



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

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

DARBA ALGAS UN TO IETEKMĒJOŠIE FAKTORI

Rīga, 2006

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 „Darba algas un to ietekmējošie faktori” (DAIF) veica pilnsabiedrība „RS Group”, kurā ietilpst nodibinājums „Baltic Institute of Social Sciences” un SIA „FACTUM”, kā arī piesaistītie eksperti Dr.soc. Brigitas Zepas vadībā.

Dr.soc. Brigita Zepa, pētījuma darba grupas vadītāja, ir nodibinājuma „Baltic Institute of Social Sciences” direktore un Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes socioloģijas nodaļas profesore. B.Zepas profesionālās interesēs ietilpst šādi jautājumi: sabiedriskās politikas analīze, etnopolitika, sabiedrības demokratizācija, politiskā līdzdalība, salīdzinošie vērtību pētījumi, nodarbinātības jautājumi Latvijā un sabiedrības sociālā integrācija.

DAIF pētījuma īstenošanā piedalījās Dr.math. Mihails Hazans, ekonometriskās analīzes eksperts, Latvijas Universitātes Ekonomikas un Vadības fakultātes Matemātiskās ekonomikas katedras asociētais profesors, un Mag.soc. Oksana Žabko, pētījuma koordinatore un kvantitatīvo pētījumu vadītāja, SIA „FACTUM” projektu direktore.

Dažādās pētījuma stadijās līdzdarbojās arī šādi SIA „FACTUM” speciālisti: Iveta Bitāne, Dzintars Īzāks, Lelde Kāpiņa, Santa Lemša, Ieva Medne, Vera Mihejeva un Ineta Narodovska. Politikas alternatīvu novērtējumā piedalījās Mag.oec. Mikus Āriņš.

Algoto darbinieku un darba devēju kvantitatīvās aptaujas veica SIA „Socioloģisko pētījumu institūts”.

Vāka makets: Ilze Dambe

Salikums: Linda Prātniece

Iespiests: SIA „Silca Printi”

DAIF pētījuma ietvaros ir analizēti indivīdu un viņa darba vietu raksturojošo faktoru ietekme uz darba samaksu, aprakstot atalgojuma struktūru un tā izmaksas formu. Šim nolūkam tika veikta algoto darbinieku un darba devēju viedokļu izpēte, pielietojot gan kvalitatīvas, gan kvantitatīvas datu vākšanas metodes. Darba atalgojumam Latvijā ir raksturīga fiksēta pamatalga, kuru papildina ar dažādām darba ražīgumu veicinošām piemaksām un nefinansiālu atlīdzību (veselības apdrošināšanu, dalību semināros, darba vietas apmaksātiem ceļojumiem u.c.). Finansiālā un nefinansiālā atalgojuma īpatsvars variē atkarībā no uzņēmuma lieluma un darbinieka individuālajām īpašībām. Jo augstāka ir algotā darbinieka izglītība un jo kvalificētākai profesiju pamatgrupai viņš pieder, jo lielāka ir darba samaksa un plašāks – papildus atlīdzību piedāvājums.

Atslēgas vārdi: darba samaksa, monetārais atalgojums, nemonetārais atalgojums

SATURS

TABULU RĀDĪTĀJS	v
ATTĒLU RĀDĪTĀJS	vi
SAĪSINĀJUMU SARAĶSTS.....	vii
TERMINU DEFINĪCIJAS.....	viii
IEVADS	1
GALVENIE SECINĀJUMI UN IETEIKUMI	3
I PĒTĪJUMA TEORĒTISKAIS IETVARŠ	7
1.1. Darba samaksas analīzes teorētiskie aspekti.....	7
1.2. Likumdošanas un politikas dokumentu apskats.....	15
1.2.1. Vispārīgie nozares politikas plānošanas dokumenti.....	15
1.2.2. Darba likums un specifiskie nozares politikas plānošanas dokumenti	20
1.3. Datu un pētījumu apskats	25
1.4. Pētījuma hipotēzes	34
II PĒTĪJUMA PLĀNA UN DATU ANALĪZES METOŽU APRAKSTS	35
2.1. Algoto darbinieku fokusa grupu diskusijas.....	35
2.2. Darba devēju dziļās intervijas	36
2.3. Algoto darbinieku kvantitatīva aptauja.....	37
2.4. Darba devēju kvantitatīva aptauja.....	42
2.5. CSP DSA 2003. un 2004. gada datu ekonometriskā analīze.....	44
2.6. Informācijas sistēmas audits.....	45
2.7. Nozares politikas alternatīvu vērtējuma metodes.....	46
III DARBA ALGAS REGULĒŠANAS KĀRTĪBA UN TAJĀ	
IESAISTĪTIE SOCIĀLIE PARTNERI	49
3.1. Dokumentu sagatavošanas informatīvā bāze, tās kvalitāte un publiskā pieejamība.....	51
3.1.1. CSP gatavoto datu raksturojums un pielietojums	51
3.1.2. Neoficiālās darba samaksas novērtējumi un to kvalitāte	52
3.1.3. Alternatīvie informācijas avoti un to pieejamība	54
3.1.4. Ministrijās sagatavotās informācijas raksturojums un pielietojums	54
3.2. Sociālo partneru sadarbība un lēmumu pieņemšanas kārtība	57
3.2.1. Lēmumu pieņemšana Nacionālajā trīspusējā sadarbības padomē	57
3.2.2. Lēmumu pieņemšana valdībā	59
3.3. Ieteikumi informatīvo materiālu aprites uzlabošanai	60
IV DARBA ALGU REGULĒŠANAS METOŽU VĒRTĒJUMS.....	62
4.1. Minimālās algas un neapliekamā minimuma novērtējums	62
4.1.1. Minimālās algas un neapliekamā minimuma ietekme	62
4.1.2. Optimālais minimālās algas un neapliekamā minimuma apmērs	64
4.2. Darba algas nodokļu politikas vērtējums	68
V SOCIĀLO PARTNERU TĒLS UN IETEKMES VĒRTĒJUMS.....	74
5.1. Arodbiedrību ietekmes vērtējums	75
5.2. LDDK tēls un ietekmes vērtējums.....	82

VI DARBA ATALGOJUMA FORMAS UN STRUKTŪRA	86
6.1. Darba samaksas fonda struktūra	86
6.2. Monetārā atalgojuma apmērs un formas	88
6.2.1. Darba algas apmēra salīdzinājums DAIF pētījumā un CSP DSA.....	88
6.2.2. Monetārā atalgojuma formas	92
6.2.3. Virsstundu darba samaksa.....	95
6.3. Nemonetārā atalgojuma formas un izplatība.....	96
6.3.1. Nemonetārā atalgojuma pieejamība dažādās darbinieku kategorijās	97
6.3.2. Nemonetārā ieguvuma vērtība	100
VII DARBINIEKI KĀ CILVĒKRESURSU KAPITĀLS	105
7.1. Izglītības, vecuma un dzimuma faktoru ietekme uz darba samaksu.....	105
7.2. Darba attiecību ilguma iespaids	109
7.3. Nepilna darba laika un darba līguma veida ietekme uz darba samaksu	111
7.4. Profesijas grupa un darba samaksa	112
7.5. Darba vietas nozare un darba samaksa	114
7.6. Etniskais aspekts, latviešu valodas zināšanas un darba samaksa	115
7.7. Reģiona, uzņēmuma lieluma un citu faktoru ietekme uz darba samaksu..	116
VIII DARBA ALGU PAAUGSTINĀŠANA.....	119
IX SECINĀJUMI UN IETEIKUMI.....	124
X DARBA ALGU REGULĒŠANAS POLITIKAS ALTERNATĪVAS	130
10.1. Minimālās darba algas apmēra un tās paaugstināšanas algoritma noteikšana.....	130
10.1.1. Vispārējā situācijas analīze	130
10.1.2. Minimālās algas paaugstināšanas bāzes scenārijs.....	134
10.1.3. Iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes samazināšanas ietekme uz bāzes scenāriju	138
10.1.4. Minimālās darba algas paaugstināšanas optimistiskais scenārijs	140
10.1.5. Minimālās algas paaugstināšanas pesimistiskais scenārijs	141
10.1.6. Minimālās darba īpatsvara paaugstināšanas sociāli ekonomiskās sekas ...	142
10.2. Minimālās darba algas diferencēšana būvniecībā, mazumtirdzniecībā un kokapstrādē.....	145
10.2.1. Situācijas analīze.....	146
10.2.2. Minimālās darba algas iespējamie diferencēšanas līmeņi	147
10.2.3. Minimālās darba algas diferencēšanas administrācija	150
10.2.4. Minimālās algas diferencēšanas sociāli ekonomiskās sekas.....	152
10.3. Darba likuma 18. panta normu piemērošanas efektivitātes paaugstināšana.....	154
10.3.1. Alternatīvas iedzīvināšanu stimulējošie pasākumi.....	155
10.3.2. Alternatīvas ieviešanas sociāli ekonomiskās sekas un riski.....	157
10.4. Secinājumi un ieteikumi	160
ATSAUCES	164
PIELIKUMI	168

TABULU RĀDĪTĀJS

1. tabula. Fokusa grupu diskusiju sadalījums pēc dalībnieku sociāli demogrāfiskajiem raksturlielumiem.....	36
2. tabula. Dziļo interviju sadalījums pēc uzņēmuma raksturlielumiem.....	37
3. tabula. Izglītības atdeves dekompozīcija, izmantojot divu modeļu koeficientus.....	42
4. tabula. Nedēļā nostrādāto stundu skaita ietekme uz pilnu laiku strādājošo darba samaksu (pie vienādiem pārējiem apstākļiem) 2004. – 2005. gadā.....	96
5. tabula. Nemonetārā atalgojuma veidu saņemšanas īpatsvars pēdējo 12 mēnešu laikā profesiju pamatgrupās.....	99
6. tabula. Izmantotā nemonetārā atalgojuma finansiālā vērtība algoto darbinieku skatījumā.....	102
7. tabula. Darba attiecību ilgums un darba samaksa, CSP DSA.....	110
8. tabula. Nepilna darba laika un līguma uz noteiktu laiku ietekme uz darba samaksu procentos (pārējiem apstākļiem esot vienādiem ^a). 2002.-2005. gadā	111
9. tabula. Reģionālās atšķirības ^a (%) uz pilnu darba laiku strādājošo darba samaksā (pie vienādiem pārējiem apstākļiem) 2003.-2005. gadā	118
10. tabula. Konceptijas par minimālo darba algu prognozes un to īstenošanas salīdzinājums	132
11. tabula. Minimālās algas īpatsvara paaugstināšanas līdz 68% no nacionālās vidējās algas prognozētās sekas	144
12. tabula. Nodarbināto bruto darba samaksa un pievienotā vērtība uz vienu nodarbināto būvniecībā, mazumtirdzniecībā un mežizstrādē/ kokapstrādē 2005. gadā	147
13. tabula. Iespējamie minimālās darba samaksas diferencēšanas līmeņi un to vidējais novērtējums ekspertu aptaujā	149
14. tabula. Diferencētas minimālās darba algas būvniecībā, mazumtirdzniecībā un mežizstrādē/ kokapstrādē prognozētās ieviešanas sekas.....	154
15. tabula. Darba likuma 18. panta 4. daļas kā minimālo algu vienīgā regulējošā mehānisma ieviešanas tuvāko 5-6 gadu laikā sekas	159

ATTĒLU RĀDĪTĀJS

1. attēls. Izglītības ietekme uz darba samaksu	40
2. attēls. Minimālās darba algas paaugstināšanas lēmuma pieņemšanas struktūra	50
3. attēls. Darba devēju piedāvātā minimālās algas lieluma diapazoni	66
4. attēls. Darba devēju piedāvātā neapliekamā minimuma apmēra diapazoni	67
5. attēls. Algoto darbinieku jēdziena „arodbiedrība” asociācijas	76
6. attēls. Darba devēju jēdziena „arodbiedrība” asociācijas.....	80
7. attēls. Pamatalgas daļa kopējā atalgojuma fondā 2005. gadā	87
8. attēls. CSP DSA un DAIF pētījuma NETO darba algas salīdzinājums intervālos	89
9. attēls. CSP DSA un DAIF pētījuma NETO darba algas salīdzinājums intervālos privātajā sektorā strādājošiem	91
10. attēls. CSP DSA un DAIF pētījuma NETO darba algas salīdzinājums intervālos sabiedriskajā sektorā strādājošiem	91
11. attēls. Monetārā darba atalgojuma formas un to izplatība uzņēmumos atkarībā no darbinieka kvalifikācijas	93
12. attēls. Darba samaksas indekss (skolotāju izglītība = 100).....	106
13. attēls. Vīriešu vecuma, izglītības un ienākumu profilu salīdzinājums	108
14. attēls. Sieviešu vecuma, izglītības un ienākumu profilu salīdzinājums	108
15. attēls. Profesiju relatīvās algas indekss (vienkāršās profesijas = 100).....	113
16. attēls. 2006. gada darba samaksas budžeta īpatsvars pret 2005. gada budžetu.....	121
17. attēls. Darbinieka algas paaugstināšanas kritēriji atkarībā no kvalifikācijas	122

SAĪSINĀJUMU SARAKSTS

CSP – Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde

CSP DSA – Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvaldes Darbaspēka apsekojums

DAIF – Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 pētījums „Darba algas un to ietekmējošie faktori”

EM – Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija

ES – Eiropas Savienība

FM – Latvijas Republikas Finanšu ministrija

LBAS – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija

LM – Latvijas Republikas Labklājības ministrija

NACE klasifikators – NACE 1.1. red klasifikators, kurš ir paredzēts uzņēmumu darbības veidu precīzai noteikšanai

VID – Valsts ieņēmumu dienests

TERMINU DEFINĪCIJAS

Algots darbinieks ir darba ņēmējs jeb fiziska persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.

Darba alga ir darbiniekam katru mēnesi aprēķinātā regulārā atlīdzība par darbu, kas var būt izteikta kā fiksēta vai mainīga (pamat)alga.

Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība, monetārais jeb finansiālais atalgojums par darbu, kas ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas un regulārās prēmijas, kā arī piemaksas un jebkuru cita veida atlīdzību par darbu.

Nemonetārais atalgojums ir darba devēja sniegtais nefinansiālais atalgojums darba ņēmējam, kas var tikt piešķirts priekšmetu, pakalpojumu u.c. formās.

Algu papildinošie labumi ir nemonetārie atalgojumi, ko darba devējs var piešķirt darba ņēmējam, kā arī neregulārās prēmijas vai piemaksas par darbu.

Minimālā alga ir zemākais legālās mēneša bruto darba algas apmērs pilna darba laika ietvaros saskaņā ar Darba likuma 61. pantu. Minimālās algas apmēru nosaka Latvijas Republikas Ministru kabinets.

Neapliekamais minimums ir fiziskas personas gūtā ienākuma apmērs, kuru neapliek ar iedzīvotāju ienākuma nodokli saskaņā ar likuma Par iedzīvotāju ienākuma nodokli 3. un 12. pantu. Neapliekamā minimuma apmēru nosaka Latvijas Republikas Ministru kabinets.

IEVADS

Pētījums „Darba algas un to ietekmējošie faktori” (DAIF) ietilpst Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” kopā. Tā vispārīgais mērķis ir radīt pamatotu un efektīvu lēmumu pieņemšanas analītisko bāzi, lai veicinātu nodarbinātības pieaugumu un iekļaujoša darba tirgus izveidi. DAIF pētījuma īstenošana notika laika posmā no 2005.gada 26. jūlija līdz 2006. gada 25. septembrim.

DAIF pētījuma tiešais mērķis ir sniegt pilnīgu un adekvātu priekšstatu par Latvijas darba algu sistēmu un priekšlikumus tās attīstīšanas iespējām. Šim nolūkam ir nepieciešama darba algu noteikšanas mehānisma likumsakarību analīze un izvērtēšana. Pētījuma mērķis paredz gan valsts tiesiskās sistēmas ierobežojumu ietekmes, gan algotu darbinieku un darba devēju kā indivīdu psiholoģiskās un sociālās mijiedarbības, vienojoties ar darba atalgojuma jautājumiem, izpēti nepieciešamību.

Lai sasniegtu izvirzītos mērķus, projektam kopumā tiek izvirzīti šādi pētnieciskie uzdevumi:

- ☑ Novērtēt darba samaksas atšķirības indivīda līmenī: noteikt sakarības starp darba samaksu un nodarbinātā izglītību, vecumu, pieredzi, kā arī citiem faktoriem, veicot katra faktora ietekmes identificēšanu, atdalot to no citu faktoru ietekmes (t.i., ievērojot nosacījumu *ceteris paribus*);
- ☑ Novērtēt darba samaksas atšķirības uzņēmuma līmenī: noteikt sakarības starp darba samaksu uzņēmumā un tā ekonomiskās darbības nozari, īpašuma sektoru, lielumu, darbības reģionu un produktivitāti;
- ☑ Izanalizēt darba algu papildinošo labumu (piemaksu, neregulāro prēmiju, nefinansiālā atalgojuma) apmēru no pamata darba algas un to piešķiršanu ietekmējošos faktoros.

Izvirzīto mērķu sasniegšanai projektam tiek izvirzīti arī šādi politikas analīzes uzdevumi:

- ☑ Novērtēt minimālās darba algas paaugstināšanu kā darba algu sistēmu regulējošu instrumentu;
- ☑ Raksturot minimālās darba algas paaugstināšanas ietekmi uz darba algu pieaugumu Latvijā, atšķirību samazināšanos starp kvalificēta un mazkvalificēta darbaspēka atalgojumu un nodarbinātības rādītāju paaugstināšanu;
- ☑ Aprakstīt informācijas plūsmu un izstrādāt ieteikumus statistikas datu iegūšanas un informācijas plūsmas uzlabošanai;
- ☑ Piedāvāt ieteikumus likumdošanas izmaiņām, lai veicinātu darba atalgojuma uzlabošanu Latvijā.

Pirms nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” izveides tika īstenoti pētījumi par dažādiem darba tirgus aspektiem gan pēc ministriju pasūtījumiem, gan arī dažādu vietēju un starptautisku projektu ietvaros, tomēr ierobežotā finansējuma dēļ šis darbs tika veikts nepietiekamā apmērā. Darba samaksas jomā galvenokārt tika veikta Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvaldes apkopotās informācijas (piemēram, Darbaspēka un Profesiju apsekojumu) sekundāro datu analīze. Tās ietvaros visbiežāk tika aplūkota legālā darba samaksa un analizētas tās lieluma un indivīdu raksturojošo parametru (vecuma, izglītības, profesijas) savstarpējās sakarības. DAIF pētījums piedāvā ievērojami plašāku skatījumu uz darba algu sistēmu Latvijā, aplūkojot to gan makro (nacionālajā), gan mikro (individuāla algota darbinieka) līmenī.

DAIF pētījuma rezultāti paplašina gan valsts institūciju, gan sociālo partneru, gan visas sabiedrības kopumā kompetenci par Latvijas darba algas struktūru un formām. Ir precizēta

un papildināta citos pētījumos novērotā darba algu noteicošo faktoru ietekme. Datu analīzi bagātina kvalitatīvajos pētījumos iegūtie algoto darbinieku un darba devēju viedokļi par valsts likumdošanu darba algu jomā, kas ir atgriezeniskā saite valsts institūcijām, tām īstenojot sabiedrības pārvaldes funkcijas. DAIF pētījums ir uzskatāms arī par politikas analīzes projektu, jo tajā ir veikts nozares politikas alternatīvu ietekmes izvērtējums.

GALVENIE SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

DAIF pētījuma rezultāti rāda, ka vairumā gadījumu darbinieki saņem fiksētu pamatalgu, taču arī mainīgā pamatalga, kas ir piesaistīta darba ražīgumam, ir samērā izplatīta darba samaksas forma. Tā var papildināt vai pilnībā aizstāt fiksēto pamatalgu.

Fiksētās vai mainīgās pamatalgas izmaksa ir atkarīga no darbinieka kvalifikācijas un uzņēmuma lieluma. Jo augstāka ir kvalifikācija, jo lielāka ir iespēja, ka darbinieks saņems fiksētu, nevis mainīgu pamatalgu. Mikro un daļā mazo uzņēmumu (raksturīgi līdz 19 darbiniekiem), kuru pozīcijas tirgū ir mazāk stabilas, fiksēta pamatalga tiek izmaksāta retāk.

Latvijas uzņēmumos ir raksturīga individuālas motivācijas (piemaksas par individuālā darba rezultātiem) vai ļoti vispārīgas kolektīvas darba motivācijas (piemaksas par uzņēmuma darba rezultātiem) sistēmas pielietošana. Latvijā nav izplatītas piemaksas par brigādes vai atsevišķas nodaļas darba rezultātiem. Lai gan mikro un mazos uzņēmumos piemaksas par brigādes vai nodaļas darbu nepastāv objektīvu iemeslu, t.i., nelielā darbinieku skaita, dēļ, šādas piemaksas nav īpaši raksturīgas arī vidējiem un lieliem uzņēmumiem.

Veicinot darba produktivitātei atbilstošu darba samaksu, Labklājības ministrijai ieteicams popularizēt mainīgas pamatalgas, stundu darba samaksas un piemaksu par darba produktivitāti prakses pielietošanu Latvijas uzņēmumos.

Papildus darba algai un dažādām piemaksām aptuveni puse algoto darbinieku saņem vismaz vienu nemonetārā atalgojuma veidu. Visbiežāk Latvijā tiek piešķirti šādi atalgojuma veidi: veselības apdrošināšanas polise, uzņēmuma dāvanas darbiniekiem, apmaksāti kursi, mācības vai dalība semināros, mobilā telefona sarunu, transporta izdevumu un ēdināšanas kompensācijas, kā arī dažādi citi darbinieka atbalsta veidi. Jo augstāku amatu ieņem darbinieks, jo daudzveidīgāki ir viņam pieejamie nemonetārā atalgojuma veidi.

Viens no svarīgākajiem darba samaksu noteicošajiem individuālajiem faktoriem ir darbinieka izglītība. Tās ietekme izpaužas gan tieši, gan netieši. Tiešais efekts ir: jo augstāka ir darbinieka izglītība, jo lielāka ir viņa darba samaksa. Netiešais efekts ir: darbinieki ar augstāko izglītību biežāk strādā augstākos amatos un labāk apmaksātās profesijās.

Darba samaksas augstākais punkts visos izglītības līmeņos Latvijā tiek sasniegts samērā agri – vidēji tas ir aptuveni no 30 līdz 35 gadu vecumam. DAIF pētījuma dati parāda, ka vecums, kad darbinieks saņem maksimālos ienākumus, pēdējo gadu laikā nav būtiski mainījies un ka tas joprojām atrodas tālu no Eiropas Savienības valstu vidējā rādītāja.

Runājot par citiem darba samaksu ietekmējošiem faktoriem, pētījumos tiek pieminēta etniskā faktora nozīme. DAIF pētījuma rezultāti liecina, ka novērojamās algu atšķirības starp dažādu tautību pārstāvjiem Latvijā ir izskaidrojamas ar valodas zināšanām, nevis ar piederību noteiktai tautībai. Valsts valodas zināšanas rada arī profesiju segregāciju – nodarbinātie ar zemāku latviešu valodas zināšanu līmeni koncentrējas tādās profesijās, kurās valodas zināšanas nav tik būtiskas. Lai gan novērotās atšķirības neizslēdz atsevišķus diskriminācijas gadījumus, tomēr var pieņemt, ka kopumā nodarbinātie netiek diskriminēti tautības dēļ, darba samaksas atšķirībām rodoties vājāku latviešu valodas zināšanu dēļ, kas ir produktivitāti raksturojošs faktors.

Lai turpinātu un sīkāk aprakstītu šo likumsakarību, Centrālās Statistikas pārvaldei ir ieteicams Darbaspēka apsekojumā iekļaut jautājumus par nodarbināto latviešu valodas zināšanām. Ņemot

vērā dažādu svešvalodu lietošanas nepieciešamību darbā, būtu jāņem vērā arī angļu, krievu un citu valodu zināšanu līmenis un to ietekme uz darba samaksu.

Svarīgākie darba samaksu ietekmējošie faktori uzņēmuma līmenī ir tā lielums, tautsaimniecības nozare, darbības sektors (sabiedriskais vai privātais), reģions un uzņēmuma ekonomiskās attīstības rādītāji.

Uzņēmuma lielums pozitīvi atsaucas uz tajā strādājošo darba samaksu. Ir novērots, ka lielākos uzņēmumos ir augstākas algas nekā mazākos uzņēmumos. Visaugstākā darba samaksa Latvijā ir novērota šādās tautsaimniecības nozarēs: būvniecība, enerģija un elektroapgāde, finanses, kā arī valsts pārvalde un sociālā apdrošināšana. Tām seko transporta un sakaru nozare un apstrādes rūpniecība. Sabiedriskajā sektorā darba samaksa kopumā ir zemāka par atalgojumu privātajā sektorā.

Kopumā, darba samaksa Rīgas un Pierīgas statistiskajos reģionos ir būtiski augstāka nekā citos Latvijas reģionos. Tomēr Rīgas un Pierīgas darba devēju nosauktās optimālās minimālās algas atšķirības no citu reģionu uzņēmēju atbildēm ir mazākas par novērotajām darba samaksas variācijām. Šāda piesardzīga vērtējuma iemesls varētu būt uzņēmuma darbība ne tikai Rīgā vai Pierīgā, kur tas ir reģistrēts, bet arī citos Latvijas reģionos.

DAIF pētījumā ir novērota uzņēmuma ekonomiskās attīstības ietekme uz darba samaksu. Uzņēmumos, kuri aug un attīstās, darba samaksa ir augstāka nekā tad, ja tas darbojas bez būtiskām izmaiņām vai atrodas zināmās grūtībās. Ja uzņēmums aug un attīstās vai darbojas bez būtiskām izmaiņām, tad varbūtība, ka uzņēmumā pastāv nelegālās darba samaksas prakse, ir zemāka. Tas nozīmē, ka Ekonomikas ministrijai sadarbībā ar citām valsts institūcijām ir jāturpina uzraudzīt uzņēmējdarbības vide, īstenojot tai labvēlīgu apstākļu nodrošināšanas programmu.

Darba devēji šobrīd norāda, ka Latvijā trūkst darbaspēka. Lai gan bieži tiek uzskatīts, ka galvenais cēlonis ir darbaspēka izbraukšana zemās darba samaksas dēļ, kopumā var minēt trīs būtiskākos šīs parādības iemeslus. Pirmais ir darbaspēka izbraukšana uz citām Eiropas Savienības dalībvalstīm, otrais – potenciālo darbinieku darba motivācijas trūkums un spējam neatbilstošas prasības, un trešais – intereses trūkums par noteiktu nozaru profesijām. Tiek uzskatīts, ka pirmie divi iemesli rada šobrīd novēroto produktivitātei neatbilstošo darba samaksas pieaugumu. Pie tam sūdzības par darbaspēka trūkumu ir raksturīgas arī nozarēm, kurās ir salīdzinoši augsta darba samaksa (piemēram, būvniecībai un rūpniecībai). Labklājības ministrijai ir ieteicams iesaistīties sabiedrības informēšanā par darba samaksu ietekmējošiem faktoriem, kā arī veidot izpratni, ka citās Eiropas Savienības dalībvalstīs ir ne tikai augstāka darba samaksa, bet arī augstāks ikdienas preču un komunālo pakalpojumu cenu līmenis.

Apkopojot augstāk minēto, redzam, ka izglītībai un tās iespaidā iegūtajai iespējai strādāt augstākas kvalifikācijas darbu ir būtiska ietekme uz Latvijā strādājošo darba samaksu indivīda līmenī. Uzņēmuma lielumam, tā darbības sektoram un ekonomiskajai izaugsmei ir ietekme uz darba samaksu uzņēmuma līmenī. Tā rezultātā minimālā alga kā darba algu regulējošs mehānisms un neapliekamais minimums kā nodokļa sloga samazinošs instruments visvairāk ietekmē uz zemas kvalifikācijas darbinieku darba samaksu, it īpaši mikro uzņēmumos. Kopumā, nosakot minimālo darba algu, valsts mēģina sasniegt divus mērķus. Pirmais mērķis ir garantēt strādājošajiem iespēju pilna darba laika ietvaros saņemt iztikas nodrošināšanai nepieciešamos līdzekļus. Otrais mērķis ir samazināt nedeklarētās darba samaksas izplatību. Abu šo mērķu sasniegšana ir savstarpēji saistīts un nepārtraukts process. Pieaugot dzīves dārdzībai, mainoties

valsts ekonomiskās attīstības un sociālās politikas mērķiem, ir nepieciešams pārskatīt arī minimālās algas noteikšanas mehānismus.

Novērtējot minimālās darba algas apmēru un piemērotāko algoritmu tās paaugstināšanai laikā no 2010. līdz 2020. gadam, Labklājības ministrijai ir ieteicams no jauna definēt vēlamo minimālās algas attiecību pret nacionālo vidējo algu. Konceptijā par minimālo darba algu tika izvirzīts mērķis, ka 2010. gadā minimālā alga būs 50% apmērā no valsts vidējās algas. Pētījumā tika novērtēts, ka šī mērķa sasniegšanas varbūtība ir zema, taču tā īstenošanu varētu pagarināt līdz 2020. gadam. Konceptijā par minimālo darba algu definētais ilgtermiņa mērķis par minimālās algas paaugstināšanu līdz 68% līmenim no nacionālās vidējās algas Labklājības ministrijai būtu jāpārvērtē no jauna, ņemot vērā DAIF un citu pētījumu rezultātus, kā arī Eiropas Savienības dalībvalstu pieredzi.

Analizējot Eiropas Savienības dalībvalstis, kurās minimālā alga tiek noteikta ar likumu, redzams, ka augstākā tās attiecība pret nacionālo vidējo algu ir Īrijā (~50%). Citās dalībvalstīs minimālās darba algas proporcija ir zemāka (vairumā gadījumu tā nepārsniedz 45%). Ja vidējās darba samaksas pieauguma temps Latvijā tuvākajos gados saglabāsies straujš, Labklājības ministrija var turpināt saglabāt līdzšinējo minimālās algas attiecību pret nacionālo vidējo, t.i., aptuveni 37% apmērā.

Minimālās darba algas noteikšanas procesā valsts līmenī galvenās nepilnības ir nenodrošināta un nepilnīga informācijas pieejamība. Ir pieejama vispārīga informācija, kas ne vienmēr precīzi raksturo darba tirgu, tāpēc ir grūti novērtēt, cik lielu ietekmi politika atstās uz mazāk attīstītajiem reģioniem. Lai novērstu negatīvos efektus, kas var rasties šādā situācijā, lietderīgāk būtu veicināt nozaru arodbiedrību un darba devēju apvienību vienošanos par pieļaujamajām minimālās darba algas robežām vai arī valsts institūciju līmenī diferencēt minimālo darba algu reģionos. DAIF pētījumā mazāk attīstīto reģionu darba devēji nosauc par aptuveni 20% zemāku vēlamo minimālo darba algu nekā attīstītāko reģionu (Rīgas un Pierīgas) darba devēji.

Lai gan Eiropas Savienības dalībvalstīs, kur darba algas tiek noteiktas koplīgumos, pastāv minimālās darba samaksas atšķirības tautsaimniecības nozaru starpā, to valstu vidū, kur minimālo darba algu nosaka ar likumu, šāda prakse nav raksturīga. Novērtējot iespējas diferencēt minimālo darba algu Latvijā, īpaša uzmanība tika pievērsta trim tautsaimniecības nozarēm, kuras visvairāk ir pakļautas nedeklarētās nodarbinātības riskam (būvniecība, mazumtirdzniecība, mežizstrāde un kokapstrāde). Lai gan minimālās darba algas diferenciācija būvniecības, mazumtirdzniecības, mežizstrādes un kokrūpniecības nozarēs ir iespējama, šobrīd pastāv vairāki šķēršļi šīs politikas alternatīvas ieviešanai. Tie ir: nozares uzņēmumu identifikācijas grūtības, kontroles institūciju administratīvo izmaksu pieaugums, diferencētās algas aprēķināšanas metodoloģijas izvēle un vairāku negatīvu efektu rašanās, īstenojot šādu pieeju. Tā kā DAIF pētījuma rezultāti rāda, ka būvniecība ir viena no šobrīd vislabāk apmaksātajām tautsaimniecības nozarēm, tad nav iemesla uzskatīt, ka minimālās darba algas diferencēšana ir piemērotākais nedeklarētās nodarbinātības samazināšanas instruments.

Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze rāda, ka darba devēju apvienību un nozaru arodbiedrību stiprināšanās un tautsaimniecības nozari aptveroša koplīguma slēgšana, ir alternatīvs risinājums valsts diferencētai minimālajai darba algai. Latvijas Republikas Darba likums arī paredz šādu iespēju, taču tas var notikt tikai gadījumā, ja darba devēji aptver 60% no nozarē strādājošajiem (Darba likuma 18. panta 4. daļa). Lai gan atsevišķos uzņēmumos (galvenokārt lielos) ir noslēgts koplīgums, nozares vienošanos ir grūti panākt gan darba devēju, gan darbinieku pasivitātes dēļ.

Novērtējot iespējas iedzīvināt praksē Darba likumā nostiprinātās normas par koplīgumos starp darba devēju un darbinieku organizācijām noteiktās minimālās algas attiecināšanu uz visiem nozares uzņēmumiem, nepieciešami divi būtiski priekšnosacījumi. Pirmkārt, Labklājības ministrijai kā valsts politikas īstenotājai darba tirgū ir jābūt pārliecināta, ka ģenerālvienošanās slēgšana ir mērķis, kurš ir jāīsteno noteiktā laika periodā. Šobrīd spēkā esošajos politikas dokumentos ir uzsvērtā valsts noteiktās minimālās algas nozīme, taču netiek noteikta nepieciešamība aktivizēt nozaru vienošanās slēgšanu. Otrkārt, darba devējiem un darbiniekiem ir jāizjūt motivācija iesaistīties to interešu aizstāvības organizācijās, lai rastos iespēja noslēgt ģenerālvienošanos.

Ja Labklājības ministrija definēs, ka tā atbalsta nozaru vienošanos slēgšanu, kurās tiek noteiktas arī atšķirīgas minimālās darba algas, tā var pielietot dažādus instrumentus, lai veicinātu Darba likuma 18. panta praktisku pielietošanu. Tādā gadījumā būtu ieteicams, pirmkārt, pilnveidot normatīvo aktu bāzi, lai rosinātu darba devējus un strādājošos apvienoties viņu intereses pārstāvošās organizācijās. Otrkārt, būtu ieteicams atcelt minimālās darba algas spēku lielajos uzņēmumos (virs 500 darbiniekiem), uzliekot tiem par pienākumu slēgt koplīgumu ar sava uzņēmuma vai darbības nozares arodbiedrību. Treškārt, tiek piedāvāts samazināt Darba likuma 18. panta 4. daļas nosacījumu par 60% strādājošo apvienošanu līdz 50% vai pat 40%, un vēlāk, kad būs iedibinājušās darba devēju un strādājošo organizācijas, pakāpeniski atjaunot uzņēmumu aptverto strādājošo proporciju šobrīd esošajā līmenī. Novērtējot politikas prioritātes un nepieciešamos resursus augstāk minēto rekomendāciju īstenošanai, valdība var turpināt minimālo darba algu noteikt ar likumu, kā to dara arī citas Eiropas Savienības dalībvalstis.

I PĒTĪJUMA TEORĒTISKAIS IETVARŠ

1.1. Darba samaksas analīzes teorētiskie aspekti

Darba samaksa kā sociāla parādība ir apskatāma no dažādiem viedokļiem. No vienas puses, tā ir maksa par darbaspēka pakalpojumiem (samaksa par cilvēka spēju un prasmju izmantošanu noteiktā laika periodā), ko var atļauties darba devējs produkcijas ekonomiskās ražošanas procesā. Darba samaksas līmeni nosaka darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma mijiedarbība. Darbaspēka pieprasījums ir atkarīgs pieprasījuma pēc produktiem un pakalpojumiem (vispārējās ekonomiskās situācijas valstī), kā arī darba ražīguma (produktivitātes). Darba produktivitāte ir atkarīga no tehnoloģijām, dabas resursiem, darbaspēka kvalitātes, pārvaldes un organizācijas (Ehrenberg, Smith 2003: 36-9). Tādējādi, darbaspēka pieprasījumu vienlaikus nosaka gan indivīdu kā noteiktu cilvēkresursu raksturojums, gan noteikta uzņēmuma tehniskie resursi un darba organizācija, ko realizē uzņēmuma vadītājs (darba devējs), kā arī makroekonomiskās vides valstī. DAIF pētījuma ietvaros lielākā vai mazākā mērā ir analizētas visas uzskaitītās komponentes.

Darbaspēka piedāvājumu nosaka iedzīvotāju skaits noteiktās vecuma grupās, institucionālā vide (likumdošana) un alternatīvie ienākumu avoti, piemēram, šobrīd tās ir iespējas strādāt ārzemēs, pensiju un pabalstu līmenis u.c. (Ehrenberg, Smith 2003: 40-2).

Pirmkārt, darba samaksas līmeni un izmantotā darbaspēka apjomu konkurences apstākļos nosaka darbaspēka pieprasījums un piedāvājums. Otrkārt, darba samaksa ir vienāda ar darba robežproduktu naudas izteiksmē (*marginal revenue product*). Tā ir papildus saražotās produkcijas vērtība, ja tiek izmantota viena papildus cilvēkstunda (vai cilvēk-mēnesis u.tml.) dotajā uzņēmumā (Ehrenberg, Smith 2003: 59-60). Treškārt, darba algas līmeni nosaka investīcijas cilvēkkapitālā (izglītībā un veselības aizsardzībā). Tas izpaužas gan indivīda līmenī (cilvēks, kurš ieguldījis izglītībā, saņem augstāku darba samaksu), gan uzņēmuma līmenī (atkarībā uzņēmuma ieguldījumiem darbinieku apmācībā). Ceturtkārt, darba algu ietekmē dažādi politiski, institucionāli (likumdošana, arodbiedrību darbība u.c.), sociāli un psiholoģiski faktori (Sachs, Larrain 1993: 497; Ehrenberg, Smith 2003: 452). Piektkārt, darba samaksas nobīdi no tirgus līmeņa nosaka uzņēmuma lielums, konkurences darbaspēka situācija un personāla vadības stratēģija.

Tātad, nodarbināto darba samaksa ir saistīta ar viņa produktivitāti, t.i., nodarbinātie saņem darba samaksu proporcionāli padarītajam darbam. Tas izriet no uzņēmuma darbības pamatprincipa – peļņas maksimizācijas. Uzņēmums analizē savu darbību, meklējot optimālu resursu izlietojumu, un darbaspēks ir viens no pieejamajiem resursiem.

Darba robežprodukts ir drīzāk teorētiska konstrukcija, kuru uzņēmuma līmenī ne vienmēr ir iespējams aprēķināt (Ehrenberg, Smith 2003: 67). Līdz ar to darba algas noteikšanai tiek lietoti citi rādītāji – vidējā produktivitāte mīnus uzņēmuma peļņa un izmaksas.

Atkarībā no nodarbināto izglītības, pieredzes un citām pazīmēm darba alga var tikt paaugstināta vai pazemināta. Gan darba devēji, gan nodarbinātie ir ieinteresēti zināt šo ietekmējošo faktoru ietekmes amplitūdu pirms pieņemt lēmumu (darba devējiem – par nodarbinātā pieņemšanu darbā un darba algas noteikšanu, nodarbinātajam – par gatavību strādāt un sev nepieciešamās algas minimālā sliekšņa noteikšanu). Izglītības, pieredzes un citu pazīmju ietekmes uz algu apraksts ir svarīgs informācijas avots arī valsts politikas veidotājiem, jo tas ļauj identificēt

iespējamās problēmas darba samaksas un produktivitātes atbilstībā, kā arī pieņemt lēmumus nākotnes valsts politikas veidošanai, lai sekmētu nodarbinātību un nodarbināto labklājību.

Turpinājumā pakavēsimies pie galvenajām algas vienādojuma komponentēm. Viens no galvenajiem mainīgajiem ir nodarbinātā vecums (Ehrenberg, Smith 2003: 276). Tas tiek lietots kā vispārīgo pieredzi raksturojošais mainīgais – neatkarīgi no izglītības līmeņa nodarbinātie līdz ar vecumu uzkrāj arī darba pieredzi. Pat ja nodarbinātais ir mainījis profesiju un darba vietu, iepriekš uzkrātā darba pieredze dod papildus produktivitāti (jo lielāka pieredze, jo lielāka produktivitāte un jo lielāku vērtību nodarbinātais rada darba devējam), līdz ar to sagaidāmā ietekme uz darba algu ir pozitīva – darba algai būtu jāpieaug līdz ar nodarbinātā vecumu.

Taču darba algai piemīt arī pretējs efekts – kļūstot vecākam, nodarbinātā produktivitāte sāk samazināties, jo samazinās fiziskās un garīgās darba spējas (nodarbinātais nevar strādāt tik ilgi un efektīvi kā agrāk un lēnāk apgūst jaunas zināšanas). Tas samazina uzkrātās pieredzes efektu, līdz ar to var pieņemt, ka nodarbinātā vecuma ietekmi uz darba algu var raksturot kā otrās pakāpes vienādojumu: nodarbinātā vecums pirmajā pakāpē attēlo vispārējās pieredzes pieaugumu, bet nodarbinātā vecums otrajā pakāpē atspoguļo novecošanos un darba spēju samazināšanos.

Papildus vecumam, kā darba samaksas noteicošo faktoru izmantosim strādājošā darba attiecību ilgumu noteiktā uzņēmumā, kas raksturo specifisko pieredzi. Tā ir pieredze, kura ir raksturīga noteiktai profesijai un/vai noteiktam uzņēmumam. Lai arī tā neapraksta visu nodarbinātā iegūto pieredzi, tiek uzskatīts, ka konkrētajā darba vietā uzkrātā pieredze rada papildus ietekmi uz nodarbinātā darba samaksu (Ehrenberg, Smith 2003: 371) – jo ilgāk nodarbinātais strādā darba vietā, jo labāk tas pielāgojas konkrētajiem darba pienākumiem, kā arī labāk saliedējas ar citiem darba kolēģiem, rezultātā radot papildus produktivitāti. Īpaša situācija veidojas arī darba pieredzes pašreizējā darba vietā gadījumā, ja tā ir mazāka par gadu – pirmā gada laikā darba devējs nereti pārbauda nodarbinātā darba spējas un piedāvā zemāku darba samaksu, lai nodrošinātos pret zaudējumiem.

Otrs svarīgākais elements algas vienādojumā ir nodarbinātā izglītības līmeņa ietekme uz darba algu (Ehrenberg, Smith 2003: 278). Latvijā galvenie izglītības līmeņi ir pamata izglītība (obligātais izglītības līmenis, kuru garantē valsts), vispārējā vidējā izglītība (iedzīvotāji var neizvēlēties saņemt vidējo izglītību, taču tā tiek finansēta no valsts budžeta, neskaitot privātās skolas), vidējā profesionālā izglītība, arodizglītība pēc pamatizglītības vai profesionālā izglītība pēc vidējās izglītības, kā arī augstākā izglītība, kura iedalās vairākos apakšlīmeņos – pirmā līmeņa augstākā profesionālā, akadēmiskā augstākā izglītība, pēcdiploma studijas. Izglītības līmeņi atšķiras pēc to sniegtā zināšanu un prasmju apmēra.

Katrs no izglītības līmeņiem dod nelielu atšķirīgu ietekmi uz nodarbinātā darba spējām, līdz ar to algas vienādojumā tiek novērtēts, kāda ir šo līmeņu ietekme uz strādājošā darba samaksu.

Vecuma un izglītības līmeņu ietekme uz nodarbināto darba samaksu balstās uz cilvēkkapitāla modeli (*human capital model*).

Cilvēkkapitāla modelis aplūko nodarbinātā vēlmi iegūt noteiktu izglītības līmeni kā ieguldījumu, kurš nes ieguvumu. Izglītības iegūšana ir saistīta ar izmaksām – mācību maksa, izdevumi par mācībām nepieciešamajiem materiāliem, negūtie ienākumi (jo mācību laikā students vai skolnieks nevar strādāt ar pilnu atdevi), fiziskās un garīgās piepūles netiešās izmaksas (Ehrenberg, Smith 2003: 267). Studējošais sagaida, ka augstāka izglītības pakāpe palielinās

viņa potenciālos ienākumus nākotnē, kas kompensētu tās gūšanas izmaksas, t.i., tiek uzskatīts, ka izglītības gūšana paaugstinās nodarbinātā spējas un produktivitāti pietiekami lielā apmērā, lai darba tirgū tas saņemtu augstāku atalgojumu. Taču ir jāpatur prātā, ka nodarbināto ienākumi, pirmkārt, ir atkarīgi no to produktivitātes un, otrkārt, ka ne visos gadījumos izglītība dod tik lielu produktivitātes pieaugumu, lai kompensētu izmaksas. Produktivitāte ir saistīta ar paša nodarbinātā spējām veikt darbu – konkrētajam indivīdam piemītošajiem faktoriem, darba spējām un attieksmi pret darbu.

Rodas pamatots jautājums, kāpēc gan darba devējam, kurš izvēlas darbiniekus, būtu jāpiedāvā lielāka samaksa nodarbinātajam ar augstāku izglītības līmeni, vēl nezinot tā patieso produktivitāti. Šis aspekts ir saistīts ar tā saucamo signalizēšanas modeli (*signaling model*), kurš paredz, ka darba devējs uztver nodarbinātā iegūto izglītības līmeni kā produktivitātes signālu – jo augstāks izglītības līmenis, jo uz augstāku produktivitāti tas norāda (Ehrenberg, Smith 2003: 291). Tā kā darba devēji konkurē tirgū par produktīvāko darbinieku noalgošanu, viņi sākotnēji nevar atļauties piedāvāt pārāk zemas algas, jo tad to konkurenti varētu iegūt labākos darbiniekus. Viena laiku, darba devējs nevar atļauties maksāt pārāk lielas algas, jo tad, gadījumā, ja nolīgtajam darbiniekam ir zema produktivitāte, uzņēmums cietīs zaudējumus. Līdz ar to izglītības līmenis tiek uztverts kā signāls produktivitātei (signāls var būt ne tikai izglītības līmenis, bet arī skola, mācību programma vai valsts, kurā izglītība gūta). Tāpat arī nodarbinātie nereti uztver izglītības līmeņus kā signālus, t.i., viņi izvēlas iegūt izglītības līmeni nevis tāpēc, lai paaugstinātu savas darba spējas, bet lai dotu signālu darba devējam par savu iespējamo produktivitāti.

Ja izglītības sistēmas kvalitātes kontrole un standarti valstī ir pietiekami, signalizēšanas modelis darbojas pietiekami efektīvi gan no darba devēja, gan no nodarbinātā viedokļa (Ehrenberg, Smith 2003: 296).

Nākamais svarīgais faktors darba tirgū ir valsts valodas zināšanas, jo tās ir nepieciešamas darba izpildei. Latvijas situācija ir īpaša ar to, ka ir liela daļa nodarbināto, kuru dzimtā valoda ir krievu valoda, un daudziem no tiem latviešu valodas zināšanas nav dzimtās valodas līmenī. Tas nozīmētu, ka šo nodarbināto „vērtība” darba tirgū ir mazāka iespējamo komunikācijas problēmu dēļ. Tomēr šāds apgalvojums ne vienmēr ir pilnīgi pamatots. Daļa darba vietu izmanto krievu valodu kā darba pamatvalodu vai arī darbinieks nestrādā ar klientiem vai lietvedībā, un tāpēc latviešu valodas zināšanas varētu nebūt izšķirošs faktors. Tomēr darba grupa uzskatīja, ka latviešu valodas zināšanas ir svarīgs ražošanas faktors un tika novērtēta tā ietekme uz darba samaksu.

Līdz šim algas vienādojuma veidošanā un ietekmju novērtēšanā tika ņemta vērā tikai nodarbinātā tautība, un rezultāti norādīja, ka tai ir nozīmīga ietekme uz nodarbināto darba algu (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD] 2003: 11). Tomēr no teorijas viedokļa nodarbinātā etniskajai piederībai nav cēlonisku saistību ar indivīda produktivitāti, jo pēdējā ir atkarīga no katra konkrētā cilvēka spējām, nevis viņa etniskās vai reliģiskās piederības. DAIF pētījumā bija pieejami dati par nodarbināto latviešu valodas zināšanu līmeni. Kaut arī tas bija subjektīvs vērtējums, tagad ir iespējams pārbaudīt papildus pieņēmumus, ka darba samaksa ir atkarīga no valodas zināšanām, nevis tautības.

Līdz šim aplūkoti faktori ir nodarbinātā indivīda īpašības, kas varētu raksturot viņa produktivitāti. Taču darba algu ietekmē arī daudzi institucionālās vides vai sabiedrības dzīvē iesakņojušās tradīcijās bāzētie faktori, kas nav saistīti ar nodarbinātā produktivitāti, piemēram, dzimums, arodbiedrības darbība nodarbinātā darba vietā vai darba vietas atrašanās vieta.

Dzimumu nevienlīdzība mūsdienu darba tirgus pētījumos ir aktuāls temats, jo sieviešu algas gandrīz vienmēr ir zemākas nekā vīriešu algas – gan pētījumos, kas novērtē darba algas vienādojumus, gan salīdzinošajā statistikā sieviešu algas ir zemākas nekā vīriešu algas, un šo starpību nav iespējams izskaidrot ar produktivitāti raksturojošajiem faktoriem (Ehrenberg, Smith 2003: 379-80). Pie tam līdzšinējie Latvijā veiktie pētījumi, kas balstīti galvenokārt uz Centrālās statistikas pārvaldes datu analīzi, liecina, ka dzimumu ienākumu nevienlīdzība 1997. – 2002. gadu periodā ir palielinājusies – vīriešu darba samaksa ir pieaugusi straujāk nekā sieviešu (Hazans 2005a: 42).

Viens no iespējamajiem argumentiem, kāpēc sieviešu algas ir zemākas nekā vīriešu, ir sievietes iespējamā „aiziešana” no darba tirgus, maternitātes un bērna kopšanas atvaļinājumos (Ehrenberg, Smith 2003: 216-7). Līdz ar bērnu audzināšanu sievietes biežāk nekā vīrieši strādā nepilnu slodzi, kā arī līdz ar dzemdībām tiek pārtraukta darba pieredze, kas nozīmē, ka, atgriežoties darba tirgū, sieviešu darba pieredze ir mazāka nekā vīriešu, taču, kontrolējot darba pieredzi un darba stundas, atšķirības vēl joprojām ir nozīmīgas, kas liecina, ka šie faktori nav vienīgie, kas ietekmē sieviešu algas. Līdz ar to arī šajā pētījumā, nosakot algas vienādojumu, tiek pievienots mainīgais, kas raksturo respondenta dzimumu, lai statistiski pārbaudītu hipotēzi, vai sieviešu algas, pārējiem faktoriem paliekot nemainīgiem, ir zemākas par vīriešu darba algām.

Tā kā ekonomiskā attīstība nav vienmērīga visā valsts teritorijā, analīzē jāiekļauj reģionus raksturojošie mainīgie. Tie ļauj salīdzināt un novērtēt darba samaksas atšķirību nozīmīgumu, kā arī identificēt attīstītākos reģionus un pilsētas. Šāda informācija ir noderīga politikas veidotājiem, lai lemtu par valsts atbalsta piešķiršanu un ekonomiskās aktivitātes paaugstināšanu valsts teritorijā. Pētījumi ir pierādījuši, ka reģionālās atšķirības darba samaksā Latvijā ir pieaugušas 1997. – 2002. gadu periodā (Hazans 2005a: 43), bet samazinājušās 2002. – 2005. gadu periodā (Hazans 2006).

Alternatīvi reģionu mainīgajiem var lietot arī bezdarba līmeni nodarbinātā darba reģionā. Bezdarba līmenis arī raksturo ekonomiskās aktivitātes līmeni, taču tas norāda arī uz neatbilstībām starp darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu – jo augstāks ir bezdarba līmenis, jo lielāka ir neatbilstība. Augstāks bezdarba līmenis saistās arī ar zemākām darba algām. Kā galvenos iemeslus var minēt zemāku produktivitāti un zemāku nodarbināto pieprasīto algu. Ja noteiktajā reģionā ir zema ekonomiskā aktivitāte, arī vidējā produktivitāte ir zemāka, līdz ar to zemākām ir jābūt arī nodarbināto darba algām. Augstāks bezdarba līmenis nozīmē arī to, ka ir pieejams nenoslogots darbaspēks, t.i., darba devējs var izvēlēties no lielākas potenciālo darbinieku kopas. Tas nozīmē, ka lielākam skaitam bezdarbnieku ir jākonkurē par darba vietām, līdz ar to darba meklētāji var samazināt prasības par algas lielumu, lai uzlabotu savas izredzes kļūt nodarbinātiem (Ehrenberg, Smith 2003: 512).

Nodarbināto darba samaksa citādi vienādos apstākļos ir atkarīga arī no darba vietas ekonomiskās aktivitātes nozares (piemēram, pēc NACE klasifikatora) un profesijas (tās grupas pēc Profesiju klasifikatora). Dažādās nozarēs produktivitāte atšķiras, līdz ar to atšķiras nodarbināto darba algas. Šāda analīze ļauj identificēt nozares, kurās ir lielāka darba samaksa pie vienādiem strādājošā kvalifikācijas, reģiona u.c. apstākļiem, kas ir ļoti vērtīga informācija no nodarbinātā viedokļa, lai plānotu savu karjeru. Tāpat ir arī ar profesiju grupām. Profesiju un ekonomiskās aktivitātes sektoru radīto darba samaksas atšķirību teorētiskais pamatojums saistīts ne tikai ar darba produktivitātes atšķirībām, bet arī ar kompensējošiem darba samaksas diferenciāliem (Ehrenberg, Smith 2003: 233). Šī teorija nosaka, ka nozares un amati savā starpā atšķiras. Piemēram, atšķiras traumas gūšanas risks, ietekmes pakāpe un nodarbinātā veselības stāvoklis, atšķiras atbildības pakāpe un tml.

Nozarēs, kurās traumas gūšanas risks ir lielāks, būtu jāmaksā arī lielākas darba algas, lai kompensētu nodarbinātiem risku, kuru viņi uzņemas, strādājot konkrētajā nozarē. Tāpat arī vadītājiem un vecākajiem speciālistiem, kuru darbs ir saistīts ar lielu atbildību un augstu garīgās piepūles pakāpi, darba algām ir jābūt lielākām nekā vienkāršo profesiju pārstāvjiem. Tā kā risku, stresu, atbildības pakāpi un citus psihofizioloģiskos raksturojumus ir grūti novērtēt kvantitatīvi un tos praktiski nav iespējams standartizēt visām nozarēm vai profesijām, tad arī nav iespējams tos lietot darba algas analīzē. Tāpēc risku un garīgās piepūles analīze tiek aizstāta ar nozares un profesiju grupas ietekmes novērtējumu.

Nodarbinātības politikas ziņā sabiedriskais sektors (valsts un pašvaldības iestādes, valsts un pašvaldības uzņēmumi, kā arī sabiedriskās organizācijas) vienmēr ir atšķiries no privātā sektora. Privātajā sektorā katrs uzņēmums nosaka darba algas atbilstoši savas ekonomiskās darbības rezultātiem, kamēr lielākajā daļā sabiedriskā sektora iestāžu un uzņēmumu darba samaksa tiek plānota valsts vai pašvaldību budžetā, un tā ir relatīvi nemainīga budžeta gada ietvaros. Sabiedriskais sektors lielākā mērā ir spiests ievērot normas, kas ir noteiktas darba likumdošanā, kā arī maksāt visus paredzētos nodokļus no darba algas, kamēr privātajā sektorā ir biežāk iespējami dažādi pārkāpumi, jo tos nav iespējams reģistrēt un kontrolēt. Šāda atšķirība darba algu plānošanā un noteikšanā var radīt nozīmīgu papildus atšķirību arī vidējās darba algās.

Uzņēmuma lielums ir darba algu ietekmējošs faktors divu iemeslu dēļ. Pirmkārt, jo lielāks ir uzņēmums, jo mazākas ir vidējās administrēšanas izmaksas uz vienu nodarbināto. Otrs iemesls ir uzņēmuma ražošanas kapacitāte – jo lielāks uzņēmums, jo lielāka apjoma darbus tas var paveikt. Liela apjoma darbi tiek labāk apmaksāti, ņemot vērā to apjomu un sarežģītības pakāpi, līdz ar to lielāki uzņēmumi var veikt lielākus darījumus. Tā rezultātā ir sagaidāms, ka vidējos un lielos uzņēmumos darba samaksa varētu būt augstāka nekā mazajos un mikro uzņēmumos (Ehrenberg, Smith 2003: 372-3).

Jau iepriekš tika minēts, ka darba samaksa ir vienāda ar darba robežproduktu naudas izteiksmē. Tomēr jāatzīmē, ka ne vienmēr darba devējs ievēro šo likumsakarību, un viņš var noteikt tā saucamo efektivitātes algu (*efficiency wage*). Tad darba samaksa tiek paaugstināta virs robežprodukta ar mērķi piesaistīt labākos speciālistus savam uzņēmumam. Šādi darba devējs rīkojas līdz tam brīdim, kamēr viņa ieguvums pārsniedz papildus darba algas izmaksas (Ehrenberg, Smith 2003: 360-2).

Papildus tam darba devējs mēdz pielietot dažādas strādājošā motivēšanas vai produktivitātes noteikšanas shēmas. Produktivitātes noteikšana prasa strādājošā darba monitoringu, t.i., uzraudzību, kas ne vienmēr atmaksājas un prasa lielākus ieguldījumus uzņēmuma administrācijā. Tā vietā izdevīgāk ir pielietot motivēšanas shēmas, nosakot individuālus vai kolektīvus mērķus. Šādā gadījumā darba devējam nav jāveic strādājošo uzraudzība, jo to aizstāj strādājošā iekšējā vēlme panākt labāku rezultātu (Ehrenberg, Smith 2003: 346-7).

Skatoties no darba pieprasījuma aspekta, atalgojums ir aplūkojams kā nozīmīgs darba ņēmēju motivēšanas instruments darba devēju rokās, jo darbinieka motivācija tiešā veidā ietekmē gan darba kvalitāti, gan darba ražīgumu un no tā izrietošo uzņēmuma ekonomisko progresu.

Runājot par darba devēju piedāvāto atalgojuma struktūru un formu, tiks pielietots motivēšanas teorijas, jo darba devēji atkarībā no uzņēmuma darbības nozares, lieluma un attīstības iespējām, un citiem apstākļiem izvēlas dažādas pieejas darbinieku motivācijas uzturēšanai.

Satura motivēšanas teorijas (autori Abrahams Maslovs (*Abraham Maslow*), Frederiks

Hercbergs (*Frederick Herzberg*) runā par darbinieku vajadzību būtību (saturu), taču tās nerunā par iemesliem, kāpēc darbinieki izvēlas noteiktu un ne savādāku rīcību, lai apmierinātu savas vajadzības. Darba devējs nevar ietekmēt konkrēta indivīda vajadzību saturu (iekšējie motīvi), taču var ietekmēt rīcības veidu (procesu), kādā strādājošais apmierina vajadzības.

Norises motivēšanas teoriju centrā ir iemesli, kāpēc darbinieki izvēlas noteiktu rīcību, lai apmierinātu savas vajadzības, kā arī akcentē cilvēku apmierinātības vērtēšanu atkarībā no mērķu sasniegšanas. Kaut arī pastāv vairākas norises motivēšanas teorijas, Līmana Portera (*Lyman W. Porter*) un Edvarda Loulera (*Edward E. Lowler*) modelis ir piemērotākais, jo aptver citu norises teoriju elementus. No šī modeļa izriet šādi būtiski secinājumi (Praude, Beļčikovs 2001, 357-8):

- ☑ darbinieku sasniegtie rezultāti ir atkarīgi no pieliktajām pūlēm, prasmēm, spējām;
- ☑ pielikto pūļu līmenis ir atkarīgs no atalgojuma (pēc subjektīva vērtējuma) un pūļu un atalgojuma saistības vērtējuma (esot vai neesot, vai daļēji esot saistībā);
- ☑ pēc sasniegtā darba rezultāta var būt iekšējas (apmierinājums, pašapliecināšanās, pašapziņa) un/vai ārējas (darba alga, prēmija, vadītāja atzinība, izvirzīšana jaunā amatā) atalgojuma formas;
- ☑ apmierinājums ir iekšējas un ārējas atalgojuma formas rezultāts;
- ☑ apmierinājumam ir atgriezeniska saite ar cilvēka rīcību nākotnē.

Jāatzīmē, ka trešais minētais secinājums attiecībā par atalgojuma formām (iekšējas un ārējas) atrodas kopsakarībā ar F.Hercberga divu faktoru teoriju par aspektiem, kuri rada apmierinājumu, un aspektiem, kuru esamība novērš neapmierinātību ar darbu. Pētot noteiktu faktoru lomu indivīda vajadzību apmierināšanā, autors secināja, ka cilvēkiem ir divas atšķirīgas vajadzību kategorijas, kas ir gandrīz neatkarīgas viena no otras un dažādā veidā ietekmē darba uzvedību.

Pirmā grupa ir ārējie faktori, ko F. Hercbergs nosauca par higiēnas jeb uzturēšanas faktoriem. Higiēnas faktori tie ir tāpēc, ka raksturo vidi, kādā cilvēks darbojas, un kalpo primāro vajadzību apmierināšanai. Uzturēšanas faktori tie ir tāpēc, ka šie faktori nav uzglabājami un nekad nav līdz galam apmierināti, un tāpēc tie ir nemiēģīgi jāuztur. Saskaņā ar F. Hercbergu, higiēnas faktori novērš darbinieka neapmierinātību ar darbu, taču reti kad dod apmierinātību. Higiēnas faktoru vidū F. Hercbergs nosauc darbavietas saglabāšanas garantijas, sociālo statusu, organizācijas darbību, darba apstākļus, attiecības ar kolēģiem un darba algu (Praude, Beļčikovs 2001: 347).

Otrā grupa ir iekšējie faktori, ko F. Hercbergs nosauca par motivētājiem. Tie ir faktori, kas efektīvi ietekmē cilvēka darbības un uzvedības labāku izpildījumu, motivē darbinieku strādāt labi un virza uz apmierinātību ar darbu, tomēr šo faktoru trūkums reti kad izraisa neapmierinātību ar darbu (Praude, Beļčikovs 2001: 347). Motivētāju starpā F. Hercbergs nosauc panākumus darbā un to atzīšanu, darba procesu, atbildības pakāpi, izaugsmes iespējas (gan karjeras, gan profesionālo izaugsmi).

Sociālie zinātnieki, kuri strādājuši ar darba motivācijas jautājumiem, atzīmē, ka F. Hercberga teorijas trūkums ir individuālā faktora neakcentēšana motivācijas teorijā. Viena no galvenajām vēlāko gadu atziņām ir tā, ka higiēnas faktorus tāpat kā motivētājus var uzskatīt par motivēšanas faktoriem, un tie ir atkarīgi no konkrētā darbinieka vajadzībām (Praude, Beļčikovs 2001, 349).

Iepriekš aplūkotais L. Portera un E. Loulera modelis ļauj darba devējiem pielietot daudzveidīgākus motivēšanas veidus. Tomēr ir nepieciešams izvērtēt cilvēka uzvedību, lai noteiktu, kāpēc darbinieks priekšroku dod iekšējām vai ārējām motivēšanas pazīmēm. Darba devēju viedokļu un prakses izpēte liecina, ka pie noteiktiem apstākļiem organizācijās šis modelis nereti tiek

sekmīgi izmantots, turklāt atsevišķo nemateriālo atalgojuma formu izmantošana (atzinība, uzslavas, paaugstinājums amatā) arī ir veids, kā kompensēt ierobežotās iespējas paaugstināt darbinieka materiālo atalgojumu (algu).

Darba devēja vadmotīvs ir uzņēmuma rentabilitāte, ekonomiskais progress, attīstība. Darbinieki ir viens no resursiem, kuru atdevi nosaka atalgojums. Stimulējošās motivēšanas teorija ir piemērojama gan darba algas kā motivācijas instrumenta analīzē, gan darbinieka atalgojuma formas analīzē. Līdzīgi kā norises motivēšanas teorijās arī stimulējošās motivācijas teorijas aplūko cilvēku rīcību kā iepriekšējās pieredzes atziņu rezultātu. Tāpēc šīs teorijas piekritēji uzskata, ka darbiniekus var motivēt tikai ar īpaši lietotām atalgojuma (soda) metodēm (Praude, Beļčikovs 2001: 359).

Motivēšana atbilstoši šai teorijai sākas no stimuliem, kas saistīti ar personīgiem, organizācijas un ārējiem faktoriem. Darbinieka attieksme pret darbu ir atkarīga ne tikai no viņa esošajām vajadzībām, bet arī no pieredzes vajadzību apmierināšanā. Parasti organizācijās ir četras stimulēšanas metodes – (1) pozitīvās (atalgojuma palielināšana par efektīvāku izpildīto darbu, kas sekmē organizācijas attīstību; prēmija par augstu produkcijas kvalitāti u.c.), (2) izvairīšanās (darba devējs izvairās sodīt darbinieku par darba videi tieši nepiemērotu rīcību, piemēram, kavējumu vai darba disciplīnas neievērošanu), (3) sodīšanas (soda noteikšana par darba kontekstā nepareizu rīcību, kas izpaužas kā prēmijas neizmaksāšana, pārcelšana zemākā amatā u.c.) un (4) ignorēšanas (ignorēt nepareizu rīcību, kas nav tieši saistīta ar darba izpildi, piemēram, savstarpējas sūdzības, nievājošas piezīmes). Katrai no metodēm ir savs mērķis un lietošanas formas (Praude, Beļčikovs 2001: 360-2).

Stimulēšanas motivācijas modelis, tāpat kā citi aplūkoti modeļi, ļauj analizēt dažādas atalgojuma sistēmas uzņēmumos, kas ietekmē arī darba algas līmeni un tā noteikšanas principus.

Tradicionālās atalgojuma sistēmas ir (1) gabaldarba apmaksa pēc noteiktiem stundu, nedēļu vai mēneša tarifiem vai (2) laika darba samaksa, kas ir fiksēta atkarībā no nostrādātā laika. Tiek lietotas arī netradicionālas atalgojuma stimulēšanas sistēmas – (1) atalgojums pēc nopelniem vai (2) līdzdalība peļņas sadalē. Atalgojums pēc nopelniem paredz diferencētas prēmijas darbiniekiem pēc viņu darba rezultāta (Praude, Beļčikovs 2001: 362). Šāda sistēma veicina darbinieka atbildību par padarīto darbu un piesaista to noteiktai organizācijai. Kā liecina darba devēju viedokļi, viņi ir ieinteresēti pēc iespējas zemākā kadru mainībā, līdz ar to vadītājiem ir svarīgi rast līdzekļus, kā darbiniekus piesaistīt organizācijai. Savukārt līdzdalība peļņas sadalē tuvina darbiniekus un organizācijas vadītājus kopējā mērķa sasniegšanai.

Visas minētās atalgojuma sistēmas ir tieši saistītas ar darba algas līmeņa noteikšanu. Piemēram, atbilstoši pēdējai minētajai atalgojuma sistēmai, jo augstāka būs uzņēmuma peļņa, jo augstāks darba algas līmenis. Izvēloties darbinieka motivēšanai atbilstošo atalgojuma sistēmu, darba devējam ir jāņem vērā cilvēka vajadzības, prioritārās gaidas un motivēšanas pazīmes. Tikai izvērtējot šos abus faktorus, darba devējs var sekmīgi pielietot to vai citu atalgojuma sistēmu.

Makroekonomisko vidi Latvijā, kurā darbojas uzņēmēji, regulē valsts institūcijas. Tās arī nosaka tiesiskos ietvarus, kuros notiek darba devēju un algoto darbinieku dialogs – vienošanās par darba apstākļiem, tā saturu un samaksu. Praktiskajā līmenī tiesisko ietvaru ievērošana vai neievērošana arī var būt darba devēju un darbinieku dialoga sastāvdaļa. Tātad, DAIF pētījuma konteksts skar trīs iesaistītās puses – valsti, darba devējus un algotos darbiniekus.

Ja trīs iesaistītās puses (valsts, darba devēji un strādājošie) apspriež savas sadarbības raksturu publiskā telpā, to sauc par sociālo dialogu. Šajā dialogā visām trim pusēm ir savi mērķi. Uzņēmēji (vairums darba devēju) ir ieinteresēti ražot produkciju vai piedāvāt pakalpojumu, kas ļauj viņiem maksimāli nopelnīt. Algotie darbinieki ir ieinteresēti saņemt samaksu par ieguldīto darbu, kas ļautu viņiem apmierināt savas individuālās vajadzības. Darbs un darba atalgojums palīdz strādājošam iegūt resursus visu līmeņu vajadzību apmierināšanai. Piemēram, izmantojot A. Maslova vajadzību klasifikāciju (Omārova 1996: 105; Praude, Beļčikovs 2001: 343), var teikt, ka darba samaksa nodrošina līdzekļus gan fizioloģisko (dzīvības procesu uzturēšanas), gan eksistenciālo (pastāvēšanas un fiziskās un ekonomiskās drošības), gan sociālo (cilvēcisko kontaktu un uzmanības) u.c. vajadzību apmierināšanai.

Valsts sociālajā dialogā ieņem vienlaikus divas lomas – tā ir vidutāja starp abiem iepriekš nosauktajiem subjektiem (uzņēmējiem un strādājošiem) un tā ir sabiedrības attīstības redzējuma uzturētāja. Pēdējais, sabiedrības attīstības redzējums, tiek aprakstīts un ir publiski pieejams ar likumdošanas un politikas plānošanas dokumentu starpniecību. Šobrīd, kad Latvija ir Eiropas Savienības dalībvalsts, darba likumdošana un daudzi politikas plānošanas dokumenti ir saskaņoti ne tikai ar mūsu valsts individuālajiem, bet arī Eiropas Savienības nospraustajiem attīstības mērķiem.

Valsts atbalstošā politika darba tirgus sfērā izpaužas, pirmkārt, kā tiesiskā ietvara izveidošana strādājošo fizioloģisko un drošības vajadzību apmierināšanai, būtiskākos principus iestrādājot likumdošanas aktos un citos regulējošos mehānismos (Darba likums, minimālā darba alga u.c.), kā arī paredzot institūcijas, kuras uzrauga šo principu praktisko ieviešanu sabiedrības dzīvē (Valsts darba inspekcija, Nodarbinātības valsts aģentūra u.c.).

Šeit vēlamies atzīmēt, ka valsts iejaukšanās un iesaistīšanās sabiedrības dzīves regulēšanā ietver ne tikai pozitīvās, bet arī savas nelabvēlīgās sekas. Pēdējās galvenokārt saistās ar zināmu sabiedrības dzīves ierobežošanu. Ja dažādās sociālās grupas iekšēji nav nonākušas līdz nepieciešamībai noteiktas jomas sakārtot ar īpašu institūciju un likumdošanas palīdzību (sākotnēji tādas nepieciešamības rezultātā dibinājās arodbiedrības un tika veidota darba likumdošana) un ja valsts centieni to veikt tiek izjusti kā nepiemērota iejaukšanās (sociālās grupas nav gatavas vai neredz iespējas ievērot uzspiestās formālās normas), tad rezultātā tiek meklēti veidi, kā mazināt izjusto valsts likumdošanas spiedienu.

Valsts iejaukšanās vietā ilgākā laika periodā sociālo grupu interešu sadursmju rezultātā tās nonāktu pie nepieciešamības veidot un ievērot noteiktus uzvedības modeļus, kas sākotnēji rastos neformālā veidā un atbilstoši aktuālajai situācijai. Piemēram, šāda pašregulējošā mehānisma izpausme ir novērota arī DAIF pētījumā, kad kvalitatīvā pētījuma, fokusa grupu diskusiju, dalībnieki (algotie darbinieki) minēja, ka pēdējo gadu laikā darba devēji ir pārgājuši no „aplokšņu algām” uz legālu darba samaksu. Taču tas noticis nevis tāpēc, ka valsts institūcijas stingrāk kontrolētu uzņēmumus un bargāk sodītu likumpārkāpējus, bet gan darba devēju brīvprātīga lēmuma rezultātā, kad uzņēmums ir nostabilizējies un darba devējs jūtas drošāks par savu spēju ievērot likumdošanas diktētās prasības. Vienlaikus šī pati situācija demonstrē, ka darbinieki kā citas sociālas grupas pārstāvji ne vienmēr akceptē šo darba devēja lēmumu, ja izjūt savu interešu (lielāka alga) apdraudējumu.

Būtiskākais, ko DAIF darba grupa vēlas akcentēt, ir tas, ka sabiedrības pašregulācijas mehānismi darbojas arī kā attīstības veicinātāji, un, ierobežojot to izpausmes, attīstība var palēnināties. Tomēr, mūsdiā, tas nenozīmē nepieciešamību atteikties no svarīgāko atbalsta principu

virzītas institucionalizācijas. Vērtējot valsts politiku darba tirgus un sociālo jautājumu jomā, ir svarīgi apzināties konkrētās rīcības sekas. Katras īstenotās politikas rezultāts ir kādi ieguvumi un kādi zaudējumi. Dažādām īstenotām politikām ieguvumi un zaudējumi ir atšķirīgi. Tādējādi vēlamies uzsvērt, ka valsts likumdošana un administratīvās procedūras ir jāsaskaņo ar noteiktā brīdī sabiedrības dzīvei svarīgākajiem aspektiem, piemēram, jāizvēlas atbilstošais līdzsvars starp darba tirgus aizsardzību (cilvēku pamatvajadzību apmierināšanas garantiem) un valsts ekonomisko attīstību, jo striktāka darba likumdošana ierobežo darba tirgus elastību (OECD 2004: 62, 64).

Rezumējot augstāk minēto, nacionālā līmeņa sociālais dialogs ietver divas komponentes – valdības izstrādāto un realizēto nodarbinātības politiku, kas ir cieši saistīta ar Eiropas Savienības attiecīgajām nostādnēm, un sociālo partneru (valsts, darba devēju un strādājošo) pārstāvju dialogu un panāktos sociālos nolīgumus. Lai sociālais dialogs noritētu sekmīgi, tajā ir jābūt ieinteresētām un pārstāvētām visām trim iesaistītajām pusēm.

Atbilstoši teorijā aplūkotajiem svarīgākajiem darba algas analīzes kritērijiem DAIF pētījuma rezultātu pārskats virzīsies no nacionālā līmeņa sadarbības un lēmumu analīzes uz individuālu strādājošo līmeni.

1.2. Likumdošanas un politikas dokumentu apskats

Likumdošanas un politikas dokumentu apskats ir sadalīts divās daļās. Pirmajā daļā ir aplūkoti vispārīgie nozares politikas plānošanas dokumenti. Tajos ir attēloti kopīgie Eiropas Savienības attīstības mērķi un no tiem izrietošās Latvijas Republikas ekonomiskās izaugsmes stratēģijas, kuras tieši vai netieši ietekmē Latvijā veidotos likumus, tajos plānotās izmaiņas un šī pētījuma ietvaros izstrādātās un vērtētās nozares politikas alternatīvas. Otrajā daļā ir aplūkoti Darba likums un šī pētījuma kontekstā specifiskie nozares politikas plānošanas dokumenti. Tajos ir attēloti precīzi mehānismi, kā valsts institūcijas grasās īstenot vispārējos plānošanas dokumentos un vadlīnijās noteiktos pasākumus nodarbinātības līmeņa paaugstināšanai un tai labvēlīgākas vides veidošanai.

1.2.1. Vispārīgie nozares politikas plānošanas dokumenti

Latvijas nodarbinātības politikas mērķu īstenošana ir cieši saistīta ar Eiropas attīstības programmām, ievērojot nacionālās īpatnības un intereses. Eiropas Savienības aktuālie attīstības mērķi ir definēti Lisabonas stratēģijā, kura tika pieņemta Eiropas Savienības Padomes sanāsmē 2000. gada 23. – 24. martā. Lisabonas stratēģija sniedz „jaunu stratēģisko mērķi Eiropas Savienībai, lai (1) stiprinātu nodarbinātību, ekonomiskās reformas un (2) sociālo saliedētību kā uz zināšanām balstītas ekonomikas daļu” (European Commission [EC] 2000: 11). Vairākkārt pārskatīts un papildināts, šobrīd tas ir viens no nozīmīgākajiem politikas plānošanas dokumentiem, uz ko balstīta Eiropas Savienības (ES) veidotā politika, tiešā un netiešā veidā ietekmējot arī Latvijā veidotos likumus, stratēģijas un plānus nodarbinātības jomā.

Stratēģijas galvenais motīvs ir ekonomiskās izaugsmes nodrošināšana, 2010.gadā ES kļūstot par „dinamiskāko un konkurētspējīgāko zināšanu sabiedrību pasaulē” (EC 2000: 11). Lai arī stratēģija lielākoties nenoteica konkrētus rādītājus, kas būtu jāsasniedz, atsevišķi mērķi tika norādīti. Nodarbinātības jomā Lisabonas stratēģijas mērķis ir celt „nodarbinātības līmeni no vidējā rādītāja 61% (šobrīd) pēc iespējas tuvāk 70% (2010.gadā) un paaugstināt sieviešu nodarbinātības līmeni no 51% līdz vairāk nekā 60% (2010.gadā)” (EC 2000: 20). Darbavietu

skaita un kvalitātes pieauguma veicināšana nav tikai politisks mērķis: tā ir ekonomiska un sociāla nepieciešamība. Sagaidot būtiskas demogrāfiskas pārmaiņas nākamajos 50 gados un no tā izrietošās sociāli ekonomiskās sekas, tiek prognozēts, ka Eiropas pensiju un sociālās nodrošināšanas shēmām nākotnē tiks uzlikts liels slogs. Tādējādi nodarbinātības situācijas uzlabošana ir viens no mehānismiem kā samazināt prognozējamo demogrāfiskā stāvokļa spiedienu.

Stratēģijas īstenošanas vidusposmā, novērtējot valstu un institūciju ziņojumus, tika secināts, ka rezultāti nav iepriecinoši – dalībvalstu sekmes, īstenojot reformas, ir bijušas visai vājas, kur vainojamas gan ekonomiskās problēmas, gan pārslogotība, gan arī sliktā koordinācija un reizēm pat atšķirīgās prioritātes. Situācijas labošanai tika pieņemti svarīgi lēmumi un Eiropas Komisija (EK) piedāvāja koncentrēt reformas divās jomās – noturīgākā un izteiktākā izaugsmē un kvalitatīvu darbavietu radīšanā (Eiropas Komisija 2004: 2).

Situācijas kontroles efektivitāti nodrošina valstu ikpavasara ziņojumi par sasniegto progresu un Kopienas kopējais ziņojums. Šobrīd Lisabonas stratēģijas pamatpīlāri ir zināšanas un jauninājumi izaugsmes sekmēšanai, investoru un darbaspēka piesaistīšana un darbavietu skaita un kvalitātes vairošana. Lai vairotu Eiropas pievilcību investoru un darbaspēka piesaistīšanai, ir jāpārvar valstu dažādo likumdošanas sistēmu radītie šķēršļi, kas ietekmē nodarbinātību un reglamentē uzņēmējdarbību.

Lisabonas stratēģijas nodarbinātības sadaļas ieviešanas kontekstā Eiropas Nodarbinātības stratēģijai pieder vadošā loma nodarbinātības un darba tirgus mērķu īstenošanā. Nodarbinātības stratēģija tika radīta 1997. gada novembrī ar mērķi panākt ievērojamu progresu cīņā ar bezdarbu nākamajos piecos gados. Tās reformas rezultātā 2003. gada 8. aprīlī uzsvars tiek likts uz vidēja termiņa ievirzi un Nodarbinātības pamatnostādnes (vadlīnijās) ieteiktās politikas pilna apjoma īstenošanas nozīmi. Tiek norādīts, ka Eiropas Nodarbinātības stratēģijas panākumi sniegs ieguldījumu arī lielākas sociālās kohēzijas sasniegšanā. Uz jaunajām dalībvalstīm Nodarbinātības pamatnostādnes attiecas no to pievienošanās brīža. 2004. gada Padomes ieteikumā par dalībvalstu nodarbinātības politikas īstenošanu tiek norādīts, ka Latvijai būtu jāpiesaista vairāk cilvēku darba tirgum, kas šī pētījuma kontekstā būtu jāīsteno, padarot minimālo algu par pietiekoši pievilcīgu, lai cilvēki uzsāktu darbu formālajā ekonomikā (Eiropas Padome 2004: 61).

Šie mērķi Latvijai par prioritāriem ir atzīti arī pirms iestāšanās Eiropas Savienībā. Tā, piemēram, nodarbinātībai „draudzīgas” algu struktūras veidošana bija viena no jomām, kas Latvijai tika noteikta par nodarbinātības politikas prioritāti, kurā nepieciešams progress un turpmākā uzraudzība, par ko 2003. gada 6. februārī Latvijas valdība un Eiropas Komisija parakstīja Kopējo deklarāciju (*Joint Assessment Paper*). Tāpat Deklarācijas ietvaros tika atzīmēts veiksmīgas reformas apmaksas noteikšanā budžeta sektorā strādājošiem svarīgums, un ieteikts rūpīgi uzraudzīt minimālās algas palielināšanas ietekmi (Latvijas valdība, Eiropas Komisija 2003: 24-5).

Latvijas attīstības plāns (Vienotais programmdokuments): 1. mērķa programma 2004.-2006. gadam (VPD) tika izstrādāta Eiropas Savienības Struktūrfondu 1. mērķa ieviešanai Latvijā laika posmā no 2004. līdz 2006. gadam. VPD norāda, ka Latvijas izaugsme balstāma uz četrus galveno problēmu risināšanu. Šī pētījuma kontekstā aktuālākās ir: strukturāla rakstura bezdarbs un reģionālās atšķirības. To risināšanai tiek izvirzīti vidēja termiņa mērķi – cilvēkresursu attīstība, konkurētspējas un nodarbinātības veicināšana un infrastruktūras attīstība, kas ir saskaņoti ar citiem plānošanas dokumentiem – Nacionālo attīstības plānu un ES nostādņēm.

Dokuments atzīst algu pieauguma uzturēšanu atbilstoši produktivitātes pieaugumam par nozīmīgu augstākas nodarbinātības veicināšanai un Latvijas starptautiskās konkurētspējas veicināšanai. Tiek norādīts, ka laika posmā no 1996. līdz 2001. gadam vidējā darba alga ir būtiski pieaugusi. Dokumentā norādīts, ka mērķu sasniegšanas plānošanai ir izstrādāta minimālās algas koncepcija, kurā definēti tās pieauguma mērķi līdz 2010. gadam, sasniedzot 50% no iepriekšējā gada vidējās algas nacionālajā ekonomikā. Dokumentā ir identificētas dzimumu nevienlīdzības problēmas algu jautājumā, norādot uz dzimumu horizontālo segregāciju, sievietēm koncentrējoties zemu apmaksātās tautsaimniecības nozarēs (Finanšu ministrija 2003: 47). Turpat tiek norādīts, ka lielais nodokļu slogs rada šķēršļus darba vietu izveidei pie mērenām algām un neveicina bezdarbnieku maz apmaksātās darbavietas pieņemšanu. Iedzīvotāju ienākuma nodokļa likme (25%) un sociālās apdrošināšanas iemaksas (darba devējiem – 24,09% un darba ņēmējiem – 9%) veicina „ēnu ekonomikas” attīstību (saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2001. gadā „ēnu ekonomikas” daļa no IKP bija 17%, bet saskaņā ar Finanšu ministrijas novērtējumu šis rādītājs varēja sasniegt pat 25% no IKP).

Iepriekš minētie divi dokumenti – Latvijas valdības un Eiropas Komisijas parakstītā Kopējā deklarācija un Latvijas attīstības plāns (Vienotais programmdokuments) – bija pamats Latvijas Nacionālā rīcības plānam nodarbinātības veicināšanai. Līdz šim tajā tika apkopoti galvenie darba tirgus attīstības indikatori un turpmākās politikas iniciatīvas nodarbinātības uzlabošanai. Nodarbinātības veicināšanas plāns tika izstrādāts katru gadu un tika publicēts atsevišķi. Latvijas Nacionālais rīcības plāns nodarbinātības veicināšanai 2005. gadā tika integrēts tā paša gada nogalē LR Ekonomikas ministrijas pārraudzībā izstrādātajā Latvijas nacionālajā Lisabonas programmā (Ekonomikas ministrija 2005b:1).

Latvijas nacionālā Lisabonas programma ir „politikas plānošanas dokuments, kas parāda, kā Latvija 2005. – 2008. gadā, balstoties uz Padomes 2005. gada jūlijā apstiprinātajām Integrētajām pamatnostādņēm, sasniegs Lisabonas stratēģijas mērķus” (Ekonomikas ministrija 2005a: 2) – izaugsmes saglabāšanu un nodarbinātības veicināšanu. Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008. gadam aplūko galvenokārt nodarbinātības veicināšanas pasākumus, ievērojami mazāku uzmanību veltot sociālās saliedētības jautājumiem un to īstenošanas iespēju izvērtējumam pēc būtības. Ja Lisabonas stratēģija kā vienlīdz svarīgas atzīmēja gan nodarbinātības stiprināšanu (vadošais dokuments Eiropas Nodarbinātības stratēģija), gan sociālo saliedētību (vadošais dokuments Eiropas Sociālās iekļaušanas stratēģija), tad šobrīd izstrādātajā Latvijas nacionālajā Lisabonas programmā ir aplūkoti trīs rīcībpolitikas līmeņi, virzoties no vispārākākā uz specifiskāko: makroekonomikas politika, mikroekonomikas reformas un nodarbinātības politikas pamatnostādnes. Līdzvērtīga nodaļa sociālās politikas jomā Programmā nav iekļauta. Iespējamās problēmas sociālās iekļaušanas īstenošanā, piemēram, potenciālo mērķa grupu neatsaucība, netiek analizētas.

Lai sasniegtu Lisabonas stratēģijas mērķus, nacionālā programma iezīmē piecus galvenos ekonomiskās politikas pamatvirzienus, no kuriem diviem ir tieša saistība ar šī pētījuma tēmu. Tās ir makroekonomiskās stabilitātes nodrošināšana un nodarbinātības veicināšana.

Makroekonomiskās stabilitātes uzturēšanai definēto uzdevumu starpā ir minēti (1) Māstrihtas kritēriju ievērošana un pakāpeniska valdības budžeta deficīta samazināšana; (2) budžeta vidēja termiņa plānošanas ieviešana; (3) saskaņota darba samaksas un darba ražīguma pieauguma veicināšana, lai neradītu papildus ekonomikas nestabilitāti, vienlaikus ņemot vērā inflācijas sekas, un (4) nodrošinātu sekmīgu Latvijas pievienošanos eirozonai. Šo uzdevumu izpilde pašreiz Latvijā ir apdraudēta, jo salīdzinoši augstā inflācija negatīvi ietekmē uzņēmējdarbības

vidi, samazinot tautsaimniecības konkurētspēju, turklāt tā var būt par šķērslī eiro ieviešanai 2008.gadā. Šobrīd jau tiek izskatītas iespējas Eiropas vienoto valūtu ieviest vēlāk, kā vēlamo periodu nosaucot 2010. – 2013. gadu (Ekonomikas ministrija 2005a: 8).

Nodarbinātības veicināšanas galvenie uzdevumi ir: (1) ekonomiskās aktivitātes veicināšana vāji attīstītos reģionos un (2) nedeklarētās nodarbinātības samazināšana. Pēdējā minētā uzdevuma īstenošana ļautu samazināt darba nodokļu slogu, kas šobrīd īpaši negatīvi ietekmē zema atalgojuma strādājošos.

Programmā minētie politikas īstenošanas instrumenti, kas sekmētu darba samaksas pieaugumu, nodokļu sloga samazināšanos iedzīvotājiem ar zemiem ienākumiem un stimulētu iedzīvotājus darboties formālajā ekonomikā, ir minimālās algas un neapliekamā minimuma apmēra paaugstināšana. Minimālās algas paaugstināšana ir definēta Konceptijā par minimālo darba algu, neapliekamā minimuma paaugstināšana – Ministru kabineta 2004. gadā pieņemtajā konceptuālajā lēmumā. Lai gan Konceptijā par minimālo darba algu paredzētā rīcība ir nosaukta par būtiskāko darba samaksas pieauguma veicināšanas instrumentu, Programmā nav atzīmēts, ka jau šobrīd minimālās darba algas paaugstināšana atpaliel no Konceptijā nospraustā mērķa, un tādējādi izpaliel Konceptijas īstenošanas riska novērtējums. Tāpat nav sniegts novērtējums, cik lielā mērā šobrīd Latvijas nacionālajā Lisabonas programmā definētie mērķi ir savstarpēji integrēti.

Inflācijas pieaugums, kurš pašreiz apdraud Māstrihtas kritēriju izpildi, var radīt straujākas minimālās darba algas paaugstināšanas nepieciešamību, un, īstenojot gan šobrīd plānotās, gan nākotnē nepieciešamās politikas alternatīvas darba samaksas pieauguma veicināšanai, jāņem vērā to iespējamā ietekme uz valsts budžetu.

Šobrīd pastāvošā darba samaksas sistēma sabiedriskajā sektorā daļēji ir piesaistīta valdības noteiktajai minimālajai darba algai (piemēram, skolotāju atalgojums), un strauja minimālās darba algas paaugstināšana prasīs papildus finanšu resursus, kuru nepietiekamība radīs lielāku budžeta deficītu, tāpat tās pieaugums var sekmēt inflācijas pieaugumu valstī, kura tempī jau šobrīd apdraud citus Latvijas rīcībpolitikas mērķus.

Analizējot Eiropas Savienības sociālās saliedētības veicināšanas dokumentus un ņemot vērā nodarbinātības veicināšanas plānus, ir jārunā par Eiropas sociālā modeļa modernizēšanu. Te gan jāatzīmē, ka ir jārunā par vismaz diviem Eiropā pastāvošiem atšķirīgiem sociālās palīdzības jeb labklājības modeļiem.

Ziemeļvalstu labklājības modelis, kurš nereti tiek aplūkots kā Latvijai vēlamais, paredz universālus sabiedriskos pakalpojumus. Tas tiek dēvēts arī par sociāldemokrātisku modeli, kurš veicina vienlīdzības garantijas. Plašas, valsts garantētas sociālās tiesības, no vienas puses, bija arī sociālistiskās politikas pamatnostādnes padomju plānveida ekonomikas apstākļos. Šo principu reforma tika strauji īstenota 90. gadu sākumā, vēlāk būvējot pārdomātāku sociālās drošības sistēmas modeli. To veicināja gan brīvā tirgus principu ievērošana ekonomikā, gan valsts finansiālo resursu trūkums.

Otrs, Ziemeļvalstīm pretējs, iespējamais labklājības modelis ir konservatīvās un liberālās valsts modelis, kurš tiecas saglabāt statusa atšķirības un kurā tiek atbalstīta tradicionālā ģimenes forma.

No vienas puses, cenšoties sasniegt Lisabonas stratēģijas mērķi būt par attīstītāko un konkurētspējīgāko ekonomiku pasaulē, atbilstošākais ir neoliberālās labklājības valsts modelis ar tam raksturīgo ierobežoto sociālo palīdzību un statusa atšķirību (Sjørup 2004: 143-144). Taču tas ierobežo otra Lisabonas stratēģijas mērķa – sociālās iekļaušanas – sasniegšanu, jo globālās konkurences cīņā brīvā tirgus apstākļos ir augošo atšķirību cēlonis sabiedrībā. No otras puses, izvēle par labu ziemeļvalstu labklājības modelim vai tam tuviem variantiem apdraudēs pirmā mērķa sasniegšanu.

Vispārējie Eiropas Savienības sociālās iekļaušanas mērķi ir definēti Eiropas Sociālās iekļaušanas stratēģijā, kas pirmoreiz tika pieņemta 2001. gadā, Lisabonā, bet 2004. gadā tā tika pārskatīta. Kopumā tas ir ļoti vispārīgs un saistības neuzliekošs dokuments, ko veido prioritāšu izvirzīšanas sadaļa un stratēģijas īstenošanas sadaļa. Tomēr uz to atsaucas daļa nacionālā mēroga normatīvo aktu un programmu.

Stratēģija sniedz sociālās iekļaušanas definīciju, kas tās izpratnē ir sabiedrības spēja nodrošināt labklājību visiem tās locekļiem, mazinot atšķirības un izvairoties no polarizācijas. Sociāli iekļauta sabiedrība ir savstarpēju atbalstu sniedzoša kopība, ko veido brīvi indivīdi, demokrātiskām metodēm sasniedzot kopējos mērķus. Visās sabiedrībās pastāv sociālo šķirtņu radīta spriedze un saspīlējums, taču sociāli iekļautā sabiedrība tos mazina demokrātiskā un atklātā veidā, paturot kontrolē un neļaujot tiem apdraudēt sabiedrības stabilitāti. Stratēģija atzīst, ka šis mērķis nav sasniedzams, uz sociālo kohēziju nemitīgi ir jātiecas, jāuzlabo un jāpielāgo mainīgajiem sociālekonomiskajiem, tehnoloģiskajiem un politiskajiem apstākļiem.

Latvijas normatīvie akti vadlīnijās atbalsta Stratēģijas principus, taču pastāv problēmas to ieviešanā. Piemēram, esošā sociālā sistēma nespēj realizēt sociālās izslēgšanas riska grupu aizstāvību, lai arī šis mērķis ir izvirzīts politikas dokumentos. Bez tam finansiāla rakstura ierobežojumi ir tikai viens situācijas aspekts. Pieņemot politiskos mērķus, lai īstenotu sociālo kohēziju, valsts ieņem aktīvu lomu, taču tā ir pasīva šīs politikas ieviešanā. Šobrīd valsts nav konsekventa cilvēktiesību un demokrātijas aizstāvētā, arī sociālās drošības sistēma ir nepilnīgi piesaistīta nodokļu sistēmai, bet atbildību par sociālā riska grupām valsts lielā mērā ir pārvirzījusi uz pašvaldību pienākumiem.

Attiecībā uz politikas dokumentiem Latvija, tāpat kā citas ES kandidātvalstis, kopā ar Eiropas Komisiju izstrādāja pirmsiestāšanās politisko aktu – Latvijas kopējo sociālās iekļaušanas memorandu, kura mērķis bija „sagatavot valsti pilnīgai dalībai ar atvērtās koordinācijas metodi par sociālās iekļaušanas jautājumiem iestāšanās brīdī” (Labklājības ministrija 2003b: 1). Memorandā ir definēti galvenie mērķi nabadzības un sociālās atstumtības jautājumu risināšanai, prezentēti lielākie politiskie pasākumi, ko veikusi Latvija uz vienošanās pamata, veidojot valsts politiku saskaņā ar ES kopējiem mērķiem, un noteiktas galvenās politiskās jomas, kurās turpināt tālāku monitoringu un politikas izvērtēšanu.

Balstoties uz Memorandā veikto analīzi, Latvijas valdība un Eiropas Komisija vienojušās par vissteidzamākajām politikas prioritātēm, kas saistītas ar cīņu pret nabadzību un sociālo atstumtību. Prioritātes ietver arī adekvāta ienākuma minimuma nodrošināšanu, minimālās darba algas, valsts pabalstu un pensiju regulārai paaugstināšanu, kā arī pašvaldību sociālās palīdzības lieluma paaugstināšanu trūcīgajiem iedzīvotājiem.

Balstīts uz Latvijas Kopējo sociālās iekļaušanās memorandu ir Latvijas Nacionālo rīcības plāns nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai (2004-2006), kas ir instruments Lisabonā izvirzīto stratēģisko mērķu sasniegšanai. Pasākumu plānā nabadzības un sociālās atstumtības

mazināšanai jāuzsver divi politikas mērķi, kas sasaucas ar šī projekta galvenajiem uzdevumiem: (1) iekļaujoša darba tirgus izveide un nodarbinātības veicināšana; (2) adekvātu ienākumu nodrošināšana ar darba samaksas, nodokļu politikas un sociālās aizsardzības sistēmas palīdzību (Labklājības ministrija 2004). Minēto plānu realizēšana darba algu kontekstā ir paredzēta ar citos politikas plānošanas dokumentos minēto instrumentu palīdzību – Konceptijas par minimālo darba algu īstenošanu un neapliekamā minimuma paaugstināšanu.

Jāatzīmē, ka citās jomās (uzņēmējdarbība, nodarbinātības veicināšana, dzimumu līdztiesība u.c.) šis ir viens no retajiem dokumentiem, kur ir izstrādāti konkrēti indikatori, kas ļautu veikt valdības veiktās politikas novērtējumu. Darba algu pieauguma jautājumā Konceptijas par minimālo darba algu īstenošana ir uzskatāma par būtiskāko līdz šim definēto indikatoru gan valdības rīcībpolitikas plānošanai, gan novērtējumam.

1.2.2. Darba likums un specifiskie nozares politikas plānošanas dokumenti

Kopīgās pamatnostādnes, kas regulē darba devēja un darba ņēmēja attiecības Latvijā, ir noteiktas Darba likumā (Latvijas Republikas Saeima 2001), kura trešajā sadaļā tiek aplūkoti darba samaksas jautājumi. Darba likuma 60. pantā ir iestrādāts vienlīdzīgas darba samaksas princips vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu un 61. pantā ir noteikts minimālās darba samaksas jēdziens. DAIF pētījuma ietvaros ir jāņem vērā visi Darba likuma trešajā sadaļā minētie jautājumi – darba samaksa, piemaksas (par papildu darbu, darbu īpašos apstākļos, nakts un virsstundu darbu), darba samaksas izmaksas un darbinieka izdevumu atlīdzināšanas kārtība.

