušies atbildi „grūti pateikt”. Salīdzinoši vismazākā darba devēju daļa – 69% atzinuši, ka vienlīdzīga attieksme tiek nodrošināta arī atkarībā no darbinieku veselības stāvokļa vai invaliditātes.

Darba devēju skatījums uz vienlīdzīgas attieksmes nodrošinājumu uzņēmumā vai iestādē ir optimistiskāks nekā darba ņēmēju skatījums. Pilnīgu vienlīdzības nodrošinājumu atzinusi mazāka darba ņēmēju daļa. Lielākās vērtējumu atšķirības ir vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanā pēc etniskās piederības, pēc valsts valodas zināšanām, un pēc veselības stāvokļa vai invaliditātes. Latvijā attieksmes nevienlīdzību būtiski nosaka paziņšanās vai radniecība ar uzņēmuma vadību.

Kā parādīja fokusgrupu diskusijas, tad uzņēmēju vidū pastāv virkne stereotipu gan attiecībā par dzimumiem, gan etnisko piederību, gan arī par vecuma īpatnībām, kas iespaido viņu attieksmi pret darba ņēmējiem kā potenciālajiem darbiniekiem, tā arī pret darbiniekiem uzticētajiem darba pienākumiem un līdz ar to arī ieņemamajiem amatiem.

Par diskriminācijas riska apdraudētākajām sociālajām grupām darba ņēmēji uzskata personas ar atkarībām (neatkarīgi no darba tirgus nodarbinātības sektora) no ieslodzījuma vietām atbrīvotās personas, invalīdus, grūtnieces un personas ar HIV infekciju un personas ar sliktu veselības stāvokli. Lai arī dažādos darba tirgus sektoros rezultāti ir nedaudz atšķirīgi, tikai attiecībā pret grūtniecēm šīs atšķirības ir statistiski nozīmīgas un vismazākās izredzes tikt pieņemtām darbā grūtniecēm ir privātajā sektorā (55.7% izredzes tiek raksturotas kā „mazas”).

Līdzīgi kā darba ņēmēju aptaujā, arī darba devēju atbildes liecina par diskriminācijas risku - zemāku iespēju tikt pieņemtiem darbā personām ar HIV infekciju, invalīdiem, personām ar sliktu veselību, no ieslodzījuma vietām atbrīvotos, personas ar atkarībām.

Salīdzinot darba devēju un darba ņēmēju skatījumu uz nevienlīdzīgu attieksmi pret darba ņēmējiem, jāsaprot, ka vispārējo tendenču konstatējumā darba devēju un darba ņēmēju atbilžu sadalījums ir līdzīgs, taču darba ņēmēju salīdzinoši lielāka daļa ir norādījusi uz nevienlīdzīgas attieksmes izpausmēm. Var teikt, ka darba ņēmēju atbildes liecina par kritiskāku skatījumu uz nevienlīdzības izpausmēm darba tirgū.

Darba ņēmēju aptaujā tika saņemti diezgan pārsteidzoši dati par darba tirgus institucionālo aģentu nozīmīgumu:

- ⊙ iniciatīvai darba tirgus efektivitātes jautājumu risināšanā darba ņēmēju skatījumā, galvenokārt, jāuzņemas uzņēmuma/ iestādes vadībai;
- ⊙ pašam darba ņēmējam iniciatīva jāuzņemas tikai par darba attiecībām kolektīvā un profesionālu prasmju izmantošanu;
- ⊙ valsts institūcijām darba ņēmēji neatvēlēja galvenā iniciatora lomu ne vienā no darba tirgus efektivitātes paaugstināšanas aspektiem;
- ⊙ arodbiedrībām un NVO nevienā aspektā darba ņēmēju skatījumā nav nepieciešamības uzņemties iniciatīvu, izņemot papildus labumu saņemšanu.

Šai skatījumā starp reģioniem nav būtisku atšķirību.

Latvijā ir izveidots pietiekami labs normatīvais ietvars diskriminācijas novēršanai darba tirgū, tomēr likumdošanas jomā būtu jāparedz šādas iniciatīvas:

- ⊙ Darba likumā kā diskriminācijas aizliegtais kritērijs būtu jāiekļauj arī pilsonība, jo tas ir nepieciešams sakarā ar brīvu personu kustību ES ietvaros;
- ⊙ Administratīvo pārkāpumu kodeksā precīzāk ir jānosaka sankcijas par vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpšanu darba tiesiskajās attiecībās, jo pašreizējais formulējums ir pārāk vispārīgs.

Valsts pārvaldē nav viennozīmīgas un skaidras izpratnes par to, kas ir diskriminācija un kā ar to cīnīties. Reģionālo institūciju pārstāvji atzīst, ka neprot identificēt diskriminācijas situācijas un viņiem pietrūktu kompetences šos jautājumus risināt. Institūcijām, kas ir iesaistītas šo jautājumu risināšanā, diskriminācijas problēmas nav prioritāras, un ierobežotie resursi tiek veltīti aktuālāku jautājumu risināšanai.

Pētījuma ietvaros veiktās darba devēju un darba ņēmēju aptaujas, fokusgrupu un ekspertintervijas, kā arī darba tirgus statistiskā analīze, ļāva identificēt būtiskas Latvijas un tās reģionu darba tirgus problēmas, t.sk., potenciālās diskriminācijas aspektā. Tika arī konstatēts, ka līdz šim regulāri iegūtie dati par darba tirgu Latvijā raksturo šo tirgu nepilnīgi un fragmentāri, atspoguļojot, galvenokārt, nodarbinātības sociālos aspektus. Darba tirgus izpēte lielākoties ir bijusi pakārtota institūciju specifiskajām funkcijām. Līdz ar to šī informācija nedod priekšstatu par situāciju darba tirgū.

Tāpēc gan darba uzdevuma nosacījumi, gan arī šobrīd izstrādātās šī pētījuma metodikas un iegūtie rezultāti ļauj piedāvāt alternatīvas, kas ir vērstas uz kompleksas darba tirgus monitoringa sistēmas (DTMS) izveidi.

Autoru kolektīvs piedāvā divus galvenos monitoringa aptvēruma variantus:

- ⊙ diskriminācijas signālu darba tirgū monitoringu (DSM);
- ⊙ darba tirgus monitoringa sistēmu (DTMS), kurai ir iespējami visaptverošs, komplekss raksturs, un kura paredz arī diskriminācijas signālu identificēšanu.

Izdalīti indikatori, kas var kalpot kā diskriminācijas signāli. Pie tam, piedāvātas divas indikatoru grupas:

- ⊙ indikatori, kas raksturo atsevišķu grupu un ir salīdzināmi laikā, tādējādi ļaujot parādīt tendences;
- ⊙ indikatori, kas salīdzina riska grupas situāciju ar citām iedzīvotāju grupā.

Monitoringa izveidei piedāvātas trīs alternatīvas:

- ⊙ diskriminācijas signālu monitoringu uz pētījuma pamata nodrošina Tiesībsarga birojs.
- ⊙ diskriminācijas signālu monitoringu uz pētījumu pamata nodrošina Nodarbinātības valsts aģentūra,
- ⊙ kompleksas darba tirgus monitoringa sistēmas izveidošanu, ko uztur jaunizveidojamā Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma prognozēšanas aģentūra Ekonomikas ministrijas sistēmā.

Izmantojot hierarhiju analīzes metodi vadošie pētnieki par optimālāko no trim piedāvātajām novērtēja trešo alternatīvu, DTMS izveidošana, ko uztur jaunizveidojamā Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma prognozēšanas aģentūra Ekonomikas ministrijas sistēmā.

6. POLITIKAS ALTERNATĪVAS DARBA TIRGUS MONITORINGA SISTĒMAS IZVEIDEI

6.1. POLITIKAS ALTERNATĪVU APRAKSTA MĒRĶIS UN UZDEVUMI

Viens no pētījuma uzdevumiem ir diskriminācijas signālu monitorings Latvijas darba tirgū, kuru apskatot būtiski ir definēt pašu jēdzienu, kā arī metožu kopumu, kas tiks izmantotas potenciālās diskriminācijas noteikšanai.

Pētījuma ietvaros veiktās darba devēju un darba ņēmēju aptaujas, fokusgrupu un ekspertintervijas, kā arī darba tirgus statistiskā analīze ļāva identificēt būtiskas Latvijas un tās reģionu darba tirgus problēmas, t.sk., potenciālās diskriminācijas aspektā. Tika arī konstatēts, ka līdz šim regulāri iegūtie dati par darba tirgu Latvijā raksturo šo tirgu nepilnīgi un fragmentāri, atspoguļojot, galvenokārt, nodarbinātības sociālos aspektus. Darba tirgus izpēte ir bijusi pakārtota institūciju specifiskajām funkcijām. Piemēram, Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) divas reizes gadā veic darba devēju aptauju, lai noskaidrotu darbaspēka pieprasījumu, vakantās darbavietas, lai šo informāciju izmantotu bezdarbnieku mācību plānošanai, taču citus jautājumus aptauja neskar. Tiesībsarga birojs reģistrē sūdzības un iesniegumus par iespējamo diskrimināciju, taču neapkopo to informāciju, kas varētu būt tiesībsargājošo institūciju reģistros un nevalstiskajās organizācijās. Pie tam, diskriminācijas gadījumu uzskaitē šeit notiek atbilstoši diskriminācijas riska grupām, bet nav klasificēta pa jomām. Līdz ar to esošā informācija nenodrošina nevienai institūcijai vispusīgu un kompleksu priekšstatu par situāciju darba tirgū.

Pētījuma gaitā tika identificēta problēma: Latvijā nepastāv darba tirgus monitoringa sistēma, kas vispusīgi, informatīvi nodrošinātu atbilstošas rīcībpolitikas plānošanu.

Pētījumā „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” izmantotā metodika ļāva iegūt plašu informāciju par darba ņēmēju, darba devēju un institucionālo aģentu attiecībām, kuru raksturošanai ir izmantoti jēdzieni: elastība darba tirgū, konkurētspēja darba tirgū, diskriminācija darba tirgū un darba tirgus efektivitāte.

Šī pētījuma metodikas un iegūtie rezultāti ļauj piedāvāt alternatīvas, kas vērstas uz kompleksas darba tirgus monitoringa sistēmas (DTMS) izveidi.

Diskriminācijas signālu monitorings (DSM) var tikt projektēts kā DTMS sastāvdaļa, taču ir iespējama alternatīvu grupa, kas paredz tikai DSM ieviešanu. LR Labklājības ministrijai tika piedāvātas 7 alternatīvas, kas paredzēja atšķirības datu aptvērumā, datu avotos un institucionālajā atbildībā.

Labklājības ministrija noteica, ka padziļināti ir jāanalizē trīs sekojošas alternatīvas:

- 1) diskriminācijas signālu monitoringu uz esošo datu un regulāru pētījumu bāzes veic Tiesībsarga birojs;
- 2) diskriminācijas signālu monitoringu uz esošo datu bāžu un pētījumu pamata nodrošina NVA;
- 3) darba tirgus monitoringa sistēmu nodrošina jaunizveidojamā Darba tirgus prognozēšanas aģentūra Ekonomikas ministrijas sistēmā papildus plānotajām prognozēšanas funkcijām.

6.2. ALTERNATĪVU NEPIECIEŠAMĪBAS PAMATOJUMS

Darba tirgus monitorings ir datu ieguve par situāciju Latvijas darba tirgū, šo datu analīze un tendenču noteikšana, lai informatīvi nodrošinātu darba tirgus politikas plānošanas un īstenošanas procesu gan valsts pārvaldes, gan pašvaldību līmenī.

Darba tirgus monitoringa uzdevumi ir:

1. iegūt Latvijas darba tirgus situāciju un attīstības tendences raksturojošus datus;
2. analizēt iegūtos datus un novērtēt tos atbilstošas indeksu un specifisku indikatoru sistēmas ietvaros;
3. uzturēt un papildināt monitoringa datu bāzi;
4. pilnveidot darba tirgus monitoringa metodiku atbilstoši politikas plānošanas uzdevumiem un reālās situācijas izmaiņām Latvijas sabiedrībā.

Darba tirgus monitorings kopā ar tā institucionālo nodrošinājumu veido darba tirgus monitoringa sistēmu (DTMS).

Mērķgrupas, kuru vajadzības nodrošina DTMS izveide:

- ⊙ rīcībpolitikas plānotāji darba tirgus un pretdiskriminācijas politikas jomās;
- ⊙ pašvaldību attīstības un nodarbinātības veicināšanas pasākumu plānotāji gan reģionālajā, gan vietējā līmenī;
- ⊙ zinātnieki, ekonomisko un sociālo procesu analītiķi;

- ⊙ arodbiedrības u.c. darba ņēmēju intereses aizstāvošas organizācijas;
- ⊙ NVO, kas īsteno specifiskas monitoringa formas, īpaši sociālās atstumtības un diskriminācijas jomās.

Netiešā mērķgrupa ir visi Latvijas darba ņēmēji un darba devēji, it īpaši sociālās atstumtības riskam pakļautās darbaspēka grupas, jo DTMS dotu iespēju būtiski uzlabot rīcībpolitikas plānošanas kvalitāti.

DTMS izveides politisko nepieciešamību nosaka sekojoši faktori:

- 1) Darba tirgus politika Latvijā ir jāveido atbilstoši Lisabonas stratēģijā noteiktajam mērķim – „panākt ilgtspējīgu izaugsmi ar vairāk un labākām darbavietām”.

Nodarbinātības un darba ražīguma paaugstināšana kļūst īpaši svarīga ņemot vērā ES valstu demogrāfiskās perspektīvas un globalizācijas radīto spiedienu uz preču, pakalpojumu un darba tirgu. Tāpēc ir jāmobilizē darbaspēka resursi un jāpaaugstina to konkurētspēja darba tirgū:

- a) iesaistot darba tirgū jauniešus;
- b) iesaistot un noturot darba tirgū pirmspensijas vecuma cilvēkus;
- c) paplašinot sieviešu nodarbinātību;
- d) veicinot cilvēku ar invaliditāti integrāciju darba tirgū.

Tādējādi tiktu paaugstināts vispārējais nodarbinātības līmenis, tuvinoties Stratēģijā noteiktajiem 70%.

Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005 – 2008 definē galvenās problēmas, kas kavē noteikto mērķu sasniegšanu Latvijā: nodarbinātības un bezdarba reģionālās atšķirības, augsts nedeklarētās nodarbinātības līmenis. Tiek izdalītas arī tādas iekļaušanas darba tirgū riska grupas kā personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, iedzīvotāji ar vājām latviešu valodas zināšanām, personas ar zemu profesionālo kvalifikāciju u.c.

Svarīga nozīme Lisabonas programmas mērķu sasniegšanā ir elastības palielināšanai darba tirgū.

DTMS dotu iespēju apkopot informāciju par darba tirgus problēmām, par augstāk minēto iedzīvotāju mērķgrupu iekļaušanos darba tirgū, kā arī iespēju novērtēt īstenoto programmu un pasākumu efektivitāti.

Pētījumā „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” veiktā Latvijas reģionu salīdzinošā statistikas un aptauju rezultātu analīze norāda uz pastāvošām atšķirībām reģionu darba tirgus rādītājos. Tas nozīmē, ka dažādos Latvijas reģionos būtu nepieciešami specifiski darba tirgus politikas akcenti, dažāda apjoma vai intensitātes īstenojamie pasākumi. Tādējādi DTMS sniegtu pamatojumu Lisabonas stratēģijā noteikto mērķu sasniegšanai arī reģionu līmenī.

- 2) Veidojot darba tirgus politiku, ir jāņem vērā problemātika, kuru aktualizē Eiropas Komisijas „Zaļā grāmata” par darba likumdošanas modernizēšanu, lai risinātu 21. gadsimta radītās problēmas. Tā paredz īstenot t.s. „flexicurity” pieeju – veicināt tāda darba tirgus attīstību, kas būtu iekļaujošs un drošs, bet tajā pašā laikā nodrošinātu elastību.

Darba tirgus attīstības tendenču analīze ir parādījusi, ka Eiropas darba tirgū pastāv pretruna starp drošību un iekļaušanu veicinošiem faktoriem darba ņēmēju interesēs un elastības un dinamikas attīstības faktoriem darba devēju interesēs. Lielāka drošība neveicina elastību un konkurētspēju darba tirgū, savukārt lielāka elastība neveicina drošību un iekļaušanu.

Pētījuma „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” programma tika izstrādāta balstoties uz iepriekšminētajām darba tirgus politikas attīstības tendencēm. Tās pamatjēdzieni, - elastība darba tirgū, konkurētspēja darba tirgū, diskriminācija darba tirgū un darba tirgus efektivitāte konkretizē jēdziena „flexicurity” saturu un ļauj to operacionalizēt, lai rezultātā iegūtu konkrētus Latvijas darba tirgus raksturojumus. Pētījuma ietvaros veiktās kvantitatīvās aptaujas dod iespēju noteikt elastības, konkurētspējas, diskriminācijas un efektivitātes indeksus, kā arī konkrētus datus par darba tiesisko attiecību formām, koplīgumiem un starpniekorganizāciju lomu. Šāda veida dati ir DTM būtiska sastāvdaļa.

- 3) Direktīvas 2000/43/EC un 2000/78/EC

Šīs direktīvas ES dalībvalstīs ir pamats likumdošanas pilnveidošanai un konkrētu darbības programmu izstrādei pretdiskriminācijas jomā. Šādu programmu mērķi ir veidot izpratni par diskriminācijas jautājumiem, palielināt diskriminācijas novēršanas efektivitāti. Taču minēto programmu izstrāde prasa apzināt tiešās un netiešās diskriminācijas apjomu un ietekmi, t.sk. darba attiecību jomā.

Pretdiskriminācijas pasākumiem ir jābūt veidotiem konkrētu diskriminācijas tendenču vai aspektu novēršanai konkrētām diskriminācijai pakļautām grupām. Savukārt, precīzi uzzināt, kuras grupas un uz kāda pamata tiek diskriminētas var tikai tad, kad tas jau ir noticis. Tāpēc liela nozīme ir diskriminācijas monitoringam, lai iespējami agri konstatētu diskriminācijas signālus un meklētu risinājumus.

DTM jebkurā tā formā būtu jāietver diskriminācijas signālu monitoringa. Šī monitoringa elementi (diskriminācijas indekss, diskriminācijas signālu statistiskā analīze u.c.) ir aprobēti šajā pētījumā.

Kā liecina pētījumā veiktās ekspertintervijas, Latvijā ir izveidots pietiekami labs normatīvais ietvars diskriminācijas novēršanai nodarbinātības sfērā, taču gan sabiedrībā, gan valsts pārvaldē trūkst skaidras un viennozīmīgas izpratnes par to,

kas ir diskriminācija. Institūcijām, kas ir iesaistītas šo jautājumu risināšanā, diskriminācijas problēmas nav prioritāras un ierobežotie resursi tiek veltīti citu aktuālu problēmu risināšanai. Vairums ekspertu norādīja, ka par diskriminācijas faktiem trūkst iesniegumu un sūdzību no cietušajiem, un līdz ar to, šie jautājumi netiek risināti. Nav atbilstošas datu bāzes.

- 4) Politikas plānošanas sistēmas attīstības pamatnostādnes (MK rīkojums Nr. 705, 18.09.2006.) paredz izveidot valsts attīstības indikatoru sistēmu, kas pamatotos uz konkrētu indikatoru sistēmu katrā rīcībpolitikas jomā. Darba tirgus politikas plānošanas un īstenošanas gaitā tā ļautu iegūt aktuālu, vispusīgu un salīdzināmu analītisku informāciju par darba tirgus attīstības problēmām, dotu iespēju savlaicīgi plānot pasākumus šo problēmu novēršanai, kā arī paplašināt un padarīt nozīmīgāku valsts un pašvaldību institūciju politikas un darbības rezultatīvo rādītāju sistēmu. DTMS izveide dotu būtisku ieguldījumu gan LR Labklājības ministrijas, LR Ekonomikas ministrijas, Tiesībsarga biroja, gan visas valsts politikas plānošanas sistēmas pilnveidošanā.
- 5) „Labklājības ministrijas darbības stratēģijā 2007. – 2009. gadam” tiek formulēta virkne mērķu un atbilstošu rezultatīvu rādītāju, kuru izpildes novērtējumam atbalstu sniegtu DTMS. Veiktā pētījuma aspektā monitorings ļautu novērtēt tādu rezultatīvu rādītājus, kā:
- ⊙ darba ņēmēju informētību par savām tiesībām un pienākumiem darba attiecību jomā;
 - ⊙ darba devēju informētību par darba tiesisko attiecību jautājumiem;
 - ⊙ darba devēju skaitu, kas sadarbojas ar NVA;
 - ⊙ sociālās atstumtības riska grupu iekļaušanos darba tirgū;
 - ⊙ diskriminācijas un nevienlīdzības risku dinamiku darba tirgū.

Jāatzīmē, ka Labklājības ministrijas darbības stratēģijā darba jomā ir vērsta vairāk uz darba tirgus sociālajiem aspektiem: darba tiesiskās attiecības, darba aizsardzība, bezdarba mazināšana un sociālā iekļaušana. Tā ir orientēta uz uzdevumu izpildi, kas formulēti „Latvijas nacionālajā Lisabonas programmā” un Eiropas Komisijas iniciatīvas EQUAL programmā. Tomēr, orientējoties arī uz „Zaļajā grāmatā” aprakstīto problēmu risinājumiem, Stratēģijā nākotnē būtu jāpapildina ar jaunām politikas iniciatīvām, kas vērstas uz augstākminētās „flexicurity” pieejas īstenošanu un vairāk skar tieši darba ņēmēja un darba devēja attiecības.

Ja DTMS ietver rādītājus par elastību, konkurētspēju un diskrimināciju darba tirgū, kā arī paredz darba tirgus efektivitātes novērtējumu, tad tā sniedz būtisku informatīvu atbalstu šādu iniciatīvu izstrādei un atbilstošu pasākumu rezultātu novērtēšanai.

6.3. DARBA TIRGUS MONITORINGA INFORMATĪVAIS APTVĒRUMS

Lai izveidotu darba tirgus monitoringa sistēmu, ir jāpieņem lēmumi par to:

- ⊙ cik plaša informācija jāiegūst un kādu rīcībpolitikas mērķu īstenošanu tā nodrošinās;
- ⊙ kādi datu avoti tiks izmantoti un kādas būs šo datu vākšanas metodes;
- ⊙ kādi konkrēti indikatori liecinās par situāciju darba tirgū un tās izmaiņām.

Informatīvo aptvērums nosaka monitoringa rezultātā iegūstamo datu izmantošanas mērķi, ko formulē darba tirgus politikas dienaskārtība. Tajā pašā laikā informatīvajam aptvērums ir jābūt tik plašam, lai monitorings spētu identificēt jaunas problēmas nodarbinātības jomā. Tāpēc ideālā gadījumā monitoringam ir jādarbojas kā sava veida „agrās brīdināšanas” sistēmai par darba tirgū sagaidāmajām problēmām, kas ļautu izstādāt un īstenot savlaicīgus un proaktīvus politikas pasākumus.

Pētījumu rezultātā tiek piedāvāti divi galvenie monitoringa aptvērums varianti:

- 1) diskriminācijas darba tirgū signālu monitorings (DSM);
- 2) darba tirgus monitoringa sistēma (DTMS), kurai ir iespējami visaptverošs, komplekss raksturs, un kas paredz arī diskriminācijas signālu identificēšanu.

Pie tam, DSM sistēmas izveidošana varētu būt visaptverošas DTM ieviešanas 1. solis.

DSM sistēma ir jāveido tā, lai iegūtā informācija:

- 1) aptvertu visas tās diskriminācijas riska grupas, kuras aizsargā ES un Latvijas likumdošana;
- 2) raksturotu citas nevienlīdzīgas attieksmes riska grupas (valsts valodas zināšanas, pilsonība u.c.) Latvijas darba tirgū;
- 3) aptvertu visas darba dzīves jomas, kurās varētu izpausties nevienlīdzīga attieksme:
 - ⊙ pieņemšana darbā (rekrutēšanas nosacījumi, atlases kritēriji u.c.);
 - ⊙ paaugstināšana amatā;
 - ⊙ mācību un kvalifikācijas paaugstināšanas pieejamība;
 - ⊙ darba samaksa un papildus atalgojumi;
 - ⊙ darba apstākļi un darba drošības nosacījumi;

- ⊙ atbrīvošana no darba;
 - ⊙ līdzdalība arodbiedrībās un citās darba ņēmēju interešu aizstāvības organizācijās;
- 4) raksturotu nevienlīdzīgas attieksmes riska grupu bezdarba situāciju;
 - 5) dotu iespēju izdarīt pieņēmumus vai secinājumus par diskriminācijas cēloņiem un sekām.

Augstāk minētās informācijas ieguvei un analīzei tiek izmantotas divas pieejas (European Commission 2007: 50): juridiskā pieeja un rīcībpolitikas pieeja.

Juridiskā pieeja konstatē normatīvajos dokumentos definētās vienlīdzīgās attieksmes prasības pārkāpumus. Tā ir orientēta uz konkrētu, jau notikušu diskriminācijas gadījumu fiksēšanu un to analīzi. Kā informācijas avots tiek izmantota tiesībsargājošo orgānu datu bāzes un statistika, iedzīvotāju sūdzības un iesniegumi. Piemēram, šāda pieeja ir raksturīga Tiesībsarga biroja Latvijā darbībai diskriminācijas jomā: gadījumu identificēšana, pamatojoties uz iedzīvotāju sūdzībām un iesniegumiem, diskriminācijas attieksmes izpausmes gadījumu fiksēšana darba sludinājumos un reklāmās.

Rīcībpolitikas pieeja akcentē sekas, kas izriet no nevienlīdzīgas attieksmes. Šīs attieksmes rezultāts var būt augstāks bezdarba līmenis, zemākas algas, nodarbinātība zemu apmaksātās un zema prestiža profesijās, ierobežota vertikālā mobilitāte, atkarība no sociālajiem pabalstiem u.c.

Taču šie dati nedod tiešas liecības par diskriminācijas gadījumiem, tie uzrāda diskriminācijas iespējamību jeb diskriminācijas signālus. Šie signāli var būt dažādu ekonomisku, sociālu un kultūras faktoru darbības sekas. Diskrimināciju uztur un veicina ne tikai darba tirgus, bet arī izglītības, veselības aprūpes, mājokļu, sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu politika. Piemēram, ienākumu nevienlīdzību var ietekmēt gan darba devēja diskriminējoša attieksme, gan arī nodokļu politika vai dažādi sociālās politikas aspekti. Tātad, diskriminācija darba tirgū var būt tikai viens no mainīgajiem, kas rada kādas cilvēku grupas relatīvi sliktāku ekonomisko un sociālo situāciju.

Lai arī juridiskā pieeja sniedz diskriminācijas gadījumu acīmredzamu apliecinājumu, tai ir virkne trūkumu.

- 1) Tā konstatē, kuras grupas uz kāda pamata ir diskriminētas tad, kad tas jau noticis, un tālākā darbība jau ir vērsta uz konkrēto gadījumu novēršanu. Lielā mērā tā ir cīņa ar sekām. Savukārt, ja monitoringa sistēma ļauj agri pamanīt diskriminācijas signālus, tad politikas pasākumi var savlaicīgi tikt vērsti pret nevienlīdzīgas attieksmes cēloņiem. Preventīvo pasākumu mērķis var būt informētības palielināšana, tolerances veicināšana, pasākumi, kas veicina vai kavē noteiktus individu vai grupu uzvedības modeļus.
- 2) Vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas problēmas Latvijā nav bijušas ne sabiedrības, ne arī politiskās dienas kārtības aktuāli jautājumi. Tie ir aktualizēti piemērojot likumdošanu ES Nodarbinātības un Rasu direktīvām. Taču šī pētījuma rezultāti parādīja, ka sabiedrībā un valsts pārvaldē nav viennozīmīgas un skaidras izpratnes par to, kas ir diskriminācija un kā ar to cīnīties. Trūkst juristu, kas būtu specializējušies šajā jomā.
- 3) Juridiskās pieejas iespējas ierobežo tas, ka darba ņēmēji ir pasīvi savu tiesību aizstāvībā vai arī baidās to darīt. Darba devēju aptauja uzrādīja, ka vairāk nekā divas trešdaļas (68.4 %) aptaujāto nevērštos starpniekorganizācijās, ja tiktu ierobežotas viņu darba tiesības.

Līdz ar to ir jāsecina, ka rīcībpolitikas pieeja Latvijas apstākļos nodrošinātu darba tirgus politikas vajadzībām atbilstošu un efektīvāku monitoringu.

6.4. DARBA TIRGUS MONITORINGA DATU AVOTU UN IEGUVES METOŽU RAKSTUROJUMS

Monitoringa mērķiem tiek ieteikts izmantot trīs galvenos datu avotus (European Commission 2007: 27– 30):

- ⊙ oficiālā statistika,
- ⊙ tiesībsargājošo un uzraudzības iestāžu statistika, t.sk. sūdzības un iesniegumi,
- ⊙ pētījumi.

Oficiālā statistika tieši nemēra diskrimināciju, taču var sniegt nozīmīgus indikatorus, kas kalpo kā diskriminācijas signāli. Kā datu avoti šeit kalpo Darbaspēka apsekojums, Profesiju apsekojums, kā arī Tautas skaitīšana, ja tajā iekļauj speciālus moduļus noteikta veida datu papildus ieguvei. Analīzei būtu izmantojami Valsts ieņēmuma dienesta dati, kas ļautu raksturot ne tikai darba algu atšķirības, bet ieņēmumu līmeņu atšķirības starp dažādām darba ņēmēju grupām. Oficiālā statistika varētu nodrošināt:

- 1) vispārējus datus par nevienlīdzīgas attieksmes riska grupām – vecums, dzimums, struktūra, ģeogrāfiskā izplatība, ienākumi utt.,
- 2) datus par šo grupu līdzdalību darba tirgū un viņu nodarbinātības nosacījumiem.