Eksperti norāda, ka Latvijas Darba likums ir salīdzinoši stingrs attiecībā uz darba samaksu regulējošajām normām, īpaši virsstundu darba apmaksu, un tādējādi tas varētu veicināt attiecīgo likuma normu neievērošanu. Tai pat laikā tiek norādīts, ka, iespējams, stingrās likumā noteiktās sociālās garantijas varētu mīkstināt, ja darba samaksa Latvijā būtu augstāka. Tādējādi salīdzinoši zemā darba alga Latvijā tiek kompensēta ar darbinieka drošību, paredzot ierobežojumus darba tiesisko attiecību ilguma noteikšanā (piemēram, salīdzinoši īss darba līguma uz noteiktu laiku maksimālais ilgums vienam darbiniekam) un darba attiecību pārtraukšanā.

Iespējas regulēt minimālo darba samaksu kādā atsevišķā tautsaimniecības nozarē sniedz Darba likuma B daļa (Darba koplīgums). Tā 17. pantā ir minēts, ka darba koplīgumā var vienoties par darba samaksas organizāciju, un 18. panta 4. daļā tiek norādīts, ka, ja darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 60% darbinieku, ģenerālvienošanās, kas noslēgta starp darba devēju pārstāvjiem un darbinieku arodbiedrībām, ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji. Tas ir mehānisms kā regulēt darba algas kādas tautsaimniecības nozares privātā sektora darbiniekiem, nemainot minimālo darba algu valstī. Nozari pārstāvošo darba devēju un darba ņēmēju organizāciju pārstāvji vienojas par minimālo darba algu savā sektorā, kas var būt lielāka par valsts noteikto minimālo darba algu.

Stimulējot Darba likuma 18. panta piemērošanu, pastāv divi riski. Pirmkārt, lielākais vairums Latvijas uzņēmumu ir mikro, mazi un vidēji uzņēmumi, un darba devēju un darbinieku apvienības aptver mazāko to daļu, un tādā situācijā ir grūti noslēgt visai nozarei saistošu ģenerālvienošanos. Otrkārt, lielās reģionālās atšķirības var veicināt atsevišķu uzņēmēju (īpaši mazo) konkurētspējas samazināšanos un pat maksātnespējas iestāšanos, ja tiktu īstenota minimālās darba samaksas paaugstināšana konkrētā tautsaimniecības sfērā, izmantojot 18. panta noteikumus. Ja lieli

uzņēmumi attīstītākajos valsts reģionos vienotos par minimālās darba algas paaugstināšanu un pieņemtais lēmums būtu saistošs visai nozarei, tad no tā izrietošais darbaspēka izmaksu pieaugums mazā uzņēmumā vājāk attīstītā Latvijas reģionā var būt par lielu, lai turpinātu uzņēmējdarbību.

Jau pieminētā Labklājības ministrijas izstrādātā un LR Ministru kabineta 2003. gada 28. maijā ar rīkojumu Nr. 356 apstiprinātā koncepcija par minimālo darba algu ir vienīgais plānošanas dokuments, kurā ir noteikti konkrēti valdības priekšlikumi, izmantojot politikas instrumentus, veicināt darba algas pieaugumu Latvijā.

Koncepcijas mērķis ir definēt minimālās mēneša bruto darba algas noteikšanas pamatprincipus, atbilstoši kuriem pilna darba laika ietvaros tiktu garantēta minimālā darba alga, kas nodrošinātu nodarbinātajām personām vismaz minimālus dzīves apstākļus atbilstoši Latvijas ekonomiskajai situācijai, garantējot arī darba devējiem iespēju savlaicīgi plānot minimālās mēneša darba algas izmaiņas (Labklājības ministrija [LM] 2003a: 1).

Minimālās darba algas apmēru nosaka Ministru kabineta noteikumi. Sastādot koncepciju, Labklājības ministrijas darba grupa ir analizējusi minimālās darba samaksas noteikšanas principus citās Eiropas Savienības dalībvalstīs un sniegusi aprēķinus par prognozējamo minimālās darba algas paaugstināšanas ietekmi uz valsts budžetu (gan nodokļu ieņēmumu ziņā, gan izdevumu ziņā sabiedriskā sektora algu pārskatīšanai).

Koncepcijā norādīts, ka lielākā daļa darbinieku, kuriem darba samaksa ir minimālās darba algas apmērā, strādā privātajā sektorā (LM 2003a: 7), tāpēc tās paaugstināšanai ir būtiska nozīme privātā sektora atalgojuma regulēšanai.

Tāpat koncepcijā par minimālo darba algu ir atzīmēts, ka teorētiski minimālās darba algas paaugstināšana varētu veicināt bezdarba līmeņa pieaugumu tajos Latvijas rajonos, kur reālā darba samaksa ir minimālās algas līmenī. Tomēr līdz šim Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvaldes Darbaspēka apsekojuma dati liecina par pretējo, proti, ka minētajos reģionos bezdarbs nav pieaudzis, tāpēc nepieciešama detalizēta situācijas izpēte.

Minimālās darba algas paaugstināšana visbūtiskāk ietekmē tos darbiniekus, kuru darba samaksa ir vienāda ar valsts noteikto minimālo algu, jo darba devējs būs spiests ievērot likuma normas un paaugstināt algu. Vienlaikus darba devējam paaugstināsies darbaspēka izmaksas, tāpēc tas var veicināt bezdarba pieaugumu. Tomēr līdzšinējie pētījumi liecina, ka privātajā sektorā strādājošie saņem nelegālos ienākumus (tā saucamās „aploksņu algas”), tādējādi reālās darbaspēka izmaksas nepieaugs tik lielā apmērā kā minimālā darba alga (LM 2003a: 7). Izstrādājot koncepciju, visi iepriekš minētie apsvērumi lika pieņemt, ka minimālās darba algas paaugstināšana būtiski neietekmēs bezdarba līmeņa izmaiņas.

Tātad, saskaņā ar koncepciju, regulāra minimālās algas paaugstināšana uzlabos konkurētspēju tiem uzņēmumiem, kuri maksā nodokļus no visas darba algas, salīdzinot ar tiem, kuri maksā nodokļus no minimālās darba algas, bet pārējo atalgojumu izsniedzot „aploksnēs” (LM 2003a: 9). Minimālās darba algas paaugstināšana paredz legalizēt lielāku darba algas daļu, no kuras tiek maksāti nodokļi.

Ekspertu novērojumi liecina, ka darba devēji, kuri kaut kādu iemeslu dēļ nevēlās paaugstināt darbinieku algu līdz valsts noteiktajai minimālajai algai, šobrīd ir atraduši citu risinājumu, proti, ar darbinieku tiek noslēgts līgums par nepilnu darba laiku (piemēram, 4 vai 5 stundas dienā) tā,

lai galarezultātā alga paliktu darba devējam vēlamajā līmenī, faktiski cilvēku nodarbinot pilnu darba laiku. Tādējādi nepārdomāta minimālās darba algas paaugstināšana var kaut kādā mērā sekmēt nedeklarēto nodarbinātību vai pašnodarīnātības pieaugumu.

Tā kā koncepcija par minimālo darba algu uzsver tikai minimālās algas paaugstināšanas nozīmi, neatvēlot tikpat nozīmīgu lomu neapliekamā minimuma paaugstināšanai, tad plašsaziņas līdzekļos pēdējo gadu laikā aktīvi tika pausta kritika, uzsverot, ka tikai minimālās algas paaugstināšana varētu negatīvi ietekmēt Latvijas uzņēmumu konkurētspēju un ka tāpēc vienlaikus būtu jāceļ gan minimālā alga, gan neapliekamais minimums, un pēdējais minētais esot būtiskāks priekšnosacījums iedzīvotāju pirkspējas paaugstināšanai (Kīrsons 2005: 3).

Vairāki vispārīgie politikas plānošanas dokumenti (piemēram, Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008. gadam) atsaucas uz koncepcijā par minimālo algu izvirzītajiem mērķiem par pakāpenisku minimālās darba algas paaugstināšanu līdz 2010. gadam. Piemēram, Latvijas Republikas Ministru kabinets 2004. gadā pieņēma konceptuālu lēmumu par pakāpenisku neapliekamā minimuma paaugstināšanu, tā lai 2009. gadā tas būtu Ls 60 un 2010. gadā – Ls 70 (Ekonomikas ministrija 2005a: 55) jeb 50% no plānotās minimālās darba algas.

Finanšu ministrija ir aprēķinājusi statistisku modeli, kā neapliekamā minimuma pakāpeniska paaugstināšana varētu atsaukties uz valsts budžetu, t.i., kā mainīsies ienākumi no iedzīvotāju ienākuma nodokļa, mainoties minimālajai algai un neapliekamajam minimumam, ņemot vērā nodokļu maksātāju skaitu tajā brīdī, kad valdībā tika pieņemts šis lēmums. Palielinot neapliekamo minimumu, ieņēmumi no iedzīvotāju ienākuma nodokļa samazinās. Šobrīd iedzīvotāju ienākuma nodokļa prognozes pildās labi, un tās pat pārsniedz plānoto. Tāpēc var izvirzīt pieņēmumu par iespēju straujāk palielināt neapliekamo minimumu, taču te papildus būtu jāizvērtē pārējo iespējamo faktoru ietekme, ieskaitot iespējamo produktivitātes pieaugumu u.c.

Ar likumu noteiktas minimālās algas mērķis kopumā ir garantēt pienācīga atalgojuma pamata līmeni visiem strādājošajiem (Sachs, Larrain 1993: 497). Atkarībā no valsts „pienācīga atalgojuma” definīcija atšķiras. Tā var iekļaut nepieciešamību spēt nodrošināt iztiku (1) vienam cilvēkam vai (2) vienam cilvēkam un vienai tā apgādībā esošai personai. Tāpat, atkarībā no valsts, atšķirīgs ir „iztikas” groza saturs (iekļautās preces un pakalpojumi). Praktiski minimālās darba algas apmēra noteikšanā var vadīties pēc vairākiem principiem. Saskaņā ar Latvijas publiskajā telpā izskanējušām idejām, minimālā alga var būt:

1. 50% no strādājošo mēneša vidējās bruto darba algas par iepriekšējo gadu, kā tas ir noteikts koncepcijā par minimālo darba algu (LM 2003a: 1);
2. 66% no nacionālā ienākuma uz vienu iedzīvotāju vai 68% no nacionālās vidējās algas, kas izriet no Eiropas Sociālās hartas neatkarīgo ekspertu komitejas slēdziena par „nabadzības sliekšņa” apmēru 1970.-to gadu vidū (Samuel 1997: 78);
3. Tik liela, lai neto darba alga atbilstu Centrālās statistikas pārvaldes aprēķinātai iztikas minimuma groza vērtībai vienam cilvēkam;
4. Tik liela, lai tās neto summa atbilstu Centrālās statistikas pārvaldes iztikas minimuma groza vērtībai diviem cilvēkiem;
5. Jebkura cita pieņemama minimālās darba samaksas likme, par ko vienojušies konkrētas tautsaimniecības nozares darba ņēmēju un darba devēju pārstāvji saskaņā ar Darba likuma 18. panta 4. daļu.

Daži ekonomisti norāda, ka minimālā darba alga noteiktā veidā ietekmē darba tirgu un darbaspēka pieprasījumu. Piemēram, minimālā darba alga paaugstina bezdarba līmeni gados

jaunam darbaspēkam, jo tā nosaka algas līmeni virs tirgus līmeņa. Tāpat minimālā darba alga samazina ne tikai darba devēju motivāciju algot zemu kvalificētu darbaspēku, bet arī apmācīt esošos darbiniekus (Sachs, Larrain 1993: 497). Lai mazinātu šos efektus, valdības mēdz īstenot dažādas atvieglojumu programmas. Piemēram, vairākās Eiropas Savienības dalībvalstīs jauniešiem līdz noteiktam vecumam (parasti robežās no 15 līdz 22 gadiem) tiek noteikta zemāka minimālā darba alga.

Koncepcijā par minimālo darba algu tiek norādīta problēma veidot saikni starp minimālo darba algu un iztikas minimumu. Kaut gan iztikas minimumu aprēķina CSP saskaņā ar LR Ministru kabineta (toreiz – Padomes) lēmumu, to nevar uzskatīt par valsts noteikto minimumu, jo tas nav noteikts nevienā normatīvajā aktā (LM 2003a: 4).

Šobrīd Koncepcijas par minimālo darba algu uzstādījums uzsver minimālās algas paaugstināšanas nozīmi, piesaistot to vidējai bruto mēneša algai valstī, ko norāda Centrālā statistikas pārvalde. Taču svarīga piebilde ir tā, ka CSP informāciju par darba samaksu iegūst no iestāžu un uzņēmumu iesniegtajiem pārskatiem ik ceturksni sadalījumā pa mēnešiem, un tie attēlo oficiālās algas un dažādas piemaksas (prēmijas par darba rezultātiem, piemaksas par papildus darbu u.c.), no kurām tiek veiktas iedzīvotāju ienākuma nodokļa un sociālās apdrošināšanas iemaksas. Ir augsta varbūtība pieņēmumam, ka pārskatā, ko uzņēmumi iesniedz CSP, netiek norādīti nelegālie maksājumi, baidoties no atbilstošām kontroles institūciju sankcijām. Tāad minimālās algas aprēķinā nav ietverta tā algas daļa, ko saņem „aplaksnē”.

Latvijas publiskajā telpā dominē šādas idejas par iespējamo neapliekamā minimuma apmēru:

1. 50% apmērā no minimālās darba algas, saskaņā ar Ministru kabineta konceptuālo lēmumu;
2. Centrālās statistikas pārvaldes aprēķinātā iztikas minimuma groza vērtība vienam cilvēkam neatkarīgi no tā, cik liela ir minimālā darba alga;
3. 50% no Centrālās statistikas pārvaldes aprēķinātā iztikas minimuma groza vērtības vienam cilvēkam neatkarīgi no tā, cik liela ir minimālā darba alga.

Koncepcijas īstenošana atpaliek no izvirzītā plāna. Šobrīd minimālās darba algas apmērs (no 2006. gada 1. janvāra – Ls 90) ir zemāks nekā tika plānots attiecīgajam periodam (Ls 97) (LM 2003a: 1). Turklāt eksperti atzīmē, ka minimālā neto alga ir ievērojami mazāka par CSP aprēķināto iztikas minimuma groza vērtību, tās pieauguma tempi ir par lēnu un neatbilst dzīves dārdzības pieaugumam (inflācijai). Eksperti norāda, ka, novērtējot dzīves dārdzības palielināšanos, publiskajā telpā parasti tiek attēloti tikai vidējie inflācijas pieauguma tempi. Tomēr šeit svarīgāk būtu analizēt dzīves dārdzības paaugstināšanos tām precēm, kas ir nepieciešamas cilvēka ikdienas iztikai, piemēram, pārtikai, komunālo pakalpojumu u.c. cenām.

Šobrīd var atzīmēt arī vairākus šķēršļus, kas kavē darba algas pieaugumu valstī, izmantojot minimālo darba algu un neapliekamo minimumu kā valsts rīcībā esošos instrumentus. Pirmais šķērslis ir bažas, ka straujāka minimālās algas paaugstināšana veicinās inflācijas pieaugumu. Tas apdraud Latvijas mērķi 2008. gadā pievienoties eiro zonai. Tomēr speciālisti atzīmē, ka šobrīd straujāka inflācija ir neizbēgama un ka „algu iesaldēšana” nav vienīgais politikas instruments, ar kuru palīdzību ierobežot inflācijas pieauguma tempus.

Otrais šķērslis ir pedagogu algu piesaiste valsts noteiktai minimālajai algai. Saskaņā ar Izglītības likuma 53.panta otro daļu pedagogam ar zemāko profesionālo kvalifikāciju minimālā darba samaksa par vienu slodzi nedrīkst būt zemāka par divām minimālajām mēnešalgām.

Trešais šķērslis ir saistīts ar nepieciešamību paaugstināt valsts iestāžu darbinieku algu, saglabājot samaksas atšķirības dažādas kvalifikācijas darbinieku starpā. Tas prasa izdalīt pietiekami daudz valsts budžeta līdzekļu.

Ceturtais šķērslis ir grūtības noteikt optimālu valsts līmeņa minimālo darba algu lielo reģionālo atšķirību dēļ. Ja atsevišķos reģionos šobrīd noteiktā minimālā darba alga ir pieņemama, tad Rīgas reģionā tā ir neatbilstoši zema. Pasaules Bankas speciālisti iesaka minimālās darba algas diferencēšanu pa reģioniem (Rutkowski, Scarpetta 2005: 236).

Piektkārt, pastāv risks, ka palielinot neapliekamo minimumu, samazināsies pašvaldību ieņēmumi no iedzīvotāju ienākuma nodokļa. Šobrīd aptuveni 75% no iedzīvotāju ienākuma nodokļa ieņēmumiem tiek novirzīti pašvaldību budžetā.

Lai gan minimālās algas paaugstināšana prasītu papildus budžeta līdzekļus sabiedriskā sektorā strādājošo algu pieaugumam, sociālajā budžetā būtu ieguvums – ieņēmumi no sociālās apdrošināšanas iemaksām pieaugtu.

Jebkura darbinieka alga tiek aplikta ar algas nodokli (viens no iedzīvotāju ienākuma nodokļa izpausmes veidiem). Tā apmēru, aprēķināšanas un iekasēšanas kārtību, kā arī nodokļu atvieglojumu saņemšanu nosaka likums Par iedzīvotāju ienākuma nodokli (Latvijas Republikas Augstākā Padome 1993). Darba ņēmēja sociālās apdrošināšanas iemaksu likmi nosaka likums Par valsts sociālo apdrošināšanu (Latvijas Republikas Saeima 1997).

Saskaņā ar likumu Par iedzīvotāju ienākuma nodokli algas nodoklis, ko par darbinieka gūtajiem ienākumiem aprēķina un maksā darba devējs, ir 25 procenti (15. pants), izņemot neapliekamos ienākumus, kuri sastāv no (a) neapliekamā minimuma (likuma 12.pants); (b) likuma 13. pantā noteiktiem atvieglojumiem (par apgādībā esošām personām, ko ņem vērā darba devējs, aprēķinot nodokli) un (c) 10. pantā noteiktiem attaisnotiem izdevumiem.

Pēdējā laikā publiskajā telpā arvien biežāk notiek debates par iedzīvotāju ienākuma nodokļa samazināšanu no 25% (šobrīd) līdz 15% (uzņēmuma ienākuma nodokļa likme). Galvenie argumenti par labu nodokļa samazināšanai ir (Fridrihsone 2005: 3):

1. Uzņēmuma ienākuma nodokļa likmes samazināšanas prakse rāda, ka budžeta ieņēmumi no tā nav cietuši;
2. Uzņēmuma un iedzīvotāju ienākuma nodokļu likmju vienādošana ļautu realizēt taisnīguma principu gan attiecībā pret individuālajiem komersantiem, gan algotiem darbiniekiem;
3. Neto darba algas un ar to saistītās iedzīvotāju pirkjspējas pieaugums.

Diskutējot par iedzīvotāju ienākuma nodokļa iespējamo samazinājumu, ir jānorāda, ka tas var apdraudēt Nacionālās Lisabonas programmas 2005. – 2008. gadam fiskālos mērķus (samazināt budžeta deficītu).

Runājot par iedzīvotāju ienākuma nodokļa samazināšanas (25% uz 15%) efektu, var likties likumsakarīgi, ka darbosies tie paši principi, kas sekmēja uzņēmuma ienākuma nodokļa iemaksu palielinājumu, samazinot tā likmi. Tomēr, iedziļinoties Latvijas uzņēmumu īpašuma struktūrā un salīdzinot uzņēmuma nodokļu likmes, piemēram, Eiropas Savienības dalībvalstu starpā, ienākumu palielinājumam no uzņēmuma ienākuma nodokļa bija citi cēloņi. Liela daļa Latvijas uzņēmumu, kas strādā ar peļņu, ir ārvalstu kompāniju meitas uzņēmumi. Šo uzņēmumu īpašniekiem varētu būt dažādi apsvērumi, vai atstāt vai neatstāt peļņu un kurā valstī. Uzņēmuma ienākuma nodokļa likmes pazemināšana varēja ietekmēt lēmumu, ka peļņa netiek „izņemta

laukā”, bet atstāta Latvijā, un tādā gadījumā tiek samaksāts mazāks uzņēmuma ienākuma nodoklis nekā tas būtu citā valstī.

Minētie faktori nevar rosināt iedzīvotāju ienākuma nodokļa ieņēmumu pieaugumu. Vienīgais motivētājs, samazinot iedzīvotāju ienākuma nodokli, varētu būt psiholoģiskais faktors, ka nav vērts riskēt un slēpt ienākumus no nodokļu nomaksas. Arī ārvalstīs, piemēram, Īrijā, gūto ienākumu deklarēšana var būt atkarīga no iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes Latvijā. Tai pat laikā jāatzīmē vēl viens risks, kas izriet no iespējamā iedzīvotāju ienākuma nodokļa samazinājuma. Tam notiekot, īstermiņa ieguvums ir neto darba algas apmēra palielināšanās, taču tikpat labi tas var rosināt darba devēju nepārskatīt darbinieka algu ilgāku laika periodu, uzskatot, ka pēdējais savu ieguvumu ir saņēmis un darba algas paaugstinājums būtu nepieciešams tad, kad dzīves dārdzības pieaugums atkal būs samazinājis reālo darba algu.

1.3. Datu un pētījumu apskats

Šīs nodaļas mērķis ir raksturot būtiskākās nodarbinātības tendences un darba samaksas likumsakarības, kuras aprakstītas pētījumos līdz nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” izveidošanai. Pētījumu un datu apskatā DAIF darba grupa salīdzinās Latviju ar citām Eiropas Savienības dalībvalstīm un, it īpaši, tuvējām kaimiņvalstīm. Salīdzinājumam ir atlasīti jaunākie, apjomīgākie un līdz šim biežāk citētie pētījumi. Balstoties Igaunijas un Ungārijas pieredzē, iespējams izvirzīt vairākus pieņēmumus par minimālās darba algas paaugstināšanas ietekmi uz nodarbinātības rādītājiem un zemu apmaksātu strādājošo nodrošinājumu. Tik plaši novērtējumi Latvijā līdz šim nav veikti. Citi pētījumi palīdzēja DAIF darba grupai atrast tos jautājumus, kuros būtu nepieciešama papildus izpēte, kā arī likumsakarības, kuru attīstības tendences būtu jānovēro DAIF pētījuma ietvaros.

Salīdzinājumam ar Eiropas Savienības dalībvalstu līmeni DAIF darba grupa izmanto Eiropas Komisijas pārskatu „Nodarbinātība Eiropā 2005” (European Commission [EC] 2005: 163 – 197). Tas ir ikgadējs pētījums, kas ietver arī darba algu jautājumus ES valstīs. 2005. gada izlaidumā tiek pētīta ienākumu nevienlīdzība un ienākumus ietekmējošie faktori Eiropas Savienībā (pētījuma IV nodaļa) sociālās un teritoriālās kohēzijas kontekstā, balstoties uz EUROSTAT veikto Darba samaksas struktūras apsekojumu (*Structure of Earnings Survey*) par 2002. gadu, kas tika publicēts 2005. gada aprīlī. Pārskata ietvaros ir veikta izlases pētījuma datu analīze, izmantojot statistikas un ekonometrijas metodes.

Darba samaksas atšķirība Eiropas Savienības veco dalībvalstu (ES-15) un jauno dalībvalstu starpā nav pārsteidzoša – jaunajās dalībvalstīs nodarbināto darba samaksa ir divas līdz četras reizes zemāka nekā vecajās dalībvalstīs. Lai gan vidēji ES algas rūpniecībā ir nedaudz zemākas nekā pakalpojumu sfērā, vairākās valstīs (Dānijā, Vācijā, Norvēģijā un Apvienotajā Karalistē) alga par stundu rūpniecības sektorā bija lielāka nekā vidēji ES, kamēr Latvijā un Lietuvā – ievērojami mazākas. Latvijā stundas darba alga rūpniecības sfērā bija par 87,5% zemāka nekā ES vidējā, bet pakalpojumu sfērā – 88,2% zemāka. Visu darbības veidu starpā finanšu starpniecības pakalpojumi bija vislabāk atalgotā nozare, bet viesnīcu un restorānu uzņēmējdarbība – vissliktāk atalgotā nozare (EC 2005: 163 – 197).

Lai salīdzinātu algas nozaru starpā, tās tika attiecinātas pret vidējo algu rūpniecības sektorā. Vidēji Eiropas Savienībā finanšu starpniecības pakalpojumu nozarē strādājošie saņēma par 57% lielāku darba algu nekā rūpniecībā, bet viesnīcu un restorānu nozarē – par 26% mazāku nekā rūpniecībā. Latvijā finanšu starpniecības pakalpojumu nozarē strādājošie saņēma par

85% lielāku darba algu, bet viesnīcu un restorānu nozarē – par 16% mazāku nekā rūpniecībā. Viesnīcu un restorānu nozares algas Latvijā arī 2004. gadā bija viszemākās – tās bija par 37% zemākas nekā vidējās darba algas valstī.

Dažām nodarbināto grupām visā Eiropas Savienības teritorijā ir novērojama nozīmīga darba samaksas nevienlīdzība, it īpaši tas attiecas uz darba samaksas nevienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm – sieviešu algas ir par 23% zemākas nekā vīriešu algas. Gandrīz pirms desmit gadiem, 1995. gada apsekojumā, sieviešu algas bija vidēji par 25% zemākas (EC 2005: 163 – 197).

Salīdzinot privātā sektorā strādājošo darba samaksu dzimumu starpā, vislabvēlīgākā situācija ir Norvēģijā. Tajā atalgojums par nostrādāto stundu sievietēm vidēji ir par 13% zemāks nekā vīriešiem, pieņemot, ka pārējie nosacījumi ir tādi paši, kas ir mazākais rādītājs starp ES valstīm. Vislielākais rādītājs bija novērots Igaunijā – sieviešu algas bija par 27% zemākas nekā vīriešu algas. Latvijā sieviešu algas bija vidēji 20% zemākas nekā vīriešiem, kas sakrīt ar vidējo ES-25 (visu dalībvalstu) rādītāju.

Dažos Eiropas reģionos tika novērota arī lielāka darba samaksas nevienlīdzība zemākas darba samaksas grupās. Tas nozīmē, ka, jo lielāka ir nodarbināto darba samaksa, jo mazāka ir to nevienlīdzība. Taču šāda darba samaksas nevienlīdzība nav viendabīga, jo to ietekmē minimālās algas likumdošana attiecīgajā valstī, kā arī koplīgumu izplatība. Latvijā ir novērota pretēja situācija – nevienlīdzība pieaug, pieaugot ienākumiem.

Uzņēmuma lielumam tika novērota pozitīva ietekme uz nodarbināto ienākumiem, izņemot Kipru, Portugāli un Rumāniju, kurā veiktā analīze norādīja uz pretēju efektu.

Regresiju analīze ļāva novērtēt arī darba slodzes ietekmi uz darba algām – stundu darba algas, strādājot pusslodzi, vidēji ES bija par 10% zemākas, nekā puse no atbilstošās pilnas slodzes darba algas (Latvijas gadījumā pat par 19% zemāka).

Salīdzinot darbinieku, kuru darbs ir saistīts ar fizisku vai garīgu piepūli, un darbinieku, kuru darbs ir vairāk saistīts ar garīgu piepūli, algas, pie vienādiem pārējiem apstākļiem tās bija vidēji par 26% lielākas (Latvijā par 16% lielākas). Vismazākā starpība tika novērota Grieķijā, kur fiziskās piepūles un garīgās piepūles darbinieku algas atšķīrās tikai par 1%, kamēr Apvienotajā Karalistē šī starpība bija vislielākā – darbinieki, kuru darbs bija saistīts lielākoties ar garīgu piepūli saņēma vidēji par 41% lielākas algas (EC 2005: 163 – 197).

Pētījumā tika novērtēta arī ne-algas darba samaksas ietekme (darba samaksas, kuru darba devēji darbiniekiem piedāvā papildus darba algai), secinot, ka ES teritorijā ir izplatīti dažādi papildus atalgojuma veidi, piemēram, prēmijas, kas veido vidēji 8,4% no kopējā nodarbināto atalgojuma. Latvijā piemaksas pie darba algas ir mazākas par 6% no kopējā atalgojuma, kas gan ir vairāk nekā Lietuvā un Igaunijā, kur tās ir attiecīgi apmēram 2% un 3,5% apmērā no kopējā atalgojuma (EC 2005: 163 – 197).

Pētījums ir labs pamats, lai varētu veikt situācijas Latvijas darba tirgū salīdzinājumu ar pārējām ES valstīm, ļaujot izmantot citu valstu pieredzi, veidojot nākotnes valsts politiku darba samaksas jomā. Tomēr jāņem vērā, ka šī pētījuma ietvaros izmantotie Latvijas dati nav pilnīgi adekvāti divu iemeslu dēļ: (i) tie neiekļauj aplokšņu algas; (ii) vēl lielākas nepilnības ir nostrādāto stundu skaitā, jo uzņēmumi oficiālajās atskaitēs bieži neuzrāda virsstundas (Hazans 2005b: 3), turklāt daudzos uzņēmumos darba laika uzskaitē nenotiek un atskaitēs raksta visiem 8 stundas dienā.

Juka Antila (*Juha Antila*) un Peka Ilostalo (*Pekka Ylöstalo*) „Darba dzīves barometrs 2002” ir viens no biežāk pieminētajiem pētījumiem par nodarbināto darba dzīvi Igaunijā, Latvijā un Lietuvā. 2002. gadā pētījuma ietvaros tika aptaujāti 900 nodarbinātie Igaunijā, 904 Latvijā un 909 Lietuvā. Nodarbināto vecums svārstījās no 16 līdz 64 gadiem. Apsekojuma tematika ir ļoti plaša: arodbiedrības un to ietekme uz darba nosacījumiem, darba alga un iztikas līdzekļi, nostrādātās stundas un darba līguma veids, stresa faktori, nodarbinātā iespējas ietekmēt darba apstākļus, apmierinātība ar darbu, informācijas tehnoloģijas darba vietā un apmācība darba vietā.

Vispārējais novērtējums Latvijai liecina, ka nodarbināto dalība arodbiedrībās (apmēram 20% no aptaujātajiem nodarbinātajiem bija arodbiedrību locekļi) ir izplatītāka nekā Igaunijā (14%) un Lietuvā (11%), lai gan, salīdzinot ar iepriekšējo „Darba dzīves barometra” pētījumu, tā ir samazinājusies (1998. gadā Latvijā 25% nodarbināto norādīja, ka pieder pie kādas arodbiedrības, Igaunijā un Lietuvā attiecīgi 12% un 15%).

Ja 1998. gadā Latvijā arodbiedrību biedru darba samaksa bija aptuveni tikpat liela, cik to nodarbināto, kuri nebija arodbiedrību biedri, tad 2002. gada pētījumā atklājas, ka arodbiedrību biedru darba samaksa ir augstāka. Jāatzīmē, ka novērotās tendences Baltijas valstu starpā nav vienādas. Lietuvas gadījumā ir novērota acīmredzamāka saistība starp piederību arodbiedrībai un lielāku darba samaksu, taču Igaunijā ir drīzāk pretējas tendences (Antila, Ylöstalo 2003: 118-9). Arodbiedrībai vienojoties ar darba devēju, uzņēmumā ir iespējams noslēgt koplīgumu. „Darba dzīves barometrs” rāda, ka 2002. gadā darba koplīgums bija 20% strādājošo. Darba vietās, kurās ir noslēgts koplīgums, vidējā darba samaksa ir augstāka nekā darbavietās, kurās koplīguma nav (Antila, Ylöstalo 2003: 120). Šie rezultāti liecina, ka DAIF pētījumā noteikti jāturpina pētīt arodbiedrību ietekmi uz strādājošo darba samaksu.

Virsstundas privātajā sektorā vēl joprojām ir ļoti izplatītas, situācijā nav novērojamas nozīmīgas izmaiņas. Kas attiecas uz darba līgumu esamību – tikai nedaudz vairāk nekā pusei no apsekoto nodarbināto bija rakstisks darba līgums.

Novērtējot darba algas veidus Latvijā, tiek secināts, ka lielākā daļa no nodarbinātajiem saņem fiksētu pamatalgu (73%), taču ievērojama daļa nodarbināto alga ir tieši atkarīga no darba apjoma (21%). No kopējā nodarbināto skaita 42% saņēma fiksētu pamatalgu bez jebkādām piemaksām, 12% - pamatalgu un regulāras prēmijas, bet 19% - pamatalgu un piemaksu par darba rezultātiem (Antila, Ylöstalo 2003: 90).

Apsekojums norāda, ka vidējā reālā darba alga Latvijā ir pieaugusi par 12,9%, salīdzinot ar 1998. gadu, bet mediānas reālā darba alga – par 17,5%. Igaunijā pētījuma rezultāti liecināja, ka reālā darba alga ir samazinājusies par attiecīgi 0,7% un 3,2%, bet Lietuvā – pieaugusi par 5,1% un 4,9% (Antila, Ylöstalo 2003: 95-110). Tas norāda, ka Latvijā šajā laika periodā ir bijis vislielākais reālās darba algas pieaugums daļēji zemās inflācijas dēļ.

Salīdzinot reālās darba algas sabiedriskajā un privātajā sektorā (starp pētījuma veikšanas periodiem, t.i., 1998. un 2002. gadu), vidējā darba alga Latvijā privātajā sektorā bija augusi ātrāk nekā sabiedriskajā sektorā (attiecīgi 10,1% un 8,3%), taču mediānas algas bija pieaugušas ātrāk sabiedriskajā sektorā (sabiedriskajā sektorā pieaugums par 17,5%, bet privātajā – samazinājums par 5,6%).

Šāda darbu algu attīstība nozīmē, ka ir pieaugusi ienākumu sadalījuma nevienlīdzība privātajā sektorā – ja vidējā alga palielinās, bet mediānas alga samazinās, tas nozīmē, ka

ienākumu pieaugums galvenokārt ir skāris labāk pelnošos, kuru algas ir lielākas nekā pusei no nodarbinātajiem. Sabiedriskajā sektorā ir vērojams pretējs efekts. Lietuvā situācija ir atšķirīga – privātā sektora mediānas algas ir palielinājušās, bet vidējās – samazinājušās, kamēr sabiedriskajā sektorā gan mediānas, gan vidējās algas ir pieaugušas, taču mediānas algu pieauguma temps ir lielāks. Igaunijā privātā sektora algas – gan mediānas, gan vidējās – ir pieaugušas (vidējo algu pieauguma temps bija lielāks nekā mediānas), bet sabiedriskajā sektorā – gan vidējās, gan mediānas algas ir samazinājušās. Tas var nozīmēt tikai to, ka privātā sektora darba devēji vairāk seko inflācijas radītajām cenu izmaiņām, attiecīgi mainot nominālo darba algu, kamēr sabiedriskā sektorā strādājošo nominālo algu indeksācija notiek nepilnīgi, jo to pieaugums nekompensē inflācijas radīto efektu.

Salīdzinot vecos uzņēmumus (dibināti pirms valsts neatkarības atgūšanas), reorganizētos uzņēmumos un jaunradītos uzņēmumos, vecajos uzņēmumos Latvijā darba reālās vidējās darba algas pieaugums bija 9,5% (mediānas reālās darba algas pieaugums bija 17,5%), kamēr reorganizētajās darba vietās vidējās darba algas pieaugums bija 29,8% (mediānas pieaugums – 17,5%). Jaunajos uzņēmumos vidējās darba algas pieaugums bija ievērojami mazāks – tikai 5,2%, bet mediānas darba alga pat samazinājās par 15,0% (Antila, Ylöstalo 2003: 108).

Apkopojot iepriekšminēto, var secināt, ka Latvijā algas diezgan strauji pieauga starp 1998. un 2002. gadu (visos salīdzinājumos tika lietotas neto algas). Nominālais darba algas pieauguma temps ir bijis straujāks par inflāciju, līdz ar to arī reālās darba algas ir pieaugušas. Salīdzinoši Igaunijā cenu pieaugums ir bijis lielāks nekā nominālais darba algu augšanas temps, līdz ar to reālās darba algas nav pieaugušas, kamēr Lietuvā izmaiņas nav bijušas lielas, taču pozitīvas – reālā darba alga ir pieaugusi.

Ekonomiskās Sadarbības un Attīstības organizācijas (*Organisation for Economic Co-operation and Development* [OECD]) 2003. gadā veiktā pētījuma „Ienākumus noteicošie faktori Igaunijā, Latvijā un Lietuvā” (*Determinants of Earnings in Estonia, Latvia and Lithuania*) mērķis bija novērtēt dažādu darba algu ietekmējošo faktoru ietekmi uz nodarbināto darba samaksu Baltijas valstīs, izmantojot 1999. – 2000. gadu datus. Tika veikta Darbaspēka apsekojumu datu Baltijas valstīs ekonometriskā analīze.

Novērtējot cilvēkkapitāla ietekmi uz darba algām, kā izskaidrojošie mainīgie tika izmantoti izglītības līmenis un darba pieredze. Tika secināts, ka izglītība un darba pieredze, kas tika iegūta padomju laikā, nedod tik lielu atdevi kā izglītība un darba pieredze, kas ir iegūta jau pārejas perioda laikā. Svarīgākas ir kļuvušas tādas prasmes, kas netika gūtas vai tika gūtas nepietiekamā līmenī padomju laikā (datora lietošanas prasmes, svešvalodas u.c.).

Augstākā izglītība rada darba algas pieaugumu par apmēram 66% līdz 80% (salīdzinot ar pamatzglītību). Vidējās izglītības iegūšana (pret pamatzglītību) rada vidēji algas pieaugumu par 13% līdz 14% Latvijā un Lietuvā un par 19% Igaunijā, bet augstākās izglītības (pret vidējo izglītību) rada algas pieaugumu robežās no 44% Latvijā un 59% Lietuvā. Ja tiek kontrolēta nodarbināto darba vietas nozare, izglītības mainīgajiem ir mazāks efekts (apmēram uz pusi mazāks), taču tas vēl joprojām ir statistiski ļoti nozīmīgs (OECD 2003: 2).

Salīdzinot augstākās izglītības atdevi Baltijas valstīs ar citu valstu rezultātiem, tikai Lietuvas rādītājus var uzskatīt par nozīmīgi augstiem. Vidējās izglītības atdeve tomēr ir ļoti zema visās trīs Baltijas valstīs, salīdzinot ar citām Eiropas valstīm, taču tas var būt izskaidrojams ar ļoti zemo nodarbināto īpatsvaru, kuru izglītība ir zemāka par vidējo izglītību.

Darba pieredzes novērtēšanai šajā pētījumā tika pielietots nodarbināto vecums. No līdzīgiem pētījumiem ir zināms, ka rietumvalstu darba tirgū vecuma – ienākumu profils sasniedz savu maksimumu, kad darbiniekam ir 50 līdz 52 gadi, taču Baltijas valstīs situācija ir radikāli atšķirīga: Igaunijā un Latvijā vecuma – ienākumu profils sasniedz savu maksimumu jau attiecīgi 25 – 34 un 20 – 24 gadu vecumā, Lietuvā: 35 – 44 gadu vecumā vīriešiem un 45 – 54 sievietēm (OECD 2003: 4). Taču tam ir arī zināms izskaidrojums: PSRS laikā gūtā izglītība un prasmes netiek pārāk augstu novērtētas pārejas ekonomikas darba tirgū, līdz ar to nodarbināto, kas ir vecāki par 35 – 40 gadiem, darba pieredzes nozīme algas noteikšanā ir ļoti neliela (Hazans 2005a: 33).

Vienā darbavietā pavadītajam laikam ir salīdzinoši neliela pozitīva ietekme uz darba algu – 2000. gadā 0,5% algas pieaugums par katru vienā darbavietā pavadīto gadu Igaunijā un 0,3% Lietuvā, taču šie novērtējumi ir lielāki nekā daļā citu Centrāleiropas valstu (OECD 2003: 5).

Salīdzinot dzimumu vienlīdzību Baltijas valstīs, Latvijā un Lietuvā sieviešu alga 2000. gadā bija apmēram 80% līmenī no vīriešu, bet Igaunijā – 75% līmenī, pie tam laika posmā no 1997. līdz 2000. gadam šī nevienlīdzība ir samazinājusies Igaunijā un Lietuvā, bet tikai mazliet samazinājusies Latvijā (OECD 2003: 5).

Daļu sieviešu un vīriešu algu atšķirību var izskaidrot, pievienojot citus izskaidrojošos faktorus, daļu atšķirības nav iespējams izskaidrot. 2000. gadā algu starpība starp sievietēm un vīriešiem, kuru nav iespējams izskaidrot ar pieejamo mainīgo dispersiju, ir apmēram 10% Latvijai, 14% līdz 15% Lietuvai un 17% līdz 21% Igaunijai (OECD 2003: 10).

Balstoties uz 2000. gada Darbaspēka apsekojumiem Baltijas valstīs, algas starpība etniskajām minoritātēm, salīdzinot ar pamattautību, bija 16% Igaunijā un 9% Latvijā un Lietuvā (OECD 2003: 11). Ir novērota arī profesionālā segregācija, taču tā nav tik viennozīmīga – etniskās minoritātes nav koncentrētas tikai zemākas darba samaksas profesijās. Profesionālā segregācija pēc etniskās piederības ir visstiprākā Lietuvā, bet vismazākā – Latvijā.

Neizskaidrotā algu starpība etniskajām minoritātēm bija apmēram 9% Lietuvā un Latvijā, bet 18% Igaunijā (OECD 2003: 12). Viens no nenovērotajiem faktoriem, kas varētu izskaidrot algu atšķirību, ir valodas prasme. Ja Darbaspēka apsekojumos nebija pieejama šāda informācija par visām trīs valstīm, tad DAIF algoto darbinieku kvantitatīvajā aptaujā pieņēmuma pārbaudei tika mērītas strādājošā latviešu valodas prasmes.

Novērtējot atšķirības starp nodarbinātajiem pilsētās un lauku teritorijās, lauku teritorijās nodarbinātie saņēma vidēji par 8% līdz 9% mazākas algas nekā mazajās pilsētās nodarbinātie. Galvaspilsētās nodarbinātie Latvijā un Igaunijā saņēma vidēji par 21% līdz 23% lielākas algas nekā mazajās pilsētās nodarbinātie, bet Lietuvā – tikai par 12% lielākas algas (OECD 2003: 12-3).

Novērtējot darba algas izmaiņas atkarībā no darba vietas atrašanās attāluma no galvaspilsētas, Latvijā katri 10 km no Rīgas samazina darba algu par 1,1% (neskaitot Ventspili). Attāluma ietekme ir nedaudz mazāka, ja kā papildus eksogēnais mainīgais tiek izmantots reģionālais bezdarba līmenis. Savukārt attālumam, kuru nodarbinātais mēro no savas dzīves vietas līdz darba vietai, ir pozitīva ietekme uz darba algu – katri 10 km palielina darba algu vidēji par 2,5% līdz 3% (OECD 2003: 13-4).

Latvijā tika novērotas vēl dažas interesantas sakarības (OECD 2003: 14):

- ☒ ja nodarbinātā darba vieta atradās Latgalē, tā alga vidēji bija par 11 līdz 14% zemāka nekā

vidēji Latvijā (Latgalē ir visaugstākais bezdarba līmenis, un rezultāts saskan iepriekš minēto algu elastību pret bezdarbu);

- ☒ ja nodarbinātais iepriekš ir bijis reģistrēts kā bezdarbnieks, viņa alga vidēji ir par 11% zemāka nekā līdzvērtīgam nodarbinātajam, kas nav bijis reģistrēts kā bezdarbnieks.

Dotais pētījums ir nozīmīgs avots, lai salīdzinātu situāciju Baltijas valstīs. Lai arī tas nesniedz vairāk informācijas par darba algu un tās ietekmējošajiem faktoriem kā citi pētījumi, tā nozīmi rada tieši Baltijas valstu salīdzinājums.

Mihaila Hazana pētījuma „Bezdarbs un darba samaksas struktūra Latvijā” (*Unemployment and the Earnings Structure in Latvia*) mērķis ir darba tirgus plūsmas, kā arī izglītības, vecuma, dzimuma, etniskās piederības un reģionālo faktoru ietekmes uz nodarbināto ienākumiem analīze. Tika veikta Centrālās statistikas pārvaldes Darbaspēka apsekojumu un Mājsaimniecības budžeta apsekojumu datu ekonometriskā un statistiskā analīze.

Kā atzīmē M. Hazans, Latvijā īpašu interesi rada izglītības atdeve, jo valsts vidējais izglītības līmenis ir samērā augsts. Novērtējot izglītības atdevi (salīdzinot ar pamatzglītības līmeni), tika noteikts, ka nodarbinātie ar augstāko izglītību (pārējiem apstākļiem esot vienādiem, bet nekontrolējot profesiju) saņem apmēram par 80% lielāku atalgojumu. Šis efekts ir izteiktāks sievietēm, kurām augstākas izglītības atdeve sasniedz 90%, salīdzinot ar 66% vīriešiem, kā arī sabiedriskajā sektorā (101% pret 62% privātajā sektorā). Lauku teritorijās dzīvojošajiem izglītības atdeve bija nedaudz lielāka nekā pilsētās dzīvojošajiem. Šie salīdzinājumi starp grupām kvalitatīvi nemainās, ja augstāko izglītību salīdzina ar vidējo (šai gadījumā atdeve caurmērā ir apmēram 50%), bet tad starpība starp laukiem un pilsētām ir vairāk izteikta (Hazans 2005a: 30-1).

Novērtētās izglītības atdeves ir samērā līdzīgas ar Lietuvā veikto pētījumu iegūtajiem novērtējumiem. Tās ir lielākas nekā lielākajā daļā jauno ES dalībvalstu un citu rietumvalstu, taču ir zemākas nekā Īrijā vai Vācijā noteiktās. Vidējās izglītības atdeve ir zema, salīdzinot ar Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīm, kā arī citām attīstītām tirgus ekonomikas valstīm (Hazans 2005a: 31-2).

Novērtējot nodarbināto vecuma – ienākumu profilus, tika novērtēts vecums, kurā nodarbinātie gūst maksimālos ieņēmumus. Latvijā 2000. gada dati liecina, ka vidējais maksimālo ienākumu vecums ir 32 gadi (36 gadi vīriešiem un 30 gadi sievietēm). Tas ir ievērojami zemāk nekā citās Rietumeiropas valstīs, kur vīriešu ienākumi pieaug līdz pat 50 – 52 gadu vecumam, sievietēm sasniedzot maksimālos ienākumus mazliet agrāk (Hazans 2005a: 33).

Novērtējot darbinieku „lojalitāti pret uzņēmumu” (gadu skaitu, ko darbinieks ir pavadījis vienā uzņēmumā), tika konstatēts, ka vidējais nodarbinātā darba ilgums vienā uzņēmumā ir 6 gadi (5 gadi vīriešiem un 7 gadi sievietēm). Tika noteikts, ka katrs vienā darba vietā nostrādātais gads palielināja ienākumus vidēji par 1,2%. Vienā darba vietā nostrādātā laika atdeve Latvijā ir augstāka nekā Lietuvā un Igaunijā (attiecīgi 0,3% un 0,5% par vienā darbavietā nostrādāto gadu). Krieviski runājošajiem nodarbinātajiem atdeve no darba vienā darba vietā ir augstāka nekā etniskajiem latviešiem. Sabiedriskajā sektorā atdeve no darba ilguma ir zemāka nekā privātajā, taču to var izskaidrot arī lielo jauno, labi izglītoto darbinieku pieplūdumu – jaunie darbinieki sabiedriskajā sektorā pirmā gada laikā saņem vidēji par 7% zemākas algas nekā darbinieki ar ilgāku darba stāžu tajā pašā darba vietā (Hazans 2005a: 35).

Salīdzinot nodarbināto ienākumus pēc darba līguma veida, var secināt, ka pagaidu un sezonālajā

darbā nodarbinātie saņēma apmēram par 12% mazākas algas nekā pastāvīgi nodarbinātie ar tādiem pašiem raksturojošajiem parametriem (izglītība, pieredze u.c.). Ja analizē tiek ieviesta kontrole arī pēc uzņēmuma lieluma, negatīvais efekts samazinās līdz 8% (Hazans 2005a: 35-6). To var izskaidrot ar pagaidu un sezonālo darbu strādājošo zemo „rezervēto algu” – ilgstoši neatrodot pastāvīgu darbu, viņi ir spiesti pieņemt arī neizdevīgākus piedāvājumus.

Novērtējot galveno darba tirgu raksturojošo indikatoru attīstību laika posmā starp 1997. un 2002. gadu, pētījuma autors secina (Hazans 2005a: 41-3):

- ☑ izglītības nozīme ir palielinājusies, palielinoties augstākas izglītības atdevei un pieaugot starpībai starp varbūtību kļūt bezdarbniekam ar augstāku izglītību un zemāku izglītību (šajā gadījumā – vidusskolas izglītību un pamatzglītību);
- ☑ dzimumu ienākumu nevienlīdzība ir palielinājusies – vīriešu algas ir pieaugušas straujāk nekā sieviešu;
- ☑ reģionālās atšķirības darba samaksā ir pieaugušas (atšķirības darba samaksā Vidzemes, Kurzemes, Zemgales un Latgales reģionos, salīdzinot ar Rīgas reģionu).

Dotais pētījums sniedz ļoti plašu pārskatu par situāciju Latvijas darba tirgū un ir izmantojams, lai novērtētu turpmāko pētījumu rezultātus. Tā kā pētījums ir veikts, balstoties galvenokārt uz Centrālās statistikas pārvaldes Darbaspēka apsekojuma sniegtajiem datiem, pētījuma rezultātu salīdzināmību ar iepriekšējiem periodiem samazina atsevišķu datu nepieejamība (agrākos apsekojumos tie nebija iekļauti), kā arī dati par apsekoto nodarbināto darba algu tika novērtēti ļoti plašos intervālos, kas samazina novērtējuma precizitāti. Līdz 2002. gadam apsekojumā tika uzrādītas nodarbināto bruto algas, kas arī samazināja novērtējuma precizitāti, jo darbinieki, kas saņem algas „aploksnes”, var uzrādīt tikai darba devēja reģistrēto bruto algu. Kopš Darbaspēka apsekojumā tiek atspoguļota nodarbināto neto alga jeb alga, ko nodarbinātie reāli saņem naudā, darba samaksas novērtējumi ir precīzāki.

Novērtējot minimālās algas ietekmi uz tautsaimniecību, noderīgu informāciju valdība varētu gūt, pētot Latvijai attīstības ziņā līdzīgu valstu pieredzi. Interesants ir Ungārijas piemērs, kur tās valdība 2001. gadā strauji paaugstināja minimālo algu. Gabors Kertesi (*Gábor Kertesi*) un Jānošs Kollo (*János Köllő*) analizē lēmuma ietekmi uz nodarbināto un bezdarbnieku skaita izmaiņām pētījumā „Cīnīšanās ar “zemo līdzsvaru”, dubultojot minimālo algu? Ungārijas eksperiments” (*Fighting “Low Equilibria” by Doubling the Minimum Wage? Hungary’s Experiment*). Pētījuma ietvaros tika veikta nodarbinātības un bezdarba līmeni raksturojošo datu analīze un uzņēmumu izlases veida pētījuma ekonometriskā analīze.

Pārejas uz tirgus ekonomiku laikā Ungārijas nodarbinātības līmenis samazinājās no viena no augstākajiem pasaulē līdz vienam no zemākajiem Eiropā. Kamēr lielajās pilsētās un lielākajā daļā rūpnieciski attīstīto zonu Centrālajā un Austrumeiropā nodarbinātības līmenis pamazām atjaunojās, attālākajos un mazāk attīstītajos reģionos saglabājās zemas nodarbinātības un zema atalgojuma zonas. Reģionos tika novērota arī reālās darba samaksas samazināšanās. „Zemais līdzsvars” (*low equilibria*) ir situācija, kad pieejamais ieguvums no nodarbinātības ir salīdzinoši neliels pret darba meklēšanas alternatīvajām izmaksām (darba meklēšanas izmaksas, esošie sociālie pabalsti un mājas ražošana (*home production*)), līdz ar to liela daļa darbspējīgo iedzīvotāju izvēlas nemeklēt darbu. Minimālās algas paaugstināšana var kalpot kā darba meklēšanas motivācijas instruments.

2001. gada janvārī Ungārijas valdība palielināja minimālo algu valstī no Ft 25 500 līdz Ft 40 000 (par 57%), bet pēc gada – līdz Ft 50 000, līdz ar to praktiski divkāršojot minimālo algu valstī. Kad 1989. gadā Ungārijā tika noteikta minimālā darba alga, tā bija tikai 34,6% līmenī

no vidējās algas valstī, kas ir ievērojami zemāk nekā vidēji Eiropā. 2001. gadā tā sasniedza 39% līmeni, bet 2002. gadā – 43% līmeni no vidējās algas valstī, kas bija augstāks līmenis kā Apvienotajā Karalistē, Portugālē vai Spānijā (Kertesi, Köllö 2003: 7). Īstermiņā depresīvajos reģionos ievērojami pieauga darbaspēka izmaksas un nozīmīgi samazinājās nodarbinātība mazajos uzņēmumos, arī darba saglabāšanas un jauna atrašanas varbūtība darba meklētājiem ar zemu izglītības līmeni ievērojami samazinājās (Kertesi, Köllö 2003: 2).

Lai novērtētu minimālās algas līmeņa izmaiņu ietekmi uz nodarbinātību, tika izmantoti 2000. gada finanšu pārskati no 2878 uzņēmumiem, kuros bija 5 – 20 nodarbinātie, un 2001. gada pārskati no 2008 uzņēmumiem. Puse no analizētajiem uzņēmumiem nodarbināja vairāk nekā 13 darbiniekus, tāpat pusē no uzņēmumiem algu zem jaunā minimālās algas līmeņa saņēma vismaz 5 nodarbinātie. Pēc minimālās algas paaugstināšanas pusē no novērotajiem uzņēmumiem vidējā darba alga uzņēmumā pieauga par vairāk nekā 11,2% (Kertesi, Köllö 2003: 20).

Reālo darbaspēka izmaksu elastība pret minimālās algas izmaiņām atradās robežās no 0,66 reģionos ar mazāku bezdarba līmeni līdz 0,77 reģionos ar lielāku bezdarba līmeni (elastība 0,66 nozīmē, ka minimālās darba algas izmaiņas par vienu procentu radīja reālo darbaspēka izmaksu izmaiņu par 0,66%), attiecīgi reālās darbaspēka izmaksas darba devējiem reģionos ar augstāku bezdarba līmeni pieauga straujāk. Tas ir loģiski, jo reģionos ar augstāku bezdarba līmeni arī ir lielāks nodarbināto īpatsvars, kuri strādā par minimālo darba algu. Tika aprēķināts, ka vidēji nodarbinātība uzņēmumos samazinājās par 0,7 darba vietām uzņēmumā, pie tam nodarbinātības samazinājums bija lielāks uzņēmumos, kuros bija vairāk nodarbināti zemu atalgotie darbinieki (Kertesi, Köllö 2003: 21-2).

G. Kertesi un J. Kollo secināja, ka Ungārijā īstenojot minimālās algas likmes palielināšanu samazināja nodarbinātības iespējas, it sevišķi mazāk attīstītajos reģionos. Mazajos uzņēmumos darbu zaudēja apmēram 3% no nodarbinātajiem mazāk nekā viena gada laikā, kā arī darba saglabāšanas un jauna darba atrašanas varbūtība darbiniekiem ar zemu izglītības līmeni krasī saruka. Lai arī mazāk attīstītajos reģionos izpildījās priekšnosacījumi, lai algas palielinājuma efekts būtu pozitīvs, ietekme uz tiem bija negatīvāka nekā uz pārējiem reģioniem.

Cits pētījums par minimālās darba algas paaugstināšanas ietekmi uz darba tirgu ir Maritas Hinosāras (*Marit Hinnosaar*) un Tairi Rūma (*Tairi Rõõm*) pētījums „Minimālās darba algas ietekme Igaunijas darba tirgū: empīriskā analīze” (*The Impact of Minimum Wage on the Labour Market in Estonia: An Empirical Analysis*). Tas aplūko minimālās darba algas izmaiņu ietekmi uz nodarbinātību un algu līmeni Igaunijā laika periodā no 1995. līdz 2000. gadam. Pētījuma ietvaros veikta Igaunijas Darbaspēka apsekojumu datu un ekonometriskā analīze.

90-to gadu otrajā pusē Igaunijā minimālā alga bija apmēram 25% līmenī no vidējās darba algas valstī. Līdz 2002. gadam tā jau ir sasniegusi 31% līmeni un tiek plānots, ka līdz 2008. gadam minimālā alga sasniegs 41% līmeni no vidējās algas valstī. Lai novērtētu iespējamo šādas minimālās algas noteikšanas politikas ietekmi Igaunijā, tika novērtēta minimālās algas paaugstināšanas ietekme 20. gadsimta pēdējā piecgadē (Hinnosaar, Rõõm 2003: 3).

Minimālās darba algas ietekme tika novērtēta ar Hekmaņa *Heckmann* modeļa palīdzību, kas novērtē minimālās darba algas un pārējo kontroles faktoru ietekmi uz nodarbinātību – varbūtību, ka nodarbinātais netiek atlaists, tiek regresēta uz neatkarīgajiem mainīgajiem (nodarbinātā piederība kādai no ienākumu grupām, esošā darba alga, tautība, vecums, izglītība, nodarbinātības nozare un citi). Regresijas analīze norāda, ka tieši nodarbināto grupai, kuras esošais atalgojuma līmenis atrodas starp veco un jauno minimumu noteiktajā periodā (turp-

māk – mērķa grupai), varbūtība, ka darbinieks tiks atlaists pieaug (varbūtība, ka darbinieks netiks atlaists samazinās), un šis efekts ir statistiski nozīmīgs ar 95% ticamības līmeni. Pārējām algas grupām netika konstatēta nozīmīga ietekme uz varbūtību, ka darbinieks netiks atlaists (Hinnosaar, Rõhm 2003: 27).

Pārreķinot Hekmaņa modeļa rezultātus, minimālās algas pieaugums par 10% var izraisīt nodarbinātības mērķa grupā samazinājumu par 0,43% līdz 0,66%. Tas nav daudz, salīdzinot ar līdzīgiem pētījumiem (ASV nodarbinātības elastība pret minimālās algas izmaiņām tika noteikta lielāka par 1%, taču arī ASV darba tirgus ir atšķirīgs no Igaunijas) (Hinnosaar, Rõhm 2003: 28).

Aplūkotajā izlasē samērā liela nodarbināto daļa uzrādīja algu zemāku par minimālo, lai gan tika nodarbināti uz pilnu slodzi. Diemžēl nav iespējams precīzi noteikt, vai šo nobīdi rada „pelēkā ekonomika” (darba devēji maksā algas zemākas par minimālajām darbiniekiem bez darba līguma), vai arī darbinieki nepareizi ir novērtējuši savu darba slodzi, jo, lai gan reālais darba stundu skaits var pārsniegt pusslodzei paredzēto stundu skaitu, darba devējs var reģistrēt nodarbināto kā darbinieku uz nepilno slodzi, līdz ar to maksājot algu, kas ir vienāda vai lielāka nekā pusslodzei noteiktais minimālās darba algas līmenis (Hinnosaar, Rõhm 2003: 26).

Lai pārbaudītu, vai minimālās algas izmaiņas nepalielina nodarbināto, kuri norāda algu zemāku par minimālo, īpatsvaru kopējā nodarbināto struktūrā, tika novērtēts modelis, kas izskaidro varbūtību, ka nodarbinātā alga ir zem minimālās algas līmeņa (izmantojot iepriekš lietoto metodiku), kā izskaidrojošos mainīgos izmantojot logaritmu no minimālās algas līmeņa un citus kontroles mainīgos. Hausmaņa regresija norāda, ka minimālās algas izmaiņām ir nozīmīga pozitīva ietekme (ar 99% ticamības līmeni) uz varbūtību, ka nodarbinātā alga var mainīties un būt zem minimālās algas līmeņa. Tā kā atskaite grupa regresijā bija nodarbinātie vienkāršajās profesijās un koeficienti pie visiem profesiju mainīgajiem ir nozīmīgi un negatīvi, tad var secināt, ka vienkāršo profesiju strādniekiem ir ievērojami lielāka varbūtība saņemt algu zem minimālās, ja tiek palielināts minimālās algas līmenis (Hinnosaar, Rõhm 2003: 30-1).

Pārreķinot iegūtos rezultātus kā elastības koeficientus, tika noteikts, ka minimālās algas palielinājums par 10% palielina nodarbināto īpatsvaru, kas saņem algu zem minimālās, par 2% (Hinnosaar, Rõhm 2003: 29).

Novērtējot reālās darba algas sadalījumu Igaunijā 1995. gadā un 2000. gadā (nekontrolējot papildus parametrus), tika konstatēts, ka reālās algas sadalījums praktiski nav mainījies, lai arī ir novērojama neliela nobīde pa labi – vidēji reālā alga ir pieaugusi. Abos sadalījumos ir ievērojams sadalījuma maksimums minimālās algas līmenī, kas norāda, ka minimālās algas līmenis ir saistošs Igaunijā (Hinnosaar, Rõhm 2003: 29).

Pētījuma nobeigumā autori secina, ka minimālās algas paaugstināšanai var būt negatīvs efekts uz nodarbinātību Igaunijā un, tā kā tas pirmos skars mazizglītotos nodarbinātos, kuru bezdarba līmenis jau ir augsts, minimālās algas paaugstināšana attiecībā pret vidējo darba algu valstī var nebūt labākā politika, lai mēģinātu paaugstināt nabadzīgāko slāņu labklājību. Alternatīvi, neapliekamā minimuma palielināšana un nodokļu sloga samazināšana mazāk pelnošajiem nodarbinātajiem varētu radīt lielāku labklājības efektu, taču, tā kā tas nozīmē nodokļu ieņēmumu samazināšanos, nodarbināto labklājība praktiski tiktu celta uz valsts budžeta rēķina.

Dotais pētījums dod nozīmīgu informāciju par iespējamo minimālās darba algas izmaiņu ietekmi uz nodarbinātību, it sevišķi, ja ņem vērā, ka Igaunijas ekonomika ir samērā līdzīga Latvijas

situācijai. Igaunijas piemērs norāda, ka, lai arī neliela, negatīva ietekme uz nodarbinātību ir novērojama, ja tiek palielināta minimālā alga. Tas it īpaši ir raksturīgi mazāk attīstītajiem reģioniem, kuros darba algas ir zemākas nekā vidēji valstī. Taču ir grūti novērtēt, cik saistoša ir minimālā alga Latvijas darba tirgū, neveicot līdzvērtīgus pētījumus, jo arī Latvijā ir ievērojama neformālās tautsaimniecības daļa, kas uzrāda minimālo algu nodarbinātajiem tikai uzņēmumu atskaitēs, reāli maksājot augstāku algu (tas tiek darīts, lai samazinātu darbaspēka izmaksas uz nodokļu rēķina). Jo lielāks ir šādu nodarbināto īpatsvars, jo mazāka būs minimālās algas palielināšanas ietekme uz nodarbinātību.

1.4. Pētījuma hipotēzes

Uzsākot pētījumu, darba grupa izvirzīja vairākus pieņēmumus, kuri raksturo darba samaksas sistēmu Latvijā un sociālo partneru ietekmi:

- ☑ Piemaksas par darba produktivitāti vai saskaņā ar uzņēmuma finansiālajiem rādītājiem ir viens no mehānismiem, kurš ļauj legāli un elastīgi reaģēt uz firmas darbības rādītāju vai makroekonomiskās vides pasliktināšanos.
- ☑ Arodbiedrību sociālais tēls saglabā iezīmes, kas ir iemantotas no padomju varas laikiem, un darba ņēmējiem trūkst informācijas un izpratnes par arodbiedrību lomu un iespējām tirgus ekonomikas apstākļos, t.sk. vienošanās procesā par darba algām. Tas kalpo par šķērslī, kas kavē darba ņēmēju līdzdalību arodbiedrībās.
- ☑ Nemateriālo labumu gūšana no darba devēja lielākā mērā ir raksturīga pakalpojumu sfērai nekā citām ekonomiskās darbības sfērām. Nemateriālo labumu pieejamība pieaug, paaugstinoties ieņemamajam amatam.
- ☑ Neregistrētā atalgojuma maksāšanas apmērs samazinās, pieaugot uzņēmuma darbības ilgumam.
- ☑ Izglītības kvalitātei un regulārai tās paaugstināšanai ir pozitīva ietekme uz darba samaksas lielumu un pieauguma tempiem.
- ☑ Piederība pie tā sauktajām „riskā grupām” darba tirgū (jaunās māmiņas, iedzīvotāji vecuma grupā virs 40 gadiem, indivīdi bez darba pieredzes vai ilgstošie bezdarbnieki) samazina darba ņēmēja pretenziju līmeni, vienojoties ar darba devēju par algu.

II PĒTĪJUMA PLĀNA UN DATU ANALĪZES METOŽU APRAKSTS

Lai sasniegtu pētījumā izvirzītos mērķus, tika izmantotas vairākas savstarpēji papildinošas pētījumu metodes. Katra no šīm metodēm tika pielietota, veidojot atšķirīgas izlases un aptverot dažādas mērķa grupas, kā rezultātā tās atspoguļo pētāmās problēmas gan kvalitatīvi, gan kvantitatīvi.

Pētījums „Darba algas un to ietekmējošie faktori” sastāv no šādiem posmiem:

- ☑ Algoto darbinieku fokusa grupu diskusijas;
- ☑ Darba devēju dziļās intervijas;
- ☑ Algoto darbinieku kvantitatīva aptauja un tās rezultātu statistiskā analīze;
- ☑ Darba devēju kvantitatīva aptauja un tās rezultātu statistiskā analīze;
- ☑ CSP DSA 2003. un 2004. gada datu ekonometriskā analīze;
- ☑ Informācijas sistēmas audits;
- ☑ Nozares politikas alternatīvu un ieteikumu izstrāde un novērtējums.

2.1. Algoto darbinieku fokusa grupu diskusijas

Algoto darbinieku fokusa grupu diskusiju mērķis bija izzināt strādājošo izpratni par darba samaksas sistēmu, aprakstīt Latvijai raksturīgākos monetārā (finansiālā) un nemonetārā (nefinansiālā) atalgojuma veidus, kuru izplatību turpinājumā būtu jāmēra algoto darbinieku kvantitatīvajā aptaujā. Tāpat svarīgs uzdevums bija aprakstīt darbinieka un darba devēja formālās un neformālās attiecības, vienojoties par noteiktu darba samaksu.

Ja līdzšinējos pētījumos lielākā uzmanības daļa tika veltīta darba samaksas kā rezultāta analīzei un tās sakarības ciešumam ar cilvēkresursu objektīviem raksturojumiem (izglītība, vecums, dzimums u.c.), tad DAIF pētījuma būtiska sastāvdaļa ir aplūkojamo faktoru loka paplašināšana, lielākā mērā iesaistot subjektīvos un mainīgos aspektus, kuri ir vairāk vai mazāk būtiski „darba samaksas sarunu procesā”.

Tika izmantota fokusa grupu diskusiju metode, kura ļauj uzzināt visas praktiski nozīmīgās viedokļu alternatīvas par pētāmo jautājumu, jo motīvu daudzums sabiedrībā vai noteiktā sociālā grupā ir ierobežots. Metode vienlaikus ļauj saklausīt valodu, kādu lieto algotie darbinieki, runājot par darba algu un apstākļiem, kuri ir svarīgi, lai pieņemtu vai noraidītu darba devēja piedāvājumu.

Kopumā pētījuma DAIF ietvaros tika veiktas 12 grupu diskusijas, no kurām sešas notika Rīgā un sešas – citās Latvijas pilsētās. Visi diskusiju dalībnieki bija pilna laika algoti darbinieki un pārstāvēja gan privāto, gan sabiedrisko sektoru. Fokusa grupu diskusiju dalībnieku sastāvs pēc to sociāli demogrāfiskiem raksturojumiem ir attēlots 1. tabulā.

Tika organizētas atsevišķas fokusa grupas dažādām algoto darbinieku sociāli ekonomiskajām kategorijām. Katras grupas dalībnieku sastāvs bija viendabīgs saskaņā ar izvēlētajiem kritērijiem. Tie bija: sarunvaloda, dzimums, vecums un neto ienākumu līmenis, kas piedāvātajā formulējumā ietvēra gan legālo, gan nelegālo darba samaksu. 1. tabulā minētie grupu diskusiju dalībnieku apzīmējumi ir izmantoti pētījuma rezultātu pārskatā, ilustrējot to ar strādājošo izteiksmes veidu.

1. tabula. Fokusa grupu diskusiju sadalījums pēc dalībnieku sociāli demogrāfiskajiem raksturlielumiem

Apdzīvotā vieta	Darba valoda	Dzimums	„Neto” darba algas līmenis		
			Zems (Līdz Ls 150)	Vidējs (Ls 151 – 350)	Augsts (Ls 351 un vairāk)
Rīga	Latviešu	Vīrieši	40 – 60 gadi		30 – 45 gadi
		Sievietes		30 – 45 gadi	
	Krievu	Vīrieši		35 – 55 gadi	
		Sievietes	20 – 30 gadi		25 – 40 gadi
Ārpus Rīgas	Latviešu	Vīrieši		20 – 40 gadi (Cēsis)	
		Sievietes	35 – 55 gadi (Jēkabpils)		25 – 40 gadi (Liepāja)
	Krievu	Vīrieši	20 – 35 gadi (Daugavpils)		25 – 40 gadi (Ventspils)
		Sievietes		35 – 55 gadi (Jelgava)	

Noteiktie grupu diskusiju dalībnieku atlasē kritēriji tika izvirzīti atbilstoši pētījuma tēmai. DAIF pētījuma darba grupa uzskatīja, ka vīriešu un sieviešu saskarsme un pieredze ar darba devējiem algas jautājumos varētu būt atšķirīga, tāpēc tika veidotas atsevišķas grupu diskusijas vīriešiem un sievietēm. Tāpat fokusa grupām ir jābūt homogēnām gan pēc valodas, gan ienākumu līmeņa, gan arī dalībnieku vecuma variācijas nevar būt pārāk plašas. Šie apsvērumi atspoguļojās grupu diskusiju dalībnieku atlasē. Dalījumā pēc profesijas katra fokusa grupa bija heterogēna, tomēr tās dalībnieku profesionālo sastāvu ietekmēja iepriekš minētie nosacījumi.

2.2. Darba devēju dziļās intervijas

Darba devēju dziļo interviju mērķis bija noskaidrot, kā uzņēmuma ekonomiskie rādītāji atsaucas uz tajā nodarbināto darba algām, kādā veidā notiek darba tirgus piedāvājuma izpēte, kā tirgus un likumdošanas izmaiņas ietekmē darba devēja lēmumu paaugstināt darba samaksu.

Dziļā intervija arī ir kvalitatīvā pētījuma metode. Intervijai ir izstrādātas jautājumu vadlīnijas. Sarunas gaitā īpaši apmācīts intervētājs pielāgojas konkrētajam respondentam, atrod atbilstošo pieeju un kopīgu valodu ar viņu. Šī pieeja ļauj viegli iegūt patiesu un detalizētu informāciju (īpaši, ja jārūnā par specifiskām vai samērā sensitīvām tēmām).

Dziļās intervijas metode jālieto, jo jāaptauja krasi atšķirīgi respondenti, kas nebūtu aicināmi vienā fokusa grupā (piemēram, latviski un krieviski runājošie, atšķirīgu vecumu, dažādu lielumu uzņēmumu, dažādu reģionu pārstāvji, utt.). Vienlaikus uzņēmumu vadītāji lielākā vai mazākā mērā pieder līdera personības tipam, tāpēc dziļās intervijas metodes pielietošana ļauj izvairīties no sacensības, kas rastos, ja uz fokusa grupu diskusiju tiktu aicināti vairāki dalībnieki ar izteiktām līdera īpašībām. Dziļo interviju iespējams veikt respondentam ērtā laikā, tādējādi tiek panākta lielāka aptaujas dalībnieku atsaucība un līdzdalība. DAIF pētījuma posma ietvaros tika veiktas 26 dziļās intervijas, kuru raksturojums ir attēlots 2. tabulā.

2. tabula. Dziļo interviju sadalījums pēc uzņēmuma raksturlielumiem

Apdzīvotā vieta	Uzņēmuma lielums	Galvenā ekonomiskās darbības sfēra		
		Ražošana	Tirdzniecība	Citi pakalpojumi
Rīga	Mikro (līdz 9 darbinieki)	1	2	2
	Mazie (10 – 49 darbinieki)	2	2	2
	Vidējie (50 – 249 darbinieki)			1
	Lielie (250+ darbinieki)		1	2
Ārpus Rīgas	Mikro (līdz 9 darbinieki)	1	2	3
	Mazie (10 – 49 darbinieki)	2		2
	Vidējie (50 – 249 darbinieki)			1
	Lielie (250+ darbinieki)			

Sadalot Latvijas uzņēmumus trīs galvenajās ekonomiskās darbības nozarēs (ražošana, tirdzniecība un citi pakalpojumi), ņemot vērā uzņēmumu atšķirīgo lielumu (mikro, mazie, vidējie un lieli), kā arī atrašanās reģionu (Rīga, ārpus Rīgas), veikto dziļo interviju sadalījums ir norādīts 2. tabulā.

„Ražošanas” apakšgrupā tika iekļauti arī lauksaimniecības un būvniecības uzņēmumi, „tirdzniecības” grupā tika iekļauti gan vairumtirdzniecības, gan mazumtirdzniecības, gan sadzīves preču remonta uzņēmumi, pārējās ekonomiskās darbības sfēras pārstāvošie uzņēmumi tika iekļauti „citu pakalpojumu” grupā. Faktiskais uzņēmumu skaits apakšgrupās, kāds tas ir novērojams Latvijā, nav dziļo interviju respondentu izvēles kritērijs. Tabulā minētie apzīmējumi tiek lietoti arī citātu identificēšanai atskaites tekstā.

2.3. Algoto darbinieku kvantitatīva aptauja

Algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas mērķis bija iegūt skaitliski analizējamus datus par strādājošā darba algas apmēru, samaksas formu, iekļaujot nemonetāros (algu papildinošos nefinansiālos) labumus, kā arī vairākus citus aspektus, kas ļautu analizēt teorētiskajā pārskatā aplūkoto faktoru ietekmi uz darba samaksu. DAIF pētījuma algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas posms sastāvēja no trīs daļām. Pirmkārt, tā bija izlases modeļa izvēle, otrkārt, datu vākšana, un treškārt, datu analīze, iekļaujot ekonometrijas metodes.

Pilna laika algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas izlase tika veidota kā stratificēta vairākpakāpju izlase. Kopējais izlases apjoms bija 4040 pilna laika algotu darbinieku (pēc respondentu subjektīvā atzinuma), izslēdzot augstākā līmeņa vadītājus un valsts amatpersonas.

Šāda mērķa grupas definīcija izriet no darba samaksas struktūras pētījumiem izvirzītajām prasībām un DAIF pētījuma mērķa – sniegt adekvātu priekšstatu par Latvijas darba algu sistēmu. Tam ir nepieciešams maksimāli viendabīgs algoto darbinieku kopums, kuru samaksa nav atkarīga no pašu lēmuma. Šim nolūkam tiek izslēgtas marginālās (no kopuma „kodola” tālu esošas) grupas, kas samazina analizētās kopas viendabīgumu. Pētījumā marginālās grupas veido tādi algotie darbinieki, kuri paši pilnībā pieņem vai lielā mērā spēj ietekmēt lēmumu par sava atalgojuma apmēru un kuru darba algas apmērs ir relatīvi augsts un atalgojuma formas – daudzveidīgākas un atšķirīgākas no lielākās algoto darbinieku daļas. Vienlaikus šiem darbiniekiem ir raksturīgāka augstāka kompetence par mehānismiem, kuri ietekmē darba samaksu, tāpēc viņus var drīzāk uzskatīt par tās ekspertiem, nevis pētījuma gadījuma novērojumiem. Visas minētās īpašības ir raksturīgas augstākā līmeņa vadītājiem un valsts amatpersonām, ko bija iespējams

novērot arī darba devēju dziļo interviju laikā. Tāpēc DAIF pētījuma darba grupa uzskatīja, ka augstākā līmeņa vadītāji neatbilst pētījuma ģenerālajai kopai un tāpēc ir izslēdzami no algoto darbinieku aptaujas.

Iekļaujot aprēķinos augstākā līmeņa vadītāju darba samaksu, tiku iegūti dati ar lielāku izkliedi un netipisko vērtību kopu. Vadītāju atalgojums ir ievērojami augstāks, kas rezultātā sniegtu pozitīvāku priekšstatu (augstāka neto pamatalga, plašāka nemonētārā atalgojuma veidu pieejamība, lielāka to finansiālā vērtība u.c.) par darba samaksu Latvijā, nekā tas ir gadījumā, kad vadītāji tiek izslēgti no ģenerālās kopas. Tā kā pētījuma mērķis ir aprakstīt atalgojuma noteikšanas mehānismus, nevis aprēķināt vidējo darba algu, augstākā līmeņa vadītāju izslēgšana no ģenerālās kopas ir pamatota.

Neskatoties uz mērķa grupas korekciju, DAIF pētījuma rezultāti ir salīdzināmi ar atbilstošā laika perioda Centrālās statistikas pārvaldes Darbaspēka apsekojuma rezultātiem. Atlasot DSA pētījumā tādu pat mērķa grupu, kāda izraudzīta DAIF pētījumā par ģenerālo kopu, varam salīdzināt iegūtos rezultātus.

Lai izvēlētos DAIF pētījumam piemērotāko izlases modeli, tika veikta datu sekundārā analīze. Tās gaitā tika veikta pieejamo statistikas datu klasteru analīze ar mērķi atrast Latvijas pašvaldību grupas (klasterus), kurās būtu līdzīgi nodarbinātību raksturojošie un algu nosakošie mehānismi. Klasteru analīzē tika izmantoti šādi indikatori:

- ☒ Darba ņēmēju īpatsvars (%) no visiem pašvaldības iedzīvotājiem;
- ☒ Vidējā darba alga, no kuras tika veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas, atbilstošajā pašvaldībā;
- ☒ Darba ņēmēju īpatsvars (%) ar augstāko izglītību no visiem pašvaldības iedzīvotājiem;
- ☒ Pašvaldības iedzīvotāju īpatsvars (%), kuri brauc strādāt uz iedzīvotāju skaita ziņā lielāku pašvaldību;
- ☒ Pakalpojumu sfērā nodarbināto darba ņēmēju īpatsvars (%) pašvaldībā, izslēdzot veselības sektoru kā Latvijā netipisku pakalpojuma nozari, kurā darbojas gan valsts, gan privātie uzņēmēji ar lielāku atalgojuma dažādību;
- ☒ Ražošanas sfērā nodarbināto darba ņēmēju īpatsvars (%) pašvaldībā, izslēdzot būvniecību (būvniecību mēdz iekļaut un mēdz neiekļaut ražošanas sfērās, taču Latvijā tā attīstās strauji, tāpēc ir atšķirīga).

Augstāk minēto indikatoru vērtības pašvaldībām tika iegūtas no CSP DSA 2003. un 2004. gada un Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras datiem. Klasteru analīze tika veikta ar hierarhiskās klasteru analīzes palīdzību. Tās rezultātā tika iegūtas 14 pašvaldību grupas jeb klasteri.

Tā kā tika pieņemts lēmums veidot izlasi no klasteru analīzē iegūtajām pašvaldību kopām, tad katra pašvaldību grupa veidoja vienu stratu. Katras atsevišķās stratas lielumu veidoja summārais darba ņēmēju skaits pašvaldībā, kuras ietilpa attiecīgajā klasterī. Algoto darbinieku skaitliskajam novērtējumam tika izmantoti Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras dati par darba ņēmēju skaitu apdzīvotajās vietās (pēc dzīvesvietas adreses).

Katra klastera iekšienē tika atlasītas primārās izlases vienības (*primary sampling units*) – pašvaldības. Izlases vienību (aptaujas punktu) skaits vienam klasterim tika noteikts atbilstoši tā lielumam pēc darba ņēmēju skaita. Darba algu struktūras pētījumā bija svarīgi izvairīties no situācijas ietekmes un nerespondences, kas varētu rasties intervētāja maršruta specifikas, datu vākšanas norises dienas un laika, noteiktu sabiedrības dzīves aktualitāšu u.c. rezultātā. Tāpēc DAIF pētījuma darba grupa nolēma, ka vienā aptaujas punktā tiks iegūtas 40 intervijas ar mērķa

grupai atbilstošiem respondentiem. Dalot kopējo plānoto izlases vienību skaitu (sākotnēji – 4000 pilna laika algotu darbinieku), tika iegūtas 100 primārās izlases vienības. Tas ir Latvijas mērogam atbilstošs aptaujas punktu skaits, kura iespējamo ietekmi uz pētījuma rezultātiem novērtē, pielietojot ekonometrijas metodes datu analizē.

Atlasot primārās izlases vienības viena klastera ietvaros, tika ievēroti šādi papildus kritēriji:

- ☑ Izlasē noteikti iekļaut pašvaldības, kas viena klastera ietvaros pārstāv augstākās un zemākās vidējās algas punktus;
- ☑ Izteikti viendabīgu klasteru gadījumā punkta izvēlē vadīties pēc ģeogrāfiskā pārklājuma.

Mērķa grupai atbilstoša respondenta atrašana katrā aptaujas punktā tika veikta pēc maršruta metodes. Katrā māsaimniecībā tika aptaujāts tikai viens algotais darbinieks, neskatoties uz to, cik mērķa grupai atbilstošu cilvēku dzīvo attiecīgajā adresē. Respondenta atlase māsaimniecībā, kurā ir vairāki atbilstoši respondenti, tika veikta pēc „jaunākā vīrieša” principa. Datu vākšana notika laika posmā no 2005. gada 20. novembra līdz 2006. gada 10. februārim, izmantojot tiešās intervijas metodi (nepieciešamības gadījumā piedāvājot kartītes ar atbilžu variantiem).

Lai iegūtu 4000 pilna laika algoto darbinieku novērojumus, notika 11587 kontakti ar potenciālajiem respondentiem, no kuriem noteiktajai mērķa grupai atbilda 8464 strādājošie. To starpā tika veiktas 4040 intervijas un 4424 kontakti nebija derīgi (nerespondence). Algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas izlases struktūra ir pievienota pētījuma pārskata pielikuma 1. tabulā.

Iegūtie algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas dati tika analizēti ar ekonometrijas metodēm, lai noskaidrotu dažādu nodarbinātos raksturojošo faktoru ietekmi uz darba algu. Tika izveidoti regresijas modeļi, kuros atkarīgais mainīgais ir nodarbināto darba algas logaritms, bet neatkarīgie mainīgie – nodarbinātos raksturojoši lielumi, kuri tika iztirzāti teorētiskajā apskatā.

Nodarbinātā darba algas atkarību no dažādiem strādājošo un to darba vietu raksturojošajiem mainīgajiem apraksta algas vienādojums. Tas sasaista darbinieka sagaidāmo algu w ar (novērojamiem) mainīgiem X_k ($k=1,...,K$) un Y_j ($j=1,...,J$), kas raksturo darbinieku un uzņēmumu. Tā kā darba algu sadalījumam piemīt asimetrija pa kreisi, t.i., novērojumu punkti izteikti ciešāk pulcējas vidējā lieluma kreisajā (zemāko vērtību) pusē, savukārt labajā (augstāko vērtību) pusē punktu izvietojumam ir raksturīgāka lielāka izkliede, tad gan tehniski, gan no interpretācijas viedokļa ir ērtāk strādāt nevis ar algu, bet ar tās logaritmu, un tā ir vispārpieņemta pieeja. Ņemot vērā, ka individuālā darbinieka algu nosaka arī tādas indivīdu un uzņēmumu raksturojošas īpašības, kuras nav tieši novērojamas (piemēram, indivīda spējas, iniciatīva; uzņēmuma stāvoklis tirgū, reputācija u.c.), kā arī gadījuma faktori, algas vienādojumu var pierakstīt sekojošā formā:

$$\ln(w_{it}) = \beta_0 + \sum_k \beta_k X_{kit} + \sum_j \gamma_j Y_{jit} + \delta_t + u_{it}, \quad (1)$$

kur i apzīmē individuālus darbiniekus, t – dažādus novērojumu periodus. Savukārt, w_{it} ir darbinieka i alga pamatdarbā periodā t , X_{kit} ($k=1,...,K$) – darbinieka i raksturīgās pazīmes (vecums, dzimums, izglītība u.c.) periodā t , Y_{jit} ($j=1,...,J$) – uzņēmuma, kur strādā darbinieks i periodā t , raksturīgās pazīmes (nozare, īpašuma sektors, darbinieku skaits, atrašanās vieta u.c.), δ_t – laika periodu specifiskie efekti, u_{it} – gadījuma novirze (nenovēroto un gadījuma faktoru efekts), kuras sagaidāmā vērtība $E[u_{it}]=0$. Pēc pieņēmuma, u_{it} nekorelē ar neatkarīgiem mainīgiem X , Y .

Ja ir pieejams pietiekami liels reprezentatīvs datu masīvs, koeficienti β_k ($k=0, 1, \dots, K$), γ_j ($j=1, \dots, J$) un δ_i var tikt novērtēti ar ekonometrijas metodēm. Šajā pētījumā tika pielietota maksimālās ticamības metode (*maximum likelihood*). Izmantojot iedzīvotāju apsekojumu datus, ir jāņem vērā:

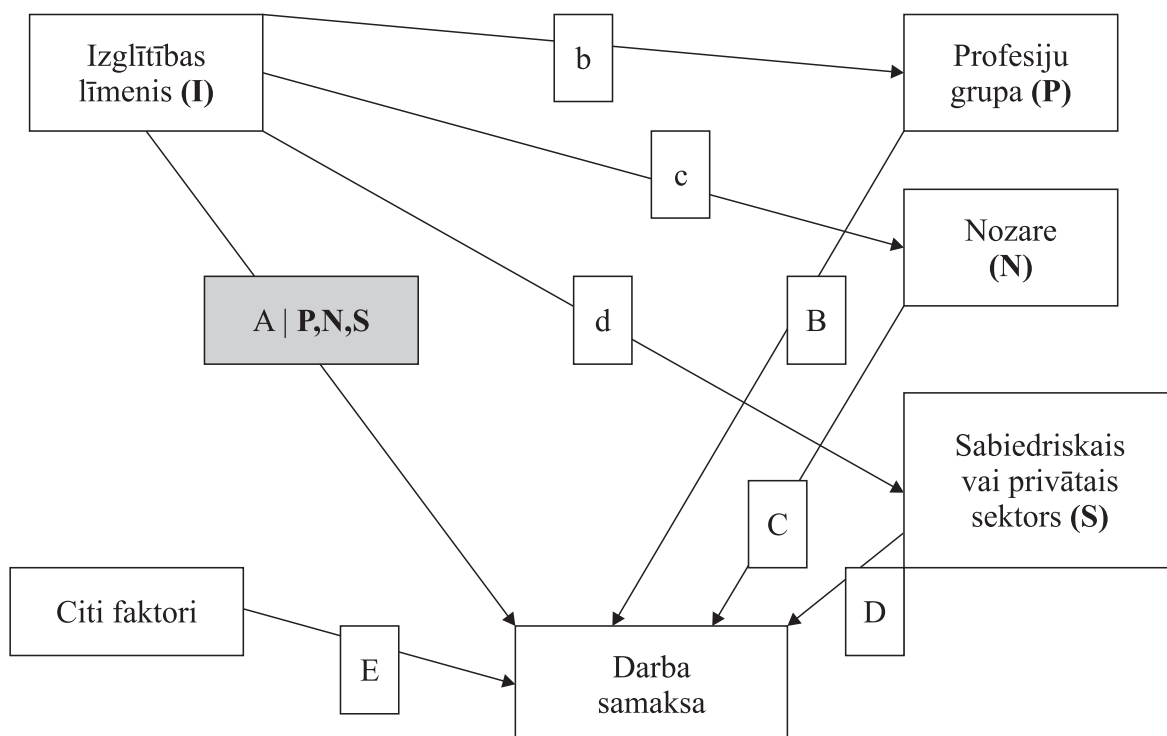
- ☑ novērojumu svarus (t. s. *p*-svāri, jeb varbūtības svāri, kas parāda, cik iedzīvotājus no ģenerālkopas pārstāv katrs respondents);
- ☑ apsekojuma dizainu (stratas, iespējamo atbilžu variāciju korelāciju vienas mājsaimniecības, vienas primārās izlases vienības locekļiem u.c.).

Svaru neievērošana varētu novirzīt koeficientu novērtējumus. Lai gan atbilžu variāciju korelācija nemaina koeficientu vērtību, tās neievērošanas rezultāts būtu aplami secinājumi par atsevišķu mainīgo (faktoru) nozīmīguma pakāpi. Piemēram, neievērojot atbilžu variāciju korelāciju, atrastajai sakarībai tiks novērots augstāks nozīmīguma līmenis.

Ekonometrijas metodes, kas ņem vērā *p*-svārus un pieļauj atbilžu variācijas korelāciju, izmanto tikai tādas standartklūdu novērtēšanas algoritmus, kas pieļauj arī heteroskedasticitāti (*heteroskedasticity*) jeb novērojumu atšķirīgas izkliedes (*variance*), piemēram, algām – darbiniekiem ar zemāku izglītības līmeni algu izkliede atšķiras no darbiniekiem ar augstāku samaksu. Citiem vārdiem, aprēķinos tiks izmantotas heteroskedasticitātei pielāgotas standartklūdas. Tas ir būtiski, jo algu datiem pat pēc logaritmēšanas parasti piemīt heteroskedasticitāte.

Aplūkosim nodarbinātā izglītības ietekmi uz darba algu. Kā parādīts 1. attēlā, izglītības līmenis ietekmē indivīdu algas divējādi: caur citiem faktoriem (galvenokārt, profesiju, nozari un sektoru) un tieši (nozārē, profesiju grupā, sektorā augstāk izglītotie darbinieki, pārējiem apstākļiem esot vienādiem, ir labāk atalgoti).

1. attēls. Izglītības ietekme uz darba samaksu



Pilns izglītības efekts uz algu (atmetot citu faktoru ietekmi E):

$$A = bB + cC + dD + A|P,N,S \quad (2)$$

Piezīme. Uzskatāmības labad apzīmējumos nav parādīts, ka visi efekti ir nosacīti: $B=B|I,N,S$ utt.

Attēlā nav parādīti citu faktoru efekti uz profesijas, nozares un sektora izvēli.

Tātad kopējo (pilno) izglītības efektu uz algām var sadalīt divās komponentēs. Pirmo komponenti (izglītības atdeves pieejas jeb karjeras komponente) veido formulas pirmie trīs locekļi $bB + cC + dD$; to var interpretēt kā izglītības vidējo efektu uz pieeju labāk apmaksātiem darbiem. Otrā komponente ir formulas loceklis $A|P,N,S$ – „prēmija” par izglītību, izslēdzot darbinieku kategorijas (profesiju grupu, nozare, īpašuma sektors) ietekmi.

Karjeras komponente ir tālāk sadalāma trijās daļās, kas atbilst izglītības līmeņa ietekmei caur profesiju grupu, nodarbinātības nozari un sektoru. Iepriekšējie pētījumi parādīja, ka izglītības līmeņa ietekmei īpaši nozīmīgas pieejas komponentes ir saistītas ar profesiju pamatgrupu un uzņēmuma lielumu. Vienkāršības labad šeit ignorēsim izglītības līmeņa ietekmi uz nozares un sektora izvēli ($c = d = 0$).

Regresijas modeļos atkarīgais mainīgais bija kopējā darba samaksa – pamatdarba alga un prēmijas un piemaksas. Turpmāk tekstā ar „darba samaksu” tiek saprasta nodarbinātā kopējā neto darba samaksa, t.i., visi pamatdarbā saņemtie ienākumi vidēji 12 secīgos mēnešos.

Regresijas modeļi tika sadalīti četrās grupās:

- ☑ modeļi, kuros ir iekļauta kontrole gan profesijām, gan darbības nozarēm, kontrolējot lielākās pilsētas un statistiskās plānošanas reģionus;
- ☑ modeļi, kuros ir iekļauta kontrole darbības nozarēm, bet nav iekļauta kontrole profesijām, kontrolējot lielākās pilsētas un plānošanas reģionus;
- ☑ modeļi, kuros ir iekļauta kontrole gan profesijām, gan darbības nozarēm, kontrolējot tikai plānošanas reģionus;
- ☑ modeļi, kuri balstās uz pirmās grupas modeļiem un pārbauda papildus faktoru ietekmi – vai ir nozīmīgi tautību atdalošie mainīgie, vai ir ietekme ģimenes stāvoklim un tam, ka nodarbinātajam ir bērni, kāda ir bezdarba līmeņa ietekme un citus.

Ja modelī nav iekļauta profesijas un uzņēmuma darbības nozares kontrole, tad šo modeļu izglītības līmeņu koeficienti atspoguļos kopējo izglītības efektu uz algām (A formulā (2)). Un proti, katra līmeņa indikatora koeficients parāda šī līmeņa efektu uz algu, salīdzinot ar atskaites (atsauces) grupu. Augstākās izglītības efektu, salīdzinot ar citu izglītības līmeni, parāda atbilstošo koeficientu starpība. Lai izteiktu efektus kā algu starpību procentos, jāpāriet no algu logaritmiem pie algām. Apzīmējot 1. un 2. modeļa koeficientu pie mainīgā x_k ar $\beta_{k,1}$ un $\beta_{k,2}$, iegūst, ka sagaidāmais algas pieaugums starp izglītības līmeņiem

$$k \text{ un } j = (\exp(\beta_{k,1} - \beta_{j,1}) - 1) \times 100\%. \quad (3)$$

Savukārt izglītības līmeņu koeficienti $\beta_{k,2}$ ir nosacīti efekti $A|P,S$ – katram izglītības līmenim atbilstošā vidējā „prēmija”, izslēdzot profesiju grupas un darbības nozares ietekmi. Izglītības atdeves pieejas jeb karjeras komponente tiks iegūta kā starpība (sk. 3. tabulu).

Visos modeļos tika iekļauti mainīgie, kas atbilst respondenta vecumam un vecuma kvadrātam. To iekļaušana visos modeļos ir nepieciešama, lai kontrolētu nodarbinātā vecuma ietekmi uz darba algu, nosakot citu faktoru ietekmi. Lai noteiktu ienākumu – vecuma profilu (līkni, kas

raksturo nodarbinātā vidējo ienākumu dinamiku tā darba gadu gaitā), tika izmantoti modeļi bez profesiju grupu kontroles.

3. tabula. Izglītības atdeves dekompozīcija, izmantojot divu modeļu koeficientus

Izglītības atdeves komponentes, salīdzinot izglītības līmeņus k un j		
Pilnā atdeve	<i>Pieejas jeb karjeras komponente</i>	<i>Prēmija, izslēdzot profesiju grupas un īpašuma sektora ietekmi</i>
$\beta_{k,1} - \beta_{j,1}$	$\{(\beta_{k,1} - \beta_{j,1}) - (\beta_{k,2} - \beta_{j,2})\}$	$\beta_{k,2} - \beta_{j,2}$

Datu apstrādei tika izmantotas šādas statistikas programmas: SPSS for Windows un STATA for Windows.

Šajā pārskatā ir aprakstītas tās DAIF pētījumā novērotās mainīgo lielumu likumsakarības, kurām ir noteikts vismaz 5% nozīmīguma līmenis (p vērtība ir 0,05 vai mazāka). Tas nozīmē, ka vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību virs 95%. Praksē tas nozīmē, ka iespēja, ka novērotās likumsakarības ir kļūdainas, ir 5% vai mazāka.

Aprakstot ekonometrijas analīzes rezultātus, bieži tiks lietots termins „kontrolē”. Kontroles tehnika tiek izmantota, jo daudzdimensiju regresijas analīzē ir iekļauti vairāki „skaidrojošie” mainīgie. Daudzdimensiju modelis analizē arī divu mainīgo daļējās attiecības, kontrolējot tās ar citiem mainīgajiem. Tiek teikts, ka mainīgais tiek kontrolēts, ja tā ietekme uz citiem mainīgajiem ir likvidēta. Piemēram, kontrolējot izglītības līmeni, tiek noteiktas sakarības starp diviem citiem mainīgajiem, kuriem raksturīgs vienāds izglītības līmenis, kontrolējot nodarbināto profesiju, tiek salīdzināti nodarbinātie vienas nozares un vienas profesiju grupas ietvaros. DAIF pētījumā tiek norādīti kontrolē pielietotie mainīgie, tas nozīmē, ka tiek salīdzināti respondenti, kuriem nosauktajos mainīgajos ir vienādas kategorijas, piemēram, vienāda izglītība, profesijas grupa u.c.

2.4. Darba devēju kvantitatīva aptauja

Darba devēju kvantitatīvās aptaujas mērķis bija iegūt skaitļos aprakstāmu darba devēju viedokli par darba samaksas formām dažādas kvalifikācijas darbiniekiem, darba atalgojuma fonda izmaiņām pēdējā gada laikā, darba algu papildinošiem nefinansiālajiem labumiem, kā arī attieksmi pret minimālās darba algas un neapliekamā minimuma paaugstināšanu valstī.

Atšķirībā no pilna laika algoto darbinieku aptaujas darba devēju aptaujā nebija iespējams nodalīt, kuri papildus labumi tiek piedāvāti kuras kategorijas strādājošajiem. Iegūtās atbildes ietver visus uzņēmumos strādājošos, ieskaitot augstākā līmeņa vadību – valdes priekšsēdētāju, valdes locekļus, padomniekus u.c. Salīdzinot algoto darbinieku un darba devēju aptaujas rezultātus, redzams, ka ievērojamu daļu no algu papildinošajiem labumiem (gan monetārajiem, gan nemonetārajiem) sastāda augstākā līmeņa vadības atalgojums.