Pie tam, šeit varētu izdalīt 2 indikatoru grupas:

- ⊙ indikatori, kas raksturo atsevišķu grupu un ir salīdzināmi laikā, tādējādi ļaujot parādīt tendences;
- ⊙ indikatori, kas salīdzina riska grupas situāciju ar citām iedzīvotāju grupām.

Diskriminācijas pazīmes darba tirgū var izpausties visdažādākajos aspektos – salīdzinot darba devēju attieksmi un izturēšanos pret esošo vai potenciālo darba ņēmēju pēc dažādām fiksētām pazīmēm (dzimuma – vīrietis vai sieviete; tautības – latvietis vai nelatvietis; pilsonības – ir vai nav LR pilsonis; vecuma u.c.). Šādi diskriminācijas signāli pēc kādas noteiktas pazīmes jāvērtē, iedalot iedzīvotājus pēc iespējas homogēnās grupās pēc citām - attiecībā uz pētāmo jautājumu būtiskām pazīmēm, un nodrošinot šādām homogēnām grupām pēc iespējas reprezentatīvas statistiskās izlases iegūšanu to raksturojošo datu savākšanai. Tā kā šādu dažādo homogēno grupu skaits, vērtējot diskrimināciju darba tirgū valsts reģionu līmenī tikai uzskaitīto būtisko pazīmju šķēlumos vien, jau tuvojas tūkstošiem, tad ir skaidrs, ka šāda veida informācijas ieguve un apstrāde prasa tās automatizāciju. Automatizēto informatīvo sistēmu ieteicams veidot, lai to būtu iespējams lietot interaktīvā režīmā, salīdzinot arī situācijas attīstības tendences laika gaitā. (sīkāk sk. sadaļā 5.2.)

Pētījumi kā monitoringa datu avots ļauj iegūt dziļāku priekšstatu par diskriminācijas/ nevienlīdzīgas attieksmes cēloņiem un sekām, jo var pievērsties tās subjektīvajiem aspektiem. Darba ņēmēju un darba devēju aptaujas tiek fokusētas uz aptaujājamo attieksmēm, vērtībām un uzvedības modeļiem, lai identificētu nevienlīdzīgas attieksmes stereotipus un diskriminējoša rakstura aizspriedumus. Lai arī nav tiešas cēloņsakarības starp aizspriedumiem un praktiskām diskriminācijas izpausmēm, tomēr tolerances mazināšanās un nevienlīdzīgas attieksmes attaisnojuma pieaugums liecina par diskriminācijai labvēlīgas vides attīstību un, tādējādi, kalpo kā diskriminācijas signāls.

Aptaujās ir iekļaujami jautājumi, kas rāda pašnovērtējumu par nevienlīdzīgas attieksmes izpausmēm uzņēmumā vai nozarē, kā arī fiksē respondentu novērotos diskriminācijas gadījumus atbilstoši viņu izpratnei par šo problemātiku. Atsevišķos pētījumos aptaujas izlases kopā var iekļaut tikai nevienlīdzīgas attieksmes riska grupu pārstāvjus.

Kvalitatīvās pētījumu metodes, visbiežāk padziļinātās intervijas, var izmantot diskriminācijas upuru aptaujai, lai noskaidrotu nevienlīdzīgas attieksmes cēloņus, izpausmes formas, ietekmi uz personisko dzīvi, starpniekinstitūciju darbības novērtējumu u.c.

Kopumā, lai arī pētījumu objekts ir diskriminācijas subjektīvā uztvere, tie dod daudz dziļāku priekšstatu par nevienlīdzīgas attieksmes izpausmju apmēriem un formām darba tirgū.

Lai nodrošinātu datu savstarpēju salīdzināmību, tiem jābūt izteiktiem kvantitatīvi mērāmu indikatoru formā. Pētījumā „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” ir apbēta virkne indikatoru, kas būtu izmantojami DTMS. Ņemot vērā divus iespējamus monitoringa informatīvos aptvērumus, atsevišķi tiek izdalīti tie indikatori, kas var kalpot kā diskriminācijas signāli.

Nevienlīdzīgas attieksmes indikatori

Nr. p. k.	Indikators	Datu avots	Metode	Vai iekļauts reģionālais dalījums
1.	Darba samaksas atšķirības homogēnās grupās: 1.1. starp vīriešiem un sievietēm; 1.2. starp vecuma grupām; 1.3. starp latviešiem un nelatviešiem.	CSP darba apsekojums	Statistiskā analīze	+
2.	Diskriminācijas riska grupu īpatsvars: 2.1. visu nodarbināto vidū; 2.2. visu darba meklētāju vidū; 2.3. ilgstošo bezdarbnieku vidū.	CSP darba apsekojums	Statistiskā analīze	+
3.	Diskriminācijas riska grupu īpatsvars starp: 3.1. NVA pasākumu dalībniekiem konkurētspējas paaugstināšanai; 3.2. NVA pasākumu dalībniekiem bezdarbnieku profesionālajā apmācībā, pārkvalifikācijā un kvalifikācijas paaugstināšanā. 3.3. algotos pagaidu darbos iesaistītajiem.	NVA LMP datu bāze	Statistiskā analīze	-
4.	Sūdzību un iesniegumu skaits par vienlīdzīgas attieksmes pasākumiem par diskriminācijas riska grupām.	Tiesībsarga biroja dati	Statistiskā analīze	+
5.	Darba ņēmēju informētība par nevienlīdzīgas attieksmes aizliegumu (% no respondentu skaita)	Pētījums	Darba ņēmēju aptauja	+
6.	Nevienlīdzīgas attieksmes pieņemamība (% no respondentu skaita) 6.1. etniskās un rasu piederības dēļ; 6.2. dzimuma piederības dēļ; 6.3. reliģiskās piederības dēļ; 6.4. vecuma dēļ; 6.5. veselības stāvokļa/invaliditātes dēļ; 6.6. seksuālās orientācijas dēļ; 6.7. valsts valodas vāju zināšanu dēļ; 6.8. mantiskā stāvokļa dēļ.	Pētījums	Darba devēju un darba ņēmēju aptaujas	+
7.	Nevienlīdzīgas attieksmes pašnovērtējums uzņēmumā/iestādē pēc pazīmēm: 7.1. etniskā un rasu piederība; 7.2. dzimuma piederība; 7.3. reliģiskā piederība; 7.4. piederība vecuma grupai; 7.5. veselības stāvoklis/invaliditāte; 7.6. seksuālā orientācija; 7.7. valsts valodas zināšanas; 7.8. mantiskais stāvoklis.	Pētījums	Darba devēju un darba ņēmēju aptaujas	+

Nr. p. k.	Indikators	Datu avots	Metode	Vai iekļauts reģionālais dalījums
8.	Nevienlīdzīgu attieksmi izjūtošas darba ņēmēju grupas: 8.1. sievietes; 8.2. jaunieši; 8.3. cilvēki vecumā no 40 – 55 gadiem; 8.4. pirmspensijas vecuma cilvēki; 8.5. invalīdi; 8.6. no ieslodzījuma vietām atbrīvotie; 8.7. krievi, baltkrievi, igauņi; 8.8. romu tautības/ čigāni; 8.9. ebreji; 8.10. personas ar pirmskolas vecuma bērniem; 8.11. personas pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma; 8.12. grūtnieces; 8.13. personas, kuras algotu darbu nav strādājušas ilgāk par gadu; 8.14. personas ar atkarībām; 8.15. personas ar netradicionālu seksuālo orientāciju; 8.16. personas ar HIV infekciju; 8.17. personas ar citu ādas krāsu; 8.18. personas ar sliktu veselības stāvokli.	Pētījums	Darba devēju un darba ņēmēju aptaujas	+
9.	Darba ņēmēju pret sevi un citiem vērstas nelabvēlīgas attieksmes konstatēja: 9.1. etniskās un rasu piederības dēļ; 9.2. dzimuma dēļ; 9.3. reliģiskās piederības dēļ; 9.4. vecuma dēļ; 9.5. veselības stāvokļa/invaliditātes dēļ; 9.6. seksuālās orientācijas dēļ; 9.7. vāju valsts valodas zināšanu dēļ; 9.8. mantiskā stāvokļa dēļ.	Pētījums	Darba ņēmēju anketas	+
10.	Gatavība aizstāvēt savas tiesības darba diskriminācijas gadījumā (% no respondentu skaita)	Pētījums	Darba ņēmēju aptauja	+
11. L	Līdzdalība darba ņēmēju interešu aizstāvības organizācijās (% no respondentu skaita) Pēc pazīmēm: ⊙ dzimums; ⊙ vecuma grupas; ⊙ izglītība; ⊙ nodarbinātības sektors.	Pētījums	Darba ņēmēju aptauja	+
12.	Personu īpatsvars, kas pieder pie diskriminācijas riska grupām un strādā bez rakstiska līguma.	Pētījums	Darba ņēmēju aptauja	+
13.	Diskriminācijas indekss	Pētījums	Darba ņēmēju aptauja	+

Kompleksas darba tirgus monitoringa sistēmas indikatori

Nr. p. k.	Indikators	Datu avots	Metode	Reģionālais dalījums
1.	Nozaru struktūra pēc nodarbināto skaita	CSP	Statistiskā analīze	+
2.	Nozaru struktūra pēc ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaita un lieluma	CSP	Statistiskā analīze	+
3.	Bezdarba līmenis	CSP	Statistiskā analīze	+
4.	Ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars un struktūra	CSP	Statistiskā analīze	+
5.	Brīvo darbavietu skaits pret reģistrēto bezdarbnieku skaitu	CSP	Statistiskā analīze	+
6.	Nodarbinātības veicināšanas pasākumos iesaistīto bezdarbnieku skaits	LMP datu bāze	Statistiskā analīze	+
7.	Papilddarbā strādājošo darba ņēmēju īpatsvars	Pētījums	Darba ņēmēju aptauja	+
8.	Pamatdarbā un papilddarbā izmantojamo līguma formu īpatsvars	Pētījums	Darba ņēmēju aptauja	+
9.	Bez rakstiska līguma strādājošo darba ņēmēju īpatsvars	Pētījums	Darba ņēmēju aptauja	+
10.	Darba ņēmēju drošība par uzņēmuma stabilitāti	Pētījums	Darba ņēmēju aptauja	+
11.	Darba ņēmēju drošība par savu darba vietu	Pētījums	Darba ņēmēju aptauja	+
12.	Pašnovērtējums par valodas prasmju atbilstību: 12.1. darba devēju prasībām; 12.2. darbam	Pētījums	Darba ņēmēju un darba devēju aptaujas	+

6.5. VISPĀRĒJS IZVĒLĒTO ALTERNATĪVU RAKSTUROJUMS

1. Diskriminācijas signālu monitoringu uz pētījuma pamata nodrošina Tiesībsarga birojs.
Šī alternatīva paredz diskriminācijas signālu monitoringu uz pasūtīta standartpētījuma pamata veikt regulāri (piedāvātais biežums – vienu reizi divos gados). Pētījums aptvertu ne tikai oficiāli pieejamos datus, bet arī tiktu veiktas darba devēju, darba ņēmēju un institucionālo aģentu aptaujas. Pētījums dotu pilnu diskriminācijas darba tirgū problemātikas aptvērumu, kuru varētu raksturot ar nevienlīdzīgas attieksmes indikatoru palīdzību (sk. 6.4.1. tabulu).
Tiesībsarga birojs nodrošinātu darba uzdevumu sagatavošanu, organizētu iepirkumu, nodrošinātu pētījuma kvalitātes kontroli. Izpildītājs veic pilnu pētījuma ciklu, t.sk. sniedz secinājumus un priekšlikumus politikas plānošanas procesam.
Šī alternatīva rada iespēju izveidot diskriminācijas signālu monitoringu, kas aptver dažādas sabiedriskās dzīves jomas un informatīvi atbalsta kompleksas diskriminācijas novēršanas politikas izstrādi.
2. Diskriminācijas signālu monitoringus uz pētījumu pamata, ko nodrošina Nodarbinātības valsts aģentūra, tiek veikts līdzīgi kā pirmajā alternatīvā. Ja monitoringa sistēmas uzturētāji būtu NVA, tad iegūtie dati papildinātu gan tās datu bāzes, kas aģentūrā jau tiek uzturētas, lai plānotu nodarbinātības veicināšanas pasākumus, gan arī tās, kas tiktu veidotas darba tirgus politikas (Labour Market Policy), gan sociālās atstumtības monitoringa jomā. Diskriminācijas signālu monitoringus tiktu vairāk saistīts ar darba tirgus politikas veidošanas aspektiem Labklājības ministrijas kompetences jomā. Monitoringa pamatā būtu nevienlīdzīgas attieksmes indikatori (6.4.1. tabula).
3. Trešā alternatīva paredz kompleksas darba tirgus monitoringa sistēmas izveidošanu, ko uztur jaunizveidojamā Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma prognozēšanas aģentūra Ekonomikas ministrijas sistēmā. Monitoringus aptver gan informāciju par diskriminācijas signāliem, gan arī vispārējos datus, kas raksturo darba tirgus subjektu un viņu savstarpējo attiecību problēmas. Monitoringam tiek izmantoti statistikas dati, kas raksturo Latvijas darba tirgus kopumā, tā reģionālās atšķirības. Šī veida monitoringa pamatā būtu kompleksas darba tirgus monitoringa sistēmas indikatori (6.4.2. tabula), kā arī atsevišķi nevienlīdzīgas attieksmes indikatori (6.4.1. tabula, indikatori Nr.1 – Nr.4).

Galvenie monitoringa rezultātu izmantotāji būs Ekonomikas ministrija, Labklājības ministrija, taču liela daļa iegūto datu būs izmantojami politikas plānošanas un novērtēšanas procesā arī citās valsts institūcijās – Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrijā, Izglītības un zinātnes ministrija, Veselības ministrijā, Īpašo uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariātā, Bērnu un ģimenes lietu ministrijā u.c.

Darbaspēka apsekojumus papildus var ietvert jautājumus, kuru atbildes raksturo elastības, konkurētspējas un efektivitātes problēmas darba tirgū, aprēķinot atbilstošus indeksus. Aģentūra nodrošinātu augstu analītisko kapacitāti, būtu iespējams maksimāli tuvināt darba tirgus problēmu analīzi un tās attīstības tendenču prognozēšanu.

6.6. ALTERNATĪVU POLITISKĀS IESPĒJAMĪBAS NOVĒRTĒJUMS

Alternatīvu ieviešanas rezultātā tiks izveidota viena vai otra veida darba tirgus monitoringus, kas:

- ⊙ ļaus novērtēt darba tirgus politikas dokumentus noteikto mērķu un rezultatīvo rādītāju sasniegšanas pakāpi;
- ⊙ ļaus noteikt jaunas darba tirgus politikas prioritātes, kas atbilst ne tikai ES politikas pamatnostādņiem, bet arī reālajai situācijai Latvijas un tās reģionu darba tirgū.

Līdz ar to monitoringa pastāvēšanā ir ieinteresētas visas darba tirgus aģentūru grupas: darba ņēmēji, darba devēji, kā arī institucionālie starpnieki (valsts institūcijas, darba devēju un darba ņēmēju intereses aizstāvošās organizācijās, NVO), jo darba tirgus politika varēs lielā mērā ņemt vērā visu pušu intereses un veicināt to saskaņošanu. Nevar identificēt sabiedrības grupas, kas varētu izrādīt pretestību šo politikas alternatīvu īstenošanai. Vienīgā negatīvā reakcija varētu izpausties darba devēju attieksmē pret aptauju veikšanu (nerespondence), kā arī tādā gadījumā, ja politikas īstenošanas rezultātā palielināsies administratīvais slogs uz viņu darbību.

Vispozitīvāk alternatīvu ieviešana varētu ietekmēt diskriminācijas un sociālās atstumtības riska grupu situāciju, jo tieši šo grupu stāvoklim darba tirgū monitoringus pievērš vislielāko uzmanību.

Darba tirgus monitoringa sistēma sniegtu būtisku atbalstu Latvijas plānošanas reģionu institūcijām, rajonu un vietējām pašvaldībām nodarbinātības stratēģiju un rīcības plānu izstrādē. Tas sekmētu reģionālās attīstības jautājumu risināšanu.

Politikas alternatīvu ieviešana neprasa liela apjoma darbu pie normatīvajiem dokumentiem. Būs nepieciešams:

- ⊙ izstrādāt koncepciju par DTMS vai DSMS ieviešanu;
- ⊙ izstrādāt MK noteikumus „Darba tirgus monitoringa (diskriminācijas signālu monitoringa) ieviešanas, uzturēšanas un papildināšanas kārtība”;
- ⊙ sagatavot atbilstošu struktūrvienību reglamentus un darbinieku pienākumu aprakstus.

Monitoringa sistēmas ieviešana neprasa izdarīt būtiskus grozījumus LR likumos.

6.7. ALTERNATĪVU IZMAKSU EFEKTIVITĀTES ANALĪZE

Izmaksu efektivitātes (*cost – effectiveness*) jeb lietderības (*efficiency*) analīze salīdzina alternatīvas pēc gala produkta vienas vienības izmaksām, vai, precīzāk formulējot, - pēc diskontētajām izmaksām uz vienu diskontētu un svērtu ieguvuma vienību. Taču šī analīze ir atkarīga no iespējām kvantificēt ieguvumus, kā arī no izdevumu uzskaites precizitātes un detalizācijas pakāpes. Dotajā gadījumā DTMS ieviešanas alternatīvas paredz daudzveidīgu monitoringa informāciju, ko tikpat kā neiespējami kvantificēt. Pie tam, valsts pārvaldē ir tāda izdevumu uzskaites kārtība, kas neļauj tos precīzi noteikt katrai izpildāmajai funkcijai vai katrai struktūrvienībai atsevišķi (piemēram, elektroenerģijas, siltumenerģijas patēriņš, autotransporta izdevumi, IT servisa pakalpojumi u.c.).

Nespēja kvantificēt ieguvumus un detalizēt izmaksas liek izvēlēties vienkāršu pieeju – noteikt izmaksas, definēt ieguvumus, un alternatīvu salīdzināšanai izmantot kādu no ekspertmetodēm, - šajā gadījumā – hierarhiju analīzes metodi.

Visus uzdevumus var klasificēt ieviešanas izdevumos un uzturēšanas izdevumos, kas atbilst galvenajiem aktivitāšu veidiem un ir atspoguļoti 6.7.1. tabulā.

6.7.1. tabula

Darba tirgus monitoringa sistēmas ieviešanai un uzturēšanai nepieciešamie resursi

Ieviešanas pasākumi	Resursi
1. Konceptijas par DTMS ieviešanu izstrāde	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ pētījuma priekšlikumi ⊙ papildus nav nepieciešami
2. MK noteikumu projekta: „DTMS izveidošanas, uzturēšanas un papildināšanas kārtība” izstrāde	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ papildus nav nepieciešami
3. Monitoringa metodikas/standarta darba uzdevuma izstrāde un IT nodrošinājuma izstrāde monitoringa datu bāzei	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ vienreizējs ieguldījums
4. Valsts iepirkuma organizācija	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ vienreizējs ieguldījums
Uzturēšanas pasākumi	Resursi
1) <i>Esošo datu analīzes modelis (3. alternatīva)</i>	
1. Resursi datu apjoma un klāsta paplašināšanai apsekojumos	CSP budžetā papildus finansējums
2. Datu pasūtīšana, ieguve un analīze	štata vietas
3. Datu bāzes uzturēšana	štata vietas
4. Informācijas pieprasījumu sagatavošana	štata vietas
5. Atbalsta funkcijas	papildus resursi nav nepieciešami
2) <i>Pētījumu modelis (1. un 2. alternatīva)</i>	
1. Pētījuma izmaksas	Pētījumam paredzētie finanšu resursi
2. Pētījuma iepirkuma procedūru organizēšana un pētījuma uzraudzība	štata vietas
3. Pētījumu datu bāzes uzturēšana	štata vietas
4. Informācijas pieprasījumu sagatavošana	štata vietas
5. Atbalsta funkcijas	papildus resursi nav nepieciešami

Konceptija par DTM vai DSM sistēmas ieviešanu ir nepieciešama, jo politikas plānošanas metodika paredz, ka pirms ikviena normatīvā dokumenta projekta sagatavošanas ir jābūt konceptuālam situācijas izvērtējumam. Šis alternatīvu apraksts un izvērtējums var kalpot kā minētās konceptijas pamats, to tikai atbilstoši noformējot iesniegšanai Ministru kabinetā. Ja pasākums tiek iekļauts institūcijas ikgadējā rīcības plānā, tas var tikt īstenots ar jau esošajiem resursiem un papildus izdevumus neprasa.

MK noteikumu „Darba tirgus monitoringa (vai diskriminācijas signālu monitoringa) sistēmas ieviešanas, uzturēšanas un papildināšanas kārtība” projekta izstrāde rada DTM vai DSM normatīvo pamatu. Ja šis pasākums tiek iekļauts ikgadējā institūcijas rīcības plānā, tad tas papildus izdevumus neprasa.

Monitoringa metodikas, kā arī pētījuma standarta darba uzdevuma izstrāde ir izvēlētas politikas alternatīvas tehniska izstrāde.

Tā paredz:

- ⊙ informācijas analīzes algoritmu izstrādi;
- ⊙ datu programmu izstrādi, ar kuru palīdzību realizēt informācijas analīzes metodes un algoritmus un uzturēt datu bāzes;
- ⊙ standartpētījuma darba uzdevuma izstrādi, kas ietver metodiskās prasības un definē konkrēti iegūstamo datu grupas, atbilstošas indikatoriem.

Šis pasākums ir jāsteno valsts iepirkuma formā. Monitoringa metodikas un IT nodrošinājuma izstrāde būtu jāveic vienai speciālistu grupai, kurā tiktu pārstāvēti augsti kvalificēti sociologi, ekonomisti, matemātiķi – statistiķi, kā arī informātikas speciālisti.

Tiek prognozēts darba apjoms:

- ⊙ ekspertu darbs – 8 ekspertmēneši jeb 1280 ekspertstundas, 30 Ls/h; kopā 38 400 Ls,
- ⊙ projekta vadība - 1 ekspertmēnesis jeb 160 ekspertstundas, 30 Ls/h; kopā 4800 Ls (šajā un iepriekšējā summā iekļauti visi atbilstošie maksājāmie nodokļi);
- ⊙ darba materiāli tehniskais nodrošinājums, 10 % no kopējās darba samaksas (43 200 Ls = 9*4800 Ls), t.i. 4320 Ls.

Tādējādi prognozētā iepirkuma cena, ja tas tiktu veikts 2007.gadā, būtu 47 520 Ls. Veicot to 2008.gadā, tas būs dārgāks, galvenokārt sakarā ar vidējā darba samaksas līmeņa straujo pieaugumu.

Valsts iepirkuma organizācija notiek saskaņā ar likumu „Par iepirkumu valsts un pašvaldību vajadzībām” un, iekļauta institūcijas ikgadējā rīcības plānā, papildus izdevumus neprasa.

Pētījuma uzturēšanas modelis paredz, ka monitoringa uzturētājs (Tiesībsarga birojs vai Nodarbinātības valsts aģentūra) reizi divos gados organizēs standartpētījumu, ārēja pakalpojuma formā, piesaistot tā izpildītājus. Uzturētāja galvenās funkcijas būs sekojošas:

- ⊙ valsts iepirkuma organizācija;
- ⊙ pētījuma norises uzraudzība;
- ⊙ pētījuma rezultātu ekspertīze;
- ⊙ pētījuma rezultātu ieviešanas datu bāzes uzturēšana;
- ⊙ informācijas sagatavošana pēc ieinteresēto subjektu pieprasījuma;
- ⊙ datu papildus analīze un apkalpošana pēc pieprasījuma;
- ⊙ monitoringa metodikas analīze un pilnveidošana.

Lai nodrošinātu šo funkciju izpildi, vienā vai otrā no augstāk minētajām monitoringa uzturēšanas institūcijām ir jāizveido neliela Diskriminācijas monitoringa nodaļa ar 2 darbiniekiem – vadītāju un vecāko referentu. Vismaz vienam no atbilstošajiem darbiniekiem jābūt ar pienācīgām iemaņām datu statistiskajā apstrādē, lai operatīvi varētu ar atbilstošu programmatūru apstrādāt pieejamos statistiskos datus, kā arī veikt iestrādes datu analīzes metodoloģijas pilnveidošanā, izmantojot tam atbilstošu programmatūru. Šī pētījuma veicēji atbilstošajiem darbiem izmantoja statistisko datu apstrādes programmu paketi SPSS (SPSS, Statistical Package for Social Sciences). Tiek rekomendēts arī minēto darbinieku darba nodrošināšanai iegādāties šīs paketes bāzes variantu, vēl jo vairāk tāpēc, ka arī LR Centrālajā statistikas pārvaldē, no kurienes tiek saņemta lielākā daļa datu, tie jau ir sagatavoti apstrādei ar šo programmatūru atbilstošā veidā. Šīs programmatūras iegādes izmaksas mazos pasūtījumos ir apmēram 1600 ASV dolāru par licenci vienam datoram; licence ir jāatjauno reizi gadā, un tas maksā 400 ASV dolāru.

Monitoringa datu bāzes uzturēšanai tiktu izmantoti tie serveri, kas institūcijās pašlaik nodrošina esošo datu bāzu uzturēšanu, jo monitoringam projektējamās datu bāzes nav informatīvi apjomīgas. Tiesībsarga birojā tie būtu saņemto sūdzību datu bāzes serveri, NVA – varētu tikt izmantoti serveri, kas uztur esošās datu bāzes, bet prognozēšanas aģentūras serveru sistēmas izmaksas ir jau ietvertas darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma aģentūras izveides modelī. (Latvijas Republikas Labklājības ministrija [LR LM] 2007: 108 – 109) Jaunu serveru iegāde tikai nepamatoti sadārdzinātu monitoringa ieviešanu.

Tādējādi paredzamās izmaksas, balstoties uz Ekonomikas ministrijā sagatavotajiem aprēķiniem, kas izmantoti pētījumā „Darba tirgus pieprasījuma ilgtermiņa prognozēšanas sistēmas izpēte un pilnveidošanas iespēju analīze”, Labklājības ministrijas „Darba tirgus pētījumos”, 1. un 2. alternatīvai ir sekojošas.

Investīcijas

Jaunas darba vietas iekārtošanas izmaksas (mēbeles, dators, printeris, telefons) – 2100 Ls x 2 = 4200 Ls, 2007.gada cenās. Izdevumi programmatūras (SPSS) iegādei 1 datoram – 1600 ASV dolāri jeb apmēram 887 Ls (pēc vidējā ASV dolāra un Ls maiņas kursa 0,555 pēdējo 4 gadu periodā - no 01.05.2003. līdz 30.04.2007). Monitoringa metodikas sagatavošanas izmaksas (detalizēti aprakstītas iepriekš) – 47 520 Ls, 2007.gada cenās. Uzturēšanas izmaksas veido atalgojumi (sk. 6.7.2. tabulu), pakalpojumu apmaksas u.c. izmaksas.

Uzturēšanas izmaksas

6.7.2. tabula

Atalgojumu apjoms

Amats	Mēnešalga (Ls)	Gadā (Ls)
Nodaļas vadītājs	590	7 080
Vecākais referents	490	5 880
Darba devēja soc. nodoklis (24,09%)		3 122
Izmaksas atalgojumam kopā		16 082. -

Pakalpojumu apmaksa (telefons, pasts, internets, u.c.)	-	750.- Ls
Materiālās izmaksas (kancelejas preces, saimniecības izdevumi)	-	200.- Ls
Izdevumi programmatūras (SPSS) uzturēšanai (1 licences atjaunošanai), sākot ar otro darbības gadu	-	222.- Ls (400 ASV dolāri)
Uzturēšanas izmaksas kopā		Ls 17 254.- (gadā)

Savukārt pasūtāmo (ik otro gadu veicamo) pētījumu izmaksu novērtējums pamatojas uz jau notikušā pētījuma „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” atbilstošo izmaksu aprēķinu un pētnieku viedokli par iespējamo darba apjomu. Pētījumā jāparedz sekojošas komponentes un to izmaksas:

- ⊙ darba ņēmēju aptauja (N~10 000) – 70 000 Ls,
- ⊙ darba devēju aptauja (N~5 000) – 75 000 Ls,
- ⊙ statistikas datu analīze, balstīta uz Darbaspēka apsekojumu – 15 000 Ls,
- ⊙ analītisks darbs, pētījuma pārskata sagatavošana – 25 000 Ls,
- ⊙ pētījuma administrēšana – 15 000 Ls,

KOPĀ: – 200 000 Ls jeb 100 000 Ls gadā (2007.gada cenās).

Esošo datu analīzes modelis (3. alternatīva) paredz visaptverošu statistisko darba tirgus monitoringu, nododot šo funkciju Darba tirgus prognozēšanas aģentūrai, kuru uz Latvijas Statistikas institūta bāzes ir paredzēts izveidot Ekonomikas ministrijas sistēmā. Šādu politikas priekšlikumu ir sniegusi Latvijas Universitātes un SIA „Attīstības projektu institūta” pētnieku grupa, kas izstrādāja darba tirgus pieprasījuma ilgtermiņa prognozēšanas sistēmu ES struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” ietvaros. Šajā priekšlikumā tiek piedāvāts izveidot 15 jaunas darbavietas, no kurām 10 ir pētnieku vietas ar vidējo atalgojumu 1025 Ls mēnesī, ieskaitot darba devēja sociālo nodokli, kā arī kapitālos izdevumus aģentūras izveidei. (Latvijas Republikas Labklājības ministrija [LR LM] 2007: 107) Līdz ar to šīs izmaksas minētajā pētījumā jau ir iekļautas izmaksu efektivitātes analīzē, un papildus izmaksas rastos vienīgi no monitoringa funkciju ieviešanas, kas ir ietvertas 3. alternatīvas piedāvājumā.