Darba devēju ģenerālajā kopā tika iekļautas visas ekonomiski aktīvās statistiskās vienības, t.i., gan tā saucamās tirgus vienības (komercsabiedrības), gan netirgus vienības (valsts un pašvaldību iestādes, sabiedriskās organizācijas u.c.).

Darba devēju kvantitatīvā pētījuma izlase ir veidota kā sistemātiska gadījuma izlase. Centrālā statistikas pārvalde sagatavoja izlases vienību sarakstu atbilstoši DAIF darba grupas instrukcijai atlasīt ekonomiski aktīvas statistikas vienības ar trīs vai vairāk nodarbinātajiem, pielietojot

sistemātisko atlasī proporcioniāli nodarbināto skaitam statistikas vienībā (vienībai, kurā strādā vairāk cilvēku ir lielāka varbūtība iekļūt izlasē). Trīs nodarbināto kritērijs tika atzīts par būtisku, lai darba devēju aptaujā netiktu iekļauti tādi uzņēmumi, kuru vadītājiem nebūtu praktiskas algoto darbinieku vadīšanas pieredzes.

Kopējais izlases apjoms ir 800 darba devēji, kurus vienā analīzes vienībā varēja pārstāvēt viens vai vairāki cilvēki – uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs vai īpašnieks, personāldaļas vadītājs un atsevišķos gadījumos cits speciālists pēc vadītāja uzaicinājuma (piemēram, grāmatvedis).

DAIF pētījuma mērķi noteica divas būtiskas prasības aptaujas izlasei. Pirmkārt, jāņem vērā katras analīzes vienības (uzņēmuma vai iestādes) ietekme uz kopējo darba algu struktūru valstī proporcioniāli tajā nodarbināto skaitam. Otrkārt, bija nepieciešams nodrošināt darba devēju pētījuma salīdzināmību ar algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas datiem. Tika izveidota izlases ietvara struktūra, nosakot aptaujājamo uzņēmumu skaitu dalījumā pēc reģiona, nodarbināto skaita, ekonomiskās darbības nozares un īpašuma formas, ņemot vērā summāro nodarbināto skaitu ģenerālajā kopā.

Statistikas vienības tika atlasītas, pielietojot to ietekmes koeficientu atbilstoši uzņēmumā strādājošo cilvēku skaitam. Atbilstoši nosacījumam lielo un vidējo uzņēmumu īpatsvars izlasē tika palielināts.

Pētījumu datu salīdzināšanu apgrūtināja algoto darbinieku nespēja precīzi nosaukt uzņēmumā strādājošo skaitu (piemēram, ja viņš strādā liela uzņēmuma vai iestādes rajona filiālē), kā arī noteikt precīzu uzņēmuma atrašanās vietu. Lielie Latvijas uzņēmumi visbiežāk ir reģistrēti Rīgā, tāpēc statistikas pārskatos tiek iekļauti Rīgas statistiskajā reģionā. Atsevišķa algota darbinieka gadījumā darba vietas reģions tiek noteikts pēc tās faktiskās atrašanās vietas, jo centrālā biroja atrašanās vieta varētu būt arī nezināma. Tādēļ, veicot abu aptauju datu salīdzinājumu, jāņem vērā minēto faktoru ietekme. Neskatoties uz minētajiem ierobežojumiem, iespējamība salīdzināt abu kvantitatīvo aptauju datus ir vērtējama kā laba.

Datu vākšana notika laika posmā no 2006. gada 1. februāra līdz 2006. gada 28. martam, izmantojot tiešās intervijas metodi. Atsevišķos jautājumos respondentam tika rādītas kartītes ar atbilžu variantiem.

Lai iegūtu 800 darba devēju novērojumus, notika 1239 kontakti ar potenciālajiem respondentiem, no kuriem noteiktajai mērķa grupai atbilda 1203 darba devēji. To starpā tika veiktas 800 intervijas un 403 kontakti nebija derīgi (nerespondence). Darba devēju aptaujas izlases struktūra ir pievienota pielikuma 2. tabulā.

Analizējot pārskatu par darba devēju kvantitatīvās aptaujas gaitu (t.s. lauka darba atskaiti), dažāda tipa uzņēmumu atšķirīgā atsaucība liecina, ka, iespējams, aptaujā ir vairāk piedalījušies tādi uzņēmumi, kuros darba likumdošana tiek labāk ievērota. Lielāks intervijas atteikumu skaits ir nedeklarētās nodarbinātības riskam vairāk pakļautajās uzņēmumu grupās (mikro un mazie uzņēmumi, būvniecības nozare u.c.).

Jāatzīmē, ka ne vienmēr atteikuma pamatā ir bailes no valsts institūciju pārbaudes. Citi iemesli ir: bieža uzņēmumu aptauju organizēšana pēdējā pusgada laikā, potenciālā respondenta skeptiskā attieksme pret aptaujām kopumā vai negatīva pagātnes pieredze, saspringts darba ritms, nepamatotas bažas, ka konkurenti varētu uzzināt par darba samaksas struktūru uzņēmumā. Ne vienmēr ir iespējams pārliecināt respondentu par ieguvumu, piedaloties aptaujā.

2.5. CSP DSA 2003. un 2004. gada datu ekonometriskā analīze

Centrālās statistikas pārvaldes Darbaspēka apsekojuma 2003. un 2004. gada datu ekonometriskās analīzes mērķis bija turpināt M. Hazana iezīmēto likumsakarību attīstību novērtēšanu. M. Hazans ir analizējis CSP DSA, izmantojot datus, kas iegūti līdz 2002.gadam. Ievērojot DAIF darba grupas eksperta M. Hazana pieredzi, tika nodrošināta datu salīdzināmība. Salīdzinot CSP DSA un DAIF pētījuma algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas ekonometriskā analīzes rezultātus, tika aprakstīta atsevišķu faktoru ietekme uz indivīda darba samaksu. Tāpat lielāks DSA izlases apjoms dod iespēju veikt tādu analīzi, kuru nevar izdarīt ar DAIF algoto darbinieku aptaujas datiem.

2003. un 2004. gada DSA dati ietver pavisam ap 18 000 algoto darbinieku novērojumus, ieskaitot atkārtotos novērojumus. Saskaņā ar DSA rotācijas shēmu katrs respondents šo divu gadu laikā var būt novērots vienu, divas vai trīs reizes. To starpā tikai ap 6% no respondentiem nav snieguši informāciju par darba samaksu, tātad derīgo novērojumu skaits (ap 17 000) ir pilnīgi pietiekošs detalizēta algas vienādojuma izveidē kopumā, kā arī atsevišķi dzimumu un sabiedriskā – privātā sektora griezumā.

Kā darba samaksas mērs tiks izmantota neto mēnešalga. DSA datos informācija par algām ir intervālu formā, tāpēc tiks pielietota intervālu regresijas metode, kas speciāli pielāgota darbam ar apsekojumu datiem (*survey interval regression*). Iepriekšējie pētījumi (Hazans 2005a: 40) apstiprināja, ka intervālu regresijas metode dod drošus un ticamus rezultātus. Turklāt, vispārējie rezultāti par darba samaksas struktūru, kas iegūti ar 2005.gada DSA datiem (Hazans 2006), ir ļoti līdzīgi gan tiem, kas iegūti DAIF pētījumā ar algoto darbinieku aptaujas datiem, gan CSP DSA 2003. – 2004. gadu datu analīzes rezultātiem.

Kopš 2002. gada DSA notiek nepārtraukti visu gadu, tālab algu vienādojumā (1) varēja tikt iekļauti mēnešu indikatori un, apvienojot divu gadu datus, 2004. gadu nošķirošs indikators. Laika periodu indikatoru iekļaušana attīrīja galveno mainīgo koeficientus no sezonālātes, inflācijas un ekonomiskā cikla ietekmes uz algām.

CSP DSA analīzē ir parādīti gan darba samaksas modeļi bez profesiju kontroles, gan ar profesiju pamatgrupu kontroli (papildus tiek kontrolēts arī uzņēmuma darbinieku skaits). Divu dažādu analīzes modeļu lietošanas ieguvums tika aprakstīts iepriekš, DAIF algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas analīzē. Šāda pieeja ļauj novērtēt izglītības ietekmi uz darba samaksu divējādi – tieši un caur citiem faktoriem (sk. 1. attēlu).

CSP DSA analīzē apskatījām darbinieka ar augstāko izglītību algas ietekmējošos faktorus, īpaši izceļot izglītības jomas ietekmi. Tika iegūts izglītības jomu dilstošs sarindojums atbilstoši to ietekmei uz darba samaksas līmeni šādos griezumos:

- ☒ pilna laika darbiniekiem ar augstāko izglītību, kas iegūta pēc 1991. gada;
- ☒ pilna laika darbiniekiem ar augstāko izglītību, kas iegūta pirms 1992. gada;
- ☒ visiem pilna laika darbiniekiem ar augstāko izglītību;
- ☒ pilnu laiku strādājošiem vīriešiem ar augstāko izglītību;
- ☒ pilnu laiku strādājošām sievietēm ar augstāko izglītību.

Atbilstošie rezultāti ir iegūti, apvienojot 2003. un 2004. DSA datu bāzes. Izlasē ir 3329 pilna laika algotie darbinieki. Tā kā izglītības joma stipri ietekmē nodarbinātības nozari, tad pilns izglītības jomas efekts uz darba samaksu ir iegūts no modeļiem bez nozaru un profesiju kontroles. Ir svarīgi atzīmēt, ka izglītības jomas efekts ir plašāks jēdziens nekā profesijas efekts.

Tas parāda, kā darba tirgus vērtē dažādus izglītības veidus neatkarīgi no tā, vai cilvēks strādā atbilstošā profesijā vai nozarē. Iegūtie rezultāti var tikt izmantoti augstākās izglītības attīstības stratēģijas pilnveidošanai.

2.6. Informācijas sistēmas audits

Informācijas sistēmas audita mērķis ir analizēt statistiskās informācijas kvalitāti un izstrādāt ieteikumus, lai nākotnē valsts institūciju pārstāvji varētu precīzāk novērtēt īstenotās politikas atdevi. Lai valsts institūciju sadarbība būtu efektīva, informācijas audita ietvaros tiek aplūkota visu attiecīgo institūciju sadarbības un informācijas apmaiņas shēma, tiek novērtēta tās efektivitāte un izstrādāti ieteikumi.

Informācijas sistēmas audits ir izstrādāts, balstoties Sūzanas Hencelas (*Susan Henczel*) referāta „*The information audit as a first step towards effective knowledge management: an opportunity for the special librarian*” materiālā, kas tika prezentēts 2000. gadā.

Aplūkojot audita metodi kopumā, sākotnēji ir jāņem vērā apstāklis, ka lielākā daļa pieejamo teorētisko materiālu par informācijas sistēmas auditu ir orientēti uz privāto struktūru informācijas plūsmas analīzi (Oz 2000: 8; Henczel 2000: 210-1). Privāto struktūru informācijas sistēmas audita centrā galvenokārt atrodas pētāmā organizācija un tās vajadzību analīze.

Šim nolūkam būtu jānosaka, kura ir tā organizācija vai organizācijas, kas risina darba algu jautājumus valstī, jo informācijas sistēmas audits galvenokārt pēta lemtspējīgo struktūru darbību. Tas nozīmē, ka pētāmajai organizācijai ir jābūt tādai, kas spēj ietekmēt lēmumu pieņemšanu darba algu jautājumā valstiskā līmenī. Iesaistīto valsts institūciju un organizāciju izvēle notika, pamatojoties uz Ministru kabineta (MK) noteikumiem Nr. 49 (Labklājības ministrijas nolikums), Nr. 194 (Finanšu ministrijas nolikums), Nr. 413 (par minimālo mēneša darba algas noteikšanu) un Nr. 995 (darba samaksu valsts sektorā strādājošiem).

Atsaucoties uz minētajiem avotiem, tika noskaidrotas galvenās atbildīgās institūcijas par darba samaksu valstī: Finanšu ministrija (FM), kas atbild par valsts sektorā strādājošo darba samaksu, un Labklājības ministrija (LM), kas savas kompetences ietvaros nodarbojas ar rekomendāciju izstrādi minimālās mēnešalgas paaugstināšanai valstī. Tāpat tika apzinātas citas iesaistītās valsts institūcijas, kas strādā vai kaut kādā mērā ir saistītas ar darba algu jautājumu regulēšanu valstī. Tās ir: Ekonomikas ministrija, Valsts kancelejas Politikas koordinācijas departaments, Latvijas Pašvaldību savienība. Būtiska loma darba algu regulēšanā valstiskā līmenī ir divām nevalstiskajām organizācijām – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai (LBAS) un Latvijas Darba devēju konfederācijai (LDDK).

DAIF pētījumā tika izmantota S. Hencelas informācijas sistēmas audita zināšanu koncepcija. Tās centrālā problēma ir zināšanas, nevis tikai pētāmās organizācijas vajadzību analīze.

Kopumā S.Hencela izdala trīs informācijas sistēmas audita posmus: datu, informācijas un zināšanu posmu. Datu posms analizē pētāmās organizācijas vajadzības, tas ir, kādus datus pētāmā organizācija pieprasa, lai sagatavotu informāciju. Informācijas posms ir datu apstrāde analizējamās problēmas kontekstā (informācijas posms ir jāsaprot kā zināšanu būtiskākās sastāvdaļas un kā process), un pēdējais posms ir zināšanas (Henczel 2000: 212). Šeit gan ir jāatzīmē, ka zināšanas tikpat labi var būt arī vienkārši dati, jo, kā jau tika minēts, tad zināšanu statusu nosaka pētāmā problēma un tās konteksts.

Zināšanas S.Hencela iedala divās daļās: noformulētās zināšanas (*explicit knowledge*) – datubāzes, ziņojumi un cita veida dokumenti, kurus ir salīdzinoši viegli iegūt un pārbaudīt, un nenoformulētās zināšanas (*tacit knowledge*) – cilvēciskās zināšanas jeb pētāmajās organizācijās strādājošo darbinieku pieredze un kompetence (Henczel 2000: 213). Kā raksta S.Hencela, netiešās zināšanas ir grūti formulējamas, jo tās sastāv no pieredzes, izglītības, intuīcijas u.c. iracionālām komponentēm.

DAIF darba grupa par primāriem zināšanu radītājiem darba algu jomā uzskatīja LM un FM. Šādu izvēli noteica iepriekš minētie faktori – gan normatīvie akti, gan apstākļi, ka abām valsts institūcijām ir tieša ietekme uz galveno lēmēj institūciju – Ministru kabinetu.

Katras institūcijas un organizācijas apraksts ir veikts saskaņā ar S.Hencelas būtiskākajiem ieteikumiem noteikt pētāmās organizācijas galvenās funkcijas, noskaidrot tās lomu pētāmajā jautājumā, fiksēt būtiskākos trūkumu informācijas plūsmā, zināšanu radīšanā, komunikācijā un lēmumu pieņemšanā, kā arī izstrādāt ieteikumus un adresēt tos atbildīgajai organizācijai.

Lai veiktu informācijas sistēmu auditu, tika pielietotas divas pētījumu metodes – dokumentu analīze un ekspertu intervijas. Pētījuma laikā kopā tika intervēti 12 speciālisti, no kuriem deviņi pārstāvēja valsts institūcijas (Labklājības ministriju, Finanšu ministriju, Valsts kanceleju, Ekonomikas ministriju un Centrālo statistikas pārvaldi) un trīs – nevalstiskās organizācijas (Latvijas Pašvaldību savienību, LBAS un LDDK). Intervijas bija gan tiešās, gan telefoniskas un sarakstes veidā – elektroniski, ņemot vērā respondentu pieejamību un izvēlēto saskarsmes formu.

Informācijas sistēmu auditā uzskaitītie informācijas avoti galvenokārt ir tie, kurus minēja valsts institūciju un organizāciju pārstāvji, kas nozīmē, ka tiem ir gan augstāka references pakāpe, gan lielāka ietekme lēmumu pieņemšanas procesā. Aptaujāto valsts institūciju pārstāvji izvairījās nosaukt visus informācijas avotus, kuri ir izmantoti ziņojumu un aprēķinu sagatavošanā. Valsts institūciju pārstāvji aizbildinājās ar laika trūkumu. Minētās problēmas sekas bija tādas, ka vairāki izmantotie pētījumi, statistikas dati vai veiktie aprēķini saistībā ar darba samaksu tika nosaukti aptuveni vai minēti tikai pētījumu veicēja valsts vai izdošanas gads.

Ņemot vērā pētījumam atvēlēto laiku un darba algu jautājuma plašo raksturu, informācijas sistēmas audits nepētīja katras atsevišķās pētījumā minētās organizācijas lēmuma pieņemšanas struktūru. Tāda analīze radītu ļoti apjomīgu, taču sarežģīti strukturējamu informācijas apjomu, kurā būtu grūtāk saskatīt sistēmas funkcionēšanu kopumā.

2.7. Nozares politikas alternatīvu vērtējuma metodes

DAIF pētījuma ietvaros bija jāanalizē Labklājības ministrijas izvēlētās trīs politikas alternatīvas. Lai gan tradicionāla pieeja politikas alternatīvu vērtējumam ir izmaksu un ieguvumu analīze, visiem alternatīvu variantiem šo tehniku pilnībā pielietot nebija iespējams. Galvenais iemesls bija iespējamo izdevumu un ieguvumu identificēšanas grūtības, kuras detalizētāk aplūkosim attiecīgajā šī pārskata nodaļā. Tā kā visas vērtējumam pakļautās alternatīvas iekļāva situācijas, kas saistās ar sociālu un ekonomisku risku, to identificēšana un novērtēšana tika veikta ar prognozēšanas tehniku palīdzību. Prognozēšanai tika pielietotas gan faktogrāfiskās metodes, gan ekspertmetodes.

Parasti izmaksu un ieguvumu salīdzināšanai izvēlas metodes atkarībā no tā, vai ieguvumus ir iespējams izteikt naudas izteiksmē, citā kvantitatīvā veidā vai arī tos iespējams aprakstīt

tikai kvalitatīvi. Ja iespējams ieguvumu vērtību izteikt naudas izteiksmē, tiek izmantota izmaksu – ieguvumu analīze. Gadījumos, kad ieguvumu vērtību nevar aprēķināt naudā, lieto izmaksu efektivitātes analīzi (Kļaviņa, Klapkalne, Pētersone 2005: 32, 48).

Politikas alternatīvas piemērošana rada izmaksas. Tās iedalāmas (Kļaviņa, Klapkalne, Pētersone 2005: 26):

- ☒ Ieviešanas izmaksās, kas nepieciešamas darbības uzsākšanai;
- ☒ Uzturēšanas izmaksās, kas nepieciešamas ilglaicīgā perspektīvā.

Visu alternatīvu analīzē bija jānovērtē iespējamās to ieviešanas sekas un riski, ar kuriem jāērķinās valdībai, izvēloties ieviest konkrēto politikas alternatīvu. Pirmā alternatīva paredz minimālās darba algas paaugstināšanas algoritma izstrādi laika periodam pēc 2010. gada, tādēļ bija nepieciešama arī Latvijas makroekonomiskās vides prognoze. Lai izvērtētu otro alternatīvu, kura paredz darba algas diferencēšanu atsevišķās tautsaimniecības nozarēs, bija jāprognozē iespējamās valsts institūciju noteikta veida kontroles mehānismu ieviešanas un uzturēšanas izmaksas. Minēto iemeslu dēļ alternatīvu novērtējumam tika pielietotas prognozēšanas metodes.

Prognozēšana tiek izmatota vai nu noteikta indikatora (piemēram, ienākumu, inflācijas, tirgus pieprasījuma u.c.) nākotnes stāvokļa noteikšanai, vai arī noteiktas politikas ietekmes vērtēšanai (Kļaviņa, Klapkalne, Pētersone 2005: 53). Atkarībā no apskatāmās problēmas prognoze var attiekties uz tautsaimniecību kopumā, uz kādu atsevišķu nozari, uzņēmumu vai teritoriju, būt nacionālas, reģionālas vai vietējas. Zinot sakarības veidu, var prognozēt kāda ekonomiska rādītāja izmaiņas atkarībā no cita rādītāja izmaiņām, kas noder par pamatu lēmuma pieņemšanā.

Sociāli ekonomisku indikatoru prognozes tiek izmantotas attīstības scenāriju izveidei. Scenāriju analīze bieži vien ir papildinājums izmaksu – ieguvumu analīzei. Scenārijs ir iespējamās situācijas apraksts uz vairāku pieņēmumu pamata, kas ietver sevī ne tikai prognozi, bet arī vides atspoguļojumu. Scenāriju mērķis ir noskaidrot svarīgākos riskus. Scenārijos tiek aplūkota ietekme, kas radīsies uz procesu, vienlaikus izmainot vairāku mainīgo vērtību. Secinājumi tiek izdarīti uz objektīvās analīzes un subjektīvās interpretācijas pamata.

Atkarībā no tā, vai par pamatu secinājumiem tiek izmantoti statistiskie dati vai eksperta vērtējums, prognozēšanas metodes var iedalīt (Kļaviņa, Klapkalne, Pētersone 2005: 55):

- ☒ objektīvajās (faktogrāfiskajās) metodēs,
- ☒ subjektīvajās (ekspertu) metodēs.

Ar faktogrāfisko metožu palīdzību prognozi izstrādā, balstoties uz informāciju par pētāmā procesa vai objekta attīstību pagātnē un pieņēmumu, ka procesa raksturs tuvākajā laikā nemainīsies. Vispārīgi runājot, faktogrāfiskās metodes var dēvēt par kvantitatīvām (Kļaviņa, Klapkalne, Pētersone 2005: 55). Šīs metodes plaši pielieto statistiskajos aprēķinos, veidojot makroekonomiskos scenārijus. DAIF pētījumā faktogrāfiskās metodes tika izmantotas, lai pirmās alternatīvas izstrādes vajadzībām prognozētu makroekonomisko vidi Latvijā 2010. gadā un vēlāk.

Gadījumos, kad ir grūti paredzēt sabiedrības reakciju vai arī nav pieejama informācija par modeļa iespējamo reakciju uz ārējās vides faktoriem, jāizmanto ekspertmetodes. Tās lieto konkrētu prognožu izstrādāšanā, kad informācija par pētāmo objektu ir nepietiekama, vai informācijas vākšana ir pārāk darbietilpīga vai neatbilstīgi dārga. Ekspertīzes darba grupa formulē pētāmo problēmu, precizē ekspertīzes mērķi un uzdevumus un formulē tos anketā, kuru aizpilda eksperti

(Kļaviņa, Klapkalne, Pētersone 2005: 59). DAIF pētījuma politikas alternatīvu vērtējumam tika izmantota trīs posmos organizēta ekspertu aptauja atbilstoši „Delfu” metodei.

Galvenie „Delfu” metodes principi ir (Kļaviņa, Klapkalne, Pētersone 2005: 59):

- ☒ aptauja notiek vairākās kārtās, un katrā kārtā jautājums tiek arvien vairāk konkretizēts;
- ☒ ekspertu vērtējumu statistisko apstrādi veic pēc katras ekspertīzes kārtas;
- ☒ visi eksperti tiek iepazīstināti ar ekspertu vērtējuma statistisko apkopojumu;
- ☒ ja kāda eksperta viedoklis būtiski atšķiras no kolektīvā vērtējuma, šim ekspertam tas ir jāpamato;
- ☒ ekspertu aptauja ir anonīma.

Ar „Delfu” metodes palīdzību tiek iegūts vienots viedoklis, turklāt bez diskusijām starp ekspertiem.

Izmantotās metodes priekšrocība bija iespēja iegūt skaitliski aprakstāmus politikas alternatīvu ieviešanas ieguvumus un zaudējumus. Nepieciešamība nonākt līdz vienotam viedoklim atvieglo politikas alternatīvas ieviešanas risku aprakstu, jo netiešo diskusiju rezultātā ir panākts kopīgs skatījums uz problēmu. DAIF pētījuma īstenošanai bija būtiska „Delfu” metodes iespēja precizēt un padziļināt ekspertu vērtējuma anketu atkarībā no iepriekšējā aptaujas posma rezultāta. Iesaistīto speciālistu anonimitāte un iespēja aptauju pielāgot katra atsevišķā eksperta laika vajadzībām bija vēl viena būtiska izmantotās metodes priekšrocība.

Vērtējot trīs nosauktās politikas alternatīvas, pētījuma darba grupa organizēja trīs ekspertu aptaujas kārtas, otrajā un trešajā kārtā iepazīstinot speciālistus ar iepriekšējā posma rezultātiem. Politikas alternatīvu novērtējumā un iespējamo seku prognozēšanā kopumā piedalījās 19 eksperti, kuri pārstāvēja visas ieinteresētās puses.

Ekspertu skaits sākotnēji netika ierobežots. DAIF pētījuma darba grupa nolēma, ka vērtējumā jābūt iesaistītām trim ieinteresētajām pusēm. Pirmā no tām bija valsts institūciju pārstāvji, kuri ir saistīti ar minimālās darba algas noteikšanu valstī. Ekspertu vidū bija Labklājības, Ekonomikas un Finanšu ministrijas un to pakļautībā esošu iestāžu pārstāvji (kopā astoņi speciālisti). Otrā iesaistītā puse bija darba devēju un darbinieku organizāciju pārstāvji (kopā deviņi speciālisti). Atbilstoši vērtēto politikas alternatīvu saturam DAIF pētījuma darba grupa aicināja piedalīties dažādu nozaru pārstāvjus. Trešā puse bija neatkarīgie eksperti – zinātnieki, kuri tieši nepārstāv nevienu ieinteresēto pusi (divi speciālisti). Neatkarīgo ekspertu iesaistīšana politikas alternatīvu novērtējumā attaisnojās, jo šie speciālisti piedāvāja profesionāli pamatotus un līdz šim publiskā telpā reti izskanējušus viedokļus par sagaidāmajām sekām, ieviešot vienu vai otru politikas alternatīvu.

Pirmais aptaujas posms bija organizēts intervijas veidā, lai iegūtu arī detalizētāku speciālista komentāru par aplūkojamajiem jautājumiem. Otrā un trešā kārtā notika anketēšanas veidā.

III DARBA ALGAS REGULĒŠANAS KĀRTĪBA UN TAJĀ IESAISTĪTIE SOCIĀLIE PARTNERI

Mūsdienās attīstītās valstis aktīvi piedalās iedzīvotāju ienākumu veidošanas procesā, izmantojot dažādas metodes, galvenokārt minimālās darba algas noteikšanu, nodokļu politiku un sociālās apdrošināšanas programmas.

Sociālā dialoga attīstīšanai Latvijā ir nodibināta Nacionālā trīspusējās sadarbības padome (NTSP), kurā darbojas valdības, Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) izvirzītie pārstāvji. NTSP mērķis ir veicināt valdības, darba devēju un darbinieku organizāciju (arodbiedrību) sadarbību nacionālajā līmenī un nodrošināt saskaņotu, visas sabiedrības un valsts interesēm atbilstošu sociālekonomiskās attīstības problēmu risināšanu, kas garantētu sociālo stabilitāti un labklājības līmeņa paaugstināšanu valstī. Attiecībā uz darba samaksas jautājumiem, minimālās darba algas noteikšana ir plaši izplatīts instruments algu politikas veidošanā. Papildus tam, iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojumi (piemēram, ar iedzīvotāju ienākuma nodokli neapliekamais minimums, atvieglojumi par apgādībā esošām personām u.c.) ir instrumenti, lai samazinātu nodokļu slogu zemu atalgotajiem strādājošiem.

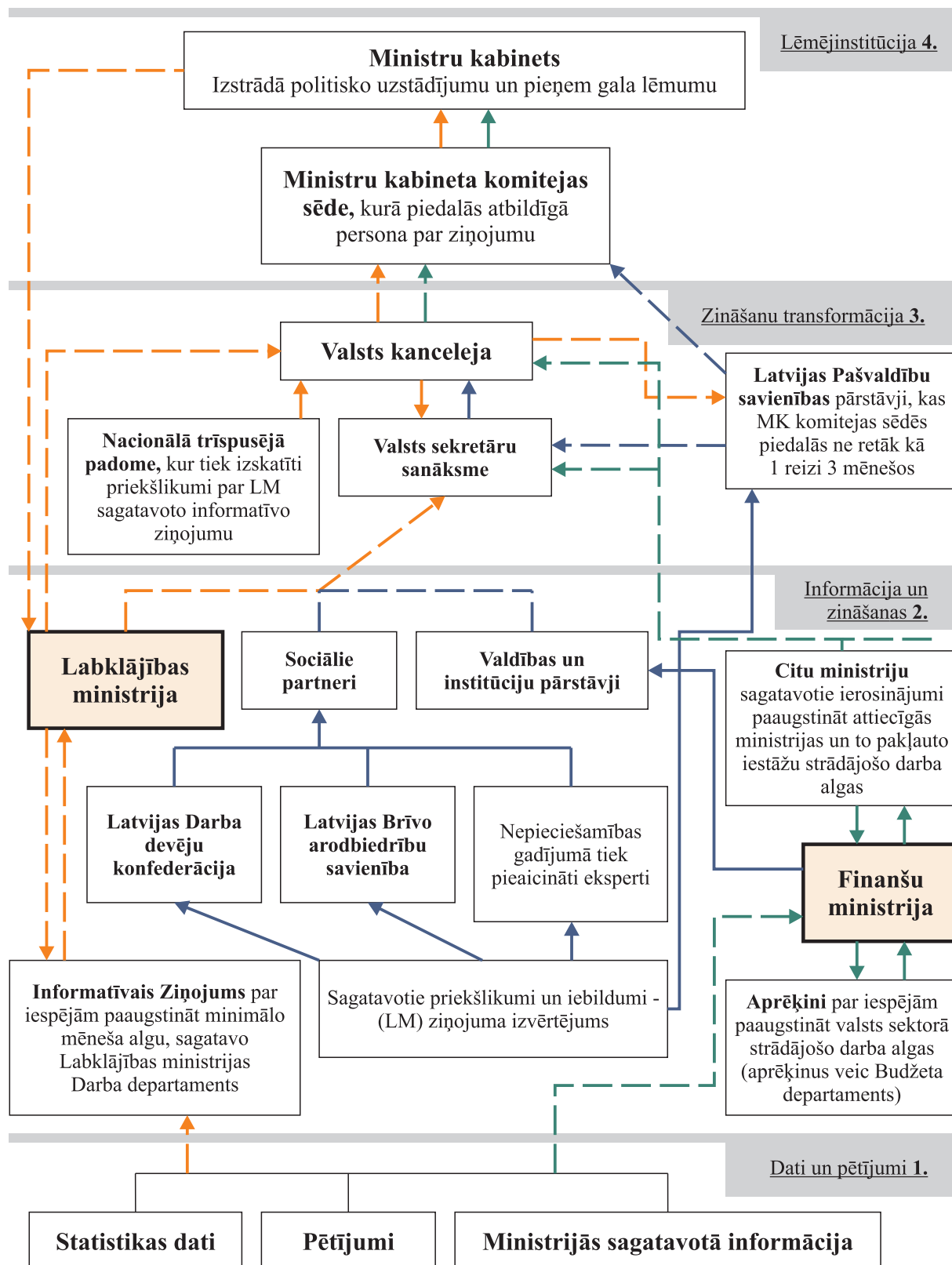
Vispārējo nevalstisko organizāciju un valsts institūciju sadarbības modeli un formu darba algu jautājumu risināšanā, regulēšanā un minimālās darba algas paaugstināšanas lēmuma pieņemšanā ilustrē 2. attēls. Tas ataino gan kārtību, kā tiek virzīts LM sagatavotais informatīvais ziņojums uz Ministru kabinetu, gan FM lomu darba algu jautājuma regulēšanā. Tāpat shēmā ir atainota citu valsts institūciju un sociālo partneru dalība darba algu noteikšanā.

Lēmuma pieņemšanas struktūra sastāv no četriem līmeņiem. Pirmais līmenis ir būtiskākie dati un pētījumi, kurus izmanto valsts institūcijas informatīvo materiālu sagatavošanā un ieteikumu pamatošanā par minimālās darba algas paaugstināšanas iespējām. Otrais līmenis attēlo informāciju un uzkrātās zināšanas, kuru sīkāka apskatīšana ietver to procesu analīzi, kas ietekmē informatīvo ziņojumu un aprēķinu kvalitāti gan no noformulēto (dokumentu), gan no nenoformulēto (speciālistu pieredzes) zināšanu pozīcijas. Noformulēto zināšanu līmenī notiek informācijas apmaiņa starp valsts institūcijām un sociālajiem partneriem, un pēdējie novērtē ministriju sagatavotos priekšlikumus. To izvērtēšanā tiek pielietotas gan noformulētās, gan nenoformulētās zināšanas par darba samaksas struktūru Latvijā.

Trešais lēmuma pieņemšanas struktūras līmenis ir nosaukts par zināšanu transformāciju, jo attēlo valsts institūcijās sagatavoto noformulēto zināšanu papildus novērtējumu Valsts sekretāru sanāsmē, Nacionālajā trīspusējās sadarbības padomes sēdē. Papildus tam atsevišķs saskaņošanas darbs tiek veikts arī ar Latvijas Pašvaldības savienību. Valsts kanceleja ir centrālā valsts institūcija augstāk minēto sanāksmju koordinēšanā un informācijas plūsmas organizēšanā starp sanāksmēs iesaistītajiem partneriem. Valsts kancelejas loma pētījuma laikā pakāpeniski palielinājās, jo pieauga Valsts kancelejas kā zināšanu turētājas loma, izveidojot valsts institūciju pētījumu un publikāciju datu bāzi.

Ceturtais lēmuma pieņemšanas struktūras līmenis ir lēmēj institūcija – Ministru kabinets, kurš pieņem gala lēmumu par minimālās algas paaugstināšanu valstī.

2. attēls. Minimālās darba algas paaugstināšanas lēmuma pieņemšanas struktūra



Piezīmes: Oranžās krāsas bulta apzīmē Labklājības ministrijas sagatavoto informatīvo ziņojumu par iespējām paaugstināt minimālo mēnešalgu virzību līdz Ministru kabinetam. Zilās krāsas bulta apzīmē iesaistīto partneru iekļautos ieteikumus informatīvajā ziņojumā. Zaļās krāsas bulta apzīmē Finanšu ministrijas vērtējumu par iespējām paaugstināt valsts sektorā strādājošo darba algas.

Atbilstoši 2. attēlā atspoguļotajai minimālās darba algas paaugstināšanas lēmuma pieņemšanas shēmai, turpinājumā aplūkosim katru no izceltajiem līmeņiem, kā arī noteiktu valsts iestāžu vai nevalstisko organizāciju līdzdalību lēmumu pieņemšanā.

3.1. Dokumentu sagatavošanas informatīvā bāze, tās kvalitāte un publiskā pieejamība

Valsts iestādes (tostarp ministrijas), gatavojot informatīvos ziņojumus un aprēķinus par algu paaugstināšanas jautājumiem, visbiežāk izmanto Centrālās statistikas pārvaldes datus un citās ministrijās sagatavoto informāciju (piemēram, Finanšu ministrijas sagatavotos aprēķinus par minimālās mēnešalgas ietekmi uz tautsaimniecību, datu bāzi par valsts sektorā strādājošo darba samaksu u.c.). Atsevišķos gadījumos tiek izmantota arī pētījumos iegūtā informācija. Šobrīd pastāv noteiktas komunikācijas problēmas starp galveno datu „ražotāju”, Centrālo statistikas pārvaldi, un atsevišķām valsts institūcijām un nevalstiskajām organizācijām, kuras ir vai varētu būt potenciālie datu lietotāji. Tā kā CSP ir galvenais un visbiežāk izmantotais datu „ražotājs” valstī, iesākumā aplūkosim CSP kā datu vākšanas un „uzkrāšanas” institūciju.

Visbiežāk minētais statistiskās informācijas avots darba algu jautājumos ir Centrālā statistikas pārvalde. CSP ir viens no galvenajiem datu avotiem Labklājības ministrijas (LM) un Finanšu ministrijas (FM) ziņojumu un aprēķinu sagatavošanā. Tāpat CSP datus izmanto Ekonomikas ministrija un Latvijas Pašvaldību savienība (LPS), mazāk Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS). Citi statistikas avoti tiek lietoti ievērojami mazāk. Ārvalstu statistikas dati tiek iegūti no Eurostat, un tos salīdzinošai analīzei izmanto gan LM, gan FM.

3.1.1. CSP gatavoto datu raksturojums un pielietojums

Kopumā Centrālā statistikas pārvalde apkopo ap 20 informatīvām programmām (statistikas dati), kas ir saistīti ar darba samaksu. Ņemot vērā institūciju darbinieku lielo slodzi, pastāv risks, ka institūciju darbinieki nav iepazinušies ar visiem CSP piedāvātajiem datiem saistībā ar darba algām.

Centrālās statistikas pārvaldes informācija par darba samaksu valstī tiek apkopota datu krājumos, piemēram, „Profesiju apsekojuma rezultāti Latvijā [X] gada oktobrī” (ikgadējs izlaidums), „Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji [X] gadā” (ikgadējs izlaidums). Apjomīgu informāciju par darba samaksu ar galvenajiem indikatoriem var atrast CSP mājas lapā sadaļā „Darba samaksa”, „Nabadzības novēršanas monitoringa tabulas” u.c. Katru gadu CSP izstrādā Valsts statistiskās informācijas programmu, kurā ir iekļauta informācija par plānotajām datu apkopošanas programmām nākamajam gadam gan vietējām vajadzībām, gan starptautiskajām institūcijām.

CSP apkopotie dati par darba algām valstī galvenokārt atspoguļo legālo darba samaksu, tas ir, informācija par darba algām tiek iegūta no darba devēju un valsts iestāžu iesniegtajām atskaitēm. Citu organizāciju dati parasti uzrāda lielāku darba samaksu nekā CSP dati. Piemēram, CSP dati no citu organizāciju apkopotās informācijas par darba samaksu valstī var atšķirties līdz pat 20%-40% (Latvijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūts 2005: 8-13). Šāda atšķirība ir aprakstīta pētījumā, ko veica LZA Ekonomikas institūts, lai novērtētu koncepcijas projekta „Par fizisko personu ienākumu gūšanas kontroles pilnveidošanu” ieviešanu.

Citas organizācijas informāciju visbiežāk apkopo, cenšoties ņemt vērā patieso darba samaksu valstī, tas ir, papildus oficiāliem ienākumiem mēģina atrast veidu, kā ņemt vērā nelegālo darba samaksu. Diemžēl atšķirīgās metodikas neļauj precīzi novērtēt, cik lielā mērā iegūtie rezultāti, kuriem būtu jāaptver arī neregistrētie ienākumi, ir tuvāki reālajai ainai nekā oficiālā statistika. Šī situācija liecina par CSP sagatavoto datu darba samaksas jautājumos interpretācijas ierobežojumiem, taču, no otras puses, pozitīvi ir tas, ka CSP datiem ir droša un skaidri zināma datu vākšanas metode. Iespējams, ka tālab būtu biežāk jākombinē CSP sagatavotā statistika no oficiālajiem ziņojumiem ar datiem no tādiem regulārajiem pētījumiem kā Darbaspēka apsekojums un Mājsaimniecību budžeta pētījums.

Veicot aptaujas, piemēram, Mājsaimniecības budžeta un Darbaspēka apsekojumu, CSP pārstāvjiem ir grūtības aptaujāt respondentus ar augstiem ienākumiem (šie respondenti ir visneatsaucīgākie) un, sekojoši, ir pamats uzskatīt, ka iepriekšminēto respondentu trūkums nedaudz samazina mājsaimniecības budžeta un darba samaksu rādītājus.

Papildus nosauktajiem darba samaksas datiem CSP veic ikgadējus aprēķinus par ēnu ekonomikas apmēriem tautsaimniecībā. Šie aprēķini nav publiski pieejami, kaut arī dati par ēnu ekonomiku sastāda daļu no kopējiem IKP aprēķiniem. Aprēķinus veic CSP Makroekonomikas statistikas departamenta Nacionālo kontu daļa. Galvenie minēto datu lietotāji ir Valsts ieņēmumu dienests un Ekonomikas ministrija.

Valsts institūciju pārstāvji neiedziļinās datu kvalitātē, izņēmums ir, ja dati krasi atšķiras no citiem rādītājiem. Tāpat ir pamats zināmām šaubām par institūciju pārstāvju zināšanām, kā pareizi izmantot apkopotos datus – visbiežāk tiek jauktas un neprecīzi interpretētas jēdzienu vai rādītāju definīcijas. Minētais trūkums tiek skaidrots ar augsto kadru mainību ministrijās un stabilo darbinieku (speciālistu) lielo slodzi.

Šobrīd nav izveidojušās dialoga tradīcijas starp datu lietotājiem un CSP. Pastāv problēmas ar ministriju pasūtījumu izpildi, piemēram, ministriju pārstāvji CSP pasūta precizējošos datus, bet CSP pārstāvjiem ir grūtības izpildīt ministriju lūgumu, jo uzdevuma izpildei ir dots neadekvāti īss laika periods.

Lai paaugstinātu CSP datu lietošanas kvalitāti, papildus līdz šim sagatavotajai informācijai ir nepieciešams pievienot nelielus komentārus par datu korektu izmantošanas veidu un būtiskākajām kļūdām, kuras ir pieļautas, lietojot CSP datus. Ja nepieciešams, rīkot seminārus par minēto tēmu, demonstrējot raksturīgākās kļūdas un pareizu datu pielietošanu.

Lai paaugstinātu datu lietotāju zināšanas par CSP piedāvājumu, vēlams pie valsts institūciju darbinieku pasūtītajiem datiem norādīt atsauces uz līdzīgas tēmas saistošajiem datu krājumiem (ieteicams izveidot elektroniskas saites uz radniecīgiem datu krājumiem).

3.1.2. Neoficiālās darba samaksas novērtējumi un to kvalitāte

Vislielākās grūtības DAIF pētījuma darba grupai sagādāja informācijas vākšana par nelegālās darba samaksas apmēra avotiem, kas saistīta ar valsts institūciju darbinieku piesardzīgo attieksmi runāt par augstāk minētajiem jautājumiem. Atsevišķi valsts institūciju pārstāvji izteicās, ka pieejamie dati par šo tēmu ir apšaubāmi un līdz ar to, var uzskatīt, ka šādu datu praktiska izmantošana ir nepamatota. Tika minēts, ka aplokšņu algas problēma ir sakāpināta un ka patiesie šīs parādības apmēri esot nelieli. Tai pašā laikā jāpiezīmē, ka nav neviena pētījuma,

kas minētos izteikumus apstiprinātu. Tāpat valsts institūciju pārstāvji atzīmēja, ka neesot jēgas šos datus publicēt, jo nav neviena, kas minēto problēmu vēlētos risināt.

Kopumā informāciju par „aplokšņu algām” un ēnu ekonomiku valsts institūciju pārstāvji un sociālie partneri lieto samērā maz. Varam minēt vairākus iemeslus, kāpēc maz tiek izmantoti dati par aplokšņu algām, lai gan kopš 2004. gada ir pieņemtas pamatnostādnes par nelegālās nodarbinātības samazināšanu.

Viens no būtiskākajiem iemesliem attiecas uz informācijas ticamību. Līdz šim veiktie aprēķini sniedz atšķirīgus datus par „aplokšņu algu” apmēriem, kuru aprēķinu metode netiek publiskota. Sekojoši, nav pārliecības par aprēķinu rezultātiem, no kā var būt atkarīga dažādu politikas instrumentu pielietošana. Kopumā ministrijas un sociālie partneri minēja trīs informācijas avotus, kas sniedz datus par aplokšņu algām un ēnu ekonomiku. Tie ir 2002. gadā FM veiktie vienreizējie aprēķini, CSP dati (šie dati nav publiski pieejami, tie ir atrodamī CSP Makroekonomiskās statistikas departamentā, Nacionālo kontu daļā) un LZA Ekonomikas institūta aprēķins, kas ir veikts koncepcijas projekta „Par fizisko personu ienākumu gūšanas kontroles pilnveidošanu” ieviešanas novērtējuma ietvaros. Tomēr katrs atsevišķi aptaujātais respondents nosauca tikai vienu vai divus informācijas avotus; tāpat daļa aptaujāto respondentu nezina, kur meklēt pašu nosaukto informāciju.

Nākamais iemesls ir tas, ka atsevišķi dati par ēnu ekonomiku ir pieejami vienas ministrijas iekšējai lietošanai un netiek nodoti lietošanai citām ministrijām. Tāpat ir jāatzīmē, ka aprēķini par aplokšņu algām pēc būtības ir hipotētiski, bet ministriju informatīvie ziņojumi un aprēķini ir jāsagatavo no drošiem informācijas avotiem. Kā apgalvo valsts institūciju darbinieki, tad informatīvo ziņojumu un aprēķinu kvalitāte būtiski nepazeminās, ja netiek ņemti vērā dati par ēnu ekonomiku. Tas netieši norāda, ka valstī nav vienotas ēnu ekonomikas apkarošanas programmas ministriju līmenī, kas pastiprināti izjustu minēto datu trūkumu. Līdz šim ēnu ekonomikas mazināšanā ministrijas ir darbojušās savas kompetences robežās, piemēram, tika samazināta daļa tiešo nodokļu un sociālās apdrošināšanas iemaksu sloga, kā arī regulāri tiek paaugstināta minimālā mēneša alga. Tomēr atsevišķu ministriju aktivitātes bez vienota problēmas skatījuma starpministriju līmenī samazina iespēju efektīvi ietekmēt nelegālās darba samaksas apmēru tautsaimniecībā. Tāpat netiek novērtēta līdz šim izmantoto instrumentu efektivitāte un apzināti to pielietošanas riski (piemēram, kādi ir iemesli, kāpēc netiek sasniegts cerētais rezultāts).

Tas, ka ēnu ekonomika iziet ārpus vienas ministrijas kompetences robežām un skar vairāku ministriju darbības jomas, iespējams, ir viens no iemesliem, kāpēc ministriju pārstāvjiem ir zema interese par ēnu ekonomiku un aplokšņu algas apmēriem tautsaimniecībā – nevienai no ministrijām nav tieša uzdevuma risināt ēnu ekonomikas un aplokšņu algas problēmas. Pamatnostādnes par nelegālās nodarbinātības samazināšanu galvenokārt attiecas tikai uz ministriju apakšstrukturām, tas ir, uz Valsts darba inspekciju un Valsts ieņēmumu dienestu, mazāk – uz pašām ministrijām.

Visas augstāk minētās problēmas liecina par to, ka informācijai par ēnu ekonomiku un aplokšņu algām nav augsta pieprasījuma, tas ir, šo datu lietošana ikdienas darbā būtu niecīga. Tomēr lielākā daļa aptaujāto valsts institūciju un organizāciju pārstāvji atzina, ka problēmas ar nelegālo darba samaksu valstī pastāv. Iespējams, interesi par aplokšņu algas datiem samazina valsts institūciju darbinieku sajūta, ka jāiegulda pārāk daudz pūļu, lai būtiski mainītu situāciju.

3.1.3. Alternatīvie informācijas avoti un to pieejamība

Citu, alternatīvu informācijas avotu ministriju pārstāvjiem, gatavojot ikgadējos ziņojumus un aprēķinus, praktiski nav. Līdz šim veikto pētījumu skaits par darba algām vai līdzīgām tēmām Latvijā ir niecīgs. Pirmais statistikai alternatīvs informācijas avots ir ikgadējais SIA „Fontes Latvija” pētījums par darba samaksu lielos uzņēmumos. Jāpiezīmē, ka šis pētījums bez darba algu jautājumiem papildus skata arī citus jautājumus, piemēram, algu papildinošiem labumiem, ko iegūst augstā amatā esošs darbinieks, t.i., prēmijām, apmaksātu automašīnu, mobilo telefonu, datoru u.c. Šo pētījumu izmanto tikai Finanšu ministrija. Otrs alternatīvais avots ir LZA Ekonomikas institūta veiktais novērtējums „Par fizisko personu ienākumu gūšanas kontroles pilnveidošanu” (2005. gada janvāris). Tas ir atrodams KNAB elektroniskajā mājas lapā. Šo pētījumu neizmanto neviena no aptaujātajām valsts institūcijām un organizācijām.

Citu valstu pētījumi par algas jautājumiem tiek izmantoti tikai algas politikas izstrādes posmā, tas ir, izstrādājot ilgtermiņa konceptuālās vadlīnijas algu politikas jautājumos. Pēc vadlīniju sagatavošanas un apstiprināšanas turpmākos ziņojumos ārvalstu pieredze maz tiek ņemta vērā. Izņēmums ir, ja ārvalstu pētījumos tiek pētīta Latvijas situācija. Piemēram, 2002. gadā Somijas valdība Baltijas valstīs veica pētījumu „Darba dzīves barometrs” (2003), kur tika skatīti darba samaksas un nodarbinātības jautājumi. Minētais pētījums ir atrodams LM. Tāpat pētījumu savā darbā ir izmantojusi LBAS.

Šobrīd informācijai, kura tiek pielietota politikas dokumentu un informatīvo ziņojumu sagatavošanā (statistikas dati un pētījumi), ir raksturīga zema abstrakcijas pakāpe. Pētījumos (apsekojumos) tiek iegūta galvenokārt statistiku papildinoši dati, kurus nevar iegūt Centrālās statistikas pārvaldes atskaišu veidā. Pielietoto pētījumu dati ir atspoguļoti primāro datu tabulu un grafisko attēlu veidā, tās bieži tiek gatavotas bez pētnieka interpretācijas un statistiskās analīzes pielietojuma.

Līdz nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” izveidošanai Latvijā nav bijis vienotas valsts pētījumu politikas gan kopumā, gan par darba algu jautājumiem atsevišķi. Ministrijas pētījumus pasūta tikai savām vajadzībām, nesaskaņojot tos ne ar citu valsts institūciju vajadzībām, ne ar jau pieejamo pētījumu rezultātiem. Tāpat augstāk minētais trūkums liecina par komunikācijas grūtībām starp valsts institūcijām. Tāpat netiek adaptēti Latvijai saistošie ārvalstu pētījumi – Somijas valdības pasūtītais pētījums „Darba dzīves barometrs”, kur tika pētīta arī Latvijas situācija, tika izmantots vairāku informatīvu ziņojumu sagatavošanā, un izstrādātie ieteikumi tika apstiprināti Ministru kabinetā. Tomēr pētījums pēdējo reizi tika veikts 2002. gadā, un šobrīd pētījuma dati vairs netiek izmantoti – tie ir novecojuši. Lai gan pētījuma sniegtā informācija joprojām ir pieprasīta, valsts neveic līdzīgus pētījumus par budžeta līdzekļiem.

3.1.4. Ministrijās sagatavotās informācijas raksturojums un pielietojums

Lai gan ministrijas neapkopo datus, tās veic salīdzinošo analīzi, sagatavo ziņojumus, veic prognozes un aprēķinus. Datus ziņojumu un aprēķinu sagatavošanai ministrijas iegūst no Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) un iekšējām datu bāzēm, kuras apkopo un uztur ministriju pakļautībā esošās institūcijas. Daļu informācijas no iekšējām datu bāzēm ministrijas sniedz CSP, bet daļa informācijas ir paredzēta iekšējai lietošanai, kā arī atsevišķos gadījumos tā var būt konfidenciāla. Informācijas statusu nosaka likums un MK noteikumi.

Finanšu ministrijas rīcībā ir datu bāze par valsts sektorā strādājošo darba algām un Valsts ieņēmumu dienesta (VID) dati par iedzīvotāju ienākumu nodokļa iemaksām. VID datu bāze

galvenokārt ir paredzēta FM iekšējai lietošanai, lai veiktu ar darba algām saistītus aprēķinus. FM sagatavo aprēķinus par citu ministriju iesniegtajiem ierosinājumiem paaugstināt attiecīgās ministrijas un to pakļauto iestāžu strādājošo darba algas un sniedz novērtējumu par minimālās mēneša algas paaugstināšanas ietekmi uz valsts budžetu. Finanšu ministrija kopā ar Ekonomikas ministriju izstrādā „Makroekonomiskās attīstības un fiskālās politikas pamatnostādnes 2006.-2010.gadam” (Finanšu ministrija 2005), kam ir drīzāk konsultatīvs raksturs. Tas tiek ņemts vērā, sagatavojot LM informatīvo ziņojumu.

Finanšu ministrijas rīcībā esošā datu bāze par valsts sektorā strādājošo darba samaksu nav publiski pieejama, datu bāzes informācija ir paredzēta tikai tās iekšējai lietošanai.

Daļu VID datu var iegūt likumā noteiktā kārtībā un minētās iestādes mājas lapā, bet daļa datu nav publiski pieejama. Datu pieprasījuma izskatīšanas un atbildes sniegšanas laiku regulē likums „Iesniegumu, sūdzību un priekšlikumu izskatīšanas kārtība valsts un pašvaldību institūcijās”. Likums „Par nodokļiem un nodevām” paredz stingru VID mikro līmeņa datu aizsardzību, un ir noteiktas tikai dažas institūcijas, kurām ir tiesības tos saņemt. Piemēram, likums atļauj VID mikro līmeņa datus sniegt Centrālās statistikas pārvaldei, kas būtiski paplašina šīs organizācijas iespējas veikt padziļinātu datu analīzi. Likumā nav paredzēta iespēja privāto organizāciju pētniekiem iepazīties ar valsts institūciju datiem, kas savukārt apgrūtina pētnieciskā darba veikšanu un ierobežo iespēja veikt padziļinātu analīzi.

Ja tiek īstenots valsts nozīmes pētījums, kura rezultāti būtiski ietekmētu nacionālo politiku (piemēram, šobrīd tāda ir nacionālā programma „Darba tirgus pētījumi”), tad likumā „Par nodokļiem un nodevām” būtu ieteicams paredzēt iespēju saņemt pētnieciskiem nolūkiem VID mikro līmeņa datus arī tādiem pētniekiem (zinātniekiem), kuri strādā privātās organizācijās. Šobrīd likums tādu iespēju neparedz. Tā kā valsts institūciju darbiniekiem bieži vien ir ierobežoti laika resursi, taču uzkrātās informācijas apjoms ir bagātīgs un piemērots sekundāro datu analīzei, tad normatīvajos aktos ir jāparedz iespēja, ka šādu darbu veic privātie pētnieki.

Paredzot likumā „Par nodokļiem un nodevām” iespēju pie valsts institūciju datiem piekļūt arī privāto organizāciju pētniekiem, tiktu radīta iespēja veikt plašāku datu analīzi nevis no apkopotiem datiem, kuri ierobežo iespējamās analīzes iespējas, bet no mikro datiem par personas nodarbinātības statusu maiņu, samaksātajiem nodokļiem. Tas būtiski paplašinātu analīzes iespējas un uzlabotu secinājumu kvalitāti pētījumos, kuri ir būtiski svarīgi valsts politikas veidošanai. Tāpat sekundāro datu izmantošana samazinās datu vākšanai izlietojamo līdzekļu apmēru, ļaus vairāk laika veltīt analīzei, ļaus periodiski atkārtot pētījumus, kā arī tiks izmantota vienota informatīvā bāze, kas ir būtiski nepieciešama dažādiem salīdzinājumiem laika gaitā.

Līdzīgs ieteikums attiektos uz visām sfērām, kur valstiskā līmenī notiek datu aizsardzība. Nacionāla mēroga pētījumos privātiem zinātniekiem būtu jābūt iespējai analizēt mikro līmeņa datus, jo tas ļautu pielietot ekonometriskās un laika rindu analīzes metodes, kuru izmantošana prasa gan laiku, gan resursus, gan specifiskas zināšanas, tāpēc tāds darbs būtu grūti īstenojams vienas valsts institūcijas personālsastāva ietvaros.

FM aprēķinu rezultāti par minimālo mēnešalgas paaugstināšanu ir pieejami Labklājības ministrijas informatīvajā ziņojumā, kas ir atrodams Valsts kancelejas mājas lapā. Citām ministrijām FM sagatavotie aprēķini par darba algām ir pieejami ministrijās, kurām veica attiecīgos aprēķinus. Lai gan ir pieejami FM aprēķinu rezultāti par minimālo mēnešalgu, tomēr nav pieejama informācija par FM izmantoto aprēķinu metodi. Gan sociāliem partneriem, gan ministriju pārstāvjiem ir ierobežotas iespējas izvērtēt Finanšu ministrijas sagatavotos aprēķinu

rezultātus par minimālās algas paaugstināšanas iespējām, jo nav pieejama informācija par aprēķinu metodiku un tās ietekmi uz iegūto rezultātu.

Ņemot vērā informācijas sistēmu plūsmas audita rezultātus, iesakām Finanšu ministrijai sagatavot detalizētu metodoloģijas aprakstu par minimālās mēneša algas paaugstināšanas iespēju novērtējumu un pievienot to aprēķinu rezultātiem. Gan metodoloģijas aprakstam, gan aprēķinu rezultātiem ir jābūt publiski pieejamiem Valsts kancelejas mājas lapā, FM mājas lapā vai LM mājas lapā kā pielikumam pie informatīvā ziņojuma par minimālo mēneša algu. Sprotams FM aprēķinu metodoloģijas izklāsts mazinās partneru domstarpības, vienojoties par minimālo mēneša algu. Metodoloģijas publiskošanas ieguvums būs valsts institūciju līdzdalības paaugstināšanās, akceptējot FM novērtējumu, tas radīs iespējas diskutēt par prognozēm un laika gaitā samazināsies ziņojuma sagatavošanā patērētais laiks.

Ekonomikas ministrija prognozē vidējās darba samaksas apmērus nākotnē un izvērtē minimālās mēneša algas paaugstināšanas ietekmi uz uzņēmējdarbību. EM atzinums ir pieejams Labklājības ministrijas informatīvajā ziņojumā vai ziņojumam pievienotā anotācijā.

Labklājības ministrija sagatavo informatīvo ziņojumu „Par minimālās mēneša darba algas paaugstināšanu”. Tā izmanto Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras (VSAA) datus, lai apzinātu esošos un potenciālos minimālās mēnešalgas saņēmējus. VSAA dati ir tikai daļēji publiski pieejami. Daļu augstāk minēto iestāžu datus var iegūt likumā noteiktā kārtībā un iestāžu mājas lapās, bet daļu datu nav pieejami vispār, tie ir konfidenciāli.

Augstāk minētā ministrijās sagatavotā informācija par darba algām sastāv tikai no datiem, kas atspoguļo legālo darba samaksu valstī. Ministrijās nav pieejama informācija par aplokšņu algas apmēriem, kas pēc ekspertu teiktā veido no 20% līdz 40% no darba samaksas. Izņēmums ir Ekonomikas ministrija, kura saņem CSP veiktos aprēķinus par ēnu ekonomikas apmēru tautsaimniecībā. Alternatīvais avots, VID statistikas apkopojums par fiksētiem pārkāpumiem uzņēmumos, atspoguļo tikai nelielu daļu no ēnu ekonomikas ietekmes uz tautsaimniecību, un šos datus nevar uzskatīt par pilnīgiem.

2002. gadā Finanšu ministrija veica vienreizējus aprēķinus par ēnu ekonomiku valstī. Šobrīd FM aprēķinus var uzskatīt par novecojušiem, tomēr daļa aptaujāto valsts institūciju darbinieku FM datus minēja kā vienīgo informācijas avotu par ēnu ekonomiku, kas liecina par minētās informācijas trūkumu un citu informācijas nepārzināšanu.

2002. gada FM veiktie aprēķini par ēnu ekonomiku bija paredzēti tikai ministrijas iekšējai lietošanai, kas liecina par slēgtu informācijas vidi institūcijas iekšienē. Finanšu ministrija, komentējot pirms četriem gadiem veiktos aprēķinus, minēja, ka aprēķinu veikšana vairs neesot FM kompetencē. Neprecīzās aprēķinu metodes dēļ iegūtie rezultāti tikai daļēji atspoguļoja reālo situāciju, un tādēļ rezultāti neesot izplatīti citiem ieinteresētajiem lietotājiem. Jāpiezīmē, ka minētie aprēķini tomēr nonāca citu ministriju rīcībā.

Ministriju pārstāvji pamatā min divas problēmas, kas lielā mērā ietekmē ministrijās sagatavoto dokumentu kvalitāti (visas zemāk minētās problēmas attiecas ne tikai uz LM un FM, bet arī uz pārējām aptaujātajām valsts institūcijām: EM, CSP un Valsts kanceleju).

Pirmā problēma ir darbinieku noslogojumus. Ministriju speciālistiem, kas veic aprēķinus, sagatavo informatīvos ziņojumus un izvērtē citu ministriju iesniegtos dokumentus, ir liela slodze, kas saistās ar jauno speciālistu trūkumu un esošo jauno darbinieku zemo kvalifikāciju (augstskolu

absolventiem ir zems zināšanu līmenis). Tāpat valsts institūcijās strādājošiem ir jā sagatavo liels daudzums dokumentu, kas paredzēti Eiropas institūcijām. Šo problēmu sekas ir:

- ☑ laika trūkums aprēķinu un informatīvo ziņojumu sagatavošanā;
- ☑ atsevišķu sagatavoto dokumentu kvalitātes pazemināšanās un akadēmiski korektas citu dokumentu citēšanas (norādot nosaukumu, autoru, gadu un lapaspusi) trūkums;
- ☑ laika samazināšanās tiešo pienākumu veikšanai un citu ministriju iesniegto dokumentu izvērtēšanai;
- ☑ grūtības izveidot un uzturēt kvalitatīvu starpinstitūciju komunikāciju.

Ministriņās un institūcijās ir augsta kadru mainība, kas neveicina speciālistu atražošanu. Būtiskākais iemesls, kas veicina kadru mainību, ir algas – tiek uzskatīts, ka vairumā gadījumu tās ir nekonkurētspējīgas ar privāto sektoru.

Minētās problēmas sekas ir augsta kadru mainība, kas apgrūtina valsts institūciju darbinieku zināšanu līmeņa celšanu un saglabāšanu, kas savukārt apgrūtina valsts institūciju darbību vairākos citos aspektos. Tā, piemēram, paaugstinās risks, ka ziņojumu un aprēķinu sagatavošana var kļūt par rutīnu ar mērķi visu paspēt laikā. Laika trūkuma un slodzes dēļ valsts institūciju darbiniekiem ir ierobežotas iespējas kritiski izvērtēt esošos un apzināt jaunās informācijas avotus par skatāmo tēmu. Tāpat paaugstinās risks, ka tiek izmantoti labi zināmi, taču ne vienmēr vispiemērotākie informācijas avoti, un ka attieksme pret minētajiem avotiem un izteiktajiem viedokļiem pamazām kļūst nekritiska.

Augstāk minētās problēmas risināšanai būtu jā piedāvā konkurētspējīgu atalgojumu un karjeras iespējas jaunajiem un esošajiem valsts institūciju speciālistiem. Kā pozitīvu piemēru valsts institūciju nodarbinātības problēmu risināšanā var pieminēt 2005. gadā 20. decembrī Ministru kabineta apstiprināto jauno Finanšu ministrijas darba samaksas plānu (Ministru kabinets 2005c) valsts sektorā strādājošiem. Plāna uzdevums ir piedāvāt konkurētspējīgu atalgojumu un samazināt kadru mainību valsts institūcijās.

3.2. Sociālo partneru sadarbība un lēmumu pieņemšanas kārtība

Nacionālo trīspusējo sadarbības padomi (NTSP) uz paritātes pamatiem veido Ministru kabineta, Latvijas Darba devēju konfederācijas un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izvirzītie pārstāvji.

Padome tās uzdevumu īstenošanā veic šādas funkcijas: izskata koncepciju, programmu, kā arī likumu, Ministru kabineta noteikumu un citu normatīvo aktu projektus par tautsaimniecībā svarīgiem jautājumiem un iesniedz priekšlikumus to pilnveidošanai attiecīgajā ministrijā. Algu jautājumā Nacionālā trīspusējās padomes sēdes notiek pēc Labklājības ministrijas iniciatīvas. NTSP tiek sasaukta, lai apspriestu minimālās mēneša algas paaugstināšanu pēc MK noteikumiem Nr 413. Citi darba samaksas jautājumi NTSP netiek skatīti.

3.2.1. Lēmumu pieņemšana Nacionālajā trīspusējā sadarbības padomē

Valsts kanceleja saņem Labklājības ministrijas sagatavoto ziņojumu par iespējām paaugstināt minimālo mēnešalgu un izsūta to izvērtēšanai iesaistītajiem partneriem: Finanšu ministrijai, Ekonomikas ministrijai, Pašvaldību savienībai, Latvijas Darba devēju konfederācijai, Latvijas Brīvo arodbiedrību apvienībai un Valsts sekretāru sanāksmei.

Nacionālajā trīspusējās padomes sēdē par minimālās mēnešalgas paaugstināšanu iesaistītās institūcijas bez Labklājības ministrijas ir Finanšu ministrija, Ekonomikas ministrija un Valsts kancelejas Politikas koordinācijas departaments. Minētās ministrijas un departamenti likumā noteiktā kārtībā septiņu dienu laikā kopš informatīvā ziņojuma saņemšanas nosūta savu vērtējumu par Labklājības ministrijas sagatavotajiem ierosinājumiem. Ja rodas nesaskaņas, tad jautājumi tiek risināti Nacionālajā trīspusējās padomes sēdē, ja neizdodas panākt vienošanos NTSP, tad tālāk jautājums tiek skatīts Valsts sekretāru sanāksmē un nepieciešamības gadījumā arī Ministru kabineta komitejas sēdē.

Pēc novērtējuma saņemšanas Valsts kanceleja citu ministriju un organizāciju ieteikumus nosūta atpakaļ Labklājības ministrijai papildus izvērtēšanai. Pēc iebildumu izvērtēšanas, Labklājības ministrijas ar Valsts kancelejas starpniecību sasauc Nacionālo trīspusējo sadarbības padomi, Valsts sekretāru sanāksmi, kur tiek izrunātas nesaskaņas, ja tādas ir radušās. Pēc ziņojuma galīgās versijas izstrādes Valsts kanceleja izvērtē, vai ziņojums atbilst Satversmei, likumiem un MK noteikumiem, un nodod to Ministru kabineta komitejai vai Ministru prezidentam. Tāpat Valsts kanceleja protokolē sēžu norisi un savā datu bāzē uzglabā sēžu protokolus un izskatītos dokumentus.

Runājot par sociālo partneru līdzdalību lēmuma pieņemšanā par minimālās darba algas paaugstināšanu, jānorāda, ka Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai (LBAS) ir samērā vāja ietekme. LBAS neapvieno visas Latvijā esošās arodbiedrības, un tas mazina LBAS ietekmi. Papildus tam tiek uzskatīts, ka arodbiedrību iespējas mazina atsevišķas likuma normas, kas streiku gadījumā liedz solidarizēties vairāku nozaru pārstāvjiem.

Sociālie partneri izmanto tikai daļu no CSP piedāvātajiem datiem par darba samaksu un citiem ar to saistītiem jautājumiem. Atsevišķos gadījumos sociālo partneru pārstāvjiem nebija informācijas, ka pastāv, piemēram, CSP elektroniskā datu bāze. Labākas zināšanas sociāliem partneriem ir par ministrijās pieejamo informāciju, galvenokārt pateicoties Valsts kancelejas darbam, kā arī ir zināšanas par nedaudzajiem Latvijā veiktajiem pētījumiem saistībā ar darba algām. Sociāliem partneriem ir grūtības izvērtēt Finanšu ministrijas aprēķinus, jo pēdējā nesniedz skaidrojumus par aprēķinu metodiku un tajos iekļautajiem faktoriem. LBAS ir vienojusies ar Latvijas banku par alternatīvu aprēķinu veikšanu, izvērtējot minimālās mēnešalgas paaugstināšanu.

Sociālo partneru starpā nav iedibinātas stingras dialoga un partnerības tradīcijas. Tā rezultātā rodas savstarpēji pārmēti par sadarbības trūkumu. Piemēram, LDDK tiek pārmesti centieni atsevišķus jautājumus risināt divpusējās sarunās ar ministriju pārstāvjiem, neiesaistot dialogā LBAS.

Kaut arī valsts institūciju rīcībā nav daudz resursu nevalstisko organizāciju sektora attīstībai, ir ieteicams turpināt darba devēju un arodbiedrību kompetences paaugstināšanu un sadarbības stiprināšanu – aktīvāk iesaistīt sociālos partnerus gan ministriju, gan CSP, gan citu institūciju aktivitātēs, informēt par publiskajiem informācijas resursiem, ko valsts iestādes izmanto lēmumu pieņemšanā, piemēram, uzaicināt sociālos partnerus uz CSP organizētajiem semināriem. FM būtu ieteicams sagatavot aprēķinu detalizētu metodoloģijas aprakstu, lai aprēķinu lietotāji nedublētu FM funkcijas. Alternatīvu aprēķinu veikšanai ir arī pozitīva puse – atšķirīgu aprēķinu rezultātu gadījumā partneriem būs jāmeklē kompromiss, tiks attīstīts divpusējais dialogs, un nepieciešamības gadījumā tiks pilnveidota FM aprēķinu metode.

Jo vairāk sociālie partneri būs iesaistīti lēmumu apspriešanā, jo mazāka pretestība būs to ieviešanā – mazināsies nesaskaņas un stiprināsies pilsoniskā sabiedrība. Pat formāla sociālo

partneru iesaistīšana lēmumu pieņemšanā un zināšanu celšana paaugstinās sociālo partneru izpratni par valstī notiekošo un veicinās efektīvāku priekšlikumus izstrādi.

3.2.2. Lēmumu pieņemšana valdībā

Ja Nacionālajā trijspusējās sadarbības padomē (NTSP) netiek panākta vienošanās sociālo partneru starpā vai ja ir nepieciešams saskaņot viedokļus ar Latvijas Pašvaldību savienību, tiek sasaukta Valsts sekretāru sanāksme. Tā izskata dokumentu projektus un informatīvos ziņojumus, par kuriem nav panākta vienošanās saskaņošanas procesā, ar mērķi panākt šādu vienošanos pirms dokumentu virzības uz Ministru kabinetu.

Pēc Ministru kabineta noteikumiem Latvijas Pašvaldību savienība (LPS) piedalās Valsts sekretāru sanāksmē un Ministru kabineta komitejas sēdēs, taču nepiedalās NTSP. Minētajās sēdēs LPS izvērtē LM sagatavoto ziņojumu par minimālās mēneša algas paaugstināšanu. Pamatā ziņojums tiek izvērtēts no pašvaldību budžeta pozīcijām. Ieņēmumus pašvaldības iegūst no ienākuma nodokļa iemaksām, kas 75% apmērā ienāk pašvaldību budžetos (jo lielāka minimālā alga, jo lielāki pašvaldībām ieņēmumi no iedzīvotāju ienākuma nodokļa), savukārt pašvaldībām samazinās ieņēmumi, ja tiek paaugstināts neapliekamais minimums. Tāpat pašvaldībām rodas papildus izdevumi, ja ir jāpaaugstina darba alga pašvaldību iestādēs strādājošiem.

Kad tiek paaugstināta minimālā mēneša alga, LPS veic aprēķinus par minētās mēnešalgas paaugstināšanu un tās ietekmi uz pašvaldību budžetiem, līdzīgus aprēķinus veic arī FM. LPS pārstāvji minēja, ka LPS veiktie aprēķini nesakrīt ar Finanšu ministrijas aprēķiniem, minētā situācija rada grūtības lēmuma pieņemšanā. Atšķirības aprēķinu rezultātos var rasties divu iemeslu dēļ: aprēķinu veikšanā tiek izmantoti atšķirīgi dati vai ir atšķirīgas aprēķinu metodoloģijas. Problēmu iespējams atrisināt tikai dialoga ceļā – abām iesaistītajām pusēm aprakstīt aprēķinu metodoloģiju un uzskaitīt izmantotos datus un to avotus, un vienoties par abpusēji pieņemamu aprēķinu metodi.

Lai saskaņotu viedokļus un sagatavotu tiesību aktu projektus vai informatīvo ziņojumu izskatīšanai Ministru kabineta sēdē, tie vispirms tiek izskatīti Ministru kabineta komitejā. Komitejas sēdē tiek pieņemts lēmums par minēto dokumentu tālāko virzību – akceptēt (ar iebildumiem, bez iebildumiem), neakceptēt, atlikt vai noraidīt.

Komitejas sēdē katrs dokuments tiek vispusīgi izskatīts un apspriesti visi ar ziņojuma pieņemšanu saistītie jautājumi, kā arī novērstas tā neprecizitātes, tāpēc tiesību aktu projekti un informatīvie ziņojumi, kas ir akceptēti komitejas sēdē, Ministru kabineta sēdēs parasti tiek pieņemti bez apspriešanas. Komitejas sēžu laikā dažādu nozaru speciālistiem ir dota iespēja apspriest visus ar projekta un ziņojuma pieņemšanu saistītos jautājumus un saskaņot viedokļus lēmuma pieņemšanai.

Minimālās mēnešalgas jautājumu Ministru kabineta komitejas sēdes izskata tad, ja vienošanās nav panākta Valsts sekretāru sanāksmē vai ja papildus viedokļus vēlas saskaņot LPS. Tieši tāda pati kārtība ir citu ministriju sagatavotajiem dokumentiem, kur ir iekļauti FM darba algu aprēķini – MKK tie tiek izskatīti tad, ja nav panākta vienošanās Valsts sekretāru sanāksmē. Ministru kabinets pieņem galīgo lēmumu apstiprināt vai noraidīt ministriju izstrādātos ieteikumus algu jautājumā.

3.3. Ieteikumi informatīvo materiālu aprites uzlabošanai

Pārsvārā Valsts kancelejas kā sociālo partneru un valsts institūciju vidutājas darbs tika vērtēts atzinīgi. Valsts institūciju pārstāvji vēlējas, lai Valsts kanceleja uzņemtos izveidot centralizētu datu bāzi par valsts institūcijās esošo informāciju un vienotu starpministriju pētījumu politikas izstrādi.

DAIF darba grupa novēroja vairākas problēmas, kas pamudināja valsts institūciju pārstāvjus izteikt augstāk minētos ierosinājumus.

Pirmkārt, ministriju darbiniekiem ir problēmas atrast informāciju par citu ministriju veiktajiem pētījumiem un apkopotajiem datiem, tas attiecas arī uz darba samaksas jautājumiem. Tāpat institūciju pārstāvjiem, sagatavojot ziņojumus, ir problēmas ar alternatīvu informācijas resursu atrašanu – neatkarīgu institūtu apkopotajiem datiem un to veiktajiem pētījumiem.

Otrkārt, valstī nav izstrādātas vienotas pētījumu politikas. Par to liecina vispārējs pētījumu trūkums par valstī aktuālām problēmām, piemēram, nav pētījumu par nodarbinātību, ēnu ekonomiku un darba samaksas jautājumiem. Pētījumu trūkumu atzīmēja gan institūciju, gan sociālo partneru pārstāvji.

Jāatzīmē, ka augstāk minētās pētījumu tēmas savā jaunajā pētījumu programmā iekļāva Labklājības ministrija, tomēr tika pārņemts, ka pētījumu vadlīnijas netika saskaņotas ne ar sociāliem partneriem, ne ar citu ministriju pārstāvjiem. Pastāv zināma varbūtība, ka šādi pārmetumi liecina arī par potenciāli iesaistīto institūciju sadarbības kultūras specifiku, kas ne vienmēr ir saistīta ar institūcijas, kurai adresēti pārmetumi, reālo rīcību, kā arī par kadru mainības rezultātā notikušu informācijas plūsmas pārrāvumu.

DAIF darba grupas novērojumi liecina, ka valsts institūcijās ir grūtības atrast pētniekiem būtiskus dokumentus, jo nav pārskatāmas saistošo un viena no otra izrietošo dokumentu attiecības. Piemēram, valsts institūcijās ir grūtības atrast dokumentus, kas izriet no Lisabonas stratēģijas vai, piemēram, no Nacionālās attīstības programmas. Līdzīgas problēmas ir arī ar citiem dokumentiem (nav definētas to hierarhiskās attiecības).

Lai risinātu lēmumu pieņemšanā iesaistīto institūciju un sociālo partneru nosauktās sadarbības problēmas, nepieciešama pētījumu un dokumentu datubāze.

DAIF darba grupa iesaka izveidot datubāzi, kura ietvertu informāciju par pētījumiem, kuri attiecas uz valstij būtiskām tēmām un kuri tiek izmantoti politikas izstrādē. Datu bāzē būtu jāiekļauj ne tikai dažādu institūciju veiktie izlases veida apsekojumi (pētījumi), bet arī Centrālās statistikas pārvaldes apkopotās informācijas nozīmīgākie pārskati (piemēram, gada pārskati vai, iespējams, arī ceturkšņa pārskati). Tāpat būtu svarīgi nošķirt un ļaut atlasīt dažādus pēc ministriju pasūtījuma veiktus apsekojumus (pētījumus), kas papildina statistiku, un rakstus vai analītiskus pētījumus, kuros veikta dziļāka likumsakarību izpēte. Pirmajā gadījumā tie ir apsekojumi, kuri attēlo rezultātus primāro krustoto tabulu un grafisko attēlu veidā. Otrajā gadījumā tie ir pētījumi, kuros ir veikta plašāka rezultātu statistiskā analīze un aprakstītas rezultātu likumsakarības.

Kopumā, vispārīgie ieteikumi datubāzes izveidošanai bija šādi:

- ☒ veidot hierarhisku struktūru, lai būtu redzama dokumentu un pētījumu savstarpējā saistība un pakārtotība un neveidotos informācijas pārsātinātība;
- ☒ dokumentiem pievienot atslēgas vārdus, lai būtu iespējams atrast pētījumus ar citu

meklētājprogrammu palīdzību (piemēram, ar vārdiem „algas”, „nelegālā nodarbinātība” u.c.);

- ☒ izveidot mehānismu, lai ieinteresētās institūcijas no jaunizveidotās datubāzes varētu automātiski iegūt sev nepieciešamo informāciju, tās aprakstu (atskaites, datu tabulas) un, ja nepieciešams, arī lietošanas pamācību;
- ☒ izveidot un koordinēt mehānismu regulāras pētījumu datu bāzes informācijas atjaunošanai;
- ☒ organizēt seminārus par jaunizveidotās datu bāzes efektīvu lietošanu gan institūciju pārstāvjiem, gan iesaistītajiem partneriem.

Valsts kancelejā vēlams elektroniski izveidot hierarhisku svarīgāko dokumentu shēmu, kas atspoguļotu izrietošos un saistošos dokumentus par skatāmo tēmu, piemēram, Lisabonas stratēģija un no šī dokumenta izrietošie ministrijās sagatavotie dokumenti, tas pats attiecas uz Nacionālo attīstības plānu utt. Minētajā shēmā uzrādīt gan spēkā esošos dokumentus, gan spēku zaudējušos.

Tāpat būtu nepieciešams izstrādāt mehānismu, kā institūcijās savlaicīgi fiksēt darbam nepieciešamās informācijas trūkumu un pārbaudīt, vai trūkstošā informācija nav pieejama citu institūciju iekšējā lietošanā. Minētais ieteikums var attiekties kā uz Valsts kanceleju, tā arī uz Īpašo uzdevumu ministriju elektroniskās pārvaldes lietās.

Pētījuma izstrādes laikā Valsts kanceleja publicēja informāciju par pētījumu un publikāciju datubāzes izveidošanu. Jāatzīmē, ka, izmēģinot datu bāzes lietošanu, DAIF darba grupa saskārās ar situāciju, ka daļa no pētījumiem nav pieejama elektroniski, taču pasūtītāja pārstāvja precīzas koordinātes (piemēram, iestādes nodaļa, kontaktpersona un viņas telefona numurs) nebija norādītas. Tādā gadījumā, ja kāds interesents vēlētos iepazīties ar meklējamā pētījuma rezultātiem, viņam nekas vairāk par pasūtītāju nav zināms, un tiek apgrūtināta informācijas pieejamība – būtu jāpāterē samērā daudz laika, lai rastu iespēju iepazīties ar meklētā pētījuma rezultātiem.

Lai gan Valsts kancelejas pētījumu un publikāciju datubāzē ir sniegta informācija par iesniedzēj institūciju (potenciālo pasūtītāju), nav sniegta informācija par pētījuma izpildītāju. Tāpat svarīgāka par pētījuma pieņemšanas laiku datubāzē ir informācija par tā īstenošanas laiku.

Ja pētījuma rezultāti ir pieejami elektroniski pētījumu datubāzē, to formāts (datu vide un arhivēšana) ir ļoti atšķirīgs, kas apgrūtina iegūšanu. Piemēram, dokuments *MS Word* vidē ir atverams uzreiz datora ekrānā, taču citu pētījumu pārskati ir pieejami arhīva datnes formātā. Domājams, ka lietotāja ērtībām būtu jārada iespēja izvēlēties, vai viņš vēlas apskatīt pētījuma rezultātu pārskatu, kam būtu jābūt ērti pieejamam, vai lejupielādēt pētījuma rezultātu tabulas, kuras varētu būt pieejamas arī arhīva formātā.

Lai gan šobrīd pētījumu datubāzē tiek iekļauta rinda plānoto pētījuma nosaukumu (saukti „perspektīvie pētījumi”), to īstenošanas statuss šobrīd nav skaidrs – pētījumam ir piešķirts budžets un tiek sagatavota tā īstenošana vai pētījums ir nonācis kādā izpildes stadijā.

IV DARBA ALGU REGULĒŠANAS METOŽU VĒRTĒJUMS

Valsts darba algu lieluma regulēšanas instrumentu pielietojums ir atkarīgs no īstenotās sociālās un ekonomiskās politikas. Tā var būt gan samērā liberāla, gan samērā sociāla, un tas izriet no valsts attīstības redzējuma un prioritātēm. Šobrīd Latvijas valdības īstenotā sociālā politika ir liberāla, un tiek pielietoti tikai daži iedzīvotāju ienākumus regulējoši instrumenti. DAIF pētījumā izvērstāk tika aplūkoti šādi instrumenti – minimālā darba alga, nodokļu maksājumi, ar kuriem tiek aplikta strādājošā alga, un nodokļu atvieglojumi (ieskaitot neapliekamo minimumu). Algoto darbinieku viedokļa noskaidrošanai tika izmantota fokusa grupu diskusiju metode. Savukārt darba devēju viedoklis tika izpētīts gan ar kvalitatīvo, gan ar kvantitatīvo metožu palīdzību.

4.1. Minimālās algas un neapliekamā minimuma novērtējums

Minimālā darba alga un neapliekamais minimums ir tie instrumenti, ar kuru palīdzību valdība tieši var ietekmēt algoto darbinieku darba samaksas lielumu, īpaši zemu apmaksātajās profesijās. Gan minimālās algas, gan neapliekamā minimumam optimālais apmērs ir biežs pēdējā laika diskusiju temats Latvijas publiskajā telpā. Algoto darbinieku un darba devēju viedokļu analīze ir šīs apakšnodaļas mērķis.

4.1.1. Minimālās algas un neapliekamā minimuma ietekme

Galvenie politikas instrumenti, kurus DAIF pētījuma algoto darbinieku grupu diskusiju laikā zināja nosaukt strādājošie saistībā ar valsts ietekmi uz atalgojumu, ir minimālās algas un ar iedzīvotāju ienākuma nodokli nepaliekamā minimuma noteikšana.

Grupu dalībnieki zināja, ka abi sliekšņi tika paaugstināti 2006. gada 1.janvārī. Kaut arī minimālā alga un neapliekamais minimums Latvijā tiek pakāpeniski paaugstināti, zemo un vidējo ienākumu grupu dalībnieki uzskata, ka tie ir par zemu.

Tomēr tikai zemo ienākumu grupu dalībniekiem bija nostabilizējies viedoklis par iespējamām alternatīvām, pie tam – tikai attiecībā uz neapliekamā minimuma lielumu. Tika atkārtota publiskajā telpā izskanējusi doma, ka neapliekamam minimumam ir jābūt iztikas minimuma apmērā jeb pašreiz Latvijā tie būtu aptuveni 100 lati. Šajā kontekstā atsevišķi dalībnieki atgādināja, ka arī minimālā alga pašreiz neatbilst iztikas minimuma lielumam.

„Ir jāpaaugstina neapliekamais minimums! Vismaz līdz 100 latiem. Tad būs mazāks nodoklis. [..] Un kas tas ir par minimumu!? Ja viņš būtu uz rokas vēl tas minimums. [..] 26 lati [diskusija notika 2005. gadā] – tā ir smieklu nauda.” (zemi ienākumi, siev, lv, ārpus Rīgas)

Strādājošie uzskata, ka valdības lēmums paaugstināt minimālo darba algu atsaucas uz viņu atalgojumu galvenokārt divējādi. Privātajā sektorā strādājošos valdības lēmumi par minimālās algas apmēra grozījumiem ietekmē tad, ja darba samaksa, vismaz oficiālā, ir tuva valsts noteiktajai minimālajai darba algai. Valdībai to paaugstinot, darba devēji par atbilstošo summu paaugstina darbinieka oficiālo algu. Neoficiālie ienākumi paliek nemainīgi – *„kam oficiāli uz papīra ir tas minimums, tie no jaunā gada saņems tur piecus latus vairāk”*.

Sabiedriskajā sektorā strādājošie uzskata, ka atkarībā no izmaiņām minimālajā algā vai citos noteikumos, kas nosaka budžeta iestādēs strādājošo atalgojumu, notiek arī viņu darba samaksas pārskatīšana.

Darba devēji dziļo interviju laikā jautājumā par valsts institūciju pieņemtajiem lēmumiem, kas skar darba likumdošanu, bija ļoti lakoniski, sniegtās atbildes bija vispārīgas, reti tika norādīti konkrēti valsts lēmumi.

Jautāti par konkrētām izmaiņām darba attiecību regulēšanā, darba devēji, pirmkārt, norāda tās izmaiņas, kas attiecas tieši uz viņu nozari, otrkārt, min faktu, ka ar 2006. gada 1. janvāri ir palielināta minimālā darba alga un neapliekamais minimums.

Augstāks kompetences līmenis par valsts pieņemtajiem lēmumiem attiecībā uz darba likumdošanu ir lielo un vidējo uzņēmumu vadītājiem un to pārstāvjiem. Savukārt viszemākais tas ir darba devējiem, kas pārstāv mikro uzņēmumus. Daļa respondentu nevarēja nosaukt nekādas izmaiņas darba likumdošanā. Iespējams, tas ir izskaidrojams ar to, ka lielākos uzņēmumos ir atsevišķa amata vienība, kuras viens no uzdevumiem ir sekot līdzi jaunumiem darba likumdošanā, kā arī citām izmaiņām valsts politikā, kas attiecas uz uzņēmējdarbību un attiecīgo nozari, un informēt par tiem uzņēmuma vadītāju. Samērā izplatīta prakse, ka tie ir grāmatveži, uzņēmuma juristi, personāldaļu vadītāji.

Attiecīgi mazajos un mikro uzņēmumos organizācijas vadītājs pilda vairākas funkcijas vienlaikus – darba devējs nereti ir uzņēmuma direktors, jurists, grāmatvedis, ierindas darbinieks un apkopējs vienā personā. Līdz ar to informācija par izmaiņām likumdošanā nonāk pie viņa vairāk pastarpinātā ne tiešā ceļā, un, pildot vairākas funkcijas vienlaicīgi, atliek mazāk laika iegūt informāciju par izmaiņām likumdošanā.

Izvērtējot ieguvumus un zaudējumus no izmaiņām darba likumdošanā, darba devēji pauž viedokli, ka to rezultātā ieguvēji ir darbinieki, nevis darba devēji, bet to īstenotāji ir darba devēji.

„Trūkumi ir tādi, ka izmaiņas vienmēr ir darba ņēmējiem, nevis darba devējiem – uzņēmējiem. Visas papildus izmaiņas saistās ar papildus līdzekļiem, kas ir nepieciešami, lai šīs izmaiņas īstenotu.” (Rīga, pakalpojumi, liels uzņēmums)

Neviens no darba devēju pārstāvjiem nevarēja minēt konkrētus ieguvumus uzņēmumam no izmaiņām darba likumdošanā. Svarīgi ir piebilst, ka darba devēji, runājot par izmaiņām likumdošanā, tās attiecina tieši uz savu uzņēmumu un savās atbildēs vadās, galvenokārt, no uzņēmuma interesēm.

Izmaiņas darba likumdošanā tiek identificētas kā problēmsituācijas uzņēmumam, jo vairums darba devēju un to pārstāvju atzīst, ka visbiežāk jaunievedumi rada papildus apgrūtinājumus un to realizēšanai ir nepieciešamas investīcijas neatkarīgi no organizācijas lieluma.

Minimālās darba algas paaugstināšanas ietekmi uz darba algām darba devēji vērtē atšķirīgi. Uzņēmumos ar augstāku produktivitāti (parasti lielie, vidējie un noteiktu nozaru mazie uzņēmumi) tiek norādīts, ka darbinieku algas pārsniedz minimālo darba algas apmēru, līdz ar to tās palielinājums neietekmē darbinieku algas, un darba devējam nav nepieciešamība rast papildus līdzekļus darba algu izmaksām.

Otrs izplatīts skaidrojums, kāpēc minimālās algas palielināšana neatstāj iespaidu uz darbinieku algām, ir darba algas noteikšanas principi un stratēģijas – piemēram, ja darba alga tiek noteikta atbilstoši padarītā darba apjomam, tad samērā izplatīta ir parādība, ka šīs algas pārsniedz

minimālās algas apmēru. Turklāt darba algas apmērs lielā mērā ir atkarīgs no paša darbinieka darba produktivitātes. Līdzīgi ir gadījumos, kad darba alga ir gabaldarba samaksa.

Savukārt uzņēmumos ar zemāku produktivitāti un apgrozījumu zināmas darbinieku daļas algas nereti sakrīt ar valstī noteikto minimālo algu, tāpēc darba devējiem neatkarīgi no savām iespējām ir jāpalielina darba algas. Raksturīgāka šāda situācija ir mikro uzņēmumiem.

Uzņēmumos, kuros visi vai daļa darbinieku saņem minimālo darba algu, tās pacelšana pozitīvi ietekmē darba algas apmēru, bet vienlaikus negatīvi ietekmē uzņēmuma darbību kopumā. Īpaši tas attiecināms uz mazajiem un mikro uzņēmumiem, kas ļoti asi izjūt jebkuras izmaiņas likumdošanā, kas uzspiež uzņēmuma izdevumu palielinājumu.

Daļa mazo un mikro uzņēmumu vadītāju minimālās darba algas paaugstināšanu, no vienas puses, vērtē pozitīvi, jo darbiniekiem palielinās algas, bet, no otras puses, negatīvi, jo viņi ir spiesti rast no esošā apgrozījuma papildus līdzekļus darba algu izmaksai, neraugoties uz uzņēmuma produktivitāti un apgrozījumu. Vienlaicīga pakalpojuma vai produkta cenas paaugstināšana, viņuprāt, nav atbilstošs risinājums, jo tad ievērojami samazināsies noieta tirgus apjoms un cietīs apgrozījums.

Rezumējot augstāk minēto, iegūstam divus galvenos darba devēju viedokļus par minimālās darba algas paaugstināšanu:

- ☒ neitrālā vai pozitīva ietekme uz darbinieku algām (parasti tiek pausts atzinums, ka darbinieku algas palielinās līdz ar minimālās algas palielināšanos, taču algas apmēra pieaugums, ņemot vērā augsto inflācijas līmeni valstī, ir ļoti niecīgs);
- ☒ negatīva ietekme uz uzņēmuma apgrozījumu un iespējamo attīstību (mikro uzņēmumi atzīst, ka viņu gadījumā tas negatīvi ietekmē uzņēmuma darbību, attīstības iespējas, kā arī darbinieku skaitu).

4.1.2. Optimālais minimālās algas un neapliekamā minimuma apmērs

Darba devēju kvantitatīvās aptaujas dati rāda, ka aptuveni pusē Latvijas uzņēmumu strādā darbinieki, kas saņem minimālo algu, tomēr vairumā gadījumu to īpatsvars ir līdz 20% no kopējā darbinieku skaita. Tirdzniecības, viesnīcu, sabiedriskās ēdināšanas un individuālo pakalpojumu sektoros kopā darbinieku īpatsvars, kuri saņem minimālo algu, ir ievērojami lielāks. Tas ir raksturīgs arī mikro un maziem uzņēmumiem (līdz 19 darbiniekiem) neatkarīgi no uzņēmuma darbības nozares.

Šeit jāatzīmē, ka darba devēju atklātība par darba algu lielumu uzņēmumā varētu būt zemāka par algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas respondentiem. Tādējādi darba devēju aptaujā iegūtie rezultāti darba algu jautājumā lielā mērā attēlotu uzņēmuma grāmatvedības datus. Šeit DAIF pētījuma uzdevums bija iegūt darba devēju viedokli par potenciālajām minimālās darba algas paaugstināšanas sekām.

Darba devēju kvantitatīvās aptaujas ietvaros aptuveni 90% respondentu uzskatīja, ka minimālā darba alga ir jāpaaugstina. Šiem aptaujātajiem tika lūgts nosaukt, kādai būtu jābūt minimālajai darba algai Latvijā. Vairums darba devēju nosauca summu līdz 300 latiem, kamēr atsevišķi aptaujātie nosauca ievērojami augstāku summu.

Izslēdzot atbildes, kurās minimālā alga minēta virs 300 latiem, nosauktās minimālās algas mediāna (vienāds atbilžu skaits virs un zem šīs vērtības) ir 160 lati. Nosauktās optimālās

minimālās darba algas lielums un sadalījums atšķirīgām darba devēju grupām ir dažāds. 3. attēlā redzamas darba devēju atbildes par minimālo darba algu atkarībā no reģiona un uzņēmuma darbības nozares.

3. attēls ir sadalīts sešās joslās, katra no kurām attēlo viena Latvijas statistiskā reģiona uzņēmēju atbildes. Reģiona nosaukums norādīts joslas labajā pusē. Katras joslas kreisajā pusē ir dota mērījumu skala latos, ar kuras palīdzību var nolasīt joslā attēlotos datus – uzņēmēju nosaukto optimālo minimālās algas apmēru. Visām joslām mērījumu skolas mērogs ir dots robežās no 100 līdz 300 latiem. Katrā joslā ir attēlotas darba devēju atbildes atkarībā no tautsaimniecības nozares, kurā darbojas uzņēmums. Nozare ir norādīta attēla apakšā – pēdējā rindā. Līdzīgi ir veidots 4. attēls, kurš rāda darba devēju nosaukto vēlamo neapliekamā minimuma apmēru.

Katra 3. attēlā redzamā „kaste” un tās „aste” (vertikālā līnija, kas novilkta no „kastes” malas uz augšu un uz leju) rāda darba devēju atbilžu amplitūdu. Jo lielāka (augstāka) ir „kaste” un garākas tās „astes”, jo lielāka ir uzņēmēju atbilžu dažādība. Jo zemāka (šaurāka) ir „kaste”, jo vienprātīgākas ir uzņēmēju atbildes. Horizontālā līnija kastes vidū attēlo mediānu jeb viduspunktu – vērtību, virs un zem kuras ir vienāds atbilžu skaits. Mediānas skaitlisko vērtību latos nolasa attēla kreisajā pusē.

Kopumā, visvienprātīgākais viedoklis par vēlamo minimālās algas apmēru ir Latgales darba devējiem – visās nozarēs vairums atbilžu pulcējas tuvu mediānai. Vislielākā atbilžu dažādība ir novērota Rīgas un Pierīgas reģionos. Īpaši lielā mērā nosauktā minimālā alga Rīgā un Pierīgā atšķiras agrārā sektora un ražošanas, būvniecības un tirdzniecības, viesnīcu un sabiedriskās ēdināšanas, kā arī individuālo pakalpojumu nozarēs. Iespējams, ka šādas atbilžu variācijas ir atkarīgas no uzņēmuma lieluma – Rīgā un Pierīgā atrodas daudz lielu uzņēmumu, kuriem blakus darbojas arī mikro un mazi uzņēmumi.

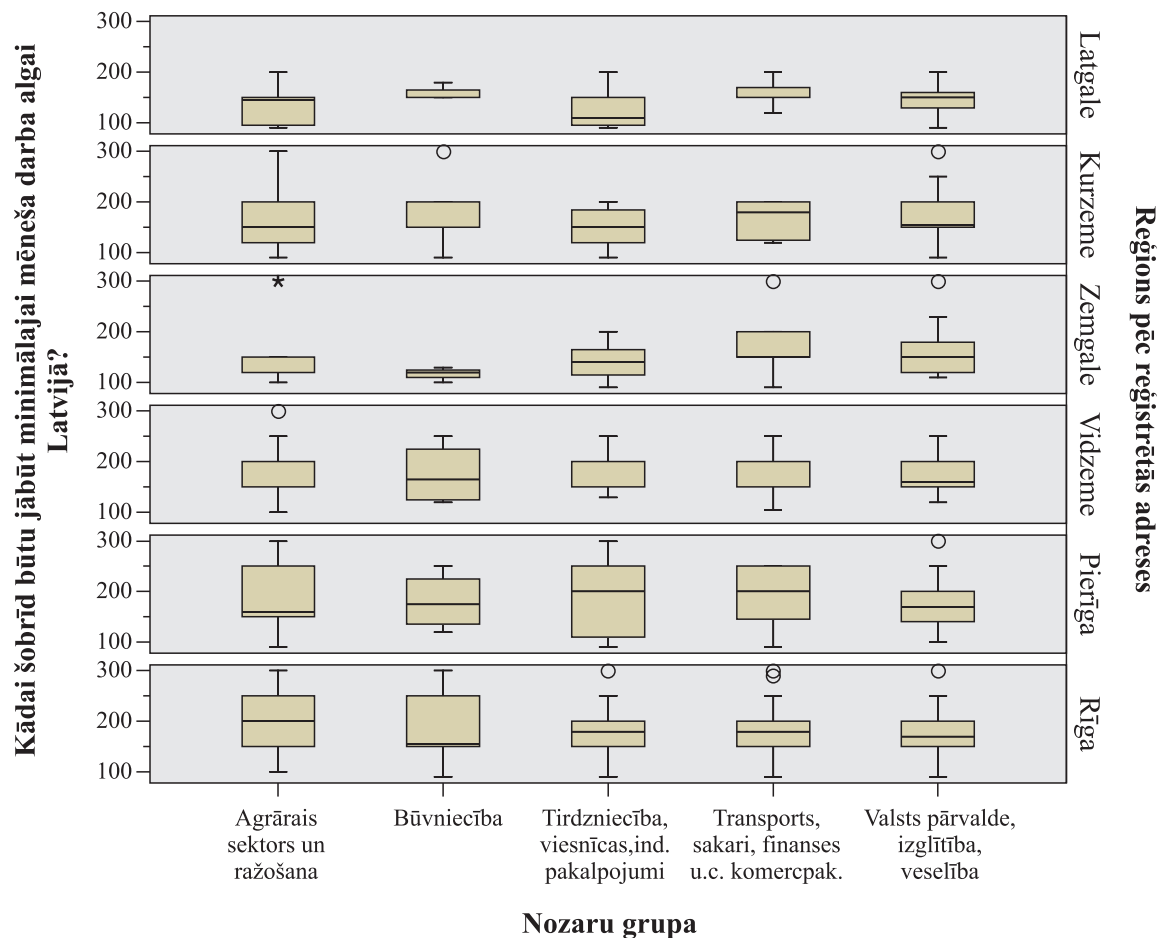
Rīgā viszemākā minimālās algas mediāna ir būvniecības nozarē, Pierīgā – valsts pārvaldes un agrārā sektora un ražošanas nozarē. Vidzemē un Kurzemē visu nozaru darba devēji minēja aptuveni līdzīgu vēlamo minimālo darba algu. Zemgalē īpaši zemu minimālo algu nosauca būvniecības nozares, bet Latgalē – tirdzniecības, viesnīcu un sabiedriskās ēdināšanas un individuālo pakalpojumu darba devēji.

Darba devēju piedāvātās minimālās algas apmēru noteicošo faktoru regresijas analīzes rezultāti ir attēloti pārskata pielikuma 3. tabulā. Pārējiem apstākļiem esot vienādiem, Zemgales un Latgales reģionu darba devēji nosauc vidēji par 21 – 22% zemāku vēlamo minimālo darba algu nekā Rīgas reģiona darba devēji. Kurzemē tiek nosaukta par 12% zemāka vēlāmā minimālā darba alga. Rīgai tuvākajos reģionos nosaukto minimālās darba algas apmēru atšķirības nav būtiskas.

Uzņēmuma īpašnieki optimālo minimālās darba algas apjomu minējuši par 10% zemāku, nekā algoti augstākā līmeņa vadītāji. Darba devēji uzņēmumos ar vairāk kā 250 darbiniekiem nosauc vidēji par 11 – 12% augstāku vēlamo minimālo algu. Uzņēmumos, kuros ir nodarbināti nepilna laika darbinieki vai līgumdarbinieki, optimālais minimālās algas apjoms ir aptuveni 5 – 6% zemāks, nekā tad, ja uzņēmumā šādu darbinieku nav.

Ja uzņēmumā pamatalgas daļa no algu fonda bija zem 41 – 60%, tad nosauktā minimālā alga bija par 9% zemāka nekā tad, ja pamatalgas daļa darba samaksas fondā bija virs 60%. Tie darba devēji, kuru uzņēmumos tiek apkopota informācija par kopējo darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu nozarē, minimālo darba algu piedāvājuši par 8% zemāku kā tie darba devēji, kuru uzņēmumā šāda informācija netiek apkopota.

3. attēls. Darba devēju piedāvātā minimālās algas lieluma diapazoni atkarībā no reģiona un nozares



Piezīme: Attēlā ir parādīti diapazonu sadalījumi kvartilēs (atsevišķie punkti atbilst novērojumiem, kas nozīmīgi atšķiras no atbilstošās grupas). Horizontālais segments „kastēs” vidū atbilst mediānai. Ja augšējā vai apakšējā kvartile nav redzama, tā sakrīt ar mediānu (piemēram, Kurzēmē būvniecībā ir 7 novērojumi, no kuriem 3 ir robežās no 100 līdz 150 Ls, bet 4 darba devēji nosauca 200 Ls).

Pirms jautājuma par optimālo minimālo algu darba devējiem lūdza novērtēt, vai ir iespējams darbinieku skaita samazinājums, ja tiks paaugstināta minimālā darba alga. Iespējamo ietekmi darba devējiem bija jānovērtē attiecībā pret 2006. gada minimālo darba algu – 90 latiem (bruto). Darba devējam tika nosaukts minimālās darba algas paaugstināšanas apmērs par 10%, 15%, 20%, 30% vai 50%. Respondentam bija jānosauca, līdz kuram līmenim pacelta minimālā alga izraisītu nepieciešamību samazināt strādājošo skaitu uzņēmumā.

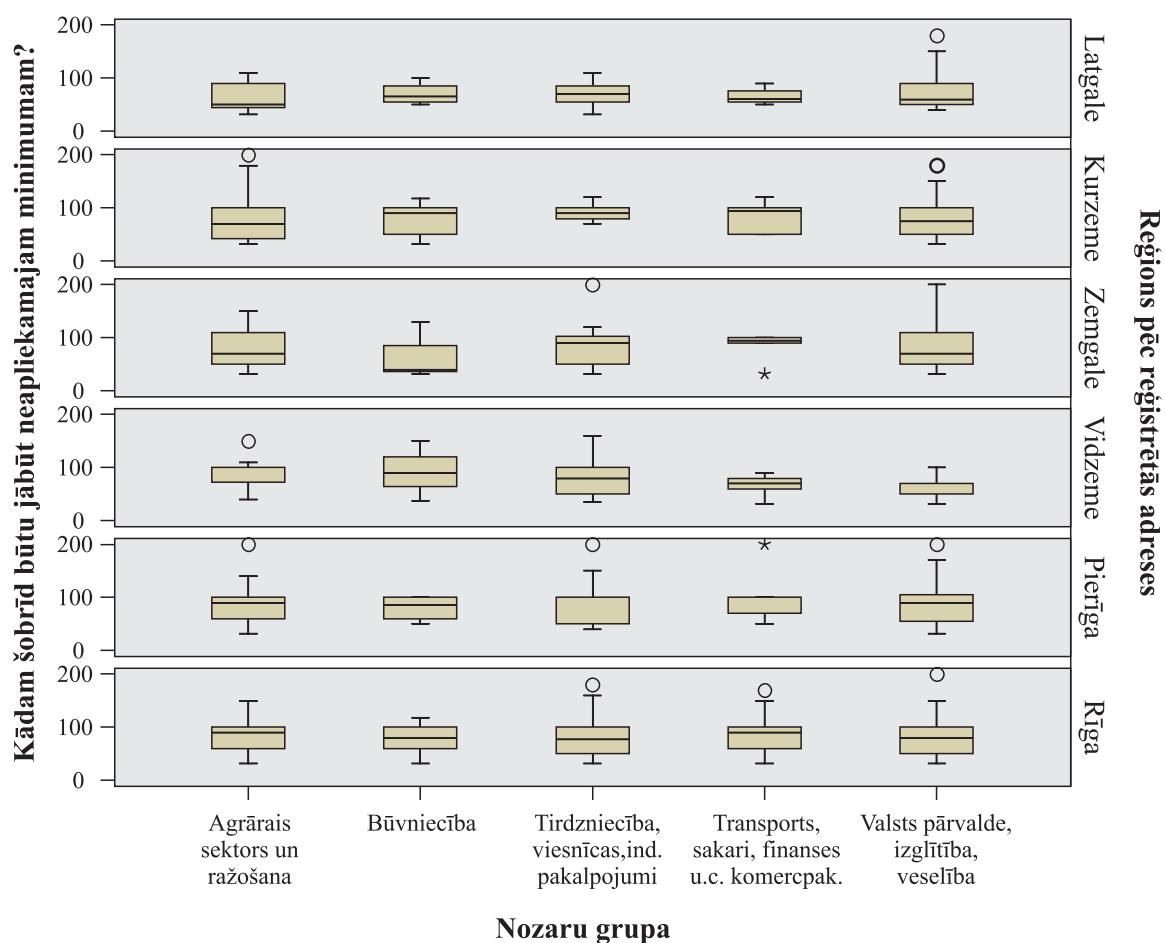
Vairums uzņēmumu (89%) pārstāvji atzina, ka aplūkotajā gadījumā būtisks strādājošo skaita samazinājums nav sagaidāms, kamēr 5% darba devēju norādīja, ka darbinieku skaits varētu samazināties. Būtiskas atšķirības reģionu, uzņēmuma darbības nozaru un uzņēmuma lielumu starpā nav novērotas.

Lai gan kopumā vairums darba devēju atzīst, ka minimālās darba algas pieaugums pat par 50% (t.i., līdz 135 latiem) neradītu būtisku darbinieku skaita samazinājumu, reģioni un nozares, kuru darba devēji nosauca zemāku vēlamu minimālo darba algu, ciestu visvairāk. Viskritiskāk straujš minimālās algas pieaugums varētu ietekmēt Kurzemes un Latgales mazos darba devējus.

Darba devēju spontānās atbildes rāda, ka neapliekamā minimuma paaugstināšana būtiski neietekmē uzņēmumu darbību un darbinieku algas. Kaut arī darba algas palielinās, tomēr izmaiņas ir salīdzinoši mazas, lai būtu pamats runāt par nozīmīgām pozitīvām izmaiņām darba algu apmērā. Neapliekamā minimuma paaugstināšana, kā atzīst paši darba devēji, pozitīvi ietekmē, galvenokārt, darbinieku stāvokli.

Līdzīgi kā minimālās darba algas gadījumā, darba devējiem tika lūgts izteikt viedokli par vēlamo neapliekamā minimuma apmēru. Kvantitatīvās aptaujas ietvaros aptuveni 90% darba devēju uzskatīja, ka ir jāpaaugstina arī neapliekamais minimums. Kopējā darba devēju nosauktā optimālā neapliekamā minimuma mediāna ir 90 latī. Nosaukto vērtību diapazons bija samērā plašs (sk. 4. attēlu).

4. attēls. Darba devēju piedāvātā neapliekamā minimuma apmēra diapazoni atkarībā no reģiona un nozares



Piezīme: Attēlā ir parādīti diapazonu sadalījumi kvartilēs (atsevišķie punkti atbilst novērojumiem, kas nozīmīgi atšķiras no atbilstošās grupas). Horizontālais segments „kastes” vidū atbilst mediānai.

4. attēls rāda darba devēju atbildes par vēlamo neapliekamā minimuma apmēru atkarībā no reģiona un uzņēmuma darbības nozares. Katrs statistiskais reģions ir attēlots savā joslā, kur labajā pusē ir dots tā nosaukums un kreisajā pusē – mērījumu skala, lai nolasītu neapliekamā minimuma vērtību latos. Tautsaimniecības nozaru grupas ir nosauktas attēla pēdējā līnijā. „Kastes” augstums un tās „astes” garums norāda darba devēju atbilžu variāciju diapazonu. 4. attēlā redzams, ka salīdzinoši liela atbilžu amplitūda visos reģionos ir raksturīga valsts

pārvaldes, izglītības un veselības sektoram, bet Rīgas, Pierīgas, Vidzemes un Zemgales reģionos – arī tirdzniecības, viesnīcu un sabiedriskās ēdināšanas un individuālo pakalpojumu nozarēs. Salīdzinoši lielāka darba devēju vienprātība visos reģionos ir raksturīga transporta, sakaru, finanšu starpniecības un komercpakalpojumu, kā arī būvniecības nozarēm.

Darba devēju piedāvātā neapliekamā minimuma apmēra noteicošo faktoru regresijas analīzes rezultāti ir attēloti pārskata pielikuma 3. tabulā. Pārējiem apstākļiem esot vienādiem, lielo uzņēmumu, kuros strādā vairāk kā 500 darbinieki, vadītāji nosauc vidēji par 13% augstāku vēlamu neapliekamo minimumu. Ja respondents ir uzņēmuma īpašnieks, tad nosauktā summa ir vidēji par 18% zemāka, ja galvenais grāmatvedis – vidēji par 8% zemāka. Statistiski nozīmīgi mazāks nekā citos reģionos ir nosauktā neapliekamā minimuma apmērs Latgalē – tas ir vidēji par 14% zemāks.

Nosaucot lielāku minimālo algu, darba devēji nosauc arī lielāku vēlamu neapliekamo minimumu. Abu lielumu aptuvenā attiecība ir līdzīga valdības koncepcijā nospraustajam mērķim – neapliekamais minimums ir aptuveni 50% no minimālās algas.

4.2. Darba algas nodokļu politikas vērtējums

Otrs nozīmīgs veids, kā izpaužas valsts ietekme uz darba samaksu, ir netiešs. Tā ir valsts politika attiecībā uz darba algas aplikšanu ar iedzīvotāju ienākuma nodokli un sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām.

Algoto darbinieku grupu diskusiju dalībnieki uzskata, ka galvenais cēlonis tam, ka pastāv oficiālā un neoficiālā darba samaksa, ir valsts nodokļu politika. No vienas puses, tiek minēts, ka valsts pati veicina šādu sistēmu, jo nodokļu slogs uzņēmējiem esot liels. No otras puses, paši darba ņēmēji ir gatavi strādāt par šādu algu, jo uzskata, ka labāk ir saņemt vairāk tagad nekā cerēt uz „nezināmo rītdienu”. Strādājošie nejutās droši par savu nākotni un mūža ilgumu, tāpēc ir ieinteresēti saņemt vairāk tagad, risinot aktuālās vajadzības un vienlaikus jūtot, ka arī pašreiz vajadzību apmierināšanai pieejamie resursi ir ierobežoti. Šī situācija nestimulē vēlmi domāt par ieguldījumiem sociālajā nodrošinājumā.

„Tāda ir realitāte. No vienas puses, aplokšņu alga kaitē pašam. Bet no otras puses, zaudēt tik daudz naudas nodokļos arī negribas.” (vidēji ienākumi, vīr, lv, ārpus Rīgas)

„Nodokļu maksātāju nauda vienkārši izkūp, jo deputāti brauc uz visurieni un pieņem lēmumus, kuru rezultātā ir jāmaksā soda nauda miljonos.” (augsti ienākumi, vīr, lv, Rīga)

Diskusijās tika pieminēts, ka iedzīvotāju vidējais mūža ilgums Latvijā ir mazāks nekā noteiktais pensionēšanās vecums, un tiek sagaidīts, ka nākotnē, palielinoties demogrāfiskajam slogam, notiks pensijas vecuma paaugstināšana. Šie ir divi būtiskākie argumenti, uz kuriem atsaucās dalībnieki, runājot par motivāciju maksāt sociālās apdrošināšanas iemaksas, jo tāpat „līdz tam vecumam nenodzīvos”.

Salīdzinoši retāk tiek domāts par tādām situācijām, ka, veicot sociālās apdrošināšanas iemaksas, nepieciešamības gadījumā cilvēks var saņemt bezdarbnieka pabalstu vai slimības pabalstus, jo pretarguments ir ideja, ka „slimot nevar atļauties”.

„Latvijā vidēji nodzīvo 63 gadus, pensijā ejam 65 gados. Kāda velna pēc tad man maksāt to sociālo nodokli, ja es tāpat nenodzīvošu pēc vidējās statistikas!?” (augsti ienākumi, vīr, lv, Rīga)

*„Ārzemēs maksā sociālo [iemaksas], bet tur ir garantija, ka to saņems – ja ne es, tad mani bērni. A kur te tie paliek? Vai es vispār nodzīvošu līdz pensijai, bet sociālo maksājusi esmu.”
(zemi ienākumi, siev, lv, ārpus Rīgas)*

Kvantitatīvajā pilna laika algoto darbinieku aptaujā tika uzdoti divi jautājumi. Viens no tiem noskaidroja, vai darbiniekam ir noslēgs darba līgums viņa pamatdarba vietā. Otrs jautājums noskaidroja, par cik lielu strādājošā pamatdarba algas daļu tiek maksāti nodokļi, sadalot atbilžu variantus divdesmit procentu intervālos. Lai gan ir iespējams, ka respondentu atbilžu kvalitāti šādā veidā varēja ietekmēt dažādi blakus faktori, piemēram, bailes atzīt, ka nodokļu nomaksa tiek veikta tikai par daļu no darba samaksas, tomēr, analizējot sakarību starp strādājošā atalgojuma lielumu un algas daļu, par kuru tiek maksāti nodokļi, tika atklātas būtiskas likumsakarības.

Lai pārbaudītu pieņēmumu, vai ir novērojama papildus ietekme uz darba samaksu atkarībā no nodokļu nomaksas relatīvā apmēra, tika izveidots regresijas modelis, kurā tika iekļauti mainīgie, kas raksturo, par cik lielu daļu no nodarbinātā darba samaksas tiek maksāti nodokļi. Salīdzinot vienā profesiju grupā un vienā ekonomikas darbības nozarē strādājošos, par kuriem nodokļi tika maksāti 41 – 80% apmērā no darba algas, tika atklāta statistiski nozīmīga sakarība, ka šo darba ņēmēju algas ir par 13,4% augstākas. Vēl lielāku ieguvumu darba samaksas izteiksmē gūst strādājošais, ja nodokļi tiek maksāti par 41 – 60% no algas (tā ir par 20% augstāka nekā atsauces grupas samaksa).

Ja nodokļi tiek maksāti par 0 – 40% no darba algas, tad iespējamā pozitīvā ietekme uz darba samaksu bija mazāka un tās statistiskais nozīmīgums nebija atbilstošs šī pētījuma datu analīzei izvirzītajam kritērijam. Iespējams, ka šajā situācijā uz darba algu iedarbojas pretēji efekti. Nodokļu samaksa 0 – 40% apmērā iekļauj arī tos strādājošos, kuriem nav darba līguma. Ja strādājošam nav darba līguma, darba alga ir par 9,3% zemāka nekā viņam līdzīgo strādājošo ar darba līgumu (un tomēr kaut vai daļēju nodokļu nomaksu). Tādējādi varam pieņemt, ka apgalvojums, ka strādājošais bez darba līguma iegūst augstāku algu uz nesamaksāto nodokļu rēķina, ir maldinošs. Iespējams, ka strādājošais bez darba līguma citādi darbu nemaz nevar atrast, iespējams, tāpēc, ka viņam nav nepieciešamo dokumentu vai kādu citu iemeslu dēļ.

Algoto darbinieku grupu diskusijās izskanēja viedokļi, kuri liecina, ka strādājošie nav negatīvi noskaņoti pret nodokļu maksāšanu kopumā, bet gan pret nodokļu apmēru. Tiek uzskatīts, ka Latvijā nodokļi ir par augstu. Šeit jāatzīmē, ka algoto darbinieku attieksme pret tiešajiem, no darba algas atvilktiem, nodokļiem veidojas no vairākiem faktoriem.

Pirmkārt, tā ir subjektīvā sajūta par nodokļu lielumu, īpaši zemākajās ienākumu grupās, kura veidojas no apziņas, ka bruto algas lielums būtu pieņemams cilvēka aktuālo vajadzību (bieži vien būtisko fizioloģisko un eksistenciālo vajadzību) apmierināšanai. Redzot starpību starp bruto un neto algu un tādējādi saprotot, ka pat iespējas apmierināt pamatvajadzības krītas, rodas priekšstats par nodokļiem kā konkrētajā situācijā pārmērīgu slogu.

Otrkārt, taisnīguma principa ievērošanas trūkums pastiprina sajūtu, ka nodokļu slogs ir par lielu. Taisnīguma princips izpaustos kā publiskajā telpā pieejama pārlicinoša informācija, ka visi nodokļu maksātāji likuma priekšā ir vienādi.

Treškārt, tiek uzskatīts, ka nodokļu izlietojums nav pietiekami pamatots, kā arī novērots, ka kopumā iedzīvotāju zināšanas par šo jautājumu ir nepietiekamas.

„Trakākais jau ir tas, ka mēs – tie nabagi – esam tie lielākie nodokļu maksātāji. Tas budžets

praktiski sastāv no mūsu nodokļiem. Tie zemākie slāņi un vidējie jau papildina to budžetu. Ne jau tie 'biezie'!" (vidēji ienākumi, siev, lv, Rīga)

Vairums grupu diskusiju dalībnieku zināja, cik liels ir iedzīvotāju ienākuma nodoklis, vai arī bija kopumā informēti, cik daudz tiek atvilktas no darbinieka bruto algas – apmēram 30% no algas tiek samaksāti dažādos nodokļos. Tikai daļa algoto darbinieku spēj precīzi nošķirt, ka viņi maksā 25% iedzīvotāju ienākuma nodokli un 9% darba ņēmēja sociālās apdrošināšanas iemaksas.

Strādājošo vidū dominē uzskats, ka gan sociālo apdrošināšanas iemaksu, gan iedzīvotāju ienākuma nodokļa ieņēmumi nonāk valsts sociālajā budžetā, un tie attiecas uz nākotnē saņemamo pensiju. Tāpat arī cita veida komentāri liecina, ka vairumam algoto darbinieku nav pietiekamas izpratnes par atšķirībām starp iedzīvotāju ienākuma nodokli un sociālās apdrošināšanas iemaksām.

Tāpat algoto darbinieku grupu diskusijās paustie viedokļi liecina, ka vairums strādājošo, nav pārliecināti par nodokļu iekasēšanas efektivitāti un nav arī pietiekami labi informēti par iekasēto nodokļu izlietojumu. Tas rada papildus neapmierinātību ar nodokļu sistēmu valstī. Tāpēc, iespējams, arī priekšstats, ka kopumā nodokļi valstī tiek iekasēti un uzraudzīti efektīvi, mudinātu cilvēkus atteikties no nelegālo maksājumu saņemšanas.

Liela daļa grupu diskusiju dalībnieku ir vispārīgi informēti par spēkā esošiem iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojumiem vai iespējām samazināt ar nodokli apliekamo ienākumu. Sievietes bija informētākas un arī pauda lielāku ieinteresētību izmantot piedāvātās iespējas.

Lai arī pastāv minētie nodokļa atvieglojumi, attieksme pret tiem ir drīzāk negatīva. Strādājošie uzskatīja, ka atgūtās summas ir pārāk nelielas, lai tos varētu izjust tiešām kā nodokļa atvieglojumus.

Viena daļa algoto darbinieku, kuri bija izmantojuši nodokļa atgūšanas iespēju, atzīst to par pozitīvu un ir apmierināti ar rezultātu. Otra, salīdzinoši lielākā daļa pārāk maz zina par pārmaksātā iedzīvotāju ienākuma nodokļa atgūšanas procedūru, tāpēc demonstrē noraidošu vai vismaz piesardzīgu attieksmi. Domājams, ka distancētās attieksmes pret iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojumiem un iespējām samazināt ar nodokli apliekamo ienākumu iemesli ir līdzīgi kā pret nodokļu sistēmu valstī kopumā. Papildus tam klāt nāk apsvērumi par ieguldījumiem (pūlēm) un ieguvumiem, izejot attiecīgo procedūru. Aprēķinot ieguvumu faktiskajās summās, ņemot vērā ieguldīto laiku, vācot dokumentus, kas apliecinātu izdevumus, un iesniedzot gada ienākumu deklarāciju Valsts ieņēmumu dienestā, samērs starp ieguvumu un pūlēm vairumā gadījumu šķiet neadekvāts.

Tiek minēti arī priekšstatī vai personiskā pieredze, ka dokumentu iesniegšanas procedūra, lai atgūtu daļu samaksātā iedzīvotāju ienākuma nodokļa, ir diezgan sarežģīta un ka Valsts ieņēmumu dienesta darbinieki ir samērā neatsaucīgi. Tā kā summas, no kurām vēlas atgūt pārmaksāto nodokli, nav pārāk lielas, dominē uzskats, ka iedibinātā procedūra kavē šī procesa sekmīgu iziešanu.

„Ņemot vērā to summu par čekiem un to, ka mācību maksa nebija astronomiska, tas ir smieklīgi [summa, kuru var atgūt atpakaļ]. Žēl patērētā laika.” (augsti ienākumi, siev, kr, Rīga)

„Mūsu valstī ir tā iekārtots, ka nodokļu atvieglojumi ir, bet tas, ka cilvēki to neizmanto, tā ir viņu vaina. Nav informācijas par to.” (augsti ienākumi, vīr, kr, ārpus Rīgas)

„Bet, lai strādājošs cilvēks tos dabūtu, tik ilgs laiks paiet, ka labāk tos neatgūt. Tas prasa ļoti ilgu laiku, un kritēji nav skaidri. Vienam dod, otram – nē.” (augsti ienākumi, vīr, kr, ārpus Rīgas)

„Nekad nav bijušas problēmas [ar nodokļa atgūšanu]. Nav ne rindu, nekā. Es ilgi slimoju, polises nebija. Es lielu naudu par visu samaksāju. Tad nolēmu atgūt. Kaut drusciņ kaut kas nāk atpakaļ no nomaksātajiem nodokļiem.” (zemi ienākumi, siev, kr, Rīga)

Dažos gadījumos grupu diskusiju dalībnieki pauda bažas, ka tad, ja cilvēks reizi ir mēģinājis atgūt pārmaksāto ienākuma nodokli, Valsts ieņēmumu dienesta darbinieki turpmāk viņam pievērsīs vairāk uzmanības un rūpīgi sekos nodokļu nomaksai. Tādā gadījumā pastāv iespēja diezgan ātri saņemt kādu administratīvo sodu, tāpēc labāk ir atturēties no pārmaksātā iedzīvotāju ienākuma nodokļa atgūšanas.

Algotie darbinieki izteica pieņēmumu, ka, samazinot nodokļu likmes, varētu panākt, ka samazinātos „aplokšņu” algu izplatība. Otra iespējamā atalgojuma legalizēšanas metode būtu nepieciešamības pēc oficiāliem un pārbaudāmiem ienākumiem veicināšana, jo no tiem ir atkarīgs pabalstu (piemēram, maternitātes pabalsta) lielums vai kredītu saņemšana. Tad darbinieki paši mazāk piekristu neoficiālai darba samaksai un vairāk prasītu oficiālus ienākumus. Jāatzīmē, ka šobrīd vairums pabalstu ir atkarīgi no strādājošā oficiālās darba algas, no kuras tiek veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas.

Darba devēju dziļo interviju rezultāti skaidri norāda, ka valsts īstenotās nodokļu politikas ietekmes vērtējums variē līdz ar uzņēmuma lielumu un tā apgrozījumu.

Lielo uzņēmumu pārstāvji atzīst, ka viņu uzņēmumiem nodokļi kopumā nesagādā grūtības – viņi izpilda valsts noteiktās normas. Taču arī šo uzņēmumu vadītāji uzskata, ka darba devēju kopējā nostādne šajā jautājumā ir tāda, ka nodokļi valstī ir pārāk augsti, un tas savukārt negatīvi ietekmē uzņēmuma attīstības tempu un apmērus.

Vidējo un mazo uzņēmumu vadītāji apgalvo, ka uzņēmuma attīstība mazākā mērā ir atkarīga no nodokļu politikas, bet lielākā mērā – no paša uzņēmuma darbības, darbinieku motivācijas strādāt un sekmēt uzņēmuma produktivitāti kopumā. Darba devēju vidū nereti ir vērojama tāda kā samierināšanās ar nespēju jebkā ietekmēt valsts nodokļu politiku. Mikro un mazo uzņēmumu vadītāju atbildēs ir jūtams pat zināms fatālisms – „neko nevar darīt, kas jāmaksā, jāmaksā”.

„Valsts attieksme lielos vilcienos ir tāda, ka visi, kas nodarbojas ar uzņēmējdarbību, nemaksā nodokļus, un visus vajag kārt nost.” (ārpus Rīgas, pakalpojumi, vidējs uzņēmums)

Mikro un mazo uzņēmumu vadītāji uzskata, ka nodokļu politika negatīvāk ietekmē tieši šāda lieluma uzņēmumus, jo nodokļu likmes visiem uzņēmumiem ir vienādas neatkarīgi no to apgrozījuma.

Izvērtējot uzņēmumu pieredzi attiecībā uz valsts nodokļu politikas ietekmi uz uzņēmuma attīstību, pastarpināti iespējams izvirzīt pieņēmumus par atsevišķiem faktoriem, kas šajā kontekstā sekmē nelegālu darba algas izmaksas veidu jeb t.s. „aplokšņu” algas.

Lielo uzņēmumu pārstāvji savās atbildēs ir tieši un atklāti paziņo par to, ka viņu uzņēmumos nodokļu likumdošana tiek ievērota. Vidējo un atsevišķu mazo uzņēmumu vadītāji uz jautājumu par valsts nodokļu politikas ietekmi uz darba algām nereti ir izvairīgi, ne vienmēr sniedz tiešas

un konkrētas atbildes, norāda uz citiem darba algu un uzņēmuma attīstību ietekmējošiem faktoriem. Šādas atbildes vedina domāt, ka šajos uzņēmumos, iespējams, netiek nomaksāti visi nodokļi.

Savukārt visizvairīgākās atbildes sniedza daļa mazo un mikro uzņēmumu vadītāji. Turklāt šie respondenti nereti savās atbildēs pauda sašutumu, dusmas un izmisumu par grūtībām, kuras viņiem radītu visu nodokļu savlaicīga nomaksa. Respondenti, kas atzina, ka viņu uzņēmumos nodokļu politikas prasības netiek pilnībā ievērotas, arī ir tieši mazo un mikro uzņēmumu vidū.

Līdz ar to jāsecina, ka lielākas grūtības ievērot valsts nodokļu politiku ir mazajiem, un īpaši mikro, uzņēmumiem. Kā vienu no risinājumiem uzņēmuma nodokļu sloga samazināšanai atsevišķi darba devēji izvēlās daļēju algu izmaksu neoficiāli – „aploksnēs”.

Daži uzņēmēji norāda, ka līdz šim valsts praktizētā nodokļu politika atbalsta lielos uzņēmumus, nevis mazos un vidējos. Tāpat tiek norādīts, ka valsts pārraudzības institūciju līdzšinējā darbība arī neveicina uzticēšanos valstij, piemēram, mēģinot konsultēties Valsts ieņēmumu dienestā neskaidros nodokļu administrēšanas jautājumos, tiek panākts pretējais efekts – konsultācijas vietā ierodas VID kontrole, tā veic pārbaudi un soda uzņēmēju.

Kaut arī kvalitatīvo datu analīze neļauj veikt drošus vispārinājumus, tomēr ir konstatēta tendence, ka „aplokšņu” algas prakse ir raksturīgāka mikro un mazajos uzņēmumos, kas darbojas ārpus Rīgas. Atsevišķās intervijās par varbūtību, ka uzņēmumā tiek maksātas “aplokšņu” algas, norāda arī respondentu vājās zināšanas par ienākuma nodokļa apmēru. Gadījumos, kad atklājās, ka uzņēmumā tiek maksātas “aplokšņu” algas, intervējamais nevarēja sniegt konkrētu atbildi par to, cik liels ir iedzīvotāju ienākuma nodoklis. Tādās situācijās respondents mēdza uzsvērt, ka Latvijā kopumā tā ir ļoti liela problēma un ka ir ļoti daudz uzņēmumu, kas šādā veidā maksā saviem darbiniekiem darba algas.

Runājot par nodokļu apmēra ietekmi uz algu, darba devēji vairumā gadījumu norādīja, ka to pilnīga nomaksa ievērojami samazina iespējamo neto darbinieka algu. Atsevišķos gadījumos tiek tieši norādīts, ka mazāka nodokļu sloga gadījumā darbinieka neto alga būtu lielāka. Iedzīvotāju ienākuma nodoklis nav mainījies ilgāku laiku, bet sociālās apdrošināšanas iemaksu likme pēdējo reizi samazinājās pirms dažiem gadiem (un arī tikai darba devēju daļa).

Nereti tieši darbinieku prasība pēc konkurētspējīga atalgojuma „uz rokas” sekmē nodokļu apiešanu, pat ja darba devējs ir gatavs maksāt nodokļus pilnībā. Šāda prakse biežāk ir sastopama uzņēmumos, kuros atalgojums tiek maksāts par konkrētu darba apjomu, gabaldarbu (piemēram, būvniecībā).

Darba devēja noteiktā darba algu fonda ietvaros var pastāvēt varianti, kādas ir oficiālās un neoficiālās algas proporcijas, t.i., par cik lielu algas daļu tiks maksāti nodokļi. Ja darba algai ir atvēlēts noteikts budžets, tā tiek sadalīta starp atalgojuma izmaksu „uz rokas” un nodokļiem.

Mikro uzņēmumu darba devēju vidū ir izplatīta nostāja, ka darbinieki nav ieinteresēti no savas algas maksāt iedzīvotāju ienākuma nodokli.

Kā norāda darba devēji, darbinieki saņem savu naudu un nedomā, ka jāmaksā nodokļi, viņi zina tikai savu neto algu. Gadījumā, ja valsts paaugstinātu kādu no nodokļu likmēm, darba devējs segtu radušos papildus izdevumus, taču algas līmeni tas neietekmētu. Tādējādi izmaiņas nodokļu apmēros darba devēji uztver negatīvi, jo tie bremzē uzņēmējdarbību un iespēju to attīstīt.

„Nodokļi – tā ir nasta, nu ko tur teikt? Bet tie arī neietekmē algas, jo strādniekam neinteresē, kā es tos nodokļus maksāju, viņam vajag ēst, pareizi? Viņam mājās ir jāmaksā elektrība. Nodokļi ir mana problēma, viņus tas neinteresē.” (ārpus Rīgas, pakalpojumi, mikro uzņēmums)

Daļa darba ņēmēju, īpaši zemākā līmeņa darbinieki, neuzskata par būtisku jautājumu, vai par viņiem darba devējs veic sociālās apdrošināšanas iemaksas un maksā iedzīvotāju ienākuma nodokli. Bieži vien šie darbinieki labprātāk izvēlās saņemt „uz rokas” lielāku samaksu, nekā potenciāli nodrošināt garantijas ar sociālās apdrošināšanas iemaksām.

Ir vērojamas arī pretējas situācijas, kad tieši darba ņēmēju ieinteresētība nepieciešamības gadījumā saņemt maksimālas sociālās garantijas nosaka, ka uzņēmums nomaksā visus ar darba algu saistītos nodokļus. Šādas darbinieku vēlmes gan nav noteicošais faktors nelegālo darba algas izmaksu ierobežošanā. Dati liecina, ka vēlāk to ietekmē uzņēmuma apgrozījums, stabilitāte un darba devēja motivācija ievērot likumus.

V SOCIĀLO PARTNERU TĒLS UN IETEKMES VĒRTĒJUMS

Ekonomiskās drošības vajadzības cilvēks saista ar garantētu darbu, apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem un bioloģisko vajadzību apmierināšanas garantijām (Omārova 1996: 105). Jebkurā darba vietā to var apmierināt, garantējot darbu un atalgojumu, veselības apdrošināšanu, pensiju fonda izveidošanu. Drošību rada pārliecība, ka devējs maksā nodokļus, rūpējas par savu darbinieku, sniedz atbildes uz viņu interesējošiem jautājumiem. Cilvēka drošības sajūtu apdraud arī atkarība no citas personas. Tas rada bažas, ka ar viņu var izrīkoties neatkarīgi no paša vēlmēm. Šī iemesla dēļ tiek veidotas darba ņēmēju apvienības – arodbiedrības, kas varētu aizstāvēt strādājošo intereses (Praude, Beļčikovs 2001: 343). Līdzīgi veidojas darba devēju organizācijas – tās nepieciešamas organizētai otras puses interešu pārstāvēšanai.

Atkarībā no organizētības pakāpes, arodbiedrības un darba devēju apvienības var būt spēcīgas nevalstiskās organizācijas, kas saskaņā ar Darba likumu var vienoties par darba apstākļiem konkrētā uzņēmumā vai pat tautsaimniecības nozarē. Latvijā viena uzņēmuma ietvaros puses var vienoties par darba koplīgumu, nozares ietvaros ir iespējams panākt ģenerālvienošanos. Viena no koplīguma iespējām ir vienošanās par labvēlīgākiem darba samaksas noteikumiem, piemēram, noteikt, ka minimālā darba alga uzņēmumā ir augstāka par valsts noteikto minimālo algu.

Latvijā šobrīd pastāv dažādas nozaru arodbiedrības, no kurām vairumu apvieno Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba devēju organizācijas apvieno Latvijas Darba devēju konfederācija. Abas šīs organizācijas līdzdarbojas Nacionālajā Trīspusējās sadarbības padomē, pārstāvot atbilstoši algoto darbinieku vai darba devēju intereses. Šo organizāciju darbība un tās atspoguļojums publiskajā telpā rada noteiktu priekšstatu jeb tēlu. Ja tas ir pozitīvs, tēls var palīdzēt organizācijai darboties un attīstīties, pieņemot jaunus dalībniekus, spējot ietekmēt valdības pieņemtos lēmumus u.c. Ja tēls ir negatīvs vai neizteikts, tad organizācijas darbība var būt apgrūtināta.

Tātad, arodbiedrību un darba devēju organizāciju vienošanās ir viens no iespējamajiem papildus faktoriem, kas varētu ietekmēt algoto darbinieku darba samaksas lielumu. Šīs nodaļas ietvaros tiks aplūkots abu sociālo partneru tēls un darbības rezultāts – ietekme uz darba samaksu. Lielāku uzmanību DAIF darba grupa pievērsīs arodbiedrībām, nevis darba devēju organizācijām. Šādas izvēles pamatā ir divi iemesli. Pirmais ir saistīts ar arodbiedrību darbības vēsturi – darbinieku organizācijas Latvijā pastāvēja arī padomju laikos, un ir iespējams, ka to tēls ir pārmantots. Otrs iemesls ir saistīts ar kvantitatīvā pētījuma iespējām nomērīt gan algotā darbinieka līdzdalību organizācijā, gan aprakstīt darba samaksas atšķirības, atdalot arodbiedrību ietekmi no citu faktoru iespaida.

Arodbiedrību tēls kopumā tiek aprakstīts, izmantojot kvalitatīvās pētījumu metodes – gan algoto darbinieku grupu diskusiju, gan darba devēju dziļo interviju rezultātus. DAIF pētījuma ietvaros kvantitatīvs organizāciju tēla apraksts nav nepieciešams – te ir svarīgi attēlot tikai vispārējo līdzdalības argumentāciju un priekšstatu dažādību. Arodbiedrību ietekme uz darbinieka atalgojumu tiks analizēta, izmantojot ekonometrijas metodes, algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas ietvaros atsevišķi jautājot gan par arodbiedrību, gan koplīguma esamību uzņēmumā.

Apvienojot darba devēju organizācijas, Latvijas Darba devēju konfederācija ir to „kodols”. Šīs nodaļas turpinājumā DAIF pētījuma ietvaros tiek aplūkots LDDK tēls. Tas tika raksturots, izmantojot darba devēju dziļajās interviju materiālus.

5.1. Arodbiedrību ietekmes vērtējums

Arodbiedrību pamatmērķis ir aizsargāt nodarbinātos un nodrošināt tiem labākus darba apstākļus. Ik pa brīdim plašsaziņas līdzekļi ziņo par streikiem citās Eiropas Savienības dalībvalstīs, kur noteiktu nozaru arodbiedrības protestē pret kādiem valdības vai darba devēju lēmumiem. Uzsākot pētījumu, DAIF pētījuma darba grupa izvirzīja pieņēmumu, ka arodbiedrību sociālais tēls saglabā iezīmes, kas ir iemantotas padomju varas laikā, un ka strādājošajiem trūkst informācijas un izpratnes par arodbiedrību lomu un iespējām tirgus ekonomikas apstākļos, t. sk., vienošanās procesā par darba algām. Tā rezultātā arodbiedrību tēls kavē algoto darbinieku līdzdalību arodbiedrībās.

Minēto pieņēmumu darba grupa pārbaudīja, izmantojot kvalitatīvo pētījumu, proti, izmantojot algoto darbinieku grupu diskusijās iegūtos viedokļus un priekšstatus, kurus papildināja darba devēju viedokļi.

Algoto darbinieku viedokļu izpētē darba grupa konstatēja, ka strādājošie Latvijas darba tirgū jūtas neaizsargāti. Visās ienākumu grupās tika minēts, ka tikai pats darbinieks ir savu tiesību aizstāvis („tikai pats ar zobiem un nagiem”) vai ir pilnīgi neaizsargāts („darba ņēmējiem nav tiesību”).

Strādājošie ir informēti, ka pastāv valsts institūcijas, kas nodarbojas ar darba tiesību ievērošanas jautājumiem. Visbiežāk tika minēta Valsts darba inspekcija, kā arī tiesa, kurā darbinieks var vērsties pēc palīdzības. Tomēr, vērtējot rezultātu, strādājošie neuzskata Valsts darba inspekciju par institūciju, kura var reāli palīdzēt darba tiesību ievērošanas gadījumos. Negatīvo attieksmi ir veidojusi gan grupu diskusiju dalībnieku personīgā, gan viņu draugu un paziņu pieredze. Kā piemēri tika minēti dažādi gadījumi, kad darbinieks ir vērsies Valsts darba inspekcijā, bet nav saņemta gaidītā palīdzība. VDI tiek pārmesta formāla pieeja un intereses trūkums panākt rezultātu.

„Valsts darba inspekcija, bet viņi atnāks tikai tad, ja man ķieģelis uz kājas uzkritīs.” (augsti ienākumi, vīr, lv, Rīga)

„Ja pasaka, ka kādi darba likumi nav ievēroti attiecībā pret darbiniekiem vai kas nepamierina darbā, tad viņi izvērtē un skatās, vai ir darba līgumi un kāda ir apmaksa. Tiesā jau var panākt, ka tevi atjauno darbā, bet jebkurš cilvēks sapratīs, ka tā viņam vairs nebūs darba vieta.” (augsti ienākumi, siev, lv, ārpus Rīgas)

„Mēs saprotam, ka tas tā ir, bet neejam un savas tiesības neaizstāvam.” (augsti ienākumi, siev, lv, ārpus Rīgas)

Ir vērojama neuzticēšanās valsts institūcijām, un arī paši darba ņēmēji ne vienmēr ir gatavi cīnīties par savu tiesību ievērošanu. Darbinieki atzīst, ka viņi arī nav pietiekami labi informēti un zinoši par savām tiesībām un darba likumdošanu. Bailes zaudēt darbu arī neveicina meklēt savu tiesību aizstāvību neskaidrās situācijās.

Privātajā sektorā nodarbinātie biežāk nekā valsts iestādēs strādājošie sastopas ar darba devēju rīcību, kura neatbilst darba likumam. Taču, nevēloties konfliktu ar darba devēju, viņi nemeklē palīdzību valsts institūcijās, bet paši risina savas problēmas.

Šajā kontekstā arodbiedrība netiek minēta kā organizācija, kura varētu aizstāvēt algoto darbinieku tiesības. Strādājošo vidū, kuri nav saskārušies ar faktisku arodbiedrību darbību,

pastāv uzskats, ka šobrīd tās nevar palīdzēt darba tiesību aizstāvības situācijās. Darbinieku priekšstati ar jēdzienu „arodbiedrība” ir apkopoti 5. attēlā.

5. attēls. Algoto darbinieku jēdziena „arodbiedrība” asociācijas



Algoto darbinieku priekšstati par arodbiedrībām Latvijā veido četras, savstarpēji pretrunīgas, viedokļu grupas (sk. 5. attēlu). No vienas puses, tiek minēts, ka arodbiedrības aizstāv vai tām ir jāaizstāv algoto darbinieku intereses, kā arī piedāvā sociālā atbalsta funkcijas. No otras puses, tiek minēts, ka šobrīd Latvijā arodbiedrības nespēj nodrošināt savas funkcijas un aizstāvēt darbinieku tiesības. Atsevišķu viedokļu grupu, kas bieži tiek minēti vienlaikus ar arodbiedrību pasivitāti, veido priekšstati, ka šīs organizācijas ir novecojušas, vai atmiņas par padomju laikiem.

Lielā mērā darbinieka viedokli nosaka viņa personīgā pieredze. Ja strādājošā darba vietā arodbiedrības šobrīd nepastāv, tad dominē uzskats, ka tādu organizāciju Latvijā nav, taču teorētiski tiek atzīta to nepieciešamība (lietota izteiksme „ir vajadzīgas”). Ja strādājošā darba vietā arodbiedrība pastāv, tad darbinieka viedoklis ir atkarīgs no tā, vai organizācijai ir parādījusi spēju aizstāvēt savus biedrus un panākusi kādu vērā ņemamu rezultātu. Šādā gadījumā darbinieku viedokļi variē – daļa uzskata, ka arodbiedrības darbību nejūt, citi norāda, ka organizācija veic sociālā atbalsta funkcijas (dāvanas, pabalsti u.c.), un neliela daļa pastāsta par situācijām, kur arodbiedrība ir panākusi darbiniekam labvēlīgu situācijas atrisinājumu.

„Pēdējos 15 gados viņas reāli nav. Jāpaiet 7-10 gadiem, lai to iedzīvinātu. Kas to iniciatīvu uzņemsies? Ne jau uzņēmēji. Varbūt Civildienesta pārvalde vai NVA tā varētu būt. Ja viņi ies ar sociālām garantijām un savu valsts lobiju, tad tur kaut ko varēs darīt.” (augsti ienākumi, vīr, lv, Rīga)

„Mēs vēl gadu atpakaļ maksājām. Un neviens neteica, ka tādas arodbiedrības vairs nav. Bet no algas atskaitīja. Jo es nebiju atlūgumu uzrakstījusi. Visu naudu izsaimniekoja. Sen vairs nebija arodbiedrības, bet no manas algas katru mēnesi 1 Ls atskaitīja. Pat ap 2 Ls.” (vidēji ienākumi, siev, kr, ārpus Rīgas)

„Ir asociācijas ar padomju laikiem, kas daudziem cilvēkiem nepatīk. Otrkārt, arodbiedrībām ir no kaut kā jāpārtiek. Tur kaut ko drusku atskaita no darba algām. No mūsu algām nav ko atskaitīt un viņām nav par ko eksistēt. Daudzām profesijām arodbiedrības šeit nav vajadzīgas. [...] Vieglāk ir sakraut somu un aizbraukt uz Angliju vai Īriju strādāt par lielāku algu nekā te panākt algas pielikumu.” (augsti ienākumi, vīr, kr, ārpus Rīgas)

„Iepriekšējā darbā biju arodbiedrībā. Tā cīnās par darba ņēmēju algām. Nav tiesa, ka arodbiedrības neko nedara, kā visi saka. Tās iet pie darba devējiem, un pieprasa lielākas algas. 1991. gadā, kad bankrotēja tas uzņēmums, kur iepriekš strādāju, arodbiedrības biedriem algas izmaksāja pilnībā. Nu, atšķirība starp ārzemju un Latvijas arodbiedrībām ir liela. Pie mums tās vēl ir kā padomju laiku mantojums. Maksā tikai arodbiedrībai iemaksas, un tev viss būs! Bet nekā nav. Tāpēc arī cilvēki neiestājas arodbiedrībās vai iestājas nelabprāt.” (zemi ienākumi, vīr, kr, ārpus Rīgas)

Tiek uzskatīts, ka pastāv nozares, kurās arodbiedrības darbojas aktīvi, piemēram, tika minētas jūrnieku, skolotāju un mediķu arodbiedrības. Ja aplūkojam DAIF algoto darbinieku kvantitatīvā pētījuma rezultātus, tad aptuveni 28% aptaujāto atbildēja apstiprinoši uz jautājumu, vai viņa pamatdarba vietā darbojas arodbiedrība. Rezultāti rāda, ka arodbiedrību darbība ir raksturīga lieliem darba kolektīviem un sabiedriskajam sektoram. Jo lielāks pēc darbinieku skaita ir uzņēmums, jo lielāka ir iespēja, ka tajā darbojas arodbiedrība. Skaidri iezīmējas sabiedriskā un privātā sektora atšķirība. Aptuveni 58% sabiedriskā sektorā strādājošo darba vietā ir arodbiedrība, kamēr privātajā sektorā tāda ir tikai 14% strādājošo.

Algoto darbinieku zināšanas par to, vai uzņēmumā darbojas arodbiedrība, ir saistīts ar viņa piederību profesiju pamatgrupai. Jo augstāku amatu ieņem algotais darbinieks (īpaši, ja viņš ir vidējā līmeņa vadītājs, vecākais speciālists vai speciālists), jo biežāk viņš atzīst, ka pamatdarba vietā ir arodbiedrība, kā arī mazāks ir „nezina” atbilžu īpatsvars. Arodbiedrību pastāvēšanas īpatsvars pamatdarba vietā variē no 54% (vecākie speciālisti) līdz 16% (pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki). Novērotajai atbilžu variācijai varētu būt divi iemesli.

Pirmais iemesls ir noteiktas profesiju grupas darbinieku koncentrēšanās konkrētās tautsaimniecības nozarēs. Piemēram, skolotāji un medicīnas darbinieki visbiežāk ietilpst vecāko speciālistu vai speciālistu profesiju grupās un strādā sabiedriskajā sektorā. Otrs iemesls ir iespēja, ka zemu kvalificētie darbinieki šobrīd maz zina par arodbiedrību darbību.

Atgriežoties pie grupu diskusijās izteiktajiem viedokļiem, kopumā dominē uzskats, ka arodbiedrības Latvijā neeksistē vai arī esošo darbība tiek vērtēta kā vāja. Ir nepieciešams aktīvs, ar iniciatīvu un entuziasmu apveltīts līderis vai vairāki līderi, lai Latvijā tiktu veicināta arodbiedrību kustība.

„Prakse rādīja, ka pašvaldībās arodbiedrība nepalīdzēja, kad sākās „izēšana”. Kam vajadzēja aiziet no departamentiem, tie aizgāja. Bija koplīgums, bet visi tiesā zaudēja. Arodbiedrība bija vāja pret politisko situāciju. Es tam jēgu neredzu. Politika ir stiprāka par visu.” (vidēji ienākumi, siev, lv, Rīga)

„Privātā uzņēmumā tos, kas arodbiedrībā, uzreiz atlaidīs.” (augsti ienākumi, vīr, lv, Rīga)

Apkopojot strādājošo viedokļus par arodbiedrībām, varētu nosaukt četras būtiskāko šķēršļu grupas, kas traucē arodbiedrību darbībai Latvijā:

- ☒ strādājošo neticība tam, ka ir iespējams, ko mainīt;
- ☒ strādājošo bailes zaudēt darbu un īslaicīgos ieguvumus, kurus nodrošina „aplokšņu alga”;
- ☒ iesīkstējuši priekšstati no padomju laikiem;
- ☒ privāto uzņēmēju sagaidāmā pretestība arodbiedrības darbībai savos uzņēmumos.

Sekojošajiem strādājošajiem viedokļiem par arodbiedrību tēlu, jāatzīmē, ka viena no spēcīgākajām sasaistēm ir ar padomju laikiem. Kaut arī nevar apgalvot, ka tas ir būtiskākais iemesls, kāpēc Latvijas algotie darbinieki neiesaistās arodbiedrībās, šo apvienību darbības sasaiste ar padomju laikiem ir ievērojami ciešāka nekā iespējamās un gaidītās asociācijas ar spēcīgo darba ņēmēju organizāciju darbību Eiropas Savienības valstīs, piemēram, ar pētījuma īstenošanas laikā izskanējušām ziņām par strādājošo protestiem Zviedrijā vai Francijā.

Diskusijas laikā atsevišķi darbinieki atzīmēja, ka arodbiedrības saglabāšanās uzņēmumā kopš padomju laikiem ir iemesls, ka tā vispār pastāv un darbojas, jo vieglāk ir saglabāt esošo, nevis radīt organizāciju no jauna.

Tomēr kopumā tikai daļa algoto darbinieku uzskata, ka arodbiedrības Latvijā ir nepieciešamas, lai veiksmīgāk cīnītos par savu tiesību ievērošanu, citiem strādājošiem tās nav nepieciešamas.

„Reāli Latvijā starp darbiniekiem un darba devējiem attiecības ir pārāk nenoregulētas. Ir daudz kas atkarīgs no personīgajiem iemesliem, darbinieka aktivitātes. Mēs baidāmies no bezdarba, algas samazināšanas, tāpēc esam neaktīvi.” (augsti ienākumi, siev, kr, Rīga)

Ja uzskatām, ka pierādījums aktīvai arodbiedrību darbībai darba vietā ir koplīgums jeb kolektīvā vienošanās ar darba devēju par nodarbināto darba apstākļiem un, iespējams, atalgojumu, tad svarīgi ir analizēt strādājošo priekšstatus ne tikai par arodbiedrību, bet arī par koplīgumiem un to nepieciešamību. Jāatzīmē, ka grupu diskusiju laikā šī sasaiste veidojās spontāna – kā viena no atbildēm uz jautājumu par arodbiedrību tēlu.

Šobrīd Latvijas algoto darbinieku informētība par koplīgumu ir dažāda. Visbiežāk tas tiek tieši saistīts ar arodbiedrību darbību – „*koplīgums ir tur, kur ir arodbiedrība*”. Labāk informēti ir tie, kuru darba vietās ir noslēgts koplīgums. Daļa no pētījuma dalībniekiem vispār nav dzirdējuši par koplīgumu iespējamību.

Algoto darbinieku kvantitatīvā pētījumā tika uzdots jautājums, vai pamatdarba vietā ir noslēgtas kādas kolektīvās vienošanās vai koplīgumi. Aptuveni 27% pilna laika algoto darbinieku uzrāda, ka tāda vienošanās pamatdarba vietā ir noslēgta. Tāpat kā ar arodbiedrību esamību koplīgumi ir biežāk noslēgti darbinieku skaita ziņā lielos uzņēmumos (īpaši virs 250 darbiniekiem), kā arī sabiedriskajā sektorā.

Tie dalībnieki, kuru uzņēmumos ir noslēgts koplīgums, grupu diskusiju laikā to vērtēja pozitīvi. Tika nosaukti dažādi papildus ieguvumi, kuri ir paredzēti koplīgumā un kurus atbilstoši tam saņem darbinieki. Parasti tās ir regulāras prēmijas, piemaksas vai kādi nemonetāri labumi, piemēram, veselības apdrošināšana u.c.

[Ja ir koplīgums] „Tad darba ņēmēji var izvirzīt savas prasības, un darba devējam nav tiesību izrīkoties, kā vēlas vai atbrīvot. Tas ir ļoti nepieciešams.” (zemi ienākumi, siev, kr, Rīga)

Daļa privātajā sektorā strādājošo uzskata, ka visas viņu (kā algoto darbinieku) iespējamās prasības un tiesības ir iekļautas individuālajā darba līgumā, tāpēc neredz nepieciešamību pēc koplīguma. Citos gadījumos darbinieks neredz ieguvumu no koplīguma noslēgšanas tāpēc, ka kopumā jūtas diezgan bezpalīdzīgs saskarsmē ar darba devēju, kas var rīkoties pēc saviem ieskatiem.

Nemot vērā algoto darbinieku samērā skeptisko attieksmi pret arodbiedrību spēju uzlabot strādājošo stāvokli, DAIF darba grupa uzskatīja, ka svarīgi ir pārbaudīt arodbiedrības ietekmi uz nodarbināto darba samaksu ar ekonometrijas metodēm, t.i., pielietojot regresijas analīzi. Šim nolūkam tika izmantoti DAIF pētījuma algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas dati un pārbaudīts, vai ir nozīmīga ietekme arodbiedrības darbībai strādājošā darba vietā un vai ir nozīmīga ietekme kolektīvās vienošanas līgumiem uz darba samaksu. Atbilstoši tam, DAIF pētījumā strādājošajiem tika uzdoti jautājumi par arodbiedrības un noslēgta koplīguma esamību darba vietā.

Regresijas analīze rāda, ka arodbiedrības darbībai aptaujāto darba vietā nav nozīmīgas ietekmes uz strādājošo atalgojumu, un šī sakarība nav nozīmīga arī nevienā no analīzes apakšgrupām (ieskaitot nošķirto sabiedrisko un privāto sektoru). Taču atklājās, ka nozīmīga ietekme uz darba samaksu ir kolektīvās vienošanās līgumiem. Kā tika minēts DAIF pētījuma algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas rezultātu analīzes metožu apskatā, darba samaksa ietver ne tikai darbinieka pamatalgu, bet arī piemaksas un prēmijas. Kā grupu diskusijās stāstīja to dalībnieki, koplīgumos parasti tiek paredzētas regulāras prēmijas vai piemaksas, kā arī citi papildus labumi.

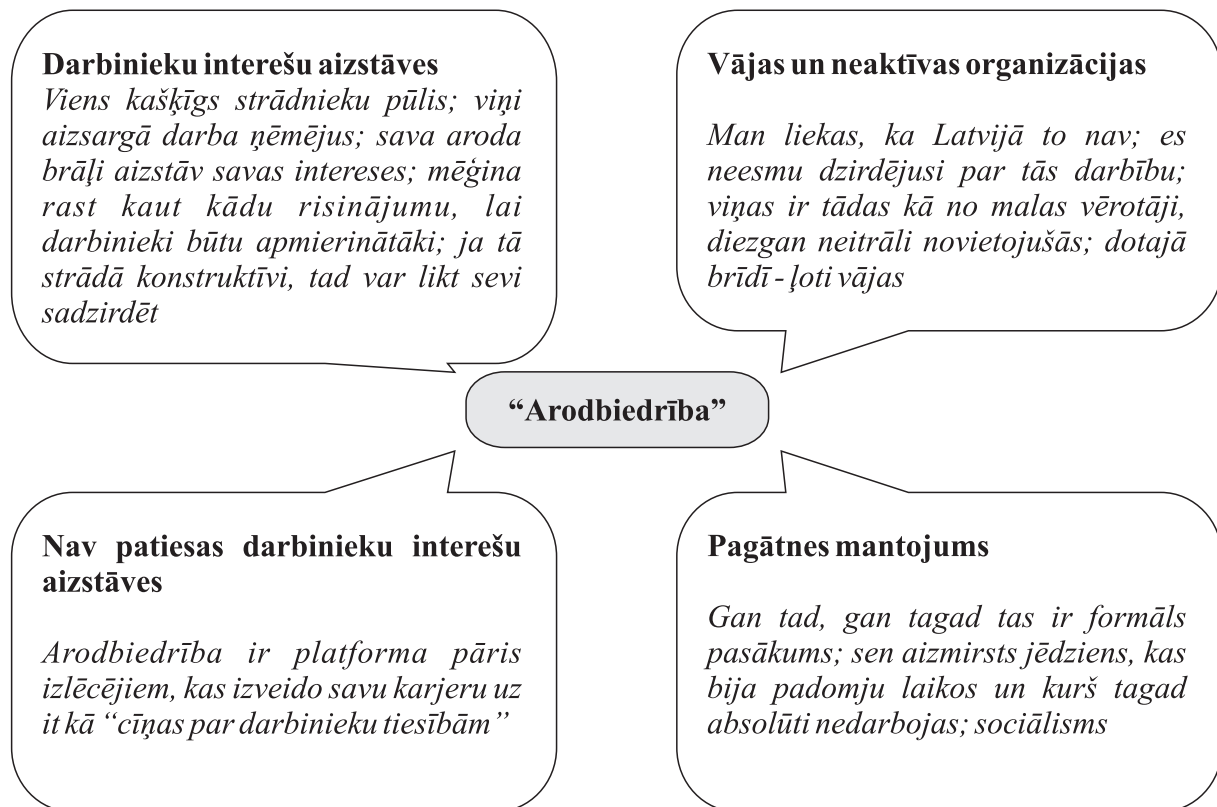
Ja darba vietā ir noslēgts kolektīvās vienošanās līgums, pilna laiku strādājošo darba samaksa ir vidēji par 5,8% augstāka nekā darba vietās, kurās šāds līgums nav noslēgts. Šis rezultāts tikai iegūts, salīdzinot vienā profesiju grupā un tautsaimniecības nozarē strādājošos ar un bez koplīgumiem pamatdarba vietā. Koplīguma esamība paaugstina sabiedriskajā sektorā strādājošo darba samaksu par 6,2%, taču tam nav būtiskas ietekmes privātajā sektorā. Līdzīga tendence ir novērota attiecībā uz pilsētās un laukos strādājošiem – koplīgumam ir būtiska ietekme tikai uz pilsētnieku darba samaksu (par 7,0% augstāka). Detalizētāku pārskatu par koplīguma efektu uz darba samaksu var iegūt pielikuma 5. tabulā.

Izveidojot citus regresijas modeļus, tika novērots pozitīvs arodbiedrību darbības efekts uz algu palielinājuma faktu pēdējo 12 mēnešu laikā. Tas ir likumsakarīgi, jo sabiedriskajā sektorā, kur arodbiedrību izplatība ir lielāka, bija panākta vienošanās par algu palielinājumu mediķiem, kā arī skolotāju alga pieauga, paaugstinoties minimālajai darba algai.

Salīdzinot ar citiem pētījumiem, kuros tika norādīta arodbiedrību pozitīvā ietekme uz strādājošā darba samaksu Latvijā (Antila, Ylöstalo 2003: 118-9), DAIF darba grupa secina, ka arodbiedrības darbība var nozīmīgi ietekmēt strādājošo darba algu tikai tad, ja ir noslēgts kolektīvās vienošanās līgums. Ja kolektīvā vienošanās uzņēmumā nav noslēgta, arodbiedrības darbība ir par vāju.

Aplūkojot pretējās puses, darba devēju, viedokli, jānorāda, ka daļai uzņēmēju nav izveidojies vai nav noformulēts priekšstats par arodbiedrībām. Citi uzņēmēju pārstāvju izteiktie viedokļi ir aplūkājami 6. attēlā.

6. attēls. Darba devēju jēdziena „arodbiedrība” asociācijas



Darba devēju priekšstatus par arodbiedrībām var iedalīt vairākās grupās. Daļa darba devēju uzskata, ka arodbiedrības pārstāv algotos darbiniekus un ir tiem nepieciešamas. Citi norāda, ka šobrīd Latvijā arodbiedrības praktiski nedarbojas vai atsevišķos gadījumos tās nemaz īsti nepārstāv strādājošos. Darba devēji, kuri pēdējo gadu laikā par darbinieku organizācijām ir dzirdējuši maz vai praktiski nemaz, atgādina par padomju laikiem un toreizējo arodbiedrību darbību (sk. 6. attēlu).

Salīdzinot algoto darbinieku (sk. 5. attēlu) un darba devēju (sk. 6. attēlu) priekšstatus un asociācijas ar jēdzienu „arodbiedrība”, redzams, ka abu grupu viedoklis ir samērā līdzīgs. Gan darbinieki, gan darba devēji uzskata, ka arodbiedrībām teorētiski būtu jāaizstāv vai tās praksē aizstāv strādājošo tiesības un darbojas kā vidutājs sarunās ar darba devēju. Tāpat abas grupas mēdz norādīt, ka arodbiedrību darbība Latvijā gan pēdējos desmit gadus, gan šobrīd ir vāja – ikdienā reti jūtama.

Trešā kopīgā priekšstatu grupa veido dažādas atsauces uz padomju laikiem un toreiz gūto pieredzi. Vairāki darba devēji padomju laikos bijuši algotie darbinieki, tāpēc arī šī sasaiste vēl jo vairāk ir likumsakarīga – tā šobrīd ir viņu vienīgā pieredze sadarbībā ar arodbiedrībām. Atšķirībā no darbinieku viedokļiem, viena darba devēju priekšstatu grupa ir skeptiska attiecībā pret cilvēku arodbiedrību darbības motīviem, norādot, ka tie var būt savtīgi.

„Atceros, ka padomju laikā maksāju biedru naudu un varēju saņemt kādu ceļazīmi, kaut kur aizbraukt, atpūsties. Un, atceros, ka tiem, kuriem bija labas attiecības ar arodbiedrībām, tie parasti saņēma ceļazīmes. Un mana sieva strādāja, centīgi strādāja, un viņai bieži piedāvāja kaut kur aizbraukt. Un es atkal par savu naudu viņai līdzī aizbraucu.” (Rīga, tirdzniecība, mikro uzņēmums)

„Kādreiz strādāju algotu darbu, kur bija arodbiedrība. Es biju starp aktīvākajiem un, protams, ka es no arodbiedrības guvu. [..]. Un viss, ko es guvu, bija braukšana uz sporta svētkiem, kur tika lieliski pavadītas divas dienas – gan sportā, gan izklaidē. Protams, ka, ja uzņēmumā kaut kas tāds tiek organizēts, tad tas ir skaisti, bet ir jāatzīst, ka tur ir “roku mazgāšana”... [..] Nu, kā teikt “viens otru”, “savējie savējos” un ne jau visam kolektīvam, bet...nu varbūt kādā rūpnīcā ir vērts, ka viņi cīnās.” (Rīga, tirdzniecība, mazs uzņēmums)

„Arodbiedrība, tas ir saldējums, milzīgs. [..] Tas ir tāds kā prieks, tā kā bērniem! Kaut kas, kas vieš to, ka pasaulē ir taisnība, lai gan patiesībā tās nav un nebūs nekad.” (Rīga, pakalpojumi, liels uzņēmums)

„Latvijā arodbiedrības kā atsevišķu spēku es neizjūtu, un mūsu biznesā arodbiedrības veidošanās ir ļoti tālu.” (Rīga, tirdzniecība, mazs uzņēmums)

Uzņēmēji uzskata, ka arodbiedrība ir nepieciešama lielos uzņēmumos. Savukārt mazos uzņēmumos darba devēji nesaskata nepieciešamību pēc arodbiedrībām. Īpaši raksturīga šāda nostāja ir mikro uzņēmumu vadītājiem. Jāpiebilst, ka arī lielo uzņēmumu pārstāvji nereti ir skeptiski savā nostājā par arodbiedrību darbības jēgu.

Arodbiedrību darbību un lomu nosaka tās darbības vide – privātais vai sabiedriskais sektors. Saskaņā ar darba devēju viedokli privātajā sektorā arodbiedrību ietekme ir neliela vai tās vispār nav, kamēr valsts sektorā tām ir salīdzinoši nozīmīga loma, kā arī zināmas iespējas ietekmēt situāciju uzņēmuma darbībā vai nozarē.

Kā atzīst daļa darba devēju, arodbiedrības ir noderīgs instruments lielajos uzņēmumos, lai sekmētu komunikāciju darba devēja un darbinieku starpā. Mazajos un mikro uzņēmumos arodbiedrību veidošana nav nepieciešama, jo darba devējiem ir iespējas pārrunāt radušās problēmsituācijas ar katru darbinieku individuāli vai grupā.

„Tik mazā uzņēmumā, kāda tur arodbiedrība! Visi konflikti tiek risināti pārrunu ceļā.” (ārpus Rīgas, ražošana, mazs uzņēmums)

„Mazā uzņēmumā, pie manis, var vienkārši darbinieks pieiet klāt un aprunāties par savām problēmām, un mēs aprunājamies, izrunājamies un mēģinām kaut ko risināt. Lielos uzņēmumos pie darba devēja neviens tik vienkārši netiek klāt, un teorētiski arodbiedrība ir tā, kas varētu kaut ko darīt un cīnīties. Varbūt to arī dara, bet pēc manas pieredzes, viņa nedarīja neko.” (Rīga, tirdzniecība, mazs uzņēmums)

„[..] ir nepieciešams, jo ir organizācija, kas runā ar darba devēju, lai tas būtu organizēts dialogs.” (Rīga, pakalpojumi, liels uzņēmums)

Arodbiedrību veidošana, pēc darba devēju domām, attaisnojas noteiktās nozarēs un profesijās, kurās ir liels strādājošo skaits, un attiecīgi arodbiedrības tad pārstāv skaitliski daudzu cilvēku intereses, piemēram, skolotāji, celtnieki, medicīnas darbinieki. Šaurās nozarēs un mazos uzņēmumos arodbiedrību veidošana un darbība neattaisnojas. Turklāt pastāv dažādas arodbiedrībām alternatīvas organizācijas, ar kuru starpniecību šodien iespējams paust savu viedokli, aizstāvēt savas intereses un tiesības, piemēram, profesionālās asociācijas, autortiesību aģentūras u.c.

Lai gan regresiju analīze rādīja, ka arodbiedrību darbībai ir efekts uz darba samaksu uzņēmumā, jāpiebilst, ka arī t.s. lielo nozaru (medicīnas, izglītības) pārstāvji dziļajās intervijās izteicās

par arodbiedrībām drīzāk skeptiski, uzsverot arodbiedrību zemo ietekmes līmeni uz valsts institūciju lēmumiem.

Kopumā, darba devēju informētība par arodbiedrībām un to darbību ir zema. Viens no galvenajiem faktoriem, kas to nosaka, ir pieredzes trūkums sadarbībā ar arodbiedrībām. Augstāks informētības līmenis ir lielo un vidējo uzņēmumu vadītājiem. Savukārt viszemākais tas ir mikro uzņēmumu vadītājiem, no kuriem lielai daļai nav nekādas sadarbības pieredzes ar arodbiedrībām. Uzņēmumu vadītāju un to pārstāvju minētās arodbiedrību iespējamās un vēlamās funkcijas ir:

- ☒ darbinieku problēmu identificēšana lielajos uzņēmumos;
- ☒ darba devēju informēšana par darbinieku vajadzībām un problēmām;
- ☒ organizēts darba devēja un darbinieku dialogs;
- ☒ valsts nodokļu politikas ietekmēšana algoto darbinieku interesēs.

Darba devēji bieži vien nesaskata nedz arodbiedrību nepieciešamību, nedz iespējamās priekšrocības savai sadarbībai ar arodbiedrībām. Iespējams, to nosaka zemā informētība, arodbiedrību samērā negatīvais tēls un vājā sadarbības pieredze. Raksturīgāka šāda nostāja ir mikro uzņēmumu pārstāvju vidū. Vienlaikus darba devēji neminēja arī jebkādas nozīmīgus trūkumus potenciālajai sadarbībai ar arodbiedrībām.

Arodbiedrību reālās iespējas ietekmēt darba ņēmēju tiesību un interešu ievērošanu ir niecīgas. Kā atzīst viens no lielo uzņēmumu pārstāvjiem, arodbiedrības šobrīd nespēj piedāvāt konstruktīvus problēmu risinājumus, un var sniegt tikai sociālo vai psiholoģisko palīdzību.

Viens no galvenajiem darba devēju pārmetumiem arodbiedrībām ir to darbības formālisms. Turklāt šāds priekšstats ir gan par padomju laikā, gan šodien funkcionējošajām arodbiedrībām. Iespējams, ka asociācijas ar padomju laikiem atsaucās uz arodbiedrību tēla veidošanos tagadnē.

Arodbiedrību darbības sekmīgumu, pēc darba devēju domām, nosaka tajās strādājošo cilvēku patiesās intereses. Darba devēju vidū dažkārt tiek pausta pārliecība, ka arodbiedrību līderi nereti izmanto šīs organizācijas savās interesēs, lai sekmētu savas sabiedriskās vai politiskās karjeras izaugsmi.

„Man tas drīzāk līdzinās kaut kādam starta laukumam cilvēkiem, kas ieiet lielajā politikā, un man nav ticības tam, ka tie izvirzītie mērķi ir tiešām darba ņēmēju aizsardzības, drīzāk tie ir ļaužu grupu personīgie vai populistiskie mērķi.” (Rīga, pakalpojumi, mikro uzņēmums)

„[Arodbiedrībām] Nav līderu, nav pozicionēšanās valstiskā līmenī...nav reālas ietekmes, kur būtu vai nu vara vai nauda, kas reāli arī atrisina lietas. Uz doto brīdi arodbiedrībās ir maza pilsoniskā izglītība un atbildība, un cilvēki tur ir tādas mazas čupiņas, kas kaut ko dara, bet reālā līmenī ir nevis konstruktīva risinājuma redzējums, bet gan sociālā palīdzība vai psiholoģiskā konsultācija...” (Rīga, pakalpojumi, liels uzņēmums)

Darba devēji norāda, ka sekmīgāka arodbiedrību darbība izvērstos tad, ja tās pāraugtu viena uzņēmuma līmeni un lielākā mērā apvienotu vienā tautsaimniecības nozarēs strādājošos.

5.2. LDDK tēls un ietekmes vērtējums

Otrs sociālais partneris, kura tēls un ietekmes vērtējums tika pētīts ar darba devēju dziļo interviju palīdzību, ir Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK). Kopumā tās tēls darba devēju vidū

ir neizteikts. LDDK tēlu veido divas noteicošās priekšstatu grupas:

- ☒ priekšstati, kas balstās informētībā par LDDK un reālā sadarbības pieredzē;
- ☒ priekšstati, kas sakņojas darba devēju pieņēmumos.

Kā sabiedriska organizācija „Latvijas Darba devēju konfederācija” apvieno dažādas mazākas darba devēju biedrības (asociācijas) un atsevišķus lielos uzņēmumus, kuriem ir būtiska nozīme uz Latvijas tautsaimniecību. Atbilstoši tam, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem nav tieša kontakta un, kā liecina iepriekšējā datu analīze, nav arī kapacitātes interesēties par līdzdalību sabiedriskajās organizācijās. Tāpēc, izvērtējot dziļajās intervijās iegūtos datus, ir vērojama likumsakarīga tendence, ka darba devēju informētība par LDDK ir saistīta ar uzņēmuma lielumu.

Visaugstākais kompetences un informētības līmenis ir lielo uzņēmumu vadītājiem. Savukārt vidējo un mazo uzņēmumu vadītāju un pārstāvju vidū tas ir ļoti zems. Mikro uzņēmumu vadītāji lielāko tiesu gadījumos neko nezina par LDDK – „neesmu saskāries, es plēšos savā līmenī”.

„Esmu dzirdējis kaut ko pa ausu galiem. Es domāju, ka tā ir daba devēju apvienība, kur viņi aizstāv savas intereses attiecībās ar darba ņēmējiem. Man ir tāds priekšstats.” (Rīga, ražošana, mazs uzņēmums)

„Es nojaušu, ka tā ir sabiedriska organizācija, kura aizstāv darba devēju un darba ņēmēju intereses. Mēģina tās saskaņot, es tā pieļauju. Tādas organizācijas jau ir tikai labas, ja kāds domā mūsu vietā par šādām ikdienas lietām.” (Rīga, tirdzniecība, mazs uzņēmums)

„Spēj darba devēja viedokli novest līdz lemttiesīgiem cilvēkiem. Piemēram, pie likuma izstrādes panākt kaut kādu darba devēju viedokļa ņemšanu vērā vai kaut kādu jautājumu pārskatīšanu, vai ierosinājumu kāda konkrēta likuma grozīšanai. Tas ir sarunu vidutājs starp likumu un darba devēju.” (Rīga, pakalpojumi, liels uzņēmums)

Darba devēji, kuriem ir pieredze sadarbībā ar LDDK, minēja šādus šīs organizācijas darbības virzienus un funkcijas:

- ☒ starpnieka funkciju izpildītājs starp darba devējiem un valsti;
- ☒ darba devējiem aktuālu problēmu risināšana (arī likumdošanas jautājumos);
- ☒ darba devēju interešu aizstāvība attiecībās ar darba ņēmējiem vai to pārstāvjiem (arodbiedrībām).

Darba devēju paustie minējumi ļauj izdalīt sekojošas LDDK iespējamās un vēlamās funkcijas, kas ir vērtējamās kā galvenās LDDK tēlu veidojošās kategorijas:

- ☒ konsultāciju sniegšana darba devējiem (iespējamā un vēlamā funkcija);
- ☒ darba likumdošanas ietekmēšana (iespējamā un vēlamā funkcija);
- ☒ valsts nodokļu politikas ietekmēšana darba devēju interesēs (vēlamā funkcija);
- ☒ darba devēju un darba ņēmēju interešu saskaņošana (iespējamā funkcija);
- ☒ palīdzība darba devējiem darbinieku meklēšanā un piesaistīšanā (iespējamā funkcija).

Lielākajai daļai darba devēju, izņemot lielo uzņēmumu vadītājus vai to pārstāvjus, bija grūtības raksturot savus priekšstatus par LDDK, jo viņi neko nezina par šo organizāciju. Sniegtās atbildes ir drīzāk minējumi, kas balstās uz šīs organizācijas nosaukumu.

Visgrūtāk raksturot savu priekšstatu par LDDK bija mikro uzņēmumu darba devējiem. Pat tad, ja uzņēmējs līdzdarbojas nozares darba devēju asociācijā, kura ietilpst LDDK, viņam ir maz informācijas par Konfederāciju.

Lielo uzņēmumu darba devējiem ir visskaidrākais priekšstats par LDDK. Lielā mērā to izskaidro tas, ka daži intervētie lieli uzņēmumi ir Konfederācijas biedri. Šie respondenti arī formulēja LDDK darbības galvenos virzienus un mērķi: risināt darba devēju problēmas.

Atsevišķiem darba devējiem bija priekšstats par LDDK kā organizāciju, kas nodarbojas ar darbinieku meklēšanu un piesaistīšanu uzņēmumiem, kas neatbilst biedrības statūtos noteiktajiem mērķiem. Šādā kontekstā LDDK tēls tiek vērtēts negatīvi, jo respondenti skeptiski vērtē iespējamo ieguvumu no šāda veida organizācijas.

Atbilstoši aptaujāto darba devēju kompetences līmenim un pārstāvētā uzņēmuma lielumam, darba devēju vidū dominē viedoklis, ka LDDK ietekme uz valsts institūciju lēmumiem ir minimāla un tai ir galvenokārt ieteikuma raksturs.

Uzņēmumu vadītāji, kuriem nav nekādas sadarbības pieredzes ar LDDK, ir īpaši skeptiski noskaņoti attiecībā uz šīs organizācijas reālajām iespējām ietekmēt darba devēju stāvokli un risināt darba devējiem aktuālas problēmas. Ņemot vērā iespējamās atšķirības lielo un mazo uzņēmēju interesēs, šāds skepticisms ir uzskatāms par adekvātu reakciju šobrīd pastāvošajā situācijā.

Grūtības nosaukt konkrētus LDDK darbības rezultātus ir arī tiem darba devējiem, kuri ir kaut kāda informācija par šo organizāciju un tās darbību. Tie darba devēji, kuri paši darbojas LDDK, norāda, ka Konfederācija spēj piepildīt (vismaz kaut kādā mērā) darba devēju gaidas.

Darba devēju tiešās sadarbības pieredze ar LDDK ir vāja. Arī tie darba devēji, kuri ir informēti par šo organizāciju, vairākos gadījumos atzīst, ka tiešā veidā nav ar to sadarbojušies. Sadarbības pieredze ir lielo uzņēmumu pārstāvjiem.

Viens no galvenajiem iemesliem, kas izskaidro, kāpēc darba devēji nesadarbojas ar LDDK, ir tāds, ka attiecīgā uzņēmuma nozarē ir sava asociācija, kas pārstāv nozarē strādājošo darba devēju intereses.

Arī darba devēju motivācija tieši sadarboties ar LDDK ir vāja. To nosaka vairāki faktori:

- ☒ vāja pārliecība par LDDK iespējām ietekmēt likumdošanu atbilstoši darba devēju interesēm un vajadzībām;
- ☒ nespēja ietekmēt darba devēju situāciju privātajā sektorā;
- ☒ darba devēja sadarbība ar nozares asociāciju, kura precīzāk izprot konkrētās problēmas;
- ☒ sadarbības piedāvājuma trūkums no LDDK puses;
- ☒ laika trūkums;
- ☒ LDDK dislokācija – Rīga (šo faktoru minēja ārpus Rīgas strādājošo uzņēmumu vadītāji).

„[...] ja viņi varētu kaut kā mūs pasargāt no šīs nodokļu celšanas, [...] ņemot vērā, ka mēs esam mazi, ka mums nav lielu ienākumu.” (ārpus Rīgas, pakalpojumi, mikro uzņēmums)

„Visas asociācijas bāzējas Rīgā. [...] es nenoliedzu, kas viņus varbūt vajag, bet pa tiešo iespaidot mūs un mēs viņus – tas nav iespējams.” (ārpus Rīgas, pakalpojumi, vidējs uzņēmums)

„Mums viņi nevarētu palīdzēt. Privātā sfērā uzņēmuma vadītājs visu nosaka, un valsts nevar iejaukties. Tāpat arī šādas biedrības.” (Rīga, pakalpojumi, mikro uzņēmums)

Sadarbības pieredzes neesamība un informācijas trūkums par LDDK mērķiem, darbību un funkcijām izskaidro, kāpēc vairumam darba devēju bija grūtības norādīt priekšrocības un trūkumus sadarbībā ar LDDK. Raksturīgi, ka atbilstoši priekšstatu un informācijas trūkumam, vairums darba devēju pauž skeptisku nostāju par iespējamajiem ieguvumiem no sadarbības ar LDDK.

VI DARBA ATALGOJUMA FORMAS UN STRUKTŪRA

Darbs var tikt atalgots dažādās formās. Tās var būt fiksēta vai mainīga pamatalga, prēmijas un piemaksas un dažādi citi labumi. Kaut gan darba samaksa ir darbinieka pūļu un ieguldījuma kompensācija, vienlaikus tā var mudināt strādājošo ieguldīt vairāk piepūles darba izpildei. Uzņēmējs ir ieinteresēts, lai algotais darbinieks ir produktīvs, tāpēc mēģina radīt darba samaksas sistēmu, kas ieinteresētu darbinieku strādāt vēl ražīgāk. Šim nolūkam darba devēji piedāvā strādājošajiem ne tikai noteiktu un nemainīgu darba algu, bet arī piesaista vismaz daļu darba samaksas pie noteiktiem produktivitātes rādītājiem. Ne vienmēr papildus atalgojums ir finansiāls. Eksistē vairāki apsvērumi, kuru vadīts darba devējs var piedāvāt strādājošiem arī nefinansiālu atlīdzību jeb tā saucamos algu papildinošos labumus. Latvijā iedibinājušās darba samaksas sistēmas un piedāvāto papildus labumu analīze ir DAIF pētījuma pārskata šīs nodaļas mērķis.

Nodaļas ietvaros, pirmkārt, tiks aplūkota darba samaksas fonda struktūra, nosakot pamatalgas daļas īpatsvaru kopējā algu fondā. Šī informācija ir iegūta darba devēju kvantitatīvās aptaujas laikā. Tāpat tika aplūkota dažādu uzņēmumu raksturojošo faktoru ietekme uz pamatalgas īpatsvaru. Otrkārt, tiks aprakstītas monetārā atalgojuma formas, no kurām visizplatītākā ir pamatalga, kuru papildina dažādas piemaksas. Te tiks salīdzināti DAIF pētījuma ietvaros iegūtie pilna laika algoto darbinieku un darba devēju kvantitatīvo aptauju rezultāti.

Treškārt, nozīmīga vieta DAIF pētījumā ir atvēlēta nemonetārā atalgojuma analīzei. Pārskatā tiks aplūkoti gan algoto darbinieku, gan darba devēju viedokļi par katra nemonetārā atalgojuma formu, tā piešķiršanas motivāciju un algoto darbinieku ieguvuma apmēru.

6.1. Darba samaksas fonda struktūra

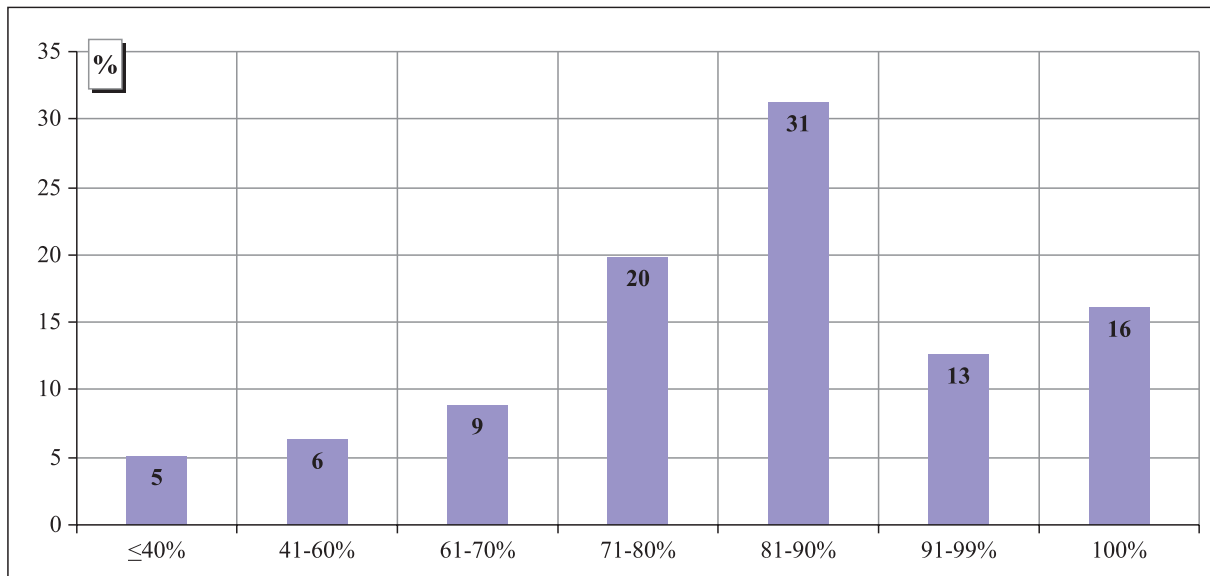
Darba devēji ir ieinteresēti zemā darbinieku mainībā, noturot uzņēmumā stabilus, augsti kvalificētus, pieredzējušus, uzticamus un motivētus darbiniekus, kas ar savu darbu sekmē uzņēmuma produktivitāti, ceļ tā apgrozījumu un peļņu. Turklāt atsevišķās uzņēmumu darbības nozarēs šobrīd ir grūtības ar piemērotu darbinieku atrašanu un piesaistīšanu. Šos jautājumus darba devēji parasti risina, piedāvājot attiecīgajiem darbiniekiem iespējamus papildus labumus. Papildus labumi var būt dažādi – gan monetāri (prēmijas, piemaksas un Darba likumā noteiktā virsstundu darba apmaksa u.c.), gan nemonetāri (veselības apdrošināšana, darba automašīna, apmaksāta ēdināšana, darba apģērbs, atbalsts vai atvieglojumi kāda pakalpojuma saņemšanai).

Darba samaksas fonda struktūra ir aplūkota no pamatalgas īpatsvara kopējā darba algu fonda viedokļa. Tās proporciju ir salīdzinoši viegli aprakstīt, jo fiksēta vai mainīga pamatalga ir plaši izplatīta darba atalgojuma forma. Darba devēju kvantitatīvās aptaujas dati rāda, ka lielāko daļu no kopējā algu fonda uzņēmumos visbiežāk veido pamatalgas, taču dažādu faktoru ietekmē, piemēram, uzņēmuma lielums, pamatalgas lielums no kopējā algu fonda samazinās, lielāku daļu atstājot algu papildinošiem labumiem (sk. 7. attēlu).

Latvijas uzņēmumos, kuru īstenotā darba algu politika lielākā mērā ietekmē valsts kopējos rādītājus, 2005. gadā pamatalga vairumā gadījumu veidoja vairāk kā 71% no kopējā atalgojuma. Gandrīz trešdaļā uzņēmumu pamatalgas īpatsvars darba samaksas fondā variē robežās no 81% līdz 90%.

Pamatalgas daļa līdz 70% no kopējā atalgojuma bija aptuveni 20% uzņēmumu. Uzņēmumos, kuros strādā līdz 100 darbiniekiem, pamatalgas proporcijas algu fondā 2005. gadā bija savstarpēji līdzīgas. Datu analīze rāda, ka atkarībā no pamatalgas īpatsvara darba atlīdzībā, Latvijas uzņēmumus var sadalīt divās grupās. Salīdzinoši mazos uzņēmumos (līdz 99 darbiniekiem) ir raksturīgs liels pamatalgas īpatsvars no kopējā atalgojuma. Salīdzinoši lielos uzņēmumos (virs 100 darbiniekiem) pamatalgas proporcija no kopējā algu fonda ir mazāka. Dažādu faktoru ietekme uz pamatalgas daļas kopējā algu fondā varbūtību ir attēlota pielikuma 4. tabulā.

7. attēls. Pamatalgas daļa kopējā atalgojuma fondā 2005. gadā



Piezīme: DAIF darba devēju kvantitatīvās aptaujas rezultāti, izslēdzot „grūti pateikt”.

Pamatalga veidoja visu algu fondu 16% uzņēmumu. Biežāk šāda situācija sastopama tirdzniecības, viesnīcu un sabiedriskās ēdināšanas un individuālo pakalpojumu nozarēs (22% nozares uzņēmumu pamatalga sastāda visu algu fondu). Tāpat tas biežāk ir raksturīgs Zemgalei (35% reģiona uzņēmumu pamatalga sastāda visu algu fondu) un Latgalei (28%).

Papildus atalgojumu uzņēmumi mēdz piešķirt visu līmeņu darbiniekiem, tomēr darba devēji norāda, ka plašāku to klāstu saņem augstākā līmeņa darbinieki un uzņēmumu vadītāji. Zemāk piedāvātie citāti no darba devēju intervijām uzskatāmi ilustrē uzņēmumu vadītāju un to pārstāvju papildus labumu piešķiršanas motivāciju.

„Ja labi strādā, tad kaut ko arī dabū. Tas ir atkarīgs tikai no viņa darba kvalitātes.” (ārpus Rīgas, ražošana, mikro uzņēmums)

„Visvairāk bonusus saņem gan noteiktas kategorijas speciālisti, kas kompānijai mums liekas unikāli, un vadītāji.” (Rīga, pakalpojumi, liels uzņēmums)

„[...] pirmais faktors ir tas, lai tā nebūtu tikai alga, kas notur darbinieku konkrētajā darba vietā. Ja viņš saņem tikai algu, tad viņam ir daudz vieglāk pieņemt lēmumu un aiziet citur strādāt. Jo, ja viņš grib pieņemt šādu lēmumu, viņam ir jāērēķinās ar to, ka viņš zaudēs arī visu pārējo – dienesta automašīnu, apdrošināšanu un daudz ko, un viņam ir grūtāk šādu lēmumu pieņemt.” (Rīga, pakalpojumi, mikro uzņēmums)

„Ja redz, ka cilvēks labi strādā, ka viņš meklē kaut kādus jaunus risinājumus, iegulda savu laiku. [...] tad cilvēkiem tiek radīta šī vēlme, pastimulējot materiālā veidā. Kaut kādi papildus labumi tiek piešķirti.” (Rīga, pakalpojumi, mazs uzņēmums)

Darba devēju dziļo interviju rezultāti liecina, ka nozīmīgākie faktori, kas nosaka darbiniekam piešķirto labumu klāstu un apmēru, ir šādi: darbinieka līmenis jeb kategorija un ieņemamais amats, padarītā darba apjoms un kvalitāte, uzņēmuma produktivitāte un apgrozījums un uzņēmuma lielums. Savukārt galvenie iemesli papildus labumu piešķiršanai ir: darbinieku pozitīvā darba motivācija, stabila, augsti kvalificētu, pieredzējušu, uzticamu un motivētu darbinieku noturēšana uzņēmumā.

6.2. Monetārā atalgojuma apmērs un formas

Visbiežāk strādājošie atalgojumu saņem monetārā formā, taču tās izmaksas nosacījumi un apstākļi var būt dažādi. Darba alga var būt lielākā vai mazākā mērā atkarīga no produktivitātes (piesaistīta darba rezultātiem). Dažādo monetāro atalgojumu formu izplatība tiks attēlota šajā nodaļā.

6.2.1. Darba algas apmēra salīdzinājums DAIF pētījumā un CSP DSA

Aprakstot Latvijas darba algu sistēmu, darba grupa salīdzināja DAIF pētījumā iegūtos rezultātus ar valstī pieejamajiem statistikas datiem par attiecīgo laika periodu. Salīdzinājuma mērķis ir aprakstīt novērotās darba algu lieluma atšķirības starp oficiālo statistiku un neatkarīgas pētījumu organizācijas iegūto rezultātu, ņemot vērā vispārzināmo pieņēmumu par neregistrētā atalgojuma ievērojamo īpatsvaru Latvijas darba algās un strādājošo piesardzību atklāt savu reālo atalgojuma lielumu ar valsts institūcijām saistītiem pētījumiem.

DAIF pētījumā tika aptaujāti pilna laika algotie darbinieki vecumā no 18 līdz 64 gadiem, izslēdzot augstākā līmeņa vadītājus, uzņēmuma īpašniekus un pašnodarbinātos, ja tā ir šo cilvēku galvenā nodarbinātības forma.

Pilna laika algoto darbinieku definīcija DAIF pētījuma izpratnē ir: darbinieki, kas uzskata, ka strādā pilnu slodzi. Atsevišķu profesiju pārstāvjiem, piemēram, skolotājiem, pilna slodze atbilst mazākam stundu skaitam nekā parasti. Tāpēc izšķirošais respondenta atlases kritērijs bija viņa personīgā darba laika izpratne, t.i., ja cilvēks atzina, ka strādā pilnu slodzi, tad viņš tika aicināts piedalīties pētījumā un atbildēt uz sagatavotās anketas jautājumiem. DAIF pētījuma algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas salīdzinājumam tika izmantoti Centrālās statistikas pārvaldes Darbaspēka apsekojuma 2005. gada dati.

Centrālās statistikas pārvaldes Darbaspēka apsekojuma (CSP DSA) mērķis ir iegūt detalizētu informāciju par situāciju Latvijas darba tirgū un iedzīvotāju ekonomisko aktivitāti. Apsekojums tiek veikts, aptaujājot māsaimniecībās dzīvojošas personas 15 – 74 gadu vecumā.

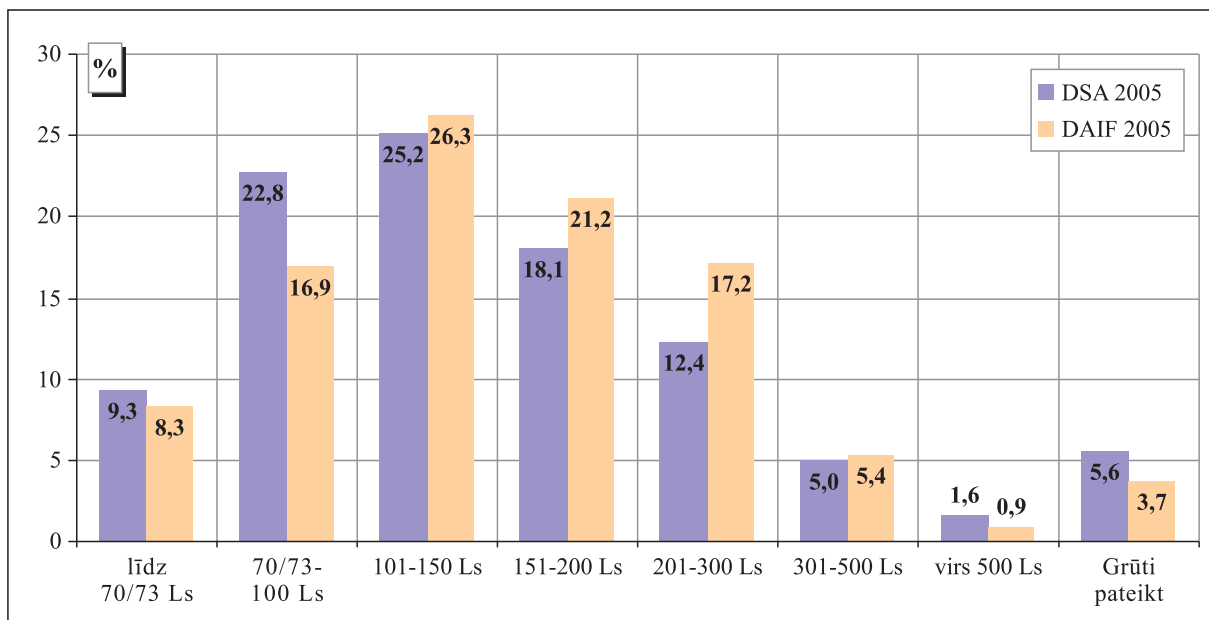
CSP DSA ģenerālā kopa ietver lielāku sabiedrības daļu, nekā tas ir nepieciešams salīdzinājumam ar DAIF algoto darbinieku kvantitatīvo aptauju. Lai korekti salīdzinātu abu pētījumu rezultātus, to ģenerālajām kopām ir jābūt pēc iespējas līdzīgām. Ģenerālo kopu nesakritība var būt viens no atbilžu sadalījuma nesakritības iemesliem.

Salīdzinājuma veikšanai no Darbaspēka apsekojuma datiem tika atlasītas to respondentu atbildes, kuru portrets atbilst DAIF pētījuma ģenerālajai kopai, t.i., tika atlasīti pilna laika darba

ņēmēji vecumā no 18 līdz 64 gadiem, izslēdzot augstākā līmeņa vadītājus. Par augstākā līmeņa vadītājiem tika uzskatīti Profesiju klasifikatora 1.1. (likumdevēji, valsts amatpersonas un ierēdņi vadītāja amatā), 1.2.1. (kolektīvie vadītāji) un 1.3. (vispārējie vadītāji) apakšgrupas. Atbilstoši šim kritērijam, no DSA datu kopas tika atlasīti vairāk kā 7000 respondenti.

Lai iegūtu informāciju par vidējās darba algas līmeņiem 2005. gadā, DAIF algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas respondentiem tika uzdots jautājums par mēneša vidējo pamatdarba algu „uz rokas” pēdējo 12 mēnešu laikā. Šāds jautājuma formulējums principā ļauj salīdzināt datus ar statistiku, tomēr jāņem vērā, ka Darbaspēka apsekojumā tiek jautāts tikai par pēdējā mēneša neto algu ieskaitot virsstundu darbu un citus papildus ienākumus.

8. attēls. CSP DSA un DAIF pētījuma NETO darba algas salīdzinājums intervālos



Piezīme: Attēlā aplūkota alga pamatdarba vietā, izslēdzot prēmijas vai citas neregulāras piemaksas par darba rezultātiem. DAIF algoto darbinieku aptaujā intervāls ietver vērtības no 0 līdz 70 Ls, DSA – no 0 līdz 73 Ls.