Tādējādi darba tirgus prognozēšanas aģentūras funkcijas tiktu vēl paplašinātas ar šeit piedāvātās 3. alternatīvas pētnieku funkcijām:

- ⊙ datu ieguve no CSP apsekojumiem un to analīze;
- ⊙ monitoringa datu bāzes uzturēšana;
- ⊙ ikgadēja pārskata sagatavošana par darba tirgus monitoringu;
- ⊙ informācijas sagatavošana pēc ieinteresēto subjektu pieprasījuma.

Tiek plānots, ka statistiski analītiskajam darbam būtu jāparedz 1 slodze, bet pārskatu sagatavošanai un informācijas pakalpojumu sniegšanai – 1 slodze. Arī šajā gadījumā būtu jānodrošina atbilstošas programmatūras iegāde un uzturēšana, bet šoreiz, atbilstoši veicamā darba raksturam, acīmredzami, abiem nodarbinātajiem speciālistiem (tātad, 2 SPSS licenču iegāde un uzturēšana).

Tādējādi 3. alternatīvas izmaksas, izteiktas 2007.gada cenās, veido

a) investīcijas

- ⊙ 2 darba vietu iekārtošanai Ls 2 100 x 2 = 4 200 Ls,
- ⊙ 2 SPSS licenču iegādei Ls 887 x 2 = 1 774 Ls,
- ⊙ Monitoringa metodikas sagatavošanas izmaksas – 47 520 Ls,

kā arī,

b) uzturēšanas izmaksas:

- ⊙ atalgojumam pētniekiem, ieskaitot darba devēja sociālo nodokli Ls 1 025 x 2 x 12 mēn. = 24 600 Ls,
- ⊙ pakalpojumu apmaksai (pasts, telefons, internets, u.c.) - 750 Ls/ gadā,
- ⊙ materiālu izmaksām - 200 Ls/ gadā,
- ⊙ izdevumiem programmatūras (SPSS) uzturēšanai (2 licenču atjaunošanai), sākot ar otro darbības gadu - 444 Ls/ gadā.

6.7.4. tabulas atbilstošajā kolonnā 2007. gadam norādītas atbilstošo izmaksu pozīciju vērtējums šī pētījuma veikšanas laikā, bet turpmākajiem gadiem izmaksām aprēķināti to prognozētie lielumi, kuru aprēķināšanai izmantoti 5.7.3.tabulā atspoguļotie makroekonomisko rādītāju prognozētie lielumi. Tie balstīti uz LR Finanšu ministrijas (LR FM) veidotajām prognozēm, kas pieejamas tās mājas lapā internetā. Pēdējās precizētās tur atspoguļotās prognozes datētas ar 26.09.2006., un tās attiecas uz periodu līdz 2009. gadam (sk.: <http://www.fm.gov.lv/page.php?id=79#mr2>). Iepriekš, 02.11.2005. ir bijušas publicētas arī galveno makroekonomisko rādītāju prognozes garākam periodam - līdz 2010. gadam, kas atbilda Latvijas tautsaimniecības prognozētās attīstības scenārija t.s. bāzes variantam. Diemžēl faktiskajā attīstībā ir notikušas būtiskas novirzes no šī prognozētā variantā. Līdz ar to aprēķiniem nepieciešamie prognožu dati par 2010. gadu ir šī pētījuma veicēju koriģēti, vadoties gan no minētās LR FM precizētās prognozes, gan valsts tautsaimniecības attīstības Bāzes variantā iestrādātajām tendencēm.

6.7.3. tabula

Darba tirgus monitoringa sistēmas izmaksu novērtēšanai izmantotie makroekonomisko rādītāju prognozētie lielumi

Rādītājs / Gadi	2007	2008	2009	2010
Plānotais darba samaksas pieaugums, %, faktiskajās cenās	17,60%	12%	11,50%	10,40%
Plānotais patēriņa cenu pieaugums, %	6,40%	5,20%	4,20%	3,40%
Naudas plūsmu analīzei pielietojamā diskonta likme, %	5%	5%	5%	5%
Programmatūras izmaksu aprēķinos pielietotais ASV \$ / Ls maiņas kurss (vidējais kurss 4 gadu periodā no 01.05.2003. līdz 30.04.2007)	0,555	0,555	0,555	0,555

Visu alternatīvu izmaksas atspoguļotas un salīdzinātas 6.7.4. tabulā, kurā par monitoringa ieviešanas gadu tiek pieņemts 2008. gads.

6.7.4.tabula

Darba tirgus monitoringa ieviešanas izmaksas 2008.-2011. gadu periodam 1. un 2.alternatīvu vai 3.alternatīvas realizēšanas gadījumos

Izmaksas, atbilstošā gada faktiskajās cenās (Ls)	Gadi			2008		2009		2010		2011		Kopā 2008.-2011. gados	
	2007			1. un 2. alt.	3.alt.	1. un 2. alt.	3.alt.	1. un 2. alt.	3.alt.	1. un 2. alt.	3.alt.	1. un 2. alt.	3.alt.
Ieviešanas izmaksas kopā,	52607	53496		61240	62129							61240	62129
tai skaitā:													
jaunu darba vietu iekārtošana	4200	4200		4469	4469							4469	4469
izdevumi programmatūras (SPSS) iegādei (1 vai 2 datoriem)	887	1776		887	1776							887	1776
monitoringa metodikas sagatavošanas izmaksas (galvenokārt - darba samaksa)	47520	47520		55884	55884							55884	55884

Izmaksas, atbilstošā gada faktiskajās cenās (Ls)	Gadi			2008			2009			2010			2011			Kopā 2008.- 2011. gados	
	2007			1. un 2. alt.	3. alt.	1. un 2. alt.	3. alt.	1. un 2. alt.	3. alt.	1. un 2. alt.	3. alt.	1. un 2. alt.	3. alt.	1. un 2. alt.	3. alt.	1. un 2. alt.	3. alt.
Uzturēšanas izmaksas kopā,	17254	25994		19923	29941	22467	33910	24948	37681	27442	41476	94780	143008				
tai skaitā:																	
darbinieku atalgojums, ar darba dev.soc.iemaksām	16082	24600		18912	28930	21181	32402	23617	36128	26073	39885	89783	137345				
izdevumi materiāliem un pakalpojumiem (Latvijas tirgū)	950	950		1011	1011	1064	1064	1109	1109	1147	1147	4331	4331				
izdevumi programmatūras (SPSS) uzturēšanai (1 vai 2 licenču atjaunošanai)	222	444				222	444	222	444	222	444	666	1332				
Regulāro pētījumu izmaksas (galvenokārt - darba samaksa)						263424				324264		587688					
Visi izdevumi kopā (Ls)				81163	92070	285891	33910	24948	37681	351706	41476	743708	205137				
Visi izdevumi kopā (Ls), diskontēti uz 2007. gada sākumu				77298	87686	259312	30757	21551	32550	289349	34122	647510	185115				
Vidējie diskontētie izdevumi vienā gadā, izteikti 2007.gada cenās:													161878	46279			

6.8 ALTERNATĪVU SALĪDZINOŠS NOVĒRTĒJUMS, IZMANTOJOT HIERARHIJU ANALĪZES METODI

Alternatīvu salīdzinošai novērtēšanai tika izmantota hierarhiju analīzes metode. Hierarhiju analīzes metode (*Analytic Hierarchy Process*) ir matematizēta lēmumu pieņemšanas metode, kas ļauj racionāli novērtēt dažādu alternatīvu risinājumu „plusus” un „mīnus” un izvēlēties optimālo risinājumu (sk. www.wikipedia.org/wiki/Analytic-hierarchy-process).

Tā ir multikritēriju analīzes forma un balstās uz ekspertvērtējumu rezultātiem. Ekspertiem tiek piedāvāts alternatīvu detalizēts apraksts un novērtēšanas kritēriju saraksts. Eksperti nosaka kritēriju svaru, bet pēc tam atbilstoši svērtajiem kritērijiem vērtē katru alternatīvu. Šī pieeja ļauj iegūt kvantitatīvi salīdzināmus vērtējuma rezultātus arī tad, ja politikas alternatīvu ieviešanas ieguldījumi un ieguvumi nav pilnībā kvantificējami. Bez tam, šī metode ļauj noteikt un ņemt vērā ekspertu vērtējumu saskaņotības novērtējumu. (sk. Rivža, B, Rivža, P, Krūzmētra, 1999).

Analīzes mērķiem tiek piedāvāts kritēriju un apakškritēriju saraksts.

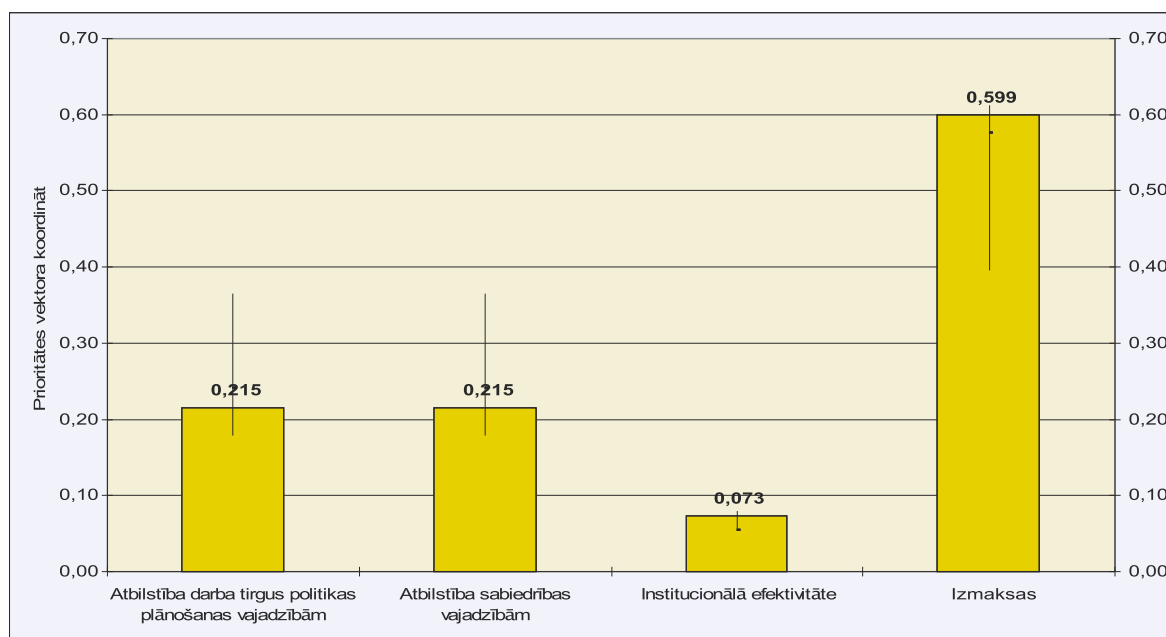
1. Atbilstība darba tirgus politikas plānošanas vajadzībām:
 - 1.1. atbilstība politiku plānošanas prioritātēm/aktualitātēm;
 - 1.2. monitoringa aptvērums – spēja identificēt plašu un daudzveidīgu problēmu kopumu;
 - 1.3. monitoringa dziļums – spēja identificēt konkrētus problēmu cēloņus;
 - 1.4. problēmu identificēšanas savlaicīgums;
 - 1.5. reģionālo darba tirgu aptvērums;
 - 1.6. ietekme uz citu rīcībpolitiku plānošanu, t.sk. pašvaldību līmenī.
2. Atbilstība sabiedrības vajadzībām:
 - 2.1. monitoringa datu pieejamība;
 - 2.2. monitoringa sistēmas atbilstība darba devēju interesēm;
 - 2.3. monitoringa sistēmas atbilstība darba ņēmēju interesēm;
 - 2.4. monitoringa sistēmas atbilstība darba ņēmēju un darba devēju interešu aizstāvju organizāciju vajadzībām;
 - 2.5. sabiedrības informētības uzlabošanās.

3. Institucionālā efektivitāte:
 - 3.1. politiskā atbalsta saņemšanas iespējas;
 - 3.2. monitoringa funkciju atbilstība to nodrošinošās institūcijas pamatfunkcijām;
 - 3.3. monitoringa sistēmas ieviešana negatīvi neietekmē institūciju savstarpējās attiecības („ieviešanas institucionālais jūtīgums”);
 - 3.4. ietekme uz institūciju darbības koordināciju, funkciju dublēšanās novēršanu;
 - 3.5. esošās statistikas un datu bāzu izmantošanas iespējamība.
4. Izmaksas:
 - 4.1. investīciju izmaksu lielums;
 - 4.2. uzturēšanās izmaksu lielums;
 - 4.3. ieguvumu attiecība pret patērētajiem resursiem monitoringa sistēmas ieviešanai un uzturēšanai;
 - 4.4. monitoringa uzturēšanas papildus izmaksas sabiedrībai (ekonomiskās izmaksas).

Ekspertvērtējumu speciāli sagatavotās matricās sniedza pētījuma 10 vadošie pētnieki, kuri bija iepazinušies ar politikas alternatīvu aprakstu. Vispirms pēc svarīguma tika salīdzināti alternatīvu vērtēšanas kritēriji un apakškritēriji, tad alternatīvas tika salīdzinātas savā starpā, izmantojot visus 20 apakškritērijus. Ekspertvērtējumi tika apkopoti un programmā MS Excel tika veikti attiecīgie aprēķini.

Eksperti vispirms novērtēja kritērijus un apakškritērijus, tos savstarpēji salīdzinot, un, tādējādi, piešķirot tiem noteiktu svaru. (sk. 6.8.1. tabulu)

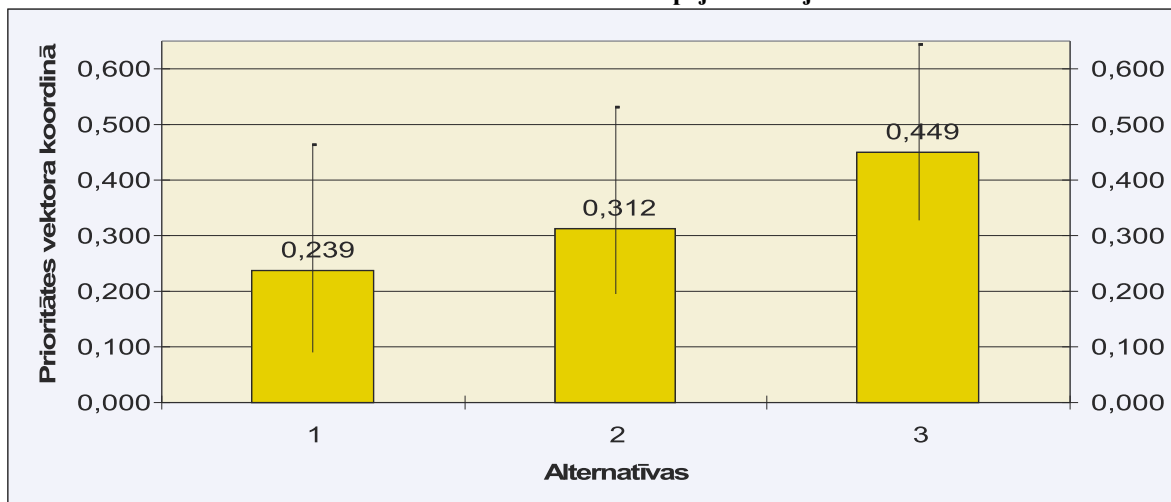
6.8.1.attēls. Kritēriju grupu novērtējums



Visaugstāk tika novērtēta kritēriju grupa „Izmaksas” (prioritātes vidējā vērtība 0,599), tālāk vienādu svaru saņēma kritēriju grupas „Atbilstība darba tirgus politikas plānošanas vajadzībām” un „Atbilstība sabiedrības vajadzībām” (prioritātes vidējā vērtība abām – 0,215), bet viszemākā vērtība tika piešķirta kritērijam „Institucionālā efektivitāte”, prioritātes vidējā vērtība 0,073.

Alternatīvu kopējais vērtējums, ņemot vērā visus kritērijus, ir atspoguļots 6.8.2. attēlā.

6.8.2. attēls. Alternatīvu kopējais vērtējums



Novērtējot alternatīvas pēc 20 apakškritērijiem, kopumā visaugstāko vērtējumu saņēma 3. alternatīva: DTMS izveidošana, ko uztur jaunizveidojamā Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma prognozēšanas aģentūra Ekonomikas ministrijas sistēmā, - prioritātes vidējā vērtība 0,449. Kā otra iespējamākā tika novērtēta alternatīva DSM uz pētījumu pamata, ko nodrošina NVA, - prioritātes vidējā vērtība 0,312, bet viszemāko vērtējumu, - prioritātes vidējā vērtība 0,239, saņēma 1. alternatīva DSM, ko nodrošina Tiesībsarga birojs.

6.9. SECINĀJUMI PAR ALTERNATĪVU IZVĒLI

Politikas alternatīvu analīzes izejas punkts bija sākotnēji identificētā problēma: Latvijā nepastāv darba tirgus monitoringa sistēma, kas vispusīgi informatīvi nodrošinātu atbilstošas rīcībpolitikas plānošanu.

Vadošie pētnieki, izmantojot hierarhiju analīzes metodi, visaugstāk novērtēja 3. alternatīvu, tā guva vispozitīvāko vērtējumu visās četrās kritēriju grupās.

Tika konstatēts, ka visas aprakstītās alternatīvas nodrošina problēmas risinājumu, taču atrisinājuma pakāpe ir gan atšķirīga, gan arī grūti savstarpēji salīdzināma: katrai alternatīvai ir savas stiprās un vājās puses.

1. alternatīva: DSM, ko nodrošina Tiesībsarga birojs

a) pozitīvais:

- ⊙ DSM funkcija ir ļoti atbilstoša biroja pamatfunkcijām;
- ⊙ monitoringa būtiski paplašina informatīvo bāzi politikas plānošanai un tās ieviešanas uzraudzībai cilvēktiesību jomā;
- ⊙ iespējama tālāka monitoringa aptvēruma paplašināšanās, attiecinot to ne tikai uz darba tirgu, bet arī citām sabiedriskās dzīves jomām, kas varētu būtiski uzlabot biroja darba kvalitāti un sabiedrisko nozīmīgumu;
- ⊙ tiek nodrošināta labāka diskriminācijas riska grupu tiesību aizsardzība;

b) negatīvais:

- ⊙ monitoringa nedod vispusīgu un kompleksu priekšstatu par darba tirgus problēmām, kas pastāv paralēli vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanai;
- ⊙ biroja pieejā diskriminācijas problēmu risināšanai varētu dominēt juridiskā pieeja, t.i. – akcents uz konkrētu nevienlīdzīgas attieksmes gadījumu fiksēšanu un novēršanu, bet nevis uz šo gadījumu cēloņu novēršanu ar rīcībpolitikas instrumentiem.

2. alternatīva: DSM, ko nodrošina NVA

a) pozitīvais:

- ⊙ DSM veicinās sociālās atstumtības mazināšanas politikas plānošanu;
- ⊙ aģentūrai ir atbilstoši politikas īstenošanas instrumenti, - aktīvās nodarbinātības pasākumi – nevienlīdzīgas attieksmes riska grupu labākai iekļaušanai darba tirgū;
- ⊙ aģentūrai ir ilgstoša darba pieredze ar augstāk minēto grupu cilvēkiem;
- ⊙ monitoringa atrašanās Labklājības ministrijas sistēmā varētu veicināt labāku Valsts darba inspekcijas darbinieku izpratni par diskriminācijas darba tirgū un precīzāku neatbilstības konstatēšanu vienlīdzīgas attieksmes normatīvajām prasībām.

b) negatīvais:

- ⊙ monitorings nedod vispusīgu un kompleksu priekšstatu par darba tirgus problēmām, jo vispirms ir orientēts uz diskriminācijas signālu identificēšanu;
- ⊙ DSM ir tikai netieši saistīts ar NVA pašreiz veicamajām funkcijām, tāpēc to deleģēšana šai aģentūrai varētu radīt institucionālu pretestību.

3. alternatīva: DTMS, ko uztur Darba tirgus prognozēšanas aģentūra

a) pozitīvais:

- ⊙ mazākas institucionālās barjeras sadarbībai ar CSP kā galveno datu piegādātāju, labāka pieeja esošajiem datiem;
- ⊙ iegūtie dati izmantojami gan darba tirgus monitoringam, gan arī prognozēšanai, šīs funkciju grupas viena otru savstarpēji papildina;
- ⊙ potenciāli augsta statistiskās analīzes kvalitāte;
- ⊙ analīze var aptvert plašu darba tirgus problēmu loku.

b) negatīvais:

- ⊙ plašais aptvērums statistiskajā analīzē nenodrošina monitoringa dziļumu, it īpaši nevienlīdzīgas attieksmes cēloņu jomā;
- ⊙ pastāv risks, ka monitoringa rezultāti varētu nebūt pieprasīti no attiecīgo politikas plānotāju puses.

Visām alternatīvām ir pietiekams ilglaicīgums. No institucionālā viedokļa abas monitoringa formas nodrošina valsts institūcijas, tāpēc šeit nepastāv bankrota vai likvidācijas riski, bet institūcijas reorganizācijas gadījumā monitoringa funkcijas var nodot citām institūcijām.

No politikas plānošanas viedokļa gan darba devēju, darba ņēmēju un starpniekinstitūciju attiecības, gan arī vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana būs politikas aktualitātes Latvijā turpmākajos gados, kā to nosaka atbilstoši politikas dokumenti.

No izmaksu viedokļa lielāks pastāvēšanas risks ir 1. un 2. alternatīvai, jo pētījumi sadārdzina monitoringu. Savukārt, 3. alternatīvas īstenošana saistīta ar 2 darba vietu izveidošanu un 2 štata vietu atalgojumu. Tā neprasītu relatīvi lielas izmaksas, un šeit pastāvētu mazākie funkcijas likvidēšanas riski resursu ekonomijas dēļ.

Kopumā ir jāsecina, ka ieviešanai ir iesakāma alternatīva „Kompleksu darba tirgus monitoringa sistēmu uztur Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma prognozēšanas aģentūra”, kā to parāda iepriekš veiktā analīze.

Tomēr pastāv pētnieku viedoklis, ka paralēli varētu ieviest arī 1. alternatīvu – „Diskriminācijas signālu monitoringu nodrošina Tiesībsarga birojs”. Šajā gadījumā paredzama neliela funkciju dublēšanās, taču šis lēmums ļautu būtiski padziļināt diskriminācijas signālu monitoringu.

Monitoringa alternatīvu ieviešanas rīcības plāns. (sk. pielikumu 6. sadaļai)

PATEICĪBAS

Pētnieku grupa izsaka pateicību projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” Ieviešanas nodaļas vadītājam Edvīnam Driginam un šīs nodaļas darbiniekiem, LM Darba departamenta direktora vietniekam Darba tirgus politikas un monitoringa nodaļas vadītājam Imantam Lipskim un šī departamenta dalībniekiem par izpratni, atbalstu, rekomendācijām un kritiskajām piezīmēm, kas palīdzēja sasniegt rezultātu.

Izsakām pateicību darba ņēmēju aptaujas veicējiem SIA „InMind” (šobrīd - „GFK Custom Research Baltic”), personīgi Ilutai Skrūzkalnei, darba devēju aptaujas veicējiem SIA „TNS Latvia”, personīgi tās valdes priekšsēdētājam Valteram Sicevam un projektu vadītājai Signei Kaņejevai par rūpīgu un profesionālu darbu.

Paldies visiem, kuri piedalījās aptaujās, ekspertintervijās, fokusgrupu diskusijās un sniedza pētījumam noderīgu informāciju!

ĀTSAUCES

- Antila, J., Hestalo, P. (2003). Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs 2002. gadā. Somija, Darba Ministrija, Helsinki. Skatīts <http://www.lm.gov.lv/?sadala=493&PHPSESSID=b4b643fe6fe6c8>
- Apvienoto Nāciju Organizācijas Statūti (27.06.1945). Skatīts www.humanrights.lv/doc/vispaar/anostat.htm
- Baltijas Sociālo zinātņu institūts (2004). Sabiedrības integrācija un uzņēmējdarbība: etniskais aspekts. Rīga, Skatīts [WWW.POLITIKA.LV/INDEX.PHP?ID=3996](http://www.POLITIKA.LV/INDEX.PHP?ID=3996)
- Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums (09.05.2002). Latvijas Vēstnesis, 80(2655), 29.05.2002.
- Blakwell, L., Guinea-Martin, D. (2005). Occupational segregation by sex and ethnicity in England and Wales, 1991 to 2001. Office for National Statistics, Health and Care Division. Skatīts www.statistics.gov.uk/downloads/theme_labour/LMT_dec05.pdf
- Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija (04.11.1950). Eiropas Padomes konvencija, Latvijā stājās spēkā 27.06.1997//Latvijas Vēstnesis, 143, 13.06.1997.
- Darba likums (20.06.2001). LR likums, stājās spēkā 01.06.2002.
- Davis, S., Neathey, F., Regan, J., Willison, R. (2004/2005). Pregnancy discrimination at work: a qualitative study. Nodarbinātības pētījumu institūts (UK), Vienlīdzības pētījumu komisija. Skatīts http://www.eoc.org.uk/pdf/wp23_qualitative_study.pdf
- Dzimumu līdztiesības padomes nolikums (2002). MK noteikumi Nr.79.// Latvijas Vēstnesis, (31), 26.02.2002.
- Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (2002). Darba kvalitāte un nodarbinātība ES. Tēmas un problēmas. Skatīts [HTTP://OSHA.LV/PUBLICATIONS/DOCS/DARBA_KVALIT_EIROP.PDF](http://osha.lv/publications/docs/darba_kvalit_eirop.pdf)
- Eiropas Kopienu komisija (2006) Equality and non-discrimination in an enlarged European Union Greenpaper. Brisele.
- Eiropas Sociālā harta (18.10.1961). Latvijā stājās spēkā 02.03.2002.// Latvijas Vēstnesis, 36, 06.03.2002.
- Edgell, St. (2006) The Sociology of Work. SAGE, London, p. 84-96.
- European Commission. (2007) European Handbook on equality data. Skatīts: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/hb07_en
- Fiļipova, L., Gootvalds, J., Šimeks M., (2004). Impact of changes in competitiveness on Czech labour market developments. The Czech Republic. Skatīts <http://www.case.com.pl/dyn/plik--9291460.pdf>
- Gordon, I.(2005). Labour market integration policies to enhance social cohesion. Londonas Ekonomikas augstskola. Skatīts <http://www.oecd.org/dataoecd/53/43/35565322.pdf>
- Handel, M. (2005) Trends in perceiving job quality 1989 to 1998. Work & Occupations, Vol. 32, No 1, p. 66-94.
- Hazans. M, Latvijas darbaspēka tirgus elastīguma novērtējums. „Averss un Reverss” 4/2004.
- Hierarhiju analīzes metode. Skatīts www.wikipwdia.org/wiki/Analytic-hierarchy-process
- ILO Convention No. 111 (1958) on nondiscrimination in employment and occupation.
- Indāns, I., Lulle, A., Laizāne-Jurkāne, M., Znotiņa L. (2005) Latvija un brīvā darbaspēka kustība: Īrijas piemērs. Stratēģiskās analīzes komisijas starpdisciplinārs pētījums. Skatīts <http://www.politika.lv/index.php?id=6133>
- Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi” // Skatīts 24.09.2006., http://www.vdi.gov.lv/admin/files/LigStrada/3_Attieksme.pdf#search=%22Informat%C4%ABvais%20mater%C4%81s%20ar%20darba%20tiesisko%20attiec%C4%ABbu%20jaut%C4%81jumiem%20Par%20vienl%C4%ABdz%C4%ABgu%20attieksmi%22

Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāta nolikums. MK noteikumi Nr.612.

Skatīts 24.09.2006, <http://www.integracija.gov.lv/index.php?id=236&sadala=59>.

Koning, J.de, Layard, R., Nickell, S. and Westergaard-Nielsen, N. (March 2004). Policies for Full Employment. ISBN 1843882574, Joint International Unit, European Division, London.

Krimināllikums (17.06.1998). Latvijas Republikas likums.

Ķīlis, R.(2004). Darba tirgus tendences Zemgales novadā. Jelgavas reģionālais PIC, Latvijas Tirdzniecības rūpniecības kameras Jelgavas nodaļa, Jelgavas Ražotāju un Tirgotāju asociācija. Skatīts www.jrpic.lv/?id=973#256,1

Labklājības ministrijas nolikums (2004).MK noteikumi Nr.49// Latvijas Vēstnesis (16) 30.01.2004.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības Darbības programma 2002.-2006.gadam.

Skatīts 23.09.2006, <http://www.lbas.lv/Dokumenti/01.html>

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības statūti. Skatīts 23.09.2006, <http://www.lbas.lv/Dokumenti/00.html>.

Latvijas Nacionālais 2004. gada rīcības plāns nodarbinātības veicināšanai.

Latvijas Nacionālā Lisabonas programma 2005. – 2008. gadam (2005).

Skatīts http://www.esia.gov.lv/ELB/Lisabona/lisabonas_lv_programma.doc

Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (2003., 2004. un 2005. gads). Latvijas reģioni skaitļos.

Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvaldes nolikums (30.11.2004). MK noteikumi Nr.994. Rīga.

Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija (2006). Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību, 2006.gada decembris. Rīga, 90.lpp.

Latvijas Republikas Labklājības ministrija (1999). 1998. gada pārskats. Rīga.

Latvijas Republikas Labklājības ministrija (2000). Sociālais ziņojums par 2000. gadu. Rīga.

Latvijas Republikas Labklājības ministrija (2001). Sociālais ziņojums par 2001. gadu. Rīga.