DAIF pētījuma algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas un CSP DSA (DSA 2005) neto („uz rokas” saņemtās) algas salīdzinājums redzams 8. attēlā. Algas tika sagrupētas intervālos, jo DSA ir veikts tikai intervālu novērojums. Tie ir pilnībā salīdzināmi, izņemot zemāko algu intervālu, kuru nebija iespējams izveidot identisku. DAIF aptaujā zemākais vidējās algas intervāls tika izdalīts no 0 līdz 70 latiem, bet CSP DSA – no 0 līdz 73 latiem. Pēdējā gadījumā algu intervāla augstākā robeža (73 lati neto jeb „uz rokas”) atbilst 2005. gadā valsts noteiktajai minimālajai mēneša darba algai, ja no tās likumdošanā paredzētajā kārtībā tiek atskaitītas darba ņēmēja valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas un iedzīvotāju ienākuma nodoklis.

Kaut arī DAIF pētījuma algu intervāli nosliecas uz relatīvi augstāku algu līmeni nekā DSA rezultāti, galvenās algu intervālu sadalījuma tendences abos pētījumos ir vienādas. Kopumā, izslēdzot augstāko un zemāko darba algas intervālu, to viduspunktu vidējais aritmētiskais DAIF pētījumā ir par aptuveni 9% augstāks nekā CSP DSA.

Nepilniem 10% pilna laika algoto darbinieku alga ir minimālās algas līmenī vai zem tās (līdz 70 latiem – DAIF pētījumā; līdz 73 latiem – CSP DSA). Aptuveni vienai ceturtdaļai algoto darbinieku vidējā neto mēneša darba alga pamatdarba vietā ir intervālā no 101 līdz 150 latiem. DSA uzrāda salīdzinoši lielāku strādājošo īpatsvaru, kuru neto darba atalgojums ir mazāks par

100 latiem, savukārt DAIF pētījumā pilnu darba laiku strādājošie ir uzrādījuši lielāku darba algu – vairāk aptaujāto ir nosaukuši samaksu, kas atbilst intervāliem no 101 līdz 150 latiem, 151 līdz 200 latiem un 201 līdz 300 latiem.

Darba algas salīdzinājums privātajā sektorā strādājošajiem ir aplūkojams 9. attēlā, sabiedriskajā sektorā strādājošajiem – 10. attēlā.

Oficiālie statistikas pārskati liecina, ka darba alga valsts noteiktās minimālās algas līmenī ir raksturīga privātajam sektoram, un tiek pieņemts, ka daļu algas privātā sektorā strādājošais saņem neoficiāli. 9. attēls rāda, ka CSP DSA mērījumā aptuveni 60% privātā sektora pilna laika algotie darbinieki saņem algu līdz 150 latiem „uz rokas”, kamēr DAIF mērījumā šajās robežās atrodas aptuveni 50% darbinieku algas. Šīs respondentu skaita sadalījuma atšķirības starp algu intervāliem ir novērojamas līdz 300 latu robežai. Izslēdzot augstāko un zemāko darba algas intervālu, to viduspunktu svērts vidējais aritmētiskais DAIF pētījumā ir par 12% augstāks nekā CSP DSA.

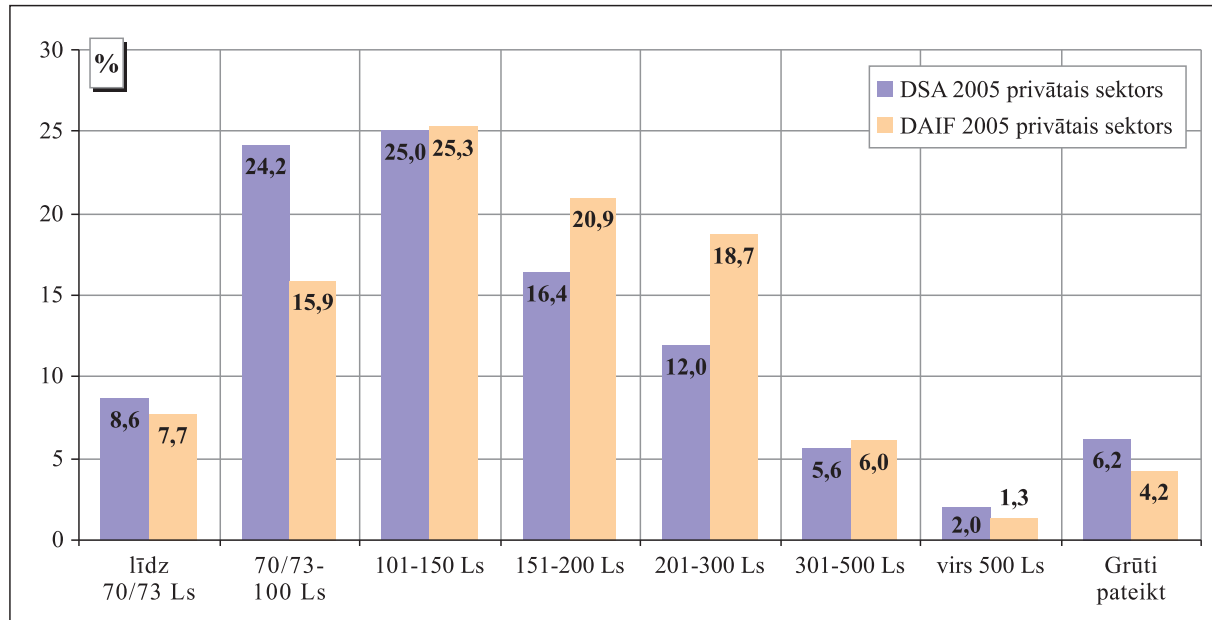
Novērotās algu atšķirības varētu būt skaidrojamas, pirmkārt, ar valstī eksistējošo neregistrēto nodarbinātību. Lai gan DAIF pētījumā iegūtie rezultāti liecina par lielāku reālo neto darba algu, nevar apgalvot, ka tas atklāj visu neregistrētās nodarbinātības sektoru. Šādas informācijas iegūšanu, iespējams, aizkavē atsevišķas datu vākšanas organizācijas īpatnības. Piemēram, respondenti tika aptaujāti pēc dzīvesvietas un pēc standarta darba laika beigām (darba dienās – no 18:00 līdz 21:00, brīvdienās – no 10:00 līdz 21:00), tomēr neregistrētā nodarbinātība saistās arī ar virsstundu darbu, kā rezultātā šie cilvēki aptaujas laikā varētu nebūt sastopami dzīvesvietā.

Tāpat neregistrēti strādājošajiem varētu būt raksturīga darba vietas atrašanās tālāk no dzīvesvietas. Darba laikā šie cilvēki tiek izmitināti pagaidu dzīvesvietās, piemēram, dienesta viesnīcās. Saskaņā ar aptauju veikšanas standartu, intervētāja maršrutā netiek ietvertas dienesta viesnīcas, kā rezultātā netiek aptaujāti tur izmitinātie strādājošie. Tas nozīmē, ka, lai gan aptaujā mēs esam ieguvuši pilnīgākus datus par darba samaksu Latvijā, neregistrētās nodarbinātības daļa varētu būt pārstāvēta nepietiekami.

Neto darba algas salīdzinājums sabiedriskajā sektorā rāda, ka DAIF algoto darbinieku aptaujas un CSP DSA rezultāti praktiski sakrīt (10. attēls).

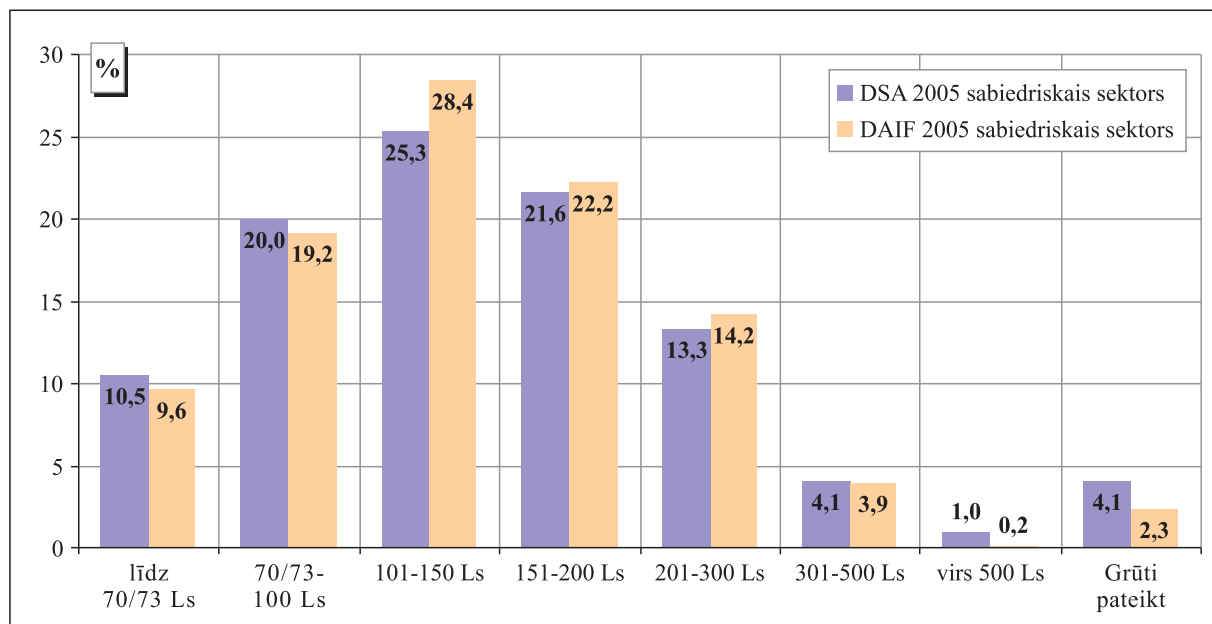
Rezultāti rāda, ka, neskatoties uz atšķirīgu izlases metodi DAIF un CSP DSA, DAIF pētījumā ir iegūts salīdzināms rezultāts, kurš būtiski papildina šobrīd pieejamo informāciju. Ja sabiedriskā sektora, kurā nodarbinātajiem praktiski nepastāv neoficiālie ienākumi, algas abos apsekojumos ir nomērītas vienādas, tas apstiprina rezultātu salīdzināmības iespēju. Nomērītās privātā sektora algu atšķirības attēlo iespējamo neoficiālā atalgojuma īpatsvaru Latvijā.

9. attēls. CSP DSA un DAIF pētījuma NETO darba algas salīdzinājums intervālos privātajā sektorā strādājošiem



Piezīme: DAIF algoto darbinieku aptaujā intervāls ietver vērtības no 0 līdz 70 Ls, DSA – no 0 līdz 73 Ls.

10. attēls. CSP DSA un DAIF pētījuma NETO darba algas salīdzinājums intervālos sabiedriskajā sektorā strādājošiem



Piezīme: DAIF algoto darbinieku aptaujā intervāls ietver vērtības no 0 līdz 70 Ls, DSA – no 0 līdz 73 Ls.

6.2.2. Monetārā atalgojuma formas

Praktiski visi DAIF pētījumā aptaujātie algotie darbinieki atbildēja, ka pamatdarba vietā saņem lielāku vai mazāku garantēto (fiksēto) pamatalgu. Papildus tai daļa darba samaksas sastāv no mainīgas algas daļas, piemaksām un prēmijām.

Darba devēju aptauja rāda (sk. 11. attēlu), ka arī pamatalgas izmaksā pastāv zināmas atšķirības. Pirmkārt, vairumā gadījumu (~90%) darbinieki saņem fiksētu pamatalgu, taču aptuveni 40% gadījumu tā tiek papildināta vai pat pilnīgi aizstāta ar mainīgu pamatalgu. Otrkārt, fiksētās vai mainīgās pamatalgas piešķiršana ir saistīta ar darbinieka kvalifikāciju – jo augstāka pēc darba devēja subjektīvā vērtējuma ir darbinieka kvalifikācija, jo lielāka ir iespēja, ka šis darbinieks saņems fiksētu, nevis mainīgu pamatalgu. Treškārt, fiksētās pamatalgas izmaksa ir atkarīga no uzņēmuma lieluma. Mikro un daļējo mazos uzņēmumos (raksturīgi līdz 19 darbiniekiem) fiksēta pamatalga tiek izmaksāta retāk nekā pārējos uzņēmumos (virs 20 darbiniekiem). Mainīgas pamatalgas piešķiršanā nav novērotas variācijas atkarībā no uzņēmuma lieluma.

Nosakot atalgojuma apmēru, aptuveni divas trešdaļas uzņēmumu (69%) vadās pēc aprēķinātās jeb bruto algas, turpretī 27% vienojas ar darbiniekiem par neto algas apmēru. Vadīšanās pēc neto darba algas ir raksturīga privātā sektora uzņēmumiem – tā rīkojas 35% privātā sektora un 11% sabiedriskā sektora uzņēmumu. Darba devēju dziļo interviju rezultāti rādīja, ka uz rokas saņemamā summa dažiem darbiniekiem ir svarīgāka par algas izmaksas veidu un nodokļu nomaksu. Līdz ar to ir pamats pieņemt, ka tā daļa uzņēmumu, kas par atskaites punktu izmanto neto algu, lielākā vai mazākā mērā varētu izvairīties no nodokļu nomaksas par saviem darbiniekiem.

Piektā daļa DAIF pētījumā aptaujāto algoto darbinieku norāda, ka pamatdarba vietā saņem piemaksas par individuālā darba rezultātiem, kurās ietilpst procenti no uzņēmuma ienākuma, mēneša plāna izpildes u.c., un nedaudz mazāk strādājošo atzīst, ka saņem neregulāras prēmijas, kas varētu tikt piešķirtas kā atalgojums pēc nopelniem. Tam seko piemaksas par papildus nostrādāto laiku, kur ietilpst arī samaksa par virsstundu darbu, darbu brīvdienās u.c.

Darba devēju kvantitatīvā aptauja rāda, ka pēc izplatības biežuma nākamā ierastākā darba samaksas kategorija ir piemaksas par virsstundu darbu, kam seko neregulāras prēmijas. Piemaksas par virsstundu darbu biežāk attiecas uz vidējas un zemas kvalifikācijas nekā augstas kvalifikācijas darbiniekiem. Jāatzīmē, ka darba devēju vērtējumā gan virsstundu apmaksas, gan prēmiju izplatība ir lielāka nekā to uzrāda darbinieki.

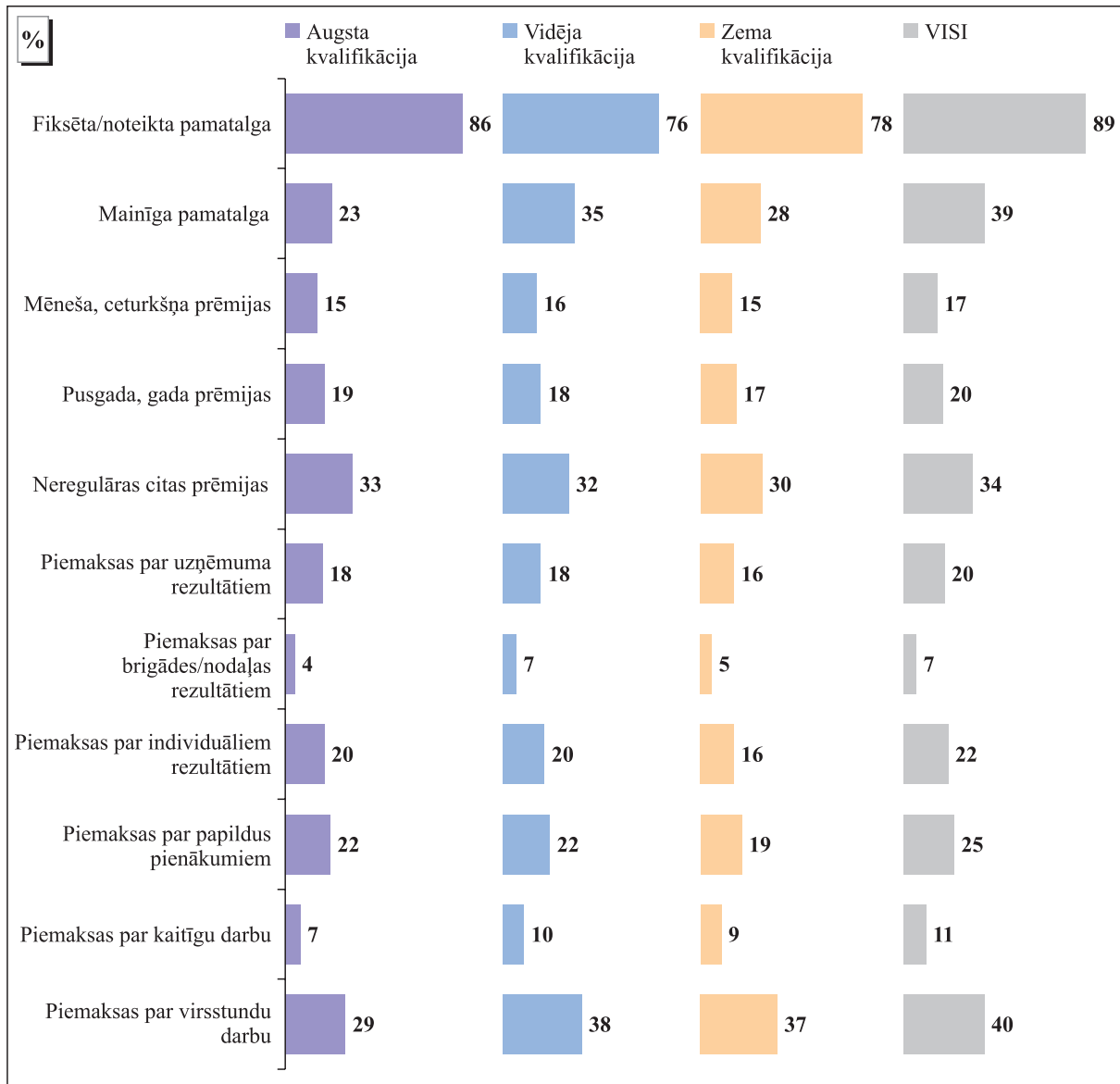
Visbiežāk uzņēmumos tiek piešķirtas neregulāras prēmijas (34% uzņēmumu), kam seko regulāra prēmiju sistēma – gada, pusgada, ceturkšņa prēmijas (17 – 20% uzņēmumu). Kaut gan darba devēju dziļo interviju rezultāti norādīja, ka augstākas kvalifikācijas darbinieki prēmijas saņem biežāk, kvantitatīvās aptaujas rezultāti šo hipotēzi neapstiprināja (sk. 11. attēlu).

Runājot par darbinieka motivēšanu, uzņēmumiem ir raksturīgi pielietot individuālu motivāciju (par atsevišķa darbinieka rezultātiem – 22% uzņēmumu; par papildus pienākumiem – 25%) vai ļoti vispārīgu kolektīva darba motivāciju (par uzņēmuma rezultātiem – 20% uzņēmumu).

Latvijā nav izplatītas piemaksas par brigādes vai atsevišķas nodaļas darba rezultātiem. No vienas puses, iespējams, ka vienas struktūrvienības darbu ir grūtāk novērtēt un salīdzināt ar citas struktūrvienības darbu, īpaši tāpēc, ka mērķi un darba uzdevumi nodaļu starpā var būt atšķirīgi. No otras puses, nodaļa vai struktūrvienība ir mazā grupa, kuras starpā veidojas arī neformālās

attiecības, kā arī kolektīvs darbs pozitīvi atsaucas uz darba produktivitātes rādītājiem. Iespējams, struktūrvienības rezultātu prēmēšana būtu labs ražīguma stimulēšanas instruments.

11. attēls. Monetārā darba atalgojuma formas un to izplatība uzņēmumos atkarībā no darbinieka kvalifikācijas



Piezīme: DAIF darba devēju kvantitatīvās aptaujas rezultāti (n = 800). Darba apmaksas veids uzņēmumā ir vairāku iespējamo atbilžu jautājums, tāpēc atbilžu kopsumma veido vairāk kā 100%. Darbinieka kvalifikācija tiek novērtēta pēc respondenta (darba devēja pārstāvja) subjektīvās izpratnes. Stabiņš „VISI” attēlo katra atalgojuma vispārējo izplatību: ja atalgojuma forma uzņēmumā tiek izmaksāta kaut vienai darbinieku kategorijai, tā tiek ieskaitīta vispārējā rādītājā.

Kopumā uzņēmuma lielumam ir pozitīva ietekme uz visa veida piemaksu piešķiršanu darbiniekiem. Jo lielāks ir uzņēmums, jo lielāka ir iespēja, ka tiks izmaksātas prēmijas (īpaši – neregulāras prēmijas), piemaksas par uzņēmuma un individuālā darba rezultātiem, papildus pienākumu pildīšanu un virsstundu darbu.

Gan algoto darbinieku fokusa grupu diskusiju laikā, gan darba devēju dziļajās intervijās tika plaši pārrunāta abu pušu attieksme pret pamatdarba algu papildinošo monetāro atalgojumu.

Grupu diskusijās strādājošie atzina, ka prēmijas un piemaksas ir visbiežāk pielietotais papildus atalgojuma veids. Pētījuma gaitā netika precizēta prēmiju izmaksas forma (legāla vai prēmija „aploksnē”), tomēr atsevišķi dalībnieku komentāri liecina, ka tiek praktizētas abas izmaksu formas.

Ja prēmija ir pietiekami liela, lai varētu izjust tās būtiskumu, darba ņēmēji uzskata šo papildus atalgojuma veidu par efektīvu. Darbiniekiem, kuri saņem zemu atalgojumu, ir svarīgs prēmijas lielums. Daļēji tā tiek uztverta kā kompensācija par zemāku algu. Taču, ja prēmijas summa ir neliela, tad to uztver ar ironiju. To darbinieku vidū, kur prēmijas apjoms ir atkarīgs no padarītā darba vai pārdotā daudzuma, īpaši tiek atzīmēts, ka tās kalpo kā stimulē veikt savu darbu arvien labāk.

Tomēr, ja darba vietā nav noteikti skaidri un darbiniekam izprotami kritēriji, kā aprēķina prēmijas lielumu, tā tiek uztverta rezervēti, jo darbinieki izjūt taisnīguma principa pārkāpumu. Ja prēmiju izmaksas kārtība darba vietā ir neskaidra vai arī tas notiek neregulāri, dalībnieki labāk dotu priekšroku lielākai algai, nevis prēmijai. Tādējādi tiktu iegūta lielāka drošības sajūta par situāciju (lielākā mērā apmierinātas eksistenciālās vajadzības).

„Prēmijas regulāri nav, to izmaksas valsts iestādēs ir tumša atbilde, ja algu fondā ir nauda - politisks lēmums.” (zemi ienākumi, vīr, lv, Rīga)

„Kas tuvāk stāv priekšniecībai gan pēc statusa, gan attiecībām, tiem vairāk.” (zemi ienākumi, siev, kr, Rīga)

Apkopojot grupu diskusijās izskanējušos viedokļus, varam nosaukt divas strādājošo nosauktās prēmiju priekšrocības. Pirmkārt, tās sekmē ražošanas un pārdošanas apjomus. Otrkārt, prēmijas ir darbinieka papildus novērtēšanas un motivēšanas mehānisms, kuru var variēt atkarībā no produktivitātes rādītājiem, tādējādi veidojot elastīgāku atalgojuma mehānismu. Savukārt lielākie prēmiju izmaksas trūkumi ir saistīti ar neskaidrajiem darbinieka „vērtības” noteikšanas kritērijiem un iespēju, ka prēmijas lielumu var ietekmēt vadības subjektīvais vērtējums.

Darba devēju dziļās intervijas raksturo pretējās puses viedokli. Līdzīgi algotajiem darbiniekiem arī darba devēji uzskata, ka visbiežāk strādājošajiem tiek piešķirtas prēmijas. Prēmiju regularitāti nosaka darba devējs, pamatojoties uz savām iespējām un darbinieka amata kategorijām. Izplatīta prakse ir prēmiju izmaksa vismaz vienu reizi gadā – Ziemassvētkos. Ja uzņēmumā tiek maksāta mainīgā pamatalga, tā dažkārt tiek saukta un uzskatīta par darbinieka prēmiju – labāku darba rezultātu (augstākas produktivitātes) gadījumā tā ir lielāka.

„Ir amata kategorijas, kuras [saņem prēmiju] reizi mēnesī, reizi ceturksnī un pilnīgi visas – reizi gadā”. (Rīga, pakalpojumi, liels uzņēmums)

„Prēmijas ir kaut kas tāds, ko piešķir, bet mums ir motivācijas kā komisijas, ko tu papildus nopelni un kas jau iepriekš ir atrunāts. Ja tādā nozīmē, tad prēmijas ir tikai celtniekiem, jo menedžments savas prēmijas, kas ir motivācijas, saņem tad, kad viņi pabeidz kādu projektu ar peļņu. Un tad daļa no šīs peļņas ir viņiem kā motivācijas izmaksa.” (Rīga, ražošana, mazs uzņēmums)

„Nē, nav prēmijas, ja kāds ko jautā, tad kādam konkrētajam cilvēkam kaut ko sagādā.” (ārpus Rīgas, ražošana, mazs uzņēmums)

„[...] tās ir pāris reizes gadā. Ir daļa prēmiju, ko var nosaukt par akcijām, uzņēmums ir izvirzījis noteiktus mērķus pusgadam, un, ja šos mērķus mēs sasniedzam, tad tiek izmaksātas prēmijas. Ir arī darbinieku kategorijas, kā, piemēram, preču iepircēji, kur atalgojums ir atkarīgs no tā, cik veiksmīgi viņš ir strādājis.” (Rīga, tirdzniecība, liels uzņēmums)

„Prēmijas tiek izmaksātas reizi ceturksnī par darba rezultātiem. Mums ir mērķu un uzdevumu sistēma, ko uzstāda darbinieks pats sev kopā ar vadītāju, kas tiek darbiniekam uzstādīti kā mērķi katru gadu un gada beigās notiek šo mērķu un sasniegtā izvērtējums, un par to darbinieks arī saņem gada prēmiju, atkarībā no tā, kā ir sasniegti šie rezultāti.” (Rīga, pakalpojumi, mikro uzņēmums)

6.2.3. Virsstundu darba samaksa

Viens no būtiskiem darba atalgojuma jautājumiem, par kuru tiek diskutēts publiskajā telpā, ir virsstundu darba samaksa. Darba likuma 68. pants nosaka, ka tā ir jāveic dubultā apmērā – saņem piemaksu ne mazāk kā 100% apmērā no noteiktās stundas vai dienas algas likmes. Nozares speciālisti norāda, ka šī likuma norma, salīdzinot ar citām Eiropas valstīm, ir samērā stingra un tāpēc darba devēji mēdz to neievērot. Tomēr pārskata iepriekšējā nodaļā aplūkoti dati rāda, ka piemaksas par virsstundu darbu tika minētas kā vienas no biežāk izmaksātajām papildus monetārā atalgojuma formām (sk. 11. attēlu). Lai pārbaudītu visus izskanējušos pieņēmumus, regresijas analīzē tika novērtēta virsstundu darba samaksa, izmantojot gan DAIF algoto darbinieku kvantitatīvā pētījuma, gan CSP DSA vairākos gados uzkrātos rezultātus.

Gan DAIF algoto darbinieku, gan CSP DSA izlasē ietvertie pilna laika strādājošie reti strādā mazāk par 40 stundām nedēļā, taču aptuveni viena ceturtdaļa – vairāk nekā 40 stundas nedēļā. Tātad jautājums par darba samaksas atkarību no nostrādātām stundām ir lielā mērā jautājums par virsstundu apmaksu, it īpaši attiecībā uz vīriešiem un privātajā sektorā nodarbinātiem.

Darba samaksas atkarība no nostrādātām stundām ir nelineāra gandrīz visos modeļos: pieaugot stundu skaitam, papildus stundas efekts uz darba samaksu samazinās.

Pielikuma tabulās parādītajos modeļos ir iekļauti stundu skaits un tā kvadrāts, bet tabulās uzskatāmības labad nav parādīti atsevišķi stundu un to kvadrāta efekti, bet tikai vidējais efekts uz darba samaksu, pieaugot stundu skaitam nedēļā par vienu. Var atzīmēt, ka papildus stundas efekts ir lielāks, kad CSP DSA izlasē ir iekļauti arī nepilnu laiku strādājošie. Tas netieši apstiprina nostrādāto stundu efekta samazināšanos, pieaugot stundu skaitam.

Lai precīzāk novērtētu virsstundu efektu uz darba samaksu, tika novērtēti modeļi, kuri ņem vērā to, ka virsstundas varētu tikt apmaksātas savādāk nekā regulārās stundas. Šim nolūkam modeļos ir papildus iekļauts virsstundu skaits, turklāt kontrolējot profesijas nevis deviņu pamatgrupu, bet divzīmju kodu līmenī (nostrādāto stundu efekts ir visskaidrāk interpretējams, kad ir salīdzināti līdzīgu profesiju pārstāvji).

4. tabulā ir apkopoti rezultāti par papildus stundas efektu uz darba samaksu, pieaugot stundu skaitam nedēļā no 30 līdz 31, no 35 līdz 36, no 40 līdz 41 un no 45 līdz 46 CSP DSA 2004. gada datos kopā un DAIF pētījuma algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas izlasei.

Nostrādāto stundu vērtības samazināšanās līdz ar stundu skaitu ir vērojama visās strādājošo grupās. Stundu skaitam pārsniedzot 40, papildus stundas vērtība lēcienvēidīgi pieaug, bet pēc tam atkal samazinās.

Pie 40 stundām nedēļā viena papildus stunda nedēļā nozīmē darba laika pieaugumu par 1/40, t.i., par 2,5%. Saskaņā ar likumu darba samaksai būtu jāpieaug par 5%, bet faktiski tā pieaug caurmērā tikai par 1,5% CSP DSA 2004. gada izlasē un par 1,3% DAIF algoto darbinieku izlasē. Tāpat pie 50 stundām nedēļā papildus stundai būtu jāpalielina darba samaksu par 4%, bet faktiski ir novērots pieaugums tikai par 0,9% CSP DSA 2004. gada izlasē un par 0,7% - DAIF algoto darbinieku izlasē.

4. tabula. Nedēļā nostrādāto stundu skaita ietekme uz pilnu laiku strādājošo^a darba samaksu (pie vienādiem pārējiem apstākļiem^b) 2004. – 2005. gadā

Nedēļā parasti nostrādāto stundu skaits	CSP DSA, 2004	DAIF algotie darbinieki, 2005
30	0,6	0,6
35	0,3	0,3
40	1,5	1,3
45	1,2	1,0
50	0,9	0,7
Vidējais nostrādāto stundu skaits nedēļā	42,5	42,4

Piezīme: ^a Pilnu laiku strādājošo izlasē ir iekļauti tie, kas sevi uzskata par pilna laika darbiniekiem un parasti strādā vismaz 20 stundas nedēļā (faktiski 97,3% no šīs izlases strādā vismaz 35 stundas nedēļā). Šī definīcija atšķiras no CSP definīcijas ar to, ka netiek iekļauti tie darbinieki, kuri sevi uzskata par nepilnu laiku strādājošiem, pat ja viņi strādā 40 vai vairāk stundas nedēļā. Mūsu definīcija ir tuvāka Eurostat definīcijai.

^b Vecums, izglītība, dzimums, tautība, darba vietas nozare un reģions, īpašuma sektors, profesija (27 kategorijas), darbinieku skaits uzņēmuma vietējā vienībā.

Var secināt, ka virsstundas caurmērā tiek apmaksātas, bet noteikti ne dubultā apmērā, kā to paredz Darba likums. Virsstundu prēmijas ir nedaudz augstākas vīriešiem nekā sievietēm un sabiedriskā sektora darbiniekiem, salīdzinot ar privātajā sektorā nodarbinātiem.

6.3. Nemonetārā atalgojuma formas un izplatība

Saskaņā ar darba uzdevumu, DAIF pētījumā bija jāpēta arī darba samaksu papildinošie nemonetārie labumi, ko algotais darbinieks var iegūt, strādājot noteiktā darba vietā. Atkarībā no profesijas pastāv iespēja lietot automašīnu, mobilo telefonu, klēpj datoru, saņemt veselības apdrošināšanas polisi, atmaksātu ceļojumu atvaļinājuma ietvaros, kā arī citus stimulus.

Algoto darbinieku grupu diskusijās un darba devēju dziļajās intervijās apspriestie iespējamie strādājošā ieguvumi, kas netiek izmaksāti naudā, tika turpinājumā pētīti abu kvantitatīvo aptauju ietvaros. DAIF pētījuma darba grupa izveidoja papildus labumu un atalgojumu sarakstu un piedāvāja to respondentam. Turpinājumā tika lūgts nosaukt, kurus no sarakstā minētajiem papildus labumiem darbinieks ir saņēmis savā pamatdarba vietā pēdējo 12 mēnešu laikā. Tā kā grupu diskusiju laikā vairākkārt izskanēja viedoklis, ka ne vienmēr piešķirtais labums ir uzskatāms par algotā darbinieka ieguvumu, turpinājumā DAIF pētījumā respondentam bija jānovērtē, cik lielu naudas summu viņš ir ietaupījis no sava budžeta gada laikā, izmantojot katru no darba devēja piešķirtajiem labumiem. Pastāvēja iespēja, ka strādājošais neko nebūtu ietaupījis, vai arī situācija, ka strādājošais neizmanto šo papildus labumu, ja uzņēmums nebūtu viņam to piedāvājis. Tādos gadījumos tika uzskatīts, ka strādājošais no sava budžeta nav neko ietaupījis.

Ja algoto darbinieku aptaujā tika aplūkoti tie strādājošie, kas ieņem ne augstāku posteni par vidējā līmeņa vadītāju, tad darba devēju aptaujā nemonetārā atalgojuma piešķiršana tika aplūkota uzņēmumā kopumā. Darba devēju dziļajās intervijās mikro un mazo uzņēmumu gadījumos tika atzīts, ka daudzi nemonetārie labumi ir pieejami tikai uzņēmuma īpašniekam (un vienlaikus vadītājam). Lielākos uzņēmumos nemonetārā atalgojuma izplatība bija lielāka un aptvēra plašākas darbinieku grupas. Kā liecina darba devēju un algoto darbinieku kvantitatīvo aptauju rezultātu salīdzinājums, tad strādājošo viedoklis par savu ieguvumu mēdz būt ievērojami skeptiskāks par darba devēju aptaujā iegūtajiem datiem.

Turpinājumā, aplūkojot algoto darbinieku nemonetārā atalgojuma formas, tiks salīdzināta to izplatības novērtējums abās mērķa grupās. Novērtējot algotā darbinieka ieguvumu, DAIF darba grupa sīkāk analizēja algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas rezultātus. Pētījuma teorētiskajā ietvarā tika uzsvērts, ka darbinieka izpratne par darba samaksu un tās atbilstības novērtējums padarītajam, atsaucas uz viņa darba motivāciju, un šādā izpratnē algotā darbinieka viedoklim ir lielāka nozīme.

6.3.1. Nemonetārā atalgojuma pieejamība dažādās darbinieku kategorijās

Puse algoto darbinieku, izslēdzot augstākā līmeņa vadību, pēdējo 12 mēnešu laikā ir saņēmusi kaut vienu nemonetāro atalgojuma veidu no DAIF darba grupas piedāvātā saraksta. Sīkāk saņemtie labumi ir redzami 5. tabulā, kas attēlo, kā saņemtā nemonetārā atalgojuma struktūra atšķiras atkarībā no strādājošā profesijas. Savukārt darba devēju aptaujā atklājas, ka aptuveni 86% uzņēmumu ir piešķirušī kaut vienu nemonetārā atalgojuma veidu saviem darbiniekiem. Tikai mikro uzņēmumos (līdz 9 darbiniekiem) tiek atzīts, ka nemonetārais atalgojums tiek piešķirts retāk (63% šī lieluma uzņēmumos).

Algotu darbinieku grupu diskusijās tika izteikts viedoklis, ka gan monetāro, gan nemonetāro papildus labumu iegūšana darba vietā ir atkarīga gan no paša darbinieka iniciatīvas, gan kopējās uzņēmuma politikas. To saņemšana var būt atkarīga ne tikai no darbinieka darba kvalitātes un pildāmajām funkcijām, bet arī no citiem, subjektīviem, faktoriem, piemēram, darbinieka spējas prasīt papildus atalgojumu. Ja kāds no labumiem (visbiežāk dienesta automašīna, darba apģērbs, apmaksāts mobilais telefons) ir vajadzīgs, lai darbinieks varētu veikt savus pienākumus, tad strādājošie uzskata, ka darba devējam to vajadzētu nodrošināt.

Nemonetārā atalgojuma saņemšana papildus darba samaksai bija viens no jautājumiem, par kuriem DAIF darba grupai bija radies pieņēmums, ka tā lielākā mērā ir raksturīga pakalpojumu sfērai nekā citām ekonomiskās darbības sfērām. Tāpat tika uzskatīts, ka nemonetārā atalgojuma pieejamība ir lielāka, paaugstinoties ieņemamajam amatam. Zemāk tiek iztirzāta šo hipotēžu pārbaude.

Izvērsts nemonetārā atalgojuma saraksts, kuru saņēmuši pilna laika algotie darbinieki pamatdarba vietā pēdējo 12 mēnešu laikā, ir attēlots 5. tabulā. Nosauktie veidi izdalīti, analizējot DAIF algoto darbinieku fokusa grupu diskusiju un darba devēju dziļo interviju rezultātus.

5. tabulu nolasa no augšas uz leju. Kreisajā kolonā uzskaitīti mērītie nemonetārā atalgojuma veidi. Tabulas kolonās izvietotas analīzes apakšgrupas – gan algotie darbinieki kopā (līdz vidējā līmeņa vadītājam), gan dalījums pēc profesiju pamatgrupām. Tabulas šūnās uzrādīta mērķa grupas daļa (procentos), kura saņēmusi rindā attēloto nemonetāro atalgojumu. Piemēram, 5.

tabulā attēlots, ka veselības apdrošināšanu pēdējo 12 mēnešu laikā ir saņēmuši 20% algoto darbinieku. Vidējā līmeņa vadītāji veselības apdrošināšanu saņem biežāk – 34%.

Kopumā 5. tabulā attēlotais jautājums paredz vairākas iespējamās atbildes, izņemot gadījumu, ja algotais darbinieks neko no sarakstā minētā pēdējo 12 mēnešu laikā nav saņēmis. Tad tika atzīmēta viena atbilde („neko no nosauktā”). Šī rinda attēlo algoto darbinieku īpatsvaru, kuriem nav piešķirts neviens nemonetārais atalgojums. Redzams, ka pēdējo 12 mēnešu laikā pamatdarba nevienu tā veidu nav saņēmuši vidēji 49% strādājošo, pie tam šis īpatsvars pieaug, samazinoties strādājošā kvalifikācijai.

Tātad, jo augstāka līmeņa profesiju grupai pieder algotais darbinieks, jo biežāk viņam tiek piešķirts vismaz viens no nemonetārā atalgojuma veidiem. Tas apstiprina DAIF pētījumā izvirzīto hipotēzi, ka nemateriālo labumu pieejamība pieaug, paaugstinoties ieņemamajam amatam. Papildus darba devēju dziļajās intervijās atzītajam, ka uzņēmumu īpašniekiem un vadītājiem ir vislielākās iespējas izmantot nemonetāros labumus, šī tendence skaidri iezīmējas DAIF algoto darbinieku aptaujā. Saskaņā ar pēdējo, visbiežāk nemonetāro atalgojumu saņem vidējā līmeņa vadītāji, noteiktas nozares speciālisti un vecākie speciālisti.

Lai gan kvalificēti strādnieki, amatnieki un iekārtu vai mašīnu operatori ir zemāka līmeņa darbinieki, viņu vidū ir salīdzinoši lielāks skaits respondentu, kas saņēmuši papildus labumus. Tomēr, aplūkojot atalgojuma veidu sarakstu, ko saņem katra profesiju grupa, redzams, ka šo profesiju pārstāvji kā papildus labumus galvenokārt saņem uzņēmuma apmaksātu apģērbu un veselības apdrošināšanas polisi (sk. 5. tabulu).

DAIF algoto darbinieku aptaujas dati rāda, ka visbiežāk darbinieki ir saņēmuši uzņēmuma apmaksātu veselības apdrošināšanas polisi un uzņēmuma dāvanas. Veselības apdrošināšanas polisi kā viens no biežāk saņemtajiem papildus labumu veidiem bija vērojams visās profesiju grupās strādājošajiem, biežāk – vidējā līmeņa vadītājiem, noteiktas nozares speciālistiem un vecākajiem speciālistiem. Uzņēmuma dāvanas galvenokārt saņem vidējā līmeņa vadītāji un kvalificēti biroja darbinieki.

Algotie darbinieki nosauc, ka mēdz piedalīties uzņēmuma apmaksātos kursus vai semināros, un šī iespēja ir cieši saistīta ar darbinieka profesiju. Visbiežāk kursus un semināros piedalās vidējā līmeņa vadītāji un vecākie speciālisti, tālāk nozares speciālisti un kvalificēti biroja darbinieki. Citu profesiju grupu pārstāvji dodas papildināt zināšanas vai piedalīties semināros samērā reti. Kursu un semināru apmeklēšana šobrīd lielākā mērā raksturīga transporta, sakaru, finanšu, komercpakalpojumu, valsts pārvaldes, izglītības un veselības nozarēm. Jāatzīmē, ka dažās nozarēs, piemēram, medicīnā, regulāra kvalifikācijas paaugstināšana ir obligāta.

Specifiskākie nemonetārie labumi ir transporta izdevumi vai dienesta automašīna un uzņēmuma apmaksāta ēdināšana (ieskaitot pārtikas produktus). Ja dienesta automašīna tiek piešķirta augstāku profesiju grupu darbiniekiem, tad transporta izdevumu kompensācija bija raksturīga tiem uzņēmumiem, kuros strādā darbinieki no tālākām apdzīvotām vietām. Apmaksāta ēdināšana vai pārtika ir visraksturīgākā divām tautsaimniecības sfēru grupām – agrārajam sektoram un tirdzniecībai, viesnīcām un sabiedriskajai ēdināšanai.

Dienesta komandējumi, kuros ir atvēlēts laiks arī darbinieka personīgajām interesēm, dienesta dators mājās un kompensācijas par automašīnas izmantošanu visbiežāk ir pieejamas vidējā līmeņa vadītājiem.

5. tabula. Nemonetārā atalgojuma veidu saņemšanas īpatsvars pēdējo 12 mēnešu laikā profesiju pamatgrupās

Atbilžu sadalījums procentos (kolonu %)	VISI ALGOTIE DARBINIEKI	Vidējā līmeņa/departamenta/nodaļas vadītāji	Noteiktas nozares vecākie speciālisti	Noteiktas nozares speciālisti	Kvalificēti biroja darbinieki/kalpotāji	Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	Kvalificēti strādnieki vai amatnieki	Iekārtu vai mašīnu operatori/izstrādājumu montieri	Palīgstrādnieki, mazkvalificētie darbinieki
Veselības apdrošināšana	20	34	28	29	22	12	9	17	18	11
Uzņēmuma dāvanas	17	26	17	17	23	17	11	13	17	12
Kursi, mācības	14	34	34	26	16	9	0	5	5	1
Darba apmaksāts apģērbs	14	17	5	13	11	16	19	20	18	13
Mobilā telefona sarunas	9	36	13	16	11	4	0	4	7	2
Transporta izdevumi, dienesta automašīna	7	15	7	9	8	3	5	7	9	2
Pārtikas produkti, ēdināšana	7	6	5	5	3	14	11	3	7	5
Dienesta komandējumi	6	21	12	10	5	1	0	2	4	1
Sporta nodarbības	5	12	6	6	7	4	2	3	2	1
Kompensācija par personīgā auto izmantošanu	4	15	4	6	3	2	2	3	3	1
Garantijas banku aizdevumiem	3	6	4	4	3	2	5	1	2	2
Iemaksas privātajā pensiju fondā	2	6	3	3	3	1	0	2	2	1
Aizdevumi darbiniekiem	2	6	2	2	3	2	0	2	3	1
Ceļojumi	2	6	3	3	2	2	2	0	1	1
Dienesta dators mājās	2	8	4	3	2	1	0	0	0	0
<i>Neko no nosauktā</i>	49	25	37	39	45	56	64	58	51	66
<i>Atbilžu skaits, n=</i>	4040	220	537	635	298	752	45	558	514	479

Piezīme: Tabulā attēloti DAIF algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas rezultāti. Mērķa grupas lieluma novērtēšanai ir norādīts aptaujāto skaits apakšgrupās (rinda „Atbilžu skaits, n=”). Tabulas rinda „neko no nosauktā” attēlo unikālo aptaujāto īpatsvaru, kuri nav saņēmuši nevienu no tabulā minētajiem nemonetārā atalgojuma veidiem. Pārējie tabulā nosauktie veidi veido vairāku atbilžu jautājumu. Sarkanā krāsā atzīmēti papildus labumi, kas ir biežāk piešķirti darbinieku apakšgrupā, zilā – retāk, ņemot vērā atšķirību statistisko nozīmību.

Garantijas banku aizdevumiem vai uzņēmuma aizdevumi darbiniekiem ir reti sastopami nemonetārā atalgojuma veidi, un tie ir vairāk saistīti nevis ar tiešu darbinieka ieguvumu, bet gan ar ērtībām, ko tie nodrošina. Iemaksas privātajos pensiju fondos šobrīd ir raksturīgas praktiski tikai lielajiem uzņēmumiem (virs 500 darbiniekiem). Darba devēju dziļās intervijas rādīja, ka mazāku uzņēmumu vadītāji pagaidām tikai iepazīstas ar privāto pensiju fondu sistēmu un apsver iespējamus ieguvumus, šādi atalgojot darbinieku.

DAIF darba devēju kvantitatīvās aptaujas rezultāti rāda mazliet citu ainu – visbiežāk tiek nosaukti tādi nemonetārie labumi kā uzņēmuma apmaksāti kursi, mācības, piedalīšanās semināros un konferencēs, uzņēmuma dāvanas, apmaksātas mobilā telefona sarunas, dienesta komandējumi un kompensēti transporta izdevumi vai lietošanā nodota dienesta automašīna. Tas samērā skaidri ilustrē uzņēmuma vadības specifiskā atalgojuma ietekmi uz pētījuma rezultātiem – citkārt reti piešķirtie nemonetārā atalgojuma veidi nokļūst sarindojuma priekšgalā.

Citas DAIF algoto darbinieku kvantitatīvajā aptaujā novērotās sakarības liecina, ka nemonetārā atalgojuma saņemšanas iespēju pamatdarba vietā paaugstina strādājošā darba vietas lielums (darbinieku skaits) un noslēgta koplīguma esamība uzņēmumā. Tas nozīmē, ka, pieaugot uzņēmuma lielumam, pieaug iespēja, ka darba ņēmējam tiek piešķirts kaut viens darba algu papildinošs labums. Savukārt tiem strādājošajiem, kuriem darba vietā ir noslēgta kolektīvā vienošanās, arī pieaug iespēja, ka uzņēmumā tiek piešķirts vismaz kāds papildus labums. Šeit jāatzīmē arī uzņēmuma lieluma un kolektīvās vienošanās netiešā sakarība, jo Latvijā kolektīvās vienošanās visbiežāk ir noslēgtas lielos uzņēmumos.

Citos griezumos (piemēram, dzimumu, reģionu, vecuma u.c.) nav novērotas būtiskas atšķirības piešķirtā nemonetārā atalgojuma veidos.

Pētījumā sākotnēji izvirzītais pieņēmums par nemonetārā atalgojuma lielāku izplatību pakalpojumu sfēras uzņēmumos nav uzskatāms par pamatotu, ja tiek aplūkots kopējais nemonetārā atalgojuma piešķiršanas īpatsvars. Statistiski būtiskas atšķirības ir vērojamas starp kaut viena papildus labuma piešķiršanu tirdzniecības, viesnīcu, sabiedriskās ēdināšanas un individuālo pakalpojumu jomu (kaut viens papildus labums tie piešķirts vidēji 42% strādājošo) un pārējām tautsaimniecības nozarēm (50 – 57% strādājošo). Turpmākiem pētījumiem šī hipotēze būtu jāpapildina ar pieņēmumiem par dažāda veida nemonetārā atalgojuma izplatību noteiktās tautsaimniecības nozarēs strādājošo vidū.

6.3.2. Nemonetārā ieguvuma vērtība

Grupu diskusiju laikā bija izvērtušās plašas diskusijas par darba devēju piešķirto algu papildinošo labumu priekšrocībām un trūkumiem. Plašās diskusijas atspoguļojas arī kvantitatīvā pētījuma rezultātos, kur respondenti vērtēja, cik lielu summu latos viņi ir ietaupījuši no sava budžeta gada laikā, saņemot uzņēmuma piedāvāto nemonetāro atalgojumu. Iegūtās atbildes tika sagrupētas intervālos, kas atspoguļo strādājošo viedokli par ieguvuma apmēru izteiktu naudā (sk. 6. tabulu).

6. tabula attēlo respondentu subjektīvo vērtējumu par viņiem piešķirtā nemonetārā atalgojuma izteiksmi naudā. Kaut arī darba devējs nemonetārajam atalgojumam piešķir noteiktu finansējumu, darbinieks var uzskatīt, ka neietaupe neko. Ja uzņēmums nepiedāvātu šādu iespēju un tādā gadījumā darbinieks pats to neizmantotu, arī tad ieguvumam tika piešķirta nulles vērtība.

6. tabulas kreisajā pusē ir attēloti darba vietā saņemto nemonetāro atalgojuma veidi tādā pašā secībā kā 5. tabulā un respondentu skaits, cik to ir saņēmuši. Tālāk rindā attēlots algotā darbinieka ieguvuma novērtējums, sākot no iespējas, ka nekas nav ietaupīts, līdz vairāku simtu latu gadā ekonomijai. Ieguvuma naudas izteiksmes vērtējums ir sniegts intervālu skalā. Rindā ir attēlots atbilžu sadalījums procentos, cik bieži katrs no labumiem ir devis ieguvumu noteiktās naudas summas ietvaros. Finansiālās vērtības novērtējums (ieskaitot atbildes, ka ieguvuma nav bijis, un „grūti pateikt”) katram nemonetārā atalgojuma veidam summā veido 100%.

Iegūtie dati liecina, ka strādājošie samērā skeptiski novērtē savu ieguvumu – neskatoties uz to, ka darbinieks ir saņēmis nemonetāro atalgojumu, vairākos gadījumos respondenti uzskata, ka nav neko daudz ietaupījuši no sava gada budžeta, vai arī nemaz nemēģina izmantot radušos iespēju (piemēram, veselības apdrošināšanas, uzņēmuma apmaksātu sporta nodarbību gadījumā).

Grupu diskusijās virsroku guva viedoklis, ka veselības apdrošināšana ir laba nemonetārā atalgojuma forma. Strādājošie tādā veidā saprot, ka darba devējs rūpējas par saviem darbiniekiem. Tie darbinieki, kam bija veselības apdrošināšana, kopumā ir apmierināti ar šādu iespēju, īpaši, ja atalgojums nav augsts vai ja ir bijušas problēmas ar veselību, un, pateicoties apdrošināšanas polisei, tās ir izdevies atrisināt ar daudz mazākiem cilvēka personiskajiem finansiālajiem resursiem. Vienlaikus jāatzīmē, ka veselības apdrošināšanas svarīgumu sievietes uzsver biežāk nekā vīrieši, kuri par tās svarīgumu runā gadījumos, ja apzinās, ka strādā veselībai bīstamos darba apstākļos (piemēram, ražošanā ar specifiskām iekārtām u.c.).

„Tas [apdrošināšana] ir veselīgs kompromiss. Uzņēmumam tas izmaksā relatīvi maz, bet cilvēkam – daudz. Apdrošināšanas polise ir lielāks garants nekā valsts sociālās garantijas.” (augsti ienākumi, vīr, lv, Rīga)

„Uzskatu, ka darba devējam ir obligāti jāapdrošina savi darbinieki.” (zemi ienākumi, siev, kr, Rīga)

Attiecībā uz veselības apdrošināšanas polisi darbiniekiem ir svarīgi, lai darba devējs izvēlas tādu, kurai ir pēc iespējas plašākas atvieglojumu saņemšanas iespējas.

„Citreiz firma apmaksā apdrošināšanu, bet, kad sāk to lietot, tad izrādās, ka tev vēl vajag piemaksāt. Tad nezini, vai tas ir labums vai nav?” (augsti ienākumi, vīr, kr, ārpus Rīgas)

Neskatoties uz darba devēja piedāvāto veselības apdrošināšanu, daži dalībnieki atzīst, ka piedāvāto iespēju izmanto reti, kas savukārt var likt darba devējam pārdomāt, vai ieguldītie resursi, apdrošinot darbiniekus, ir iztērēti lietderīgi.

„Man nav polises, bet vīram ir. Viņš ne reizi nav izmantojis. Mēs paši rūpējamies par sevi.” (vidēji ienākumi, siev, lv, Rīga)

Runājot par materiālo ieguvumu, izmantojot veselības apdrošināšanu, aptuveni viena ceturtdaļa tās saņēmēju uzskatīja, ka gada laikā viņi nav neko ietaupījuši. Līdzīgs vērtējums ir iegūts arī uzņēmuma apmaksātu sporta nodarbību gadījumos, kad tās nav iekļautas veselības apdrošināšanas polisē (sk. 6. tabulu).

Kursi un dažādas mācības, konferences un semināri ir svarīgi darbiniekiem, jo tās ir iespējas paaugstināt savu kvalifikāciju un konkurētspēju darba tirgū. Taču tiek uzskatīts, ka ne visi darba devēji ir izpratuši apmācības un kvalifikācijas paaugstināšanas nozīmi. Būtiskākie trūkumi, kas

saistās ar mācībām un kursu apmeklēšanu, ir saistīti ar dažādiem ierobežojumiem – jāmacās ir tas, ko darba devējs uzskata par svarīgu, darba devēja apmaksātu mācību gadījumā darbiniekam noteikts laiks ir jānostrādā uzņēmumā, kā arī tas, ka bieži mācībām darbiniekam jātērē savs brīvais laiks, t.i., mācības notiek no darba brīvajā laikā.

6. tabula. Izmantotā nemonetārā atalgojuma finansiālā vērtība algoto darbinieku skatījumā

Atbilžu sadalījums procentos (rindu %)	Atbilžu skaits, n =	Atbilžu sadalījums procentos (%)									Grūti pateikt
		Nav ietaupījis	Ietaupījuma apmērs (latos)								
			1-20	21 – 50	51 – 100	101 – 150	151 – 200	201 -250	251 – 300	>301	
Veselības apdrošināšana	810	26	17	18	11	3	2	0,2	1	3	19
Uzņēmuma dāvanas	676	8	52	17	8	0,3	0,2	0	0,3	0,4	14
Kursi, mācības	593	22	9	20	11	4	5	1	1	6	23
Darba apmaksāts apģērbs	556	20	16	20	10	2	3	0,2	0,4	0,2	30
Mobilā telefona sarunas	362	11	9	14	15	4	4	3	1	7	20
Transporta izdevumi, dienesta automašīna	268	14	11	14	12	8	6	3	3	3	27
Pārtikas produkti, ēdināšana	268	9	9	16	12	14	6	4	2	11	19
Dienesta komandējumi	229	22	15	15	10	4	3	1	2	4	25
Sporta nodarbības	184	26	11	15	7	7	7	1	0	3	23
Kompensācija par personīgā auto izmantošanu	144	15	6	8	7	10	4	4	6	16	26
Garantijas banku aizdevumiem	117	36	3	2	2	1	1	0	3	9	44
Iemaksas privātajā pensiju fondā	92	23	5	2	10	4	4	4	5	3	40
Aizdevumi darbiniekiem	90	28	2	7	10	5	10	1	4	12	21
Ceļojumi	89	11	14	18	17	5	3	2	5	12	15
Dienesta dators mājās	69	17	7	7	26	10	4	0	4	10	13

Piezīme: Tabulā attēloti DAIF algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas rezultāti.

Uzņēmuma apmaksātu kursu, mācību, semināru vai konferenču gadījumā ietaupījumu nav guvuši 22% respondenti (sk. 6. tabulu), kas varētu būt saistīts ar vērtējumam izvirzīto nosacījumu,

proti, ka tad, ja šos kursus neapmaksātu uzņēmums, darbinieki tajos nepiedalītos. No tiem, kas uzskata, ka ir saņēmuši materiālo ieguvumu no kursiem, ieguvuma lielums galvenokārt svārstās robežās no 21 līdz 50 latiem.

Dienesta komandējumi kā iespējama papildus labums netiek vērtēti viennozīmīgi, jo ļoti svarīgi ir blakus apstākļi, kādi tiek radīti darba ņēmējam, dodoties komandējumā. Tāpat attieksme ir atkarīga no darbinieka vēlmēm un intereses kaut kur braukt. Pirmais svarīgais aspekts ir komandējumu biežums un garums. Ja darbinieks komandējumos tiek sūtīts bieži un tā laika grafika sadalījums ir saspringts, tad tāda prakse par papildus labumu netiek uztverta.

„Ja tikai tas nenotiek pārāk bieži. Kad visu laiku mētāties ik pēc 2 dienām, neredzot ģimeni. Tad tas nav bonuss. [...] Arī, ko tu tur dari. Kad mēs tur strādājam 20 stundas pēc kārtas, lai visu ātri izdarītu, tad man to nevajag!” (augsti ienākumi, siev, kr, Rīga)

Ja došanās komandējumos ir retāka un tā ietver arī papildus brīvo laiku, ko darba ņēmējs var pavadīt pēc saviem ieskatiem, tad komandējums tiek uztverts arī kā patīkama pārmaiņa. Tādos gadījumos komandējums tiek uztverts kā papildus ceļošanas iespēja.

Tika novērots, ka daudziem darbiniekiem nav informācijas par Ministru kabineta noteikumiem, kā notiek komandējumu apmaksa, un tiek uzskatīts, ka materiālā kompensācija ir atkarīga no darba devēja izvēles.

„Sūta, līdz turieni jātiek, jāēd, ja to neapmaksā darba devējs, tad tas nav nekāds labums.” (vidēji ienākumi, vīr, kr, Rīga)

Nelielai daļai strādājošo ir pieejami uzņēmuma apmaksāti ceļojumi. Šādos gadījumos tikai 10% uzskata, ka nav neko ietaupījuši no sava budžeta, tai pašā laikā vairums uzskata, ka ietaupījums no ceļojuma nav liels. Biežāk minētie ietaupījumu apmēri ir vienmērīgi izklaidēti robežās no 1 līdz 100 latiem (6. tabula). Kaut arī netika uzdots jautājums, kurp devās strādājošais uzņēmuma apmaksāta ceļojuma gadījumā, vai viņam bija jāpiemaksā daļa no izmaksām un kādus apsvērumus viņš ņēma vērā, aprēķinot savu ietaupījumu, redzams, ka subjektīvi ieguvums tiek vērtēts samērā peticīgi.

Jau iepriekš tika minēts, ka darba vietas apmaksāti pārtikas produkti vai ēdināšana ir nozarei specifisks ieguvums, jo vislielākā mērā pieejams agrārā, tirdzniecības, viesnīcas un sabiedriskās ēdināšanas, kā arī individuālo pakalpojumu sfērās strādājošiem. Kopējais gada ietaupījums respondentu vērtējumā visbiežāk ir robežās no 21 līdz 150 latiem (6. tabula).

Ieguvums, ko sniedz uzņēmuma dāvanas, tiek vērtēts salīdzinoši skaidri – aptuveni puse strādājošo, kuri bija saņēmuši dāvanas, ieguvumu vērtēja 1 līdz 20 latu robežās un vēl gandrīz viena piektdaļa atzina, ka ieguvums ir 21 līdz 50 latu robežās. Šīs atbildes skaidri parāda izplatītāko dāvanu lielumu strādājošajam.

Papildus labumos ir ieskaitāmi arī tādi uzņēmuma līdzekļi vai iekārtas, ko darbinieki daļēji var izmantot privātajām vajadzībām, piemēram, apmaksātas mobilā telefona sarunas, iespēja lietot darba datoru mājās u.c. Grupu diskusiju laikā tika noskaidrots, ka apmaksāts telefons (tāpat arī dienesta automašīna un darba apģērbs) netiek uztverti kā papildus labumi, ja tie ir nepieciešami tiešo darba pienākumu veikšanai. Attiecībā uz telefonu un dienesta automašīnu dažreiz tiek norādīts, ka tie līdzīgi nes arī risku, ka darba devējs var vakarā piezvanīt un izsaukt uz darbu, uzskatot, ka piesūķītie labumi ļauj viņam tā rīkoties.

Darba apgērbs darbiniekiem ne vienmēr tiek nodrošināts, lai gan ir noteiktas prasības, kā darbā jāizskatās. Vairākās nozarēs, piemēram, būvniecībā, autoservisā, medicīnā u.c., darba apgērbs ir nepieciešamība, un parasti to nodrošina darba devējs. Tomēr grupu diskusijās, kas tika veiktas ārpus Rīgas, atklājās, ka darba devēji retāk piedāvā darba izpildei būtiski nepieciešamus resursus. Sastopamas situācijas, kad darbam nepieciešamos instrumentus darbinieks iegādājies par personiskajiem līdzekļiem.

Sarežģītāk ir novērtēt tādus iespējamus strādājošo ieguvumus kā uzņēmuma garantijas banku aizdevumiem, darba vietas aizdevumus darbiniekiem un uzņēmuma iemaksas privātajos pensiju fondos. Banku garantiju un uzņēmuma aizdevumu gadījumā ir grūti novērtēt iespējamo ieguvumu, jo tas veidojas no kredītprocentu ietaupījumiem, kuru lielumu ir grūti aprēķināt un vēl grūtāk noskaidrot intervijas laikā. Gadījumā, ja banka nedod aizdevumu bez uzņēmuma garantijas, ieguvumu naudā nav iespējams novērtēt. Tāpēc ir likumsakarīgi, ka vieglāk ir iegūt subjektīvu novērtējumu, proti, ka darbiniekam ir patīkami, ka, sniedzot garantijas, uzņēmums viņu atbalsta, taču tādu palīdzību izteikt naudā ir sarežģīti. Tā rezultātā salīdzinoši liels skaits respondentu uzskata, ka nav guvuši ietaupījumu vai to ir grūti novērtēt.

Kaut gan ārvalstīs privātie pensiju fondi attīstās arvien vairāk, Latvijā iespējamo ieguvumu no uzņēmuma iemaksām privātajos pensiju fondos darbiniekiem novērtēt ir grūti. 40% strādājošo, kuru uzņēmumi ir veikuši iemaksas privātajos pensiju fondos, nav varējuši novērtēt iespējamo ieguvumu. Tas var būt saistīts gan ar mūsu uzstādījumu, proti, ar ietaupījuma lieluma novērtējumu, kas iespējams tikai tad, ja strādājošais pats būtu vēlējies veikt uzkrājumus, gan ar iespējamo strādājošo vājo informētību par summu, kas gada laikā tiek ieskaitīta uzņēmuma pensiju fondā. Tomēr, vērtējot samērā augsto privāto pensiju fondu un uzkrājumu popularitāti ārvalstīs, DAIF darba grupa pieņem, ka laika gaitā tā nozīme strādājošo darba atalgojumā varētu pieaug.

Lai gan algotie darbinieki fokusa grupu diskusijās neuzskatīja, ka darba vietas labiekārtojumu varētu ieskaitīt algu papildinošos labumos, darba devēju intervijās tika uzsvērts, ka telpas ir piedāvājuma sastāvdaļa.

„[...] atrasties patīkamās telpās, patīkamā birojā [...], protams, ka tas ietekmē rezultātu. [...] un tas noteikti ietekmē visu darbības procesu.” (Rīga, pakalpojumi, mazs uzņēmums)

„[...] ir gan izremontēts, gan labiekārtots, bet algu lielumus tas neietekmē, jo no budžeta mēs izdalām atsevišķi algām un atsevišķi pārējiem izdevumiem.” (Rīga, pakalpojumi, vidējs uzņēmums)

Apkopojot analīzi, redzams, ka visvairāk izplatītie un augstāk novērtētie labumi ir veselības apdrošināšana un uzņēmumu dāvanas. Būtiski algu papildinošs labums ir uzņēmuma finansēti pārtikas produkti vai ēdināšana, lai arī ir pieejami tikai noteiktās nozarēs strādājošiem.

VII DARBINIEKI KĀ CILVĒKRESURSU KAPITĀLS

Šīs nodaļas mērķis ir novērtēt darba samaksu atšķirības indivīda līmenī, nosakot sakarības starp darba samaksu un nodarbinātās personas izglītību, vecumu, pieredzi, karjeras vēsturi, kā arī citiem faktoriem. Aprakstītās likumsakarības ir novērotas, veicot DAIF pētījuma un CSP DSA datu ekonometrisko analīzi. Šajā nodaļā ar jēdzienu „darba samaksa” DAIF pētījuma darba grupa saprot pamatalgu kopā ar piemaksām un prēmijām.

Nodaļā tiks analizētas algu sadalījuma atšķirības atkarībā no respondentu izglītības līmeņa, vecuma, darba attiecību ilguma, profesijas un uzņēmuma darbības nozares. Būtiskākās vairāku mainīgo likumsakarības tiks attēlotas dzimumu, vecumu, izglītības un ienākumu sadalījuma profilos. Tiks aplūkots tautības un latviešu valodas zināšanu iespaids uz algu, kā arī algu atšķirības sabiedriskajā un privātā sektorā strādājošiem.

7.1. Izglītības, vecuma un dzimuma faktoru ietekme uz darba samaksu

DAIF algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas datu analīze rāda: jo augstāka ir darbinieka izglītība, jo augstāka ir viņa vidējā darba samaksa. Salīdzinot vienā profesijā un nozarē strādājošos, darbinieki ar augstāko akadēmisko izglītību pelna vidēji par 24% vairāk nekā darbinieki ar vispārējo vidējo izglītību. Augstākās izglītības esamība lielāku ietekmi atstāj uz sieviešu vidējo atalgojumu, nekā vīriešu atalgojumu. Pirmā līmeņa augstākās profesionālās izglītības efekts ir nedaudz mazāks – tā paaugstina strādājošā darba samaksu par aptuveni 14%, pārējiem apstākļiem esot vienādiem. Izglītības līmenis zem pamata izglītības vidēji rada darba algas samazinājumu par 12,8%, salīdzinot ar vidējo izglītību, bet pamata izglītības līmenis – samazinājumu vidēji par 11,0%.

Salīdzinot rezultātus ar modeli, kurā netiek kontrolētas profesijas, taču tiek saglabāta nozaru kontrole, visu izglītības līmeņu algu atšķirības pieaug. Algotajiem darbiniekiem ar augstāko akadēmisko izglītību darba samaksa ir vidēji par 54% augstāka nekā darbiniekiem ar vidējo vispārējo izglītību. Lielāks augstākās izglītības efekts ir novērots attiecībā uz sieviešu un sabiedriskajā sektorā strādājošo atalgojumu. Pamata izglītības negatīvais efekts uz darba samaksu arī pieaug. Salīdzinot vienā nozarē strādājošos bez profesiju kontroles, darbiniekam ar pamatizglītību darba samaksa ir vidēji par 15% zemāka nekā darbiniekam ar vidējo vispārējo izglītību. Ja darbiniekam nav pamatizglītības, tad viņa alga ir vidēji par 21% zemāka. Pārskatu par DAIF pētījuma algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas ekonometriskās analīzes rezultātiem var aplūkot pielikuma 5.1. un 5.2. tabulās. Līdzīgas likumsakarības ir novērotas, strādājot ar CSP DSA 2003. un 2004. gada datiem, kuru ekonometriskās analīzes rezultātu pārskats ir pievienots pielikuma 6.1. un 6.2. tabulās.

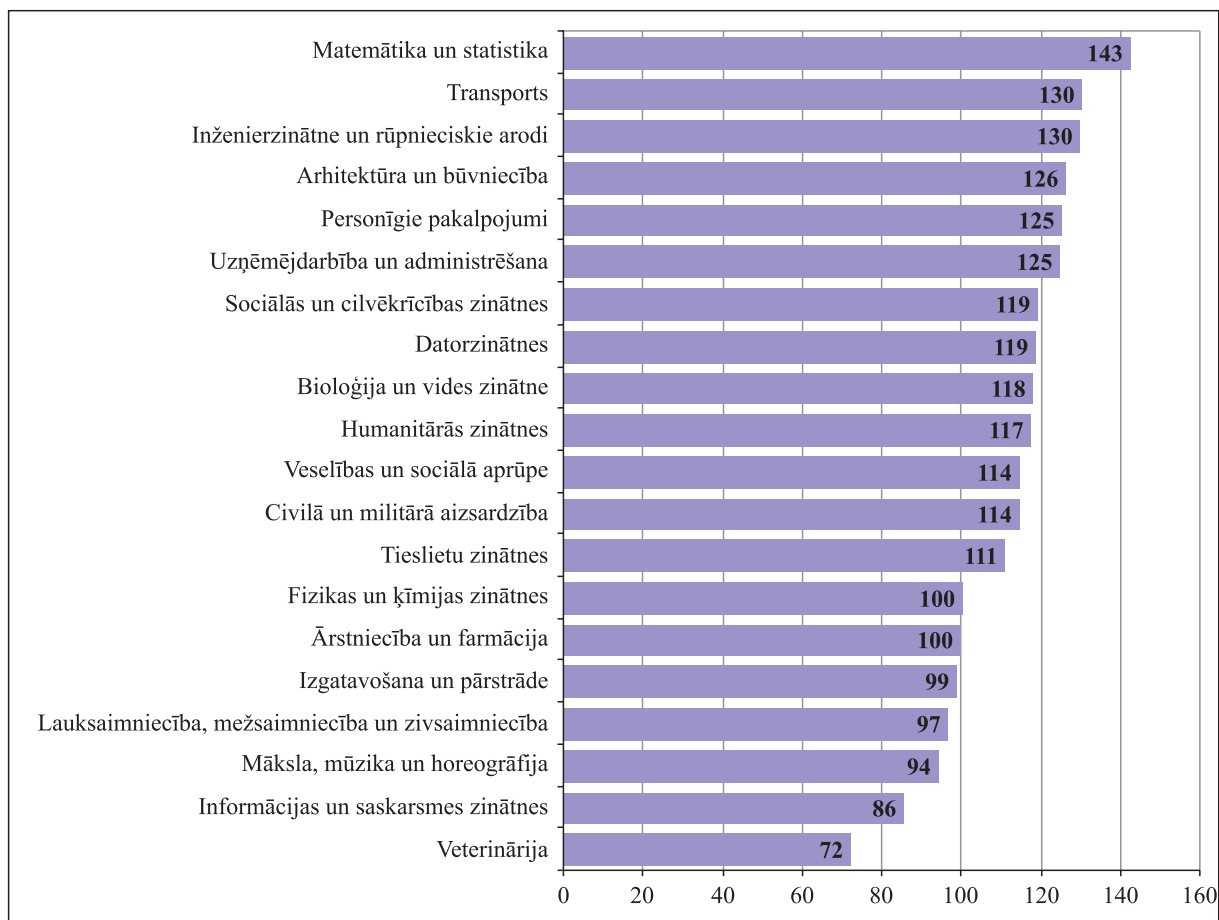
Augstāk aprakstīto izglītības dažādo efektu iemesls ir pētījuma analīzes metožu daļā aprakstītā izglītības divējādā ietekme. Gadījumā, ja tiek kontrolēta gan nozare, gan profesija, salīdzinājums tiek veikts pret nodarbināto ar vidējo izglītības līmeni, kurš strādā tajā pašā nozarē un tajā pašā profesijā. Ja profesiju kontrole netiek veikta, tad salīdzinājums notiek visas nozares ietvaros. Tas ir viegli saprotams, ka nodarbinātie ar augstāku izglītības līmeni tiek lielākoties nodarbināti arī augstāk apmaksātās profesijās.

Lai noteiktu dažādu augstākās izglītības jomu relatīvo vērtību darba tirgū, tika novērtēts atsevišķs algu vienādojums darbiniekiem ar augstāko izglītību, izmantojot apvienoto CSP DSA 2003.-2004. gadu bāzi (skat. pielikuma 6.4. tabulu). Kā kontroles mainīgais analīzē tika iekļauts laiks,

kurš pagājis kopš izglītības iegūšanas (citiem vārdiem sakot, tiek kontrolēts izglītības iegūšanas gads). Turklāt modelī netika iekļauti profesiju, nodarbinātības nozaru un uzņēmuma lieluma indikatori. Tādējādi tika novērtēta pilnā izglītības jomas atdeve, kas izpaužas gan caur iespēju atrast darbu „labākās” nozarēs un uzņēmumos, gan caur profesijas izvēles iespējām, gan caur profesionāliem sasniegumiem nozares un profesiju grupas ietvaros.

Pielikuma 6.4. tabulas pirmajā kolonā ir parādīti rezultāti, kas attiecas tikai uz personām, kuras augstāko izglītību ir ieguvušas pēc 1991. gada (1417 respondenti). Novērotais izglītības jomas efekts ir redzams 12. attēlā.

12. attēls. Darba samaksas indekss (skolotāju izglītība = 100) personām ar augstāko izglītību, iegūtu pēc 1991. gada atkarībā no izglītības jomas (pārējiem apstākļiem esot vienādiem^a) 2003. - 2004. gadā



Piezīmes: Transporta, datorzinātņu, veselības un sociālās aprūpes, fizikas un ķīmijas zinātnes, ārstniecības un farmācijas, izgatavošanas un pārstrādes, lauksaimniecības un mākslas specialitāšu efekti ir novērtēti ar mazāku precizitāti nekā pārējie.

^a Izglītības iegūšanas gads, dzimums, tautība, līguma veids, darba attiecību ilgums, parasti nostrādāto stundu skaits nedēļā, darba vietas reģions, lauku vai pilsētu teritorija.

12. attēls rāda, ka izglītības, kas iegūta pēc 1991. gada, nozaru starpā neapšaubāms līderis ir „matemātika un statistika”: šo programmu beidzēji saņem, pārējiem apstākļiem esot vienādiem, par 43% vairāk nekā personas ar skolotāju izglītību. Matemātikai seko inženierzinātne, arhitektūra un būvniecība, transports, personīgie pakalpojumi un uzņēmējdarbība un administrēšana ar indeksiem intervālā no 125 līdz 130. Jāatzīmē, ka transporta, arhitektūras un būvniecības nozaru efekti ir novērtēti ar zemāku precizitāti.

Nākamo grupu veido sociālās un cilvēkrīcības zinātnes, datorzinātnes, bioloģija, humanitārās zinātnes, veselības un sociālā aprūpe, civilā un militārā aizsardzība un tieslietu zinātnes, kuru indeksi atrodas intervālā no 110 līdz 120 punktiem. Šeit ir jāatzīmē, ka datorzinātnes, bioloģijas, humanitāro zinātņu, civilās un militārās aizsardzības, kā arī tieslietu zinātņu efekts ir novērtēts ar mazāku precizitāti nekā pārējie.

Nākamo grupu veido izglītības nozares, kuru indekss ir tuvs atsauces grupai – skolotājiem. To veido fizika un ķīmija, ārstniecība un farmācija, kā arī izgatavošana un pārstrāde un lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība, kā arī māksla un mūzika.

Viszemākās algas no „jaunajos laikos” augstāko izglītību ieguvušiem ir informācijas un saskarsmes zinātnes, kā arī veterinārijas programmu beidzējiem.

Pārskata pielikuma 6.4. tabulas otrajā kolonā ir parādīti rezultāti personām, kuras augstāko izglītību ir ieguvušas pirms 1992. gada (1912 respondenti). Nozīmīgākie pozitīvie efekti, salīdzinot ar skolotāju izglītību, ir atklāti datorzinātņu, matemātikas un statistikas, transporta un tieslietu zinātņu nozarēs.

Apvienojot visus respondentus vienā izlasē, tika izveidots vēl viens reitings (skat. pielikuma 6.4. tabulas trešo kolonu), kur „vecā” augstākās izglītības sistēma varēja brīvi konkurēt ar „jauno”. Pirmajā vietā ar lielāko pozitīvo efektu atrodas matemātikas un statistikas izglītība, kuras ieguvēji vidēji saņem par 60% augstāku algu nekā skolotāji. Otrajā pozīcijā ir datorzinātnes, un šīs programmas beidzēji saņem par 40% augstāku algu nekā skolotāji. Trešajā pozīcijā atrodas transporta nozarē iegūtā izglītība (pozitīvais efekts uz darba samaksu ir aptuveni 27%, salīdzinot ar atsauces grupu).

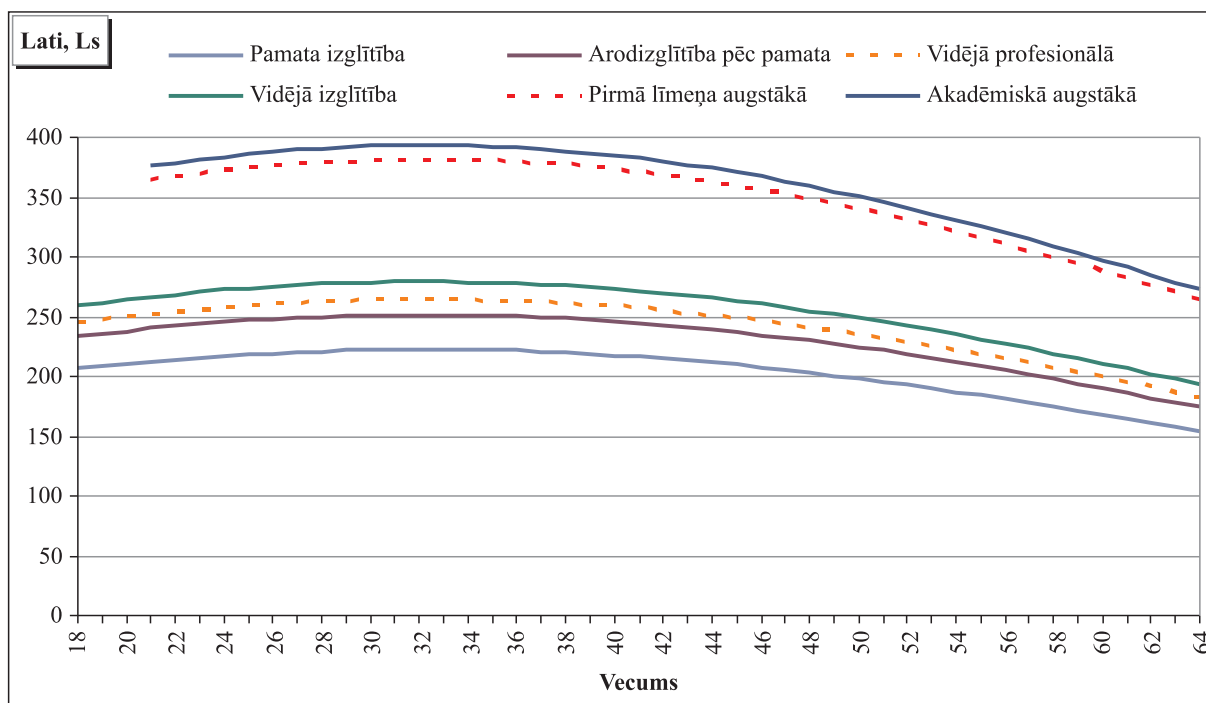
Pēdējās divas pielikuma 6.4. tabulas kolonas parāda algas vienādojumu vīriešiem un sievietēm ar augstāko izglītību (respondentu skaits nedod iespēju dalīt izlasē arī pēc izglītības iegūšanas perioda). Ņemot vērā tikai statistiski nozīmīgus efektus, vīriešiem visaugstāko darba samaksu saņem matemātikas un statistikas, datorzinātņu un transporta specialitāti ieguvušie. Savukārt sieviešu izglītības tops izskatās šādi: transports, matemātika un statistika, datorzinātnes, tieslietu zinātnes un sociālās un cilvēkrīcības zinātnes.

Viens no interesantākajiem salīdzinājumiem ir nodarbināto ienākumu, izglītības un vecuma profilu salīdzinājums, jo arī iepriekš veiktajos pētījumos ir konstatētas nozīmīgas atšķirības starp Latvijā un citās valstīs novēroto ienākumu – vecuma profilu. DAIF pētījumā algoto darbinieku aptaujas datu vīriešu ienākumu profils ir redzams 13. attēlā un sieviešu – 14. attēlā.

13. attēls rāda, ka visos izglītības līmeņos vīriešu ienākumu līmenis savu maksimumu sasniedz samērā agri – vecumā no 30 līdz 35 gadiem. Salīdzinot augstākās izglītības līmeņus var secināt, ka praktiski nav atšķirības starp pirmā līmeņa augstākās izglītības un akadēmiskās augstākās izglītības profiliem. Abi izglītības līmeņi vidēji rada lielākus ienākumus nodarbinātajam, salīdzinot ar vidējo izglītību.

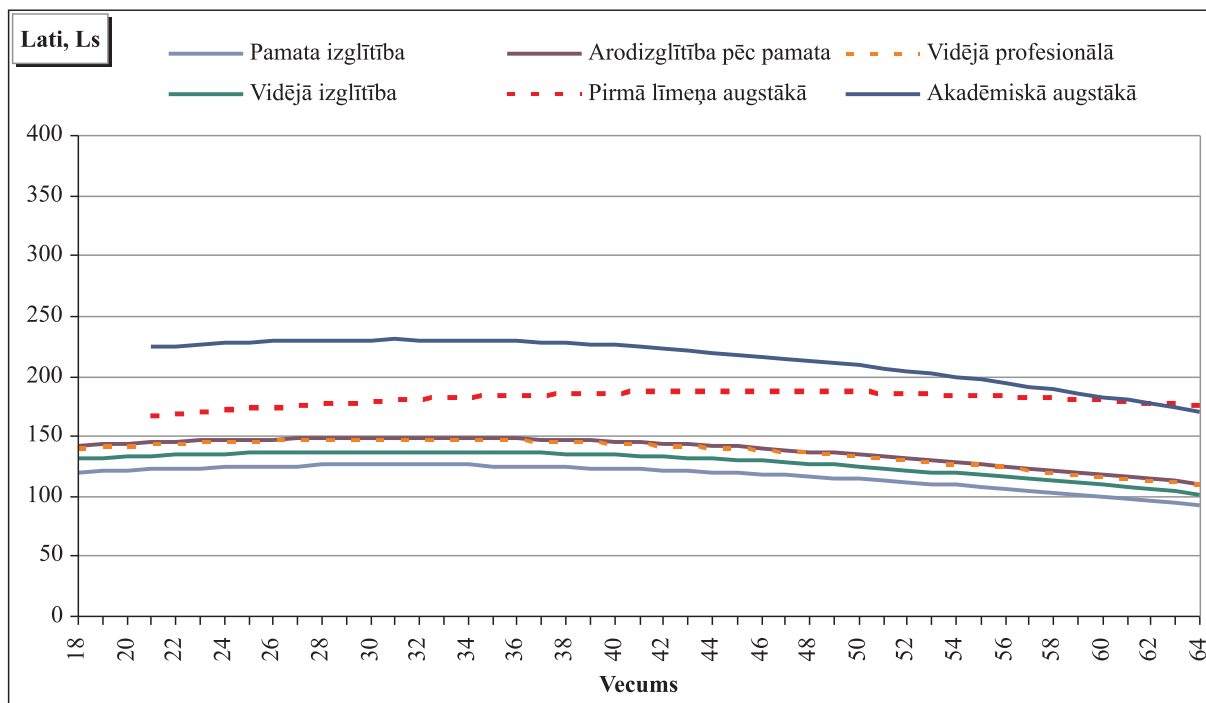
14. attēls rāda, ka vairumā gadījumu sieviešu ienākumu līmenis maksimumu sasniedz 30 – 33 gadu vecumā. Kaut arī šī tendence ir līdzīga vīriešu ienākuma profilam, ir novērotas arī dažas atšķirības. Sieviešu vecuma, izglītības un ienākumu profils atšķiras no vīriešu profila divu iemeslu dēļ. Pirmkārt, sieviešu vidējās algas ir zemākas, līdz ar to arī ienākumu – vecuma līknes ir novietotas zemāk nekā vīriešu. Otrkārt, pirmā līmeņa augstākā izglītība uzrāda nozīmīgu profila atšķirību no pārējiem augstākās izglītības līmeņiem, jo sasniedz savu maksimumu vēlāk, 45 gadu vecumā.

13. attēls. Vīriešu vecuma, izglītības un ienākumu profilu salīdzinājums



Piezīme: DAIF algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas rezultāti.

14. attēls. Sieviešu vecuma, izglītības un ienākumu profilu salīdzinājums



Piezīme: DAIF algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas rezultāti.

Vecuma, izglītības un dzimuma ienākuma profils rāda, ka algoto darbinieku virs 40 gadiem darba samaksa pakāpeniski samazinās. Viskrasāk tā samazinās darbiniekiem virs 50 gadiem, ko uzskata par pirmspensijas vecumu. Darba devēji norāda, ka, lai gan katra indivīda spējas ir jāvērtē atsevišķi, ir novērots, ka darbinieki pirmspensijas vecumā lēnāk apgūst jauno un fiziski ir mazāk izturīgi. Ja darba samaksa uzņēmumā ir tieši atkarīga no darba produktivitātes, tad

rezultātā vecāka gadagājuma cilvēka alga ir zemāka. Piemēram, būvniecības un kokapstrādes uzņēmumos gados veci cilvēki fiziski nespēj veikt noteiktus darbus, kas var negatīvi ietekmēt viņu iespējas nopelnīt lielāku algu.

„Algu vecums neietekmē, bet man gaterī vecs cilvēks nevar strādāt ar kokmateriāliem. [...] tas ir smags darbs.” (ārpus Rīgas, ražošana, mikro uzņēmums)

„Algu vecums neietekmē, bet, ja mums ir tehniski vajadzīgi attiecīgajā pozīcijā jaunāks cilvēks, kas var šo darbu labāk veikt nekā vecāka gada gājuma ..” (ārpus Rīgas, pakalpojumi, mazs uzņēmums)

Algoto darbinieku grupu diskusiju rezultāti papildina darba devēju viedokli un rāda, ka pirmspensijas vecuma nodarbinātie, baidoties zaudēt darbu, ir piekāpīgāki gan atalgojuma, gan darba apstākļu jautājumā. Šie rezultāti apstiprina daļu no hipotēzes, ka riska grupu pārstāvjiem ir mazākas prasības darba tirgū. Tā kā riska grupu pārstāvji darba tirgū ir ne tikai pirmspensijas vecuma cilvēki, bet arī citas darbinieku kategorijas, tad šeit vēl nevar apgalvot, ka hipotēze ir pilnībā pierādīta.

Kaut arī pētījuma darba grupa sagaidīja, ka darbinieka vecumam, kurā ir visaugstākie ienākumi, būtu jāpaaugstinās, salīdzinot ar iepriekšējo gadu novērojumiem, DAIF pētījuma dati parāda ļoti līdzīgu sadalījumu. Līdzīgi rezultāti ir iegūti, analizējot CSP DSA. Kopumā var teikt, ka Latvijas maksimālo ienākumu punkts joprojām atrodas tālu no Eiropas Savienības valstu vidējā rādītāja, kur vīriešu ienākumi pieaug līdz pat 50 – 52 gadu vecumam, lai gan sievietes maksimālos ienākumus sasniedz nedaudz agrāk.

Aplūkojot DAIF algoto darbinieku aptaujas datus dzimumu griezumā, redzams, ka, kontrolējot profesijas un tautsaimniecības nozares, sieviešu algas ir vidēji par 21,5% zemākas nekā vīriešu algas. Pilsētās sieviešu algas ir vidēji par 21,9% zemākas nekā vīriešu darba samaksa, bet lauku teritorijās – par 20,0% zemākas. Sieviešu darba samaksa ir zemāka privātajā sektorā, salīdzinot ar sabiedrisko sektoru (attiecīgi par 23,4% un 18,4% mazākas par vīriešu darba samaksu).

Ja netiek kontrolētas profesijas, nodarbinātā dzimuma ietekme uz darba algu palielinās. Viens no iemesliem ir profesiju segregācija, uz ko norāda arī fakts, ka algas atšķirību koeficientu vērtība pieaug, ja modelī netiek iekļauta profesiju kontrole. Taču šis pieaugums nav liels – modeļos bez profesijas kontroles sieviešu darba samaksa vidēji bija par 24,4% zemāka nekā vīriešu atalgojums.

Pārbaudot sieviešu, kuru mājsaimniecībās ir bērni līdz 2 gadu vecumam, darba samaksu, statistiski nozīmīgas atšķirības no pārējās grupas netika atrastas. Te jāatzīmē, ka hipotēze par jauno māmiņu zemākajām prasībām darba tirgū paredzēja situāciju, ka sieviete meklē jaunu darbu, nevis atgriežas iepriekšējā darba vietā. Tātad novērotā likumsakarība nav pietiekams pierādījums, lai apstrīdētu izvirzīto hipotēzi. Algoto darbinieku grupu diskusijas rāda, ka zemākas darba algas prasības ir raksturīgas, atgriežoties darba tirgū, tātad, saistībā ar pirmo darba gadu. Nākamajā nodaļā analizētie dati rāda, ka darba attiecību ilgumam ir būtiska ietekme uz darba samaksu.

7.2. Darba attiecību ilguma iespaids

Darba attiecību ilgums dotajā uzņēmumā (*tenure*) raksturo algotā darbinieka iegūto specifisko pieredzi. Turklāt darbiniekiem, kuri ilgstoši strādā uzņēmumā, tieksme meklēt citu darba vietu ir

zemāka, un darba devējs var diezgan droši rēķināties ar viņiem arī nākotnē. Abu šo iemeslu dēļ darba samaksa pieaug līdz ar darba attiecību ilgumu. Svarīgi atzīmēt, ka parasti darba attiecību ilguma efekts samazinās, pieaugot attiecību ilgumam: vislielākais algu pieaugums ir saistīts ar pirmo uzņēmumā nostrādāto gadu, bet pieaugums par katru nākamo gadu ir arvien mazāks un mazāks. Kopumā, sakarība ir nelineāra, kuru labāk izdevās novērtēt, analizējot CSP DSA datus, kuros bija lielāks novērojumu skaits (sk. 7 tabulu).

**7. tabula. Darba attiecību ilgums un darba samaksa, CSP DSA.
Pilna laika darbinieki, 2004. gads**

		Vīri	Vīrieši	Sievietes	Privātais sektors	Sabiedriskais sektors
[1]	Vidējais darba attiecību ilgums gados	7,6	6,7	8,6	5,9	10,8
[2]	Algas pieaugums (%) par vienu papildus darba attiecību gadu (pārējiem apstākļiem esot vienādiem ^a , bez profesijas kontroles) pie vidējā attiecību ilguma ^b	1,15	1,22	0,95	1,20	0,93
[3]	Vidējais algas pieaugums (%) uz vienu darba attiecību gadu (sākot ar otro) ^c (pārējiem apstākļiem esot vienādiem ^a): bez profesiju kontroles	0,87	0,93	0,76	0,76	0,81
[4]	ar profesiju kontroli	0,50	0,66	0,32	0,42	0,42
[5]	Algu starpība (%) darbiniekiem ar attiecību ilgumu līdz vienam gadu (pārējiem apstākļiem esot vienādiem ^a): bez profesijas kontroles	-8,7	-7,4	-10,5	-8,6	-8,1
	ar profesiju kontroli	-6,8	-5,7	-8,4	-6,4	-6,9

Piezīmes: ^a Vecums, izglītība, dzimums, tautība, parasti nostrādāto stundu skaits nedēļā, darba vietas nozare un reģions. ^b Novērtēs no modeļa, kur ir iekļauts attiecību ilgums un tā kvadrāts. ^c Novērtēts modelī, kur ir iekļauts tikai attiecību ilgums lineārā formā (skat. pielikuma 6.2. un 6.3. tabulas), kā arī indikators darbiniekiem ar attiecību ilgumu līdz vienam gadam (skat. pielikuma 6.2. un 6.3. tabulas).

7. tabulas [2] rindā redzams, ka darbiniekam ar vidējo darba attiecību ilgumu algas pieaugums par vienu papildus darba attiecību gadu ir 1,15%. Šis rezultāts ir iegūts no modeļa, kur ir iekļauts attiecību ilgums un tā kvadrāts. Tomēr algu atšķirība starp darbinieku, kas dotajā uzņēmuma strādā 21 gadu un to, kas strādā tikai vienu gadu (pie pārējiem vienādiem apstākļiem, neieskaitot profesiju), būs daudz mazāka nekā $20 \times 1,15\% = 23\%$. Šo starpību var vienkārši novērtēt no modeļa, kur ir iekļauts tikai attiecību ilgums lineārā formā (un papildus indikators darbiniekiem ar attiecību ilgumu līdz vienam gadam, skat. pielikuma 6.2. un 6.3. tabulas). Šī modeļa rezultāti ir parādīti 7. tabulas [3] rindā. Apskatītajā piemērā algu starpība būs $20 \times 0,87\% = 17,4\%$. Savukārt, ja darbinieki vēl pieder pie vienas profesiju grupas, algu starpība būs tikai $20 \times 0,50\% = 10\%$ (7. tabulas [4] rinda). Šo pēdējo starpību var interpretēt kā „uzticības prēmiju”, bet $17,4\% - 10\% = 7,4\%$ ir saistīti ar papildus promocijas iespējām, kas saistītas ar ilgstošām darba attiecībām.

„Sods” darbiniekiem, kuru darba attiecību ilgums nav sasniedzis vienu gadu, ir diezgan liels: gandrīz 9% no algas, ja profesija netiek kontrolēta, un gandrīz 7% vienas profesiju grupas

ietvaros. Tas nozīmē, ka algu starpība darbiniekam ar 20 gadu ilgu pieredzi dotajā uzņēmumā un tikko pieņemtam darbiniekam ar līdzīgu vecumu, izglītību u.c. pazīmēm būs vidēji $20 \times 0,87\% + 8,7\% = 26,1\%$, bet, ja darbinieki pieder pie vienas profesiju grupas, algu starpība būs tikai $20 \times 0,50\% + 6,8\% = 16,8\%$.

Kā rāda algoto darbinieku grupu diskusiju rezultāti, novērotās darba samaksas atšķirības, strādājot uzņēmumā pirmo gadu, ir ne tikai objektīvas (specifiskās pieredzes trūkums), bet arī subjektīvas. Tā izpaužas darbinieka zemākais prasību līmenis pret darba devēju – kamēr cilvēks nav sevi apliecinājis jaunajā darba vietā, tikmēr nav pamata prasīt lielāku darba algu.

7.3. Nepilna darba laika un darba līguma veida ietekme uz darba samaksu

Kā redzams 8. tabulā, pat kontrolējot nostrādāto stundu skaitu un izslēdzot pārējo faktoru efektus, nepilnu darba laiku strādājošo darba samaksa 2003.–2004. gadā bija gandrīz par ceturto daļu zemāka nekā pilna laika darbiniekiem. Šī starpība ir palielinājusies, salīdzinot ar 2002. gadu, kad tā bija tikai 15%.

Profesiju kontroles iekļaušana būtiski nemaina rezultātu, kas norāda uz to, ka pat vienas profesiju grupas ietvaros nepilna laika darbinieki saņem neproporcionāli zemu atalgojumu. Tas varētu būt viens no iemesliem, kāpēc Latvijā darbs ar nepilnu laiku ir mazāk izplatīts nekā vecajās Eiropas Savienības dalībvalstīs un tiek mazāk izmantots, lai sabalansētu darbu un ģimenes dzīvi.

Savukārt attiecībā uz darbiniekiem ar līgumu uz noteiktu laiku darba samaksas nevienlīdzība ar laiku samazinās. Caurmērā 2004. – 2005. gadā tādi darbinieki saņēma par aptuveni 9% zemāku algu nekā līdzīgi pēc izglītības un demogrāfiskām pazīmēm darbinieki ar līgumu uz nenoteiktu laiku tai pašā nozarē un reģionā.

8. tabula. Nepilna darba laika un līguma uz noteiktu laiku ietekme uz darba samaksu procentos (pārējiem apstākļiem esot vienādiem ^{a)}). 2002.-2005. gadā

	Gads	Dati	Profesiju kontrole	Visi darbinieki			Pilnu laiku strādājošie darbinieki				
				Kopā	Vīrieši	Sievietes	Kopā	Vīrieši	Sievietes	Privātais sektors	Sabiedriskais sektors
Nepilns darba laiks	2002	DSA	Nav	-15,3	-15,7	-15,1					
	2003	DSA	Nav	-23,8	-16,2	-27,6					
	2004	DSA	Nav	-24,9	-21,2	-25,8					
	2004	DSA	Ir	-23,6	-18,4	-24,6					
Līgums uz noteiktu laiku	2002	DSA	Nav	-13,0	-12,6	-11,7	-12,1	-11,6	-11,5	-13,3	-10,5
	2003	DSA	Nav	-17,4	-17,2	-17,9	-16,6	-15,8	-18,7	-16,0	-19,5
	2004	DSA	Nav	-9,1	-9,5	-9,0	-9,2	-9,6	-9,9	-9,4	-13,5
	2004	DSA	Ir	-6,6	-6,7	-7,0	(-4,2)	(-4,3)	(-5,2)	(-4,9)	(-5,8)
	2005	DSA	Nav				-8,5	-7,4	(-8,2)	-8,0	-20,7
	2005	DSA	Ir				(-2,5)	(-2,4)	(-1,6)	(-1,6)	-15,5
	2005	DAIF	Ir				(-1,4)	(-2,1)	(-1,2)	(-0,1)	(-3,0)

Piezīmes: ^{a)} Vecums, izglītība, dzimums, tautība, parasti nostrādāto stundu skaits nedēļā, darba vietas nozare un reģions, lauku vai pilsētu teritorija. Iekavās ir parādīti efekti, kuri nav statistiski nozīmīgi atšķirīgi no nulles.

Avoti: 2002. un 2005. gada datu avots:

Hazans, Mihails (2006) „Latvia: Sharing the High Growth Dividend. A Living Standards Assessment.” Background paper for World Bank

2003. – 2004. gads: CSP DSA ekonometriskā analīze, 2005. gads: DAIF algoto darbinieku kvantitatīvās analīzes dati

Ja salīdzinājumu veic vienas profesiju grupas ietvaros, novērotā atalgojuma starpība kļūst vēl mazāka un statistiski nenožīmīga. Vienīgais izņēmums ir sabiedriskais sektors, kur, pēc CSP DSA datiem, līgumdarbinieki saņēma 2004. gadā par 13,5%, bet 2005. gadā pat par 20,7% zemāku atalgojumu. 2005. gadā šī starpība pat pēc profesiju kontroles iekļaušanas saglabāja nožīmīgumu un tikai nedaudz samazinājās. Visticamāk šo fenomenu var izskaidrot ar to, ka līgumdarbinieki nesaņem visādas piemaksas (piemēram, pēc vadības līguma).

7.4. Profesijas grupa un darba samaksa

15. attēls ilustrē pilnu profesijas ietekmi uz darba samaksu (kontrolējot tikai izglītību, bet ne darbības nozari). Kā atsaucē grupa, pret kuru tika salīdzinātas citas profesiju klasifikatora grupas, tika izmantota devītā pamatgrupa – vienkāršās profesijas, kurā būtu jābūt viszemākajam atalgojumam, un tāpēc būtu vienkāršāk aprakstīt darba samaksas atšķirības citās profesiju kategorijās.

Likumsakarīgi, ka visaugstākā darba samaksa ir vidējā līmeņa vadītājiem, kuri ietilpst 1.2. profesiju apakšgrupā. Līdzīgas algas ir sociālo zinātņu, dabaszinātņu un veselības aprūpes vecākajiem speciālistiem (vidēji par 63% augstāka alga nekā vienkāršo profesiju pārstāvjiem).

Nākamā grupa, kurā darba samaksa ir vidēji par 49 – 54% augstāka nekā vienkāršajās profesijās, ir vecākie mācību iestāžu speciālisti, sociālo zinātņu speciālisti, fiziķi, ķīmiķi un tiem radniecīgu nozaru vecākie speciālisti, kā arī ieguves rūpniecības un būvniecības strādnieki (sk. 15. attēlu). Tiem atkal seko profesijas, kurās parasti nepieciešama augstākā izglītība. Nosaukto profesiju grupu vidū īpaši izceļas ieguves rūpniecības un būvniecības strādnieki, kuru darba samaksa ir salīdzināma ar garīga darba profesijām.

Aptuveni 42 – 43% augstāka darba samaksa nekā vienkāršajām profesijām ir dabaszinātņu un veselības speciālistiem, kā arī fizikas un inženierzinātņu speciālistiem. Tālāk vienāda darba samaksa ir novērota šādās profesijās strādājošajiem: metālapstrādes un mašīnbūves strādniekiem, iestāžu kalpotājiem, mācību iestāžu speciālistiem, kā arī pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītājiem vai operatoriem. Šo profesiju pārstāvjiem darba samaksa ir vidēji par 31% augstāka nekā vienkāršajām profesijām.

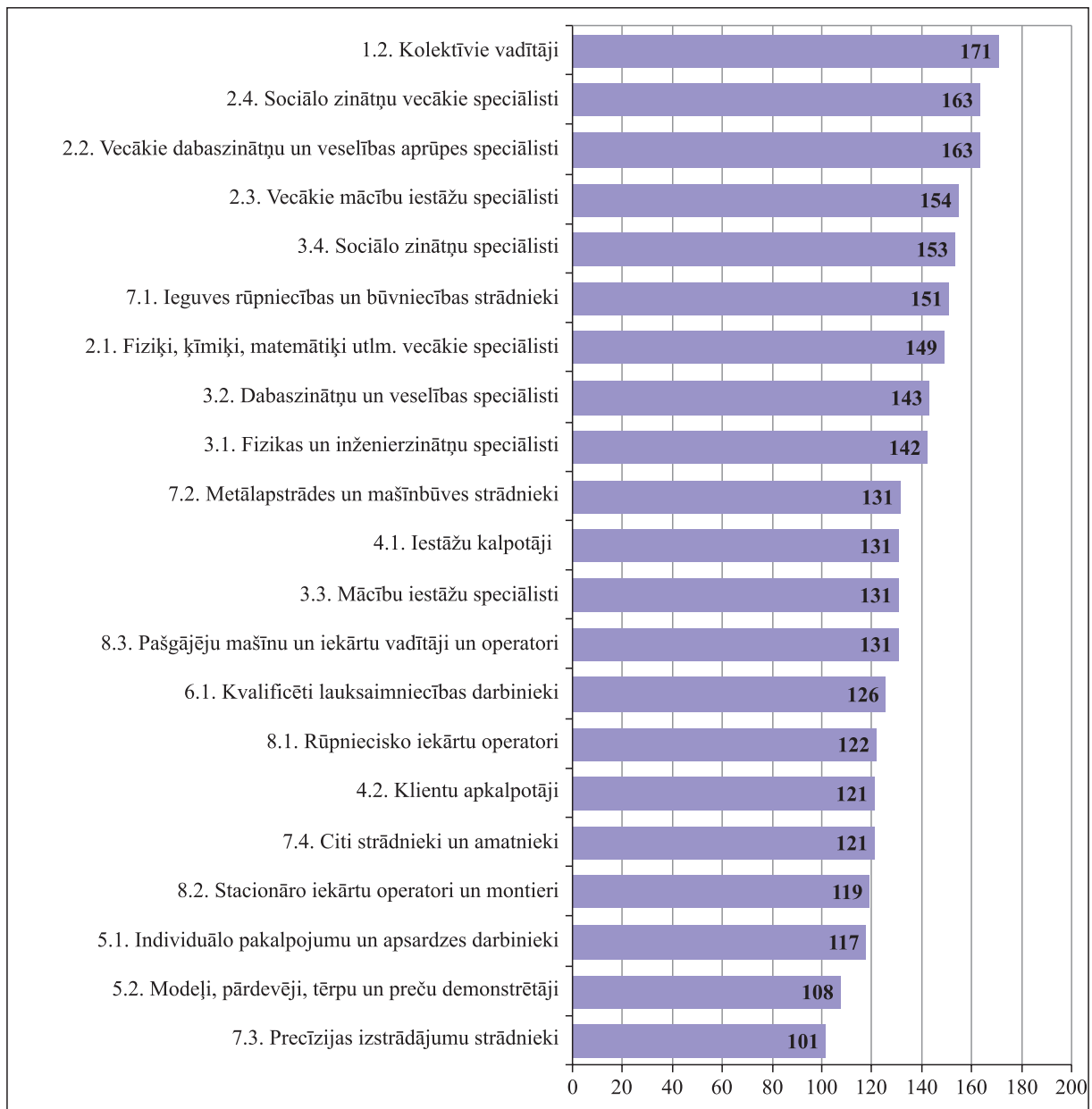
Nākamo grupu veido profesijas, kurās darba samaksa ir vidēji par 17 – 26% augstāka nekā vienkāršajās profesijās. Tās ir: kvalificēti lauksaimniecības darbinieki, rūpniecisko iekārtu operatori, klientu apkalpotāji, citi strādnieki un amatnieki, stacionāro iekārtu operatori un montieri, kā arī individuālo pakalpojumu un apsardzes darbinieki (sk. 15. attēlu).

Modeļi, tērpu un preču demonstrētāji, kā arī precīzijas izstrādājumu strādnieki praktiski saņēma līdzīgu darba samaksu kā vienkāršo profesiju pārstāvji.

DAIF pētījumā, runājot ar darba devējiem par darbinieku atlasīšanu un profesionālo piedāvājumu, apkopotie dati rāda, ka darba devēju grūtības darbinieku meklēšanā ir lielā mērā atkarīgas no uzņēmuma darbības nozares un nepieciešamās darbinieku kategorijas (profesijas). Augstāka līmeņa darbinieku piedāvājums ir plašāks un kopumā apmierina darba devēju pieprasījumu.

Savukārt zemākā līmeņa darbinieku piedāvājums darba tirgū ir nepietiekams, neraugoties uz valstī pastāvošo bezdarbu. Attiecībā uz vidējā līmeņa darbiniekiem šī problēma nav tik raksturīga.

**15. attēls. Profesiju relatīvās algas indekss (vienkāršās profesijas = 100)
(pārējiem apstākļiem esot vienādiem^a) 2005.gadā**



Piezīmes. ^a Izglītība, dzimums, vecums, valodas prasmes, līguma veids, pieredze profesijā, parasti nostrādāto stundu skaits nedēļā, uzņēmuma lielums, uzņēmuma situācija (aug, stabils vai darbojas ar grūtībām), darba vietas reģions, lauku vai pilsētu teritorija.

Grūtības, ar kurām saskaras darba devēji darbinieku meklēšanā un piesaistīšanā, izriet arī no viņu izvirzītajām prasībām darbiniekiem, proti, darba devējiem rada problēmas atrast augstāk raksturotajām prasībām un savām gaidām – izglītība, zināšanas, kvalifikācija, pieredze, motivācija – atbilstošus darbiniekus.

Būtiskāka šī problēma ir ražošanas un būvniecības nozarē attiecībā uz vidējā un zemākā līmeņa darbiniekiem. Šeit darba devēji uzskata, ka ir grūtības atrast atbilstošas kvalifikācijas un strādāt gribošu darbinieku. Nepietiekams darba atalgojums tikai retos gadījumos tiek minēts kā problēma darbinieku piesaistīšanā.

Kopumā, darba devēji min šādas darbaspēka problēmas:

- ☒ potenciālo darbinieku darba motivācijas trūkums un atkarības problēmas;
- ☒ darbaspēka aizplūšana uz ārvalstīm;
- ☒ gados jauno darbinieku zemā kvalifikācija vai kvalifikācijas un pieredzes trūkums;
- ☒ jauno darbinieku zemā motivācija apgūt tehniskās specialitātes.

Darba devēji norāda, ka zemākā līmeņa darbinieku vidū ir vērojama arī lielāka kadru mainība, nekā tas ir ar augstākas kategorijas darbiniekiem. Savukārt augstākas kategorijas darbiniekiem dažkārt ir raksturīgas neadekvātas ambīcijas un prasības pret darba devēju.

„Darbs ļoti daudziem cilvēkiem saistās ar to, ka viņš sēdēs siltā vietā, smukā birojā un pusi dienas sēdēs internetā, plāpās ar draugiem pa bezmaksas telefonu, un par to viņam ir jāsaņem nauda.” (Rīga, pakalpojumi, mikro uzņēmums)

„[...] strādāšana rūpnīcā ir neprestīža pēdējos 15 gados tāpēc, ka visiem ir jābūt ar augstākajām izglītībām, visiem ir jāsaņem momentā pietiekoši lielas algas [...].” (ārpus Rīgas, pakalpojumi, vidējs uzņēmums)

„Neskatoties uz to, ka mums ir zema mainība, labu speciālistu ir grūti atrast.” (Rīga, pakalpojumi, mazs uzņēmums)

„[...] lielā mērā vainojama darbinieku aizplūšana uz ārzemēm. [...] Paliek tikai tie, kam ir laba izglītība un labs darbs. [...] vidusmēra cilvēks, kas grib kaut kādu progresu un ir spējīgs pielāgoties apstākļiem un pieņemt lēmumus, tas ir aizbraucis prom.” (ārpus Rīgas, tirdzniecība, mikro uzņēmums)

„Mums ir tā, ka tikko kā ir vajadzīgs darbinieks, tā arī atrodas.” (Rīga, tirdzniecība, mazs uzņēmums)

7.5. Darba vietas nozare un darba samaksa

Aplūkojot darba samaksas atšķirības tautsaimniecības nozaru griezumos, ekonometriskās analīzes modeļos (sk. pielikuma 5.1. un 5.2. tabulas) kā atsaucis grupa tika lietoti nodarbinātie, kas strādāja vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības nozarē. Tika novērtēti divi modeļi. Pirmajā modelī tika kontrolēta gan nodarbināto profesija, gan uzņēmuma darbības nozare. Tas nozīmē, ka tiek salīdzināta darba samaksa vienas profesijas cilvēkiem (piemēram, grāmatveži, inženieri, kvalificēti strādnieki u.c.), kas strādā dažādās nozarēs. Otrajā modelī tiek kontrolēta tikai uzņēmuma darbības nozare. Tas nozīmē, ka tiek salīdzināti dažādās nozarēs strādājošie, neatkarīgi no viņu profesijas. Abos gadījumos tiek kontrolēta izglītība, vecums, dzimums un citas strādājošā un viņa darba vietas pazīmes.

Ja netiek kontrolētas nodarbināto profesijas (otrais modelis), t.i., ja nodarbinātie tiek salīdzināti tautsaimniecības nozaru starpā, neatdalot profesiju grupas piederību, visaugstākā darba samaksa ir četrās nozarēs. Tās ir: būvniecība, enerģija un elektroapgāde, finanses, kā arī valsts pārvalde

un sociālā apdrošināšana. Tās pašas nozares citā secībā ir darba samaksas sarindojuma līderi, analizējot CSP DSA 2004. gada datus (sk. pielikuma 6.2. tabulu).

Nākamo salīdzinoši augsto darba samaksas grupu veido transports un sakari, apstrādes rūpniecība, kā arī lauksaimniecība un mežsaimniecība. Atdalot lauksaimniecību un mežsaimniecību (sk. CSP DSA analīzi pielikuma 6.2. tabulā), redzams, ka darba alga lauksaimniecībā ir daudz zemāka, taču mežsaimniecībā un apstrādes rūpniecībā – samērā vienāda.

Pēdējo grupu, kurā ir salīdzinoši zemāka darba samaksa, veido pārējās nozares. Tās ir: tirdzniecība, viesnīcas un restorāni, komercpakalpojumi, izglītība un citi pakalpojumi.

Kontrolējot nodarbināto profesijas (pirmais modelis), tikai dažās tautsaimniecības sfērās darba samaksa būtiski atšķīrās no atsaucē grupas – vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības nozares (sk. pielikuma 5. un 6. tabulu).

7.6. Etniskais aspekts, latviešu valodas zināšanas un darba samaksa

Atšķirībā no Centrālās statistikas pārvaldes Darbaspēka apsekojuma, DAIF algoto darbinieku kvantitatīvā aptauja ietvēra jautājumu par strādājošā latviešu valodas prasmēm. Tā kā nav iespējams piemērot objektīvu kritēriju valodas prasmēm (nav vispārpieņemtas līmeņu sistēmas, kuru nodarbinātie zinātu), aptaujā tika izmantots nodarbināto subjektīvais vērtējums par savām valodas zināšanām. Tās tika sadalītas sešos līmeņos, kur labākās latviešu valodas zināšanas bija apzīmētas ar „dzimto valodu”, bet zemākās valodas zināšanas ar izteikumu „zinu vāji/ nezinu vispār”.

Vairākos iepriekšējos pētījumos tika minēts, ka Latvijā novērojamās algu atšķirības starp tautībām varētu būt izskaidrojamas ar valodas zināšanām, nevis ar piederību noteiktai etniskajai grupai. Regresijas analīzē nosauktie seši valodu zināšanu līmeņi tika apvienoti četros līmeņos, no kuriem augstākā pakāpe (dzimtā valoda) tika lietota kā atsaucē grupa. Citas valodu zināšanu grupas bija labas valodas zināšanas, vidējas valodas zināšanas un sliktas valodas zināšanas.

Kontrolējot nodarbināto profesijas un tautsaimniecības nozares, labas latviešu valodas zināšanas vidēji samazina nodarbinātā atalgojumu par 4,3%. Vidēju valodas zināšanu (darbiniekam ir problēmas lasot, runājot vai rakstot) rezultāts ir par 9,2% zemāka darba samaksa. Sliktu valodas zināšanu parametrs nav nozīmīgs, ja tiek kontrolētas nodarbināto profesijas (sk. pielikuma 5.1. tabulu).

Ja profesijas netiek kontrolētas, labas valodas zināšanas samazina algu par 5,3%, salīdzinot ar cilvēkiem, kuriem latviešu valoda ir dzimtā. Vidēju valodas zināšanu ietekme samazina darba samaksu attiecīgi par 10,7%. Nozīmīgas kļūst sliktas valodas zināšanas, kuru ietekmes koeficients ir gandrīz tik pat liels kā vidējām valodas zināšanām – algas ir par 10,5% zemākas, salīdzinot ar nodarbinātajiem, kuriem latviešu valoda ir dzimtā (sk. pielikuma 5.2. tabulu).

Lai arī latviešu valodas zināšanu ietekme nav liela, tā kļūst nozīmīgāka, ja netiek kontrolētas profesijas. Tas nozīmē, ka valodas zināšanas rada profesiju segregāciju – nodarbinātie ar noteiktu latviešu valodas zināšanu līmeni koncentrējas tādās profesijās, kurās valodas zināšanas nav tik būtiskas, piemēram, darbs lielākoties norit citā valodā, kā arī darba izpildes laikā saziņai netiek piešķirta būtiska loma.

Lai pārbaudītu etniskās piederības saistību ar nodarbinātā darba samaksu, modeļos tika iekļauti krievu tautības un citas tautības mainīgie (apvienojot pārējos Latvijā dzīvojošo tautību pārstāvjus). Tika novērtēti divi modeļi. Pirmajā modelī tika iekļauts tikai tautības mainīgais lielums. Otrajā tika iekļauti gan tautību, gan valodas zināšanu mainīgie lielumi, kuru starpā ir augsta savstarpējā sakarība (t.i., tiem ir raksturīga multikolinearitāte). Ja ir novērota augsta divu mainīgo lielumu savstarpējā sakarība, modelī ir jāiekļauj tikai viens mainīgais – tas, kurš labāk izskaidro novērotās darba samaksas atšķirības.

Pirmajā modelī (tautības mainīgā lieluma) krievu tautības nodarbināto darba samaksa bija par 5,2% zemāka nekā latviešu darba samaksa (sk. pielikuma 5.4. tabulu). Pārējo nelatviešu tautību pārstāvju darba samaksa neatšķīrās no atsaucēs grupas (latviešu) darba algām, kontrolējot pārējos parametrus.

Otrajā modelī, kur tika iekļauts gan kopīgs nelatviešu etniskās piederības mainīgais, gan latviešu valodas zināšanu mainīgais lielums, nav novērotas statistiski nozīmīgas ietekmes uz darba samaksu.

Latviešu valodas zināšanu un etniskās piederības ietekmes uz darba algu salīdzinājums rāda, ka pirmais faktors labāk izskaidro darba samaksas variācijas nekā etniskais aspekts. Lai gan novērotās atšķirības neizslēdz atsevišķus diskriminācijas gadījumus, var pieņemt, ka kopumā nodarbinātie netiek diskriminēti tautības dēļ, darba samaksas atšķirībām rodoties vājāko latviešu valodas zināšanu dēļ, kas ir produktivitāti raksturojošs faktors.

Latviešu valodu zināšanu svarīgumu norāda arī darba devēji dziļajās intervijās, stāstot par darbinieku atlases kritērijiem.

„Apkopējiem un krāvējiem prasības gandrīz nav nekādas, vienkārši ir jāvēlas strādāt. [..] Visām augstākajām kategorijām prasības pieaug, sākot ar latviešu valodas zināšanām, datora zināšanām utt.” (Rīga, tirdzniecība, liels uzņēmums)

„Pret strādniekiem prasības ir – jābūt amatniekam un lai nav dzērājs. [..] Augstākam līmenim ir ļoti daudz prasības – kvalifikācija, izglītība, valodas – vismaz trīs.” (Rīga, ražošana, mazs uzņēmums)

Lai turpinātu DAIF darba grupas novērojumu attīstību nākotnē, Centrālās Statistikas pārvaldei būtu ieteicams iekļaut Darbaspēka apsekojumā jautājumus par nodarbināto latviešu valodas zināšanām. Ņemot vērā dažādu svešvalodu lietošanas nepieciešamību darbā, turpmāk būtu jāņemra arī angļu, krievu un citu valodu zināšanu līmenis un to ietekme uz darba samaksu.

7.7. Reģiona, uzņēmuma lieluma un citu faktoru ietekme uz darba samaksu

Gan DAIF algoto darbinieku, gan CSP DSA datu ekonometriskajā analīzē tika pārbaudīti arī citi iespējamie efekti uz darba samaksu. Tika pārbaudīti reģiona, uzņēmuma lieluma, tā darbības sektora, kā arī ekonomiskā stāvokļa, pamatdarba vietas nomaiņas iespēju ietekme uz strādājošā darba samaksu.

DAIF pilna laika algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas dati rāda, ka darbinieks, kurš strādā sabiedriskajā sektorā, saņem vidēji par 13 – 14% mazāk nekā līdzīgs strādājošais privātajā sektorā, pārējiem apstākļiem esot vienādiem. Lielāks negatīvais efekts ir novērots vīriešu darba samaksā nekā sievietēm, kā arī lauku teritorijās, salīdzinot ar pilsētām.

Aplūkojot uzņēmuma lieluma ietekmi uz darba samaksu, tas tika kontrolēts pēc standarta uzņēmuma lieluma iedalījuma – mikro (mazāk par 9 nodarbinātajiem), mazie (10 – 49 nodarbinātie), vidējie (50 – 249 nodarbinātie) un lielie (250 un vairāk nodarbinātie). Te gan jānorāda, ka aptaujātais norādīja savas tiešās darba vietas nodarbināto skaitu, kas nozīmē, ka lielo uzņēmumu filiāļu gadījumā strādājošais uzņēmuma lielumu varēja minēt neprecīzi, t.i., mazāku skaitu nekā tas ir patiesībā. Kā atsaucēs grupa tika lietoti mazie uzņēmumi (10 – 49 darbinieki). Analīze liecina, ka visiem uzņēmumu lieluma grupu parametriem ir nozīmīga ietekme uz nodarbināto darba algu.

Mikro uzņēmumos nodarbināto darba samaksa bija vidēji par 4,8% zemāka nekā atsaucēs grupas darba samaksa, un, ja netiek kontrolētas profesijas, tad samaksas atšķirība ir vēl lielāka – tā ir par 6,4% zemāka nekā mazajos uzņēmumos. Vidējos uzņēmumos darba samaksa bija kopumā par 5,8% lielāka nekā atsaucēs grupā (bez profesiju kontroles – par 5,3% lielāka), bet lielajos uzņēmumos – vidēji par 9,0% lielāka (par 6,2%, ja netiek kontrolētas profesijas).

DAIF algoto darbinieku kvantitatīvas aptaujas rezultāti rāda arī uzņēmuma darbības rezultātu saistību ar darbinieku atalgojumu. Respondentiem tika uzdots jautājums, vai viņa pamatdarba vieta aug un attīstās, darbojas bez būtiskām izmaiņām vai atrodas zināmās grūtībās. Lai gan uzņēmuma stāvokļa raksturojums ir respondenta subjektīvais vērtējums, ir novērota tā saistība ar darba samaksu. Salīdzinot ar tiem uzņēmumiem, kuri aug un attīstās (atsaucēs grupa), darba samaksa uzņēmumos, kas darbojas bez būtiskām izmaiņām, ir par 9,4% zemāka. Ja uzņēmums atrodas zināmās grūtībās, darba samaksa tajā ir vidēji par 17,7% zemāka nekā atsaucēs grupā.

Kā rāda DAIF algoto darbinieku aptaujas dati, ja darbiniekam ir ļoti viegli nomainīt pamatdarba vietu, viņa alga ir par 8,6% augstāka nekā tiem, kuriem ir grūti nomainīt darba vietu, pārējiem apstākļiem esot vienādiem. Ja pamatdarba vietu nomainīt ir drīzāk viegli, alga ir par 4,0% augstāka nekā tiem, kuriem ir grūti.

Reģionālie efekti uz darba samaksu 2003. – 2005. gada periodā, salīdzinot pret Vidzemes statistisko reģionu, ir parādīti 9. tabulā. Tā attēlo gan CSP DSA, gan DAIF algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas rezultātus.

Trīs Latvijas reģionos – Rīgas pilsētā, Pierīgā (Rīgas rajons bez Rīgas pilsētas, Limbažu, Ogres un Tukuma rajoni) un Zemgalē (Aizkraukles, Bauskas, Dobeles, Jēkabpils un Jelgavas rajoni) – darba samaksa ir vidēji augstāka nekā Vidzemes reģionā (atsaucēs grupa). Ņemot vērā, ka pēdējo divu gadu laikā darba samaksa Kurzemē (Kuldīgas, Liepājas, Saldus, Talsu un Ventspils rajoni) un Latgalē (Balvu, Daugavpils, Krāslavas, Ludzas, Preiļu un Rēzeknes rajoni) vidēji nav statistiski nozīmīgi atšķirīga no Vidzemes (Alūksnes, Cēsu, Gulbenes, Madonas, Valmieras un Valkas rajoni), var teikt, ka veidojas divas reģionu grupas atkarībā no darba samaksas. Pirmo grupu veido Rīga, Pierīga un Zemgale. Otro grupu veido Vidzeme, Kurzeme un Latgale. Kaut gan atsevišķām lielajām pilsētām visos reģionos ir sava individuālā ietekme uz darba samaksu, DAIF pētījuma ietvaros tā sīkāk netiek aplūkota.

Pēdējo trīs gadu laikā Rīgā strādājošo algas stabili pārsniedza Vidzemes algas aptuveni par vienu trešdaļu (sk. 9. tabulu). Pierīgas statistiskā reģiona „prēmija”, salīdzinot ar Vidzemi, samazinās, lai gan joprojām ir nozīmīga. Salīdzinot ar 2003. gadu, ir uzlabojusies Zemgalē strādājošo pozīcijas reģionālajā „algu reitingā”. Tas ir noticis, pateicoties darba samaksai sabiedriskajā sektorā. Latgales atpazītība no Vidzemes un Kurzemes algu ziņā kopumā pēdējo divu gadu periodā nebija statistiski nozīmīga, lai gan privātā sektora darba samaksa Latgalē joprojām ir būtiski zemāka. Kopumā atšķirībai darba samaksā starp Rīgas reģionu un pārējo Latvijas teritoriju ir tendence samazināties.

9. tabula. Reģionālās atšķirības^a (%) uz pilnu darba laiku strādājošo^b darba samaksā (pie vienādiem pārējiem apstākļiem ^c) 2003.-2005. gadā

Reģionālie efekti (pret Vidzemi)	Kopā			Vīrieši			Sievietes		
	2003 DSA	2004 DSA	2005 DAIF	2003 DSA	2004 DSA	2005 DAIF	2003 DSA	2004 DSA	2005 DAIF
Rīga	31,3	34,4	35,8	35,5	36,8	35,1	26,0	30,2	38,0
Pierīga	21,8	21,9	16,7	26,0	29,5	13,0	17,3	14,2	21,3
Zemgale	(4,3)	18,3	9,4	9,7	24,7	5,6	-0,9	10,9	13,6
Kurzeme	(3,8)	(0,7)	(-1,2)	(6,3)	(1,2)	(-2,1)	(1,5)	(0,1)	0,1
Latgale	-10,8	(-1,8)	(-6,6)	-14,0	(-6,3)	-10,6	-7,3	(2,2)	-3,5

Reģionālie efekti (pret Vidzemi)	Privātais sektors			Sabiedriskais sektors		
	2003 DSA	2004 DSA	2005 DAIF	2003 DSA	2004 DSA	2005 DAIF
Rīga	39,7	45,1	37,6	18,6	19,2	31,2
Pierīga	28,8	29,9	15,4	10,5	12,1	18,7
Zemgale	7,1	23,0	(5,4)	(2,0)	14,4	13,4
Kurzeme	8,5	(5,6)	(-4,9)	(-3,1)	(-4,2)	2,9
Latgale	-15,5	(-6,3)	-12,1	-7,4	(0,0)	(-1,1)

Piezīmes: ^a Pēc uzņēmuma faktiskās atrašanās vietas.

^b Pilnu laiku strādājošo izlasē ir iekļauti tie, kas sevi uzskata par pilna laika darbiniekiem un parasti strādā vismaz 20 stundas nedēļā. Šī definīcija atšķiras no CSP definīcijas ar to, ka netiek iekļauti tie darbinieki, kuri sevi uzskata par nepilnu laiku strādājošiem, pat ja viņi strādā 40 vai vairāk stundas nedēļā. DAIF pētījuma definīcija ir tuvāka Eurostat definīcijai. ^c Vecums, izglītība, dzimums, tautība, līguma veids, darba vietas nozare un īpašuma sektors, lauku vai pilsētu teritorija.

Iekavās ir parādīti efekti, kuri nav statistiski nozīmīgi atšķirīgi no nulles.

Aplūkojot atsevišķi darba samaksu privātajā sektorā reģionu griezumā, veidojas trīs grupas. Pirmajā grupā ietilpst Rīga un Pierīga ar augstāku darba samaksu nekā Vidzemē. Otro grupu veido trīs reģioni, kuros privātā sektorā darba samaksas atšķirības nav statistiski nozīmīgas. Tie ir Vidzeme, Kurzeme un Zemgale. Latgalē privātā sektora darba samaksa ir būtiski zemāka nekā Vidzemē, un tā veido trešo reģionu grupu.

VIII DARBA ALGU PAAUGSTINĀŠANA

Pieaugot dzīves dārdzībai un darba produktivitātei, darbinieki sagaida darba algas paaugstināšanu. Šajā pētījuma pārskata nodaļā tiks analizēta darba algu paaugstināšana uzņēmumā pēdējo 12 mēnešu laikā un to ietekmējošie faktori. Lai aprakstītu darba atalgojuma fonda pieaugumu pēdējā gada laikā, tika analizēti darba devēju kvantitatīvās aptaujas dati. Tika salīdzinātas algu fonda izmaiņas 2006. gadā, salīdzinot ar algu fondu 2005. gadā, kā arī analizēti algu paaugstināšanu ietekmējošie faktori uzņēmumā.

Izmantojot algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas datus, tika aprakstīts darba atalgojuma pieaugums atkarībā no būtiskākajām strādājošo un viņa uzņēmumu raksturojošām īpašībām. Tika pārbaudīts pieņēmums par augtākās izglītības ietekmi uz darba samaksas pieauguma tempiem. Papildus tika aprakstīta citu atklāto faktoru ietekme.

Izmantojot algoto darbinieku grupu diskusiju rezultātus, tika pievērsta uzmanība indivīda iespējām ietekmēt savu darba samaksu, balstoties uz personības īpašībām.

Viedokļu apmaiņa grupu diskusiju laikā parāda, ka algotā darbinieka iespējas ietekmēt savu atalgojumu ir dažādas. Alga ir atkarīga gan no indivīda raksturlielumiem, gan objektīvajiem faktoriem, taču dažādos sektoros un uzņēmumos tiem ir atšķirīga nozīme. Individuālie faktori, kas ietekmē darba samaksu, ir divi – tā ir strādājošā kā darbspēka kvalitāte un viņa kā indivīda spēja pastāvēt par savām tiesībām un vēlmēm. Kopumā grupu diskusiju uzdevums bija lielākā mērā pakavēties pie pēdējā aspekta izvērtējuma, kam rezultātā tika pievērsta galvenā vērība. Grupu diskusiju laikā pieminētie objektīvie faktori ir darba pieprasījuma un piedāvājuma vērtējums, ieskaitot darba ražīgumu, ko parasti pieminēja augstāko ienākumu grupu dalībnieki (kā augstākas kvalifikācijas darbinieki viņi labāk nojauš vai izprot teorētiskos atalgojuma veidošanās mehānismus).

Visbiežāk zemāko ienākumu grupās tika uzsvērts, ka darbinieks nevar ietekmēt savu algu, jo viss ir atkarīgs no darba devēja lēmumiem. Līdzīgi tika uzskatīts, ka sabiedriskajā sektorā strādājošiem ir grūti ietekmēt atalgojumu, jo to nosaka konkrētās iestādes noteiktās darba algas likmes un budžets. Savukārt privātajā sektorā darba algas ietekmes iespējas ir lielākas. Taču nereti darbiniekam ir jābūt par sevi pārliecinātam, lai varētu panākt sev pieņemamu atalgojumu. Tieši šeit atklājās darba devēja un darbinieka dialoga svarīgums, vienojoties par savstarpēji pieņemamiem apstākļiem. Atsevišķi grupu dalībnieki to atzīst tieši, citi – pastarpināti, stāstot par savu nostāju un pieredzi.

„Man divas reizes paaugstināja algu 3 gadu laikā. Pirmoreiz, jo atnāca viens cilvēks, kurš prasīja lielāku algu. Toreiz, pēc viņa iniciatīvas, pacēla visiem algu. Pēc iestāšanās ES, visam kolektīvam pacēla algu par 15%, jo ekonomiskā situācija izmainījās.” (vidēji ienākumi, vīr; kr; Rīga)

Noteiktās situācijās algas palielinājumu var panākt, izmantojot šantāžu un piedraudot darba devējam ar darba vietas nomaiņu. Tas darbojas, ja darba devējs novērtē savu darbinieku, taču ikdienā neiedomājas, ka būtu nepieciešams algas palielinājums vai ka esošais atalgojums, laikiem mainoties, kļūst nepietiekams, tādējādi darbinieks sāk izjust neapmierinājumu. Daži darbinieki ir pieredzējuši, ka, novērtējot iniciatīvu un priekšlikumus, darba devējs piešķir prēmiju vai citādā veidā materiāli atlīdzina ieguvumu.

„Naudu nevajag prasīt. Vajag izdarīt kādu labu darbu. Priekšnieks redzēs, ka darbs labi padarīts un samaksās tev, lai tu neej projām. Ir vajadzīgs kompromiss. [..] Es atnāku pie priekšnieka ar savu priekšlikumu. Viņš apskatās un prasa, ko es par to sev gribu.” (vidēji ienākumi, vīr, lv, ārpus Rīgas)

Daļa grupu diskusiju dalībnieku sagaida, ka, darbiniekam prasot algas paaugstinājumu, darba devējs var viņu atlaist. Izmantojot bezdarbu par argumentu, darba devējs var atļauties draudēt – „ja nepatīk, vari iet prom” un „neaizvietojamu cilvēku nav, paņems citu”. Šeit jāatzīmē, ka grupu diskusijas notika 2005. gada rudenī, t.i., laikā, kad publiskajā telpā vēl nebija parādījušās tik daudzas ziņas par darbaspēka trūkumu un tā izbraukšanu uz citām Eiropas Savienības dalībvalstīm.

„Negribas ar priekšnieku runāt par algas paaugstināšanu, jo tad viņš sāks atkal piekasīties pie sīkumiem – tu tur vakar drusku nokavēji utt. [..] gribas prasīt savas tiesības, bet negribas palikt pie sasistas siles. Gaidu, kad pats sapratīs.” (vidēji ienākumi, vīr, kr, Rīga)

Attiecībā uz algas palielinājuma pieprasījumu ir jāņem vērā arī darbinieka personiskās īpašības (pašpārliecinātību, spēju argumentēt), jo tiek atzīmēts, ka „ne katrs var iet pie priekšnieka un pieprasīt”.

„Ir jāspēj runāt par šo [algu] ar priekšnieku, jo daudzi nevar par to vispār runāt ar vadību.” (augsti ienākumi, siev, lv, ārpus Rīgas)

Runājot par darba algas paaugstināšanu, strādājošie spontāni minēja, ka formāli par tādu var uzskatīt arī neregistrētās algas legalizēšanu, t.i., situāciju, kad darba devējs nolemj atteikties no „aploksņu algu” izmaksas. Ja darba devējs nolemj mainīt darba algas izmaksas kārtību, tad tā visdrīzāk ir viņa paša iniciatīva un lēmums. Tāds iznākums var arī neapmierināt darbinieku, ja darba algas pieauguma temps nesedz izmaksu pieaugumu (piemēram, inflāciju).

„Man bija komiska situācija. Visiem algas bija konvertos. Iztikas minimums [domāta minimālā alga] pacēlās. Pelnīju 300 Ls, bet iztikas minimums ir 90 Ls. Tagad oficiālo algu pacēla, bet nogrieza no neoficiālās algas. It kā oficiālā alga palielinājās, bet kopumā alga palika tāda pati, varbūt pat pazeminājās.” (vidēji ienākumi, vīr, kr, Rīga)

Kopumā, skatoties no darbinieka viedokļa, „aploksņu” algu varētu vērtēt kā izvēli starp iespējam apmierināt vajadzības noteiktā līmenī (piemēram, tikai oficiālās algas apmērā), pretenziju līmeni un neapmierināto vajadzību spiedienu (diskomforta lielumu), kā arī personības vērtību sistēmu, kas pieļauj vai nepieļauj vienošanos ar darba devēju. Citos gadījumos nozīme ir arī darbinieka un darba devēja neformālo attiecību raksturam un iesaistīšanās pakāpei, kas paaugstina iespējamo darba devēja grūtību izpratni (konkurences spiediens, nestabilitātes izjūta u.c.).

Palielinot darba algu, darba devējs nereti izvirza arī papildus prasības darbiniekiem vai arī uzsver, ka nepieciešams strādāt ražīgāk. Zemākajā ienākuma grupā tiek minēti gadījumi, ka algas pārskatīšanas rezultātā tā tiek nevis paaugstināta, bet pat pazemināta vai arī, saglabājot iepriekšējo algu, tiek palielināts darbu apjoms.

Ir atsevišķi cilvēki, kuri nemaz nevēlas, lai viņu alga tiek paaugstināta, jo, viņuprāt, šajā situācijā būs nepieciešams vairāk strādāt. Tādiem darbiniekiem parasti ir kādas citas vajadzības vai intereses, kuras atbilstošajā brīdī ir svarīgākas par labāku darbu un atalgojumu.

„Ja tev maz maksā, tad tik arī dari. Ja maksātu vairāk, tad darītu ko vairāk. Pats sevi neapzināti regulē uz to. Negribas pārstrādāties. Ja man 3 reizes vairāk maksātu, es varētu arī mājās apdomāt darba lietas. Bet tā, es aizeju uz mājām un par darbu nedomāju.” (zemi ienākumi, siev, kr, Rīga)

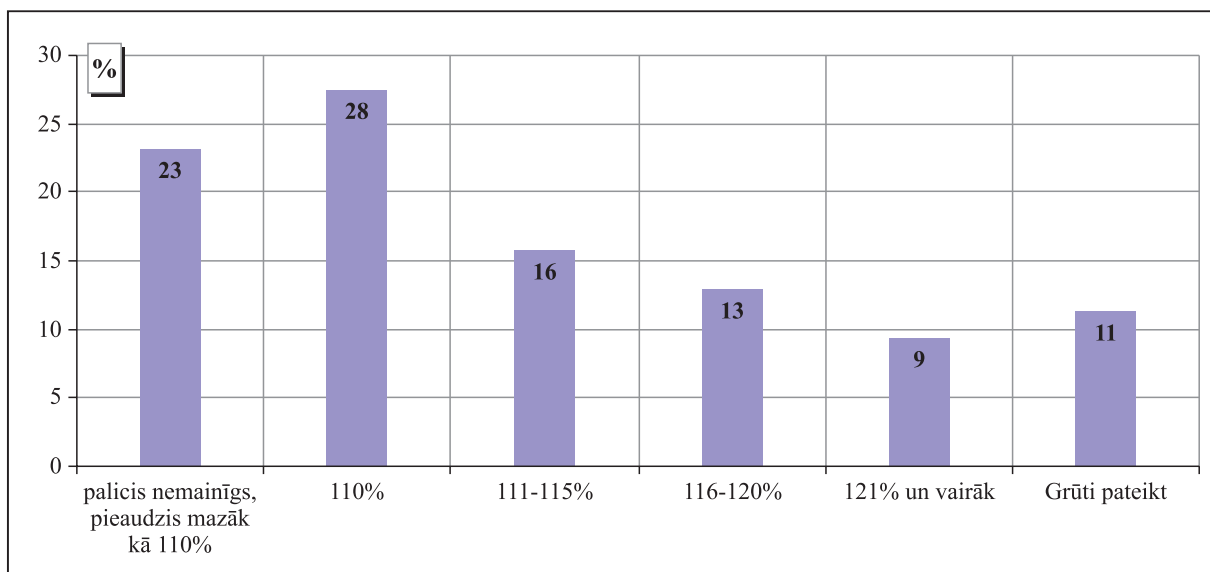
Visās grupu diskusijās bija dalībnieki, kuri kādreiz ir strādājuši par zemāku atalgojumu. Viņi minēja šādas situācijas:

- ☑ Ilgstoši nav iespējams atrast darbu – „izmisums piespiež”, „tad jau ir vienalga, ko darīt”;
- ☑ Mācību prakses laikā, gadījumos, ja tā ir pirmā darba vieta pieredzes uzkrāšanai;
- ☑ Atgriežoties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, ja zaudēta iepriekšējā darba vieta;
- ☑ Mainot nodarbošanās nozares, kamēr uzkrāj pieredzi jaunajā profesijā.

Tomēr darbs par zemāku atalgojumu nekā cilvēks vēlētos tiek uztverts kā „pārejas periods”, un tas vairumā gadījumu bijis neilgu laiku. Minētās situācijas papildina iepriekš analizētos DAIF algoto darbinieku un CSP DSA datus. To ekonometriskā analīze rāda, ka, ja darbinieks uzņēmumā strādā pirmo gadu, viņam ir mazāka darba samaksa.

Gan DAIF darba devēju, gan algoto darbinieku aptaujā tika uzdoti jautājumi par darba algas pieaugumu pēdējo 12 mēnešu laikā. Aptuveni vienā piektdaļā gadījumu algotajam darbiniekam bija grūti atbildēt, vai alga ir paaugstināta. Savukārt lielākais vairums darba devēju atzina, ka 2006. gadā darba atalgojuma fonda lielums ir pieaudzis, salīdzinot ar 2005. gadu. 16. attēlā ir redzams, cik lielu daļu no 2005. gada atalgojuma fonda sastāda 2006.gada budžets. Būtiskākās atšķirības algu darba samaksas budžeta izmaiņās ir novērojamas reģionu griezumā. Rīgā, Pierīgā un Vidzemē algu fonds ir pieaudzis biežāk nekā Kurzemē, Latgalē un Zemgalē.

16. attēls. 2006. gada darba samaksas budžeta īpatsvars pret 2005. gada budžetu



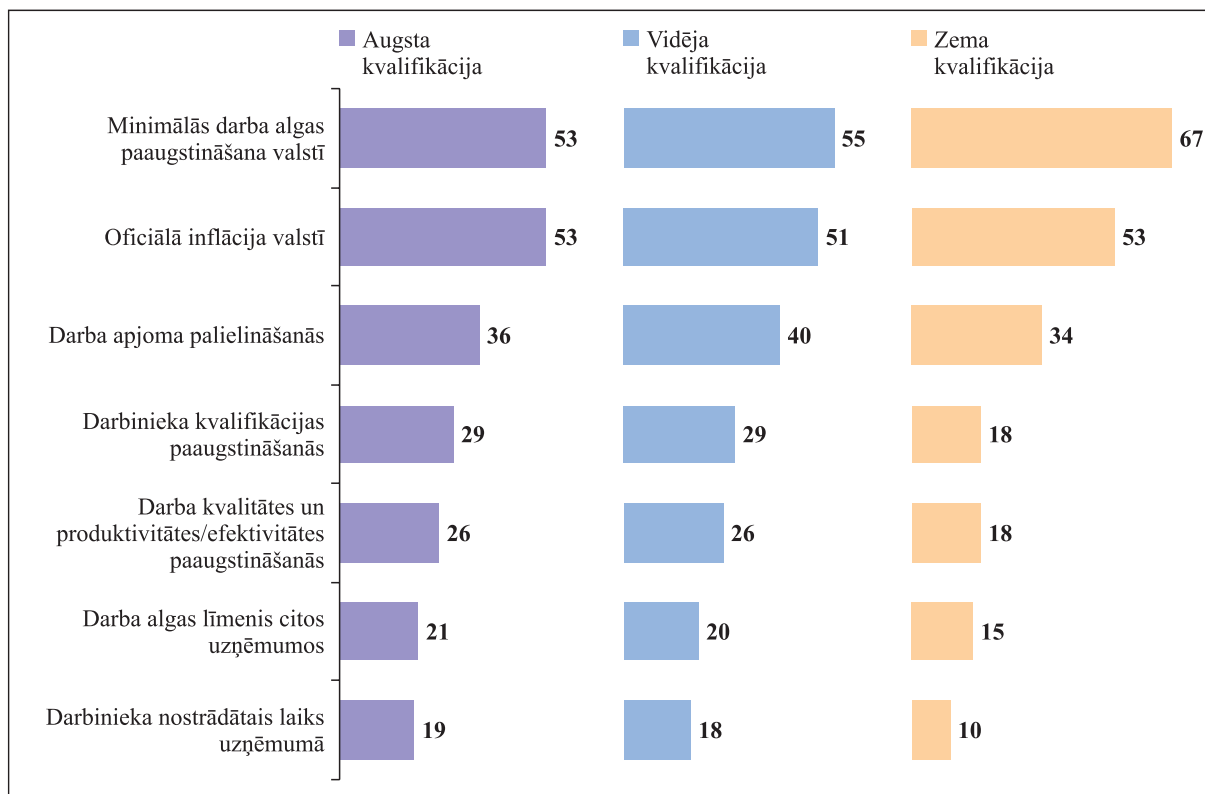
Piezīme: DAIF darba devēju aptaujas dati, visi darba devēji.

Aptuveni vienā ceturtdaļā uzņēmumu algu budžets ir palicis nemainīgs vai nedaudz pieaudzis. Visraksturīgākais darba algu fonda īpatsvars pret iepriekšējo gadu ir 110% (28% gadījumu). DAIF algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas dati rāda, ka vidējais darba algas pieaugums ir bijis 9,2%. Šis lielums tika aprēķināts, ņemot vērā gan darbiniekus, kuriem nav paaugstināta alga pēdējo 12 mēnešu laikā, gan tos, kuriem ir paaugstināta, kā arī paaugstinātās algas apmēru.

Aprēķinātais rādītājs ir mazāks par CSP aprēķināto vidējo bruto darba algas pieaugumu pagājušajā gadā. Tādējādi, var pieņemt, ka ir mazliet mainījies deklarētās un nedeklarētās darba samaksas īpatsvars un reālā darba samaksa pieaugusi mazāk nekā parāda statistika. Tomēr DAIF algoto darbinieku aptaujas dati rāda, ka darbiniekiem, kas strādāja bez darba līguma, alga tika paaugstināta ievērojami retāk nekā tad, ja darba līgums bija noslēgts. Tas savukārt nozīmē, ka neoficiālās darba algas legalizēšana notiek tad, ja ar strādājošo ir noslēgts darba līgums.

17. attēls rāda darba algas paaugstināšanas kritērijus, kurus nosaukuši darba devēji atkarībā no darbinieka kvalifikācijas.

17. attēls. Darbinieka algas paaugstināšanas kritēriji atkarībā no kvalifikācijas



Piezīme: DAIF darba devēju aptaujas dati. Kritēriji attēloti tiem uzņēmumiem, kuros strādā konkrētās kvalifikācijas darbinieki. Algas paaugstināšanas kritēriji ir vairāku atbilžu jautājums.

17. attēls rāda, ka minimālās darba algas paaugstināšana valstī ir visbūtiskākais faktors zemas kvalifikācijas darbinieku atalgojuma gadījumā. Darbinieka kvalifikācijas un darba produktivitātes paaugstināšanās ir būtiskāki faktori augstas un vidējās kvalifikācijas darbinieku algas pielikumam.

DAIF algoto darbinieku aptaujas dati rāda, ka ir novērojams neliels pozitīvs noteiktu izglītības līmeņu efekts uz darba algas paaugstinājumu. Salīdzinot ar vispārējo vidējo izglītību, augstākajai izglītībai un arodizglītībai pēc pamatzglītības bija nozīmīgi pozitīvs efekts uz iespēju, ka darba alga ir paaugstināta pēdējo 12 mēnešu laikā, pārējiem apstākļiem esot vienādiem. Arodizglītības pozitīvo efektu varētu radīt nepieciešamība paaugstināt algu, pieaugot minimālajai darba algai, kā arī darbaspēka trūkums noteiktās nozarēs. Aplūkojot paaugstinātās darba algas īpatsvaru, tika novērots stabils vairāku izglītības līmeņu efekts. Neliels, taču statistiski nozīmīgu efekts ir raksturīgs augstākajai izglītībai, profesionālajai izglītībai pēc vidējās un arodizglītībai pēc pamata, salīdzinot ar vispārējo vidējo izglītību.

Uzsākot pētījumu, tika pieņemts, ka pozitīvāku ietekmi uz darba algas pieaugumu atstāj augstākā izglītība. Pētījuma dati rāda, ka pozitīvs efekts ir vairākiem izglītību līmeņiem, lai gan darba algas paaugstināšanai varētu būt atšķirīgi iemesli. Zemākas kvalifikācijas darbiniekiem tas būtu darbaspēka trūkums noteiktās tautsaimniecības nozarēs, minimālās algas paaugstināšana un dzīves dārdzības pieaugums. Kvalifikācijas paaugstināšanās būtu papildus iemesls augstākas kvalifikācijas darbinieku algu paaugstināšanai.

IX SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

Fiksētā pamatalga ir būtiskākā darba samaksas sastāvdaļa Latvijas uzņēmumos. Citi monetārā (piemaksas, prēmijas) un nemonetārā atalgojuma (veselības apdrošināšana, darba apmaksātas mācības, darba apģērbs, iekārtas u.c.) veidi tiek izmantoti pārsvarā vidējos un lielajos uzņēmumos.

DAIF pētījuma rezultāti rāda, ka vairumā gadījumu (~90%) darbinieki saņem fiksētu pamatalgu, taču aptuveni 40% gadījumu tā tiek papildināta vai dažkārt pat pilnīgi aizstāta ar mainīgu pamatalgu. Fiksētās vai mainīgās pamatalgas izmaksa ir atkarīga no darbinieka kvalifikācijas un uzņēmuma lieluma. Jo augstāka ir kvalifikācija, jo lielāka ir iespēja, ka darbinieks saņems fiksētu, nevis mainīgu pamatalgu. Mikro un daļā mazo uzņēmumu (raksturīgi – līdz 19 darbiniekiem) fiksēta pamatalga tiek izmaksāta retāk nekā pārējos uzņēmumos.

Lielai daļai uzņēmumu pamatalga 2005. gadā veidoja vairāk kā 71% no kopējā atalgojuma. Gandrīz trešdaļā uzņēmumu pamatalgas īpatsvars darba samaksas fondā variēja robežās no 81% līdz 90%. Gandrīz piektdaļā uzņēmumu pamatalga veidoja visu algu fondu. Biežāk šāda situācija sastopama tirdzniecības, viesnīcu un sabiedriskās ēdināšanas un individuālo pakalpojumu nozarēs. Reģionu griezumā tas vairāk ir raksturīgs Zemgales un Latgales uzņēmumiem. Pamatalgas daļa līdz 70% no kopējā atalgojuma bija aptuveni piektdaļā uzņēmumu.

Atkarībā no pamatalgas īpatsvara darba atlīdzībā, Latvijas uzņēmumus var sadalīt divās grupās. Salīdzinoši maziem uzņēmumiem ir raksturīgs liels pamatalgas īpatsvars kopējā atalgojumā. Salīdzinoši lielos uzņēmumos pamatalgas daļa kopējā algu fondā ir mazāka.

Papildus pamatalgai, nākamā ierastākā darba samaksas kategorija ir piemaksas par virsstundu darbu, tām seko neregulāras prēmijas. Piemaksas par virsstundu darbu biežāk nekā augstas kvalifikācijas darbiniekiem tiek izmaksātas vidējas un zemas kvalifikācijas darbiniekiem. Jāatzīmē, ka virsstundu apmaksas un prēmiju izplatības darba devēju un algoto darbinieku subjektīvā uztvere atšķiras: darba devēju vērtējumā tā ir lielāka nekā uzrāda algotie darbinieki.

Dažādu piemaksu un prēmiju sistēmu analīze rāda, ka Latvijas uzņēmumos ir izplatīta individuālas motivācijas vai ļoti vispārīgas kolektīvas darba motivācijas sistēmas pielietošana. Latvijā nav izplatītas piemaksas par brigādes vai atsevišķas nodaļas darba rezultātiem. Mikro un mazos uzņēmumos piemaksas par brigādes vai nodaļas darbu nepastāv objektīvu iemeslu dēļ, proti, šo uzņēmumu darbinieku skaits parasti atbilst vienas vidējā vai liela uzņēmuma nodaļas darbinieku skaitam. Tomēr arī vidējiem un lieliem uzņēmumiem nav īpaši raksturīgas piemaksas par brigādes darbu.

Kopumā uzņēmuma lielumam ir ietekme uz visa veida piemaksu piešķiršanu darbiniekiem: jo lielāks ir uzņēmums, jo lielāka ir iespēja, ka tiks izmaksātas prēmijas (īpaši – neregulāras prēmijas), piemaksas par uzņēmuma un individuālā darba rezultātiem, papildus pienākumu pildīšanu un virsstundu darbu. Lai gan dati rāda, ka virsstundu darbs visumā tiek apmaksāts, tomēr tas nenotiek dubultā apmērā, kā to paredz Darba likums. Virsstundu darba apmaksa ir nedaudz augstāka sabiedriskā sektora darbiniekiem, salīdzinot ar privātajā sektorā nodarbinātiem.

Darba devēji mēdz norādīt, ka prasības, kas izvirzītas virsstundu darba samaksai Latvijā, ir pārāk augstas, un ierosina mīkstināt atbilstošo Darba likuma normu. Tā kā praktiski virsstundu apmaksa šobrīd neatbilst likumam, Labklājības ministrijai sadarbībā ar sociālajiem partneriem būtu ieteicams vienoties par situācijai atbilstošākiem nosacījumiem. Izstrādājot optimālo

virsstundu darba apmaksu, būtu jāņem vērā DAIF pētījumā aprakstītās tendences, vidēji nostrādāto (pārstrādāto) stundu skaitu un šobrīd spēkā esošo administratīvo kārtību.

Veicinot darba produktivitātei atbilstošu darba samaksu, Labklājības ministrijai sadarbībā ar sociālajiem partneriem būtu ieteicams popularizēt mainīgas pamatalgas, stundu darba samaksas un piemaksu par darba produktivitāti prakses pielietošanu Latvijas uzņēmumos.

DAIF pētījuma hipotēze, ka piemaksas, kas tiek maksātas par darba produktivitāti vai saskaņā ar uzņēmuma finansiālajiem rādītājiem, ir viens no mehānismiem, kurš ļauj legāli un elastīgi reaģēt uz firmas darbības rādītāju vai makroekonomiskās vides pasliktināšanos, ir pierādīta daļēji. Darba devēju dziļajās intervijās tika konstatēts, ka darba algas piesaiste darba produktivitātei motivē uzņēmuma darbiniekus un uzlabo darba ražīgumu, kā arī ļauj samazināt atalgojumu, reaģējot uz uzņēmuma darbības rādītāju pasliktināšanos. Darba devēju kvantitatīvās aptaujas datu analīzē netika atklātas statistiski nozīmīgas likumsakarības starp uzņēmuma finansiālajiem rādītājiem un darba atalgojuma struktūru. Tomēr citas pētījumā novērotās likumsakarības, kuras netieši raksturo uzņēmuma produktivitāti, rāda, ka hipotēzē formulētais pieņēmums varētu apstiprināties. Mainīgā pamatalga, kas ir piesaistīta darba ražīgumam, ir samērā izplatīta darba samaksas forma. Fiksēta pamatalga mazāk raksturīga ir mikro un maziem uzņēmumiem, kuru pozīcijas tirgū ir nav tik stabilas. Algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas datu ekonometriskā analīze rāda, ka uzņēmumos, kuri aug un attīstās, darba samaksa ir augstāka nekā tajos, kur tas darbojas bez būtiskām izmaiņām vai atrodas zināmās grūtībās.

DAIF pētījuma dati rāda, ka aptuveni ceturtdaļa darba devēju, nosakot darba algas, ņem par pamatu neto algu. Šādas prakses analīze dažādās uzņēmumu grupās, kā arī dati par minimālās algas saņēmēju skaitu, ļauj izvirzīt secinājumu, ka daļa mazo privāto uzņēmumu mēdz izvairīties no nodokļu nomaksas par saviem strādājošajiem.

Grūtāk ievērot valsts nodokļu politiku ir mazajiem, īpaši, mikro uzņēmumiem. Lielā mērā to nosaka likumdošanas prasību neatbilstība darba devēju iespējām ievērot attiecīgās normas, vienlaikus nodrošinot uzņēmuma pastāvēšanas un attīstības iespējas, kas savukārt sekmē „aplokšņu” algu izmaksāšanu.

Ir vērojama tendence, ka „aplokšņu” algas izplatītākas ir mikro un mazos uzņēmumos, kas atrodas ārpus Rīgas, kā arī uzņēmumos ar augstu kadru mainību. Biežāk tās tiek izmaksātas zemākā un vidējā līmeņa darbiniekiem, kā arī sezonas darbu veicējiem.

Strādājošajiem, kuriem nav darba līguma, darba samaksa ir statistiski nozīmīgi mazāka nekā tiem strādājošajiem, kuriem ir darba līgums. Tādējādi strādājošais ieguvumu no daļēji samaksātiem nodokļiem sasniedz tikai tad, ja viņam ir vismaz formāls darba līgums. Līdz ar to ir pamats apgalvot, ka pieņēmums, ka strādājošais bez darba līguma iegūst augstāku algu uz nesamaksāto nodokļu rēķina, ir maldinošs.

Pētījuma hipotēze, ka neregistrētā atalgojuma maksāšanas apmērs samazinās, pieaugot uzņēmuma darbības ilgumam, statistiski neapstiprinās. Tomēr algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas datos ir atrasta sakarība starp neregistrētā atalgojuma maksāšanas varbūtību un uzņēmuma situācijas novērtējumu. Ja uzņēmums aug un attīstās vai darbojas bez būtiskām izmaiņām, tad varbūtība, ka uzņēmumā pastāv nelegālās darba samaksas prakse, ir zemāka. Savukārt, ja uzņēmumam ir ekonomiskas grūtības, neregistrētās darba samaksas prakses varbūtība ir lielāka. Visi augstāk minētie pētījuma rezultāti vēlreiz apstiprina, ka uzņēmējdarbības attīstībai labvēlīgas vides nodrošināšanai ir jābūt svarīgam valsts politikas mērķim.

Papildus darba algai un dažādām piemaksām aptuveni puse algoto darbinieku saņem vismaz vienu nemonetārā atalgojuma veidu. Visbiežāk Latvijā tiek piešķirti šādi nemonetārā atalgojuma veidi: veselības apdrošināšanas polise, uzņēmuma dāvanas darbiniekiem, apmaksāti kursi, mācības vai dalība semināros, mobilā telefona sarunu, transporta izdevumu un ēdināšanas kompensācijas, kā arī dažādi citi darbinieka atbalsta veidi. Nemonetārā atalgojuma veidu pieejamība ir cieši saistīta ar algotā darbinieka profesiju un pozīciju uzņēmumā.

Kvalificēti strādnieki, iekārtu vai mašīnu operatori un mazkvalificētie strādnieki visbiežāk saņem uzņēmuma apmaksātu apģērbu, veselības apdrošināšanu un uzņēmuma dāvanas. Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki papildus trim nosauktajiem veidiem saņem arī apmaksātu ēdināšanu un pārtikas produktus. Visplašākais nemonetārā atalgojuma veidu klāsts tiek piedāvāts vidējā līmeņa vadītājiem, noteiktas nozares vecākajiem speciālistiem un speciālistiem. Šo profesiju pārstāvjiem ir pieejama veselības apdrošināšana, apmaksāti kursi, mācības un dalība semināros, uzņēmuma dāvanas, apmaksātas mobilā telefona sarunas un pastāv iespēja darba komandējumu daļēji izmantot personiskiem nolūkiem.

Nozīmīgākie faktori, kas kopumā nosaka darbiniekam piešķirtā monetārā un nemonetārā atalgojuma klāstu un apmēru, ir šādi: darbinieka kategorija un ieņemamais amats, padarītā darba apjoms un kvalitāte, uzņēmuma produktivitāte, apgrozījums un uzņēmuma lielums, darbinieku pozitīvā darba motivācija un darba devēja vēlēšanās noturēt uzņēmumā stabilus, augsti kvalificētus, pieredzējušus, uzticamus un motivētus darbiniekus.

Darbinieka kategorija un ieņemamais amats ir cieši saistīti ar viņa izglītību. Jo augstāka ir darbinieka izglītība, jo lielāka ir viņa alga. Papildus tam, nodarbinātie ar augstāko izglītību strādā labāk apmaksātās profesijās. Lielāks augstākās izglītības pozitīvais efekts ir novērots attiecībā uz sieviešu un sabiedriskajā sektorā strādājošo darba samaksu. Tomēr, kopumā ņemot, sieviešu atalgojums, salīdzinot vienā profesijā un tautsaimniecības nozarē strādājošos, ir aptuveni par vienu piektdaļu zemāks nekā vīriešu darba samaksa. Sabiedriskā sektorā strādājošo darba samaksa ir vidēji par 13% – 14% zemāka, salīdzinot ar privāto sektoru, pārējiem apstākļiem esot vienādiem.

Pētījuma hipotēze par nemonetārā atalgojuma izmaksas likumsakarībām apstiprinās daļēji. No vienas puses, apstiprinās pieņēmums par to, ka nemateriālo labumu pieejamība pieaug, paaugstinoties ieņemamajam amatam. No otras puses, neapstiprinās izvirzītais pieņēmums, ka nemateriālo labumu gūšana papildus darba samaksai ir vairāk raksturīga pakalpojumu sfērai nekā citām tautsaimniecības nozarēm. Būtiskas atšķirības kopējā papildus labumu piešķiršanas īpatsvarā atkarībā no uzņēmuma ekonomiskās darbības sfēras nav novērotas. Drīzāk var novērot papildus labumu saistību ar kvalitatīvajām (saturiskajām) atšķirībām ne tikai uzņēmuma darbības sfēras, bet arī profesiju griezumā.

Citas DAIF algoto darbinieku kvantitatīvajā aptaujā novērotās sakarības liecina, ka nemonetārā atalgojuma saņemšanas iespēju pamatdarba vietā paaugstina strādājošā darba vietas lielums (darbinieku skaits tajā) un noslēgta koplīguma esamība uzņēmumā. Tas nozīmē, ka, pieaugot uzņēmuma lielumam, pieaug iespēja, ka darbiniekam tiek piešķirts vismaz viens darba algu papildinošs labums. Darba vietā ir noslēgta kolektīvā vienošanās palielina iespēju, ka uzņēmumā strādājošajiem tiek piešķirts vismaz kāds papildus labums. Jāatzīmē, ka starp abiem novērojumiem pastāv savstarpējā sakarība, jo Latvijā kolektīvās vienošanās visbiežāk ir noslēgtas lielos uzņēmumos.

Runājot par citiem darba samaksu ietekmējošiem faktoriem, pētījumos tiek pieminēta etniskā faktora nozīme. DAIF pētījuma rezultāti liecina, ka novērojamās algu atšķirības starp dažādu tautību pārstāvjiem Latvijā izskaidrojamas ar valodas zināšanām, nevis ar piederību noteiktai tautībai. Valsts valodas zināšanas rada arī profesiju segregāciju – nodarbinātie ar zemāku latviešu valodas zināšanu līmeni koncentrējas tādās profesijās, kurās valodas zināšanas nav tik būtiskas, piemēram, darbs lielākoties norit krievu vai angļu valodā, kā arī darba izpildes laikā saziņai netiek piešķirta būtiska loma. Lai gan novērotās atšķirības neizslēdz atsevišķus diskriminācijas gadījumus, tomēr ir pamats apgalvot, ka darba samaksas jomā nav novērota tieša diskriminācija pēc etniskās piederības. Darba samaksas atšķirības rodas vājāku latviešu valodas zināšanu dēļ, kas daudzos gadījumos ir darba produktivitāti raksturojošs faktors.

Lai izanalizētu un saprastu šo likumsakarību, Centrālās Statistikas pārvaldei būtu ieteicams Darbaspēka apsekojumā iekļaut jautājumus par nodarbināto latviešu valodas zināšanām. Ņemot vērā dažādu svešvalodu lietošanas nepieciešamību darbā, pētījumos būtu jāvērtē arī angļu, krievu un citu valodu zināšanu līmenis un to ietekme uz darba samaksu.

Pētījuma dati atstiprina hipotēzi, ka piederība pie tā sauktajām „riskā grupām” darba tirgū samazina darbinieka pretenziju līmeni, vienojoties ar darba devēju par algu. Tā tiek pierādīta ar darbinieku grupu diskusijās paustajiem viedokļiem un datu ekonometrisko analīzi.

Darba samaksas augstākais punkts jeb lielākā alga gan vīriešiem, gan sievietēm visos izglītības līmeņos tiek sasniegts samērā agri – vidēji tas ir vecumā no 30 līdz 35 gadiem. Lai gan darba grupa sagaidīja, ka, salīdzinot ar iepriekšējo gadu novērojumiem, darbinieka vecumam, kurā ir visaugstākie ienākumi, būtu jāpaaugstinās, DAIF pētījuma dati parāda ļoti līdzīgu sadalījumu. Kopumā var teikt, ka Latvijas maksimālo ienākumu punkts joprojām atrodas tālu no Eiropas Savienības valstu vidējā rādītāja. Tātad, jaunajos laikos gūtajai izglītībai un pieredzei joprojām ir lielākā tirgus vērtība. Ienākumu un vecuma profila līkne rāda, ka, pieaugot vecumam, darba samaksa samazinās.

Kopumā, salīdzinot visu sieviešu darba samaksu, nav novērotas būtiskas atšķirības sieviešu, kurām ir bērni līdz divu gadu vecumam (jauno māmiņu), atalgojumā. Tomēr precizēsim, ka DAIF darba grupa izvirzīja pieņēmumu par situāciju, ka, ja sieviete meklē jaunu darbu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, viņas pretenziju līmenis ir zemāks nekā citos gadījumos. Šis pieņēmums apstiprinājās grupu diskusijās, kad jaunās māmiņas bieži atzina, ka ir piekritušas strādāt par zemāku samaksu, meklējot jaunu darbu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. Taču jāuzsver, ka datu analīze rāda, ka kopumā, visiem darbiniekiem uzņēmumā strādājot pirmo gadu, darba samaksa ir zemāka.

Algotie darbinieki bieži stāsta, ka situācijās, ja kādu brīdi dažādu apstākļu ietekmē bijuši bez darba, viņi samazina pretenziju līmeni pret darba algu. Izņemot pirmspensijas vecuma strādājošos un atsevišķas strādājošo grupas, darbs par zemāku atalgojumu tiek uztverts kā pārejas periods, kura laikā var iegūt darba pieredzi, gūt zināmus ienākumus, pierādīt sevi un sameklēt labāk atalgotu darbu.

Runājot par darba samaksu ietekmējošiem faktoriem uzņēmuma līmenī, viens no svarīgākajiem ir uzņēmuma lielums. Ir novērota sakarība, ka, pieaugot uzņēmuma lielumam, kopumā tajā ir novērota vidēji augstāka darba samaksa.

Uzņēmuma darbības nozares ietekme uz darba samaksu tiek raksturota, neatdalot darbinieka piederību profesiju grupai. Tādā gadījumā visaugstākā darba samaksa Latvijā ir raksturīga

šādām nozarēm: būvniecība, enerģija un elektroapgāde, finanses, kā arī valsts pārvalde un sociālā apdrošināšana. Tām seko transporta un sakaru nozare un apstrādes rūpniecība.

Pētījumā tika apstiprināta hipotēze, ka viena no spēcīgākajām sasaistēm arodbiedrību darbībai veidojas ar padomju laiku. Tā ir ciešāka nekā iespējamā alternatīvā sasaiste ar spēcīgo darbinieku apvienību darbību Rietumeiropā. Tomēr, runājot par padomju laika tradīcijām, ne vienmēr tās ir arodbiedrību vājā vieta. Kaut arī bieži šai asociācijai ir negatīva nokrāsa, par ieguvumu var nosaukt arodbiedrību kā algoto darbinieku apvienību faktisku saglabāšanos.

Strādājošo skatījumā gan valsts institūcijas, gan arodbiedrības šobrīd ir par vāju, lai spētu aizstāvēt algotos darbiniekus, tāpēc pēdējiem ir jāpaļaujas tikai uz pašu spēkiem, vienojoties ar darba devēju par darba samaksu. Augstākas kvalifikācijas darbinieki ir pārliecinātāki par savām iespējām panākt pieņemamu darba atalgojumu.

Vairumā Latvijas uzņēmumu darba algu fonds pēdējā gada laikā ir palielinājies, taču pieauguma līmenis aptuveni katrā otrajā gadījumā ir neliels, kas ir samērojams ar dzīves dārdzības pieaugumu valstī. Arī darba devēju izteiktie viedokļi apliecina, ka makroekonomiskie faktori (inflācija un minimālās algas palielināšana valstī) ietekmē algu pieaugumu lielākā mērā nekā paša darbinieka sniegums vai atalgojuma līmenis nozarē.

Minimālās darba algas paaugstināšana valstī ir visbūtiskākais faktors, ko darba devēji ievēro, paaugstinot zemas kvalifikācijas darbinieku atalgojumu. Darbinieka kvalifikācijas un darba produktivitātes paaugstināšanās ir būtiskāki faktori augstas un vidējas kvalifikācijas darbinieku algas pielikumam.

Hipotēze, ka izglītības kvalitātei un regulārai tās paaugstināšanai ir pozitīva ietekme uz darba samaksas lielumu un tās pieauguma tempiem, ir pierādīta daļēji. Jo augstāku izglītību ir ieguvis respondents, jo augstāka ir viņa vidējā darba samaksa. Visumā visi augstākās izglītības līmeņi atstāj būtisku ietekmi uz nodarbināto algām, salīdzinot ar vidējo izglītību. Tomēr darba samaksas paaugstināšanas temps šobrīd ir līdzīgs vairākiem izglītības līmeņiem. Tas, iespējams, ir saistīts ar aktuālo situāciju darba tirgū. Valsts noteiktās minimālās darba algas paaugstināšana un daļas darbaspēka izbraukšana uz citām Eiropas Savienības dalībvalstīm veicina darba samaksas paaugstināšanu darbiniekiem ar dažādiem izglītības līmeņiem.

DAIF pētījuma ietvaros darba devēji akcentē, ka šobrīd Latvijā trūkst viņiem piemērota darbaspēka. Tam ir trīs galvenie iemesli. Pirmais iemesls ir darbaspēka izbraukšana uz citām Eiropas Savienības dalībvalstīm, otrais – potenciālo darbinieku darba motivācijas trūkums un spējām neatbilstošas prasības, un trešais – intereses trūkums par noteiktu nozaru profesijām. Tiek uzskatīts, ka pirmie divi iemesli rada šobrīd novēroto produktivitātei neatbilstošo darba samaksas pieaugumu. Ir novērots, ka darbaspēka trūkumu norāda arī tādi darba devēji, kuru nozarēm ir raksturīga salīdzinoši augsta darba samaksa (piemēram, būvniecība un rūpniecība). Labklājības ministrijai sadarbībā ar sociālajiem partneriem ir ieteicams iesaistīties sabiedrības informēšanā par darba samaksu ietekmējošiem faktoriem, kā arī veidot adekvātāku priekšstatu par Rietumeiropas darba algu un preču un pakalpojumu cenu attiecībām. Ir nepieciešama izpratne, ka citās Eiropas Savienības dalībvalstīs ir ne tikai augstāka darba samaksa, bet arī augstāks ikdienas preču un komunālo pakalpojumu cenu līmenis.

Lai gan minimālās algas paaugstināšana daļai uzņēmumu rada nepieciešamību paaugstināt algas, tas darba devēju vērtējumā neizraisītu būtisku darbinieku skaita samazināšanu Latvijas uzņēmumos. Optimālais minimālās algas un neapliekamā minimuma apmērs, ko nosauc darba

devēji, būtiski atšķiras no valsts noteiktā. 2006. gadā minimālā darba alga Latvijā ir 90 lati un neapliekamais minimums – 32 lati. 2006. gada sākumā notikušajā darba devēju aptaujā vairums darba devēju atbalstīja gan minimālās algas, gan neapliekamā minimuma paaugstināšanu. Nosaukto minimālās algas vērtību viduspunkts bija 160 lati, un neapliekamā minimuma vērtību viduspunkts – 90 lati.

Optimālās minimālās algas un neapliekamā minimuma vērtējums variē atkarībā no uzņēmuma darbības reģiona un tā lieluma, kā arī citiem parametriem. Visbūtiskāk darba devēju viedokļi par optimālo minimālās algas apmēru atšķiras reģionu griezumā. Kurzemē, Zemgalē un Latgalē darba devēji par optimālu uzskata zemāku minimālo darba algu nekā Rīgas, Pierīgas un Vidzemes reģionu uzņēmēji. Lai gan kopumā vairums darba devēju atzīst, ka minimālās darba algas pieaugums pat par 50% (t.i., līdz 135 latiem) neradītu būtisku darbinieku skaita samazinājumu viņu uzņēmumā, reģioni un nozares, kurās darba devēji nosauca zemāku vēlamā minimālo darba algu, ciestu visvairāk. Viskritiskāk straujš minimālās algas pieaugums varētu ietekmēt Kurzemes un Latgales mazos darba devējus. Iegūtais rezultāts ļauj pieņemt, ka ideja par minimālās algas vai tās pieauguma tempa diferencēšanu reģionos, ir atbalstāma.

Gan citos pētījumos, gan DAIF pētījumā ir novērotas darba samaksas un tās struktūras atšķirības statistisko reģionu griezumā. Runājot par darba samaksas apmēru, kopumā veidojas divas reģionu grupas. Lai gan savstarpēji samērā atšķirīgas, pirmo grupu veido Rīga, Pierīga un Zemgale, kur darba samaksa ir salīdzinoši augstāka. Otro grupu veido Vidzeme, Kurzeme un Latgale, kuru starpā nav novērotas statistiski nozīmīgas darba samaksas atšķirības. Aplūkojot darba samaksu tikai privātajā sektorā reģionu griezumā, veidojas trīs grupas. Pirmajā grupā ietilpst Rīga un Pierīga ar augstāku darba samaksu. Otro grupu veido trīs reģioni, kuros privātā sektorā darba samaksas atšķirības nav statistiski nozīmīgas. Tie ir Vidzeme, Kurzeme un Zemgale. Latgalē privātā sektora darba samaksa ir būtiski zemāka nekā Vidzemē, un tā veido trešo reģionu grupu.

Atkarībā no pamatalgas proporcijas darba atalgojuma budžetā, veidojas divas reģionu grupas. Būtiski augstāka pamatalgas daļa no kopējā atalgojuma ir Zemgalē un Latgalē. Darba algu fonds pēdējā gada laikā ievērojami lielākā mērā ir pieaudzis Rīgā, Pierīgā un Vidzemē, mazākā mērā – Kurzemē, Latgalē un Zemgalē.

Kopumā darba samaksa Rīgā un Pierīgā būtiski atšķiras no pārējiem reģioniem. Tomēr Rīgas un Pierīgas darba devēju nosauktās optimālās minimālās algas atšķirības no citu reģionu uzņēmēju atbildēm ir mazākas par pētījumā kopumā novērotajām darba samaksas variācijām. Šāda piesardzīga vērtējuma iemesls varētu būt uzņēmuma darbība ne tikai Rīgā vai Pierīgā, kur tas ir reģistrēts, bet arī citos Latvijas reģionos.

X DARBA ALGU REGULĒŠANAS POLITIKAS ALTERNATĪVAS

Viens no DAIF pētījuma politikas analīzes mērķiem bija veikt izmaksu un ieguvumu novērtējumu un izstrādāt ieviešanas plānu trim Labklājības ministrijas izvēlētajām nozares politikas alternatīvām. Padziļinātai analīzei tika izvirzīti šādi risinājumi:

1. Minimālās darba algas apmēra piemērotākā algoritma noteikšana pēc Konceptijas par minimālo darba algu ieviešanas 2009. gadā, lai nākamo 5-6 gadu laikā minimālā alga sasniegtu 68% no nacionālās vidējās algas, ņemot vērā arī produktivitātes pieauguma tempu;
2. Minimālās darba algas diferencēšana visvairāk nedeklarētās nodarbinātības riskam pakļautajās 3 nozarēs (būvniecībā, mazumtirdzniecībā, mežistrādē/kokapstrādē), ņemot vērā nedeklarētās nodarbinātības ietvaros gūto ienākuma apmēru;
3. Darba likuma 18. panta normu praktiskās pielietošanas veicināšanas iespēju analīze.

DAIF darba grupa gribētu atzīmēt, ka izvēlētajās alternatīvās nav vienīgie algu regulēšanas mehānismi. Pārskatā analizēti daži risinājumu varianti, kas vienlaikus ļauj paraudzīties uz darba vides regulēšanu Latvijā no cita skatu punkta. Tie var radīt jaunas diskusijas vai citu Latvijai piemērotu algu regulējošo mehānismu meklējumus, kas varētu pat iziet ārpus šī pētījuma konteksta.

10.1. Minimālās darba algas apmēra un tās paaugstināšanas algoritma noteikšana

Pirmā politikas alternatīva ir minimālās darba algas apmēra piemērotākā algoritma noteikšana pēc Konceptijas par minimālo darba algu ieviešanas 2009. gadā, lai nākamo 5-6 gadu laikā minimālā alga sasniegtu 68% no nacionālās vidējās algas, ņemot vērā arī produktivitātes pieauguma tempu.

10.1.1. Vispārējā situācijas analīze

Iztirzātās idejas avots ir Lenijas Semjuelas (*Lenia Samuel*) sarakstītā grāmata „Eiropas sociālās hartas pamata sociālās precedenta tiesības” (*Fundamental social rights Case law of the European Social Charter*), kuras 4. nodaļa ir veltīta taisnīga atalgojuma jēdzienam un tā praktiskai īstenošanai. Autore analizē mehānismus, kā iedibināt praksē Sociālajā hartā noteiktās strādājošo tiesības uz atalgojumu, kas nodrošinātu viņiem un viņu ģimenēm pienācīgus dzīves apstākļus. Autore ir strādājusi Eiropas sociālās hartas vadības komitejā un veltījusi publikāciju Eiropas sociālās hartas neatkarīgo ekspertu komitejas precedenta tiesībām (*the case law of the Committee of Independent Experts of the European Social Charter*).

L.Semjuela norāda, ka rekomendācija par minimālās algas vēlamu apmēru izriet no neatkarīgo ekspertu komitejas analizētajiem pētījumiem par darba samaksas „pieklājības sliekšņa” (nabadzības sliekšņa) apmēru. Šī analīze tika balstīta divos 1970.-to gadu vidū veiktos pētījumos, saskaņā ar kuriem „pieklājības sliekšnis” bija 66% no nacionālā ienākuma uz vienu iedzīvotāju vai aptuveni 68% no valstī esošās vidējās darba samaksas (Samuel 1997: 78). Abi norādītie pētījumi DAIF pētījuma darba grupai nebija pieejami, tāpēc nav iespējams novērtēt blakus apstākļus, kas varēja ietekmēt rezultātu – jēdzienu „vidējā alga” un „nabadzības (pieklājības) sliekšnis” definīciju, valstis, kurās tika veikta analīze, šo valstu sociāli ekonomisko stāvokli un citus nozīmīgus faktorus.

Jēdzienam „vidējā alga” šeit ir būtiska nozīme minimālās darba algas īpatsvara pret valsts vidējo aprēķināšanai. Piemēram, Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (CSP) piedāvā vidējās darba samaksas statistiku, kuras aprēķināšanā tiek ietverta ne tikai pamatalga, bet arī prēmijas un piemaksas. Minimālās darba algas īpatsvars tikai pret pamatalgu būs augstāks nekā pret darba samaksu. L. Samjuela nesniedz precīzu definīciju, kuros rādītājos (pamatalga, darba samaksa, ietverot piemaksas) būtu jāaprēķina minimālā alga, un te ir pamats diskusijām par atskaites punktu.

L. Samjuela norāda, ka, analizējot uz augstāk minētajiem aprēķiniem balstītas sistēmas ieviešanu praksē, vadības komiteja sadarbībā ar valstu valdību pārstāvjiem apkopoja datus par nodokļu atvieglojumiem un valsts piešķirtajiem atvieglojumiem (ģimenes pabalstiem, māsasaimniecību pabalstiem, u.tml.), lai spriestu par nepieciešamo minimālo ienākumu zemāk apmaksātajiem strādājošajiem. Ja materiālo un sociālo izmaiņu rezultātā zemu apmaksāto strādājošo algas pieaugtu līdz 68%, tad ekspertu vērtējumā tiktu panākts „taisnīgs atalgojums”.

L. Samjuela norāda, ka iesaistīto valstu valdību viedoklis šajā jautājumā bija piesardzīgāks. Tās uzskatīja, ka elastīgāka pieeja ir īpašas nodokļu politikas veidošana zemu apmaksāto darbinieku ienākumu aplikšanai ar nodokļiem. Cita iespēja ir papildus instrumentu pielietošana gadījumā, ja nav panākts taisnīgs atalgojums. Šeit DAIF darba grupa vēlas piebilst, ka piesardzīgā valdību rīcība ir pamatota, jo relatīvi augsta minimālā alga, par kādu ir uzskatāms līmenis 68% no nacionālās vidējās algas, ir neelastīgs darba samaksas sistēmu regulējošs instruments.

Šobrīd neviena no Eiropas Savienības dalībvalstīm nav ieviesusi analizēto ideju. To rāda Kaica indekss (*Kaitz index*), kas izsaka minimālo algu kā proporciju no vidējās mēneša bruto darba samaksas (*gross earnings*). Indeksa salīdzinājums attēlo, cik tālu valstis atrodas no aplūkotās idejas pilnīgas īstenošanas praksē. Analizējot Kaica indeksu Eiropas Savienības dalībvalstīm un kandidātvalstīm, kurās minimālā darba alga ir noteikta ar likumu, tās var nosacīti iedalīt trīs grupās (Funk, Lesch 2005).

Pirmajā grupā Kaica indekss variē no 29% līdz 38%, un te ietilpst šādas valstis: Čehija, Igaunija, Ungārija, Latvija, Lietuva, Polija, Rumānija un Spānija. Otrajā grupā, kurā indekss variē no 40% līdz 44%, ietilpst Bulgārija, Kipra, Malta, Slovākija, Slovēnija un Apvienotā Karaliste (Lielbritānija). Trešajā grupā Kaica indekss ir augstāks par 45%, tomēr tā maksimālā faktiskā robeža ir 51%. Šajā grupā ietilpst Grieķija un Īrija, kā arī, atsaucoties uz vecākiem datiem, te var pievienot Beļģiju, Franciju un Nīderlandi (Funk, Lesch 2005).

Kaica indeksa dinamika pēdējos desmit gados nav viennozīmīgi pieaugoša. Tā vērtība ir relatīvi stabila Francijai, Īrijai, Nīderlandei un Slovēnijai. Citās valstīs ar likumu noteiktā minimālā alga pieaug straujāk kā vidējo bruto darba samaksu, un tādējādi paaugstinās minimālās algas īpatsvars pret vidējo algu (Igaunijai, Latvijai un Lielbritānijai). Dažās valstīs minimālās algas īpatsvars samazinās. Tas ir raksturīgs Beļģijai, Maltai, Polijai, Rumānijai un Spānijai. Vēl citās valstīs minimālās algas dinamika ir bijusi nenoteikta – dažus gadus straujāka un dažus – lēzenāka. Tas ir raksturīgs Bulgārijai, Čehijai, Ungārijai, Lietuvai, Maltai un Slovākijai (Funk, Lesch 2005).

Aplūkotie dati rāda, ka ne vecajās, ne jaunajās Eiropas Savienības dalībvalstīs un arī ne kandidātvalstīs pēdējo desmit gadu laikā nav īstenota politikas alternatīvā formulētā ideja. Praktiski augstākais novērotais minimālās darba algas īpatsvars pret vidējo 2004. gadā ir Īrijā (51%) un 1995. gadā – Beļģijā un Maltā (52%).

Balstoties uz aplūkoto statistiku, DAIF darba grupa secināja, ka politikas alternatīvas novērtējumā būtu jāaplūko vairāki rezultātu scenāriji. Tie attēlo dažādus minimālās darba algas pieauguma tempus, un scenāriju salīdzinājums palīdz izvērtēt gan nepieciešamos ieguldījumus, gan sabiedrības ieguvumus.

Nosakot minimālās darba algas apmēra paaugstināšanas piemērotāko algoritmu pēc koncepcijas par minimālo darba algu ieviešanas 2009.gadā, iesākumā bija jānovērtē līdzšinējie valdības panākumi minimālās darba algas noteikšanā. Koncepcija paredzēja, ka pēc 2009. gada minimālā darba alga būs sasniegusi 50% no nacionālās vidējās darba algas. Ņemot vērā, ka vidējā darba samaksa valstī pieaug krietni straujāk nekā sākotnēji tika plānots un ka sociālajiem partneriem ir bijušas grūtības vienoties par minimālās darba algas paaugstināšanu, darba grupa pieņēma, ka koncepcijā nospraustais mērķis līdz 2010. gadam pilnībā netiks sasniegts. Situācijas apkopojums ir attēlots 10. tabulā.

10. tabula. Koncepcijas par minimālo darba algu prognozes un to īstenošanas salīdzinājums

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Koncepcijas par minimālo darba algu vidējās bruto samaksas un minimālā darba algas prognoze						
Prognozētā strādājošo mēneša vidējā bruto darba samaksa, lati	198	212	227	243	260	278
Prognozētā minimālā darba alga, lati	88	97	106	116	127	139
Minimālā darba alga pret vidējo bruto darba samaksu, %	44%	46%	47%	48%	49%	50%
CSP dati un LR FM vidējās bruto darba samaksas prognoze						
Prognozētā strādājošo mēneša vidējā bruto darba samaksa, lati	211	246	279	313	348	385
Prognozētā minimālā darba alga, lati	80	80	90	-	-	-
Minimālā darba alga pret vidējo bruto darba samaksu, %	38%	33%	32%	-	-	-

Piezīme: CSP dati – līdz 2005. gadam. Finanšu ministrijas prognozes ir aprēķins par makroekonomisko rādītāju attīstību.

Laika posmā no 2004. līdz 2005. gadam minimālās darba algas izmaiņas nav īstenotas atbilstoši koncepcijai, kamēr vidējā bruto darba samaksa ir augusi ievērojami straujāk nekā tika plānots 2003. gadā (sk. 10. tabulu). Rezultātā, minimālā darba samaksa nevis tuvojas 50% no vidējās bruto darba samaksas valstī, bet attālinās no šī līmeņa. Turpmākajā analizē tiek pieņemts, ka laika posmā no 2007. līdz 2009. gadam tiks sasniegts daļējs koncepcijas mērķis – minimālā darba alga būs 140 latu. Balstoties uz prognozēm, šāda minimālā alga būs tikai 36,4% apmērā no vidējās bruto darba samaksas 2009. gadā.

Nākamais svarīgais aspekts ir valsts ekonomiskās attīstības scenārijs līdz un pēc 2010. gada. Alternatīvu izvērtējuma laikā aktuālas bija valdības, sociālo partneru un dažādu ekspertu diskusijas par nepieciešamību samazināt iedzīvotāju ienākuma nodokli. Tāpēc viens no ekspertu aptaujas uzdevumiem bija noskaidrot, kādam Latvijas attīstības scenārijam ir vislielākā papildīšanās varbūtība.

Kopumā ekspertu aptaujā tika lūgts novērtēt šādu scenāriju iestāšanās varbūtību:

☒ minimālā darba alga Latvijā ar 2010. gadu būs aptuveni Ls 140 un neapliekamais

- minimums – Ls 70, ja iedzīvotāju ienākuma nodokļa likme nemainīsies un paliks 25%;
- ☑ minimālā alga ar 2010. gadu būs aptuveni Ls 140 un neapliekamais minimums – Ls 70, ja valdība īstenos pieņemto konceptuālo lēmumu un iedzīvotāju ienākuma nodokļa likme līdz 2009. gadam samazināsies līdz 15%;
 - ☑ līdz 2010. gadam minimālā alga pieaugs tā, ka sastādīs 50% no strādājošo vidējās bruto (legālās) darba algas iepriekšējā gadā, ja iedzīvotāju ienākuma nodoklis paliks 25% un neapliekamais minimums pieaugs norādītajā tempā (līdz Ls 70 mēnesī);
 - ☑ līdz 2010. gadam minimālā alga pieaugs tā, ka sastādīs 50% no strādājošo mēneša bruto (legālās) algas iepriekšējā gadā, ja iedzīvotāju ienākuma nodoklis samazināsies līdz 15% un neapliekamais minimums pieaugs norādītajā tempā (līdz Ls 70 mēnesī);
 - ☑ līdz 2010. gadam minimālā alga pieaugs līdz Ls 140, neapliekamais minimums līdz Ls 70, bet iedzīvotāju ienākuma nodokļa likme tiks samazināta līdz 22%.

Pēdējais scenārijs tika pievienots, sākot ar otro ekspertu aptaujas posmu, jo vairāki speciālisti izteica viedokli, ka iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes pazeminājums netiks pilnībā īstenots. Lai gan politiķi vēlēšies demonstrēt labo gribu samazināt iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmi, radīsies nepārvaramas problēmas sabalansēt valsts kopbudžetu. Tā rezultātā iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes samazināšana tiks pārtraukta, bet minimālo algu un neapliekamo minimumu būs jāpaaugstina, lai ierobežotu migrāciju un kompensētu inflācijas sekas.

Izvērtējot dažādus minimālās darba algas, neapliekamā minimuma un iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes izmaiņu scenārijus, visaugstākā varbūtība bija divām iespējām, kuras savā starpā atšķiras tikai ar iedzīvotāju ienākuma nodokļa lielumu. Abi scenāriji paredz, ka minimālā alga 2010. gadā būs 140 latu un neapliekamais minimums – 70 latu. Vienlīdz liela iespēja ir gan tam, ka iedzīvotāju ienākuma nodokļa likme būs 25%, gan tam, ka tā samazināsies līdz 22%. Tiek aplēsts, ka lielāks likmes samazinājums nav iespējams.

Saglabājoties vidējās bruto darba samaksas pieauguma tempam, mēģinājums sasniegt minimālās algas līmeni 50% apmērā no tautsaimniecības vidējās bruto darba samaksas līdz 2010. gadam būs neveiksmīgs. Tas radītu pārāk strauju minimālās darba algas pieaugumu, kas negatīvi ietekmēs nodarbinātību un uzņēmējdarbību ekonomiski mazāk attīstītajos valsts reģionos, kur minimālā darba alga zemās darbaspēka produktivitātes dēļ ir saistoša gan nodarbinātajiem, gan darba devējiem (sk. citu valstu, piemēram, Ungārijas pieredzi).

Ja minimālā darba alga tiktu paaugstināta straujāk par šo uzņēmumu darbaspēka produktivitāti, tie būtu spiesti pārtraukt darbību, viltot darbaspēka darba laika uzskaiti (reģistrēt nodarbinātos kā nepilna laika nodarbinātos) vai arī pārtraukt oficiālās darba attiecības ar strādājošajiem.

Eiro ieviešanai ir nepieciešams nodrošināt mērenu inflācijas līmeni valstī. Euro ieviešanas kritērijs ir: vidējais inflācijas līmenis pēdējo 12 mēnešu laikā nedrīkst pārsniegt trīs labāko dalībvalstu vidējo rādītāju vairāk kā par 1,5 procentpunktiem. Saskaņā ar kritēriju, 2006. gada martā pieļaujamais inflācijas līmenis bija 2,6%, kamēr Latvijā inflācijas līmenis tuvojās 7%. Strauja minimālās darba samaksas palielināšanās radītu spiedienu uz preču un pakalpojumu cenām (izmaksu inflācija), saglabājot inflācijas līmeni valstī esošajā līmenī vai pat palielinot to, līdz ar to neļaujot valstī īstenot plānoto euro ieviešanu.

Runājot par iedzīvotāju ienākuma nodokli, tas šobrīd ir svarīgākais valsts pašvaldību budžetu ieņēmumu avots. Tā samazināšana no 25% līdz 15% var radīt ievērojamu pašvaldību budžetu samazināšanos, samazinot arī to iespējas veikt savas funkcijas.

Lai gan publiskajā telpā bieži tiek minēts piemērs, ka uzņēmumu ienākuma nodokļa samazināšanas gadījumā nodokļa ienākumi nevis samazinājas, bet pieauga, ir jāatgādina, ka iedzīvotāju ienākuma un uzņēmumu ienākuma nodokļu likmju samazinājuma gadījumi nav viennozīmīgi salīdzināmi.

Latvijas uzņēmumu īpašuma struktūra un uzņēmuma nodokļu likmes Eiropas Savienības valstīs varētu būt pozitīvā efekta būtiskākie cēloņi. Lielākā daļa pelnošo Latvijas uzņēmumu ir ārzemju kompāniju meitas uzņēmumi, un uzņēmumu īpašniekiem varētu būt dažādi apsvērumi, atstāt vai neatstāt peļņu valstī. Zemā uzņēmuma ienākuma nodokļa likme Latvijā varētu šķist pievilcīga, ja likumdošana citā Eiropas valstī paredz augstāku uzņēmuma ienākuma nodokļa maksājumu. Šī nodokļa likmes pazemināšana varēja ietekmēt lēmumu, ka peļņa tiek atstāta Latvijā, ja tiek samaksāts mazāks uzņēmuma ienākuma nodoklis nekā citā valstī.

Norādītie cēloņi nepastāv iedzīvotāju ienākuma nodokļa gadījumā, tāpēc nevar veicināt ienākumu pieaugumu no iedzīvotāju ienākuma nodokļa. Vienīgais iedzīvotāju motivētājs varētu būt psiholoģiskais faktors, ka nav vērts riskēt un slēpt ienākumus, ja tie tiek aplikti ar tik zemu likmi.

Finanšu ministrijas pētījumā „Informācija par iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes samazināšanu un ar to saistītajiem finanšu un sociālekonomiskajiem aspektiem” (Finanšu ministrija 2006) tika prognozēts ievērojams iekasētā iedzīvotāju ienākuma nodokļa samazinājums, kas ir galvenais arguments pret šāda samazinājuma ieviešanu. Taču, neskatoties uz to, Saeima ir konceptuāli atbalstījusi Budžeta un finanšu (nodokļu) komisijas izstrādātos likuma Par iedzīvotāju ienākuma nodokli grozījumus (likumprojekts vēl nav pieņemts), kas paredz iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes samazināšanu laika periodā no 2007. gada līdz 2009. gadam (no 2007. gadā samazinot iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmi no 25% līdz 22%, 2008. gadā – līdz 19% un 2009. gadā – līdz 15%).

Lielākas grūtības valsts budžetam var radīt sabiedriskā sektora darbinieku algu, kas ir piesaistītas minimālajai darba algai, segšana no budžeta, piemēram, skolotāju darba algas, kuras nevar būt zemākas par divām minimālajām darba algām. Straujš minimālās darba algas pieaugums var radīt problēmas paredzēt budžetā pietiekamus līdzekļus šo darba algu segšanai. Ņemot vērā iespēju, ka tiks samazināts iedzīvotāju ienākuma nodoklis, ir nepieciešams apsvērt skolotāju darba algu piesaistes pie minimālās darba algas atcelšanu. No otras puses, kamēr skolotāju darba alga ir zema, salīdzinot ar citām profesijām, kurās nepieciešama augstākā izglītība, to pieauguma tempa mazināšana var radīt vēl lielāku mācībspēku trūkumu.

10.1.2. Minimālās algas paaugstināšanas bāzes scenārijs

Bāzes scenārijs ir situācija, uz kuras balstoties tiks izstrādāts minimālās darba algas paaugstināšanas pamatalgoritms un attiecībā pret kuru tiks salīdzināti vairāki citi minimālās darba algas paaugstināšanas scenāriji.

Ekspertu vērtējumā viena no augstākajām īstenošanās varbūtībām bija scenārijam, kur minimālā darba algas Latvijā 2010. gadā bija 140 lati, neapliekamais minimums – Ls 70 un iedzīvotāju ienākuma nodokļa likme – 25%. Šos nosacījumus DAIF pētījuma darba grupa turpmākajos aprēķinos sauc par bāzes scenāriju. Visi pieņēmumi un turpmāk iztīrītie aprēķini ir attēloti pārskata pielikuma 7. tabulā.

Visos aplūkotos scenārijos tiks analizēta to ietekme uz valsts nodokļu ienākumu prognozi (gan iedzīvotāju ienākuma, gan sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu). Bāzes scenārijs paredz minimālās darba algas turpmāku pieaugumu, uzskatot, ka minimālā bruto alga 2010. gadā būs 140 lati, bet 2020. gadā tā sasniegs 50% līmeni no iepriekšējā gada vidējās bruto darba samaksas valstī. Tam ir nepieciešams minimālās algas īpatsvara pieauguma temps par vidēji 10% gadā līdz 2020. gadam. Sākotnēji pēdējā ekspertu vērtējuma posmā vairums speciālistu piekrita, ka minimālā darba alga varētu sasniegt 68% no nacionālās vidējās algas jau 2020. gadā. Tomēr, praktiski attīstot šo scenāriju, redzams, ka minimālās darba algas pieauguma tempam ir jābūt tik straujam, ka to nav iespējams īstenot praksē.