Latvijas Republikas Labklājības ministrija (2005). Eiropas Savienības struktūrfondu departamenta reglaments.

Latvijas Republikas Labklājības ministrija (2007). Darba tirgus pieprasījuma ilgtermiņa prognozēšanas sistēmas izpēte un pilnveidošanas iespēju analīze. Rīga.

Latvijas Republikas Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija (2006). Nacionālais attīstības plāns 2007-2013. Rīga.

Latvijas Republikas Satversme (15.02.1922). Latvijas Republikas likums.

Levits, E. (2003). Par tiesiskās vienlīdzības principu.// Latvijas Vēstnesis, Nr. 68 (2833), 08.05.2003.

Likums par Valsts cilvēktiesību biroju (1996). Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, (221), 17.12.1996.

Lukanova, P. (2000). Inequities between generations at the supply side of the labour market. Bulgārijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūts. Sofija, Bulgārija. Skatīts [Http://www.ier.hit-u.ac.jp/pie/Japanese/discussionpaper/dp2000/](http://www.ier.hit-u.ac.jp/pie/Japanese/discussionpaper/dp2000/).

LU Sociālo un politisko pētījumu institūts ANO Attīstības programma Latvijā un Latvijas Universitāte (2005). Latvija. Pārskats par tautas attīstību. Rīcībspēja reģionos. Rīga. Skatīts www.politika.lv/index.php?id=3377

Merton, R.K. (1967) On theoretical sociology. Five essays, old and new. N.Y., p. 151-153.

Nodarbinātības valsts aģentūras nolikums (29.07.2003). MK noteikumi Nr.425.// Latvijas Vēstnesis, 111 (2876), 06.08.2003.

NVA vēsture. Skatīts internetā 04.04.2006, <http://www.nva.lv/index.php?cid=1&mid=23>

Noteikumi par intelektuālā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem (23.09.2003). MK noteikumi nr. 533.

Noteikumi par plānošanas reģionu teritorijām (2003, 25. marts). MK noteikumi Nr. 133. Rīga.

Pabriks, A. (2002). Etniskās proporcijas, nodarbinātība un diskriminācija Latvijā. Konstitucionālās un tiesību politikas institūts un Pašvaldību un valsts pārvaldes reformu iniciatīvu programma. Sorosa fonda – Latvija. Skatīts www.politika.lv/index.php?id=3978

Par kopēju sistēmu vienādei sistēmai pret nodarbinātību un profesiju (27.11.2000). Padomes direktīva 2000/78/EC.// Eiropas Kopienu Oficiālais Vēstnesis, L 303.

Skatīts <http://www.ttc.lv/index.php?id=58>

Par mums, Struktūra.

Skatīts 24.09.2006, http://www.vdi.gov.lv/index.php?menu_id=10&lang_id=1

Par sociālās politikas galvenajiem mērķiem un normām (1962). SDO konvencija nr.117.

Par strādājošo sieviešu un vīriešu, kuriem ir ģimenes, vienlīdzīgu attieksmi un vienlīdzīgām tiesībām (1981). SDO Konvencija nr.156.

Par vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (29.06.200) Padomes direktīva 2000/43/EC.// Eiropas Kopienu Oficiālais Vēstnesis, L 180. Skatīts <http://www.ttc.lv/index.php?id=58>

Par vienlīdzīgu atalgojumu (29.06.1959). SDO konvencija nr.100. Latvijā stājās spēkā 27.01.1993.// Latvijas Vēstnesis, 27, 19.02.2003.

Pasaules Bankas ziņojums par pasaules attīstību (2006).

Polanyi, K. (1944) *The Great Transformation: the Political and Economic Origins of Our Time*. Boston: Beacon.

Polavieja, J. G. (2002). *Temporary Contracts and Labour Market Segmentation in Spain: An Employment- Rent Approach*. Sociology Working Papers.

Skatīts <http://hicks.nuff.ox.ac.uk/users/polavieja/OxfordSociologyDepartment2002-01.pdf>

Politikas plānošanas sistēmas attīstības pamatnostādnes (2006, 18. aprīlis). MK rīkojums Nr. 705

Pranka, M., Trapenciere, I., Trupovniece, A. (2003). Sociālās atstumtības iespējamība un tās iemesli bezdarba riska apdraudētajām iedzīvotāju grupām. LU Filozofijas un Socioloģijas institūts. Skatīts [www.lm.gov/doc_upl/gala_pētījums\(2\).doc](http://www.lm.gov/doc_upl/gala_pētījums(2).doc)

Profesionālās izvēles valsts aģentūras nolikums (2004). MK noteikumi Nr.543// Latvijas Vēstnesis, 101 (3049), 29.06.2004

Reuter N., Makkonen T., Oosi O. (2004). Pētījums par datu vākšanu diskriminācijas apjoma noteikšanai un novērtēšanai Eiropā. (Gala ziņojums).

Skatīts https://eventsi.congreszon.fi/ei/cm.esp?id=161&pageid=_IEH0UM4FZ

Rivža, B., Rivža, P., Krūzmētra, M., Ramute, L. (1999). Valsts administratīvi reģionālais iedalījums: problēmas, metodes, risinājumi. Jelgava.

Simon, P. (2004) *Comparative study on the collection of data to measure the extent and impact of discrimination within the United States, Canada, Australia, Great-Britain and the Netherlands*. Medis Project (Measurement of Discrimination), European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs und Equal Opportunities Unit. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

SPSS. Statistical Package for Social Sciences.

Skatīts: http://www.spss.com/stores/1/Software_Commercial_Pricing__C2.cfm?Page=1

Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām (16.12.1966). Latvijā stājās spēkā 14.07.1992.

Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām (16.12.1966) Latvijā stājās spēkā 14.07.1992.// Latvijas Vēstnesis, 61, 23.04.2003.

Swedberg R. (1994). Markets as Social Structures//Handbook of Economic Sociology/ Ed. by N.Smelser and R.Swedberg. N.Y., P. 255-283.

Sztompka, P. (1993) The Sociology of Social Change. BLACKWELL Oxford & Cambridge USA.

Time for Equality at Work (2003). ILO, Geneva.

The National Academy of Sciences (2004). Monitoring International Labor Standards: Techniques and Sources of Information// Chapter 7.

Valsts Cilvēktiesību biroja 2005.gada ziņojums. (2006) SIA „Jelgavas tipogrāfija”.

Valsts Civildienesta likums (07.09.2000). Latvijas Republikas likums.

Valsts darba inspekcijas likums (2001) // Latvijas Vēstnesis 188 (2575) 28.12.2001.
Skatīts 22.09.2006, http://www.vdi.gov.lv/admin/files/lik_vdi.pdf

Valsts darba inspekcijas 2006.gada 1.pusgada pārskats. Rīga.

Vispārējā Cilvēktiesību deklarācija (10.12.1948). ANO Deklarācija. Latvijā stājās spēkā 24.03.1992.

Weber, M. (1978) Economy and Society: An Outline of Interpretative Sociology. Berkeley: UCP.

Zasova, A., Meļihovs, A. (2005). Latvijas darba tirgus elastības novērtējums. Stratēģiskās analīzes komisijas starpdisciplinārs pētījums. Latvijas Banka, Rīga.
Skatīts: http://www.bank.lv/images/img_lb/izdevumi/latvian/citas/darba_tirgus_elastiba.pdf

PIELIKUMI

KOMPAKTDISKA SATURS

Pētījuma „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” publicētais materiāls

Darba ņēmēju un darba devēju aptaujas datu faili

Fokusgrupu diskusiju analīze

Reģionu darba tirgu raksturojošie statistikas dati

1. tabula

Demogrāfiskie un nodarbinātības rādītāji reģionu griezumā

	Iedzīvotāju skaits (tūkst., (2005. g. sākumā))	Demogrāfiskā slodze (2005. g. sākumā)	Ilgtermiņa migrācijas saldo (2004. g.)	Iedzīvotāju skaits darbības vecumā (% , 2005. g. sākumā)	Strādājošo skaits pamatdarbā (tūkst., vidēji 2004. g.)	Bezdarba līmenis (2004. g.)	Sieviešu īpatsvars reģistrēto bezdarbnieku skaitā (2004. g. beigās)
Pavisam	2 306,4	565	- 1 079	63,9	781,4	8,7	59,0
Rīga	731,8	536	- 401	65,1	370,4	4,6	62,8
Pierīga	366,1	553	4 068	64,4	92,0	6,4	62,3
Jūrmala	55,6	551	494	64,5	12,5	8,2	64,7
Limbažu rajons	38,7	614	- 351	62	8,6	8,8	61,5
Ogres rajons	63,3	550	333	64,5	12,8	6,0	63,8
Rīgas rajons	153,2	522	3 458	65,7	44,7	5,3	62,0
Tukuma rajons	55,3	606	134	62,3	13,4	6,5	59,2
Vidzeme	245,4	613	- 1 428	62	64,3	9,8	57,9
Alūksnes rajons	25,1	636	- 179	61,1	5,9	10,5	58,0
Cēsu rajons	57,7	613	- 367	62	15,6	7,2	61,7
Gulbenes rajons	27,0	624	- 218	61,6	6,1	10,9	59,4
Madonas rajons	44,1	631	- 362	61,3	10,7	13,6	56,3
Valkas rajons	32,5	620	- 244	61,7	8,9	10,8	54,2
Valmieras rajons	59,0	581	- 58	63,2	17,1	8,1	58,3
Kurzeme	310,7	593	- 1 251	62,8	90,9	10,0	60,8
Liepāja	86,3	580	85	63,3	32,8	11,6	62,3
Ventspils	44,0	540	52	64,9	16,6	8,1	69,3
Kuldīgas rajons	36,6	625	- 362	61,5	8,0	12,3	57,3
Liepājas rajons	44,7	650	- 344	60,6	8,1	11,8	56,3
Saldus rajons	37,4	590	- 301	62,9	10,1	6,1	60,7
Talsu rajons	47,6	605	- 316	62,3	12,6	8,5	58,6
Ventspils rajons	14,1	565	- 65	63,9	2,7	8,8	61,8
Zemgale	288,2	572	- 594	63,6	69,6	9,6	60,9
Jelgava	66,1	530	251	65,4	21,7	7,5	65,3
Aizkraukles rajons	41,1	598	- 105	62,6	9,1	10,9	58,5
Bauskas rajons	51,7	563	- 298	64,0	10,4	9,1	62,8
Dobeles rajons	38,7	592	- 270	62,8	9,0	11,4	59,2
Jelgavas rajons	37,1	568	48	63,8	6,0	7,2	61,1
Jēkabpils rajons	53,5	601	- 220	62,4	13,4	12,5	58,9
Latgale	364,5	576	- 1 473	63,4	94,2	18,7	54,0
Daugavpils	110,4	508	- 217	66,3	39,1	10,7	57,3
Rēzekne	36,8	511	- 138	66,2	14,9	12,2	57,3
Balvu rajons	28,3	639	- 241	61,0	5,7	24,5	50,8
Daugavpils rajons	40,6	621	- 141	61,7	5,7	22,7	55,3
Krāslavas rajons	34,6	628	- 215	61,4	6,5	23,1	51,9
Ludzas rajons	32,6	614	- 167	62,0	7,1	27,6	51,0
Preiļu rajons	39,5	617	- 223	61,9	8,0	21,5	55,1
Rēzeknes rajons	41,7	637	- 131	61,1	7,2	27,3	52,9

Avots: Latvijas reģioni skaitļos 2005 - LR Centrālā statistikas pārvalde, 2006.g.

Ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaits sadalījumā pēc lieluma grupām un īpašuma formām 2004. gadā

	Ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaits 2004. gadā	Ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaits uz 1000 iedzīvotāju 2002. gadā	Ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaits uz 1000 iedzīvotāju 2004. gadā	Ekonomiski aktīvo uzņēmumu īpatsvars, % privātajā sektorā 2004. gadā	Mazo un vidējo ekonomiski aktīvo statistikas vienību īpatsvars, % 2004. gadā
Pavisam	51 440	18,2	22,3	98,5	11,9
Rīga	29967	31,6	41,0	99,2	17,4
Pierīga	6132	14,4	16,8	97,7	11,0
Jūrmala	971	16,1	17,5	98,0	12,5
Limbažu rajons	474	10,9	12,3	96,0	6,0
Ogres rajons	942	12,4	14,9	98,2	10,8
Rīgas rajons	3004	16,3	19,6	97,8	13,7
Tukuma rajons	741	12,2	13,4	97,6	9,2
Vidzeme	3394	12,3	13,8	97,1	6,8
Alūksnes rajons	287	10,2	11,4	96,2	6,9
Cēsu rajons	914	14,3	15,8	97,2	7,8
Gulbenes rajons	354	10,7	13,1	98,3	7,6
Madonas rajons	573	11,1	13,0	95,3	6,3
Valkas rajons	348	9,7	10,7	96,6	6,6
Valmieras rajons	918	14,2	15,6	98,0	6,0
Kurzeme	4687	13,4	15,1	97,8	10,1
Liepāja	1597	16,8	18,5	98,3	18,4
Ventspils	890	17,9	20,2	98,4	18,8
Kuldīgas rajons	442	10,5	12,1	96,4	9,6
Liepājas rajons	405	7,9	9,1	95,3	4,1
Saldus rajons	524	12,8	14,0	97,7	6,5
Talsu rajons	675	13,1	15,1	98,1	7,7
Ventspils rajons	154	8,2	10,9	98,1	11,8
Zemgale	3396	10,5	11,8	96,5	8,1
Jelgava	1096	14,6	16,6	98,0	15,7
Aizkraukles rajons	438	10,5	10,7	96,1	7,2
Bauskas rajons	500	8,9	9,7	96,2	6,9
Dobeles rajons	349	7,9	9,0	94,6	6,5
Jelgavas rajons	329	7,4	8,9	96,7	7,1
Jēkabpils rajons	684	11,3	12,8	95,5	6,6
Latgale	3864	9,6	10,6	97,6	7,2
Daugavpils	1692	13,7	15,3	98,6	14,2
Rēzekne	648	15,9	17,6	97,8	12,5
Balvu rajons	218	7,6	7,7	96,3	3,1
Daugavpils rajons	202	3,9	5,0	95,5	5,2
Krāslavas rajons	217	6,3	6,3	96,3	4,0
Ludzas rajons	238	7,0	7,3	96,2	5,9
Preiļu rajons	382	9,0	9,7	97,4	4,0
Rēzeknes rajons	267	5,4	6,4	95,9	4,3

Avots: Latvijas reģioni skaitļos 2004, 2005 - LR Centrālā statistikas pārvalde, 2005., 2006.g.

Ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaits pa darbības veidiem 2004. gadā

	AB	%	CDE	%	F	%	G	%	Citi	%	Kopā, %
Pavisam	1556	3,0	6443	12,5	3361	6,5	20326	39,5	19754	38,4	100
Rīga	210	0,7	3100	10,3	2086	7,0	11580	38,6	12 991	43,4	100
Pierīga	343	5,6	960	15,7	407	6,6	2286	37,3	2 136	34,8	100
Jūrmala	25	2,6	75	7,7	44	4,5	402	41,4	425	43,8	100
Limbažu rajons	60	12,7	84	17,7	18	3,8	160	33,8	152	32,1	100
Ogres rajons	53	5,6	168	17,8	66	7,0	333	35,4	322	34,2	100
Rīgas rajons	128	4,3	484	16,1	243	8,1	1107	36,9	1 042	34,7	100
Tukuma rajons	77	10,4	149	20,1	36	4,9	284	38,3	195	26,3	100
Vidzeme	303	8,9	610	18,0	175	5,2	1 338	39,4	968	28,5	100
Alūksnes rajons	30	10,5	64	22,3	15	5,2	95	33,1	83	28,9	100
Cēsu rajons	63	6,9	140	15,3	61	6,7	368	40,3	282	30,9	100
Gulbenes rajons	40	11,3	71	20,1	12	3,4	139	39,3	92	26,0	100
Madonas rajons	52	7,8	120	18,0	18	2,7	239	35,8	238	35,7	100
Valkas rajons	43	12,4	70	20,1	11	3,2	132	37,9	92	26,4	100
Valmieras rajons	75	8,7	145	16,9	58	6,7	365	42,4	275	32,0	100
Kurzeme	332	7,1	660	14,1	290	6,2	1851	39,5	1 554	33,2	100
Liepāja	49	3,1	223	14,0	82	5,1	640	40,1	603	37,8	100
Ventspils	28	3,1	62	7,0	93	10,4	343	38,5	364	40,9	100
Kuldīgas rajons	42	9,5	75	17,0	22	5,0	185	41,9	118	26,7	100
Liepājas rajons	58	14,3	74	18,3	21	5,2	147	36,3	105	25,9	100
Saldus rajons	42	8,0	93	17,7	27	5,2	206	39,3	156	29,8	100
Talsu rajons	85	12,6	99	14,7	38	5,6	279	41,3	174	25,8	100
Ventspils rajons	28	18,2	34	22,1	7	4,5	51	33,1	34	22,1	100
Zemgale	234	6,9	514	15,1	207	6,1	1 437	42,3	1 004	29,6	100
Jelgava	21	1,9	122	11,1	101	9,2	458	41,8	394	35,9	100
Aizkraukles rajons	34	7,8	70	16,0	19	4,3	192	43,8	123	28,1	100
Bauskas rajons	45	9,0	80	16,0	24	4,8	222	44,4	129	25,8	100
Dobeles rajons	40	11,5	56	16,0	17	4,9	138	39,5	98	28,1	100
Jelgavas rajons	43	13,1	81	24,6	12	3,6	111	33,7	82	24,9	100
Jēkabpils rajons	51	7,5	105	15,4	34	5,0	316	46,2	178	26,0	100
Latgale	134	3,5	599	15,5	196	5,1	1 834	47,5	1 101	28,5	100
Daugavpils	11	0,7	201	11,9	115	6,8	838	49,5	527	31,1	100
Rēzekne	18	2,8	70	10,8	25	3,9	317	48,9	218	33,6	100
Balvu rajons	17	7,5	40	17,5	9	3,9	104	45,6	58	25,4	100
Daugavpils rajons	21	10,4	39	19,3	7	3,5	89	44,1	46	22,8	100
Krāslavas rajons	20	9,2	46	21,2	11	5,1	99	45,6	41	18,9	100
Ludzas rajons	16	6,7	48	20,2	8	3,4	98	41,2	68	28,6	100
Prieku rajons	8	2,1	89	23,3	16	4,2	167	43,7	102	26,7	100
Rēzeknes rajons	23	8,6	66	24,5	5	1,9	122	45,4	53	19,7	100

Avots: Latvijas reģioni skaitļos 2005 - LR Centrālā statistikas pārvalde, 2006.g.

Vispārējā ekonomiskās darbības klasifikācija (NACE)

Kods	Darbības apraksts
A	Lauksaimniecība, medniecība un mežsaimniecība
B	Zvejniecība
C	Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
D	Apstrādes rūpniecība
E	Elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgāde
F	Būvniecībā
G	Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu, motociklu, individuālās lietošanas priekšmetu, sadzīves aparatūras un iekārtu remonts
H	Viesnīcas un restorāni
I	Transports, glabāšana un sakari
J	Finanšu starpniecība
K	Operācijas ar nekustāmo īpašumu, noma, datorpakalpojumi, zinātne un citi komercpakalpojumi
L	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana
M	Izglītība
N	Veselības un sociālā aprūpe
O	Sabiedriskie, sociālie un individuālie pakalpojumi

1. tabula

Uzņēmējdarbības lielums Latvijas reģionos (%), N=6066

Darbinieku skaits uzņēmumā	2-9	10-49	50-249	250 un vairāk	Kopā
Rīgas reģions	54,6	27,9	13,7	3,7	100,0
Vidzeme	62,1	26,1	11,1	0,8	100,0
Kurzeme	62,0	27,5	9,3	1,2	100,0
Zemgale	60,2	30,1	8,7	1,0	100,0
Latgale	58,6	28,7	10,8	2,0	100,0
Kopā	58,0	28,0	11,7	2,4	100,0

2. tabula

Uzņēmējdarbības darbības sektors Latvijas reģionos (%), N=6066

Uzņēmuma darbības sektors	Valsts budžeta iestāde (sabiedriskais sektors)	Pašvaldības (sabiedriskais sektors)	Nevalstiskās organizācijas un politiskās partijas	Privātais sektors (SIA, AS, IK u.c.)	Kopā
Rīgas reģions	7,1	5,4	2,8	84,7	100,0
Vidzeme	4,0	11,6	1,6	82,8	100,0
Kurzeme	4,2	8,5	1,2	86,1	100,0
Zemgale	4,5	9,2	1,0	85,3	100,0
Latgale	5,5	9,8	0,4	84,4	100,0
Kopā	5,7	7,8	1,8	84,7	100,0

3. tabula

Nozaru specifika Latvijā un tās reģionos (%)

	Latvija	Rīgas r.	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
Lauksaimniecība un medniecība, un mežsaimniecība	11,0	5,5	19,3	13,1	17,1	12,9
Zvejniecība	0,3	0,4	0,1	0,6	0,1	0,0
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	0,2	0,1	0,0	0,4	0,2	0,2
Apstrādes rūpniecība: Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	1,6	2,0	1,1	1,1	1,7	1,2
Tabakas izstrādājumu ražošana	0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Tekstilizstrādājumu ražošana	1,4	1,0	1,0	2,9	1,1	1,7
Koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, izņemot mēbeles; salmu un pīto izstrādājumu ražošana	4	2,8	7,3	3,9	4,1	5,1
Izdevējdarbība, poligrāfija	1	1,6	0,3	0,4	0,5	1,2
Mēbeļu ražošana	1,6	1,7	1,5	1,4	1,0	2,1
Mašīnbūve un metālapstrāde	2,1	2,9	1,1	1,7	1,4	1,9
Pārējā apstrādes rūpniecība	1,5	2,0	0,6	1,0	1,4	1,1
Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde	1,3	1,1	2,3	1,1	1,4	1,2
Būvniecība	7,3	8,0	5,9	7,7	7,3	5,8
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, automobiļu, motociklu, individuālās lietošanas priekšmetu, sadzīves aparatūras un iekārtu remonts	25	23,2	23,0	26,5	27,2	29,0
Viesnīcas un restorāni	3,5	3,9	2,3	4,9	3,6	2,0
Transports, glabāšana, sakari	5,5	5,4	4,9	6,1	4,8	6,0
Finanšu starpniecība	0,5	0,9	0,3	0,1	0,1	0,4
Operācijas ar nekustamo īpašumu	2,5	3,6	1,3	2,2	2,0	1,1
Mašīnu un iekārtu iznomāšana un individuālās lietošanas priekšmetu un sadzīves aparatūras iznomāšana	0,4	0,4	0,6	0,3	0,0	0,4
Datori un ar tiem saistītās darbības	1	1,5	0,1	0,8	1,0	0,9
Zinātniskās pētniecības darbs	1,1	1,5	0,1	1,2	0,9	0,5
Valsts pārvalde un aizsardzība, obligātā sociālā apdrošināšana	5	3,9	7,0	5,2	5,5	6,3
Izglītība	4	3,9	3,5	4,1	4,1	4,6
Veselība un sociālā aprūpe	4,2	4,6	4,5	3,3	3,6	4,3
Sabiedriskie, sociālie, individuālie pakalpojumi	13,8	18,0	11,7	10,0	9,8	9,9
Kopā	99,8	100	100	100	100	100

Piezīme: Nozare, pie kuras pieder uzņēmums, kurā strādā respondents.

4. tabula

Darba līguma formu izmantošana Latvijas reģionu darba tirgū (%), N=6066

	Latvija	Rīgas r.	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
līgums uz nenoteiktu laiku (beztermiņa)	88,6	88,6	89,4	88,3	88,7	87,6
līgums uz noteiktu laiku	27,5	27,1	29,5	25,9	25,6	30,6
līgums uz pārbaudes laiku	28,7	29,6	25,8	28,3	33,4	24,2
uzņēmuma līgums par konkrēta darba veikšanu/ līgumdarbs	23,2	25,4	22,0	21,5	21,6	20,6
autoratlīdzības līgums	3,5	5,2	2,1	2,8	1,9	1,6
darbnieki strādā bez rakstiskā līguma	1,9	1,8	1,8	1,8	2,5	2,0
cits līguma veids	1,3	1,6	1,6	0,8	0,6	0,9

Piezīme: Uzņēmēji varēja izvēlēties vairākas atbildes, tādējādi kopējais atbilžu skaits ir lielāks par 6066.

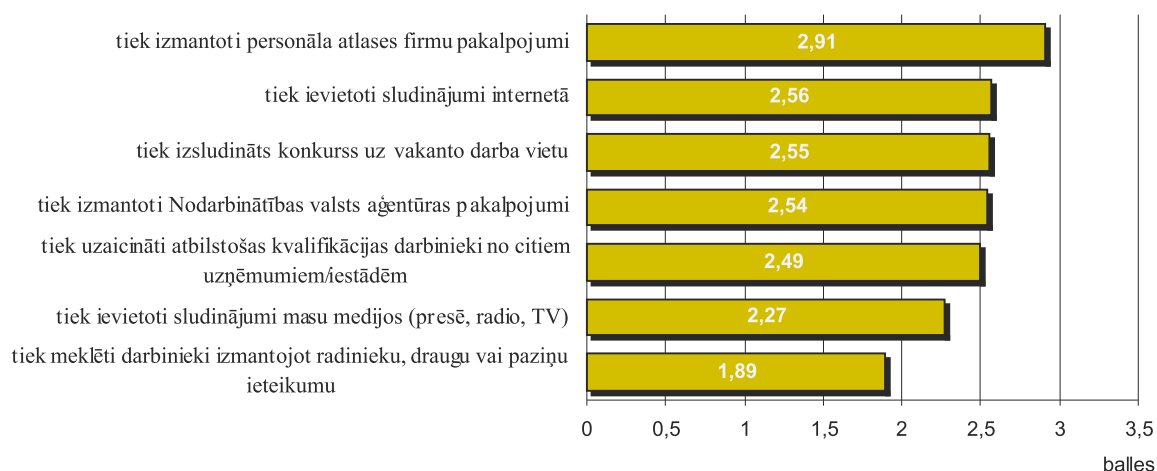
5. tabula

Darba līguma formu izmantošana tautsaimniecības nozaru griezumā (%), N=6066

	līgums uz nenoteiktu laiku (beztermiņa)	līgums uz noteiktu laiku	uzņēmuma līgums par konkrēta darba veikšanu/ līgumdarbs	līgums uz pārbaudes laiku	autoratlīdzības līgums	darbnieki strādā bez rakstiskā līguma	cits līguma veids	Kopā
Valsts pārvalde un aizsardzība, obligātā sociālā apdrošināšana	36,1	21,8	20,8	14,8	4,4	0,5	1,7	100
Izglītība	40,8	19,6	19,0	15,9	4,0	0,0	0,7	100
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	42,3	30,8	7,7	19,2	0,0	0,0	0,0	100
Būvniecība	44,8	18,2	15,5	18,8	0,7	1,2	0,7	100
Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde	46,6	17,8	17,2	16,6	1,2	0,0	0,6	100
Sabiedriskie, sociālie, individuālie pakalpojumi	46,7	16,1	16,6	13,2	5,6	1,0	0,8	100
Izdevējdarbība, poligrāfija	47,5	13,9	9,8	17,2	9,8	1,6	0,0	100
Pārējā apstrādes rūpniecība	47,5	17,5	13,8	16,9	1,3	2,5	0,6	100
Apstrādes rūpniecība: Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	48,0	16,2	10,1	23,5	0,6	1,1	0,6	100
Veselība un sociālā aprūpe	48,2	18,4	15,7	16,1	0,8	0,0	0,6	100
Zvejniecība	48,4	12,9	19,4	16,1	0,0	3,2	0,0	100
Viesnīcas un restorāni	48,9	16,4	9,9	21,8	1,1	1,3	0,5	100
Zinātniskās pētniecības darbs	49,2	12,5	20,0	10,8	4,2	1,7	1,7	100
Datori un ar tiem saistītās darbības	50,0	13,4	11,6	18,8	5,4	0,9	0,0	100
Lauksaimniecība un medniecība, un mežsaimniecība	50,1	17,4	13,7	13,1	0,2	4,4	1,1	100
Kopā	50,7	15,8	13,3	16,4	2,0	1,1	0,7	100
Operācijas ar nekustamo īpašumu:	52,2	16,7	16,3	12,4	0,8	0,4	1,2	100
Mēbeļu ražošana	55,4	14,2	8,1	19,6	1,4	0,7	0,7	100

	līgums uz nenoteiktu laiku (beztermiņa)	līgums uz noteiktu laiku	uzņēmuma līgums par konkrēta darba veikšanu/līgumdarbs	līgums uz pārbaudes laiku	autor-atlīdzības līgums	darbinieki strādā bez rakstiskā līguma	cits līguma veids	Kopā
Mašīnbūve un metālapstrāde	55,9	15,2	10,9	17,1	0,0	0,9	0,0	100
Koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, izņemot mēbeles; salmu un pīto izstrādājumu ražošana	56,7	12,6	8,6	20,2	0,3	1,5	0,3	100
Transports, glabāšana, sakari	57,1	11,6	13,3	16,7	0,4	0,9	0,0	100
Finanšu starpniecība	58,5	18,9	17,0	3,8	0,0	0,0	1,9	100
Tabakas izstrādājumu ražošana	60,0	20,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, automobiļu, motociklu, individuālās lietošanas priekšmetu, sadzīves aparātūras un iekārtu remonts	60,5	12,0	7,4	18,4	0,8	0,3	0,6	100
Mašīnu un iekārtu iznomāšana un individuālās lietošanas priekšmetu un sadzīves aparātūras iznomāšana	66,7	9,1	3,0	18,2	0,0	0,0	3,0	100
Tekstilizstrādājumu ražošana	68,1	9,2	5,0	17,6	0,0	0,0	0,0	100

1. attēls. Darbinieku meklēšanas veidi Latvijas uzņēmumos (balles), N=6066

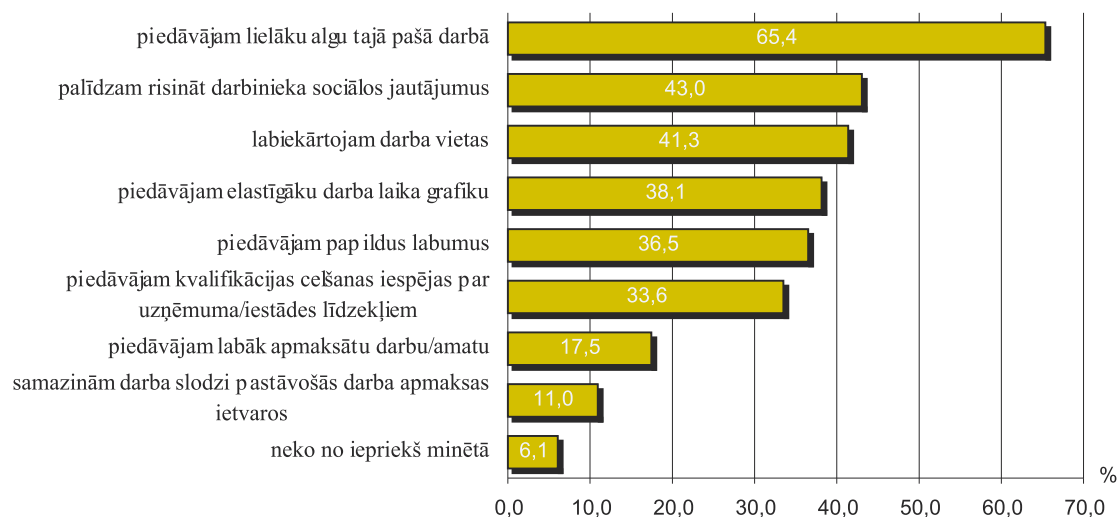


Darbinieku meklēšanas veidi Latvijas uzņēmumos atkarībā no reģiona, N=6066

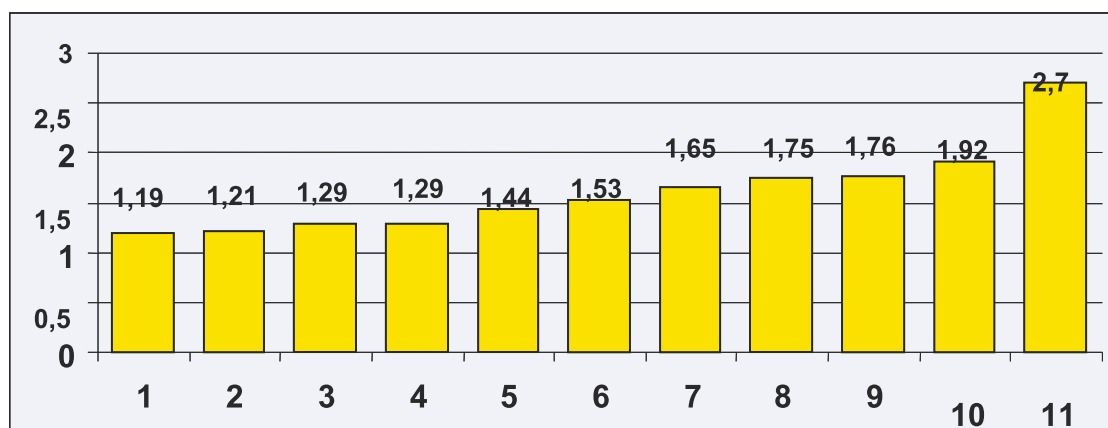
Skala [1-3] = [vienmēr-reizēm- nekad]	Latvija		Rīgas r.		Vidzeme		Kurzeme		Zemgale		Latgale	
	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs
darbinieki tiek meklēti izmantojot radnieku, draugu vai paziņu ieteikumu	1,89	1	1,92	1	1,97	1	1,94	1	1,91	1	2,02	1
sludinājumi masu medijos (presē, radio, TV) tiek ievietoti	2,27	2	2,28	2	2,32	2	2,26	2	2,29	2	2,36	2-3
atbilstošas kvalifikācijas darbinieki no citiem uzņēmumiem /iestādēm tiek uzaicināti	2,49	3	2,53	5	2,63	3	2,57	3	2,60	4	2,55	4
Nodarbinātības valsts aģentūras pakalpojumi tiek izmantoti	2,54	4	2,66	6	2,52	4	5,58	4	2,57	3	2,36	2-3
uz vakanto darba vietu tiek izsludināts konkurss	2,55	5	2,52	4	2,62	5	2,65	5	2,65	5	2,65	5
sludinājumi internetā tiek ievietoti	2,56	6	2,38	3	2,80	6	2,71	6	2,73	6	2,83	6
personāla atlases firmu pakalpojumi tiek izmatoti	2,91	7	2,90	7	2,97	7	2,99	7	2,98	7	2,96	7

Piezīme: Uzņēmēji varēja izvēlēties vairākas atbildes, tādējādi kopējais atbilžu skaits ir lielāks par 6066.

2. attēls. Darbinieku noturēšanas veidi Latvijas uzņēmumos (%), N=6066



3. attēls. Iespējas, kas tiek nodrošinātas darbiniekiem Latvijas uzņēmumos/iestādēs (ballēs), N=6066



Piezīme: Skala [1-3] = (ir pilnīgi nodrošināta iespēja – ir daļēji nodrošināta iespēja -nav nodrošināta iespēja)

- | | |
|---|--|
| 1-strādāt tehniski drošā darba vidē | 7-saņemt paaugstinātu samaksu par virsstundu/brīvdienu darbu |
| 2-izteikt priekšlikumus labākai darba organizācijai | 8-strādāt pēc elastīga darba grafika |
| 3- strādāt psiholoģiski labvēlīgā darba vidē | 9-strādāt nepilnu darba laiku |
| 4-saņemt vadības atbalstu personīgu jautājumu risināšanai | 10-saņemt papildus labumus (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.) |
| 5-turpināt izglītību | 11-strādāt mājās |
| 6-gūt atbalstu profesionālai karjerai | |

7. tabula

Darbinieku meklēšanas veidi Latvijas uzņēmumos atkarībā no reģiona N=6066

Skala [1-3] = [ir pilnīgi nodrošināta iespēja – ir daļēji nodrošināta iespēja -nav nodrošināta iespēja]	Latvija		Rīgas r.		Vidzeme		Kurzeme		Zemgale		Latgale	
	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs
strādāt tehniski drošā darba vidē	1,19	1	1,20	1	1,17	2	1,23	2	1,20	1	1,13	1
izteikt priekšlikumus labākai darba organizācijai	1,21	2	1,21	2	1,15	1	1,21	1	1,21	2	1,19	2
saņemt vadības atbalstu personīgu jautājumu risināšanai	1,29	3-4	1,32	4	1,23	3	1,26	3-4	1,26	3	1,25	4
strādāt psiholoģiski labvēlīgā darba vidē	1,29	3-4	1,30	3	1,31	4	1,26	3-4	1,28	4	1,24	3
turpināt izglītību	1,44	5	1,46	5	1,34	5	1,41	5	1,41	5	1,41	5
gūt atbalstu profesionālai karjerai	1,53	6	1,54	6	1,47	6	1,56	6	1,49	6	1,46	6
saņemt paaugstinātu samaksu par virsstundu/brīvdienu darbu	1,65	7	1,65	7	1,59	7	1,62	7	1,60	7	1,65	7
strādāt pēc elastīga darba grafika	1,75	8	1,77	8	1,73	8	1,73	8	1,71	8	1,77	8
strādāt nepilnu darba laiku	1,76	9	1,80	9	1,68	9	1,74	9	1,77	9	1,78	9
saņemt papildus labumus (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	1,92	10	1,91	10	1,88	10	1,95	10	1,88	10	1,91	10
strādāt mājās	2,70	11	2,66	11	2,75	11	2,72	11	23,7	11	2,71	11
Kopā	6066	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0

Piezīme: Uzņēmēji varēja izvēlēties vairākas atbildes, tādējādi kopējais atbilžu skaits ir lielāks par 6066.

8. tabula

Darba tirgus konkurētspēju ietekmējošie faktori darba devēju skatījumā

Skala [1-2] = [ir svarīgi-nav svarīgi]	Latvija		Rīgas r.		Vidzeme		Kurzeme		Zemgale		Latgale	
	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs	Vidējā balle	rangs
darba disciplīnas ievērošana	1,01	1	1,01	1	1,01	1	1,01	1	1,01		1,00	
attiecības ar darba biedriem	1,03	2	1,03	2	1,02	2	1,02	2	1,03		1,02	
profesionālās zināšanas un prasmes	1,05	3	1,07	5-6	1,04	3	1,06	4-7	1,05		1,04	
iniciatīva	1,06	4-5	1,06	3-4	1,06	5	1,05	3	1,06		1,05	
izvairīšanās no konfliktiem	1,06	4-5	1,06	3-4	1,05	4	1,06	4-7	1,06		1,05	
lojalitāte uzņēmuma/iestādes vadībai	1,07	6	1,07	5-6	1,08	7	1,06	4-7	1,08		1,12	
saskarsmes prasmes	1,08	7	1,09	7	1,07	6	1,07	8	1,09		1,08	
gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	1,10	8	1,12	8	1,09	8	1,10	9	1,11		1,09	
gatavība mācīties	1,12	9	1,14	9	1,12	10	1,14	11	1,12		1,12	
pieredze	1,13	10	1,15	10	1,10	9	1,13	10	1,13		1,11	
latviešu valodas zināšanas	1,20	11	1,19	11	1,18	11	1,17	12	1,22		1,29	
gatavība strādāt papildus stundas	1,24	12	1,25	12	1,25	12	1,23	13	1,24		1,32	
krievu valodas zināšanas	1,40	13	1,34	13	1,50	13	1,43	14	1,45		1,33	
ārējais izskats	1,48	14	1,46	14	1,54	14	1,47	15	1,51		1,38	
datorzināšanas un prasmes	1,49	15	1,49	15	1,54	15	1,56	17-18	1,55		1,52	
gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros	1,57	16	1,60	17	1,58	17	1,56	17-18	1,58		1,59	
gatavība izmantot personiskos līdzekļus uzņēmuma/ iestādes labā (piem., automašīnu, telefonu u.tml.)	1,59	17	1,61	18	1,57	16	1,55	16	1,54		1,54	
citu svešvalodu zināšanas	1,62	18	1,54	16	1,65	19	1,64	19	1,70		1,72	
gatavība mainīt profesiju	1,66	19	1,70	19	1,62	18	1,66	20	1,63		1,63	
gatavība mainīt dzīves vietu	1,81	20	1,83	20	1,80	20	1,80	21	1,80		1,81	
Kopā	6066	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0

9. tabula

Finanšu resursu ieguldīšana darbinieku izglītošanā Latvijas uzņēmumos, N=6066

Finanšu resursu iedalīšana	Latvija	Rīgas r.	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
Tiek plānoti	43,4	44,6	44,7	41,5	41,4	42,4
Netiek plānoti, bet mēs gatavojamies to darīt	26,6	28,5	24,9	24,7	25,6	24,7
Netiek plānoti un arī nedarīsim	30	26,9	30,4	33,8	33,0	32,9
Kopā	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

10. tabula

Organizācijā ikdienā lietojamā valoda pēc darba devēju aptaujas datiem (%), N=6066

	Latvija	Rīgas r.	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale
tikai latviešu	30,9	24,2	48,7	44,7	36,6	14,9
galvenokārt latviešu	49,6	53,6	48,6	41,8	53,9	41,7
tikai krievu	3,3	3,1	0,5	2,8	1,7	9,1
galvenokārt krievu	15,8	18,6	1,9	10,4	7,6	34,1
tikai cita valoda (kāda?)	0,1	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0
galvenokārt cita valoda	0,3	0,5	0,3	0,0	0,1	0,2
Kopā	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

11. tabula

Organizācijā ikdienā lietojamā valoda dažāda lieluma uzņēmumos (%), N=6066

	2-9	10-49	50-249	250 un vairāk	Kopā
tikai latviešu	33,8	26,7	28,0	23,6	30,9
galvenokārt latviešu	44,1	57,1	56,9	62,5	49,6
tikai krievu	4,4	2,3	0,8	1,4	3,3
galvenokārt krievu	17,4	13,5	14,0	11,8	15,8
galvenokārt cita valoda	0,3	0,4	0,3	0,7	0,3

Lai precīzi novērtētu indeksa lielumu starpreģionālo atšķirību statistisko nozīmību, jāpielieto Kruskala-Vollesa testu (*Kruskal-Wallis Test*), kas salīdzina daudzas neatkarīgas izlases. Ja statistiskās nozīmības vērtības lielums ir mazāks par 0,05, tad starp pētāmajām grupām pastāv statistiski nozīmīga atšķirība attiecībā pret pētāmo lielumu. Testa pielietošanas rezultāti parādīti 1. tabulā.

1. tabula

Latvijas plānošanas reģionu darba tirgus elastības indeksa atšķirību nozīmības vērtēšana ar Kruskala-Vollesa testu
Rangi

	Plānošanas reģions	Pilno atbilžu skaits	Vidējais rangs
Darba tirgus elastības indekss	Rīgas reģions	3277	3241,29
	Vidzeme	590	3096,68
	Latgale	1024	3215,66
	Zemgale	702	3071,08
	Kurzeme	687	2656,26
	Kopā	6280	

Testa statistika (a,b)

	Darba tirgus elastības indekss
Hi-kvadrāts	62,591
df	4
Statistiskā nozīmība	,000

Piezīme: a - Kruskala-Vollesa Tests, b - Grupējošais mainīgais: Plānošanas reģions.

Kruskala-Vollesa testa pielietošana parādīja, ka kopējais darba tirgus elastības indekss statistiski nozīmīgi atšķiras reģionu griezumā, tomēr ar šī testa palīdzību nav iespējams salīdzināt Latvijas plānošanas reģionus savā starpā. Tāpēc, lai noskaidrotu konkrētu atšķirību nozīmību starp atsevišķiem reģioniem tika pielietots *Mann – Whitney* tests, kas parāda atšķirību statistisko nozīmību, salīdzinot reģionus savā starpā. Tur, kur statistiskās nozīmības vērtība ir mazāka par 0,05 (izdalīts ar trekno šriftu), tur atšķirības ir statistiski nozīmīgas. Ja statistiskās nozīmības vērtības ir lielākas par 0,05, tad atšķirības starp reģioniem ir statistiski nenozīmīgas.

2. tabula

Darba tirgus elastības indeksu atšķirību nozīmības vērtējums pa reģioniem, salīdzinot tos pa pāriem ar *Mann-Whitney* testu

Elastības indeksa atšķirību statistiskā nozīmība	Rīgas reģions	Vidzemes reģions	Zemgales reģions	Latgales reģions	Kurzemes reģions
Rīgas reģions		0,013	0,003	0,097	0,000
Vidzemes reģions	0,013		0,849	0,313	0,000
Zemgales reģions	0,003	0,849		0,197	0,000
Latgales reģions	0,097	0,313	0,197		0,000
Kurzemes reģions	0,000	0,000	0,000	0,000	

1. tabula

Korelācija starp darbavietas elastības indeksu un faktoriem, kas raksturo darba ņēmēju un atrasto darbavietu, kā arī teritoriālo piederību, izmantojot Kendela rangu korelācijas koeficientu

Faktori, kas raksturo darba ņēmēju		Faktori, kas raksturo darbavietu		Teritoriālās piederības faktors	
Faktora nosaukums	Korelācijas koeficients	Faktora nosaukums	Korelācijas koeficients	Faktora nosaukums	Korelācijas koeficients
Izglītības līmenis	0,219**	Nozare*	0,154**	Plānošanas reģions	0,061**
Tautība	0,050**	Sektors	0,115**	Apdzīvotās vietas tips	0,031**
Vecums	0,030**	Nodarbināto skaits	0,077**		
Dzimums	0,027*				
Ģimenes stāvoklis	0,023*				

Piezīme: 25 piedāvātās nozares tika sagrupētas 3 – lauksaimniecība, rūpniecība un pakalpojumi.

Kendela rangu korelācijas koeficients parāda savstarpējās saistības stiprumu starp pētāmajiem lielumiem un variē no 0 (saistības nav) līdz 1 (saistība ir absolūti pilna). Kendela koeficients var būt pozitīvs un negatīvs. Zīme „+” norāda uz tiešo saistību, t.i. jo augstāks ir pirmais lielums, jo augstāks arī otrais. Zīme „-” norāda uz atgriezenisko saiti, t.i. jo augstāks ir pirmais lielums, jo zemāks ir otrais. Taču šajā gadījumā koeficienta zīmei nav loģiskās jēgas, jo mainīgo skalas ne vienmēr ir kārtas vai intervālās, tāpēc analīzei tiek ņemts tikai koeficienta modulis. Nozīmīgas korelācijas ir apzīmētas ar zvaigznītēm, viena zvaigznīte nozīmē korelācijas nozīmīgumu pie 0,05 būtiskuma līmeņa, divas zvaigznītes nozīmē korelācijas nozīmīgumu pie 0,01 būtiskuma līmeņa.

2. tabula

Darba līgumu dažādu formu īpatsvars aptaujāto darba ņēmēju pamatdarba vietās Latvijas reģionos

Darba līguma formas	Rīgas reģions, n=4909 cilv.	Vidzemes reģions, n=1055 cilv.	Latgales reģions, n=1638 cilv.	Zemgales reģions, n=1224 cilv.	Kurzemes reģions, n=1351 cilv.
Līgums uz nenoteiktu laiku	76,4%	68,6%	67,6%	69,0%	66,9%
Strādāju bez rakstiskā līguma	10,2%	6,9%	11,0%	12,8%	16,3%
Līgums uz noteiktu laiku	6,4%	16,3%	14,6%	9,6%	10,9%
Līgums par konkrēta darba veikšanu/ līgumdarbs	2,7%	3,4%	2,1%	4,7%	1,4%
Līgums uz pārbaudes laiku	1,0%	1,4%	0,7%	1,5%	1,2%
Cits līguma veids	1,1%	2,2%	1,1%	0,5%	1,2%
Autoratlīdzības līgums	0,2%	0,1%	-	0,1%	0,2%
Grūti teikt	0,9%	0,3%	1,8%	0,6%	0,9%
Nav atbildes	1,2%	0,8%	1,1%	1,2%	1,0%
Kopā	100%	100%	100%	100%	100%

3. tabula

Konfliktu risināšanas veida izvēle atkarībā no darba ņēmēja izglītības līmeņa, īpatsvars procentos katrā izglītības grupā

Konfliktu risināšanas veidi	Pamata izglītība	Vidējā izglītība	Augstākā izglītība
Es varu vienmēr apspriest problēmu ar darba devēju	59,7	72,8	79,0
Es varu apspriest tikai īpašos gadījumos	12,9	14,1	12,0
Ir grūti apspriest, jo darba devējs no tā izvairās	4,4	2,9	2,8
Ir grūti apspriest, paredzot darba devēja negatīvo reakciju	4,4	3,5	2,5
Nekad netiek apspriestas	18,7	6,6	3,7
Kopā:	100,0	100,0	100,0

4. tabula

Konfliktu risināšanas veida izvēle atkarībā no uzņēmuma darbības nozares, īpatsvars procentos katrā nozarē

Konfliktu risināšanas veidi	Lauksaimniecība	Rūpniecība	Pakalpojumi
Es varu vienmēr apspriest problēmu ar darba devēju	65,0	64,4	74,6
Es varu apspriest tikai īpašos gadījumos	11,6	15,4	13,3
Ir grūti apspriest, jo darba devējs no tā izvairās	2,5	5,2	2,8
Ir grūti apspriest, paredzot darba devēja negatīvo reakciju	4,9	4,0	3,2
Nekad netiek apspriestas	16,0	11,1	6,2
Kopā:	100,0	100,0	100,0

Piezīme: 25 piedāvātās nozares tika sagrupētas 3 – lauksaimniecība, rūpniecība un pakalpojumi.

5. tabula

Korelācija starp konkurētspējīgāko darbinieka īpašību vērtējumu un faktoriem, kas raksturo darba ņēmēju un atrasto darbavietu, kā arī teritoriālo piederību, Kendela rangu korelācijas koeficients

Faktori, kas raksturo darba ņēmēju		Faktori, kas raksturo darbavietu		Teritoriālās piederības faktors	
Faktora nosaukums	Korelācijas koeficients	Faktora nosaukums	Korelācijas koeficients	Faktora nosaukums	Korelācijas koeficients
Izglītības līmenis	0,120**	Sektors	0,135**	Apdzīvotās vietas tips	0,096**
Dzimums	0,041**	Nodarbināto skaits	0,078**	Plānošanas reģions	0,085**
Ģimenes stāvoklis	0,037**	Nozare*	0,025**		
Vecums	0,035**				
Tautība	0,027**				

Piezīme: 25 piedāvātās nozares tika sagrupētas 3 – lauksaimniecība, ražošana un pakalpojumi.

6. tabula

Konkurētspējīgāko darbinieku īpašību vērtējums atkarībā no darba ņēmēja izglītības līmeņa, uzņēmuma darbības sektora un apdzīvotās vietas tipa

Ietekmējošais faktors	Konkurētspējīgāko īpašību noteicoša loma
Darba ņēmēja izglītība, t.sk.:	
- pamata izglītība	4,13
- vidēja izglītība	4,31
- augstākā izglītība	4,41
Uzņēmuma darbības sektors, t.sk.:	
- valsts iestāde	4,46
- pašvaldību iestāde	4,29
- NVO/politiskās partijas	4,53
- privātais sektors	4,24
Apdzīvotās vietas tips, t.sk.:	
- Rīga	4,11
- cita liela pilsēta	4,40
- cita pilsēta	4,35
- lauki	4,34

Piezīme: Vidējais darba ņēmēju vērtējums katrā nozarē pēc skalas no 1 līdz 5, kur 1 – šī īpašību grupa nodrošina darbinieka konkurētspēju vismazākajā mērā, 5 – šī īpašību grupa nodrošina darbinieka konkurētspēju vislielākajā mērā.

7. tabula

Korelācija starp nekonkurētspējīgāko darbinieka īpašību vērtējumu un faktoriem, kas raksturo darba ņēmēju un atrasto darbavietu, kā arī teritoriālo piederību, izmantojot Kendela rangu korelācijas koeficientu

Faktori, kas raksturo darba ņēmēju		Faktori, kas raksturo darbavietu		Teritoriālās piederības faktors	
Faktora nosaukums	Korelācijas koeficients	Faktora nosaukums	Korelācijas koeficients	Faktora nosaukums	Korelācijas koeficients
Vecums	0,134**	Nodarbināto skaits	0,067**	Apdzīvotās vietas tips	0,112**
Izglītības līmenis	0,068**	Nozare*	0,016	Plānošanas reģions	0,095**
Tautība	0,015	Sektors	0,004		
Ģimenes stāvoklis	0,015				
Dzimums	0,000				

Piezīme: 25 piedāvātās nozares tika sagrupētas 3 – lauksaimniecība, ražošana un pakalpojumi.

8. tabula

1. faktora – moderators-starpnieks – nozīmība Latvijas reģionos, par 100% tiek ņemta dispersijas daļa, kas ir izskaidrota ar iegūtiem 3 faktoriem

Faktora nozīmība darbinieka konkurētspējā	Rīgas reģions, n=4797*	Vidzemes reģions, n=1008	Kurzemes reģions, n=1313	Zemgales reģions, n=1197	Latgales reģions, n=1593
Augsta nozīmība	25,0%	65,6%	28,1%	34,3%	41,6%
Vidējā nozīmība	36,9%	21,6%	28,5%	35,7%	32,3%
Zema nozīmība	38,1%	12,8%	43,4%	30,1%	26,2%
Kopā	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Piezīme: Atbildējušo respondentu skaits

9. tabula

2. faktora – speciālists-profesionāls – nozīmība Latvijas reģionos, par 100% tiek ņemta dispersijas daļa, kas ir izskaidrota ar iegūtajiem trīs faktoriem

Faktora nozīmība darbinieka konkurētspējā	Rīgas reģions, n=4798*	Vidzemes reģions, n=1008	Kurzemes reģions, n=1313	Zemgales reģions, n=1197	Latgales reģions, n=1593
Augsta nozīmība	27,1%	53,4%	38,2%	29,2%	43,8%
Vidējā nozīmība	40,3%	20,1%	22,8%	32,3%	24,9%
Zema nozīmība	32,6%	26,5%	39,0%	38,4%	31,3%
Kopā	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Piezīme: Atbildējušo respondentu skaits

10. tabula

3. faktora – mobils inovators – nozīmība Latvijas reģionos, par 100% tiek ņemta dispersijas daļa, kas ir izskaidrota ar iegūtiem 3 faktoriem

Faktora nozīmība darbinieka konkurētspējā	Rīgas reģions, n=4798*	Vidzemes reģions, n=1008	Kurzemes reģions, n=1312	Zemgales reģions, n=1197	Latgales reģions, n=1593
Augsta nozīmība	23,6%	45,3%	39,4%	38,0%	46,5%
Vidējā nozīmība	33,1%	25,4%	36,2%	35,8%	33,9%
Zema nozīmība	43,3%	29,3%	24,4%	26,1%	19,6%
Kopā	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Piezīme: Atbildējušo respondentu skaits

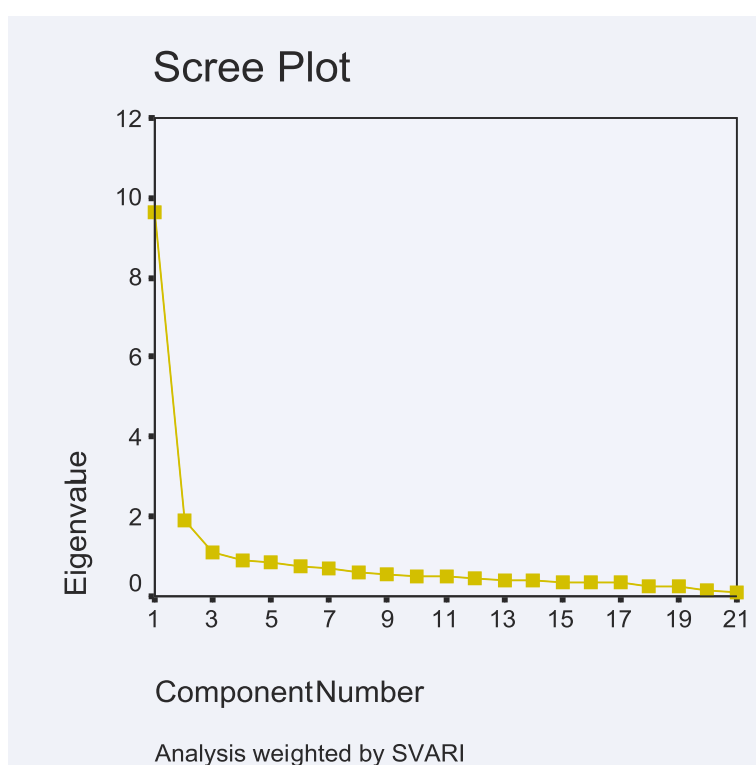
Darbinieka konkurētspējas faktoralīze

Pirmais faktoralīzes piedāvātais rezultāts – KMO un Bartleta tests (*KMO and Bartlett's Test*), kas parāda, vai uz konkrēta datu masīva ir iespējams veikt faktoralīzi. Ja nozīmības rādītājs (Sig.) ir mazāks par 0,05, tad ir iespējams veikt faktoralīzi uz šī datu masīva.

KMO un Bartleta Tests

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,945
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	
	Df	210
	Sig.	,000

Nākamais faktoralīzes rezultāts – „smilšu diagramma”, kas uzskatāmi parāda iespējamo faktoru skaitu – šajā gadījumā 3 faktori, kas izdalās līdz līknes izlīdzināšanai.



Nākamais faktoranalīzes rezultāts ir kopējās izskaidrotās dispersijas tabula, kas piedāvā mainīgo īpašvērtības (Initial Eigenvalues – Total), no kurām ir redzams iespējamo faktoru skaits. 1. tabula

Kopējā izskaidrotā dispersija (Total Variance Explained), Latvijas darba ņēmēju masīvs, n=10177 cilv.

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9,629	45,850	45,850	9,629	45,850	45,850	4,967	23,652	23,652
2	1,884	8,974	54,824	1,884	8,974	54,824	4,363	20,776	44,428
3	1,103	5,254	60,078	1,103	5,254	60,078	3,287	15,650	60,078
4	,917	4,367	64,445						
5	,841	4,003	68,448						
6	,758	3,608	72,057						
7	,707	3,366	75,422						
8	,604	2,878	78,300						
9	,542	2,583	80,883						
10	,496	2,361	83,244						
11	,480	2,286	85,530						
12	,452	2,151	87,682						
13	,406	1,935	89,617						
14	,380	1,809	91,426						
15	,356	1,695	93,121						
16	,335	1,595	94,715						
17	,327	1,556	96,271						
18	,275	1,312	97,583						
19	,233	1,107	98,690						
20	,152	,725	99,415						
21	,123	,585	100,000						

Šajā tabulā redzams, ka trim mainīgajiem īpašvērtības ir lielākas par 1. Tas nozīmē, ka analīzei tiek iegūti 3 faktori. Pirmais faktors izskaidro 45,85% no kopējās dispersijas, otrais – 8,97%, trešais – 5,25%. Kopā tie izskaidro 60,08% no kopējās dispersijas. Tālāk seko komponentu rotēta matrica, kas parāda mainīgo iekļaušanas iespējas iegūtos faktoros. Šajā matricā tiek atspoguļoti mainīgo korelācijas koeficienti ar atsevišķiem faktoriem, kas ir lielāki par 0,4, jo zemāka korelācija ir nenozīmīga.