Eksperti, kuri nepiekrita piedāvājumam noteikt minimālo darba algu 68% apmērā no nacionālās vidējās algas, minēja divus iemeslus. Pirmais iemesls saskanēja ar DAIF pētījuma darba grupas veikto aprēķinu, proti, ka tik ātrā laikā nav iespējams paaugstināt minimālo darba algu līdz 68% no nacionālās vidējās darba samaksas. Otrais iemesls bija ekspertu principiāla pētāmās idejas noraidīšana: tāds scenārijs Latvijai nav piemērots un to vispār nevajadzētu ieviest. Tiek piebilsts, ka attīstības scenārijs, kur minimālā alga sasniedz 50% no nacionālās vidējās darba samaksas, ir pietiekami labs mērķis.

Šobrīd bāzes scenārijā paredzētais minimālās darba algas pieaugums atbilst Finanšu ministrijas prognozēm par vidējā bruto darba samaksas pieaugumu. Novirzoties no prognozēto parametru lieluma (iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes izmaiņas, straujāks minimālās darba algas pieaugums) vidējās bruto darba samaksas pieauguma temps var atšķirties – palielināties, ja minimālā darba samaksa aug straujāk, vai samazināties, ja minimālā darba samaksa aug lēnāk nekā bāzes scenārijā paredzēts.

Aprēķinot iedzīvotāju ienākuma nodokļa ieņēmumus, visos modeļos tiek ņemts vērā gan neapliekamais minimums, kas ir piesaistīts minimālās algas apmēram 50% līmenī, gan nodokļu atvieglojums par apgādībā esošām personām, kura apmērs ir piesaistīts neapliekamajam minimumam 75% līmenī (saskaņā ar valdības koncepciju līmenis, kas tiek sasniegts 2010. gadā pie minimālās darba algas 140 lati, ir atvieglojums 53 latu apmērā).

DAIF darba grupa pieņem, ka pēc 2010. gada tiek saglabāts gan relatīvais neapliekamā minimuma līmenis pret minimālo darba algu, gan iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojums par katru nodarbinātā apgādībā esošu personu pret neapliekamo minimumu, jo šiem lielumiem ir jāseko minimālās darba algas izmaiņām. Abi minētie instrumenti tiek lietoti, lai atvieglotu nodokļu slogu zemāk atalgotajiem strādājošajiem un noteiktu riska grupu pārstāvjiem (ģimenēm ar bērniem), un ir pamats uzskatīt, ka šāda atbalsta politika turpināsies arī pēc 2010. gada.

Lai noteiktu vidējo apgādājamo skaitu uz nodarbināto, šajā analīzē tiks lietota iedzīvotāju skaita līdz darbības vecumam attiecība pret kopējo nodarbināto skaitu. Balstoties uz CSP datiem (CSP interneta datu bāzes tabula „PASTĀVĪGO IEDZĪVOTĀJU GALVENĀS VECUMA GRUPAS GADA SĀKUMĀ”), 2005. gadā bija 832,6 tūkstoši iedzīvotāju zem darbības vecuma, kas veido vidēji 0,3 apgādājamus uz vienu nodarbināto. Šī attiecība tiek pieņemta kā konstante turpmākajā analīzē. Lai gan saskaņā ar demogrāfiskās situācijas prognozēm apgādājamo skaits uz vienu nodarbināto varētu samazināties, šo izmaiņu raksturs nav viennozīmīgi paredzams.

Iekasēto nodokļu aprēķinos tiek lietota pielikuma 7. tabulā attēlotā prognoze par nodarbināto skaita sadalījumu pa bruto darba samaksas līmeņiem, kura ir izstrādāta dotā pētījuma veikšanai. Tā izveidošanai par atskaites sadalījumu tika pielietoti CSP 2004. gada oktobra dati par strādājošo skaita sadalījumu pēc mēneša vidējās bruto darba samaksas (CSP interneta datu

bāzes tabula „STRĀDĀJOŠO SKAITA SADALĪJUMS PĒC MĒNEŠA VIDĒJĀS BRUTO DARBA SAMAKSAS SABIEDRISKAJĀ UN PRIVĀTAJĀ SEKTORĀ”).

Sadalījuma prognoze ir iegūta iteratīvā ceļā, nodrošinot vidējās bruto darba samaksas aprēķinu prognozētajiem intervāliem. Aprēķinos tiek lietoti intervālu viduspunkti, izņemot apakšējam intervālam (zem 80 latiem), kur tiek lietota vērtība 70 lati, un augšējam intervālam (virs 1000 latiem), kur tiek lietota vērtība 1100 lati. Sadalījuma prognozēšanai nav iespējams lietot matemātiskās prognozēšanas metodes divu iemeslu dēļ.

Pirmais iemesls ir tas, ka iepriekšējo periodu algu sadalījuma intervāli neatbilst šobrīd lietotajiem. Analīzes pamatā ir 2004. gada CSP lietotais sadalījums pa bruto darba samaksas līmeņiem, bet iepriekšējos gados dati tika publicēti atšķirīgā dalījumā pa līmeņiem, liedzot iespēju tos tieši salīdzināt. Šim nolūkam daļa līmeņu ir jāapvieno, jo agrākos gados maksimālais darba algas līmenis bija „vairāk nekā 700 lati”, bet 2004. gadā – „vairāk nekā 1000 lati”. Tāpat arī zemākie līmeņi, kas tika lietoti agrāk (1997. gadā zemākais algas intervāls bija „mazāk nekā 38 lati”, 2004. gadā – „mazāk nekā 80 lati”) ir izzuduši no sadalījuma.

Otrs iemesls ir tas, ka nodarbināto skaita sadalījums pa bruto darba algas līmeņiem neatbilst standarta varbūtību sadalījumiem (normālais sadalījums, logaritmiski normālais sadalījums un citi), kuri paredz vislielāko varbūtību izlases vai ģenerālās kopas vidējai vērtībai, un, attālinoties no vidējās vērtības, varbūtības samazinās vienmērīgi. Nodarbināto sadalījums pa bruto darba algas līmeņiem nav viendabīgs: izveidojas otra augstas varbūtības sadalījuma zona, kas atrodas tuvu pie minimālās algas vērtības. Tāpēc sadalījuma prognozēšana tiek veikta manuāli: nodarbināto īpatsvars bruto darba samaksas līmeņos tiek koriģēts atbilstoši minimālās algas izmaiņām (nodarbināto īpatsvars ar algu zemāku par minimālo darba algu ir vienāds ar nulli) un sadalījuma kopējai atbilstībai vidējai bruto darba samaksai valstī tā, lai intervālu viduspunktu svērtais vidējais būtu vienāds ar paredzēto. Papildus visu nodarbināto skaita sadalījumam pa bruto darba algas līmeņiem ir izveidota arī valsts budžeta iestādēs strādājošo sadalījuma pa bruto darba algas līmeņiem prognoze katram no aplūkotajiem scenārijiem, lai novērtētu minimālās darba algas politikas ietekmi uz valsts budžeta izdevumiem.

Jāatzīmē, ka sadalījuma prognozei ir raksturīga vidēja precizitāte pēc 2010. gada, kad ievērojami varētu palielināties nodarbināto ar bruto darba samaksu virs 1000 latiem īpatsvars, kā rezultātā algu intervāla virs 1000 latiem pieņemtais viduspunkts (1100 lati) nav pietiekami reprezentatīvs. Tomēr, ņemot vērā ierobežoto informāciju, prognoze parāda būtiskāko – nodarbināto sadalījuma īpatsvara pa bruto darba samaksas līmeņiem izmaiņas līdz ar minimālās darba samaksas izmaiņām.

Balstoties uz nodarbināto skaita prognozi un to darba samaksas sadalījumu, ir aprēķināta scenārija ietekme uz nodokļu ieņēmumiem un nodarbināto neto darba samaksu. Šis aprēķins būs atskaites punkts pārējo turpmāk analizēto scenāriju novērtēšanai.

Valsts budžeta ieņēmumi ir aprēķināti, ņemot vērā gan darba devēja sociālo apdrošināšanas iemaksu (VSAOI) daļu (24,09%), gan darba ņēmēja sociālo apdrošināšanas iemaksu daļu (9%), gan iedzīvotāju ienākuma nodokli (bāzes scenārijā – 25%). Aprēķinot ar iedzīvotāju ienākuma nodokli apliekamo ienākumu un no tā izrietošo nodokļa maksājumu, tiek ievērota līdzšinējā likumdošanā noteiktā kārtība. Tā nosaka, ka sākotnēji no nodarbināto bruto darba samaksas tiek atņemta summa, kas samaksāta kā darba ņēmēja sociālās apdrošināšanas iemaksas, tad tiek atskaitīts neapliekamais minimums un atvieglojums par katru nodarbinātā apgādībā esošo personu, un noslēgumā atlikusī summa tiek aplikta ar iedzīvotāju ienākuma nodokli. Atņemot

aprēķināto iedzīvotāju ienākuma nodokli no nodarbinātā darba samaksas, no kuras jau ir atskaitītas darba ņēmēja sociālās apdrošināšanas iemaksas, tiek iegūta nodarbinātā neto darba alga.

Summējot nodarbinātā bruto darba algu ar darba devēja valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām, tiek iegūtas nodarbinātā izmaksas darba devējam. Tiek pieņemts, ka 10% no nodarbinātajiem tiek nodarbināti uz pusslodzi. Balstoties uz CSP datiem, 2004. gadā uz nepilnu laiku tika nodarbināti 10,4% strādājošo (CSP interneta datu bāzes tabula „PAMATDARBĀ PILNU UN NEPILNU LAIKU NODARBINĀTIE IEDZĪVOTĀJI 15-74 GADU VECUMĀ PA CETURKŠŅIEM”), analīzes vienkāršošanai šis īpatsvars ir noapaļots līdz veseliem procentiem. Tas tiek pieņemts kā nemainīgs lielums līdz 2020. gadam. Lai arī ir zināms, ka līdz ar labklājības celšanos nodarbinātie sāk biežāk izvēlēties nepilnu slodzi, nav iespējams precīzi novērtēt iespējamo nepilna darba laika pieaugumu. Ekspertu vērtējums, kurā tika aplūkots elastīgā darba laika formu pieaugums, rāda, ka kopumā rādītāja īpatsvars varētu paaugstināties līdz pat 20%, tomēr joprojām ir neskaidra iespējamā pieauguma dinamika un laika periods, kurā nepilna darba laika formu pieaugums varētu kļūt straujāks.

DAIF darba grupas analizētajā bāzes scenārija novērtējumā ir piedāvāts iegūto rezultātu salīdzinājums ar reālo situāciju valstī. Šim nolūkam bāzes scenārija aplēses tiek salīdzinātas ar iekasēto iedzīvotāju ienākuma nodokli 2004. gadā. Salīdzinājumam tiek izmantota CSP informācija par valsts budžeta iedzīvotāju ienākuma nodokļa ieņēmumiem 2004. gadā (CSP interneta datu bāzes tabulas „VALSTS KONSOLIDĒTAIS KOPBUDŽETS” un „VALSTS KONSOLIDĒTĀ KOPBUDŽETA NODOKĻU IEŅĒMUMI SADALĪJUMĀ PA NODOKĻU VEIDIEM (procentos)”).

Salīdzinot rezultātu, DAIF darba grupa secināja, ka tās aprēķinātie iedzīvotāju ienākuma nodokļa ieņēmumi valsts budžetā ir par 9,9% lielāki nekā oficiālā statistika. Šeit ir iespējama tādu faktoru ietekme, kurus pētījuma darba grupai ir grūti prognozēt nākotnē. Tie ir ar iedzīvotāju ienākuma nodokli aplikto ienākumu samazināšana strādājošajiem, kuri ir aizpildījuši gada ienākuma deklarāciju un iesnieguši VID dokumentus par attaisnotajiem izdevumiem. Iedzīvotāju rīcību un vēlēšanos samazināt ar nodokli apliekamos ienākumus tālākā nākotnē (pēc 2010. gada) ir grūti prognozēt. Lai arī aprēķinātie rezultāti ir optimistiskāki, ir jāņem vērā arī aprēķina metode – tie ir aprēķināti no vidējām vērtībām un balstās uz vairākiem pieņēmumiem, kas nevar pilnībā aprakstīt valsts tautsaimniecību. Darba grupa uzskata, ka desmit procentu novirze ir vērtējama kā pieļaujama, kā rezultātā aprēķinātais novērtējums ir pielietojams nodokļu ieņēmumu atšķirību analīzē, aplūkojot dažādus minimālās darba algas noteikšanas scenārijus.

Šajā pārskatā netiek analizēta minimālās darba algas pieauguma ietekme uz nodarbinātību, t.i., tiek pieņemts, ka nodarbināto skaits atbilst Finanšu ministrijas nodarbināto skaita pieauguma tempa prognozēm. Izņēmums ir tikai tas scenārijs, kurā tiek analizēta iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes samazināšanās, kur, atbilstoši FM un EM vērtējumam, nodarbināto skaits pieaug.

Lai arī minimālās algas paaugstināšanās var negatīvi ietekmēt nodarbinātības līmeni, balstoties uz Igaunijas centrālās bankas veikto pētījumu (Hinnosaar, Rõõm 2003: 28), ietekme varētu būt samērā maza – minimālās darba samaksas pieaugums par 10% samazina nodarbinātības līmeni tajā strādājošo grupā, kuru alga pirms minimālās algas izmaiņām bija zem jaunās minimālās algas lieluma, par 0,43% līdz 0,66%. Atbilstoši šiem rezultātiem Latvijas gadījumā, paceļot minimālo darba algu par 12,5% no 2006. gada, nodarbinātībai grupā, kuri saņēma bruto darba

algu 80 līdz 90 latu robežās, vajadzētu samazināties par 630 līdz 965 nodarbinātajiem. Aprēķins veikts, balstoties uz minēto Igaunijas bankas pētījumu un minimālās darba algas izmaiņām. Tā kā minimālās darba algas pieaugums bija 12,5%, tam atbilst nodarbinātības samazinājums par 0,54% līdz 0,83% tieši ietekmēto nodarbināto vidū. Ja 2004. gadā 11,3% jeb 117 tūkstoši nodarbināto saņēma bruto darba samaksu robežās no 80 latiem līdz 90 latiem, tad šajā grupā vajadzētu būt nodarbināto skaita samazinājumam par 630 līdz 965 nodarbinātajiem.

Ņemot vērā, ka ir paredzama pakāpeniska minimālās darba algas palielināšanās, nodarbinātības samazināšanās katru gadu nav iespējama, jo darba devējiem joprojām būs nepieciešami strādājošie, tāpēc pieaug varbūtība, ka drīzāk tiks mainīta nodarbināto darba slodze nekā notiks nodarbināto atlaišana.

10.1.3. Iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes samazināšanas ietekme uz bāzes scenāriju

Valdības plānotā iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes samazināšana līdz 15% pašlaik ir konceptuāli atbalstīta Saeimā. Šīs alternatīvas analīzes ietvaros veiktās ekspertu aptaujas rezultāti norāda, ka ticamāks ir scenārijs, ka iedzīvotāju ienākuma nodoklis tiks samazināts līdz 22% 2007. gadā, bet turpmākas izmaiņas, straujo nodokļu ieņēmumu krituma dēļ netiks atbalstītas. Rezultātā iedzīvotāju ienākuma nodokļa likme saglabāsies 22% līmenī. Scenārijā, kurā nodokļa likme tiek samazināta līdz 22%, minimālā darba alga sasniedz 140 latus un neapliekamais minimums sasniedz 70 latus 2010. gadā, ekspertu vērtējumā saņēma otru augstāko īstenošanās varbūtību. Tas ir DAIF darba grupas otrais aplūkots scenārijs.

Analizējot situācijas attīstību ar iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmi 22% apmērā, analīzē tiek lietoti daži bāzes scenāriju papildinošie pieņēmumi (sk. pielikuma 7. tabulu).

Pirmkārt, 2007. gadā vidēja bruto darba samaksa pieaug par 1,5% vairāk nekā bāzes scenārija gadījumā, bet, tā kā netiek turpināta iedzīvotāju likmes samazināšana, 2008. un 2009. gadā vidējās bruto darba samaksas pieaugums ir tikai par 0,5% lielāks nekā bāzes scenārija gadījumā. Turpmākajos gados algu pieauguma temps atbilst bāzes scenārijam.

Otrkārt, 2007. gadā nodarbināto skaits pieaug papildus bāzes scenārija pieņēmumiem par 1%, bet turpmāko gadu laikā, tā kā netiek turpināta iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes samazināšana, izmaiņas atbilst bāzes scenārijam.

Balstoties uz iepriekš minētajiem pieņēmumiem, otrajā scenārijā minimālā darba alga pieaug nedaudz straujāk, jo samazinātās nodokļa likmes dēļ ir novērojams neliels vidējās bruto darba samaksas pieaugums. Lai 2020. gadā minimālā alga sasniegtu 50% no iepriekšējā gada vidējās bruto darba samaksas valstī, tā ir jānosaka nedaudz lielāka nekā bāzes scenārija gadījumā. Aplūkotā otrā scenārija gadījumā vidējā bruto darba samaksa ir par 2,3% lielāka nekā bāzes scenārijam atbilstošā 2010. gadā un par 2,2% lielāka – 2020. gadā. Šāds neliels bruto darba samaksas pieaugums atbilst vispār pieņemtajam priekšstatam par sagaidāmo nodarbināto ieņēmumu legalizēšanos. Valsts budžeta iestādēs nodarbināto vidējā bruto darba samaksa dotā scenārija gadījumā bija par 2,3% lielāka 2010. gadā un par 2,3% lielāka – 2020. gadā, salīdzinot ar bāzes scenāriju.

Lai salīdzinātu dotās alternatīvas radītās naudas plūsmas – nodarbināto saņemto neto darba samaksu kopā tautsaimniecībā, iekasētā iedzīvotāju ienākuma nodokļa apjomu un iekasēto sociālās apdrošināšanas iemaksu – apjomu, tiek lietota diskontētās naudas plūsmas šodienas

vērtība. Tā ir aprēķināta pie nominālās finanšu diskonta likmes 10% par laika periodu no 2007. līdz 2020. gadam. Šādu finanšu diskonta likmi lieto arī ES Kohēzijas fonda līdzfinansēto projektu finanšu ietekmes aprēķinos. Lai arī mazāka mēroga Eiropas Reģionālās attīstības fonda līdzfinansēto projektu finanšu aprēķinos iesaka lietot diskonta likmi 8%, DAIF darba grupa dotajā aprēķinā izmantoja 10% diskonta likmi. Tā kā prognozes tālākā nākotnē ir ar mazāku ticamības pakāpi, lielākas diskonta likmes lietošana samazina to ietekmi uz naudas plūsmas šodienas vērtību.

Dotā scenārija gadījumā kopējā nodarbināto saņemtā neto darba samaksa ir par 5,8% lielāka nekā bāzes scenārija gadījumā, kas norāda, ka iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes samazināšanai tikai par 3% (no 25% līdz 22%) ir izdevīga nodarbinātajiem. Valsts budžeta iestādēs strādājošo neto darba samaksas šodienas vērtība ir par 5% lielāka, salīdzinot ar bāzes scenāriju. Savukārt nodarbināto izmaksu darba devējiem (bruto darba samaksa kopā ar darba devēja VSAOI) diskontētā šodienas vērtība ir tikai par 3,1% lielāka nekā bāzes scenārija gadījumā. Tas norāda, ka tiks iegūts pozitīvs efekts – nodarbināto darba samaksa pieaugs vairāk nekā nodarbināto izmaksas darba devējam, taču pieaugs arī izdevumi budžetam darba algu segšanai. Šeit un turpmāk analīzē netiek atsevišķi izdalīti valsts un pašvaldību uzņēmumi, jo šo uzņēmumu nodarbināto darba samaksa nav atkarīga no valsts un pašvaldību budžeta, tā vietā tiek pievērsta uzmanība valsts budžeta iestādēs strādājošo darba samaksas dinamikas.

Salīdzinot iekasēto nodokļu apjomus, var secināt, ka iekasētā iedzīvotāju ienākuma nodokļa diskontētā šodienas vērtība ir par 9% mazāka nekā bāzes scenārija gadījumā. Tas nozīmē, ka, lai gan iekasētais iedzīvotāju ienākuma nodoklis pieaugs visā prognozēšanas periodā, tā pieauguma apmērs ir mazāks nekā bāzes scenārija gadījumā. Salīdzinot ar bāzes scenāriju, otrā scenārija gadījumā par 3,1% pieaugs iekasētās sociālās apdrošināšanas iemaksu diskontētā šodienas vērtība, dodot papildus līdzekļus sociālajam budžetam.

Lai arī dotajā scenārijā nav vērojamas nozīmīgas minimālās darba algas izmaiņas salīdzinājumā ar bāzes scenāriju, ir iespējams sniegt orientējošu pārskatu par iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes samazināšanas ietekmi uz darba tirgum piesaistītajiem budžeta ieņēmumiem. Iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes izmaiņas rada iekasētā nodokļa samazināšanos.

Scenārija kopējo ietekmi uz valsts budžetu nosaka, no iekasētiem iedzīvotāju ienākuma nodokļa (IIIN) un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu ieņēmumiem atņemot valsts budžeta iestādēs strādājošo neto darba samaksu. Šāda starpība raksturo valsts budžeta tīro ienākumu izmaiņu, jo salīdzina ienākumu (nodokļu ieņēmumu) izmaiņas pret izdevumu (darba samaksas valsts budžeta iestādēs strādājošajiem) izmaiņām. Negatīvs lielums norāda, ka ienākumu pieaugums nepārsniedz izdevumu pieaugumu. Salīdzinot otro un bāzes scenāriju, iegūtās plūsmas diskontētā vērtība ir par 5,1% mazāka. Tas nozīmē, ka otrā scenārija gadījumā valsts budžets gūs mazākus ienākumus nekā bāzes scenārija gadījumā, jo ienākumu pieaugums no palielinātajiem nodokļu maksājumiem būs mazāks nekā valsts budžeta iestāžu nodarbināto neto darba algu pieaugums.

Lai kompensētu iekasētā iedzīvotāju ienākuma nodokļa samazinājumu valsts budžetam, ir iespējams mainīt neapliekamā minimuma apmēru, piemērojot tam lēnāku pieauguma tempu, nekā šobrīd ir paredzēts. Augstāks neapliekamais minimums samazina nodokļu bāzi, no kuras tiek aprēķināts iedzīvotāju ienākuma nodoklis. Līdz ar to situāciju ar iekasētā iedzīvotāju ienākuma nodokļa kritumu ir iespējams kompensēt ar neapliekamā minimuma „iesaldēšanu”. Pieaugot vidējām algām, bet neapliekamajam minimumam saglabājoties esošajā līmenī, nodokļu bāze palielinās, kompensējot iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes samazināšanās

efektu. Taču šāda politika rada nodarbināto neto ienākumu lēnāku pieaugumu, it sevišķi zemu apmaksātajiem nodarbinātajiem. Tāpēc šāda rīcība nav ieteicama, izņemot gadījumu, ja nodokļa likmes samazināšana rada pārāk lielu iekasētā iedzīvotāju ienākuma nodokļa samazinājumu. Tomēr arī tad neapliekamā minimuma nepaaugstināšana ir tikai pagaidu risinājums.

10.1.4. Minimālās darba algas paaugstināšanas optimistiskais scenārijs

Trešais aplūkotais alternatīvas ieviešanas scenārijs ir optimistisks, kurš paredz, ka līdz 2010. gadam minimālā darba alga sasniedz 50% no vidējās bruto algas valstī, bet līdz 2020. gadam tā sasniedz 68% apmēru no nacionālās vidējās algas. Iedzīvotāju ienākuma nodokļa likme tiek saglabāta 25% līmenī. Šis scenārijs vistuvāk atbilst Labklājības ministrijas formulētajai politikas alternatīvai – paaugstināt minimālo algu līdz 68% no vidējās algas valstī 5-6 gadu laikā pēc koncepcijas par minimālo algu īstenošanu 2010. gadā. Lai gan scenāriju ir piedāvāts ieviest līdz 2020. gadam, tas joprojām nav uzskatāms par praktiski īstenojamu, jo prasa ievērojami straujāku minimālās darba algas pieaugumu nekā aplūkots bāzes scenārijā. Tomēr trešais scenārijs var kalpot kā viena no iespējām, izvēloties optimālu minimālās darba algas pieauguma tempu.

Šī scenārija analīzei papildus tiek izvirzīts pieņēmums, ka vidējā bruto darba samaksa tautsaimniecībā pieaug vidēji par vienu procentpunktu vairāk laika periodā no 2007. līdz 2020. gadam nekā bāzes scenārija gadījumā, jo straujais minimālās darba algas pieaugums palielina vidējo bruto darba samaksas līmeni tautsaimniecībā. Tiek pieņemts, ka nodarbinātības līmenis atbilst bāzes scenārijam.

Balstoties iepriekš aplūkotajos alternatīvu novērtējuma pamata pieņēmumos, trešajā scenārijā minimālā darba alga pieaug ievērojami straujāk. Šajā gadījumā minimālā darba alga ir par 42,9% lielāka, salīdzinot ar bāzes scenāriju 2010. gadā, un par 51,3% lielāka – 2020. gadā. Savukārt vidējā bruto darba samaksa ir par 3,7% lielāka nekā bāzes scenārijam atbilstošā 2010. gadā un par 13,8% lielāka – 2020. gadā. Valsts budžeta iestādēs nodarbināto bruto darba samaksa ir attiecīgi par 3,6% un 13,8% lielāka. Tas, ka valsts budžeta iestādēs strādājošo bruto darba samaksas pieaugums ir tuvs tautsaimniecības kopējam bruto darba samaksas pieaugumam, norāda uz to, ka optimistiskā scenārija gadījumā minimālās darba algas paaugstināšanas spiediens uz valsts budžeta iestādēs nodarbināto darba algām būs praktiski tikpat spēcīgs kā uz tautsaimniecību kopumā.

Lai salīdzinātu dotās alternatīvas radītās naudas plūsmas – nodarbināto neto saņemto darba samaksu kopā tautsaimniecībā, iekasētā iedzīvotāju ienākuma nodokļa un iekasēto sociālās apdrošināšanas iemaksu – apjomu, tiek lietota diskontētās naudas plūsmas šodienas vērtība. Trešā scenārija gadījumā kopējā nodarbināto saņemtā neto darba samaksa ir par 10,9% lielāka nekā bāzes scenārija gadījumā, kas norāda, ka minimālās darba algas strauja celšana sekmēs nodarbināto neto ieņēmumu palielināšanos. Salīdzinot nodarbināto izmaksu darba devējam diskontēto šodienas vērtību ar bāzes scenāriju, tā ir pieaugusi par 7,6%.

Ja nodarbināto produktivitāte aplūkotajā laika periodā nepieaugs tikpat strauji, tad šāda minimālās darba algas politika var radīt nozīmīgu nodarbināto kopējo ienākumu samazinājumu mazāk attīstītajās tautsaimniecības nozarēs un valsts reģionos, jo darbaspēka izmaksas var pieaugt straujāk par darbaspēka produktivitāti.

Salīdzinot iekasēto nodokļu apjomus, var secināt, ka iedzīvotāju ienākuma nodokļa diskontētā šodienas vērtība ir par 7% mazāka nekā bāzes scenārija gadījumā. Tas ir izskaidrojams ar

pieņemumu, ka neapliekamais minimums un iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojums par katru nodarbinātā apgādībā esošu personu tiek noteikts proporcionāli minimālajai darba algai, samazinot ar nodokli apliekamo bāzi. Tas ļauj secināt, ka pārāk straujai minimālās darba algas un neapliekamā minimuma paaugstināšanai ir līdzīgs efekts uz valsts budžetu kā iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes samazināšanai. Salīdzinot ar bāzes scenāriju, trešā scenārija gadījumā par 7,6% pieaugs iekasētās sociālās apdrošināšanas iemaksu diskontētā šodienas vērtība, dodot papildus līdzekļus sociālajam budžetam.

Salīdzinot trešā scenārija kopējo ietekmi uz valsts budžetu (iekasētie IIN nodokļu ieņēmumi un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas mīnus valsts budžeta iestādēs strādājošo neto darba samaksa) ar bāzes scenāriju, var secināt, ka iegūtās plūsmas diskontētā vērtība ir par 1,9% mazāka. Tas nozīmē, ka dotā scenārija gadījumā valsts budžets gūs mazākus ienākumus nekā bāzes scenārija gadījumā. Tomēr aprēķinātais rādītājs ir ievērojami mazāks nekā otrā scenārija (ar samazinātu IIN likmi) gadījumā.

Optimistiskā scenārija īstenošanas gadījumā šķietami labi tiek nodrošināta zemu apmaksātu strādājošo interešu „aizsardzība”, izmantojot augstu minimālo darba algu, taču tas tiek darīts uz valsts budžeta (galvenokārt – IIN ieņēmumu samazināšanās) rēķina un labāk atalgoto strādājošo „izdevumu” (izglītības, kvalifikācijas, personības kapacitātes u.c.) un motivācijas rēķina. Tomēr nav iespējams ticami prognozēt darba devēju reakciju uz tik krasām pārmaiņām – lielāka valsts iejaukšanās darba tirgus regulēšanā var radīt arī lielāku darba devēju pretestību.

10.1.5. Minimālās algas paaugstināšanas pesimistiskais scenārijs

Ceturtais aplūkots scenārijs ir „pesimistisks” attiecībā pret iespēju noteikt minimālo darba algu 68% apmērā no nacionālās vidējās algas, jo paredz lēnāku minimālās darba algas attīstību nekā ir paredzēts Konceptijā par minimālo darba algu – tiek saglabāta minimālās algas attiecība pret vidējo bruto darba samaksu valstī tādā līmenī, kāds tas ir pašlaik (33% līdz 37%).

Vairāki aptaujātie eksperti atzina, ka minimālās darba algas saglabāšana esošajā proporcijā pret tautsaimniecības vidējo bruto darba samaksu ir vērtējama kā reālistisks scenārijs. Tādā gadījumā tiek nodrošināts vienmērīgs minimālās darba algas pieauguma temps, kas savukārt nodrošina vienmērīgu visu ar minimālo darba algu saistīto lielumu (sodu, darba algu, citu lielumu) pieaugumu proporcionāli vidējai darba samaksai tautsaimniecībā.

Tā kā minimālā darba alga tiek celta ļoti pakāpeniski, tiek pieņemts, ka vidējā bruto darba samaksa laika periodā no 2007. līdz 2010. gadam pieaug par vienu procentpunktu lēnāk nekā bāzes scenārija gadījumā, bet pēc 2010. gada – atbilstoši bāzes scenārijam. Šāds pieņemums tiek izvirzīts, jo minimālā darba alga mazāk ierobežo darba tirgu, līdz ar to nedeklarētās nodarbinātības samazināšanās notiek lēnāk.

Ceturtajā scenārijā minimālā darba alga ir bāzes scenārija līmenī 2010. gadā un par 33,3% mazāka – 2020. gadā. Vidējā bruto darba samaksa ir par 3,5% mazāka nekā bāzes scenārijā 2010. gadā un par 8,4% mazāka – 2020. gadā, bet valsts budžeta iestādēs strādājošajiem – attiecīgi par 3,6% un 8,4%.

Lai salīdzinātu dotās alternatīvas radītās naudas plūsmas – nodarbināto neto saņemto darba samaksu kopā tautsaimniecībā, iekasētā iedzīvotāju ienākuma apjomu un iekasēto sociālās apdrošināšanas iemaksu – apjomu, tiek lietota diskontētās naudas plūsmas šodienas vērtība. Ceturtā scenārija gadījumā kopējā nodarbināto saņemtā neto darba samaksa ir par 4,5% mazāka

nekā bāzes scenārija gadījumā, kas norāda, ka minimālās darba algas lēna, proporcionāla celšana mazāk sekmēs nodarbināto neto ieņēmumu palielināšanos. Ir grūti prognozēt, kādu iespaidu šāds minimālās darba samaksas scenārijs atstās uz nodarbināto nedeklarētajiem ienākumiem. Salīdzinot nodarbināto izmaksu darba devējam diskontēto šodienas vērtību ar bāzes scenāriju, tā ir samazinājusies par 4,0%.

Salīdzinot iekasēto nodokļu apjomus, var secināt, ka iekasētā iedzīvotāju ienākuma nodokļa diskontētā šodienas vērtība ir par 1,9% mazāka nekā bāzes scenārija gadījumā. Salīdzinot ar bāzes scenāriju, par 4,0% samazināsies arī iekasētās sociālās apdrošināšanas iemaksu diskontētā šodienas vērtība.

Salīdzinot ceturktā scenārija kopējo ietekmi uz valsts budžetu, iegūtās plūsmas diskontētā vērtība ir par 2,0% mazāka nekā bāzes scenārija gadījumā. Tas nozīmē, ka ceturktā scenārija gadījumā valsts budžets gūs mazākus ienākumus nekā bāzes scenārija gadījumā, jo ienākumu pieaugums no palielinātajiem nodokļu maksājumiem būs mazāks nekā valsts budžeta iestāžu nodarbināto neto darba algu pieaugums. Šis samazinājums ir ievērojami mazāks nekā otrā scenārija gadījumā (-5,1%) un samērā tuvs optimistiskā scenārija dotajam rezultātam (-1,9%).

Pesimistiskais scenārijs visvairāk atbilst esošās situācijas (*status quo*) saglabāšanai – minimālā darba alga tiek celta tikai tik daudz, lai saglabātu tās pašreizējo attiecību pret vidējo bruto darba algu valstī. Tas ir vissaudzīgākais scenārijs no darba devēju viedokļa, jo lēnais minimālās darba samaksas pieaugums ļauj tiem vieglāk piemēroties situācijai.

10.1.6. Minimālās darba īpatsvara paaugstināšanas sociāli ekonomiskās sekas

Iepriekš tika norādīts, ka ideja par minimālās algas 68% īpatsvaru no nacionālās vidējās algas izriet no 1970.-to gadu sākuma pētījumiem par darba samaksas nabadzības sliekšņa apmēru, taču nav pieejama sīkāka informācija par apstākļiem, kādos tika formulēts šis secinājums. DAIF pētījuma darba grupa gribētu atzīmēt, ka rekomendācijas izstrādes brīdī Eiropas Savienībā dominēja citi attīstības mērķi. Ievērojamais laika intervāls, kas šodien šķir no rekomendācijas izstrādes brīža un nesenā pagātnē izvirzītie Eiropas Savienības attīstības mērķi, kas vispārīgi aprakstīti Lisabonas stratēģijā, vedina domāt, ka mūsdienās varētu būt atrasti citi, iespējams, elastīgāki darba algu regulējošie mehānismi. Turklāt nevienā Eiropas Savienības dalībvalstī, kurā šobrīd minimālā darba alga tiek noteikta ar likumu, aplūkotā ideja nav praktiski īstenota.

Kopumā, runājot par minimālās darba samaksas proporcijā pret nacionālo vidējo algu paaugstināšanas sekām, tiek minētas divas pretēju argumentu grupas. No vienas puses, par pozitīvu rezultātu būtu jāuzskata pieminētā strādājošo sociālās labklājības paaugstināšanās. Ir skaidrs, ka zemu atalgotajiem strādājošajiem algas pieaugs, bet augstu atalgotajiem – samazināsies. Tā ir ienākumu starpības izlīdzināšana, kas ir raksturīga sociāldemokrātiskam pasaules uzskatam un tam atbilstošajai spēcīgajai sociālajai aizsardzībai. No otras puses, darba samaksas izlīdzināšanās dažādas kvalifikācijas strādājošo vidū nav uzskatāma par viennozīmīgi pozitīvu rezultātu. DAIF pētījuma rezultāti rāda, ka kopumā augstākai darba samaksai ir objektīvs pamatojums – augstāka produktivitāte, kas izpaužas kā augstāka izglītība, labākas iemaņas un prasmes nekā mazāk izglītotam un kvalificētam darbaspēkam. Tuvinot minimālās darba algas proporciju valsts vidējai bruto samaksai, samazinās iespēja piedāvāt jūtami atšķirīgu darba samaksu.

Matemātiski, lai minimālā darba samaksa tuvotos valsts vidējai darba algai, ir jābūt liellam vienādu vērtību saturošam novērojumu skaitam. Tādējādi, lai praksē īstenotos analizētā

ideja, lielākā daļa nodarbināto saņemtu algu, kas ir tuvu minimālajai. Optimistiskā scenārija aprēķini rāda, ka, lai minimālā alga sasniegtu 68% no nacionālās vidējās algas, lielākā vairuma nodarbināto (gan augstu, gan zemu kvalificēto) ieņēmumi atrastos robežās no vienas līdz divām minimālajām darba algām.

Šādā situācijā mazināsies augstu kvalificētu strādājošo darba motivācija, kura atspoguļojas darba ražīgumā. Darba motivācijas kritumu pamato vienkāršs arguments. Ja personai, ieguldot savu laiku un pūles kvalifikācijas paaugstināšanai, samazinās iespēja saņemt ieguldījuma kompensāciju augstas darba samaksas veidā, tad zūd interese investēt cilvēkkapitālā.

Ja uzņēmējs būs ieinteresēts motivēt savus darbiniekus, viņš jutīsies spiests meklēt risinājumus, kā pienācīgi atalgot viņu ieguldījumus. Vienlaicīgi viņš varētu mēģināt izvairīties no tādu darba samaksas formu izvēles, kas, atsaucoties uz valsts vidējās darba samaksas aprēķinu, varētu radīt atgriezenisko efektu – minimālās darba algas paaugstināšanas atkārtējos (gadījumā, ja valdība nepārtraukti seko, lai minimālās un vidējās algas attiecība saglabātos). Cits risinājums, ko varētu pieņemt uzņēmējs, ir mazkvalificētā darbaspēka nodarbinātības samazināšana, piemēram, aizstājot to ar tehnoloģiju izmantošanu uzņēmumā.

Viens no mehānismiem, kas samazinātu spiedienu izlīdzināt darba samaksas atšķirības, ir nepilna darba laika pieprasījuma paaugstināšana. Vēl viens risinājums varētu būt tādu līguma formu piemērošana, kuras neiekļaujas tradicionālajās darba devēja un strādājošo attiecībās. Piemēram, augstu kvalificētie darbinieki jūt pamudinājumu kļūt par pašnodarbinātajiem, kas viņiem ļautu saņemt augstāku atalgojumu (kurš parasti netiek iekļauts valsts vidējās algas aprēķinā). Vēl cits risinājums ir nemonetārā (veselības apdrošināšana, dienesta automašīna, uzņēmuma ēdināšana, ceļojumi u.c.) vai cita veida atalgojuma (komercsabiedrības kapitāldaļas, iemaksas privātajos pensiju fondos u.c.) piedāvāšana „vērtīgākajiem” uzņēmuma darbiniekiem. Nemonetārais atalgojums šobrīd netiek iekļauts valsts vidējās darba algas aprēķinā, kas varētu mudināt uzņēmēju tādējādi motivēt augstu kvalificētos strādājošos.

Situācijā, kad minimālās darba algas īpatsvars pret nacionālo vidējo ir augsts, lielai daļai mazo uzņēmumu būs grūtības pastāvēt, jo šobrīd tajos tiek nodarbināts mazkvalificēts darbaspēks un tie ražo produkciju (sniedz pakalpojumus) ar nelielu pievienoto vērtību. Lielākos uzņēmumos būs izdevīgi ieviest jaunas tehnoloģijas, kas samazinās nepieciešamību pēc salīdzinoši mazāk kvalificēta darbaspēka (cilvēka darbs tiks aizstāts ar tehnoloģijām).

Viens no argumentiem, kāpēc minimālajai darba algai ir jābūt pietiekami augstā līmenī mūsu valstī, ir novērojums, ka ārvalstu uzņēmumu vadība, īpaši, ja šie uzņēmumi darbojas mazāk attīstītajos reģionos, piedāvā potenciālajam darbaspēkam tikai valsts minimālo darba samaksu.

Ekspertu aptaujas ietvaros, nosaucot sekas vai rezultātus, kas rastos, ieviešot Latvijā minimālo darba algu 68% īpatsvarā no nacionālās vidējās algas, tika novērtēta to iestāšanās varbūtība un aplēses, cik lielu daļu nodarbināto varētu ietekmēt šīs sekas. Ekspertu vērtējums bija atkarīgs no DAIF piedāvātās statistikas, eksperta zināšanām un pasaules uzskata. Vairākos gadījumos ekspertiem bija grūtības novērtēt iespējamo seku iestāšanās varbūtību, jo tā bija saistīta ar citiem, šobrīd neprognozējamiem, apstākļiem. Līdzīgas grūtības tika novērotas, novērtējot nodarbināto skaitu, kuri tieši izjutīs nosauktās sekas vai rezultātu. Minēto grūtību dēļ ekspertu varbūtību un ietekmēto nodarbināto skaitliskā vērtējuma vidējie tika sagrupēti. Tika veidotas piecas varbūtību vērtējuma grupas: augsta (81% - 100%), relatīvi augsta (61% - 80%), vidēja (41% - 60%), relatīvi zema (21% - 40%) un zema varbūtība (līdz 20%). Līdzīgi tika sagrupēti

seku skarto nodarbināto īpatsvars: augsts (81% - 100%), relatīvi augsts (61% - 80%), vidējs (41% - 60%), relatīvi zems (21% - 40%) un zems īpatsvars (līdz 20%).

11. tabulā attēlotās sekas vai rezultāti ir sarindoti, pirmkārt, pēc to iestāšanās varbūtības, un, otrkārt, pēc seku skarto nodarbināto īpatsvara skaitliskā izteiksmē.

11. tabula. Minimālās algas īpatsvara paaugstināšanas līdz 68% no nacionālās vidējās algas prognozētās sekas

Sekas/ rezultāts	Ietekmes novērtējums	
	Varbūtība	Skarto nodarbināto daudzums
Darbaspēka izmaksu pieaugums	augsta	vidējs
Pakalpojumu izmaksu pieaugums	relatīvi augsta	augsts
Darbavietu rašanās tempa samazinājums	relatīvi augsta	relatīvi zems
Iedzīvotāju sociālā nodrošinājuma uzlabošanās	relatīvi augsta	relatīvi zems
Elastīgā darba formu (ieskaitot pāriešanu uz nepilnu darba laiku, stundu darbu u.c.) pieaugums	relatīvi augsta	relatīvi zems
Nodarbinātības pieaugums zemu apmaksātajās grupās	relatīvi augsta	relatīvi zems
Darbinieku finansiālās piesaistes uzņēmumam pieaugums (iesaistot strādājošo kapitāla daļās u.c.)	relatīvi augsta	relatīvi zems
Nodarbinātības līmeņa celšanās kavēšanās	relatīvi augsta	vidējs
Neregistrētās nodarbinātības (ieskaitot „aplūkšņu algu”) samazināšanās	vidēja	relatīvi zems
Mazatļotajiem darba algas pieaugums straujāk; labāk atļotajiem – mazāk, rezultātā tās samazināsies	vidēja	relatīvi zems
Mikro un mazo uzņēmumu bankrots	vidēja	relatīvi zems
Ārvalstu investīciju piesaistes grūtības	vidēja	zems
Mazkvalificētā darbaspēka bezdarba pieaugums	vidēja	relatīvi zems
Darbaspēka konkurences bremzēšanās	vidēja	vidējs
Darbaspēka pieplūdums no citām valstīm	vidēja	relatīvi zems
Latvijas darbaspēka izbraukšanas uz ārvalstīm samazināšanās	vidēja	zems
Privāto slēgto (uzņēmuma dibināto) pensiju fondu veidošanās	vidēja	relatīvi zems
Tehnoloģiju apgušanas samazināšanās	relatīvi zema	relatīvi zems
Neregistrētās nodarbinātības pieaugums	relatīvi zema	relatīvi zems
Darba ražīguma samazināšanās	relatīvi zema	relatīvi zems
Mazās uzņēmējdarbības (pašnodarbināto) pieaugums	relatīvi zema	relatīvi zems

Piezīme: Sagrupēti ekspertu aptaujas rezultāti. Varbūtību vērtējuma grupas: augsta (81% - 100%), relatīvi augsta (61% - 80%), vidēja (41% - 60%), relatīvi zema (21% - 40%) un zema varbūtība (līdz 20%). Seku skarto nodarbināto daudzums: augsts (81% - 100%), relatīvi augsts (61% - 80%), vidējs (41% - 60%), relatīvi zems (21% - 40%) un zems īpatsvars (līdz 20%).

Jāatzīmē, ka vairākas iespējamās sekas ir savstarpēji pretrunīgas, jo skar dažādas nodarbināto grupas. Piemēram, eksperti atzīst, ka, no vienas puses, pieaugs nodarbinātība zemu apmaksātajās strādājošo grupās. Taču, no otras puses, samazināsies darbavietu rašanās temps, kavēsies nodarbinātības līmeņa celšanās un pieaugs mazkvalificētā darbaspēka bezdarbs. Tas nozīmē, ka kopumā augsta minimālā alga radītu zemu apmaksāto darba vietu pievilcīgumu (sociālas un racionālas dabas apsvērumi), taču šo darba vietu skaits varētu būt ierobežots (ekonomisks

apsvērums). Augsta minimālā darba alga vedinās darba devēju izsvērt, vai ir vērts radīt papildus darba vietu, ņemot vērā sagaidāmās darbaspēka izmaksas. Tas savukārt bremzēs vispārējo darbavietu pieauguma tempu.

Tāpat eksperti nebija vienprātis, vai augsts minimālās darba algas īpatsvars pret nacionālo vidējo algu samazinās vai veicinās nedeklarēto nodarbinātību. Tas arī ir saistīts ar dažādiem blakus apstākļiem, piemēram, no valsts institūciju kontroles kapacitātes un no konkurences situācijas tautsaimniecības nozarēs. Tomēr tiek uzskatīts, ka nedeklarētās nodarbinātības samazināšanās varbūtība ir augstāka par tās pieauguma varbūtību.

Lai gan eksperti uzskata, ka arī citu politikas alternatīvu īstenošana varētu mudināt šobrīd ārpus Latvijas strādājošos atgriezties dzimtenē, augsts minimālās darba algas īpatsvars arī varētu būt viens no instrumentiem, kā risināt darbaspēka trūkumu. Tas tiktu veicināts divējādi. No vienas puses, augsta minimālā darba alga piesaistītu strādājošos no citām valstīm. No otras puses, samazinātos Latvijas darbaspēka izbraukšana un, iespējams, daļa izbraukušo atgrieztos.

Atsaucoties uz G. Espinga – Andersona (*Gøsta Esping-Anderson*) izstrādāto trīs sociālekonomiskās politikas pamatmodeļu ietvaru, augsts nodarbināto aizsardzības līmenis ir raksturīgs valstīm, kurās dominē sociāldemokrātiskā sociālā politika. Taču šādu politiku valsts var atļauties īstenot tad, kad jau ir sasniegts samērā augsts labklājības līmenis un valsts ieņēmumi un izdevumi ir sabalansēti. Augsts sociālo garantiju līmenis prasa arī lielus izdevumus. Ir nepieciešams, lai tautsaimniecība ir pietiekami stabila un produktīva, lai segtu augstās darba algas un nodokļu maksājumus. Augsta minimālā darba alga šādās valstīs ir viens no instrumentiem labklājības atšķirību nodarbināto starpā mazināšanai (Esping-Anderson: 1990). Idejiski trešais no attīstītajiem scenārijiem vislabāk atbilst sociāldemokrātiskajai pieejai, taču tā īstenošanas ietekme uz darba motivāciju saglabājas.

Valstīm, kurās dominē liberāla politika, minimālās darba algas nav tik augstas. Liberālā sociālā politika paredz tautsaimniecības stimulēšanu, valdībai tajā iejaucoties pēc iespējas mazāk. Nodarbināto aizsardzības pasākumi ir vairāk paredzēti nabadzības novēršanai, nevis augstas labklājības nodrošināšanai, atstājot pēdējo pašu nodarbināto rokās. Liberālā politika ir vairāk piemērota jaunattīstības valstīm un strauji augošām tautsaimniecībām, jo ļauj maksimāli izmantot ekonomisko izaugsmi (Esping-Anderson: 1990).

Šobrīd Latvijai ir atbilstoša liberālā sociālā politika. Latvija ir strauji augoša tautsaimniecība, kurai ir jāsasniedz vismaz ES vidējais līmenis ienākumu un labklājības ziņā. Tāpēc minimālās darba algas noteikšanā ir piemērojama mērena politika – minimālā darba alga ir jāpaaugstina līdz ar tautsaimniecības izaugsmi, taču tās relatīvajam pieaugumam pret vidējo bruto darba samaksu nevajadzētu būt pārāk straujam.

10.2. Minimālās darba algas diferencēšana būvniecībā, mazumtirdzniecībā un kokapstrādē

Otrā Labklājības ministrijas izraudzītā politikas alternatīva paredz minimālās darba algas diferencēšanu visvairāk nedeklarētās nodarbinātības riskam pakļautajās trīs nozarēs (būvniecībā, mazumtirdzniecībā, mežistrādē/kokrūpniecībā), ņemot vērā nedeklarētās nodarbinātības ietvaros gūto ienākumu apmēru. Alternatīvas mērķis ir samazināt neregistrēto nodarbinātību („aploksņu algu”) minētajās nozarēs. Šīs nodaļas ietvaros darba grupa apskatīs iespējamās diferencētās minimālās darba algas līmeņus dotajām nozarēm, balstoties uz to nodarbināto produktivitāti un

DAIF pētījuma algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas datiem par darba samaksu attiecīgajās nozarēs, kā arī analizēs spēkā esošo normatīvo aktu piemērotību un valsts institūciju kapacitāti strādāt diferencētas minimālās darba algas apstākļos.

10.2.1. Situācijas analīze

Eiropas Savienības dalībvalstīs ir sastopami vairāki likumā noteiktās minimālās darba algas diferencēšanas veidi (Funk, Lesch 2005), taču tikai Maltā papildus nacionālajai minimālajai darba algai valdība nosaka arī atšķirīgu minimālo darba algu atsevišķos tautsaimniecības sektoros. Tomēr arī šeit diferencētajai minimālajai algai ir maza nozīme, jo sektoru, uz kuriem attiecas diferencētā minimālā darba alga, darba samaksas līmeņi pārsniedz diferencētos minimālās darba algas līmeņus (Funk, Lesch 2005). Lietuvā samazināta minimālā alga attiecas uz dažām sabiedriskā sektora grupām, taču arī tā nav saistoša, jo algu līmenis šajās grupās pārsniedz noteikto minimumu.

Lai gan šobrīd lielākajā daļā ES valstu, īpaši jaunajās dalībvalstīs, minimālā darba alga ir noteikta ar likumu, apmēram ceturtdaļai no visām valstīm minimālās darba algas tiek noteiktas ar kolektīvās vienošanās līgumu palīdzību. Valstīs, kurās nav likuma noteikta minimālā alga un kur par darba algu savstarpēji vienojas arodbiedrības un darba devēju organizācijas, tās variē tautsaimniecības nozaru starpā. Tomēr, kā minēts iepriekš, nav korekti salīdzināt valstis, kurās ir noteikta atšķirīga minimālās darba algas definēšanas kārtība.

Valstīs, kur minimālo darba algu nosaka ar likumu, daudz izplatītāka ir tās diferencēšana jaunajiem nodarbinātajiem un nodarbinātajiem ar mazu pieredzi ieņemamajā amatā. Deviņās valstīs no deviņpadsmit aplūkotojām tika piemērota samazināta minimālā alga jauniem darbiniekiem. Cits iespējamais risinājums, ko iesaka Pasaules Banka, ir minimālās darba samaksas diferencēšana mazāk attīstītajiem valsts reģioniem.

Pievērojoties Latvijas situācijai, aktualizējas jautājums par diferencētas minimālās darba algas ieviešanas praktiskajiem mehānismiem, kuri prasa sakārtotu normatīvo bāzi un galvenās uzraugošās institūcijas noteikšanu.

Galvenā problēma saistībā ar diferencētās minimālās darba algas ieviešanu Latvijā ir uzņēmumu darbības nozaru identificēšana. Šobrīd spēkā esošā normatīvā bāze neparedz obligātu un pamatotu uzņēmuma darbības nozares deklarēšanu un reģistrēšanu, kā arī neparedz konsekvences, kas izriet no piederības reģistrētajai darbības nozarei.

Uzņēmuma pamatdarbības nozares reģistrācijas nepieciešamība Latvijā ir nenoteikta – uzņēmumi var reģistrēt savas darbības nozares Uzņēmumu reģistrā, taču tā nav obligāta prasība. Lai arī uzņēmuma pamatdarbības nozari var noteikt pēc apgrozījuma, jo uzņēmuma gada pārskata pielikumā pie peļņas vai zaudējumu aprēķina uzņēmums var norādīt neto apgrozījuma sadalījumu pa pamatdarbības veidiem, likuma Par uzņēmumu gada pārskatiem 48.panta otrajā daļā noteikts, ka „*citi uzņēmumi var šos nosacījumus nepildīt, ja tas nopietni kaitē minēto uzņēmumu interesēm*”. Tātad likuma spēkā esošā redakcija ļauj uzņēmumam pašam izvēlēties, vai tas vēlas publiskot informāciju par neto apgrozījumu sadalījumā pa pamatdarbības veidiem.

Aplūkotā situācija liecina, ka, vērtējot diferencētās minimālās darba algas ieviešanas iespējas Latvijā, ļoti būtisks ir mehānisms, kā identificēt uzņēmumus, kuriem pieņemtā norma būs saistoša.

10.2.2. Minimālās darba algas iespējamie diferencēšanas līmeņi

Minimālo darba samaksu ir iespējams diferencēt, vadoties pēc dažādiem nozari raksturojošajiem lielumiem. Ideja par diferencētas minimālās darba samaksas nepieciešamību nozīmē, ka oficiālā statistika par nodarbināto bruto darba samaksu ir neprecīza vai pastāv liela attīstības līmeņu dažādība tautsaimniecības nozaru starpā. Līdz ar to diferencēšanas līmeņus var mēģināt noteikt pēc produktivitātes uz vienu nodarbināto atšķirībām nozaru starpā vai arī ar alternatīvu apsekojumu par nodarbināto reālo darba samaksu datiem.

Pievienotā vērtība uz vienu nodarbināto var tikt lietota kā indikators nozares patiesajai nodarbināto produktivitātei, norādot uz oficiālajā statistikā reģistrēto atalgojumu neatbilstību (pieņemot, ka informācija par nozaru pievienoto vērtību ir patiesa (darba devēji iekļauj nodarbināto „aploksņu algas” savās izmaksās caur citiem izmaksu posteņiem).

Balstoties uz CSP datiem, ir aprēķināta nodarbināto produktivitāte uz vienu nodarbināto katrā no tautsaimniecības pamatnozarēm. CSP informācija par pievienoto vērtību laika, vidējām bruto un neto darba algām un nodarbināto skaitu periodā no 2003. gada līdz 2006. gada I ceturksnim pa tautsaimniecības nozarēm (pēc NACE 1.1. klasifikatora), sagatavota pēc DAIF pētījuma darba grupas pasūtījuma.

12. tabula. Nodarbināto bruto darba samaksa un pievienotā vērtība uz vienu nodarbināto būvniecībā, mazumtirdzniecībā un mežsaimniecībā/ kokapstrādē 2005. gadā

	Nodarbināto bruto darba samaksa, lati	Nodarbināto bruto darba samaksa, % pret vidējo valstī	Pievienotā vērtība uz vienu nodarbināto, lati	Pievienotā vērtība uz vienu nodarbināto, % pret vidējo valstī
Būvniecība (F)	210,95	86%	8 398	98%
Mazumtirdzniecība, izņemot automobiļus un motociklus; individuālās lietošanas priekšmetu un sadzīves aparātūras un iekārtu remonts (G52)	150,31	61%	9 077	106%
Mežsaimniecība, kokmateriālu sagatavošana un ar to saistītie pakalpojumi (A02)	260,38	106%	12 786	149%
Vidēji valstī	245,75	100%	8 596	100%

Piezīme: CSP informācija par Pievienoto vērtību laika, vidējām bruto un neto darba algām un nodarbināto skaitu periodā no 2003. gada līdz 2006. gada I ceturksnim pa tautsaimniecības nozarēm (pēc NACE klasifikācijas), sagatavota pēc DAIF darba grupas pasūtījuma.

CSP datos 2005. gadā nodarbināto bruto darba samaksa būvniecības nozarē (F) ir 96% līmenī, mazumtirdzniecības (G52) nozarē – 61%, bet mežsaimniecības (A02) nozarē – 106% līmenī no valsts vidējās darba samaksas (skatīt 12. tabulu). Savukārt nozaru pievienotā vērtība uz vienu nodarbināto pret vidējo pievienoto vērtību 2005. gadā bija 149% mežsaimniecības (A02), 98% būvniecības (F) un 106% mazumtirdzniecības nozarēs. Rezultāti rāda, ka visās aplūkojamajās nozarēs bruto darba samaksas attiecība pret vidējo bruto darba samaksu valstī ir zemāka nekā attiecīgo nozaru produktivitāte uz vienu nodarbināto pret vidējo produktivitāti valstī, taču,

salīdzinot nozaru produktivitātes attiecību pret vidējo produktivitāti valstī, ir redzams, ka būvniecībā (F) un mazumtirdzniecībā (G52) tā ir ļoti tuvu valsts vidējam līmenim.

Balstoties uz 12. tabulā attēlotajām nodarbināto produktivitātes atšķirībām, diferencēto minimālo algu var noteikt pēc nozaru produktivitātes attiecības pret valsts vidējo, pieņemot, ka valsts vidējai produktivitātei atbilst nediferencētā minimālā alga (minimālā darba alga valstī, kāda tā ir noteikta līdz šim). Tādā gadījumā, nolasot tabulu, varētu apgalvot, ka minimālajai darba algai mežsaimniecībā vajadzētu būt 149% apmērā no valsts minimālās pamatalgas, bet būvniecībā – 98% apmērā, kas nozīmē, ka minimālā darba alga šajā nozarē būtu mazliet zemāka par valsts noteikto minimālo pamatalgu. Te jāuzsver, ka aprēķinā ir izmantoti CSP dati, un redzams, ka iegūtais rezultāts neatbilst sagaidāmajam rezultātam. Tas ir mazticams, ka pievienotā vērtība uz vienu nodarbināto būvniecības nozarē ir mazāka par pievienoto vērtību mazumtirdzniecības nozarē.

Kopumā pastāv divas iespējamās pieejas darba algas diferencēšanai. Pirmā ir attēlota 12. tabulā un tā paredz diferencēšanu pret vidējo produktivitāti. Otra pieeja paredz diferencēšanu pret minimālo produktivitāti. Šajā gadījumā tā nav pielietojama, jo minimālā produktivitāte atbilst izglītības (M) nozarei. Tā kā skolotāju darba algas šobrīd ir piesaistītas minimālajai darba algai vismaz divu minimālo darba algu apmērā, nevar pieņemt, ka izglītības nozares produktivitātei atbilst minimālā darba alga.

Ja par atskaites punktu tiek lietota vidējā produktivitāte, tiek pieņemts, ka tai atbilst minimālā darba alga valstī. Nozares, kuru produktivitāte ievērojami pārsniedz vidējo, minimālo darba algu var noteikt proporcionāli tās produktivitātes attiecībai pret valsts vidējo produktivitāti. Tā kā būvniecības nozarei pievienotās vērtības atšķirības no valsts vidējās pievienotās vērtības uz vienu nodarbināto ir mazas (sk. 12. tabulu), varētu pieņemt, ka tai atbilst vispārējā (nediferencētā) minimālā darba alga. Arī mazumtirdzniecības nozarē produktivitātes atšķirības ir mazas, kas nozīmē, ka diferencēšanai nav lielas nozīmes, ja to nosaka pēc nozaru produktivitātes, kamēr mežsaimniecības nozarē minimālā darba samaksa būtu jānosaka par 50% lielāka minimālā darba alga.

Cita iespēja noteikt diferencēto minimālo algu tautsaimniecības nozarēm ietver mēģinājumu novērtēt nodarbināto reālās darba algas (ietverot „aploksņu algas”), kas ir iegūtas no nodarbināto apsekojumiem. Šajā analizē novērtējumam tika izmantoti DAIF pētījuma ietvaros veiktās pilna laika algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas rezultāti, kuri ietver neto pamatalgu un piemaksas.

Balstoties uz DAIF pētījuma datiem, tika novērtētas vidējās darba samaksas atšķirības tautsaimniecības nozaru starpā. Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zvejniecības (A un B) nozarēs (pētījumā tās ir apvienotas, tāpēc novērtējumam ir izmantotas vidējās algas šajās nozarēs kopā) tās ir 94% līdz 95% līmenī no vidējās darba samaksas izlasē vai par 28% lielākas nekā ieguves rūpniecībā (C) (ieguves rūpniecībā, balstoties uz pētījuma datiem, ir vismazākā darba samaksa). Būvniecības nozarē vidējās algas ir 139% līmenī no vidējās darba samaksas vai par 88% lielākas nekā ieguves rūpniecībā. Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības nozarē kopā atalgojums ir 90% līmenī no vidējās darba samaksas izlasē vai par 22% lielākas nekā ieguves rūpniecībā.

Šos rezultātus pamato arī izlasē apsekoto nodarbināto ar darba samaksu zem 100 latiem mēnesī īpatsvars. Tas norāda uz nodarbināto īpatsvaru, kuriem minimālā alga var būt saistoša. Ieguves rūpniecībai tie ir 46% – gandrīz puse nodarbināto saņem atalgojumu zem 100 latiem

mēnesī, tāpēc minimālā alga šai nozarei ir ļoti saistoša. Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zvejniecības nozarēs šis īpatsvars ir 30%, būvniecības nozarē – 13%, bet vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības nozarē – 32%. Tādējādi var secināt, ka vissaiostošākā minimālā alga pašlaik ir tieši ieguves rūpniecības nozarei, bet pārējām nozarēm – mēreni saistoša.

Tā kā ieguves rūpniecības nozarei minimālās darba algas līmenis ir vissaiostošākais, tai atbilst valsts noteiktās minimālās darba algas līmenis. Pārējām nozarēm, kurām būtu nepieciešams diferencēt minimālo darba algu, tās līmeni var noteikt atbilstoši šo nozaru vidējo algu attiecībai pret vismazāk pelnošās nozares darba samaksu.

Nemot vērā šos apsvērumus, var ieteikt mežizstrādes/kokrūpniecības nozarē paaugstināt minimālo darba samaksu par 35% līdz 45% (proporcionāli nozares vidējās algas attiecībai pret ieguves rūpniecības vidējo algu) virs vispārējās minimālās darba samaksas (novērtējums ir paaugstināts, jo augstāk minētais vidējās darba samaksas novērtējums ir zemāks iekļautās lauksaimniecības nozares dēļ), būvniecības nozarē – par 50% līdz 60% virs vispārējās minimālās darba samaksas (lai arī novērtējuma rezultāti iesaka augstāku minimālās darba algas līmeni, straujas izmaiņas radīs lielāku pretestību no darba devēju puses), bet mazumtirdzniecības – par 20% līdz 30% virs vispārējās minimālās darba samaksas (sk. 13. tabulu).

13. tabula. Iespējamie minimālās darba samaksas diferencēšanas līmeņi un to vidējais novērtējums ekspertu aptaujā

Nozare	Ieteiktā diferencēšanas pakāpe	Mēneša minimālās pamatalgas variants, lati	Diferencētā minimālā alga nozarei, lati	Ekspertu vērtējums 100 punktu skalā
Mežizstrāde/ kokrūpniecība	35 – 45%	90	120-130	55 – 60 punkti
		100	140-150	
		120	160-170	
Būvniecība	50 – 60%	90	135-140	50 – 60 punkti
		100	150-160	
		120	180-190	
Mazumtirdzniecība	20 – 30%	90	110-120	50 – 60 punkti
		100	120-130	
		120	140-160	

Izstrādāto piedāvājumu DAIF darba grupa iekļāva ekspertu vērtējuma aptaujā, kurā speciālisti izteica savu vērtējumu par 13. tabulā attēloto minimālās darba algas diferencēšanas pakāpi katrai nozarei 100 punktu skalā. Maksimālais vērtējums nozīmētu, ka piedāvātā minimālā darba alga ir pilnīgi piemērota Latvijas situācijai. Informācija par ieteikto diferencēšanas pakāpi, aprēķinātie paaugstinātās darba algas piemēri dažādos valsts noteiktās minimālās pamatalgas līmeņos un to ekspertu vērtējums ir attēlots 13. tabulā. Eksperti uzskatīja, ka kopumā piedāvātie minimālās darba samaksas diferencēšanas līmeņu aplūkotajās nozarēs ir vidēji atbilstoši Latvijas situācijai. Vairāki pieaicinātie eksperti samazināja savu vērtējumu tāpēc, ka konceptuāli neatbalstīja ideju par diferencētās minimālās darba algas ieviešanu tautsaimniecības nozarēs.

DAIF darba grupas piedāvātās aprēķina metodes priekšrocības ir tās teorētiskais pamatojums. Tā kā minimālā darba alga ir visvairāk saistoša vismazāk pelnošajai nozarei, tad tās diferencēšana, balstoties uz informāciju par nodarbināto kopējiem darba ieņēmumiem (ieskaitot „aploksņu algas”), ļauj veikt relatīvi objektīvu minimālās darba algas diferencēšanu. Kā nepilnību var

minēt ētisko aspektu – nodarbināto anonīmi sniegtā informācija par kopējo darba samaksu tiek izmantota valsts oficiālās statistikas vietā. Ja minimālā darba alga tiek paaugstināta ievērojami, darba devēji var būt spiesti samazināt darba samaksu darbiniekiem, lai segtu jaunradītās izmaksas, un strādājošie netieši tiek „sodīti”.

10.2.3. Minimālās darba algas diferencēšanas administrācija

Minimālās darba algas diferencēšana nav tikai potenciālās atšķirības pakāpes aprēķināšana. Vēl svarīgāk ir saprast diferencētās darba algas ieviešanas administratīvās iespējas, kuras izriet no valstī spēkā esošās likumdošanas un valsts institūciju darba prakses. Minēto jautājumu detalizētākai analīzei ir veltīta šī apakšnodaļa.

Galvenā problēma, kas ir saistīta ar diferencētās minimālās darba algas ieviešanu, ir Latvijas spēkā esošā likumdošana, kura neparedz obligātu uzņēmuma darbības nozares identificēšanu. Pašlaik uzņēmuma pamatdarbības nozares reģistrācija nav obligāta, un tā reti tiek izmantota praksē. Lai gan atsevišķi Ministru kabineta noteikumi paredz to ievērošanu, ja kaut viena no uzņēmuma saimnieciskās darbības aktivitātēm atbilst noteiktai nozarei (un atbilstoši tās kodam pēc NACE klasifikatora), darba grupa šaubās, vai līdzīgs mehānisms būs piemērotākais risinājums diferencētas minimālās algas gadījumā.

Novērtējot iespējas, sākotnēji vispievilcīgākais risinājums Latvijas situācijā (pieņemot, ka alternatīvas ieviešanā būtu jāizvairās no būtiskām izmaiņām Latvijas likumdošanā) šķita uzņēmuma ekonomiskās darbības nozares noteikšana atbilstoši dokumentiem, kas nepieciešami noteikta veida saimnieciskajai darbībai. Piemēram, ir zināms, ka mazumtirdzniecības uzņēmumiem ir nepieciešamas alkohola un tabakas izstrādājumu tirgošanas atļaujas u.tml. DAIF pētījuma darba grupa mēģināja pārbaudīt, vai ir iespējams identificēt uzņēmuma darbības nozari, balstoties uz tam izsniegtajām atļaujām, licencēm un citiem līdzīgiem dokumentiem. Kaut arī šī pieeja guva atsaucību ekspertu vidū kā vismazākā mērā represīva un, salīdzinot, uzņēmējdarbības videi visdraudzīgākā, DAIF darba grupa atklāja, ka arī šī iespēja nav pilnīgi īstenojama.

Aplūkoto trīs nozaru vidū droši kontrolējama ir tikai būvniecības nozare, jo Ekonomikas ministrija reģistrē visus būvkomersantus un būvuzņēmumus, kā arī būvpraksi un arhitektu sertifikātus. Diemžēl mazumtirdzniecības un kokrūpniecības nozaru uzņēmumu darbība nav tik detalizēti reģistrēta. Tirdzniecības uzņēmumiem nav nepieciešama specifiska reģistrācija Ekonomikas ministrijā. Lai arī ir nepieciešamas licences noteiktu produktu tirdzniecībai (piemēram, alkoholisko dzērienu, medikamentu), tās nenosdz visu nozari. Tirdzniecības nozarē ir vairākas organizācijas (piemēram, Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera, Latvijas Tirgotāju asociācija, Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera, Latvijas Tirgotāju kamera un citas), kas katra apvieno noteiktas mazumtirgotāju grupas, taču nav visaptverošas organizācijas, kas ietvertu lielāko daļu mazumtirdzniecības uzņēmumu. Mežsaimniecības nozarē situācija ir līdzīga – lai nodarbotos ar mežsaimniecību un kokrūpniecību, nav nepieciešama reģistrēšanās LR Zemkopības ministrijā, ka arī, veicot mežsaimniecības darbus, izpildītājam nav nepieciešami darba atļaujas dokumenti.

Ja uzņēmums darbojas vairākās tautsaimniecības nozarēs, nav taisnīgi piemērot diferencēto minimālo darba algu visiem uzņēmuma darbiniekiem. Šobrīd uzņēmumu gada pārskatos ir jāuzrāda tikai vidējais nodarbināto skaits uzņēmumā, neprasot detalizēti uzskaitīt nodarbināto skaitu pa pamatdarbības veidiem. Šeit būtu jāievieš grozījumi likumā, kas noteiktu, cik liela

daļa uzņēmuma darbinieku darbojas kādā no tā darbības sfērām, un diferencētā minimālā darba alga būtu jāpiemēro tikai tiem. Pat ja tiktu grozīts likums Par uzņēmumu gada pārskatiem, nodarbināto skaita, kuriem ir piemērojama diferencētā minimālā darba alga, kontrole pēc uzņēmumu gada pārskatiem var sekmēt uzņēmumu izvairīšanos no šo normu ievērošanas, norādot mazāku nodarbināto skaitu attiecīgajās nozarēs vai arī slēdzot ar darbiniekiem līgumus uz nepilnu slodzi.

Apkopojot augstāk minēto, redzams, ka viens no būtiskākajiem alternatīvas ieviešanas šķēršļiem ir atbilstošās normatīvās bāzes iztrūkums. Tā kā VID ir institūcija, kas ir atbildīga par nodokļu maksājumu un nodokļu maksātāju uzskati, var šķist pievilcīgi, ka tam varētu uzdot uzņēmumu kontroles funkcijas. Tomēr jānorāda, ka šobrīd spēkā esošā likumdošana neparedz, ka VID būtu jāiejaucas uzņēmumu saimnieciskajā darbībā un jānodarbojas ar uzņēmumu saimnieciskās pamatdarbības veida noteikšanu.

Ja VID būtu institūcija, kurai valdība deleģētu pienākumu noteikt uzņēmuma darbības pamatnozari, tas varētu izmantot uzņēmumu gada pārskatu peļņas un zaudējumu aprēķinā norādīto neto apgrozījumu, kas ir atspoguļots pielikumā sadalījumā pa pamatdarbības veidiem, kā to paredz likuma Par uzņēmumu gada pārskatiem 48.pants. Tomēr likums ļauj uzņēmumam izvēlēties, vai tas vēlas publiskot informāciju par neto apgrozījumu sadalījumā pa pamatdarbības veidiem. Ja uzņēmums izvēlas nepubliskot informāciju par neto apgrozījuma sadalījumu pa pamatdarbības veidiem, VID rīcībā nav nepieciešamās informācijas, uz kā pamata varētu noteikt uzņēmuma piederību noteiktai tautsaimniecības nozarei.

Papildus tam jānorāda, ka informācijas iegūšana no gada pārskatiem nav operatīva. Uzņēmumiem pārskati par iepriekšējo kalendāro gadu ir jāiesniedz līdz nākamā gada maijam. Piemērot diferencētu minimālo darba samaksu, kas ir balstīta uz iepriekšējā gada saimniecisko darbību, ir iespējams, sākot no nākamā gada otrā pusgada vai aiznākamā gada. Tas nozīmē, ka sistēma būtu neelastīga pret izmaiņām uzņēmumu saimnieciskajā darbībā.

Analizējot šobrīd spēkā esošo likumdošanu, DAIF darba grupa uzskata, ka tās pielāgošana prasītu noteiktas sistēmas ieviešanas un uzturēšanas izmaksas. Tās prasītu, pirmkārt, normatīvo aktu grozījumus, lai būtu iespējams noteikt uzņēmuma piederību noteiktai saimnieciskās darbības nozarei. Otrkārt, diferencētās minimālās darba algas sistēmas uzturēšana prasa uzņēmumu kontroli, kas sastāv no divām daļām. Pirmā daļa ir iegūtās informācijas kontrole, ko šobrīd veic ar noteiktu datorprogrammu palīdzību. To pielāgošana jaunai sistēmai prasīs lielākus vai mazākus izdevumus, kuri ir atkarīgi no valsts iestāžu (galvenokārt Valsts ieņēmumu dienesta un Valsts darba inspekcijas) lietotā programmnodrošinājuma. Otrā daļa ir uzņēmumu fiziska kontrole tad, ja informācijas kontrolē ir identificēts minimālās algas normas pārkāpuma risks. Jau šobrīd tiek atzīmēts, ka abu valsts iestāžu kontroles kapacitāte ir samērā zema. Lai nodrošinātu atbilstošu kontroli, tām būs jāpiesaista lielāki cilvēkresursi. Treškārt, diferencētas minimālās darba algas ieviešana prasa informēšanas pasākumus par likumdošanas izmaiņām. Ceturtkārt, ja tiks pieņemti augstāk minētie normatīvo aktu grozījumi, uzņēmumu grāmatvežiem būs jāiesniedz VID sarežģītākas gada pārskatu atskaites. Tātad, tiks paaugstinātas administratīvās barjeras. Pielāgošanās jaunajai atskaišu sastādīšanas sistēmai prasīs grāmatvežu apmācību un nesīs izdevumus visiem Latvijas uzņēmējiem.

Iespējamie valsts administratīvie (gan ieviešanas, gan uzturēšanas) izdevumi šobrīd nav skaitliski identificēti. To noteikšanā darba grupa saskārās ar grūtībām, jo, no vienas puses, tika uzsvērts, ka paaugstināsies valsts administratīvās izmaksas, bet, no otras puses, vismaz daļu

izmaksu varētu segt, īstenojot alternatīvu ilgākā laika periodā. Normatīvo aktu grozījumi un programnodrošinājuma pielāgošanu ir iespējams veikt valsts iestāžu ikdienas darba kārtībā aptuveni gada līdz pusotra gada laikā. Izdevumi ir jāparedz galvenokārt ieviestās sistēmas kontrolei un darbības nodrošināšanai, taču to apmērs būs atkarīgs gan no normatīvo aktu grozījumiem, gan valsts iestāžu, gan sociālo partneru (darba devēju organizāciju un arodbiedrību) kapacitātes.

10.2.4. Minimālās algas diferencēšanas sociāli ekonomiskās sekas

Ekspertu aptaujā identificēto seku (risku) saraksts un to iestāšanās varbūtība rāda, ka alternatīvas īstenošana nenesīs galveno gaidīto rezultātu, ko Labklājības ministrija netieši definēja alternatīvas formulējumā. Saskaņā ar darba uzdevumu, diferencētās minimālās darba algas ieviešana ir paredzēta visvairāk nedeklarētās nodarbinātības riskam pakļautajās nozarēs. Tās sagaidāmajam rezultātam jābūt nedeklarētās nodarbinātības samazināšanās, taču ekspertu viedoklis liecina, ka tāda rezultāta iestāšanās varbūtība salīdzinājumā ar citām iespējamajām sekām nav liela.

Ekspertu identificētās politikas alternatīvas ieviešanas sekas veido piecas grupas, izņemot administratīvās grūtības, kas tika aplūkotas iepriekš.

Pirmkārt, eksperti atzīmē, ka tieši mazumtirdzniecības, būvniecības un mežizstrādes/kokapstrādes nozaru uzņēmumi veido ievērojamu tautsaimniecības daļu un ir iekļaujami mazo un vidējo uzņēmumu kategorijā, kam ir būtiska loma gan iekšzemes kopprodukta radīšanā, gan nodarbinātībā. DAIF darba grupa darba devēju aptaujai pasūtīja CSP uzņēmumu statistikas datus par summāro darbinieku skaitu apakšnozarēs dalījumā pēc uzņēmuma lieluma, saskaņā ar kuriem aptuveni 50% būvniecībā un 63% mazumtirdzniecībā legāli nodarbināto strādā uzņēmumos līdz 49 darbiniekiem.

Uzņēmējdarbības politikas un tās īstenošanas jomā īpaša uzmanība tiek pievērsta tieši vidējās un mazās uzņēmējdarbības attīstības veicināšanai. Diferencētas minimālās darba algas ieviešana šajās tautsaimniecības nozarēs veidotu nelabvēlīgus ekonomikas funkcionēšanas nosacījumus atsevišķos reģionos un iepriekšminētajās nozarēs, kas vēl vairāk pastiprinātu sociāli ekonomisko disproporciju starp reģioniem. Ekspertu vērtējumā, reģionālās nevienlīdzības palielināšanās varbūtība bija relatīvi augsta, un varbūtība, ka pieaugs bankrotējošo mikro un mazo uzņēmumu skaits, bija pat augstāka.

Otrkārt, minimālās darba algas diferencēšana nav vēlama konceptuāli, jo šāda rīcība paaugstinās valsts iejaukšanos uzņēmējdarbībā, kas ir nevēlami no valsts ekonomikas attīstības viedokļa.

Treškārt, īpaši attiecībā uz mazumtirdzniecību, ir jānorāda, ka šajā tautsaimniecības sfērā darbojas dažāda lieluma uzņēmumi visos Latvijas reģionos un nav iespējams piemērot vienotu minimālo darba algu tirdzniecības uzņēmumam Rīgā un lauku veikalam no Rīgas attālākā reģionā. Speciālisti uzskata, ka nosaukto trīs nozaru starpā vienīgā, kurā varētu piemērot augstāku minimālo darba algu, ir būvniecība. Tādā gadījumā, no valsts administratīvo izmaksu viedokļa, būtu lietderīgāk veicināt ģenerālvienošanos starp būvniecības nozares darba devēju un darba ņēmēju organizācijām. Jāatzīmē, ka šobrīd būvniecības nozarē ir panākta vienošanās starp šīm organizācijām, taču ir apgrūtināta tās praktiskā īstenošana.

Ceturtkārt, aplūkotās trīs nozares ir tās, kuras nodarbina lielu daļu mazkvalificētā darbaspēka. Nodarbinātības valsts aģentūrā reģistrēto brīvo darba vietu sarakstā vislielākais pieprasījums ir pēc mazumtirdzniecības pārdevējiem, krāvējiem un dažādām ar būvniecību saistītām

apakšprofesijām (būvstrādnieks, betonētājs, mūrnieks u.c.). Ja šajās nozarēs tiks paaugstināta minimālā darba alga, kritīsies pieprasījums pēc mazkvalificētā darbaspēka un radīsies tā pārpalikums darba tirgū (bezdarbs). Rezultātā Nodarbinātības valsts aģentūrai radīsies grūtības integrēt bezdarbniekus darba tirgū, jo būvniecība, mazumtirdzniecība un kokapstrāde ir tās nozares, kurās iespējams iesaistīt tādus cilvēkus, kas ilgstoši bijuši bez darba. Šo seku iestāšanās varbūtība alternatīvas ieviešanas gadījumā tiek novērtēta kā relatīvi augsta.

Piektkārt, eksperti norādīja, ka, ja minimālo algu uzskata par regulējošo instrumentu divu mērķu sasniegšanai – legālās nodarbinātības veicināšanai un darbinieku labklājības paaugstināšanai, tad pastāv būtiskas šaubas, vai šobrīd definētie mērķi tiek sasniegti. Dati, ko eksperti saņēma kopā ar ekspertaptaujas anketu, rādīja, ka būvniecībā bija novērojama vislielākā atšķirība starp CSP aprēķināto un DAIF algoto darbinieku kvantitatīvajā pētījumā iegūto vidējo algu lielumu. Dati rāda, ka vidējā alga būvniecībā vairākkārt pārsniedz minimālo darba algu valstī, kas liek domāt, ka tas nav īstais instruments cīņai ar nelegālo nodarbinātību nozarē.

Citas, nozīmīgākas ekspertu nosauktās sekas gadījumā, ja tiks ieviesta diferencēta minimālā darba samaksa nosauktajās trīs tautsaimniecības nozarēs, ir attiecīgo nozaru pakalpojumu cenu pieaugums, no tā izrietošais citu, nesaistīto nozaru, pakalpojumu cenu pieaugums, izmaiņas nodarbinātības veidos (darba līgumu veida mainīšana no pilnas slodzes uz nepilnu slodzi) un nodarbināto skaita samazinājums ietekmētajās nozarēs.

Ekspertu skatījumā, ir ļoti liela iespēja, ka pozitīvie efekti var nebūt pietiekami lieli, lai kompensētu radītos negatīvos efektus. Kopējā nostādne situācijas risināšanā ir tāda, ka ir jāsekmē darba devēju apvienību veidošanās un jāatbalsta koplīgumu slēgšana starp nozares uzņēmumu apvienībām un arodbiedrībām.

Līdzīgi kā iepriekš eksperti nosauca iespējamās politikas ieviešanas sekas vai rezultātus, to iestāšanās varbūtību un mēģinājumu novērtēt, cik lielu nodarbināto daļu varētu ietekmēt politikas ieviešana. Rezultāti ir apkopoti 14. tabulā. Valsts administratīvo izmaksu pieaugums nav minēts rezultātu sarakstā, jo šāda rezultāta iestāšanās varbūtība viennozīmīgi tika novērtēta ar maksimālo varbūtību, taču ietekmēto nodarbināto apmēru noteikt nebija lietderīgi, jo pavērās plašas interpretācijas iespējas ar ietekmes apmēru (no visiem nodarbinātajiem līdz attiecīgo valsts kontroles institūciju darbiniekiem).

Aplūkotais materiāls rāda, ka minimālās darba algas būvniecības (F), mazumtirdzniecības (G52), mežistrādes/ kokrūpniecības (A02) nozarēs ir iespējama, taču ar to ir saistītas vairākas ieviešanas grūtības. Tās ir nozares uzņēmumu identifikācija, diferencētās algas adekvāta aprēķināšana un vairāku negatīvu efektu rašanās, īstenojot šādu pieeju.

Aptaujātie eksperti iesaka stimulēt attiecīgo nozaru aptverošu darba devēju apvienību veidošanos un nozaru arodbiedrību stiprināšanu, tādējādi stimulējot nozari aptveroša koplīguma slēgšanu, kurā tiktu ietverta arī minimālā darba samaksa nozarē. Ja minimālā darba samaksa nozarei tiks noteikta uz koplīguma pamata, tad iegūtajam rezultātam vajadzētu būt efektīvākam nekā valsts noteiktai diferencētajai minimālajai darba algai. Nozares arodbiedrības centīsies panākt maksimālo minimālo darba algu, vienlaikus nodrošinot, ka netiks samazināta nodarbinātība, kamēr darba devēju apvienības centīsies nepieļaut pārāk augstu minimālās darba algas līmeni, kas negatīvi iespaidotu uzņēmumu saimniecisko darbību. Šāds diferencētās minimālās darba algas noteikšanas mehānisms ir uzskatāms par optimālu no valsts administratīvo resursu taupīšanas viedokļa, līdz ar to, saglabājot ar likumu noteikto minimālo algu, būtu jāatbalsta sociālo partneru centieni panākt savstarpējo vienošanos Darba likumā noteiktajā kārtībā.

**14. tabula. Diferencētas minimālās darba algas būvniecībā, mazumtirdzniecībā un
mežizstrādē/ kokapstrādē prognozētās ieviešanas sekas**

Sekas/ rezultāts	Ietekmes novērtējums	
	Varbūtība	Skarto nodarbināto daudzums
Neskaidrību („interpretācijas”) par piederību uzņēmējdarbības nozarei pieaugums	augsta	relatīvi zems
Attiecīgo 3 nozaru pakalpojumu cenu pieaugums	relatīvi augsta	relatīvi zems
Mikro/ mazo uzņēmumu bankrots	relatīvi augsta	relatīvi zems
Nodarbinātības valsts aģentūrai samazināsies iespēja iesaistīt bezdarbniekus (mazkvalificētos darba meklētājus) šajās 3 nozarēs, kur tiem ir vislielākās iespējas sameklēt darbu	relatīvi augsta	zems
Citu, nesaistīto nozaru, pakalpojumu cenu pieaugums	vidēja	vidējs
Reģionālās nevienlīdzības pieaugums	vidēja	relatīvi zems
Jaunu darba līguma formu meklēšana (piemēram, pāriešana uz nepilnu darba laiku, stundu apmaksu, darba ņēmēji pārrēķināsies par pašnodarbinātajiem u.c.)	vidēja	relatīvi zems
Neregistrētās nodarbinātības (tai skaitā „aploksņu algu”) samazināšanās	vidēja	relatīvi zems
Nodarbināto skaita samazinājums nosauktajās 3 nozarēs	vidēja	relatīvi zems
Darbaspēka pārvietošanās tautsaimniecību nozaru starpā pieaugums	vidēja	relatīvi zems
Motivācijas maksāt nodokļus mazināšanās	vidēja	zems
Attiecīgo 3 nozaru attīstības bremsēšanās	vidēja	relatīvi zems
Darba apstākļu uzlabošanās	vidēja	relatīvi zems
Papildus labumu kā darba samaksas veida piedāvājuma strādājošajiem samazināšanās	vidēja	relatīvi zems
Starpvalstu migrācijas samazināšanās	vidēja	zems
Neregistrētās nodarbinātības palielināšanās	vidēja	relatīvi zems

Piezīme: Sagrupēti ekspertu aptaujas rezultāti. Varbūtību vērtējuma grupas: augsta (81% - 100%), relatīvi augsta (61% - 80%), vidēja (41% - 60%), relatīvi zema (21% - 40%) un zema varbūtība (līdz 20%). Seku skarto nodarbināto daudzums: augsts (81% - 100%), relatīvi augsts (61% - 80%), vidējs (41% - 60%), relatīvi zems (21% - 40%) un zems īpatsvars (līdz 20%).

10.3. Darba likuma 18. panta normu piemērošanas efektivitātes paaugstināšana

Viens no alternatīvajiem risinājumiem minimālās darba algas, īpaši, diferencētās algas noteikšanai ir iedzīvināt un ieviest praksē likumdošanā nostiprinātās normas par koplīgumos starp darba devēju un darbinieku organizācijām panāktās vienošanās attiecināšanu uz visiem nozares uzņēmumiem, pamatojoties uz Latvijas Republikas Darba likuma 18. panta 4. daļu: „Ja darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 60% darbinieku, ...” (šobrīd pēc Latvijas Darba devēju konfederācijas un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšlikuma grozījumos Darba likumā tiek iestrādāta norma, kas spēkā esošo 60% „sliksni” pazemina līdz 50%).

Papildus tiek apspriesta iespēja šīs normas papildināt ar vēl vienu kritēriju, kas ietekmētu ģenerālvienošanās spēku attiecībā uz visu nozari un nodrošinātu nepieciešamo elastību. Tas paredz, ka ģenerālvienošanās var noslēgt arī tad, ja darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē veic nozares preču vai pakalpojumu darba apjomu vairāk nekā 65% no kopējā nozares preču vai pakalpojumu darba apjoma valstī (Labklājības ministrija 2006).

Tādējādi jau šobrīd ir novēroti mēģinājumi veicināt darba devēju organizāciju un darbinieku apvienību (sociālo partneru) spēju ietekmēt situāciju konkrētajā nozarē, piemēram, nosakot augstāku minimālo algu salīdzinoši ar valsts noteikto vai nosakot elastīgākas darba laika formas. Līdz ar to iespējams gan nodrošināt lielāku elastību nozares regulējumā, gan ietekmēt sociālās aizsardzības līmeni nozarē strādājošajiem, kas savukārt palīdzēs noturēt darbaspēku Latvijā, cīnīties pret negodīgu konkurenci un ēnu ekonomiku.

Šobrīd spēkā esošie normatīvie akti, kas reglamentē darba attiecības (Darba likums, likums Par arodbiedrībām, Darba devēju organizāciju un to apvienību likums, Streiku likums, Darba strīdu likums, Valsts darba inspekcijas likums un Darba aizsardzības likums), pilnīgi atbalsta ģenerālvienošanās starp darba devēju un darbiniekiem iespējamību Latvijā, izņemot Darba likuma 18. panta 4. daļas iepriekš minēto nosacījumu par 60% „sliksni”. Tādējādi var teikt, ka formāli institucionālā līmenī šķēršļi nepastāv. Lai gan ir zināms, ka vairums darba devēju pieder mazo un vidējo uzņēmumu kategorijai, tāpēc ir grūtības apvienoties tādās organizācijās, kas apvienotu 60% no nozarē strādājošajiem, tas ir saucams par praktisku, nevis institucionālu šķērslī.

Sociālo partneru tēla un ietekmes analīzes, kas ir veikta DAIF pētījuma ietvaros, rāda, ka arodbiedrību darbība ir raksturīga lielos uzņēmumos un sabiedriskajā sektorā. Šobrīd arodbiedrības Latvijā vēl nav pietiekami spēcīgas, lai nozīmīgi ietekmētu jautājumus par darbu un darba organizācijām uzņēmumu un nozaru līmenī, ieviešot divpusējo sociālo sadarbību. Šo faktu daļēji nosaka nelielais biedru skaits, līderu trūkums, zema arodbiedrību popularitāte jauniešu vidū, solidaritātes trūkums un citi negatīvi faktori.

Arī darba devēju organizācijām būtu jāveicina darba devēju iesaistīšanas organizācijās (īpašu uzmanību pievēršot mazo un vidējo uzņēmumu līdzdalības paaugstināšanai), nostiprinot to savstarpējo uzticēšanos un sadarbību, kas rezultātā ļautu tam uzstāties kā ietekmīgiem vairākuma interešu pārstāvējiem sarunās ar sociālajiem partneriem. Eksperti iesaka, ka darba devēju apvienību veidošanās ir jāstimulē ar atbilstošas likumdošanas palīdzību, proti, būtu nepieciešams noteikt, ka uzņēmējiem ir jāapvienojas savas nozares darba devēju organizācijās. Tas paaugstinātu darba devēju ieinteresētību, kā rezultātā tiktu panākts vienots redzējums, kas nepieciešams, lai noslēgtu ģenerālvienošanās ar strādājošo pārstāvjiem.

10.3.1. Alternatīvas iedzīvināšanu stimulējošie pasākumi

Runājot par Darba likuma 18. panta iedzīvināšanu praksē, aptaujātie eksperti ieteica lietot šādus stimulējošus līdzekļus:

- ☒ sākotnēji Darba likuma 18. panta 4. daļas nosacījumu par 60% strādājošo apvienošanu pazemināt līdz 50% vai pat 40%;
- ☒ mainīt cita veida likumdošanu, galvenokārt, lai radītu nepieciešamību vai stimulētu darba devēju apvienoties organizācijās;
- ☒ tām nozarēm, kurās šobrīd ir pietiekami spēcīgas darba devēju un darba ņēmēju organizācijas (izglītība, medicīna, būvniecība, transports), pasludināt 18. pantu normu par vienīgo minimālo darba algu nosakošo mehānismu un atcelt tām nepieciešamību ievērot

valsts noteikto minimālo darba algu;

- ☑ likt nozarēm, kurās šobrīd ir pietiekami spēcīgas darba devēju un darba ņēmēju organizācijas, līdz noteiktam termiņam noslēgt un izsludināt ģenerālvienošanās, paredzot valsts sankcijas, ja tāda netiks panākta (piemēram, valsts noteiks pietiekami augstu minimālo algu, lai stimulētu nozari vienoties);
- ☑ atcelt minimālās darba algas spēku lielajos uzņēmumos (virs 500 darbiniekiem), uzliekot šiem uzņēmumiem par pienākumu slēgt koplīgumu ar sava uzņēmuma vai darbības nozares arodbiedrību;
- ☑ aktīvi izmantot „Labklājības ministrijas pētījumos” iegūtos secinājumus un piemērus, lai izglītotu strādājošos par darba līguma neesamības iespaidu uz darba algu un sociālo nodrošinājumu, uzsvērt tās sociālā nodrošinājuma formas, kuras ir svarīgas arī gados jauniem un aktīviem strādājošajiem.

Pirmais piedāvātais pasākums (18. panta 4. daļas nosacījuma pazemināšana) šobrīd tiek īstenots. Tā sekas būs jūtamas pēc tam, kad Saeima būs pieņēmusi Darba likuma grozījumus. Lai gan arī 50% pārstāvēto nodarbināto īpatsvars Latvijas situācijā ir uzskatāms par lielu, tas varētu stimulēt vienoties tās nozares, kurām šobrīd nebija pietiekami lielas pārstāvniecības.

Otrais piedāvātais pasākums šobrīd netiek īstenots. Eksperti min Vācijas piemēru, kur darba devēju organizēšanos paredz valsts likumdošana. Kā minēts iepriekš, Vācija ir viena no tām valstīm, kur šobrīd minimālā darba alga netiek noteikta ar likumu.

Trešais, ceturtais un piektais pasākums šobrīd netiek īstenots, taču tiek uzskatīts, ka tādā veidā valdība (un Labklājības ministrija kā alternatīvas ierosinātāja un darba tirgus uzraudzītāja) varētu palīdzēt radīt precedentu – situāciju, kad darba tirgū ir ne tikai noslēgta ģenerālvienošanās, bet tā patiešām darbojas. Eksperti uzsver, ka koplīgumu un ģenerālvienošanās stimulēšana ir jāveic pakāpeniski, sākot ar tādiem uzņēmumiem vai tautsaimniecības nozarēm, kurās šobrīd pastāv vislabvēlīgākie apstākļi, lai vienošanās tiktu panākta. Tie ir: pietiekami plaša pārstāvniecība organizācijās un koplīguma slēgšanas pieredze.

Trešajā priekšlikumā nosauktajās nozarēs šobrīd pastāv spēcīgas arodbiedrības ar pietiekami plašu pārstāvniecību, tāpēc varētu sagaidīt, ka, atceļot šajās nozarēs ar likumu noteikto minimālo algu, vienošanās tiktu panākta. Tomēr jānorāda, ka medicīnas un izglītības darbinieku organizācijas arī līdz šim ir samērā bieži diskutējušas ar valdību ar iespējām pacelt darba samaksu, taču pārrunu rezultātā tiek apmierinātās tikai būtiskākās strādājošo prasības. Valsts kā darba devēja iespējas ir atkarīgas no budžeta ieņēmumiem, tāpēc dialoga attīstīšanas iespējas šīm nozarēm ir ierobežotas. Kā rāda DAIF pētījuma dati, tieši privātajam sektoram Latvijā būtu nepieciešama koplīgumu un ģenerālvienošanās slēgšanas pieredze.

Ceturtais un piektais priekšlikums ir piemēroti realizēšanai gan sabiedriskajā, gan privātajā sektorā. Tomēr jāatzīst, ka arī šo priekšlikumu īstenošanas iespējas ir ierobežotas. Lai gan arodbiedrību pārstāvniecība lielajos uzņēmumos ir pietiekama, DAIF pētījuma dati rāda, ka lielajos uzņēmumos jau šobrīd ir augstākas darba algas nekā darbinieku skaita ziņā mazākos uzņēmumos. Tas nozīmē, ka darba algu politika lielajos uzņēmumos ir salīdzinoši labvēlīgāka un ka reālu nepieciešamību pēc koplīguma tajos strādājošie darbinieki var nejust. Šādā kontekstā koplīgums var būt formāls dokuments, kas ir noslēgts saskaņā ar likumdošanas prasībām (ja tādas tiks noteiktas). Tāds iznākums var nedot cerēto rezultātu, t.i., tas neveicinās koplīgumu slēgšanu citos uzņēmumos.

Sestā priekšlikuma īstenošana vismaz daļēji varētu tikt īstenota projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” publicitātes ietvaros. Piemēram, DAIF pētījumā rezultātu analīzē ir atklātas vairākas

likumsakarības attiecībā uz darba līguma esamības vai neesamības ietekmi uz strādājošā darba samaksu, kas neapstiprina publiskajā telpā izskanējušos un nostiprinājušos priekšstatus. Tāpat arodbiedrību un darba devēju organizāciju pārstāvjiem būtu ieteicams iepazīties ar pētījuma rezultātiem un izmantot tos savas rīcības plānošanā un viedokļa argumentēšanā. Tomēr pastāv iespēja, ka, īstenojot augstāk minētos priekšlikumus, netiks panākts vēlamais rezultāts, jo DAIF pētījuma rezultāti rāda, ka darbinieku iesaistīšanās arodbiedrībās motivācija ir zema un ka tām ir nepieciešams spēcīgs līderis, kas stimulētu strādājošo apvienošanās.

Aplūkojot priekšlikumus, redzams, ka tie paredz vismaz sākotnēju aktīvu valdības spiedienu, kura īstenošana prasa zināmu uzdrīkstēšanos un gatavību riskēt. Tas prasa atbildīgās institūcijas (Labklājības ministrijas) pārliecību, ka Darba likuma 18. panta iedzīvināšana praksē ir būtiski nepieciešama Latvijai vai ka tas ir ieteicamais diferencētās minimālās darba samaksas ieviešanas modelis Latvijā. Iespējams, ka ātrāku rezultātu panākšanu varētu stimulēt sadarbība ar lielajiem darba devējiem, jo daļa mazo uzņēmumu, kas ietilpst nozaru darba devēju apvienībās uzskata, ka tieši lielo uzņēmumu iniciatīva ir nepieciešama, lai noslēgtu ģenerālvienošanos.

Ja Labklājības ministrija izvēlas mērenāku darba tirgu regulējošu pieeju, tad tā var turpināt paaugstināt minimālo darba algu līdzšinējā kārtībā kā to dara arī citas Eiropas Savienības dalībvalstis.