2. tabula

Komponentu Rotēta Matrica (Rotated Component Matrix), Latvijas darba ņēmēju masīvs, n=10177 cilv.

	Component		
	1	2	3
Profesionālās zināšanas		,876	
Profesionālās prasmes		,882	
Pieredze	,448	,706	
Iniciatīva	,426	,633	
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus	,460	,537	
Gatavība mācīties	,425		
Attiecības ar darba biedriem	,553	,569	
Ārējais izskats			
Saskarsmes prasmes	,597	,464	
Datorzināšanas un prasmes	,749		

turpinājums 2. tabulai

	Component		
	1	2	3
Latviešu valodas zināšanas	,799		
Krievu valodas zināšanas	,811		
Citu svešvalodu zināšanas	,739		
Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros			,737
Gatavība mainīt profesiju			,859
Gatavība mainīt dzīves vietu			,841
Lojalitāte uzņēmuma/iestādes vadībai	,420		
Darba disciplīnas ievērošana	,536	,456	
Gatavība strādāt papildus stundas	,419		,459
Gatavība izmantot personiskos līdzekļus uzņēmuma/ iestādes labā			,565
Izvairīšanās no konfliktiem	,452		

Piezīme: Ekstrakcijas metode: Galveno komponentu analīze (Extraction Method: Principal Component Analysis). Rotācijas metode: Varimaks ar Kaizera normalizēšanu (Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization). a - Rotācijas veikta ar 5 iterācijām (Rotation converged in 5 iterations).

Zemākā korelācijas vērtība, ar kuru mainīgais tika iekļauts faktorā ir 0,4. Ar tādu korelācijas sliekšni visi mainīgie iekļaujas faktoros (izņemot mainīgo „ārējais izskats”, kuram korelācijas ar faktoriem ir zemākā par 0,4, t.i. nenozīmīga), taču šajā gadījumā iegūtie faktori ir diezgan „izplūduši”, tiem trūkst loģiskās izteiksmes un spilgtuma. Tāpēc pētnieciskajos nolūkos tika lemts paaugstināt zemāko korelācijas sliekšni un iekļaut faktoros tikai tos mainīgos, kuriem korelācija ar faktoru ir lielāka par 0,5. Tāds paņēmieni ļauj labāk izskaidrot darbinieka konkurētspēju noteicošo faktoru struktūru un nozīmību, un nav pretrunā ar faktoranalīzes veikšanas noteikumiem.

3. tabula

Darbinieka konkurētspējas faktori, kas apvieno Latvijas darba tirgū konkurētspējīgā darbinieka īpašības trijos nozīmīgākos faktoros

	Darbinieka konkurētspējas faktori		
	1. „Moderators- starpnieks”	2. „Speciālists- profesionālis”	3. „Mobils inovators”
Profesionālās zināšanas		0.876	
Profesionālās prasmes		0.882	
Pieredze		0.706	
Iniciatīva		0.633	
Gatavība uzņemties jaunus darba pienākumus		0.537	
Gatavība mācīties			
Attiecības ar darba biedriem	0.553	0.569	
Ārējais izskats			
Saskarsmes prasmes	0.597		
Datorzināšanas un prasmes	0.749		
Latviešu valodas zināšanas	0.799		
Krievu valodas zināšanas	0.811		
Citu svešvalodu zināšanas	0.739		
Gatavība mainīt darba vietu uzņēmuma/ iestādes ietvaros			0.737
Gatavība mainīt profesiju			0.859
Gatavība mainīt dzīves vietu			0.841
Lojalitāte uzņēmuma/ iestādes vadībai			
Darba disciplīnas ievērošana	0.536		
Gatavība strādāt papildus stundas			
Gatavība izmantot personiskos līdzekļus uzņēmuma/ iestādes labā			0.565
Izvairīšanās no konfliktiem			

Darba tirgus efektivitātes struktūra Latvijā un reģionos, apmierinātība, vidējā balle* un rangs

Efektivitātes aspekti	Latvija		Rīgas reģions		Vidzeme		Latgale		Zemgale		Kurzeme	
	Vidējā balle	Rangs	Vidējā balle	Rangs	Vidējā balle	Rangs	Vidējā balle	Rangs	Vidējā balle	Rangs	Vidējā balle	Rangs
Darba algas regulāra samaksa	4,34	1	4.29	1	4.49	1	4.35	1	4.28	1	4.47	1
Iespēja pilnā apjomā saņemt valsts noteiktās sociālās garantijas (nodokļu nomaksa no darba algas)	4,23	2	4.07	4	4.53	2	4.27	2	4.07	3	4.21	3
Attiecības darba kolektīvā	4,18	3	4.13	3	4.45	3-4	4.16	4	4.17	2	4.06	4
Darba uzdevumu skaidrība	4,15	4	4.17	2	4.45	3-4	4.20	3	4.01	4	4.23	2
Profesionālo prasmju izmantošana	3,92	5	3.95	6	3.68	11	4.0	5	3.98	5	3.75	8
Darba ritms	3,87	6-7	3.96	5	4.16	5	3.80	9	3.76	7	3.84	6
Materiāli-tehniskais nodrošinājums darba veikšanai	3,87	6-7	3.89	7-8	3.96	8	3.71	10	3.68	9-10	3.73	9
Darba dienas ilgums	3,82	8	3.89	7-8	3.92	9	3.83	6	3.72	8	3.86	5
Darba pienākumu apjoms	3,81	9	3.57	10	3.98	7	3.81	8	3.66	11	3.82	7
Labāka darba organizācija	3,66	10	3.53	11	4.08	6	3.82	7	3.68	9-10	3.53	10
Profesionālās kvalifikācijas celšanas iespēja	3,56	11	3.60	9	3.44	13	3.67	11	3.78	6	3.29	12
Jaunu ražošanas tehnoloģiju izmantošana	3,45	12	3.44	13	3.71	10	3.41	12	3.41	12	3.40	11
Darba algas lielums	3,25	13	3.45	12	3.51	12	3.12	13	3.09	13	3.14	13
Papildus labumu saņemšanu (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	2,70	14	2.81	14	2.61	14	2.71	14	2.75	14	2.69	14

Piezīme: * vidējā balle 5 ballu skalā, kur 1 – ļoti neapmierināts; 5 – ļoti apmierināts.

Nākamais faktoranalīzes rezultāts ir kopējās izskaidrotās dispersijas tabula, kas piedāvā mainīgo īpašvērtības (Initial Eigenvalues – Total), no kurām ir redzams iespējamo faktoru skaits.

2. tabula

Darba tirgus efektivitāte darba devēja skatījumā Latvijā un tās reģionos, procentos

18 Ko Jūs darāt, lai savā uzņēmumā/iestādē paturētu labu darbinieku? (VAR ATZĪMĒT VAIRĀKAS ATBILDES!)	Latvija		Rīgas reģions		Vidzeme		Latgale		Zemgale		Kurzeme			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
piedāvājam lielāku algu tajā pašā darbā	3970	65,4	1805	65,6	492	61,8	521	64,6	1	552	68,6	600	66,2	1
palīdzam risināt darbinieka sociālos jautājumus	2606	43,0	1081	39,3	374	47,0	355	44,0	2	392	48,7	404	44,6	2
labiekārtojam darba vietas	2504	41,3	1132	41,1	330	41,5	325	40,3	3	350	43,5	367	40,5	3
piedāvājam elastīgāku darba laika grafiku	2311	38,1	1062	38,6	283	35,6	293	36,4	4	316	39,3	357	39,4	4
piedāvājam papildus labumus (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	2215	36,5	1056	38,4	287	36,1	261	32,4	6	313	38,9	289	32,9	5
piedāvājam kvalifikācijas celšanas iespējas par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem	2037	33,6	902	32,8	281	35,3	262	32,5	5	295	36,6	297	32,8	6
piedāvājam labāk apmaksātu darbu/amatu	1063	17,5	538	19,5	111	13,9	150	18,6	7	133	16,5	131	14,5	7
samazinām darba slodzi pastāvošās darba apmaksas ietvaros	667	11,0	279	10,1	80	10,1	106	13,2	8	98	12,2	104	11,5	8
neko no iepriekš minētā (VIENA ATBILDE)	370	6,1	159	5,8	51	6,4	58	7,2	9	41	5,1	61	6,7	9
nevaru atbildēt (VIENA ATBILDE)	306	5,0	142	5,2	48	6,0	43	5,3	10	30	3,7	43	4,7	10

3. tabula

Darba tirgus efektivitātes apmierinātības indekss un ietekmējošo faktoru interkorelācijas matrica, viss masīvs

Kendall's tau_b	Efektivitātes indekss	Ienākumu grupas	Vecums	Izglītības līmenis	Plānošanas reģions	Dzīves vietas tips	Dzimums	Nodarbināto skaits darbavietā, kurā strādā/strādāja
Efektivitātes indekss	1	0,16**	0,00	0,14**	-0,02**	0,00	-0,03**	0,09**
Ienākumu grupas	0,16**	1	-0,16**	0,29**	-0,17**	-0,17**	-0,23**	0,13**
Vecums	0,00	-0,16**	1	0,07**	0,00	-0,01	0,07**	0,01
Izglītības līmenis	0,14**	0,29**	0,07**	1	-0,08**	-0,10**	0,11**	0,08**
Plānošanas reģions	-0,02**	-0,17**	0,00	-0,08**	1	0,23**	-0,01	-0,02
Dzīves vietas tips	0,00	-0,17**	-0,01	-0,10**	0,23**	1	-0,03**	-0,14**
Dzimums	-0,03**	-0,23**	0,07**	0,11**	-0,01	-0,03**	1	-0,02*
Nodarbināto skaits darbavietā, kurā strādā/strādāja	0,09**	0,13**	0,01	0,08**	-0,02*	-0,14**	-0,02*	1

Piezīme: ** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

4. tabula

Darba algas lieluma apmierinātības un ietekmējošo faktoru interkorelācijas matrica, viss masīvs

Kendall's tau_b	Darba algas lielums	Ienākumu grupas	Vecums	Izglītības līmenis	Plānošanas reģions	Dzīves vietas tips	Dzimums	Nodarbināto skaits darbavietā, kurā strādā/strādāja
Darba algas lielums	1	0,29**	-0,05**	0,13**	-0,10**	-0,07**	-0,11	-0,02
Ienākumu grupas	0,29**	1	-0,16**	0,28**	-0,17**	-0,18**	-0,24	0,13**
Vecums	-0,05**	-0,16**	1	0,08**	0,00	-0,01	0,07	0,01
Izglītības līmenis	0,13**	0,28**	0,08**	1	-0,08**	-0,10**	0,11	0,07**
Plānošanas reģions	-0,10**	-0,17**	0,00	-0,08**	1	0,23**	-0,02	-0,03**
Dzīves vietas tips	-0,07**	-0,18**	-0,01	-0,10**	0,23**	1	-0,02*	-0,14**
Dzimums	-0,11**	-0,24**	0,07**	0,11**	-0,02	-0,02*	1	-0,01
Nodarbināto skaits darbavietā, kurā strādā/strādāja	-0,02	0,13	0,01	0,07**	-0,03**	-0,14**	-0,01	1

Piezīme: ** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

Tabulas (1.-8.) un 1. attēls parāda, cik plašu respondentu skaita ziņā informatīvo materiālu darba diskriminācijas pētījumiem dod 2005. gada CSP Darbaspēka apsekojuma dati.

1. tabula

Respondentu skaits Darbaspēka apsekojumā 2005. gadā Latvijas plānošanas reģionos.

Latvijas reģioni	Respondentu skaits	Procenti
Rīgas reģions	6679	44.3
Vidzemes reģions	1730	11.5
Kurzemes reģions	1954	13.0
Zemgales reģions	1959	13.0
Latgales reģions	2765	18.3
Kopā	15087	100.0

Pētījumā ietversim tikai personas, kas pamatdarbā strādā pilnu darba laiku (2. tabula).

2. tabula

Respondentu skaita sadalījums Darbaspēka apsekojumā 2005. gadā Latvijas reģionos pamatdarbā strādā pilnu vai nepilnu darba laiku.

Latvijas reģioni	Pilnu darba laiku	Nepilnu darba laiku	Kopā
Rīgas reģions	3045	234	3279
Vidzemes reģions	650	80	730
Kurzemes reģions	761	86	847
Zemgales reģions	786	51	837
Latgales reģions	912	127	1039
Kopā	6154	578	6732

3. tabula

Respondentu vīriešu un sieviešu skaits Darbaspēka apsekojumā 2005. gadā Latvijas reģionos, kuri pamatdarbā strādā pilnu darba laiku.

Latvijas reģioni	Vīrieši	Sievietes	Kopā
Rīgas reģions	1263	1308	2571
Vidzemes reģions	230	223	453
Kurzemes reģions	330	301	631
Zemgales reģions	348	316	664
Latgales reģions	413	373	786
Kopā	2584	2521	5105

4. tabula

Respondentu, kuri pamatdarbā strādā pilnu darba laiku Darbaspēka apsekojumā 2005. gadā Latvijas reģionos sadalījums pēc pazīmes "latvietis - nelatvietis".

Latvijas reģioni	Latvietis	Nav latvietis	Kopā
Rīgas reģions	1444	1127	2571
Vidzemes reģions	397	56	453
Kurzemes reģions	457	174	631
Zemgales reģions	480	184	664
Latgales reģions	324	462	786
Kopā	3102	2003	5105

5. tabula

Respondentu, kuri pamatdarbā strādā pilnu darba laiku Darbaspēka apsekojumā 2005. gadā Latvijas reģionos sadalījums pēc pilsonības.

Latvijas reģioni	Latvijas pilsonis	Nav Latvijas pilsonis	Kopā
Rīgas reģions	1938	633	2571
Vidzemes reģions	429	24	453
Kurzemes reģions	525	106	631
Zemgales reģions	574	90	664
Latgales reģions	660	126	786
Kopā	4126	979	5105

Pētījuma rīcībā esošo respondentu skaits Latvijas plānošanas reģionu ietvaros pēc pazīmes “darba algas līmenis” parādīts 6.tabulā.

6. tabula

Respondentu, kuri pamatdarbā strādā pilnu darba laiku Darbaspēka apsekojumā 2005. gadā Latvijas plānošanas reģionos sadalījums pēc ienākumu līmeņa.

Ls	Rīgas reģions	Vidzemes reģions	Kurzemes reģions	Zemgales reģions	Latgales reģions	Kopā
līdz 73,00	181	68	100	46	124	519
73,01-90,00	216	65	104	64	151	600
90,01-100,00	262	47	78	99	128	614
100,01-150,00	683	125	154	177	202	1341
150,01-200,00	556	82	90	140	112	980
200,01- 300,00	405	46	78	96	50	675
300,01 - 500,00	190	18	19	28	10	265
500,01 - 750,00	52	1	6	9	2	70
750,01-1000,00	19	1	1	4	3	28
virs 1000,00	7	0	1	1	4	13
Kopā	2571	453	631	664	786	5105

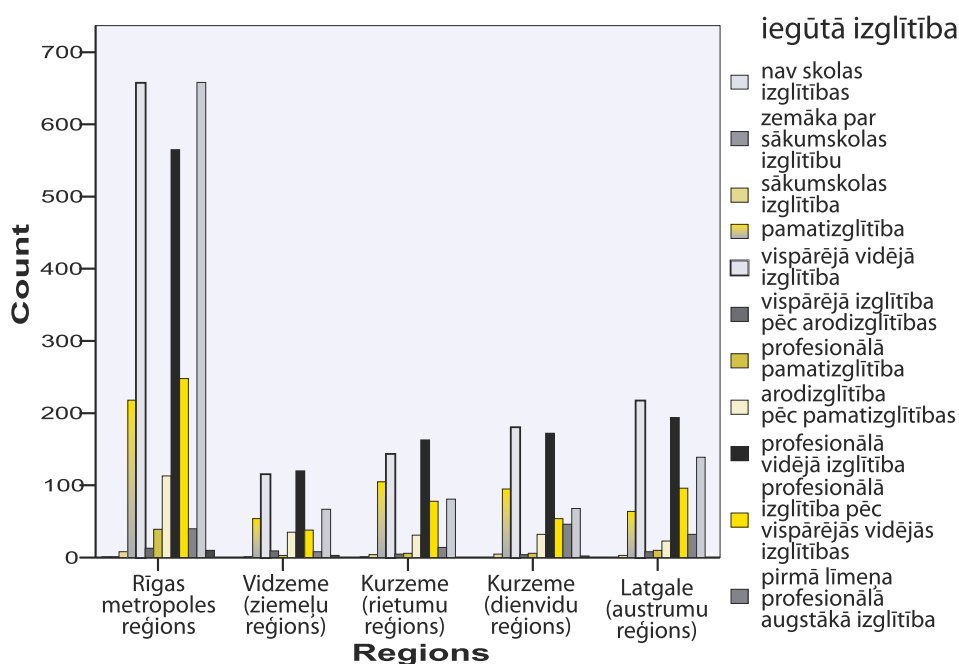
7. tabula

Respondentu, kuri pamatdarbā strādā pilnu darba laiku Darbaspēka apsekojumā 2005. gadā Latvijas reģionos sadalījums pēc izglītības grupām.

Izglītības grupas	Rīgas reģions	Vidzemes reģions	Kurzemes reģions	Zemgales reģions	Latgales reģions	Kopā
Augstāka izglītība	708	78	95	116	171	1168
Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	939	202	277	262	321	2001
Vispārējā izglītība	657	115	143	180	217	1312
Pamatizglītība	257	57	111	101	74	600
Zemāka par pamatizglītību	10	1	5	5	3	24
Kopā	2571	453	631	664	786	5105

Respondentu, kuri pamatdarbā strādā pilnu darba laiku Darbaspēka apsekojumā 2005. gadā Latvijas plānošanas reģionos sadalījums pēc vecuma grupām.

Vecuma grupas	Rīgas reģions	Vidzemes reģions	Kurzemes reģions	Zemgales reģions	Latgales reģions	Kopā
15 - 24	234	34	51	57	51	427
25 - 34	594	109	127	124	174	1128
35 - 44	560	120	170	179	221	1250
45 - 54	667	116	157	192	217	1349
55 - 64	400	58	101	97	118	774
65 - 74	112	16	25	14	5	172
75 un vairāk	4	0	0	1	0	5
Kopā	2571	453	631	664	786	5105



1. attēls. Respondentu, kuri pamatdarbā strādā pilnu darba laiku Darbaspēka apsekojumā 2005. gadā Latvijas reģionos sadalījums pēc iegūtās izglītības līmeņa.

Rīgas plānošanas reģions

Vecuma grupas	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība	Zemāka par pamatizglītību	Kopā
15 - 24	20	53	91	67	3	234
25 - 34	204	164	163	60	3	594
35 - 44	160	238	134	27	1	560
45 - 54	169	307	150	40	1	667
55 - 64	120	137	99	43	1	400
65 - 74	34	38	19	20	1	112
75 un vairāk	1	2	1	0	0	4
Kopā	708	939	657	257	10	2571

10. tabula

Vidzemes plānošanas reģions

Vecuma grupas	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība	Zemāka par pamatizglītību	Kopā
15 - 24	3	13	8	10	0	34
25 - 34	15	43	30	20	1	109
35 - 44	19	63	33	5	0	120
45 - 54	26	50	31	9	0	116
55 - 64	11	27	11	9	0	58
65 - 74	4	6	2	4	0	16
75 un vairāk	0	0	0	0	0	0
Kopā	78	202	115	57	1	453

11. tabula

Kurzemes plānošanas reģions

Vecuma grupas	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība	Zemāka par pamatizglītību	Kopā
15 - 24	4	20	13	13	1	51
25 - 34	18	40	31	36	2	127
35 - 44	31	95	34	10	0	170
45 - 54	21	75	38	22	1	157
55 - 64	14	40	25	22	0	101
65 - 74	7	7	2	8	1	25
75 un vairāk	0	0	0	0	0	0
Kopā	95	277	143	111	5	631

12. tabula

Zemgales plānošanas reģions

Vecuma grupas	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība	Zemāka par pamatizglītību	Kopā
15 - 24	3	20	18	12	4	57
25 - 34	20	29	41	34	0	124
35 - 44	30	86	47	16	0	179
45 - 54	40	85	50	17	0	192
55 - 64	16	36	22	22	1	97
65 - 74	7	5	2	0	0	14
75 un vairāk	0	1	0	0	0	1
Kopā	116	262	180	101	5	664

13. tabula

Latgales plānošanas reģions

Vecuma grupas	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība	Zemāka par pamatizglītību	Kopā
15 - 24	4	20	17	9	1	51
25 - 34	39	63	41	30	1	174
35 - 44	57	95	59	10	0	221
45 - 54	39	98	69	11	0	217
55 - 64	31	42	31	13	1	118
65 - 74	1	3	0	1	0	5
75 un vairāk	0	0	0	0	0	0
Kopā	171	321	217	74	3	786

14. tabula

Rīgas plānošanas reģions

Vecuma grupas / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
15 - 24	9; (229, 377) 11; (119, 178)	35; (156, 221) 18; (102, 135)	52; (141, 180) 39; (145, 218)	48; (136, 161) 19; (98, 131)
25 - 34	93; (295, 358) 111; (237, 284)	90; (185, 234) 74; (130, 165)	91; (181, 232) 72; (129, 163)	47; (159, 230) 13; (83, 224)
35 - 44	49; (284, 391) 111; (201, 244)	123; (193, 234) 115; (120, 142)	74; (181, 230) 60; (113, 151)	21; (126, 194) 6; (95, 148)
45 - 54	67; (244, 334) 102; (188, 247)	130; (169, 193) 177; (117, 131)	53; (173, 264) 97; (107, 127)	28; (124, 192) 12; (86, 126)
55 - 64	46; (227, 319) 74; (171, 210)	66; (154, 182) 71; (116, 140)	42; (141, 177) 57; (97, 119)	23; (110, 140) 20; (79, 93)
65 - 74	16; (110, 242) 18; (122, 181)	22; (110, 155) 16; (85, 1100)	13; (99, 137) 6; (84, 143)	15; (100, 150) 5; (81, 123)

15. tabula

Vidzemes plānošanas reģions

Vecuma grupas / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
15 - 24	2; 125 1; 125	8; (95, 231) 5; (72, 111)	5; (71, 168) 3; (42, 240)	9; (90, 223) 1; 73
25 - 34	4; (224, 427) 11; (144, 264)	24; (131, 195) 19; (99, 126)	17; (133, 217) 13; (88, 149)	15; (120, 156) 5; (70, 121)
35 - 44	0 19; (157, 217)	36; (128, 176) 27; (98, 139)	17; (107, 216) 16; (90, 109)	1; 125 4; (63, 118)
45 - 54	8; (186, 239) 18; (163, 223)	30; (110, 143) 20; (88, 129)	9; (132, 200) 22; (86, 114)	5; (58, 141) 4; (63, 120)
55 - 64	5; (142, 328) 6; (173, 360)	16; (77, 246) 11; (76, 98)	4; (99, 238) 7; (86, 139)	4; (65, 169) 5; (53, 194)
65 - 74	2; 175 2; (-207, 582)	4; (63, 168) 2; (-34, 241)	2; (50, 104) 0	2; (50, 104) 2; 73

16. tabula

Kurzemes plānošanas reģions

Vecuma grupas / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
15 - 24	1; 250 3; (-16, 300)	16; (104, 140) 4; (68, 134)	10; (85, 204) 3; (68, 84)	10; (72, 197) 3; (46, 140)
25 - 34	4; (43, 225) 14; (111, 187)	25; (174, 297) 15; (95, 125)	16; (131, 180) 15; (86, 217)	26; (111, 151) 10; (77, 96)
35 - 44	7; (148, 324) 24; (163, 215)	44; (139, 180) 51; (103, 136)	21; (150, 258) 13; (87, 136)	8; (75, 153) 2; (15, 205)
45 - 54	5; (21, 899) 16; (140, 209)	38; (121, 190) 37; (97, 134)	19; (134, 197) 19; (92, 128)	14; (91, 138) 8; (66, 147)
55 - 64	4; (95, 283) 10; (141, 219)	19; (129, 184) 21; (93, 125)	8; (75, 123) 17; (78, 150)	16; (99, 130) 6; (75, 115)
65 - 74	4; (105, 280) 3; (45, 288)	6; (74, 213) 1; 73	0 2; 73	5; (73, 94) 3; 81.5

17. tabula

Zemgales plānošanas reģions

Vecuma grupas / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
15 - 24	1; 175 2; 175	16; (132, 254) 4; (89, 120)	11; (101, 198) 7; (90, 120)	9; (112, 192) 3; (59, 102)
25 - 34	9; (184, 488) 11; (133, 294)	20; (148, 237) 9; (81, 123)	14; (187, 370) 27; (100, 125)	27; (124, 160) 7; (42, 217)
35 - 44	12; (233, 317) 18; (174, 212)	41; (144, 209) 45; (111, 153)	20; (150, 218) 27; (105, 150)	11; (91, 199) 5; (66, 110)
45 - 54	9; (173, 366) 31; (177, 318)	38; (160, 215) 47; (97, 154)	35; (157, 208) 15; (89, 110)	12; (107, 200) 5; (72, 144)
55 - 64	8; (196, 348) 8; (141, 278)	20; (156, 216) 16; (114, 170)	12; (109, 202) 10; (94, 128)	11; (115, 169) 11; (80, 96)
65 - 74	4; (108, 202) 3; (70, 226)	1; 73 4; (68, 134)	1; 125 1; 95	0

18. tabula

Latgales plānošanas reģions

Vecuma grupas / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
15 - 24	4; (150, 238) 0	14; (88, 2830) 6; (72, 103)	7; (91, 152) 10; (88, 125)	7; (96, 155) 2; (15, 153)
25 - 34	18; (108, 315) 21; (150, 328)	39; (137, 274) 24; (86, 98)	25; (108, 138) 16; (91, 111)	21; (81, 114) 9; (74, 83)
35 - 44	21; (162, 260) 36; (150, 177)	45; (114, 176) 50; (95, 112)	33; (98, 116) 26; (83, 97)	6; (72, 104) 4; (69, 99)
45 - 54	15; (156, 231) 24; (149, 203)	46; (110, 172) 52; (98, 116)	39; (92, 108) 30; (84, 94)	8; (81, 108) 3; 73
55 - 64	12; (116, 171) 19; (145, 204)	13; (99, 149) 29; (96, 122)	20; (91, 112) 11; (76, 85)	12; (81, 103) 1; 73
65 - 74	1; 250 0	3; (46, 140) 0	0 0	1; 73 0

19. tabula

Rīgas plānošanas reģions

Vecuma grupas	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
15 - 24	15; (163, 274) 5; (105, 325)	36; (144, 205) 17; (113, 176)	53; (160, 213) 38; (121, 171)	45; (126, 151) 22; (119, 157)
25 - 34	152; (272, 316) 52; (236, 324)	77; (167, 203) 87; (152, 204)	90; (163, 199) 73; (148, 207)	37; (134, 190) 23; (155, 292)
35 - 44	98; (260, 326) 62; (177, 228)	133; (161, 196) 105; (149, 186)	81; (150, 197) 53; (149, 194)	20; (119, 151) 7; (94, 301)
45 - 54	87; (223, 289) 82; (195, 274)	132; (146, 171) 175; (132, 148)	82; (137, 194) 68; (117, 158)	19; (103, 142) 21; (116, 205)
55 - 64	70; (203, 262) 50; (174, 240)	60; (125, 150) 77; (141, 169)	59; (108, 129) 40; (124, 166)	21; (91, 116) 22; (97, 127)
65 - 74	23; (135, 226) 11; (86, 166)	23; (100, 135) 15; (90, 146)	10; (99, 140) 9; (88, 138)	13; (104, 155) 7; (71, 127)

20. tabula

Vidzemes plānošanas reģions

Vecuma grupas	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
15 - 24	3; 125 0	12; (86, 178) 1; 175	8; (85, 170) 0	9; (56, 217) 1; 250
25 - 34	15; (173, 300) 0	34; (113, 161) 9; (77, 231)	26; (119, 191) 4; (-15, 258)	19; (110, 149) 1; 81.5
35 - 44	19; (151, 223) 0	57; (121, 163) 6; (73, 121)	29; (93, 172) 4; (66, 187)	5; (65, 129) 0
45 - 54	25; (170, 223) 1; 250	42; (99, 129) 8; (92, 207)	27; (99, 143) 4; (72, 142)	7; (67, 103) 2; (-373, 643)
55 - 64	11; (183, 321) 0	21; (60, 216) 6; (65, 147)	9; (92, 150) 2; (-607, 981)	4; (20, 277) 5; (66, 131)
65 - 74	3; (27, 340) 1; 175	5; (69, 166) 1; 81.5	2; (23, 131) 0	4; (68, 82) 0

21. tabula

Kurzemes plānošanas reģions

Vecuma grupas	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
15 - 24	3; (-48, 435) 1; 95	17; (99, 141) 3; (33, 182)	10; (68, 217) 3; (56, 111)	10; (46, 190) 3; (-77, 375)
25 - 34	14; (100, 200) 4; (77, 183)	30; (136, 267) 10; (115, 182)	25; (110, 204) 6; (72, 207)	30; (93, 132) 6; (81, 217)
35 - 44	25; (175, 248) 6; (85, 216)	79; (124, 160) 16; (93, 144)	22; (115, 231) 12; (87, 235)	8; (69, 164) 2; (-231, 429)
45 - 54	13; (109, 279) 8; (15, 627)	44; (96, 151) 31; (111, 196)	28; (109, 168) 10; (99, 173)	17; (86, 133) 5; (24, 214)
55 - 64	7; (108, 208) 7; (137, 276)	25; (111, 164) 15; (90, 153)	17; (74, 118) 8; (43, 231)	13; (91, 138) 9; (84, 120)
65 - 74	5; (76, 262) 2; (-263, 689)	5; (31, 264) 2; (-231, 429)	2; 73 0	6; (74, 83) 2; 95

22. tabula

Zemgales plānošanas reģions

Vecuma grupas	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
15 - 24	3; 175 0	16; (112, 197) 4; (-141, 651)	17; (91, 168) 1; 175	11; (87, 161) 1; 250
25 - 34	19; (170, 369) 1; 250	19; (122, 239) 10; (89, 179)	27; (102, 228) 14; (124, 230)	26; (109, 154) 8; (76, 256)
35 - 44	26; (196, 259) 4; (144, 281)	58; (118, 172) 28; (126, 215)	33; (123, 182) 14; (102, 195)	10; (71, 219) 6; (56, 139)
45 - 54	31; (188, 363) 9; (131, 212)	64; (126, 189) 21; (111, 167)	36; (131, 194) 14; (112, 177)	9; (66, 232) 8; (104, 156)
55 - 64	11; (156, 317) 5; (136, 364)	24; (119, 184) 12; (155, 236)	10; (93, 135) 12; (95, 211)	13; (88, 124) 9; (82, 174)
65 - 74	7; (116, 188) 0	4; (57, 145) 1; 73	1; 95 1; 125	0 0

23. tabula

Latgales plānošanas reģions

Vecuma grupas	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
15 - 24	1; 175 3; (92, 308)	11; (43, 356) 9; (78, 128)	9; (82, 115) 8; (92, 164)	4; (58, 191) 5; (58, 161)
25 - 34	18; (134, 212) 21; (127, 416)	30; (107, 323) 33; (101, 127)	15; (105, 154) 26; (92, 119)	12; (73, 97) 18; (73, 119)
35 - 44	31; (155, 226) 26; (136, 204)	39; (102, 189) 56; (99, 116)	20; (88, 119) 39; (89, 106)	2; (23, 131) 8; (74, 104)
45 - 54	17; (168, 257) 22; (130, 190)	41; (107, 192) 57; (96, 111)	21; (89, 119) 48; (85, 97)	8; (72, 102) 3; (24, 162)
55 - 64	8; (157, 236) 23; (120, 181)	16; (90, 145) 26; (95, 127)	8; (73, 91) 23; (87, 109)	9; (72, 99) 4; (57, 145)
65 - 74	0 1; 250	2; (-173, 380) 1; 73	0 0	1; 73 0

24. tabula

Rīgas plānošanas reģions

Dzimums vai tautība / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
Sievietes	102; (188, 247) 74; (171, 210)	177; (117, 131) 71; (116, 140)	97; (107, 127) 57; (97, 119)	12; (86, 126) 20; (79, 93)
Vīrieši	67; (244, 334) 46; (227, 319)	130; (169, 193) 66; (154, 182)	53; (173, 264) 42; (141, 177)	28; (124, 192) 23; (110, 140)
Latvieši	87; (223, 289) 70; (203, 262)	132; (146, 171) 60; (125, 150)	82; (137, 194) 59; (108, 129)	19; (103, 142) 21; (91, 116)
Nav latvieši	82; (195, 274) 50; (174, 240)	175; (132, 148) 77; (141, 169)	68; (117, 158) 40; (124, 166)	21; (116, 205) 22; (97, 127)

25. tabula

Vidzemes plānošanas reģions

Dzimums vai tautība / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
Sievietes	18; (163, 223) 6; (173, 360)	20; (88, 129) 11; (76, 98)	22; (86, 114) 7; (86, 139)	4; (63, 120) 5; (53, 194)
Vīrieši	8; (186, 239) 5; (142, 328)	30; (110, 143) 16; (77, 246)	9; (132, 200) 4; (99, 238)	5; (58, 141) 4; (65, 169)
Latvieši	25; (170, 223) 11; (183, 321)	42; (99, 129) 21; (60, 216)	27; (99, 143) 9; (92, 150)	7; (67, 103) 4; (20, 277)
Nav latvieši	1; 250 0	8; (92, 207) 6; (65, 147)	4; (72, 142) 2; (-607, 981)	2; (-373, 643) 5; (66, 131)

26. tabula

Kurzemes plānošanas reģions

Dzimums vai tautība / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
Sievietes	16; (140, 209) 10; (141, 219)	37; (97, 134) 21; (93, 125)	19; (92, 128) 17; (78, 150)	8; (66, 147) 6; (75, 115)
Vīrieši	5; (21, 899) 4; (95, 283)	38; (121, 190) 19; (129, 184)	19; (134, 197) 8; (75, 123)	14; (91, 138) 16; (99, 130)
Latvieši	13; (109, 279) 7; (108, 208)	44; (96, 151) 25; (111, 164)	28; (109, 168) 17; (74, 118)	17; (86, 133) 13; (91, 138)
Nav latvieši	8; (15, 627) 7; (137, 276)	31; (111, 196) 15; (90, 153)	10; (99, 173) 8; (43, 231)	5; (24, 214) 9; (84, 120)

27. tabula

Zemgales plānošanas reģions

Dzimums vai tautība / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
Sievietes	31; (177, 318) 8; (141, 278)	47; (97, 154) 16; (114, 170)	15; (89, 110) 10; (94, 128)	5; (72, 144) 11; (80, 96)
Vīrieši	9; (173, 366) 8; (196, 348)	38; (160, 215) 20; (156, 216)	35; (157, 208) 12; (109, 202)	12; (107, 200) 11; (115, 169)
Latvieši	31; (188, 363) 11; (156, 317)	64; (126, 189) 24; (119, 184)	36; (131, 194) 10; (93, 135)	9; (66, 232) 13; (88, 124)
Nav latvieši	9; (131, 212) 5; (136, 364)	21; (111, 167) 12; (155, 236)	14; (112, 177) 12; (95, 211)	8; (104, 156) 9; (82, 174)

28. tabula

Latgales plānošanas reģions

Dzimums vai tautība / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
Sievietes	24; (149, 203) 19; (145, 204)	52; (98, 116) 29; (96, 122)	30; (84, 94) 11; (76, 85)	3; 73 1; 73
Vīrieši	15; (156, 231) 12; (116, 171)	46; (110, 172) 13; (99, 149)	39; (92, 108) 20; (91, 112)	8; (81, 108) 12; (81, 103)
Latvieši	17; (168, 257) 8; (157, 236)	41; (107, 192) 16; (90, 145)	21; (89, 119) 8; (73, 91)	8; (72, 102) 9; (72, 99)
Nav latvieši	22; (130, 190) 23; (120, 181)	57; (96, 111) 26; (95, 127)	48; (85, 97) 23; (87, 109)	3; (24, 162) 4; (57, 145)

29. tabula

Rīgas plānošanas reģions

Vecuma grupas / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība	Iespējamās diskriminācijas signālu skaits
15 - 24			∅		0
25 - 34	⊕	⊕	⊕		3
35 - 44	⊕	⊕	⊕		3
45 - 54	∅	⊕	⊕		2
55 - 64	⊕	⊕	⊕		3
65 - 74					
Iespējamās diskriminācijas signālu skaits	3	4	4	0	Kopā: 11

30. tabula

Vidzemes plānošanas reģions

Vecuma grupas / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība	Iespējamās diskriminācijas signālu skaits
15 - 24		∅			0
25 - 34		⊕	∅	∅	1
35 - 44		∅	∅		0
45 - 54	∅	∅	⊕		1
55 - 64	∅	∅			0
65 - 74					0
Iespējamās diskriminācijas signālu skaits	0	1	1	0	Kopā: 2

31. tabula

Kurzemes plānošanas reģions

Vecuma grupas / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība	Iespējamās diskriminācijas signālu skaits
15 - 24					0
25 - 34		⊕	∅	⊕	2
35 - 44	∅	⊕	⊕		2
45 - 54		∅	⊕	∅	1
55 - 64		⊕	∅	∅	1
65 - 74					0
Iespējamās diskriminācijas signālu skaits	0	3	2	1	Kopā: 6

32. tabula

Zemgales plānošanas reģions

Vecuma grupas / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība	Iespējamās diskriminācijas signālu skaits
15 - 24			∅		0
25 - 34	∅	⊕	⊕	∅	2
35 - 44	⊕	∅	∅		1
45 - 54	∅	⊕	⊕		2
55 - 64	∅	∅	∅	⊕	1
65 - 74					0
Iespējamās diskriminācijas signālu skaits	1	2	2	1	Kopā: 6

33. tabula

Latgales plānošanas reģions

Vecuma grupas / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība	Iespējamās diskriminācijas signālu skaits
15 - 24					0
25 - 34	∅	⊕	∅	∅	1
35 - 44	∅	⊕	⊕		2
45 - 54	∅	∅	∅		0
55 - 64	∅	∅	⊕		1
65 - 74					0
Iespējamās diskriminācijas signālu skaits	0	2	2	0	Kopā: 4

34. tabula

Rīgas plānošanas reģions

Vecuma grupas / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība	Iespējamās diskriminācijas signālu skaits
15 - 24			∅		0
25 - 34	∅	∅	∅		0
35 - 44	⊕	∅	∅		1
45 - 54	∅	∅	∅		0
55 - 64	∅	∅	∅		0
65 - 74					0
Iespējamās diskriminācijas signālu skaits	1	0	0	0	Kopā: 1

35. tabula

Vidzemes plānošanas reģions

Vecuma grupas / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība	Iespējamās diskriminācijas signālu skaits
15 - 24					0
25 - 34		∅			0
35 - 44		∅			0
45 - 54		∅	∅		0
55 - 64		∅			0
65 - 74					0
Iespējamās diskriminācijas signālu skaits	0	0	0	0	Kopā: 0

36. tabula

Kurzemes plānošanas reģions

Vecuma grupas / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība	Iespējamās diskriminācijas signālu skaits
15 - 24					0
25 - 34		∅	∅	∅	0
35 - 44	∅	∅	∅		0
45 - 54	∅	∅	∅		0
55 - 64	∅	∅	∅	∅	0
65 - 74					0
Iespējamās diskriminācijas signālu skaits	0	0	0	0	Kopā: 0

37. tabula

Zemgales plānošanas reģions

Vecuma grupas / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība	Iespējamās diskriminācijas signālu skaits
15 - 24					0
25 - 34		∅	∅	∅	0
35 - 44		∅	∅		0
45 - 54	∅	∅	∅	∅	0
55 - 64		∅	∅	∅	0
65 - 74					0
Iespējamās diskriminācijas signālu skaits	0	0	0	0	Kopā: 0

38. tabula

Latgales plānošanas reģions

Vecuma grupas / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība	Iespējamās diskriminācijas signālu skaits
15 - 24		∅	∅		0
25 - 34	∅	∅	∅	∅	0
35 - 44	∅	∅	∅		0
45 - 54	∅	∅	∅		0
55 - 64	∅	∅	∅		0
65 - 74					0
Iespējamās diskriminācijas signālu skaits	0	0	0	0	Kopā: 0

39. tabula

Rīgas plānošanas reģions

Dzimums vai tautība / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
Sievietes	∅	∅	∅	∅
Vīrieši	∅	∅	∅	∅
Latvieši	∅	∅	⊕	∅
Nav latvieši	∅	∅	∅	∅

40. tabula

Vidzemes plānošanas reģions

Dzimums vai tautība / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
Sievietes	∅	∅	∅	∅
Vīrieši	∅	∅	∅	∅
Latvieši	∅	∅	∅	∅
Nav latvieši		∅	∅	∅

41. tabula

Kurzemes plānošanas reģions

Dzimums vai tautība / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
Sievietes	∅	∅	∅	∅
Vīrieši	∅	∅	⊕	∅
Latvieši	∅	∅	∅	∅
Nav latvieši	∅	∅	∅	∅

42. tabula

Zemgales plānošanas reģions

Dzimums vai tautība / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
Sievietes	Ø	Ø	Ø	Ø
Vīrieši	Ø	Ø	Ø	Ø
Latvieši	Ø	Ø	Ø	Ø
Nav latvieši	Ø	Ø	Ø	Ø

43. tabula

Latgales plānošanas reģions

Dzimums vai tautība / Izglītības līmeņi	Augstākā izglītība	Arodizglītība un profesionālā vidēja izglītība	Vispārējā izglītība	Pamatizglītība
Sievietes	Ø	Ø	Ø	
Vīrieši	Ø	Ø	Ø	Ø
Latvieši	Ø	Ø	Ø	Ø
Nav latvieši	Ø	Ø	Ø	

1. tabula

Informētība par nevienlīdzīgas attieksmes aizliegumu darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā (%)

Atbilžu varianti	Latvija	Reģioni				
		Rīga n=4909	Vidzeme n=1055	Latgale n=1638	Zemgale n=1224	Kurzeme n=1351
Jā	38,5	49,9	25,0	29,1	30,2	26,9
Nē	32,9	28,7	41,5	45,2	30,8	31,2
Grūti teikt	27,7	21,0	31,9	25,2	35,4	41,5

Bāze: visi respondenti

2. tabula

Informētība par nevienlīdzīgas attieksmes aizliegumu darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā (% no grupas)

Visi respondenti	Jā	Nē	Grūti pateikt
Dzimums:			
Vīrieši	37,2	33,0	29,7
Sievietes	40,2	33,3	26,4
Tautība:			
Latvieši	36,7	35,5	27,5
Krievi	43,5	29,5	26,9
Citas tautības (ieskaitot krievus)	41,3	30,2	28,5
Vecuma grupa:			
15-24	37,0	34,3	28,5
25-34	41,3	31,3	27,1
35-54	42,2	32,3	25,3
55-74	34,1	34,5	31,3
Izglītība:			
zemāka par vidējo	19,9	44,9	35,1
vidējā vispārējā	41,6	32,6	25,7
vidējā profesionālā	40,0	30,7	29,0
augstākā	49,8	27,4	22,6
Profesionālais statuss:			
Algotu darbu strādājošie	40,2	33,0	26,6
Bezdarbnieki	24,6	34,2	41,2
Nodarbinātības sektors:			
Valsts iestāde (sabiedriskais sektors)	38,2	34,3	27,2
Pašvaldību iestāde (sabiedriskais sektors)	25,2	40,6	34,2
Privātais sektors	39,3	32,5	28,1
Pilsonība:			
Latvijas Republikas pilsonis	37,7	33,9	28,2
Nepilsonis	46,3	29,3	24,4

Bāze: visi respondenti

3. tabula

Darba ņēmēju viedokļi par nevienlīdzīgas attieksmes pieņemamību dažādos Latvijas reģionos
(Atbildes „tas ir pieņemami” %)

Nevienlīdzīgas attieksmes pamats	Rīga n=4909	Vidzeme n=1055	Latgale n=1638	Zemgale n=1224	Kurzeme n=1351
Etniskās un rasu piederības dēļ	5,8	4,6	1,2	5,3	6,0
Valsts valodas vāju zināšanu dēļ	50,0	27,7	35,6	36,6	30,7
Dzimuma piederības dēļ	4,5	1,9	3,3	6,2	12,9
Pastāvīgās dzīves vietas dēļ	4,3	2,0	4,0	6,7	12,3
Ģimenes stāvokļa dēļ	2,8	1,0	3,8	6,2	12,1
Reliģiskās piederības dēļ	3,5	4,6	3,4	4,9	10,9
Vecuma dēļ	25,6	35,9	6,8	14,8	17,4
Seksuālās orientācijas dēļ	8,9	14,7	6,6	11,0	14,4
Mantiskā stāvokļa dēļ	3,4	0,6	2,2	5,1	13,4
Veselības stāvokļa/ invaliditātes dēļ	42,3	14,0	24,7	31,3	23,5

4. tabula

Nevienlīdzīgas attieksmes rangi pret darba ņēmēju sociālajām grupām Latvijas darba tirgū (Atbildes „mazas”, %)

Sakiet, cik lielas izredzes, Jūsaprāt, sekojošo grupu pārstāvim ir tikt pieņemtam darbā Jūsu uzņēmumā/iestādē, salīdzinājumā ar citu grupu pārstāvjiem?	Mazas	Sociālo grupu rangs
Vīrieši	3,6	XX-XXI
Sievietes	10,8	XII
Jaunieši	3,7	XIX
Cilvēki vecumā no 40 līdz 55 gadiem	6,9	XVIII
Pirmspensijas vecuma cilvēki	34,6	VII
Invalīdi (cilvēki ar īpašām vajadzībām)	62,6	II
No ieslodzījuma vietām atbrīvotie	54,0	III
Latvieši	1,0	XXII
Krievi, baltkrievi, ukraiņi	3,6	XX-XXI
Romu tautības/čigāni	27,0	IX
Ebreji	8,3	XV-XVI
Citu etnisko grupu pārstāvji	8,3	XV-XVI
Personas ar pirmskolas vecuma bērniem	8,0	XVII
Personas pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma	16,0	XII
Grūtnieces	50,8	IV
Personas, kuras nav strādājušas algotu darbu ilgāk par gadu	16,8	XI
Personas ar atkarībām (alkoholisms, narkotiku lietošana, spēļu atkarība, u.c.)	72,2	I
Personas ar atšķirīgu seksuālo orientāciju	26,5	X
Personas ar HIV infekciju	37,9	VI
Personas, kurām trūkst latviešu valodas zināšanu	32,6	VIII
Personas ar citu ādas krāsu	8,9	XIV
Personas ar sliktu veselības stāvokli	45,6	V

Nevienlīdzīgas attieksmes pret darba ņēmēju sociālajām grupām rangi Latvijas darba tirgus nodarbinātības sektoros (atbildes „mazas” un rangi)

Sakiet, cik lielas izredzes, Jūsaprāt, sekojošo grupu pārstāvim ir tikt pieņemtam darbā Jūsu uzņēmumā/iestādē, salīdzinājumā ar citu grupu pārstāvjiem?	Valsts iestādes		Pašvaldību iestādes		Privātais sektors	
	Mazas	Rangs	Mazas	Rangs	Mazas	Rangs
Vīrieši	3,9	XXI	5,2	XXI	3,5	XIX
Sievietes	4,9	XX	7,3	XIX	13,1	XIII
Jaunieši	5,2	XIX	7,7	XVI-XXVII	3,0	XX
Cilvēki vecumā no 40 līdz 55 gadiem	8,5	XVII	6,9	XX	6,4	XVIII
Pirmspensijas vecuma cilvēki	32,5	VIII	24,9	VIII	36,7	VII
Invalīdi (cilvēki ar īpašām vajadzībām)	57,8	III	53,7	III	65,0	II
No ieslodzījuma vietām atbrīvotie	63,4	II	54,4	II	51,7	IV
Latvieši	1,5	XXII	2,5	XXII	0,7	XXII
Krievi, baltkrievi, ukraiņi	7,0	XVII	7,4	XVIII	1,0	XXI
Romu tautības/čigāni	26,7	X	20,7	X	28,0	IX
Ebreji	12,2	XV	11,1	XI	6,9	XVI-XXVII
Citu etnisko grupu pārstāvji	12,4	XIV	10,9	XII	6,9	XVI-XXVII
Personas ar pirmskolas vecuma bērniem	7,8	XVIII	7,7	XVI-XXVII	8,1	XV
Personas pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma	9,8	XIII	7,9	XV	19,0	XI
Grūtnieces	39,2	VII	38,8	IV	55,7	III
Personas, kuras nav strādājušas algotu darbu ilgāk par gadu	14,3	XI	9,5	XIII	18,6	XII
Personas ar atkarībām (alkoholisms, narkotiku lietošana, spēļu atkarība, u.c.)	80,1	I	70,7	I	70,2	I
Personas ar atšķirīgu seksuālo orientāciju	28,1	IX	21,1	IX	26,9	X
Personas ar HIV infekciju	43,6	IV	35,0	VI	36,8	VI
Personas, kurām trūkst latviešu valodas zināšanu	43,0	V	31,2	VII	29,8	VIII
Personas ar citu ādas krāsu	11,2	XII	9,1	XIV	8,2	XIV
Personas ar sliktu veselības stāvokli	39,8	VI	36,3	V	48,9	V

Nevienlīdzīgas attieksmes pret dažādām darba ņēmēju sociālajām grupām rangi Latvijas plānošanas reģionos (atbildes „mazas” un rangi)

Sakiet, cik lielas izredzes, Jūsaprāt, sekojošo grupu pārstāvim ir tikt pieņemtam darbā Jūsu uzņēmumā/iestādē, salīdzinājumā ar citu grupu pārstāvjiem?	Reģioni									
	Rīga		Vidzeme		Latgale		Zemgale		Kurzeme	
	Mazas	Rangs	Mazas	Rangs	Mazas	Rangs	Mazas	Rangs	Mazas	Rangs
Vīrieši	2,5	XIX	3,0	XXI	4,9	XVIII-XIX	3,9	XIX	6,3	XX
Sievietes	9,2	XIII	13,4	XV	12,7	X	10,7	XI	12,7	XII
Jaunieši	2,4	XX	6,4	XIX	3,6	XX	2,6	XXI	7,0	XIX
Cilvēki vecumā no 40 līdz 55 gadiem	5,0	XVII	6,1	XX	7,2	XIV	5,6	XVII	11,4	XIV
Pirmspensijas vecuma cilvēki	39,8	VIII	29,1	VII	22,0	VIII	24,9	VII	40,4	V
Invalīdi (cilvēki ar īpašām vajadzībām)	64,9	II	66,9	II	46,6	II-III	61,1	II	67,6	II
No ieslodzījuma vietām atbrīvotie	56,0	III	58,1	III	42,1	IV	46,4	IV	60,6	III
Latvieši	0,5	XXII	0,2	XXII	0,9	XXII	0,0	XXII	3,8	XXII
Krievi, baltkrievi, ukraiņi	1,7	XXI	10,1	XVII	2,9	XXI	3,2	XX	6,2	XXI
Romu tautības/čigāni	33,3	X	26,8	IX	16,0	IX	17,5	IX	24,1	IX
Ebreji	4,9	XVIII	25,1	X	5,4	XVI	7,2	XIII	10,8	XV-XVI
Citu etnisko grupu pārstāvji	5,7	XV-XVI	24,4	XI	4,9	XVIII-XIX	6,1	XV	10,5	XVII
Personas ar pirmskolas vecuma bērniem	5,7	XV-XVI	18,5	XIII	5,6	XV	5,8	XVI	11,7	XIII
Personas pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma	20,0	XII	17,2	XIV	8,6	XI	8,6	XII	15,2	XI
Grūtnieces	54,0	IV	48,9	IV	44,6	II-III	47,6	III	49,7	IV
Personas, kuras nav strādājušas algotu darbu ilgāk par gadu	27,0	XI	7,7	XVIII	5,0	XVII	5,0	XVIII	10,8	XV-XVI
Personas ar atkarībām (alkoholisms, narkotiku lietošana, spēļu atkarība, u.c.)	73,3	I	76,9	I	66,4	I	66,9	I	74,5	I
Personas ar atšķirīgu seksuālo orientāciju	35,5	IX	28,8	VIII	8,8	XII	14,9	X	21,2	X
Personas ar HIV infekciju	45,0	VI	38,8	V	22,2	VII	30,1	VI	35,0	VII
Personas, kurām trūkst latviešu valodas zināšanu	41,9	VII	22,2	XII	24,1	VI	23,4	VIII	25,4	VIII
Personas ar citu ādas krāsu	8,9	XIV	10,6	XVI	7,9	XIII	6,9	XIV	9,9	XVIII
Personas ar sliktu veselības stāvokli	52,3	V	37,2	VI	37,6	V	44,3	V	39,0	VI

7. tabula

Ne vienlīdzīgu attieksmi konstatējušo darba ņēmēju daļa dažādās sociāli demogrāfiskās grupās (%)

	Pret sevi vērsta ne vienlīdzīga attieksme	Pret citiem cilvēkiem vērsta ne vienlīdzīga attieksme
Visi respondenti	12,5	23,9
Dzimums:		
Vīrieši	12,3	22,5
Sievietes	12,6	25,1
Tautība:		
Latvieši	10,6	22,8
Citas tautības	14,7	25,2
Vecuma grupa:		
15-24	19,2	29,8
25-34	12,1	25,3
35-54	11,0	23,4
55-74	10,2	19,8
Izglītība:		
zemāka par vidējo	15,0	25,7
vidējā vispārējā	12,5	22,1
vidējā profesionālā	10,6	22,1
augstākā	13,3	27,5
Nodarbinātības sektors:		
Valsts iestāde (sabiedriskais sektors)	11,3	26,0
Pašvaldību iestāde (sabiedriskais sektors)	16,2	27,0
Privātais sektors	12,3	23,0
Darbinieku skaits uzņēmumā/iestādē		
1 – 9	11,9	21,2
10 – 49	11,4	22,8
50 – 249	12,2	27,1
250 un vairāk	18,9	33,6

Bāze: visi respondenti

8. tabula

Ne vienlīdzīga attieksmes pieredze dažādās vecuma grupās (% no grupas)

	Pret sevi vērsta ne vienlīdzīga attieksme	Pret citiem cilvēkiem vērsta ne vienlīdzīga attieksme
Vecums 15-24 gadi	10,8	16,9
Vecums 25-34 gadi	2,3	12,9
Vecums 35-54 gadi	4,2	13,7
Vecums 55-74 gadi	6,7	13,5

9. tabula

Ne vienlīdzīgas attieksmes valsts valodas nezināšanas dēļ pieredze latviešiem un citām tautībām (% no grupas)

	Pret sevi vērsta ne vienlīdzīga attieksme	Pret citiem cilvēkiem vērsta ne vienlīdzīga attieksme
Latvieši	0,7	9,1
Citas tautības	7,0	15,1

10. tabula

**Ne vienlīdzīgas attieksmes pieredze etniskās piederības dēļ latviešiem un citām tautībām
(% no grupas)**

	Pret sevi vērsta ne vienlīdzīga attieksme	Pret citiem cilvēkiem vērsta ne vienlīdzīga attieksme
Latvieši	0,6	4,8
Citas tautības	3,7	7,2

11. tabula

Ne vienlīdzības veselības stāvokļa dēļ pieredze dažādām vecuma grupām(% no grupas)

	Pret sevi vērsta ne vienlīdzīga attieksme	Pret citiem cilvēkiem vērsta ne vienlīdzīga attieksme
Vecums 15-24 gadi	3,3	13,5
Vecums 25-34 gadi	1,8	9,0
Vecums 35-54 gadi	2,2	9,4
Vecums 55-74 gadi	2,2	8,7

12. tabula

**Ne vienlīdzības, kas izriet no pazišanās ar iestādes/uzņēmuma vadību, pieredze
(% no grupas)**

	Pret sevi vērsta ne vienlīdzīga attieksme	Pret citiem cilvēkiem vērsta ne vienlīdzīga attieksme
Vecums 15-24 gadi	4,7	10,3
Vecums 25-34 gadi	2,1	5,7
Vecums 35-54 gadi	2,2	5,4
Vecums 55-74 gadi	1,7	5,0
Rīgā dzīvojošie	2,2	4,8
Citā lielā pilsētā dzīvojošie	1,5	5,4
Citā pilsētā dzīvojošie	2,3	6,8
Laukos dzīvojošie	3,5	7,8
Valsts iestāde (sabiedriskais sektors)	2,3	6,0
Pašvaldību iestāde(sabiedriskais sektors)	3,8	7,9
Privātais sektors	2,5	6,2

13. tabula

**Ne vienlīdzības pieredze pēc dzimuma, ģimenes stāvokļa un seksuālās orientācijas atkarībā no respondentu dzimuma
(% no grupas)**

Ne vienlīdzības pazīme	Pret sevi vērsta ne vienlīdzīga attieksme		Pret citiem cilvēkiem vērsta ne vienlīdzīga attieksme	
	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes
Dzimums	0,5	2,1	4,2	4,9
Ģimenes stāvoklis	0,5	1,2	2,1	3,3
Seksuālā orientācija	0,5	0,1	3,3	2,1

Respondentu gatavība tiesību darbā ierobežošanas gadījumā vērsties kādā starpniekorganizācijā (%)

	Nē, nevērstošs	Jā, vērstos	Jā, vērstos, bet nezinu, kur
Visi respondenti	68,4	15,4	16,1
Dzimums:			
Vīrieši	70,9	13,8	15,3
Sievietes	66,2	16,9	16,7
Tautība:			
Latvieši	65,9	17,0	16,9
Citas tautības	71,4	13,5	15,0
Vecuma grupa:			
15-24	62,6	15,0	22,5
25-34	64,8	17,8	17,4
35-54	67,9	16,6	15,3
55-74	75,0	12,7	12,0
Izglītība:			
zemāka par vidējo	73,1	8,1	18,7
vidējā vispārējā	69,1	14,7	16,1
vidējā profesionālā	69,5	14,5	16,0
augstākā	61,6	24,7	13,5
Nodarbinātības sektors:			
Valsts iestāde (sabiedriskais sektors)	58,0	23,8	18,0
Pašvaldību iestāde (sabiedriskais sektors)	58,8	18,0	23,2
NVO un politiskās partijas (sabiedriskais sektors)	51,8	31,9	16,3
Privātais sektors	72,9	12,4	14,6
Plānošanas reģions:			
Rīgas reģions	75,5	13,9	10,6
Vidzemes reģions	54,6	12,8	32,4
Latgales reģions	62,6	17,2	20,1
Zemgales reģions	59,4	17,8	22,8
Kurzemes reģions	68,5	19,0	12,3

Bāze: visi respondenti

Līdzdalība arodbiedrībās vai citās sabiedriskajās organizācijās, kas var palīdzēt aizstāvēt darba ņēmēju darba tiesības, dažādās izglītības līmeņa grupās (% no grupas)

	zemāka par vidējo	vidējā vispārējā	vidējā profesionālā	augstākā
Jā, es esmu arodbiedrības biedrs	4,2	6,5	9,6	17,6
Jā, esmu citas sabiedriskās organizācijas biedrs, kas var palīdzēt aizstāvēt manas darba tiesības	0,4	0,9	0,7	0,6
Nē, es neesmu nevienas šādas organizācijas biedrs	95,4	93,0	89,4	80,3

16. tabula

Līdzdalība arodbiedrībās vai citās sabiedriskajās organizācijās, kas var palīdzēt aizstāvēt darba ņēmēju darba tiesības nodarbinātības sektoros
(% no grupas)

	Valsts iestāde (sabiedriskais sektors)	Pašvaldību iestāde (sabiedriskais sektors)	NVO un politiskās partijas (sabiedriskais sektors)	Privātais sektors
Jā, es esmu arodbiedrības biedrs	28,8	15,1	15,7	2,9
Jā, esmu citas sabiedriskās organizācijas biedrs, kas var palīdzēt aizstāvēt manas darba tiesības	0,5	1,1	2,1	0,6
Nē, es neesmu nevienas šādas organizācijas biedrs	70,3	83,8	82,1	96,2

17. tabula

Līdzdalība arodbiedrībās vai citās sabiedriskajās organizācijās, kas var palīdzēt aizstāvēt darba ņēmēju darba tiesības, pēc dzīves vietas (% no grupas)

	Rīga	Cita liela pilsēta	Cita pilsēta	Lauki
Jā, es esmu arodbiedrības biedrs	5,8	14,8	12,7	8,4
Jā, esmu citas sabiedriskās organizācijas biedrs, kas var palīdzēt aizstāvēt manas darba tiesības	0,4	0,9	0,7	0,6%
Nē, es neesmu nevienas šādas organizācijas biedrs	95,4	93,0	89,4	80,3

Darba tirgus diskriminācijas indeksa regresijas analīze
(pēc darba ņēmēju aptaujas datiem)

1.tabula

Reģionālā darba tirgus diskriminācijas indeksa vērtību starpības statistiskās nozīmības noteikšana, LSD tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Diskriminācijas indekss

LSD

(I) Plānošanas reģions	(J) Plānošanas reģions	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Rīgas reģions	Vidzeme	-.1222(*)	.01341	.000	-.1485	-.0959
	Latgale	-.1260(*)	.01067	.000	-.1469	-.1050
	Zemgale	-.0578(*)	.01217	.000	-.0816	-.0339
Vidzeme	Kurzeme	.0190	.01215	.117	-.0048	.0428
	Rīgas reģions	.1222(*)	.01341	.000	.0959	.1485
	Latgale	-.0038	.01493	.801	-.0330	.0255
Latgale	Zemgale	.0644(*)	.01604	.000	.0330	.0959
	Kurzeme	.1412(*)	.01603	.000	.1098	.1726
	Rīgas reģions	.1260(*)	.01067	.000	.1050	.1469
Zemgale	Vidzeme	.0038	.01493	.801	-.0255	.0330
	Zemgale	.0682(*)	.01383	.000	.0411	.0953
	Kurzeme	.1450(*)	.01381	.000	.1179	.1720
Kurzeme	Rīgas reģions	.0578(*)	.01217	.000	.0339	.0816
	Vidzeme	-.0644(*)	.01604	.000	-.0959	-.0330
	Latgale	-.0682(*)	.01383	.000	-.0953	-.0411
	Kurzeme	.0768(*)	.01500	.000	.0474	.1062
	Rīgas reģions	-.0190	.01215	.117	-.0428	.0048
	Vidzeme	-.1412(*)	.01603	.000	-.1726	-.1098
	Latgale	-.1450(*)	.01381	.000	-.1720	-.1179
	Zemgale	-.0768(*)	.01500	.000	-.1062	-.0474

Piezīme: * Vidējo vērtību starpība ir nozīmīga pie 0,95 nozīmības sliekšņa

Daudzfaktoru regresijas analīze tika veikta ar mērķi noskaidrot likumsakarības. Regresijas analīzes tehniskās izpildes nolūkos visu 5 faktoru vērtības tika standartizētās, lai tās būtu iespējams iekļaut regresijas vienādojumā. Tāpēc jābūt izpildītiem diviem priekšnosacījumiem.

1) rezultatīvajam mainīgam jābūt korelētam ar faktoriālajiem mainīgajiem:

Korelācijas analīze ar Spīrmēna rangu korelācijas koeficienta palīdzību parādīja, ka pirmais regresijas analīzes veikšanas priekšnosacījums tiek izpildīts – darba tirgus diskriminācijas vērtējums cieši korelē ar gandrīz visiem analizējamiem faktoriem.

Tālāk jāpārbauda otrais regresijas analīzes veikšanas priekšnosacījums.

2) faktoriālie mainīgie nevar cieši korelē savā starpā.

Korelācijas analīze parādīja, ka gandrīz visi analizējamie faktoriālie mainīgie korelē savā starpā, taču korelācijas ciešums ir vājš vai vidējs.

Tātad otrais regresijas analīzes veikšanas priekšnoteikums izpildījās, kas nozīmē, ka regresijas analīzi var veikt.

Nākamais solis ir faktoriālo mainīgo standartizēšana intervālam no 0 līdz 1, lai tos varētu iekļaut regresijas vienādojumā.

Regresijas analīzes veikšanai 3 faktoriālajiem mainīgajiem tika piešķirti šādi dihotomie kodi:

- ⊙ darba ņēmēja dzimums: sieviete – 0, vīrietis – 1;
- ⊙ darba ņēmēja tautība: nelatvietis – 0, latvietis – 1;
- ⊙ nozare, kur strādā darba ņēmējs: pakalpojumi – 0, ražošana – 1.

Faktoriālais mainīgais „vecums” tika standartizēts šādi: (respondenta vecums – minimālais vecums pa masīvu)/ starpība starp maksimālo un minimālo vecumu.

Faktoriālais mainīgais „izglītība” tika standartizēts, ņemot vērā gadu skaitu, kas apmēram ir vajadzīgs katrā konkrēta izglītības līmeņa sasniegšanai – te minimālais izglītības ilgums bija 9 gadi (pamatizglītībai), maksimālais – 21 gads (doktora grāda iegūšanai).

Tātad, mainīgais „izglītība” tika pārkodēts šādi:

- ⊙ „noklausīts pamatskolas kurss/ zemāka par pamata izglītību” vai „pamata izglītība” – 9 (pirmo mainīgo tika nolemts pieskaitīt otrajam tāpēc, kā tādu (pirmo) bija tikai 52 cilvēki visā masīvā);
- ⊙ „nepabeigta vidējā / vidējā profesionālā izglītība” – 10,5;
- ⊙ „vidējā vispārējā izglītība” – 12;
- ⊙ „vidējā profesionālā izglītība” vai „nepabeigta augstākā izglītība” – 14;
- ⊙ „1.līmeņa profesionālā augstākā izglītība” vai „akadēmiskais bakalaura grāds” vai „profesionālais bakalaura grāds” – 16;
- ⊙ „akadēmiskais maģistra grāds” vai „profesionālais maģistra grāds” – 18;
- ⊙ „doktora grāds” – 21.

Tālāk tika pielietota šāda formula: (respondenta izglītības ilgums gados – minimālais izglītības ilgums)/ starpība starp maksimālo un minimālo izglītības ilgumu.

2. tabula

**Lineārās daudzfaktoru regresijas rezultāts Latvijai kopumā,
atkarīgais mainīgais – darba tirgus diskriminācijas indeksa vērtējums,
neatkarīgie mainīgie – darba ņēmēja dzimums, vecums, tautība, izglītība un nozare**

			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
Model	1	(Constant)	2.765	.009		310.867	.000
		Vecums	.087	.017	.067	5.112	.000
		Tautība					
		Nozare					
		Izglītība					
	2	(Constant)	2.740	.010		264.127	.000
		Vecums	.090	.017	.069	5.287	.000
		Tautība	.037	.008	.060	4.554	.000
		Nozare					
		Izglītība					
	3	(Constant)	2.736	.010		260.694	.000
		Vecums	.087	.017	.067	5.124	.000
		Tautība	.037	.008	.060	4.546	.000
		Nozare	.023	.010	.032	2.401	.016
		Izglītība					
	4	(Constant)	2.722	.013		213.774	.000
		Vecums	.086	.017	.067	5.052	.000
		Tautība	.036	.008	.058	4.410	.000
		Nozare	.026	.010	.036	2.701	.007
		Izglītība	.039	.019	.027	2.034	.042

Piezīme: Atkarīgais mainīgais: Diskriminācijas indeksa vērtējums

Izslēgtie mainīgie

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Tautība	.060(a)	4.554	.000	.060	.999
	Dzimums	-.023(a)	-1.728	.084	-.023	.997
	Nozare	.032(a)	2.416	.016	.032	.996
	Izglītība	.025(a)	1.889	.059	.025	1.000
2	Dzimums	-.022(b)	-1.663	.096	-.022	.997
	Nozare	.032(b)	2.401	.016	.032	.996
	Izglītība	.021(b)	1.614	.107	.021	.996
3	Dzimums	-.026(c)	-1.981	.048	-.026	.981
	Izglītība	.027(c)	2.034	.042	.027	.969
4	Dzimums	-.023(d)	-1.750	.080	-.023	.967

Daudzfaktoru lineārās regresijas vienādojums Latvijas darba tirgum kopumā:

$$y = 0,067 X \text{ vecums} + 0,058 X \text{ tautība} + 0,036 X \text{ nozare} + 0,027 X \text{ izglītība}$$

kur

y – Latvijas darba tirgus diskriminācijas indekss darba ņēmēju vērtējumā

0,067, 0,058, 0,036, 0,027 – regresijas koeficienti

3.tabula

Lineārās daudzfaktoru regresijas rezultāts Rīgas reģionā,
atkarīgais mainīgais – darba tirgus diskriminācijas indeksa vērtējums,
neatkarīgie mainīgie – darba ņēmēja dzimums, vecums, tautība, izglītība un nozare

Model			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)		2.698	.014		189.745	.000
	Izglītība		.154	.031	.100	4.999	.000
	Tautība						
	Vecums						
	Nozare						
2	(Constant)		2.669	.016		169.637	.000
	Izglītība		.146	.031	.095	4.764	.000
	Tautība		.057	.013	.085	4.265	.000
	Vecums						
	Nozare						
3	(Constant)		2.637	.020		133.397	.000
	Izglītība		.141	.031	.092	4.597	.000
	Tautība		.058	.013	.088	4.391	.000
	Vecums		.072	.027	.053	2.642	.008
	Nozare						
4	(Constant)		2.628	.020		130.882	.000
	Izglītība		.149	.031	.097	4.835	.000
	Tautība		.058	.013	.087	4.349	.000
	Vecums		.068	.027	.050	2.516	.012
	Nozare		.042	.017	.048	2.409	.016

Piezīme: Atkarīgais mainīgais: Diskriminācijas indeksa vērtējums

Izslēgtie mainīgie

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
		Tolerance				
1	Tautība	.085(a)	4.265	.000	.085	.997
	Dzimums	.009(a)	.447	.655	.009	.981
	Nozare	.052(a)	2.600	.009	.052	.989
	Vecums	.049(a)	2.427	.015	.049	.997
2	Dzimums	.011(b)	.558	.577	.011	.980
	Nozare	.051(b)	2.540	.011	.051	.989
	Vecums	.053(b)	2.642	.008	.053	.994
3	Dzimums	.014(c)	.694	.488	.014	.978
	Nozare	.048(c)	2.409	.016	.048	.986
4	Dzimums	.012(d)	.578	.563	.012	.975

Daudzfaktoru lineārās regresijas vienādojums Rīgas reģiona darba tirgum kopumā izskatās šādi:

$$y = 0,097 X \text{ izglītība} + 0,087 X \text{ tautība} + 0,050 X \text{ vecums} + 0,048 X \text{ nozare}$$

kur

y – Rīgas reģiona darba tirgus diskriminācijas indekss darba ņēmēju vērtējumā.

0,097, 0,087, 0,050, 0,048 – regresijas koeficienti.

4.tabula

Lineārās daudzfaktoru regresijas rezultāts Vidzemes reģionā,
atkarīgais mainīgais – darba tirgus diskriminācijas indeksa vērtējums,
neatkarīgie mainīgie – darba ņēmēja dzimums, vecums, tautība, izglītība un nozare

			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
Model 1		(Constant)	2.834	.017		163.474	.000
		Izglītība	.130	.040	.130	3.235	.001
		Tautība					
		Vecums					
2		(Constant)	2.788	.025		112.333	.000
		Izglītība	.122	.040	.122	3.033	.003
		Tautība	.057	.022	.102	2.548	.011
		Vecums					
3		(Constant)	2.751	.030		92.399	.000
		Izglītība	.129	.040	.129	3.207	.001
		Tautība	.054	.022	.097	2.436	.015
		Vecums	.076	.034	.090	2.238	.026

Piezīme: Atkarīgais mainīgais: Diskriminācijas indeksa vērtējums

Izslēgtie mainīgie

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Tautība	.102(a)	2.548	.011	.103	.993
	Dzimums	-.024(a)	-.599	.549	-.024	.993
	Nozare	.026(a)	.627	.531	.025	.952
	Vecums	.095(a)	2.359	.019	.095	.995
2	Dzimums	-.027(b)	-.680	.497	-.028	.992
	Nozare	.031(b)	.761	.447	.031	.949
	Vecums	.090(b)	2.238	.026	.090	.992
3	Dzimums	-.025(c)	-.634	.526	-.026	.992
	Nozare	.019(c)	.453	.650	.018	.931

Daudzfaktoru lineārās regresijas vienādojums Vidzemes reģiona darba tirgum kopuma izskatas šādi:

$$y = 0,129 X \text{ izglītība} + 0,097 X \text{ tautība} + 0,090 X \text{ vecums}$$

kur

y – Vidzemes reģiona darba tirgus diskriminācijas indekss darba ņēmēju vērtējumā

0,129, 0,097, 0,090 – regresijas koeficienti

5. tabula

Lineārās daudzfaktoru regresijas rezultāts Latgales reģionā,
atkarīgais mainīgais – darba tirgus diskriminācijas indeksa vērtējums,
neatkarīgie mainīgie – darba ņēmēja dzimums, vecums, tautība, izglītība un nozare

Model	1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
		(Constant)	2.843	.017		165.793	.000
		Vecums	.096	.033	.087	2.924	.004

Piezīme: Atkarīgais mainīgais: Diskriminācijas indeksa vērtējums

Izslēgtie mainīgie

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Tautība	.018(a)	.596	.552	.018	.997
	Dzimums	-.045(a)	-1.498	.134	-.045	.998
	Nozare	.012(a)	.414	.679	.012	.987
	Izglītība	-.014(a)	-.460	.646	-.014	.999

b Plānošanas reģions = Latgale

Daudzfaktoru lineārās regresijas vienādojums Latgales reģiona darba tirgum kopumā:

$$y = 0,087 * \text{vecums}$$

kur

y – Latgales reģiona darba tirgus diskriminācijas indekss darba ņēmēju vērtējumā

0,087 – regresijas koeficients

Lineārās daudzfaktoru regresijas rezultāts Kurzemes reģionā,
atkarīgais mainīgais – darba tirgus diskriminācijas indeksa vērtējums,
neatkarīgie mainīgie – darba ņēmēja dzimums, vecums, tautība, izglītība un nozare

			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
Model 1		(Constant)	2.661	.027		100.271	.000
		Vecums	.192	.050	.136	3.809	.000
		Nozare					
		Tautība					
Model 2		(Constant)	2.639	.027		96.836	.000
		Vecums	.191	.050	.135	3.811	.000
		Nozare	.085	.027	.113	3.189	.001
		Tautība					
Model 3		(Constant)	2.593	.035		73.275	.000
		Vecums	.203	.050	.143	4.022	.000
		Nozare	.089	.027	.118	3.340	.001
		Tautība	.055	.027	.073	2.055	.040

Piezīme: Atkarīgais mainīgais: Diskriminācijas indeksa vērtējums

Izslēgtie mainīgie

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
Tolerance						
1	Tautība	.064(a)	1.797	.073	.064	.988
	Dzimums	-.005(a)	-.144	.886	-.005	.991
	Nozare	.113(a)	3.189	.001	.114	1.000
	Izglītība	-.038(a)	-1.063	.288	-.038	1.000
2	Tautība	.073(b)	2.055	.040	.074	.982
	Dzimums	-.026(b)	-.725	.468	-.026	.960
	Izglītība	-.023(b)	-.644	.520	-.023	.981
3	Dzimums	-.026(c)	-.731	.465	-.026	.960
	Izglītība	-.023(c)	-.651	.515	-.023	.981

Daudzfaktoru lineārās regresijas vienādojums Kurzemes reģiona darba tirgum kopuma izskatas šādi:

$$y = 0,143 X \text{ vecums} + 0,118 X \text{ nozare} + 0,073 X \text{ tautība}$$

kur

y – Kurzemes reģiona darba tirgus diskriminācijas indekss darba ņēmēju vērtējumā

0,143, 0,118, 0,073 – regresijas koeficienti

Lineārās daudzfaktoru regresijas rezultāts Zemgales reģionā,
atkarīgais mainīgais – darba tirgus diskriminācijas indeksa vērtējums,
neatkarīgie mainīgie – darba ņēmēja dzimums, vecums, tautība, izglītība un nozare

			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
Model	1	(Constant)	2.887	.022		133.791	.000
		Izglītība	-.178	.049	-.130	-3.652	.000
		Nozare					
	2	(Constant)	2.920	.023		124.984	.000
		Izglītība	-.205	.049	-.150	-4.175	.000
		Nozare	-.091	.025	-.128	-3.585	.000

Piezīme: Atkarīgais mainīgais: Diskriminācijas indeksa vērtējums

Izslēgtie mainīgie

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
Tolerance						
1	Tautība	.037(a)	1.034	.301	.037	.980
	Dzimums	-.084(a)	-2.319	.021	-.083	.970
	Nozare	-.128(a)	-3.585	.000	-.128	.978
	Vecums	-.015(a)	-.426	.670	-.015	.999
2	Tautība	.037(b)	1.043	.297	.038	.980
	Dzimums	-.067(b)	-1.834	.067	-.066	.950
	Vecums	-.011(b)	-.305	.761	-.011	.997

Daudzfaktoru lineārās regresijas vienādojums Zemgales reģiona darba tirgum kopumā:

$$y = 0,150 X \text{ izglītība} + 0,128 X \text{ nozare}$$

kur

y – Zemgales reģiona darba tirgus diskriminācijas indekss darba ņēmēju vērtējumā

0,150, 0,128 – regresijas koeficienti

Latvijas un tās reģionu darba tirgus diskriminācijas vērtējuma regresijas analīzes kopējie rezultāti, Regresijas vienādojumi un izslēgtie mainīgie

Teritorija	Regresijas vienādojums	Izslēgtie mainīgie
Latvija kopumā	$y=0,067 X \text{ vecums} + 0,058 X \text{ tautība} + 0,036 X \text{ nozare} + 0,027 X \text{ izglītība}$	Dzimums
Rīgas reģions	$y=0,097 X \text{ izglītība} + 0,087 X \text{ tautība} + 0,050 X \text{ vecums} + 0,048 X \text{ nozare}$	Dzimums
Vidzemes reģions	$y=0,129 X \text{ izglītība} + 0,097 X \text{ tautība} + 0,090 X \text{ vecums}$	Dzimums, nozare
Latgales reģions	$y=0,087^* \text{vecums}$	Dzimums, tautība, nozare, izglītība
Zemgales reģions	$y=0,150 X \text{ izglītība} + 0,128 X \text{ nozare}$	Dzimums, vecums, tautība
Kurzemes reģions	$y=0,143 X \text{ vecums} + 0,118 X \text{ nozare} + 0,073 X \text{ tautība}$	Dzimums, izglītība

1. tabula

**Darba devēju informētība par darba likumdošanā noteiktajiem
atšķirīgās attieksmes aizliegumiem pēc nodarbinātības sektora**

uzņēmuma darbības sektors: gadījumi	Valsts sektors		Pašvaldību sektors		NVO		Privātais sektors	
	Vidēja balle	rangs	Vidēja balle	rangs	Vidēja balle	rangs	Vidēja balle	rangs
darba tiesisko attiecību dibināšanas laikā	1,26	1	1,26	2	1,39	1	1,44	1
pārbaudes laikā	1,30	2	1,34	3	1,51	3	1,52	3
darba tiesību attiecību pastāvēšanas laikā	1,31	3	1,23	1	1,44	2	1,48	2
piedāvājot papildus darba laiku	1,65	11	1,61	10	1,81	8	1,72	10-11
piedāvājot strādāt nepilnu darba laiku	1,63	10	1,62	11	1,87	10-11	1,68	8-9
paaugstinot darbinieku amatā	1,56	9	1,59	9	1,84	9	1,72	10-11
nosakot darba apstākļus	1,40	4	1,44	4	1,75	7	1,59	4
dodot darba uzdevumu	1,47	7	1,51	7	1,87	10-11	1,63	6-7
nosakot darba samaksu	1,44	5-6	1,52	8	1,74	5-6	1,60	5
nodrošinot profesionālo apmācību	1,44	5-6	1,45	5	1,71	4	1,68	8-9
nosakot darba līguma variantu	1,5	8	1,47	6	1,74	5-6	1,63	6-7

2. tabula

**Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana uzņēmumā
(atbilde „pilnībā tiek nodrošināta”, %)**

Pēc reliģiskās piederības	94,3
Pēc ģimenes stāvokļa	94,2
Pēc etniskās piederības (tautības)	93,1
Pēc pilsonības	90,9
Pēc pastāvīgās dzīves vietas	90,7
Pēc dzimuma piederības	89,1
Pēc rasu piederības	86,4
Pēc valsts valodas zināšanām	84,9
Pēc vecuma	82,4
Atkarībā no pazišanās ar uzņēmuma/iestādes vadību	78,7
Atkarībā no radniecības ar uzņēmuma/iestādes vadību	76,5
Pēc seksuālās orientācijas	75,4
Atkarībā no veselības stāvokļa/ invaliditātes	68,7

ALTERNATĪVU IEVIEŠANAS RĪCĪBAS PLĀNS

1. alternatīva Diskriminācijas signālu monitoringu uztur Tiesībsarga birojs (TB)

Nr. p. k.	Veicamais pasākums	Sagaidāmais rezultāts	Termiņš	Atbildīgā institūcija
1.	Konkursa izsludināšana uz amata vietām diskriminācijas signālu monitoringam.	Konkursa rezultātā izvēlēti 2 darbinieki	2007. gada IV. ceturksnis	TB
2.	Jaunu darbavietu iekārtošana monitoringa nodrošinātājiem	2 aprīkotas darba vietas	2008. gada I. ceturksnis	TB
3.	Koncepcijas izstrāde par diskriminācijas signālu monitoringa ieviešanu	Atbilstoši MK kārtības ruļļa prasībām sagatavota koncepcija	2007. gada IV. ceturksnis	TB
4.	MK noteiktumu projekta izstrāde „Diskriminācijas signālu monitoringa ieviešanas, uzturēšanas un papildināšanas kārtība”	MK noteikumi	2008. gada I. ceturksnis	TB
5.	Valsts iepirkuma organizācija detalizētas monitoringa metodikas un IT programmnodrošinājuma izstrādei	Noteikts iepirkuma izpildītājs	2008. gada I. ceturksnis	TB
6.	Monitoringa metodikas izstrāde un aprobācija	Izstrādāta detalizēta metodika monitoringa veikšanai	2008. gada II. – III. ceturksnis	Ārlīguma izpildītājs
7.	Mācību organizēšana jaunajiem darbiniekiem nediskriminācijas likumdošanas un politikas, datu apstrādes u.c. jomās	Darbinieku kvalifikācijas paaugstināšana	2008. gada II. – III. ceturksnis	TB, Valsts administrācijas skola (VAS)
8.	Diskriminācijas signālu monitoringa metodikas sagatavošana iesniegšanai MK	MK akceptēta metodika	2008. gada IV. ceturksnis	TB
9.	Iepirkuma dokumentācijas sagatavošana un iepirkums organizācijas standartpētījuma izpildītāja noteikšanai	Noteikts standartpētījuma izpildītājs	2008. gada IV. ceturksnis	TB
10.	Standartpētījums un tā uzraudzības nodrošināšana	Atbilstoši metodikai izpildīts pētījuma rezultāts, iegūti monitoringa dati	2009. gada I. –III. ceturksnim	Ārlīguma izpildītājs, TB
11.	Monitoringa rezultātu ievietošana datu bāzē	Monitoringa dati glabājas datu bāzē	2009. gada IV. ceturksnis	TB
12.	Monitoringa rezultātu izplatīšana	Nodrošināta monitoringa rezultātu publiska pieejamība	2009. gada IV. ceturksnis	TB

2. alternatīva Diskriminācijas signālu monitoringu uztur Nodarbinātības Valsts aģentūra (NVA)

Nr. p. k.	Veicamais pasākums	Sagaidāmais rezultāts	Termiņš	Atbildīgā institūcija
1.	Konkursa izsludināšana uz amata vietām diskriminācijas signālu monitoringam.	Konkursa rezultātā izvēlēti 2 darbinieki	2007. gada IV. ceturksnis	NVA
2.	Jaunu darbavietu iekārtošana monitoringa nodrošinātajiem	2 aprīkotas darba vietas	2008. gada I. ceturksnis	NVA
3.	Koncepcijas izstrāde par diskriminācijas signālu monitoringa ieviešanu	Atbilstoši MK kārtības ruļļa prasībām sagatavota koncepcija	2007. gada IV. ceturksnis	NVA
4.	MK noteikumu projekta izstrāde „Diskriminācijas signālu monitoringa ieviešanas, uzturēšanas un papildināšanas kārtība”	MK noteikumi	2008. gada I. ceturksnis	NVA
5.	Valsts iepirkuma organizācija detalizētas monitoringa metodikas un IT programmnodrošinājuma izstrādei	Noteikts iepirkuma izpildītājs	2008. gada I. ceturksnis	NVA
6.	Monitoringa metodikas izstrāde un aprobācija	Izstrādāta detalizēta metodika monitoringa veikšanai	2008. gada II. – III. ceturksnis	Ārlīguma izpildītājs
7.	Mācību organizēšana jaunajiem darbiniekiem nediskriminācijas likumdošanas un politikas, datu apstrādes u.c. jomās	Darbinieku kvalifikācijas paaugstināšana	2008. gada II. – III. ceturksnis	NVA, VAS
8.	Diskriminācijas signālu monitoringa metodikas sagatavošana iesniegšanai MK	MK akceptēta metodika	2008. gada IV. ceturksnis	NVA
9.	Iepirkuma dokumentācijas sagatavošana un iepirkums organizācijas standartpētījuma izpildītāja noteikšanai	Noteikts standartpētījuma izpildītājs	2008. gada IV. ceturksnis	NVA
10.	Standartpētījums un tā uzraudzības nodrošināšana	Atbilstoši metodikai izpildīts pētījuma rezultāts, iegūti monitoringa dati	2009. gada I. –III. ceturksnim	Ārlīguma izpildītājs
11.	Monitoringa rezultātu ievietošana datu bāzē	Monitoringa dati glabājas datu bāzē	2009. gada IV. ceturksnis	NVA
12.	Monitoringa rezultātu izplatīšana	Nodrošināta monitoringa rezultātu publiska pieejamība	2009. gada IV. ceturksnis	NVA

3. alternatīva Darba tirgus monitoringa sistēmu uztur Darba tirgus prognozēšanas aģentūra

Nr. p. k.	Veicamais pasākums	Sagaidāmais rezultāts	Termiņš	Atbildīgā institūcija
1.	Koncepcijas izstrāde par darba tirgus monitoringa ieviešanu	Atbilstoši MK kārtības ruļļa prasībām sagatavota koncepcija	2007. gada IV. ceturksnis	Ekonomikas ministrija
2.	MK noteiktumu projekta izstrāde „Darba tirgus monitoringa ieviešanas, uzturēšanas un papildināšanas kārtība”	MK noteikumi	2008. gada I. ceturksnis	Ekonomikas ministrija
3.	Valsts iepirkuma organizācija detalizētas monitoringa metodikas un IT programmnodrošinājuma izstrādei	Noteikts iepirkuma izpildītājs	2008. gada I. ceturksnis	Ekonomikas ministrija
4.	Monitoringa metodikas izstrāde un aprobācija	Izstrādāta detalizēta metodika monitoringa veikšanai	2008. gada II. – III. ceturksnis	Ārlīguma izpildītājs
5.	Konkursa izsludināšana uz amata vietām darba tirgus monitoringam.	Konkursa rezultātā izvēlēti 2 darbinieki	2008. gada I. ceturksnis	Ekonomikas ministrija
6.	Jaunu darbavietu iekārtošana monitoringa nodrošinātajiem	2 aprīkotas darba vietas	2008. gada I. ceturksnis	Aģentūra
7.	Mācību organizēšana jaunajiem darbiniekiem nediskriminācijas likumdošanas un politikas, datu apstrādes u.c. jomās	Darbinieku kvalifikācijas paaugstināšana	2008. gada II. – III. ceturksnis	Aģentūra
8.	Diskriminācijas signālu automātiskās reģistrēšanas sistēmas izveidošana	Statistikas datu automātiskas apstrādes programma	2008. gada II. – III. ceturksnis	LR Centrālā statistikas pārvalde
9.	Līguma sagatavošana un noslēgšana par konkrētu datu ieguvu no VID un VSAA	Līgums	2008. gada II. – III. ceturksnis	Aģentūra
10.	Darba tirgus monitoringa metodikas sagatavošana iesniegšanai MK	MK akceptēta metodika	2008. gada IV. ceturksnis	Aģentūra
11.	Darba tirgus monitoringa aprobācija	Pilotprojekta rezultāti	2008. gada IV. ceturksnis	Aģentūra
12.	Darba tirgus monitoringa uzsākšana	Monitoringa dati	2009. gada I. ceturksnis	Aģentūra