10.3.2. Alternatīvas ieviešanas sociāli ekonomiskās sekas un riski

Runājot par iespējamajām alternatīvas ieviešanas sekām, ir jāatdala divas situācijas. Vienā gadījumā, ja valdība turpina noteikt kaut vai formālu minimālo darba algu valstī, dažas turpmāk aplūkotās sekas nepiepildīsies, jo to iestāšanās varbūtība būtiski pieaug tad, ja valdība nolemj realizēt otro scenāriju. Tas paredz, ka pēc zināma laika ekspertu vērtējumā piedāvātais termiņš seku novērtējumam bija 5-6 gadi. Darba likuma 18. panta norma, ka sociālie partneri vienojas par darba samaksu ar ģenerālvienošanās palīdzību, ir vienīgais mehānisms, kā Latvijā tiktu definēta minimālā darba alga.

Aplūkojot sekas, iesākumā tiks aplūkotas tās, kuras attiecas uz abām situācijām, un vēlāk detalizētāk tiks analizēts otrais scenārijs, kur valsts minimālo darba samaksu nenosaka vispār.

Šobrīd lielākais vairums Latvijas uzņēmumu ir mikro, mazi un vidēji uzņēmumi, un darba devēju un darbinieku apvienības šobrīd aptver mazāko to daļu. Tādā situācijā ir grūti noslēgt visai nozarei saistošu ģenerālvienošanos. Viens no iespējamajiem risinājumiem, kā samazināt šo risku, ir izstrādāt likumdošanu, kas mudinās darba devējus apvienoties organizācijās, kā tas ir, piemēram, Vācijā. Kaut arī viena no bažām, runājot par ģenerālvienošanos, ir tāda, ka lielie uzņēmumi, ar tās palīdzību nosakot augstas nozares minimālās darba algas, izspiež mazos uzņēmējus no tirgus, ekspertu vērtējumā šāda riska iestāšanās varbūtība tiek vērtēta kā vidēja.

Tāpat arī šobrīd pastāvošās lielās reģionālās atšķirības var veicināt atsevišķu uzņēmēju (īpaši mazo) konkurētspējas samazināšanos un pat maksātnespējas iestāšanos, ja tiktu īstenota minimālās darba samaksas paaugstināšana konkrētā tautsaimniecības sfērā, izmantojot 18. panta noteikumus. Ja lielie uzņēmumi attīstītākajos valsts reģionos vienotos par minimālās darba algas paaugstināšanu, un pieņemtais lēmums būtu saistošs visai nozarei, tad no tā izrietošais darbaspēka izmaksu pieaugums mazā uzņēmumā vājāk attīstītā Latvijas reģionā var būt par lielu, lai turpinātu uzņēmējdarbību.

Būtiskas problēmas, ieviešot alternatīvu, varētu rasties attiecībā uz uzņēmuma darbības nozares noteikšanu. Šobrīd Latvijā nedarbojas likumdošana, kas ļautu noteikt uzņēmuma piederību konkrētai tautsaimniecības nozarei un nav institūcijas, kas nodarbotos ar šīs uzskaites kontroli. Līdz ar to būtu nepieciešams atrisināt jautājumu par uzņēmuma piederību konkrētai nozarei. Slēdzot ģenerālvienošanos, šīs problēmas aktualizēšanās varbūtība ir augsta. Ģenerālvienošanās gadījumā uzņēmuma nozari un piederību tai varētu kontrolēt iesaistītie sociālie partneri, un valstij, atšķirībā no otrās alternatīvas, nebūtu jātērē ievērojami finanšu un administratīvie resursi. Tomēr speciālisti ir samērā piesardzīgi attiecībā uz kopējā valsts ieguvuma novērtēšanu, jo uzskata, ka arī ģenerālvienošanās gadījumā valsts administratīvās izmaksas varētu pieaugt. Piemēram, valstij būtu jākontrolē noslēgto koplīgumu saturs, vai tie atbilst Darba likumam un vai tajos nav iestrādātas kādas diskriminējošas normas. Tomēr budžeta ieņēmumu samazinājums, ekspertu vērtējumā, nav gaidāms, drīzāk otrādi – tiek prognozēts budžeta ieņēmumu pieaugums.

Vērtējot šo politikas alternatīvu, eksperti norāda, ka īstermiņā tā veicinātu Latvijas ekonomisko attīstību, taču ilgtermiņā (pēc 20 – 30 gadiem) darbotos pretēji, par ko liecina šobrīd vecās Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze par brīžiem pārāk spēcīgo arodbiedrību ietekmi uz valdības lēmumiem un darba tirgus aizsardzību. Tomēr šobrīd sagaidāmie īstermiņa pozitīvie rezultāti varētu likties ļoti pievilcīgi. Eksperti uzskata, ka ģenerālvienošanās veicinātu darbaspēka tirgus attīstību Latvijā, kā rezultātā darba algu pieaugums un atšķirības būtu pamatotākas, samazinātos nedeklarētā nodarbinātība, kuras mazināšanas pasākumi šobrīd tiek uzskatīti par politikas prioritāti, u.c. Tomēr visi minētie ieguvumi ir lielā mērā atkarīgi no darba devēju un strādājošo organizētības pakāpes.

Lai novērtētu iespējamus zaudējumus un ieguvumus, ekspertiem tika piedāvāta šobrīd Latvijai neraksturīga situācija, proti, Latvijas valdība nolēmja, ka pēc 5-6 gadiem „Darba likuma” 18. panta norma, ka minimālo darba algu nozarē nosaka uz ģenerālvienošanās pamata, ir vienīgais minimālo darba algu noteicošais mehānisms valstī. Komentējot situāciju, eksperti norādīja, ka piedāvātais 5-6 gadu periods ir samērā īss, un tāpēc iesākumā (dažu gadu periods) situācija varētu pasliktināties. Tā izpaustos kā formālu un samērā mazu minimālo darba algu noteikšana nozarēs, kurās arodbiedrības ir samērā vājas salīdzinot ar darba devēju organizācijām. Šādas situācijas iestāšanās varbūtība ir ļoti augsta, jo darbinieku iesaistīšanās arodbiedrībās ir zema, tā raksturīga tikai noteiktām nozarēm un lielajiem uzņēmumiem.

Tātad strauja rīcība, atceļot ar likumu noteikto minimālo darba algu, pazeminās strādājošo sociālo nodrošinājumu. Lai gan tiek uzskatīts, ka šāda situācija piespiedīs strādājošos apvienoties arodbiedrībās, ir iespējams arī pretējs efekts – palielināsies darbaspēka izbraukšana no Latvijas. Darba algu regulēšana ar ģenerālvienošanās sāktu uzlaboties tad, kad algotie darbinieki būs apvienojušies arodbiedrībās. Tad nozarē panāktās ģenerālvienošanās būtu ne tikai formālas, bet arī faktiskas un abu iesaistīto pušu interesēm atbilstošas. Diemžēl šobrīd nav iespējams prognozēt, cik ātri darbinieki varētu apvienoties arodbiedrībās, jo tas ir atkarīgs no dažādiem blakus apstākļiem. To prognozes iespējas ir zemas.

Izvērtējot sekas, kādas rastos, atceļot ar likumu noteikto minimālo darba algu un nosakot algas ar ģenerālvienošanās palīdzību, iegūtās ekspertu atbildes ir apkopotas 15. tabulā.

Šobrīd sagaidāmās sekas ir uzskatāmas par savstarpēji pretrunīgām, jo iekļauj gan īstermiņa, gan ilgtermiņa rezultātu prognozi. Ilgtermiņa sekas ir nosauktas, balstoties Eiropas Savienības valstu pieredzē. Te jāpieskaita šādas sekas: minimālās darba algas pieaugums, augsti kvalificēto speciālistu daudzuma pieaugums, pamatots darba algu pieaugums, nodokļu ieņēmumu valsts

budžetā pieaugums, izbraukušā darbaspēka atgriešanās Latvijā, darba apstākļu uzlabošanās u.c.

Ieviešot politiku, ir jāpievērš uzmanība tam, ka sākotnēji valdībai ir jārēķinās ar būtiskām īstermiņa sekām, kurām, galvenokārt, ir negatīvs raksturs. Tās ir lielas darba samaksas atšķirības tautsaimniecības nozaru starpā, sākotnēji sagaidāmās formālās minimālās darba algas nozarēs, kas visnegatīvāk ietekmēs zemu kvalificēto darbaspēku, nodokļu ieņēmumu samazināšanās, migrācijas pieaugums u.c.

15. tabula. Darba likuma 18. panta 4. daļas kā minimālo algu vienīgā regulējošā mehānisma ieviešanas tuvāko 5-6 gadu laikā sekas

Sekas/ rezultāts	Ietekmes novērtējums	
	Varbūtība	Skarto nodarbināto daudzums
Minimālās darba algas pieaugums	relatīvi augsta	vidējs
Uzņēmumu nozaru identifikācijas problēmas, ja tas darbojas vairākās sfērās	relatīvi augsta	vidējs
Augsti kvalificēto speciālistu daudzuma pieaugums	relatīvi augsta	zems
Darba algu pamatots pieaugums	relatīvi augsta	vidējs
Nodokļu ieņēmumu valsts budžetā pieaugums	relatīvi augsta	vidējs
Daļa izbraukušo strādājošo atgriezīsies Latvijā	relatīvi augsta	zems
Grūtības noslēgt ģenerālvienošanos sabiedriskajā sektorā	relatīvi augsta	relatīvi zems
Darba apstākļu uzlabošanās	vidēja	vidējs
Uzņēmumu skaita pieaugums	vidēja	zems
Grūtības kontrolēt koplīgumus	vidēja	vidējs
Nereģistrētā nodarbinātības samazināšanās	vidēja	relatīvi zems
Liela darba algu atšķirības tautsaimniecības nozaru starpā	vidēja	vidējs
Lielie uzņēmumi ar ģenerālvienošanos izspiež mazos uzņēmējus no tirgus	vidēja	relatīvi zems
Nodarbināto skaits pieaugums	vidēja	vidējs
Reģionālās nevienlīdzības pieaugums	vidēja	relatīvi zems
Minimālās darba algās vairākās nozarēs būs formālas	vidēja	relatīvi zems
Darba algu pieauguma/ paaugstinājuma temps	vidēja	vidējs
Konkurētspējas kritums	vidēja	relatīvi zems
Nereģistrētās nodarbinātības pieaugums	vidēja	zems
Nodarbināto skaita samazināšanās	relatīvi zema	relatīvi zems
Nodokļu/ valsts budžeta ieņēmumu samazināšanās	relatīvi zema	vidējs
Pārrobežu (starpvalstu) migrācijas pieaugums	relatīvi zema	relatīvi zems

Piezīme: Grupēti ekspertu aptaujas rezultāti. Varbūtību vērtējuma grupas: augsta (81% - 100%), relatīvi augsta (61% - 80%), vidēja (41% - 60%), relatīvi zema (21% - 40%) un zema varbūtība (līdz 20%). Seku skarto nodarbināto īpatsvars: augsts (81% - 100%), relatīvi augsts (61% - 80%), vidējs (41% - 60%), relatīvi zems (21% - 40%) un zems īpatsvars (līdz 20%).

Vērtējot iespēju pasludināt Darba likuma 18.pantu par vienīgo minimālo darba samaksu noteicošo mehānismu valstī, sākotnēji ekspertu vērtējums sadalījās divās daļās. Pirmā daļa uzskatīja, ka Darba likuma 18. pants ir jāiedzīvina Latvijas darba vides regulēšanas praksē pēc iespējas ātrāk, piemēram, sākot ar 2010. gadu. Otra ekspertu grupa bija piesardzīgāka un piedāvāja normas ieviešanu pēc 2020. gada.

Ekspertu aptaujas rezultātā divas trešdaļas speciālistu atbalstīja pētījuma grupas secinājumu, ka atskaites punkts brīdim, pēc kura būtu iespējams pasludināt Darba likuma 18. pantu kā vienīgo minimālo darba algu noteicošo mehānismu, ir 2015. gads. Lai tāds risinājums nebūtu pārāk radikāls, ir jāveic gan sabiedrības aktīva sagatavošana šādām pārmaiņām, gan regulāri jānovērtē, kāda ir nodarbināto un darba devēju gatavības pakāpe panākt savstarpējo vienošanos. Ir jāpieaug koplīgumu izplatībai valstī, un to būtu jāuzskata par vienu no būtiskākajiem sabiedrības gatavības indikatoriem.

10.4. Secinājumi un ieteikumi

DAIF darba grupa gribētu atzīmēt, ka aplūkotās politikas alternatīvas nav vienīgie attiecīgās jomas regulēšanas mehānismi un ka kādu no tiem noteikti jāiedibina Latvijā. Pārskatā analizēti daži risinājuma varianti, kas vienlaikus ļauj paraudzīties uz darba vides regulēšanu Latvijā no cita skatu punkta. Tie var rosināt jaunas diskusijas vai citu Latvijai piemērotu algu regulējošo mehānismu meklējumus.

Runājot par pirmo apskatāmo politikas alternatīvu, t.i., minimālās algas paaugstināšanu līdz 68% no nacionālās vidējās algas pēc 2010. gada, jāatzīmē, ka pilnībā realizēt Labklājības ministrijas noteikto scenāriju norādītajā laika periodā (piecos vai sešos gados) DAIF darba grupa neatrada par iespējamu.

Kopumā darba gaitā tika izveidoti četri minimālās darba algas paaugstināšanas scenāriji pēc 2010. gada, un katrs no tiem apskata laika periodu līdz 2020. gadam. Pirmais, bāzes, scenārijs analizē minimālās darba samaksas paaugstināšanas iespēju tādā veidā, lai 2020. gadā tā sasniegtu 50% no nacionālās vidējās algas. Tas paredz, ka 2010. gada minimālā darba samaksa Latvijā būs 140 lati, neapliekamais minimums – 70 lati un iedzīvotāju ienākuma nodokļa likme saglabāsies līdzšinējā apmērā – 25%. Otrais, samazinātā iedzīvotāju ienākuma nodokļa, scenārijs aplūko līdzīgu situāciju: tās atšķirība ir iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes samazināšana līdz 22%. Kaut gan šobrīd ir pieņemts konceptuāls valdības lēmums samazināt iedzīvotāju ienākuma nodokli līdz 15%, eksperti uzskata, ka šāda nodokļu likmes samazināšanas scenārija piepildīšanās varbūtība ir zemāka.

Trešais, optimistiskais minimālās darba samaksas paaugstināšanas scenārijs, ir vistuvākais Labklājības ministrijas darba uzdevumam, proti, tas paredz, ka minimālā darba alga 2020. gadā sasniegs 68% no nacionālās vidējās algas. Neskatoties uz izstrādāto scenāriju, tā piepildīšanās ir maz ticama. Šobrīd ne vecajās, ne jaunajās Eiropas Savienības dalībvalstīs un arī ne kandidātvalstīs pēdējos desmit gados nav īstenota politikas alternatīvā formulētā ideja. Praktiski augstākais novērotais minimālās darba algas īpatsvars pret vidējo 2004. gadā bija Īrijā (51%) un 1995. gadā – Beļģijā un Maltā (52%). Latvijas minimālās darba algas īpatsvars 2004. gadā bija aptuveni vienādā līmenī ar Čehiju, Ungāriju, Igauniju un Lielbritāniju (34–39%). Turklāt aptaujātie eksperti ir norādījuši vairākus nozīmīgus riskus, kuru iestāšanās varbūtība ievērojami paaugstināsies, ja minimālās darba algas īpatsvars būs augsts, salīdzinot ar nacionālo vidējo algu.

Ja minimālās darba algas proporcija no nacionālās vidējās algas būs augsta, tad, pirmkārt, samazināsies atalgojuma atšķirības zemu un augstu kvalificētu strādājošo starpā. Optimistiskā scenārija aprēķini rāda, ka, lai minimālā alga sasniegtu 68% no nacionālās vidējās algas, vairumam nodarbināto (gan augstu, gan zemu kvalificēto) ieņēmumi atradīsies robežās no vienas līdz divām minimālajām darba algām. Tā ir ienākumu starpības izlīdzināšana, kas ir raksturīga sociāldemokrātiskam pasaules uzskatam un tam atbilstoši spēcīgai sociālai aizsardzībai.

Ja darba samaksas atšķirības dažādu kvalifikāciju darbinieku starpā būs mazas, tad augstu kvalificētajam darbspēkam varētu zust darba motivācija, jo atdeve, ņemot vērā viņu izglītības un personiskos sasniegumus, būtu ievērojami mazāka. Lai mudinātu augstu kvalificētu darbspēku būt ražīgākam, uzņēmēji izjutīs nepieciešamību meklēt tādus darbinieku motivācijas mehānismus, lai darba atalgojuma atšķirības tiktu izjustas citā veidā, nekā tas ir bijis līdz šim. Neskatoties uz valdības centieniem samazināt darba atalgojuma atšķirības starp zemu un augstu kvalificētajiem darbiniekiem, uzņēmēji meklēs iespējas mīkstināt šīs stingrās prasības. Darba atalgojuma atšķirības dažādas kvalifikācijas darbspēkam ir tirgus diktēta prasība, un saprātīgas valdības rīcība izpaustos kā minimāla pamatprasību noteikšana, nevis stingra darba algu politikas regulēšana. Jāatzīmē, ka citas Eiropas Savienības dalībvalstis priekšroku dod drīzāk speciālām nodokļu sloga samazināšanas programmām noteiktām iedzīvotāju grupām nekā stingrai darba samaksas regulēšanai.

Ceturtais, salīdzinoši pesimistiskais scenārijs paredz minimālās darba algas vislētāko attīstību, proti, tās procentuālā attiecība pret nacionālo vidējo algu saglabājas līdzšinējā līmenī, t.i., aptuveni 37% apmērā no nacionālās vidējās algas. Šis scenārijs paredz vienmērīgu minimālās darba algas pieauguma tempu un ir ļoti tuvs Eiropas Savienības vidējam rādītājam.

Runājot par otru apskatāmo alternatīvu, t.i., minimālās algas diferencēšanu visvairāk nedeklarētās nodarbinātības riskam pakļautajās trīs tautsaimniecības nozarēs (būvniecībā, mazumtirdzniecībā, mežsaimniecībā/kokapstrādē), vairums aptaujāto ekspertu neatbalstīja šo pieeju. Būtiskākie ekspertu argumenti pret šīs politikas alternatīvas ieviešanu bija saistīti ar valsts administratīvā spiediena pastiprināšanos un šobrīd spēkā esošo normatīvo aktu nepiemērotību diferencētas minimālās darba samaksas ieviešanai, minimālās darba algas noteikšanas mērķiem, kā arī ar darbspēka specifiku nosauktajās trīs nozarēs.

Runājot par pirmo pretargumentu saimi, t.i., valsts administratīvā spiediena pieaugumu, ir jāņem vērā, ka valsts iejaukšanās kādas nozares regulēšanā nav vēlama no ekonomiskās attīstības viedokļa. Tāda rīcība prasa arī papildus resursu ieguldījumu, un situācijā, kad valsts kontroles institūciju kapacitāte tiek uzskatīta par salīdzinoši vāju, papildus funkciju deleģēšana vēl vairāk apgrūtinās atbildīgo iestāžu darbu. Lai gan formāli ir iespējams deleģēt pieņemto normu praktisko īstenošanu VID, praktisku labumu sasniegt neizdosies, ja nebūs radīta atbilstoša normatīvā bāze.

Normatīvās bāzes nepiemērotība diferencētai minimālajai darba algai Latvijā ir otrs nozīmīgs sistēmas ieviešanas pretarguments. Šobrīd spēkā esošā likumdošana neparedz obligātu uzņēmuma darbības nozares reģistrēšanu. Lai iedibinātu diferencēto minimālo darba algu, ir jāatrod vai jāradā uzņēmuma darbības nozares identificēšanas mehānisms, kas prasa lielākus vai mazākus valsts finanšu ieguldījumus (ieviešanas izmaksas). Jebkura sarežģītāka administrēšanas sistēma prasa papildus tās uzturēšanas izdevumus.

Trešā prasība diferencētās minimālās darba samaksas noteikšanā ir kontroles iestādes noteikšana, kura pārbaudīs, vai uzņēmumi ievēro jaunās prasības. Lai gan Valsts ieņēmumu dienests varētu būtu tā institūcija, kurai uzticēt šo uzdevumu, šobrīd spēkā esošā likumdošana neparedz tiešu VID iejaukšanos uzņēmumu saimnieciskajā darbībā.

Diferencētas minimālās darba algas ieviešana prasīs ne tikai valsts budžeta ieguldījumus, bet arī darba devēju ieguldījumus. Ja, nosakot diferencētu minimālo darba algu, pielieto uzņēmumu galvenās tautsaimniecības nozares principu, ir jābūt precīzam tās identificēšanas mehānismam. Šobrīd uzņēmumu gada pārskatu forma, ko iesniedz VID, tam nav piemērota. Ja gada pārskatu

veidlapas tiktu mainītas, uzņēmumu grāmatvežiem ir jāapgūst jaunā atskaitīšanās kārtība.

Runājot par nākamo pretargumentu kopu, ir jāatgādina, ka minimālā alga kā regulējošs instruments tiek izmantota divu mērķu sasniegšanai – legālās nodarbinātības veicināšanai un darbinieku labklājības paaugstināšanai. Šobrīd nosaukto mērķu sasniegšana varētu tikt apšaubīta. Salīdzinot pētījumā DAIF aprēķināto darba samaksu ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem, bija redzams, ka trīs aplūkoto nozaru starpā būvniecībā bija novērojama vislielākā atšķirība starp oficiālo un DAIF algoto darbinieku kvantitatīvajā pētījumā iegūto vidējo algu lielumu. Spriežot pēc datiem, vidējā alga būvniecībā vairākkārt pārsniedz minimālo darba algu valstī, kas rada šaubas, vai minimālā darba alga ir īstais instruments cīņai ar nelegālo nodarbinātību nozarē. Eksperti norāda, ka būtu jāidentificē nelegālās nodarbinātības iemesli trīs analizētajās nozarēs, kas ļaus izstrādāt tiem atbilstošu preventīvo pasākumu programmu.

Viens no iespējamajiem nelegālās nodarbinātības iemesliem aplūkotajās trīs tautsaimniecības nozarēs ir to darbaspēka specifika. Būvniecības, mežizstrādes un vairumtirdzniecības nozarēs ir vislielākais zemas kvalifikācijas darbaspēka pieprasījums. Te tiek ieskaitīti arī tie darba meklētāji, kuri ilgāku laiku ir bijuši bez darba, kā rezultātā ir pazeminājušās viņu darba spējas. Trīs aplūkotās nozares ir šo cilvēku iespēja atgriezties darba tirgū. Situācijā, kad Darba likums paredz samērā stingru darbinieku pieņemšanas un atlaišanas kārtību, ir grūti izpildīt tā noteiktās prasības, kas var būt viens no nelegālās nodarbinātības iemesliem. Papildus tam īstenotā minimālās darba algas paaugstināšana aplūkotajās trīs nozarēs vēl vairāk samazinās ilgstošo bezdarbnieku iespēju no jauna iekļauties darba tirgū, meklējot darbu būvniecībā, mežizstrādē vai mazumtirdzniecībā.

Gadījumā, ja valdība nolemj diferencēt minimālo darba samaksu aplūkotajās nozarēs, tai noteikti jābūt atšķirīgai nozaru starpā, taču pašas sistēmas ieviešana varētu notikt vienlaicīgi. Tomēr eksperti norāda, ka nosaukto trīs nozaru starpā vienīgā, kur varētu piemērot augstāku minimālo darba algu, ir būvniecība, taču šīs sistēmas ieviešanai nebūtu lietderīgi tērēt valsts administratīvos un finanšu resursus. Tā vietā lietderīgāk būtu veicināt ģenerālvienošāns noslēgšanu būvniecības nozarē.

Trešā politikas alternatīva, t.i., Darba likuma 18. panta efektivitātes stimulēšana, ir visgrūtāk īstenojama. Tā ir saistīta ar darba devēju un strādājošo aktivitātes veicināšanu. Šobrīd abu pušu organizēšanās pakāpe ir zema. Koplīgumi tiek noslēgti galvenokārt noteiktu nozaru vai darbinieku skaita ziņā lielos uzņēmumos.

Tomēr šī politikas alternatīva varētu šķist pievilcīga vairāku iemeslu dēļ. Pirmkārt, ģenerālvienošāns vai koplīgumi ir darba algas noteikšanas forma Latvijai ģeogrāfiski tuvās valstīs – Skandināvijas valstīs un Vācijā. Otrkārt, tā pieļauj lielāku un darba devējiem tik būtisko elastību – ģenerālvienošāns tiek noteikta katrai nozarei atsevišķi. Tā rezultātā vienas nozares minimālo darba algu var noteikt atšķirīgu no citām nozarēm, un tāpēc tai vajadzētu būt atbilstošai attiecīgās nozares produktivitātei un darbaspēka pieprasījumam.

Lai veicinātu Darba likuma 18. panta praktisku pielietošanu, būtu ieteicams, pirmkārt, pilnveidot normatīvo aktu bāzi, lai rosinātu darba devējus un strādājošos apvienoties viņu intereses pārstāvošās organizācijās. Otrkārt, būtu ieteicams atcelt minimālās darba algas spēku lielajos uzņēmumos (virs 500 darbiniekiem), uzliekot tiem par pienākumu slēgt koplīgumu ar sava uzņēmuma vai darbības nozares arodbiedrību. Treškārt, tiek piedāvāts samazināt Darba likuma 18. panta 4. daļas nosacījumu par 60% strādājošo apvienošanu līdz 50% vai pat 40%,

un vēlāk, kad būs iedibinājušās darba devēju un strādājošo organizācijas, pakāpeniski atjaunot uzņēmumu aptverto strādājošo proporciju šobrīd esošajā līmenī.

Aplūkojot priekšlikumus, redzams, ka tās paredz vismaz sākotnēju aktīvu valdības spiedienu, kura īstenošana prasa zināmu uzdrīkstēšanos un gatavību riskēt. Tas prasa iekšēju Labklājības ministrijas pārliecību, ka Darba likuma 18. panta iedzīvināšana praksē ir būtiski nepieciešama Latvijai vai ka tas ir ieteicamais diferencētās minimālajās darba samaksas regulēšanas modelis Latvijā.

Ja Labklājības ministrija izvēlās mērenāku darba tirgu regulējošu pieeju, tad tā var turpināt noteikt nacionālo minimālo darba algu līdzšinējā kārtībā vai aktīvāk iesaistot diskusijās sociālos partnerus.

ATSAUCES

Grāmatas:

Kļaviņa S., Klapkalne, U., & Pētersone, B. (2005). *Politikas ietekmes vērtēšana politikas veidošanas sistēmā*. Valsts Kanceleja: Jelgavas tipogrāfija

Omārova, S. (1996). *Cilvēks dzīvo grupā. Sociālā psiholoģija*. Rīga: Kamene

Praude, V., & Beļčikovs, J. (2001). *Menedžments. Teorija un prakse*. Rīga: Vaidelote

Ehrenberg, R.G., & Smith, R. S. (2003). *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*. 8th edition. Pearson Education, Inc.

Esping-Anderson, Gøsta (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press

Oz, E. (2000). *Management Information Systems* (2nd ed.). Course Technology

Rutkowski, J., & Scarpetta, S. (2005). *Enhancing Job Opportunities in Eastern Europe and the Former Soviet Union*. The World Bank

Sachs, J. D., & Larrain, F. (1993). *Macroeconomics in The Global Economy*. Prentice-Hall, Inc.

Samuel, L. (1997). *Fundamental social rights Case law of the European Social Charter*. Council of Europe Publishing

Sjørup, K. (Ed.). (2004). *The European Employment Strategy and national employment policies. Addressing the employment and gender challenges of the Knowledge Based Society*. (Report no. I), WELLKNOW Project

Raksti, pētījumi:

Antila, J., & Ylostalo, P. (2003). *Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002*. Ministry of Labour Finland.

[http://www.sm.ee/est/HtmlPages/baromeeter2002/\\$file/baromeeter2002.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/baromeeter2002/$file/baromeeter2002.pdf)

European Commission (September, 2005). *Employment in Europe 2005. Recent Trends and Prospects* (pp. 163 – 197). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/employ_2005_en.htm

Funk, L., & Lesch, H. (2005). *Minimum wages in Europe*. European Industrial Relations Observatory.

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/study/tn0507101s.html>

Hazans, M. (2005a). *Unemployment and the Earnings Structure in Latvia, World Bank Policy Research Working Paper* (No. 3504). Washington DC, World Bank.

<http://ssrn.com/abstract=659103>

Hazans, M. (2005^b). *Latvia: Working Too Hard? (Latvija: Vai strādājam par daudz?)*
<http://ideas.repec.org/p/wpa/wuwpla/0506008.html>

Hazans, M. (2006, tiks publicēts). *Latvia: Sharing the High Growth Dividend. A Living Standards Assessment, Background paper for World Bank.*

Henczel, S. (2000). *The information audit as a first step towards effective knowledge management: an opportunity for the special librarian* (pp. 210-226) presented at the „Global 2000 Worldwide Conference on special Librarianship”, INSPEL 34 ¾: Brighton, 16-19 October 2000.
<http://forge.fh-potsdam.de/~IFLA/INSPEL/00-3hesu.pdf>

Hinnosaar, M., & Rõõm, T. (2003). *The Impact of Minimum Wage on the Labour Market in Estonia: An Empirical Analysis*, Eesti Pank.

Kertesi, G., & Köllő, J. (2003). *Fighting “Low Equilibria” by Doubling the Minimum Wage? Hungary’s Experiment*, IZA Discussion Paper 970,
http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=970

Latvijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūts (2005). *Koncepcijas projekta „Par fizisko personu ienākumu gūšanas kontroles pilnveidošanu” ekonomiskais novērtējums*. Rīga.
<http://www.knab.gov.lv/publication/research/>

Organisation for Economic Co-operation and Development OECD (2003). *Determinants of Earnings in Estonia, Latvia and Lithuania*.
<http://www.oecd.org/dataoecd/18/10/2493411.pdf>

Organisation for Economic Co-operation and Development OECD (2004). *OECD Employment Outlook 2004*.

Politikas dokumenti:

Eiropas Komisija (2004b). *Eiropas Nodarbinātības pamatnostādnes 2005 – 2008 gadam*.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/guidelines_en.htm

Eiropas Komisija (2005, 8. februāris). *Sadarbības izaugsmes un darba vietu attīstībai – Jauns posms Lisabonas stratēģijai*. Brisele. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā,
<http://www.am.gov.lv/data/Lisabona/8.%20kom%20zin%20lv.pdf>

Eiropas Savienības Padome (2004, 14. oktobris). *Par dalībvalstu nodarbinātības politikas īstenošanu*: Eiropas Savienības oficiālais vēstnesis. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā,
http://europa.eu.int/eur-lex/pri/lv/oj/dat/2004/l_326/l_32620041029lv00470063.pdf

Latvijas Republikas Augstākā Padome (1993, 11. maijs). *Likums par iedzīvotāju ienākuma nodokli*. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā, <http://www.fm.gov.lv/page.php?id=1027>

Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija (2005a, 19. oktobrī). *Latvijas Nacionālā Lisabonas programma 2005 – 2008. gadam*. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā,
http://ppd.mk.gov.lv/ui/DocumentContent.aspx?ID=4430#_Toc116699761

Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija (2005b, 27. oktobrī). Informatīvais ziņojums *Par Ministru kabineta komitejas 2005.gada 25.jūlija sēdes protokola Nr. 29 1.§ „Latvijas nacionālais 2005.gada rīcības plāns nodarbinātības veicināšanai” izpildi*. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā, <http://ppd.mk.gov.lv/ui/DocumentContent.aspx?ID=4438>

Latvijas Republikas Finanšu ministrija (2003, 13. novembris). *Latvijas attīstības plāns (Vienotais programmdokuments): 1 mērķa programma 2004. – 2006. gadam*. Rīga.

Latvijas Republikas Finanšu ministrija (2005, septembris). *Makroekonomiskās attīstības un fiskālās politikas pamatnostādnes 2006.- 2010.gadam*. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā, www.fm.gov.lv/image/file/21_makro_pamatnostadnes.doc

Latvijas Republikas Finanšu ministrija (2006). *Informācija par iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes samazināšanu un ar to saistītajiem finanšu un sociālekonomiskajiem aspektiem*. Rīga

Latvijas Republikas Labklājības ministrija (2003a). *Koncepcija par minimālo darba algu*. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā, <http://www.politika.lv/index.php?id=107514&lang=lv>

Latvijas Republikas Labklājības ministrija (2003b, 18. decembris). *Latvijas kopējais sociālās iekļaušanas memorands (Joint Memorandum on Social inclusion of Latvia)*. Brisele. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā, http://www.lm.gov.lv/doc_upl/LMMemorandsLV_230104.doc

Latvijas Republikas Labklājības ministrija un Eiropas Komisijas Nodarbinātības un sociālo lietu ģenerāldirektorāts (2003). *Latvijas valdības un Eiropas Komisijas kopējā deklarācija par Latvijas nodarbinātības politikas prioritātēm*. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā, [http://www.lm.gov.lv/doc_upl/JAP_nodarbinatibas_politikas_prioritates\(2\).doc](http://www.lm.gov.lv/doc_upl/JAP_nodarbinatibas_politikas_prioritates(2).doc)

Latvijas Republikas Labklājības ministrija (2004a). *Latvijas Nacionālais rīcības plāns nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai (2004-2006)*. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā, <http://www.mk.gov.lv/site/files/0/18502.doc>

Latvijas Republikas Labklājības ministrija (2004b). *Pamatnostādnes „Par nelegālās nodarbinātības samazināšanas pasākumiem” (informatīvā daļa)*. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā, www.lm.gov.lv/doc_upl/LMpamn_inform.dala.doc

Latvijas Republikas Labklājības ministrija (2006, 30. maijs). *Informatīvais ziņojums „Par nepieciešamajiem priekšlikumiem, lai nodrošinātu elastību un drošību darba tiesiskajās attiecībās”*. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā, http://www.mk.gov.lv/doc/2005/LMzino_300506.doc

Latvijas Republikas Ministru kabinets (2003, 30. jūlijs). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 413. Kārtība, kādā nosakāma un pārskaitāma minimālā mēneša darba alga*. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=77636>

Latvijas Republikas Ministru kabinets (2005a, 27. janvāris). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 49. Labklājības ministrijas nolikums*. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā, <http://www.lm.gov.lv/?sadala=246>

Latvijas Republikas Ministru kabinets (2005b, 29. aprīlis). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 194. Finanšu ministrijas nolikums*. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā, <http://www.fm.gov.lv/page.php?id=15#t1>

Latvijas Republikas Ministru kabinets (2005c, 30. decembris). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 995. Noteikumi par tiešās pārvaldes iestāžu ierēdņu, darbinieku un amatpersonu un Centrālās vēlēšanu komisijas darbinieku darba samaksas sistēmu un kvalifikācijas pakāpēm, kā arī ierēdņu pabalstiem un kompensāciju*. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=124834>

Latvijas Republikas Saeima (1997, 1. oktobris). *Likums par valsts sociālo apdrošināšanu*. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā, http://www.vsaa.lv/vsaa/images/modules/documents/document_818_soc_apdrosinasana.pdf un pēdējie grozījumi: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=121228>

Latvijas Republikas Saeima (2001, 20. jūnijs). *Darba likums*. Skatīts 2006. gada 31. jūlijā, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019>

European Commission (28 February 2000). *The Lisbon European Council – and Agenda of Economic and Social Renewal for Europe. Contribution of the European Commission to the Special European Council in Lisbon, 23 – 24th March, 2000*. Brussels, DOC/00/7, Skatīts 2006. gada 31. jūlijā, http://europa.eu.int/growthandjobs/pdf/lisbon_en.pdf

Laikrakstu publikācijas:

Fridrihsone, M. (2005, 7. oktobris). *Solīts makā tā arī nekrīt*. (3. lpp.). Dienas Bizness.

Ķirsons, M. (2005, 1. aprīlis). *Grib celt minimālo algu. Brīdina nesasteigt*. (3. lpp.). Dienas Bizness

PIELIKUMI

1. tabula. DAIF algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas respondentu izlases struktūra

	IZLASES STRUKTŪRA	
	Īpatsvars (svērtie %)	Nesvērtais respondentu skaits (N)
KOPĀ	100	4040
DZIMUMS		
Vīrietis	47	1748
Sieviete	53	2292
VECUMS		
18 - 24	9	375
25 - 34	23	923
35 - 44	26	1056
45 - 54	26	1037
55 - 64	16	649
TAUTĪBA		
Latviešu	63	2572
Krievu	30	1206
Cita	7	262
IZGLĪTĪBA		
Zem pamata izglītības un vispārējā pamata	9	339
Arodizglītība pēc pamata izglītības	5	180
Vispārējā vidējā izglītība	23	908
Profesionālā vidējā izglītība	30	1218
Profesionālā izglītība pēc vispārējās vidējās	8	331
Pirmā līmeņa augstākā profesionālā	8	311
Augstākā/ akadēmiskā, zinātniskais doktora grāds	18	737
Grūti pateikt	0,4	16
REĢIONS PĒC DARBA VIETAS		
Rīgas pilsēta	41	1642
Pierīga	15	521
Vidzeme	9	454
Kurzeme	13	525
Zemgale	10	347
Latgale	13	551
GALVENĀ EKONOMISKĀS DARBĪBAS NOZARE (NACE)		
Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība	4	165
Ieguves rūpniecība un karjeru izrāde	0,3	13
Apstrādes rūpniecība	17	661
Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde	2	79
Būvniecība	8	290
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība	18	730
Veisnīcas un restorāni	4	163
Transports, glabāšana un sakari	8	313
Finanšu starpniecība	1	55
Operācijas ar nekustamo īpašumu, noma un citi komercpakalpojumi	8	299
Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	7	298
Izlītība	11	446
Veselība un sociālā aprūpe	6	260
Sabiedriskie, sociālie un individuālie pakalpojumi	7	268

Tabulas turpinājums

1. tabula. DAIF algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas respondentu izlases struktūra

	IZLASES STRUKTŪRA	
	Īpatsvars (svērtie %)	Nesvērtais respondentu skaits (N)
KOPĀ	100	4040
AMATS UN NODARBOŠANĀS PAMATA DARBA VIETĀ		
Vidējā līmeņa/ departamenta/ nodaļas vadītājs	5	220
Noteiktas nozares vecākais speciālists	13	537
Noteiktas nozares speciālists	15	635
Kvalificēts biroja darbinieks, kalpotājs	7	298
Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	18	752
Kvalificēts lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieks	1	45
Kvalificēts strādnieks vai amatnieks	15	558
Iekārtu vai mašīnu operators/ izstrādājumu montieris, montētājs	13	514
Palīgstrādnieks, mazkvalificēts darbinieks	12	479
Grūti pateikt	0,05	2
ARODBIEDRĪBA PAMATA DARBA VIETĀ		
Jā	28	1146
Nē	65	2600
Nezina/ grūti pateikt	7	294
KOLEKTĪVĀS VIENOŠANĀS VAI DARBA LĪGUMI PAMATA DARBA VIETĀ		
Jā	27	1080
Nē	55	2208
Nezina/ grūti pateikt	19	752
SEKTORS		
Privātais sektors*	67	2657
Sabiedriskais sektors	32	1325
Nezina/ grūti pateikt	1	58

Piezīme: * Privātā sektora darba ņēmēju skaitā ir arī tie respondenti (n=192), kas savu darbavietu minējuši kā daļēji valstij vai pašvaldībai piederošu uzņēmumu.

2. tabula. DAIF darba devēju kvantitatīvās aptaujas uzņēmumu izlases struktūra

	IZLASES STRUKTŪRA	
	Īpatsvars (svērtie %)	Nesvērtais uzņēmumu skaits (N)
KOPĀ	100	800
SEKTORA VIENĪBA		
Tirgus sektors	78	627
Ārpus tirgus sektors	22	173
ĪPAŠUMA FORMA		
Valsts/ pašvaldību kapitāls 50% un vairāk	33	250
Privāts	67	550
NODARBINĀTO SKAITS		
1 līdz 9 darbinieki	20	141
10 līdz 19 darbinieki	9	80
20 līdz 49 darbinieki	13	133
50 līdz 99 darbinieki	13	103
100 līdz 249 darbinieki	15	175
250 un vairāk darbinieku	30	168
REĢIONS		
Rīgas pilsēta	55	421
Pierīga	11	89
Vidzeme	7	63
Kurzeme	10	82
Zemgale	7	64
Latgale	10	81
GALVENĀ EKONOMISKĀS DARBĪBAS NOZARE (NACE)		
Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība	6	51
Ieguves rūpniecība un karjeru izrāde	0,3	3
Apstrādes rūpniecība	15	123
Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde	2	16
Būvniecība	6	50
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība	17	134
Veisnīcas un restorāni	2	18
Transports, glabāšana un sakari	8	63
Finanšu starpniecība	3	20
Operācijas ar nekustamo īpašumu, noma un citi komercpakalpojumi	9	76
Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	11	85
Izlītība	8	66
Veselība un sociālā aprūpe	6	45
Sabiedriskie, sociālie un individuālie pakalpojumi	6	50

3. tabula. Darba devēju piedāvāto minimālās algas un neapliekamā minimuma apmēra noteicošie faktori

Faktori	Izplatība, (%)	Ietekme uz piedāvāto minimālo algu, %		Ietekme uz piedāvāto neapliekamo minimumu, %	
(salīdzinot ar atsaucē grupu, izslēdzot citu mainīgo ietekmi)					
Darbinieku skaits uzņēmumā					
1-9 darbinieki	19,4	2,7		8,7	
10-19 darbinieki	9,1	-2,6		0,8	
20-49 darbinieki	13,4	4,1		5,3	
50-99 darbinieki	13,6	1,8		5,7	
100-249 darbinieki	15,4	Atsaucē grupa		Atsaucē grupa	
250-499 darbinieki	8,4	11,0	***	-0,2	
500 un vairāk darbinieku	20,8	12,2	***	12,7	**
Ir nepilna laika darbinieki	55,8	-5,4	**	Izslēgts	
Ir līgumdarbinieki	37,8	-6,4	**	-8,6	**
Minimālo algu saņemošo darbinieku īpatsvars					
0%	46,3	Atsaucē grupa		Atsaucē grupa	
1 līdz 40%	38,5	-3,5			
vairāk nekā 40%	10,7	4,5		-12,2	**
Grūti pateikt	4,5	-12,6	***	-9,6	*
Pamatalgas daļa darba samaksas fondā					
līdz 40%	10,8	-1,0		3,2	
41-60%	8,9	-9,0	**	-11,4	**
61-99%	64,3	Atsaucē grupa		Atsaucē grupa	
100%	15,7	-4,4		1,9	
Grūti pateikt	0,3	49,8	***	44,7	***
Reģions (pēc reģistrētās adreses)					
Rīga	56,1	Atsaucē grupa		Atsaucē grupa	
Pierīga	10,7	-3,1		2,3	
Vidzeme	6,9	-2,6		-4,8	
Zemgale	7,9	-21,8	***	-5,9	
Kurzeme	9,3	-12,3	***	-3,9	
Latgale	9,1	-21,3	***	-13,8	**
Apdzīvotas vietas tips					
Republikas pilsētas (izņemot Rīgu)	11,5	12,2	**	5,8	
Pārējās pilsētas	16,6	Atsaucē grupa		Atsaucē grupa	
Lauki	15,8	9,8	**	7,7	

Piezīmes: *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

^a Pēc respondenta uzskatiem (ņemot vērā darbinieka sniegumu un aizvietojamības iespēju).

Tabulas turpinājums

3. tabula. Darba devēju piedāvāto minimālās algas un neapliekamā minimuma apmēra noteicošie faktori

Faktori	Izplatība, %	Ietekme uz piedāvāto minimālo algu, %		Ietekme uz piedāvāto neapliekamo minimumu, %	
(salīdzinot ar atsaucē grupu, izslēdzot citu mainīgo ietekmi)					
Nozaru grupa					
Agrārais sektors un Rūpniecība	19,5	0,2		0	
Enerģijas un Ūdens apgāde	2,1	-6,5		-13,5	
Būvniecība, Tirdzniecība	24,8	Atsaucē grupa		Atsaucē grupa	
Viesnīcas un restorāni					
Transports, Sakari	21,5	2,7		0,6	
Finanšu starpniecība un Komerpcapalpojumi					
Valsts pārvalde	10,4	-1,8		-9,9	
Izglītība	8,9	-8,7		-13,5	**
Veselības aprūpe	6,5	9,3	*	6,4	
Pārējie pakalpojumi	6,2	-8,5	*	-11,2	*
Sabiedriskais sektors	33,8	-1,8		5,8	
Sab. sektors, Izglītība	7,5	17,1	*	Izslēgts	
Uzņēmums ar ārvalstu kapitālu	12,3	-4,2		3,3	
Uzņēmumā tiek apkopota informācija par kopējo darbaspēku nozarē	28,5	-7,8	***	Izslēgts	
Paaugstinot darba algu strādājošajiem dotajā uzņēmumā, tiek ņemta vērā minimālās darba algas paaugstināšana valstī	65,3	-5,4	**	-5,5	*
Augstās kvalifikācijas darbinieku^a darba samaksa uzņēmumā (salīdzinot ar citiem tai pašā pašvaldībā strādājošiem uzņēmumiem/ organizācijām)					
Zemāka	11,3	-6,1	*	-9,3	*
Tāda pati	50,2	Atsaucē grupa		Atsaucē grupa	
Augstāka	17,1	-5,9	**	-5,4	
Grūti pateikt	16	-0,1		-2,3	
Uzņēmumā nav augstas kvalifikācijas darbinieku	5,4	-14,2	***	Neatšķiras no atsaucē grupas	
Respondenta amats					
Īpašnieks, līdzipašnieks	12,3	-10	**	-17,6	***
Augstākā līmeņa vadītājs	33,2	Atsaucē grupa		Atsaucē grupa	
Menedžeris	6	-5,9		-12,6	*
Galvenais grāmatvedis, ekonomists, personāla daļas vadītājs vai cits speciālists	48,5	2,5		-8,2	**
Respondents ir vīrietis	29,1	7,1	**	Izslēgts	
Intervijas valoda – krievu	14	-6,1	*	Izslēgts	
Respondentu skaits		739		739	
R-kvadrātā		0,23		0,113	

Piezīmes: *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

^a Pēc respondenta uzskatiem (ņemot vērā darbinieka sniegumu un aizvietojamības iespēju).

4. tabula. Darba devēju aptauja - pamatalgas daļu algas fondā noteicošie faktori

Faktori	Izplatība, (%) ^a	Ietekme uz varbūtību, ka pamatalgas daļa ≤ 60%		Ietekme uz varbūtību, ka pamatalgas daļa >80%	
		(vidējā varbūtība 0,114)		(vidējā varbūtība 0,600)	
		(salīdzinot ar atsaucē grupu, izslēdzot citu mainīgo ietekmi)			
Darbinieku skaits uzņēmumā					
1-9 darbinieki	19,3	-0,057	***	0,147	***
10-19 darbinieki	9	-0,052	**	0,139	**
20-49 darbinieki	13,4	-0,056	***	0,146	***
50-99 darbinieki	13,1	-0,049	**	0,127	**
100-249 darbinieki	15,2	Atsaucē grupa		Atsaucē grupa	
250-499 darbinieki	8,6	0,016		-0,036	
500 un vairāk darbinieku	21,3	0,021		-0,047	
Ir nepilna laika darbinieki	56,9	-0,013		0,029	
Ir līgumdarbinieki	39	0,018		-0,041	
Reģions (pēc reģistrētās adrese)					
Rīga	54,9	Atsaucē grupa		Atsaucē grupa	
Pierīga	11	0,031		-0,065	
Vidzeme	7	0,002		-0,004	
Zemgale	7,3	-0,066	***	0,188	***
Kurzeme	9,7	-0,023		0,055	
Latgale	10,1	-0,052	**	0,139	**
Apdzīvotas vietas tips					
Republikas pilsētas (izņemot Rīgu)	12,6	0,093	***	-0,178	***
Pārējās pilsētas	16,4	Atsaucē grupa		Atsaucē grupa	
Lauki	16,1	0,004		-0,01	
Nozaru grupa					
Agrārais sektors	5,9	0,028		-0,06	
Rūpniecība	15,3	0,014		-0,031	
Enerģijas un ūdens apgāde	2,3	0,123	**	-0,213	**
Būvniecība	5,7	0,052	*	-0,105	*
Tirdzniecība, Viesnīcas un restorāni	18,8	Atsaucē grupa		Atsaucē grupa	
Transports, Sakari, Finanšu starpniecība un Komercepakalpojumi	20,8	0,014		-0,032	
Valsts pārvalde	10,5	0,061		-0,122	
Izglītība	8,4	-0,032		0,08	
Veselības aprūpe	6,4	0,057		-0,114	
Pārējie pakalpojumi	6	0,002		-0,004	
Sabiedriskais sektors	32,6	-0,013		0,03	
Uzņēmums ar ārvalstu kapitālu	13,4	0,007		-0,016	
Uzņēmumā tiek apkopota informācija par kopējo darbaspēka pieprasījumu un pieprasījumu nozarē	28,9	0,033	*	-0,071	*
Intervijas valoda krievu	14,1	-0,045	**	0,114	**
Respondentu skaits		795		795	

Piezīmes: ^a Faktoru izplatība šajā tabulā nedaudz atšķiras no iepriekšējās tabulas datiem, jo respondentu, kuri nevarēja sniegt informāciju par pamatalgas daļu, bija mazāk nekā to, kuri nebija atbildējuši par minimālo algu un neapliekamo minimumu.

*, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

5. tabula. DAIF algoto darbinieku pētījuma regresijas tabulas**5.1. tabula. Regresijas ar profesiju un nozaru kontroli**

Darba samaksu ietekmējošie faktori	1		2		3		4		5		6		7	
	Visi nodarbin.		Vīrieši		Sievietes		Pilsētas		Lauku teritorijas		Privātais sektors		Sabiedriskais sektors	
Vecums	1,4	***	1,7	***	1,6	**	1,7	***	0,2		1,9	***	0,7	
Vecuma kvadrāts/100	-2,4	***	-2,8	***	-2,5	***	-2,7	***	-0,8		-3,0	***	-1,5	
Nostrādātās stundas (nedēļā)	2,5	***	2,5	***	2,2	***	2,2	***	1,7		2,8	***	3,9	***
Nostrādātās stundas (nedēļā) kvadrātā/100	-3,2	***	-2,5	*	-3,1	***	-3,1	***	-1,2		-2,6	**	-5,7	***
Virsstundu skaits (nedēļā)	1,4	**	0,6		1,8	***	1,4	**	0,6		29,9		2,4	***
Nav pamatizglītības	-12,8	**	-16,6	*	-10,0		-12,7	*	-11,7		-13,8		-10,3	
Pamatizglītība	-11,0	***	-15,7	***	-5,4		-10,5	***	-10,2		-11,9	***	-7,7	
Arodizglītība pēc pamata	-2,0		-10,1	**	8,7	**	-1,3		-5,4		-2,5		-1,8	
Vispārējā vidējā izglītība	Atsauces grupa													
Vidējā profesionālā izglītība	-1,3		-6,6	*	2,9		-1,1		-2,3		0,1		-4,4	
Profesionālā izglītība pēc vidējās	-0,1		-0,7		1,0		-0,3		1,5		-0,0		-2,4	
Pirmā līmeņa augstākā profesionālā izglītība	13,7	***	11,6	*	15,2	***	13,7	***	12,2		17,3	***	9,5	
Augstākā/akadēmiskā izglītība (bakalaura/maģistra grāds)	24,2	***	13,8		30,1	***	25,7	***	13,3		25,0	***	21,9	***
Zinātniskais (doktora) grāds	65,8	***	69,0	**	108,5	***	71,1	***	-		-		60,6	***
Latviešu - dzimtā valoda	Atsauces grupa													
Labas latviešu valodas zināšanas	-4,3	**	-5,0		-3,9		-6,0	**	7,3		-7,8	**	1,2	
Vidējas latviešu valodas zināšanas	-9,2	***	-8,1	*	-11,8	***	-8,6	**	-17,4	***	-10,4	***	-6,3	
Sliktas latviešu valodas zināšanas	-5,8		-3,4		-9,4	**	-5,0		-11,5		-8,3	*	-0,5	
Vīrietis	Atsauces grupa													
Sieviete	-21,5	***	-		-		-21,9	***	-20,0	***	-23,4	***	-18,4	***
Darba pieredze pamatdarba vietā, gados	0,3	**	0,3		0,3	**	0,4	***	0,0		0,1		0,4	***
Darba pieredze mazāka par vienu gadu	-8,1	***	-9,0	***	-7,7	**	-6,9	**	-9,8	*	-9,3	***	-4,6	
Darba pieredze lielāka par vienu gadu	Atsauces grupa													
Nav darba līguma	-8,1	*	-7,6		-7,2		-8,2		-4,0		-7,5		-15,8	**
Ir darba līgums uz noteiktu laiku	-1,4		-2,1		-1,2		-4,7		12,8		-0,1		-3,0	
Ir darba līgums uz nenoteiktu laiku	Atsauces grupa													
Darba vietā darbojas arodbiedrība	0,5		0,5		0,2		0,4		-1,0		2,3		-0,7	
Darba vietā nedarbojas arodbiedrība	Atsauces grupa													
Darba vietā ir noslēgta kolektīvā vienošanās	5,8	**	9,5	**	2,5		7,0	***	1,1		5,5		6,2	**
Darba vietā nav kolektīvās vienošanās	Atsauces grupa													

Piezīmes: *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Lielo pilsētu un reģionu mainīgie kontrolē tika iekļauti, bet nav parādīti.

Tabulas turpinājums

5.1. tabula. Regresijas ar profesiju un nozaru kontroli

Darba samaksu ietekmējošie faktori	1		2		3		4		5		6		7	
	Visi nodarbin.		Vīrieši		Sievietes		Pilsētas		Lauku teritorijas		Privātais sektors		Sabiedriskais sektors	
Lauksaimniecība un zivsaimniecība (A un B)	6,9		8,6		4,0		10,2		7,5		0,8		28,5	*
Ieguves rūpniecība (C)	-1,7		-7,2		-1,2		8,5		-2,4		-6,8		51,0	***
Apstrādes rūpniecība (D)	4,5		8,9	*	-3,3		1,3		9,7		0,5		19,7	
Gāzes, ūdens, elektroapgāde (E)	16,3	**	27,6	***	-10,5		12,0		28,8	**	2,6		35,2	***
Būvniecība (F)	17,0	***	21,0	***	12,4		17,2	***	6,8		14,4	**	17,4	
Vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība (G)	Atsauces grupa													
Viesnīcas, restorāni (H)	-5,1		-5,0		-5,5		-6,8		-0,3		-6,9		-10,7	
Transports, sakari (I)	5,8		16,8	**	-7,6		3,4		17,5		9,3		1,7	
Finanses (J)	6,7		11,9		2,4		5,7		39,1		3,1		46,6	***
Komerccapalpojumi (K)	-2,3		-3,9		-1,3		-3,6		22,8	*	-3,3		4,3	
Valsts pārvalde, sociālā apdrošināšana (L)	11,0	**	12,9		5,6		9,1	*	18,4		-3,0		14,1	
Izglītība (M)	-5,8		-12,9	*	-6,1		-5,4		1,4		-14,7		1,8	
Veselība (N)	-8,3	*	-12,7		-12,1	**	-9,2	**	-6,9		2,4		-6,6	
Pakalpojumi (O)	-5,1		-4,2		-6,7		-6,0		4,8		-1,1		-9,1	
1.2. Kolektīvie vadītāji	75,6	***	75,0	***	74,7	***	83,2	***	59,7	***	66,6	***	98,4	***
2.1. Fiziki, ķīmiķi, matemātiķi, inženieri un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti	56,0	***	54,5	***	62,2	***	60,7	***	38,8		45,1	***	74,8	***
2.2. Vecākie dabaszinātņu un veselības aprūpes speciālisti	83,7	***	71,8	***	90,5	***	89,2	***	67,8	***	56,2	***	110,2	***
2.3. Vecākie mācību iestāžu speciālisti	72,3	***	80,0	***	66,9	***	67,0	***	94,2	***	59,3	**	77,4	***
2.4. Citi vecākie speciālisti	70,4	***	83,2	***	67,2	***	75,8	***	60,9	***	70,0	***	78,2	***
3.1. Fizikas un inženierzinātņu speciālisti	45,5	***	44,6	***	53,3	***	47,2	***	49,1	***	42,1	***	52,8	***
3.2. Dabaszinātņu un veselības speciālisti	61,4	***	30,9	**	66,1	***	63,2	***	80,6	***	52,8	***	71,9	***
3.3. Mācību iestāžu speciālisti	41,4	***	41,3		37,4	***	43,2	***	42,4	***	110,7	**	44,7	***
3.4. Citi speciālisti	54,7	***	54,2	***	55,5	***	57,0	***	57,5	***	45,8	***	66,9	***
4.1. Iestāžu kalpotāji	34,4	***	35,4	***	38,0	***	41,1	***	18,8	**	31,8	***	41,7	***
4.2. Klientu apkalpotāji	24,6	***	21,3		28,8	***	29,4	***	11,9		16,1	***	42,2	***
5.1. Individuālo pakalpojumu un apsardzes darbinieki	26,4	***	30,3	***	25,0	***	31,5	***	13,4		26,0	***	30,5	***
5.2. Modeļi, pārdevēji, tērpu un preču demonstrētāji	10,7	**	28,2	***	6,3		14,3	***	7,0		9,7	**	15,4	
6.1. Kvalificēti tirgus, lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	27,7	***	39,2	***	23,1	***	45,5	***	18,4	*	32,2	***	11,1	

Piezīmes: *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Lielo pilsētu un reģionu mainīgie kontrolē tika iekļauti, bet nav parādīti.

Tabulas turpinājums

5.1. tabula. Regresijas ar profesiju un nozaru kontroli

Darba samaksu ietekmējošie faktori	1		2		3		4		5		6		7	
	Visi nodarbin.		Vīrieši		Sievietes		Pilsētas		Lauku teritorijas		Privātais sektors		Sabiedriskais sektors	
7.1. Ieguves rūpniecības un būvniecības strādnieki	44,6	***	41,5	***	75,2	**	48,4	***	41,6	**	44,7	***	29,2	**
7.2. Metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki	34,2	***	30,5	***	61,7	***	35,0	***	40,7	***	31,3	***	40,3	***
7.3. Precīzijas izstrādājumu, roku darba mākslas priekšmetu izgatavotāji, iespaidēji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	-4,8		-27,5		38,3		-2,4		-		-12,5		35,7	***
7.4. Citi radniecīgu profesiju strādnieki un amatnieki	25,5	***	21,1	**	34,6	***	27,6	***	39,4	***	23,3	***	33,9	**
8.1. Rūpniecisko iekārtu operatori	22,9	***	16,9	**	54,6	***	37,0	***	6,7		25,8	***	8,1	
8.2. Stacionāro iekārtu un mašīnu operatori, montieri un montētāji	21,7	***	21,2	**	28,5	***	28,0	***	8,6		21,4	***	39,8	**
8.3. Pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas mašīnu un iekārtu operatori	35,4	***	30,3	***	45,0	***	42,7	***	16,8	*	23,7	***	72,5	***
9. Vienkāršās profesijas	Atsauces grupa													
Sabiedriskais sektors	-13,3	***	-15,2	***	-10,5	***	-12,7	***	-15,9	**	-			
Privātais sektors	Atsauces grupa													
Mikro uzņēmums (<9 darbiniekiem)	-4,8	**	-3,9		-5,2	*	-3,3		-10,6	***	-8,7	***	2,3	
Mazs uzņēmums (10 - 49 darbinieki)	Atsauces grupa													
Vidējais uzņēmums (50-249 darbinieki)	5,8	**	8,9	**	3,8		6,3	**	1,6		5,8	*	6,6	**
Lielais uzņēmums (>250 darbiniekiem)	9,0	***	11,0	***	8,2	***	8,4	***	13,7	**	6,1	**	14,0	***

Piezīmes: *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Lielo pilsētu un reģionu mainīgie kontrolē tika iekļauti, bet nav parādīti.

5.2. tabula. Regresijas bez profesiju kontroles

Darba samaksu ietekmējošie faktori	1		2		3		4		5		6		7	
	Visi nodarbin.		Vīrieši		Sievietes		Pilsētas		Lauku teritorijas		Privātais sektors		Sabiedriskais sektors	
Vecums	1,8	***	2,3	***	1,6	**	2,0	***	0,4		2,3	***	0,7	
Vecuma kvadrāts/100	-3,1	***	-3,7	***	-2,7	***	-3,4	***	-1,3		-3,6	***	-1,9	*
Nostrādātās stundas	2,5	***	2,3	***	2,7	***	2,4	***	0,8		3,1	***	4,1	***
Nostrādātās stundas kvadrātā/100	-3,0	***	-2,1	*	-3,5	***	-2,8	***	-0,9		-2,2	**	-5,9	***
Virsstundu skaits (nedēļā)	1,2	**	0,3		1,7	**	0,9		1,4		-0,1		2,3	***
Nav pamatizglītības	-20,8	***	-25,3	***	-16,7	**	-21,1	**	-18,2	**	-21,3	**	-19,5	**
Pamatizglītība	-14,7	***	-20,2	***	-9,3	**	-14,6	***	-12,0	*	-14,3	***	-15,6	***
Arodizglītība pēc pamata	-2,2		-11,4	**	9,3	**	-2,2		-2,1		-2,6		-1,0	
Vispārējā vidējā izglītība	Atsauces grupa													
Vidējā profesionālā izglītība	1,4		-5,7		7,0	**	1,0		2,9		2,3		-0,7	
Profesionālā izglītība pēc vidējās	5,7	*	4,2		7,1		4,9		10,6		5,1		5,3	
Pirmā līmeņa augstākā profesionālā izglītība	36,3	***	33,3	***	40,7	***	34,6	***	44,6	***	36,6	***	35,6	***
Augstākā/akadēmiskā izglītība (bakalaura/maģistra grāds)	54,1	***	35,2	***	64,3	***	54,0	***	52,0	***	47,8	***	56,7	***
Zinātniskais (doktora) grāds	116,0	***	129,6	***	168,8	***	115,8	***	-		-		115,8	***
Latviešu - dzimtā valoda	Atsauces grupa													
Labas latviešu valodas zināšanas	-5,3	**	-6,2	*	-4,4		-6,7	***	4,6		-8,3	***	0,3	
Vidējas latviešu valodas zināšanas	-10,7	***	-8,2	*	-15,3	***	-10,5	***	-17,5	***	-10,8	***	-11,7	***
Sliktas latviešu valodas zināšanas	-10,5	***	-8,1		-15,9	***	-10,5	***	-14,8	*	-12,1	***	-8,4	
Vīrietis	Atsauces grupa													
Sieviete	-24,4	***	-		-		-24,8	***	-23,0	***	-25,8	***	-21,5	***
Darba pieredze pamatdarba vietā, gados	0,6	***	0,5	**	0,6	***	0,6	***	0,4	**	0,3	*	0,8	***
Darba pieredze lielāka par vienu gadu	Atsauces grupa													
Darba pieredze mazāka par vienu gadu	-8,4	***	-9,7	***	-7,8	***	-7,8	***	-8,1		-10,0	***	-3,3	
Nav darba līguma	-10,3	**	-10,7	*	-8,3		-10,1	*	-7,4		-9,6	*	-11,9	*
Ir darba līgums uz noteiktu laiku	-2,5		-1,8		-2,6		-5,5	*	10,7		-0,5		-5,0	
Ir darba līgums uz nenoteiktu laiku	Atsauces grupa													
Darba vietā darbojas arodbiedrība	-0,4		1,2		-0,4		-0,6		-0,6		1,2		-0,6	
Darba vietā nedarbojas arodbiedrība	Atsauces grupa													
Darba vietā ir noslēgta kolektīvā vienošanās	8,4	***	11,4	***	5,0	*	9,9	***	1,5		6,8	**	9,6	***
Darba vietā nav kolektīvā vienošanās	Atsauces grupa													

Piezīmes: *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Lielo pilsētu un reģionu mainīgie kontrolē tika iekļauti, bet nav parādīti.

Tabulas turpinājums

5.2. tabula. Regresijas bez profesiju kontroles

Darba samaksu ietekmējošie faktori	1		2		3		4		5		6		7	
	Visi nodarbin.		Vīrieši		Sievietes		Pilsētas		Lauku teritorijas		Privātais sektors		Sabiedriskais sektors	
Lauksaimniecība un zivsaimniecība (A un B)	11,1	**	10,0		8,6		19,1	**	7,0		4,7		42,4	***
Ieguves rūpniecība (C)	-0,8		-1,5		-0,4		10,4		-7,8		-6,8		39,7	***
Apstrādes rūpniecība (D)	9,6	***	6,9		11,5	**	8,0	**	10,8		6,2	*	32,3	***
Gāzes, ūdens, elektroapgāde (E)	24,0	***	29,6	***	0,5		20,2	**	33,0	**	7,8		45,2	***
Būvniecība (F)	32,5	***	29,8	***	33,8	***	33,0	***	18,1		30,7	***	32,6	
Vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība (G)	Atsauces grupa													
Viesnīcas, restorāni (H)	-2,9		-3,7		-1,1		-3,9		-1,6		-3,3		-10,5	
Transports, sakari (I)	14,6	***	18,9	***	3,8		13,3	***	20,6	*	13,8	**	22,7	**
Finanses (J)	21,6	**	18,1		22,0	*	20,9	**	53,9	**	16,3	*	84,6	***
Komerccalkalpojumi (K)	0,9		-3,6		4,6		-0,5		22,1	*	1,9		8,0	
Valsts pārvalde, soc. Apdrošināšana (L)	20,5	***	13,6	*	21,3	***	18,7	***	28,0	*	5,9		29,8	***
Izglītība (M)	2,6		-10,5		3,1		2,2		8,1		-1,7		11,8	
Veselība (N)	8,2	*	-10,1		9,0	*	7,4	*	10,8		19,4	***	15,5	*
Pakalpojumi (O)	0,6		-4,6		2,2		-0,1		7,7		4,2		3,0	
Sabiedriskais sektors	-13,6	***	-15,1	***	-11,2	***	-13,3	***	-15,6	*	-		-	
Mikro uzņēmums (≤9 darbiniekiem)	-6,4	***	-5,6		-6,1	**	-5,0	*	-13,1	***	-10,7	***	3,5	
Vidējais uzņēmums (50-249 darbinieki)	5,3	**	7,7	*	3,8		5,7	**	1,0		5,2		6,8	**
Lielais uzņēmums (>250 darbiniekiem)	6,2	***	8,5	**	4,7	*	5,8	**	10,1		3,4		12,3	***

Piezīmes: *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Lielo pilsētu un reģionu mainīgie kontrolē tika iekļauti, bet nav parādīti.

5.3. tabula. Regresijas ar profesiju un reģionu kontroli

Darba samaksu ietekmējošie faktori	1		2		3		4		5		6		7	
	Visi nodarbin.		Vīrieši		Sievietes		Pilsētas		Lauku teritorijas		Privātais sektors		Sabiedriskais sektors	
Vecums	1,3	**	1,4	**	1,5	**	1,6	***	-0,3		1,7	***	0,5	
Vecuma kvadrāts/100	-2,2	***	-2,5	***	-2,3	***	-2,7	***	-0,2		-2,7	***	-1,3	
Nostrādātās stundas	2,6	***	2,8	***	2,3	***	2,2	***	2,1		3,0	***	3,8	***
Nostrādātās stundas kvadrātā/100	-3,3	***	-3,0	**	-3,2	***	-3,0	***	-1,5		-2,8	***	-5,6	***
Virsstundu skaits (nedēļā)	1,4	**	0,7		1,7	***	1,3	**	0,6		0,6		2,3	***
Nav pamatizglītības	-13,1	**	-17,1	*	-11,1		-12,0		-14,3		-14,8	*	-9,8	
Pamatizglītība	-11,4	***	-16,0	***	-6,0		-10,8	***	-10,8	*	-11,8	***	-8,8	**
Arodizglītība pēc pamata	-1,6		-9,6	*	8,5	*	-1,3		-3,9		-1,8		-1,7	
Vispārējā vidējā izglītība	Atsauces grupa													
Vidējā profesionālā izglītība	-1,0		-6,4	*	3,7		-0,9		-1,6		0,7		-4,0	
Profesionālā izglītība pēc vidējās	0,6		0,5		1,7		0,0		3,4		0,9		-2,8	
Pirmā līmeņa augstākā profesionālā izglītība	13,9	***	11,9	*	15,5	***	13,6	***	13,9	*	17,7	***	9,5	
Augstākā/akadēmiskā izglītība (bakalaura/maģistra grāds)	25,0	***	15,3	*	31,2	***	25,6	***	17,8		26,4	***	21,9	***
Zinātniskais (doktora) grāds	66,9	***	70,1	**	117,7	***	72,1	***	10,8	**	-		60,6	***
Latviešu - dzimtā valoda	Atsauces grupa													
Labas latviešu valodas zināšanas	-3,4		-4,4		-2,4		-5,6	**	-11,7	**	-7,0	**	1,8	
Vidējas latviešu valodas zināšanas	-7,7	**	-7,0	*	-9,0	***	-8,0	**	-6,7		-9,0	**	-5,0	
Sliktas latviešu valodas zināšanas	-4,3		-2,7		-6,0		-4,5		-19,6	***	-6,6		-0,0	
Vīrietis	Atsauces grupa													
Sieviete	-21,7	***	-		-		-22,3	***	0,0		-23,6	***	-18,9	***
Darba pieredze pamatdarba vietā, gados	0,3	***	0,3		0,3	**	0,4	***	-141,2	**	0,1		0,5	***
Darba pieredze lielāka par vienu gadu	Atsauces grupa													
Darba pieredze mazāka par vienu gadu	-8,8	***	-9,7	***	-7,8	**	-7,6	***	-5,6		-10,0	***	-5,2	
Nav darba līguma	-8,4	*	-8,5		-7,7		-8,4		14,5		-8,0		-15,5	**
Ir darba līgums uz noteiktu laiku	-1,2		-1,7		-1,1		-4,7		-0,4		0,2		-2,6	
Ir darba līgums uz nenoteiktu laiku	Atsauces grupa													
Darba vietā darbojas arodbiedrība	0,9		0,3		0,5		0,4		-0,1		3,1		-0,5	
Darba vietā nedarbojas arodbiedrība	Atsauces grupa													
Darba vietā ir noslēgta kolektīvā vienošanās	5,5	**	8,9	**	2,6		7,1	**	-		5,1		5,2	*
Darba vietā nav kolektīvās vienošanās	Atsauces grupa													
Darbs Rīgā	15,4	***	19,9	***	11,4	**	21,0	***	-		18,1	***	7,6	*
Darbs citās pilsētās	Atsauces grupa													
Darbs lauku teritorijā	-4,1		-1,3		-4,6		-		-		-0,4		-8,4	***

Piezīmes: *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Tabulas turpinājums

5.3. tabula. Regresijas ar profesiju ar reģionu kontroli

Darba samaksu ietekmējošie faktori	1		2		3		4		5		6		7	
	Visi nodarbin.		Vīrieši		Sievietes		Pilsētas		Lauku teritorijas		Privātais sektors		Sabiedriskais sektors	
Darbs Rīgas reģionā	Atsauces grupa													
Darbs Vidzemes reģionā	-12,6	**	-10,6		-16,2	***	-9,1		-16,8	**	-11,6	*	-14,2	***
Darbs Zemgales reģionā	-5,9		-6,1		-6,9		-2,0		-9,8		-8,4		-4,0	
Darbs Kurzemes reģionā	-15,5	**	-12,5		-18,4	***	-11,7		-20,1	***	-17,4	**	-14,9	***
Darbs Latgales reģionā	-19,9	***	-21,6	***	-20,1	***	-15,9	***	-25,8	***	-23,2	***	-17,9	***
Lauksaimniecība un zivsaimniecība (A un B)	6,1		6,7		4,8		9,4		6,2		0,2		27,8	*
Ieguves rūpniecība (C)	2,6		-1,0		0,6		13,0		-4,0		-5,3		80,1	***
Apstrādes rūpniecība (D)	4,2		8,5	*	-4,2		1,4		8,2		0,0		19,4	
Gāzes, ūdens, elektroapgāde (E)	16,3	**	28,4	***	-9,7		11,4		32,4	**	2,8		33,3	**
Būvniecība (F)	16,5	***	20,2	***	10,3		16,8	***	7,6		13,6	**	18,3	
Vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība (G)	Atsauces grupa													
Viesnīcas, restorāni (H)	-4,9		-5,5		-5,1		-6,5		1,3		-6,5		-10,9	
Transports, sakari (I)	5,9		16,4	**	-7,6		4,0		18,7		8,9		1,4	
Finanses (J)	7,2		13,3		2,7		5,9		35,5		3,9		48,6	***
Komerccalkalpojumi (K)	-2,1		-4,3		-1,0		-3,6		23,0	*	-3,2		4,5	
Valsts pārvalde, soc. Apdrošināšana (L)	10,5	**	13,4		6,2		9,1	*	16,5		-2,9		13,6	
Izglītība (M)	-7,0		-15,2	**	-6,3		-5,7		-1,8		-15,9		-0,2	
Veselība (N)	-9,0	**	-13,0		-12,2	**	-9,6	**	-8,4		3,1		-8,0	
Pakalpojumi (O)	-5,0		-4,9		-5,7		-5,8		3,3		-0,1		-10,3	
1.2. Kolektīvie vadītāji	76,2	***	77,8	***	75,2	***	82,8	***	64,0	***	66,7	***	99,1	***
2.1. Fiziķi, ķīmiķi, matemātiķi, inženieri un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti	57,8	***	56,9	***	65,5	***	62,5	***	43,3		46,6	***	77,1	***
2.2. Vecākie dabaszinātņu un veselības aprūpes speciālisti	86,8	***	73,6	***	95,6	***	92,4	***	70,3	***	57,0	***	113,7	***
2.3. Vecākie mācību iestāžu speciālisti	72,5	***	82,4	***	67,2	***	66,2	***	98,4	***	61,8	**	78,2	***
2.4. Citi vecākie speciālisti	70,4	***	84,8	***	68,0	***	75,3	***	63,4	***	71,7	***	76,7	***
3.1. Fizikas un inženierzinātņu speciālisti	46,0	***	45,6	***	56,4	***	46,0	***	59,6	***	42,5	***	51,1	***
3.2. Dabaszinātņu un veselības speciālisti	62,0	***	31,1	**	67,2	***	63,5	***	83,7	***	52,5	***	72,7	***
3.3. Mācību iestāžu speciālisti	41,1	***	44,6	*	36,1	***	40,5	***	39,6	***	114,0	**	42,8	***
3.4. Citi speciālisti	55,6	***	57,7	***	57,1	***	57,1	***	60,9	***	46,6	***	66,7	***
4.1. Iestāžu kalpotāji	34,6	***	35,3	***	39,8	***	40,3	***	21,4	**	32,4	***	40,7	***

Piezīmes: *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Tabulas turpinājums

5.3. tabula. Regresijas ar profesiju un reģionu kontroli

Darba samaksu ietekmējošie faktori	1		2		3		4		5		6		7	
	Visi nodarbin.		Vīrieši		Sievietes		Pilsētas		Lauku teritorijas		Privātais sektors		Sabiedriskais sektors	
4.2. Klientu apkalpotāji	26,3	***	29,5	*	30,8	***	29,6	***	14,0		18,8	***	41,5	***
5.1. Individuālo pakalpojumu un apsardzes darbinieki	26,9	***	30,8	***	26,0	***	31,6	***	16,4	**	26,1	***	30,4	***
5.2. Modeļi, pārdevēji, tērpu un preču demonstrētāji	11,4	***	28,7	***	7,8		14,4	***	8,2		10,5	**	15,7	
6.1. Kvalificēti tirgus lauksaimn. un zivsaimn. darbinieki	29,1	***	42,2	***	24,6	***	47,7	***	23,2	**	33,3	***	9,8	
7.1. Ieguves rūpniecības un būvniecības strādnieki	45,7	***	44,3	***	74,6	**	48,9	***	44,6	**	45,8	***	27,5	**
7.2. Metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki	34,2	***	31,3	***	60,2	***	34,5	***	41,4	***	31,7	***	38,5	***
7.3. Precīzijas izstrādājumu, roku darba priekšmetu izgatavotāji, iespaidēji un radniecīgu profesijas	-1,8		-24,2		43,0	*	0,2		-		-11,2		42,1	***
7.4. Citi radniecīgu profesiju strādnieki un amatnieki	26,1	***	21,7	***	36,1	***	28,3	***	36,2	***	23,7	***	34,4	**
8.1. Rūpniecisko iekārtu operatori	22,1	***	17,7	**	54,3	***	36,1	***	6,9		25,6	***	6,7	
8.2. Stacionāro iekārtu un mašīnu operatori, montieri un montētāji	21,3	***	21,2	**	29,4	***	27,4	***	8,1		21,7	***	35,0	**
8.3. Pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas mašīnu un iekārtu operatori	34,9	***	31,2	***	45,8	***	41,6	***	19,2	**	23,7	***	71,2	***
9. Vienkāršās profesijas	Atsauces grupa													
Sabiedriskais sektors	-12,7	***	-14,7	***	-10,4	***	-12,2	***	-16,4	**	-		-	
Privātais sektors	Atsauces grupa													
Mikro uzņēmums (≤9 darbiniekiem)	-5,1	**	-3,8		-6,0	**	-3,5		-10,7	***	-8,8	***	1,8	
Mazs uzņēmums (10 - 49 darbinieki)	Atsauces grupa													
Vidējais uzņēmums (50-249 darbinieki)	5,5	**	8,3	**	3,7		6,0	**	2,0		5,4	*	6,0	*
Lielais uzņēmums (>250 darbiniekiem)	9,4	***	11,1	***	9,0	***	8,5	***	15,7	**	6,5	**	14,0	***

Piezīmes: *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

5.4. tabula. Pārējās regresijas

Darba samaksu ietekmējošie faktori	1		2		3		4		5		6		7	
	Visi nodarbin.		Iekļaujot nelatviešus		Nelatvieši un valodas zināšanas		Pievienojot ģimenes stāvokli		Bezdarba līmeņa ietekme		Vai ir nozīme, kad gūta izglītība		Vai nodokļu nomaksāšana ietekmē darba samaksu	
Vecums	1,4	***	1,3	**	1,3	***	0,9	*	0,8		1,3	***	1,3	***
Vecuma kvadrāts/100	-2,4	***	0,0	***	0,0	***	-1,8	***	-1,7	***	-2,3	***	-22,4	***
Nostrādātās stundas	2,5	***	2,5	***	2,6	***	2,6	***	2,7	***	2,5	***	2,5	***
Nostrādātās stundas kvadrātā/100	-3,2	***	0,0	***	0,0	***	-3,2	***	-3,2	***	0,0	***	0,0	***
Virsstundu skaits (nedēļā)	1,4	**	1,4	**	1,4	**	1,4	**	1,2	**	1,4	**	1,2	**
Nav pamatizglītības	-12,8	**	-13,9	**	-13,6	**	-13,7	**	-13,1	**	-14,4	**	-13,4	**
Pamatizglītība	-11,0	***	-11,0	***	-11,0	***	-11,0	***	-12,3	***	-11,0	***	-11,2	***
Arodizglītība pēc pamata	-2,0		-1,7		-1,5		-2,0		-1,5		-1,7		-1,9	
Vispārējā vidējā izglītība	Atsauces grupa													
Vidējā profesionālā izglītība	-1,3		-0,9		-0,9		-1,1		-0,7		-0,9		-0,7	
Profesionālā izglītība pēc vidējās	-0,1		0,7		0,7		0,5		1,7		0,7		1,1	
Pirmā līmeņa augstākā profesionālā izglītība	13,7	***	14,3	***	14,0	***	13,9	***	16,4	***	14,0	***	14,6	***
Augstākā/akadēmiskā izglītība (bakalaura/maģistra grāds)	24,2	***	25,3	***	25,1	***	25,1	***	27,8	***	25,1	***	25,8	***
Zinātniskais (doktora) grāds	65,8	***	66,1	***	65,2	***	63,8	***	81,9	***	65,0	***	66,4	***
Latviešu - dzimtā valoda	Atsauces grupa													
Labas latviešu valodas zināšanas	-4,3	**			-4,6		-3,8	*	-0,3		-3,9	*	-3,9	*
Vidējās latviešu valodas zināšanas	-9,2	***			-9,1		-8,6	***	-4,7		-8,4	***	-8,8	***
Sliktas latviešu valodas zināšanas	-5,8				-5,9		-4,9		-1,6		-5,0		-4,9	
- Latviešu tautības	Atsauces grupa													
- Krievu tautības			-5,2	**	0,6				-		-		-	
-Citas tautības			-3,4		2,2				-		-		-	
Vīrietis	Atsauces grupa													
Sieviete	-21,5	***	-21,7	***	-21,6	***	-21,5	***	-22,0	***	-21,6	***	-21,4	***
Darba pieredze pamatdarba vietā, gados	0,3	**	0,0	***	0,0	***	0,3	***	0,2	*	0,0	***	0,0	***
Darba pieredze mazāka par vienu gadu	-8,1	***	-8,4	***	-8,3	***	-8,1	***	-11,0	***	-8,3	***	-8,0	***
Darba pieredze lielāka par vienu gadu	Atsauces grupa													
Nav darba līguma	-8,1	*	-8,6	**	-8,4	*	-7,9	*	-7,0		-8,4	*	-9,3	**
Ir darba līgums uz noteiktu laiku	-1,4		-1,3		-1,2		-1,2		1,1		-1,3		-1,1	
Ir darba līgums uz nenoteiktu laiku	Atsauces grupa													
Darba vietā darbojas arodbiedrība	0,5		0,9		1,0		1,0		1,1		1,1		1,1	
Darba vietā nedarbojas arodbiedrība	Atsauces grupa													

Piezīmes: *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Lielo pilsētu un reģionu mainīgie kontrolē tika iekļauti, bet nav parādīti.

Tabulas turpinājums

5.4. tabula. Pārējās regresijas

Darba samaksu ietekmējošie faktori	1		2		3		4		5		6		7	
	Visi nodarbin.		Iekļaujot nelatviešus		Nelatvieši un valodas zināšanas		Pievienojot ģimenes stāvokli		Bezdarba līmeņa ietekme		Vai ir nozīme, kad gūta izglītība		Vai nodokļu nomaksāšana ietekmē darba samaksu	
Lauksaimniecība un zivsaimniecība (A un B)	6,9		6,3		6,1		6,1		2,6		6,2		5,9	
Ieguves rūpniecība (C)	-1,7		-0,5		-1,1		-0,9		-1,0		-1,0		0,2	
Apstrādes rūpniecība (D)	4,5		4,3		4,1		4,2		0,5		4,1		4,7	
Gāzes, ūdens, elektroapgāde (E)	16,3	**	16,7	**	16,7	**	16,7	**	14,8	**	16,7	**	17,5	**
Būvniecība (F)	17,0	***	16,9	***	16,6	***	16,4	***	17,0	***	16,6	***	16,7	***
Vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība (G)	Atsauces grupa													
Viesnīcas, restorāni (H)	-5,1		-5,3		-5,3		-4,8		-4,9		-5,3		-5,3	
Transports, sakari (I)	5,8		5,6		5,5		5,6		5,2		5,4		5,8	
Finanses (J)	6,7		6,9		6,4		6,4		7,0		6,3		7,4	
Komercepakalpojumi (K)	-2,3		-2,2		-2,4		-2,0		-1,9		-2,4		-2,1	
Valsts pārvalde, soc. apdrošināšana (L)	11,0	**	11,1	**	10,8	**	10,8	**	9,9	*	10,8	**	11,0	**
Izglītība (M)	-5,8		-6,7		-6,8		-6,6		-10,2	**	-6,9		-6,6	
Veselība (N)	-8,3	*	-8,7	**	-8,9	**	-9,0	**	-10,3	**	-9,0	**	-8,6	*
Pakalpojumi (O)	-5,1		-5,1		-5,2		-5,0		-5,4		-5,2		-5,0	
1.2. Kolektīvie vadītāji	75,6	***	76,9	***	76,4	***	75,3	***	77,9	***	76,5	***	75,9	***
2.1. Fiziki, ķīmiķi, matemātiķi, inženieri un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti	56,0	***	56,4	***	56,3	***	56,5	***	59,9	***	56,4	***	54,9	***
2.2. Vecākie dabaszinātņu un veselības aprūpes speciālisti	83,7	***	85,9	***	85,0	***	84,1	***	86,0	***	85,1	***	83,8	***
2.3. Vecākie mācību iestāžu speciālisti	72,3	***	73,8	***	73,4	***	72,9	***	73,1	***	73,6	***	72,6	***
2.4. Citi vecākie speciālisti	70,4	***	70,7	***	70,5	***	70,8	***	70,5	***	70,6	***	68,9	***
3.1. Fizikas un inženierzinātņu speciālisti	45,5	***	45,9	***	46,1	***	45,8	***	46,0	***	46,2	***	44,1	***
3.2. Dabaszinātņu un veselības speciālisti	61,4	***	62,5	***	61,9	***	61,9	***	64,2	***	61,9	***	61,0	***
3.3. Mācību iestāžu speciālisti	41,4	***	41,7	***	41,4	***	40,6	***	44,5	***	41,6	***	41,4	***
3.4. Citi speciālisti	54,7	***	55,6	***	55,2	***	54,8	***	57,2	***	55,2	***	54,5	***
4.1. Iestāžu kalpotāji	34,4	***	35,6	***	34,9	***	35,1	***	36,7	***	34,9	***	34,1	***
4.2. Klientu apkalpotāji	24,6	***	26,6	***	26,3	***	25,6	***	26,7	***	26,2	***	25,4	***
5.1. Individuālo pakalpojumu un apsardzes darbinieki	26,4	***	26,9	***	26,8	***	26,3	***	28,0	***	26,8	***	26,2	***
5.2. Modeļi, pārdevēji, tērpu un preču demonstrētāji	10,7	**	11,7	***	11,2	***	11,0	***	11,5	***	11,2	***	10,6	**
6.1. Kvalificēti tirgus lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	27,7	***	29,6	***	29,5	***	28,7	***	22,5	***	29,4	***	27,6	***

Piezīmes: *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Lielo pilsētu un reģionu mainīgie kontrolē tika iekļauti, bet nav parādīti.

Tabulas turpinājums

5.4. tabula. Pārējās regresijas

Darba samaksu ietekmējošie faktori	1		2		3		4		5		6		7	
	Visi nodarbin.		Iekļaujot nelatviešus		Nelatvieši un valodas zināšanas		Pievienojot ģimenes stāvokli		Bezdarba līmeņa ietekme		Vai ir nozīme, kad gūta izglītība		Vai nodokļu nomaksāšana ietekmē darba samaksu	
7.1. Ieguves rūpniecības, būvniecības strādnieki	44,6	***	44,3	***	44,8	***	44,3	***	45,2	***	44,8	***	43,8	***
7.2. Metālapstrādes un tām radniecīgu jomu strādnieki	34,2	***	33,5	***	33,8	***	33,1	***	33,2	***	33,7	***	33,2	***
7.3. Precīzijas izstrādājumu, roku darba priekšmetu izgatavotāji, iespiedēji un tiem radniecīgas profesijas	-4,8		-3,9		-4,1		-3,9		1,5		-4,1		-3,6	
7.4. Citi radniecīgu profesiju strādnieki un amatnieki	25,5	***	25,3	***	25,2	***	25,0	***	29,9	***	25,2	***	24,1	***
8.1. Rūpniecisko iekārtu operatori	22,9	***	22,5	***	22,7	***	22,4	***	22,3	***	22,3	***	21,6	***
8.2. Stacionāro iekārtu un mašīnu operatori	21,7	***	21,6	***	21,6	***	21,3	***	22,4	***	21,5	***	20,1	***
8.3. Pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas mašīnu un iekārtu operatori	35,4	***	35,2	***	35,3	***	34,7	***	33,8	***	35,3	***	34,8	***
9. Vienkāršās profesijas	Atsauces grupa													
Sabiedriskais sektors	-13,3	***	-13,2	***	-13,2	***	-13,3	***	-12,6	***	-13,3	***	-12,7	***
Privātais sektors	Atsauces grupa													
Mikro uzņēmums (≤9 darbiniekiem)	-4,8	**	-5,3	***	-5,1	***	-5,2	***	-6,3	***	-5,1	***	-5,2	***
Mazs uzņēmums (10 - 49 darbinieki)	Atsauces grupa													
Vidējais uzņēmums (50-249 darbinieki)	5,8	**	5,5	**	5,7	**	5,8	**	5,9	**	5,8	**	6,3	***
Lielais uzņēmums (>250 darbiniekiem)	9,0	***	9,1	***	9,4	***	9,4	***	10,0	***	9,5	***	10,0	***
Nodokļi tiek maksāti par 41% - 80% algas	-		-		-		-		-		-		13,4	***
Nodokļi tiek maksāti par 0% - 40% algas	-		-		-		-		-		-		6,1	*
Nodokļi tiek maksāti par 81% - 100% algas	Atsauces grupa													

Piezīmes: *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Lielo pilsētu un reģionu mainīgie kontrolē tika iekļauti, bet nav parādīti.

6. tabula. CSP DSA ekonometriskās analīzes modeļi

6.1. tabula. Regresijas bez profesiju kontroles: faktoru ietekme uz neto darba samaksu (%), izslēdzot citu faktoru ietekmi. DSA 2003

Darba samaksu ietekmējošie faktori	Visi darba ņemēji						Pilnu laiku strādājošie						Pilnu laiku strādājošie			
	1		2		3		4		5		6		7		8	
	Vīrieši un sievietes (N=8190)		Vīrieši (N=3968)		Sievietes (N=4222)		Vīrieši un sievietes (N=7582)		Vīrieši (N=3774)		Sievietes (N=3808)		Privātais sektors (N=4740)		Sabiedriskais sektors (N=2842)	
Vecums	1,2	***	1,1	**	1,0	*	1,3	***	1,4	***	0,8		1,5	***	1,5	**
Vecuma kvadrāts/100	-2,4	***	-2,5	***	-1,9	***	-2,5	***	-2,8	***	-1,7	***	-2,9	***	-2,3	***
Izglītības līmenis (pret visp. pamata vai zemāku izglītību)									0,0	***						
Augstākā	77,0	***	77,3	***	76,2	***	76,9	***	77,5	***	77,2	***	62,9	***	104,5	***
Vispārējā vidējā	13,7	***	16,5	***	11,3	***	13,2	***	15,1	***	11,9	***	10,7	***	21,6	***
Arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība	14,5	***	13,6	***	15,1	***	13,8	***	12,8	***	15,2	***	9,0	***	27,7	***
Profesionālā pamatizglītība	17,2	***	14,4	**	28,8	***	17,0	***	13,5	**	30,8	***	19,2	***	17,9	*
Sieviete	-23,1	***					-23,3	***					-25,2	***	-17,8	***
Nelatvietis	-10,6	***	-11,8	***	-9,7	***	-10,5	***	-11,6	***	-9,7	***	-10,6	***	-10,6	***
Dzīvo bez partnera	-6,4	***	-11,3	***	-2,7		-6,7	***	-10,8	***	-3,4	*	-10,1	***	-2,8	
Strādā nepilnu laiku	-23,8	***	-16,2	***	-27,6	***										
Līgums uz noteikto laiku	-17,4	***	-17,2	***	-17,9	***	-16,6	***	-15,8	***	-18,7	***	-16,0	***	-19,5	***
Darba pieredze pamatdarba vietā mazāka par vienu gadu	-8,1	***	-6,8	***	-8,4	***	-8,5	***	-7,6	***	-8,5	***	-7,1	***	-16,7	***
Darba pieredze pamatdarba vietā, gados	0,9	***	1,2	***	0,7	***	0,9	***	1,1	***	0,7	***	0,8	***	0,7	***
Papildus nostrādātā stunda/nedēļā	1,0	***	1,5	***	0,7	***	0,8	***	1,5	***	0,1		0,9	***	0,7	***
Sabiedriskais sektors	-2,9		-2,5		-2,3		-2,9		-2,5		-2,2					
Nozare (pret apstrādes un ieguves rūpniecību CD)																
Lauksaimniecība (A01)	-19,9	***	-29,0	***	-3,2		-18,0	***	-27,3	***	-0,8		-16,7	***	-34,5	***
Mežsaimniecība un zivsaimniecība (A02+B)	2,7		1,2		-1,6		3,0		1,7		-3,6		1,8		-7,3	
Gāzes, ūdens, enerģijas apgāde (E)	19,0	***	17,2	***	21,0	*	20,0	***	17,0	***	25,8	**	27,4	***	5,2	
Būvniecība (F)	8,0	***	3,5		11,0		8,5	***	3,2		13,1		6,8	**	-6,1	
Tirdzniecība (G)	-5,8	***	-5,5		-4,2	*	-4,8	**	-6,3	*	-2,0		-3,9	*	-18,2	**
Viesnīcas un restorāni (H)	-6,7	**	-4,6		-4,4		-5,7	*	-3,9		-3,0		-5,1		-30,3	***
Transports, sakari (I)	10,7	***	10,3	***	7,6		12,3	***	10,9	***	9,7	**	14,8	***	-2,1	
Finanses (J)	34,5	***	24,5	**	42,8	***	35,7	***	25,0	**	44,3	***	38,8	***	24,6	*
Komerckpak. (K)	6,4		5,3		7,4		5,5		4,8		5,6		9,3		-12,3	*
Valsts pārvalde, soc. Apdrošināšana (L)	9,1	***	-0,2		18,7	***	10,2	***	-0,2		21,3	***	-0,2		-2,3	
Izglītība (M)	-2,1		-15,3	***	1,7		-3,6		-17,4	***	-0,3		-12,8	***	-19,3	***
Veselība (N)	-7,1	**	-26,1	***	-2,3		-5,7	*	-23,7	***	-0,9		2,3		-22,0	***
Citi pakalpojumi (OPQ)	-10,4	***	-11,6	***	-8,6	**	-11,0	***	-11,5	**	-10,0	**	-9,9	**	-23,1	***

Piezīmes: (a) Kategorijā „Arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība” ietilpst gan tie strādājošie, kuri tādu izglītību ir ieguvuši pēc pamatizglītības, gan tie, kuri to ir ieguvuši kopā ar vidējo izglītību vai pēc tās. Tas izdarīts lai varētu salīdzināt dažādu gadu DSA rezultātus.

(b) Pilnu laiku strādājošo izlasē ir iekļauti tie, kas sevi uzskata par pilna laika darbiniekiem un parasti strādā vismaz 20 stundas nedēļā (faktiski 96,8% no šīs izlases strādā vismaz 35 stundas nedēļā)+B21

(c) Darba samaksas atkarība no nostrādātām stundām ir nelineāra (kvadrātiskā) visos modeļos, izņemot (6) un (8). Pieaugot stundu skaitam, papildus stundas efekts uz darba samaksu samazinās.

(d) *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Tabulas turpinājums

6.1. tabula. Regresijas bez profesiju kontroles: faktoru ietekme uz neto darba samaksu (%), izslēdzot citu faktoru ietekmi. DSA 2003

Darba samaksu ietekmējošie faktori	Visi darba ņēmēji						Pilnu laiku strādājošie						Pilnu laiku strādājošie			
	1		2		3		4		5		6		7		8	
	Vīrieši un sievietes (N=8190)		Vīrieši (N=3968)		Sievietes (N=4222)		Vīrieši un sievietes (N=7582)		Vīrieši (N=3774)		Sievietes (N=3808)		Privātais sektors (N=4740)		Sabiedriskais sektors (N=2842)	
Uzņēmuma atrašanās reģions (pret Vidzemi)																
Rīga	32,3	***	36,0	***	27,8	***	31,3	***	35,5	***	26,0	***	39,7	***	18,6	***
Pierīga	22,2	***	25,8	***	18,9	***	21,8	***	26,0	***	17,3	***	28,8	***	10,5	**
Zemgale	5,3	*	9,3	*	1,3		4,3		9,7	**	-0,9		7,1	*	2,0	
Kurzeme	4,2		6,4		2,3		3,8		6,3		1,5		8,5	**	-3,1	
Latgale	-9,9	***	-13,1	***	-6,3	*	-10,8	***	-14,0	***	-7,3	**	-15,5	***	-7,4	*
Uzņēmums atrodas lauku teritorijā (pret pilsētām bez Rīgas)	-7,9	***	-9,2	***	-6,2	**	-8,0	***	-10,3	***	-5,7	**	-8,3	***	-9,3	***

Piezīmes: (a) Kategorijā „Arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība” ietilpst gan tie strādājošie, kuri tādu izglītību ir ieguvuši pēc pamatizglītības, gan tie, kuri to ir ieguvuši kopā ar vidējo izglītību vai pēc tās. Tas izdarīts lai varētu salīdzināt dažādu gadu DSA rezultātus.

(b) Pilnu laiku strādājošo izlasē ir iekļauti tie, kas sevi uzskata par pilna laika darbiniekiem un parasti strādā vismaz 20 stundas nedēļā (faktiski 96,8% no šīs izlases strādā vismaz 35 stundas nedēļā)+B21

(c) Darba samaksas atkarība no nostrādātām stundām ir nelineāra (kvadrātiskā) visos modeļos, izņemot (6) un (8). Pieaugot stundu skaitam, papildus stundas efekts uz darba samaksu samazinās.

(d) *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

6.2. tabula. Regresijas bez profesiju kontroles: faktoru ietekme uz neto darba samaksu (%), izslēdzot citu faktoru ietekmi. DSA 2004

Darba samaksu ietekmējošie faktori	Visi darba ņēmēji						Pilnu laiku strādājošie						Pilnu laiku strādājošie			
	1		2		3		4		5		6		7		8	
	Vīrieši un sievietes (N=8296)		Vīrieši (N=4020)		Sievietes (N=4276)		Vīrieši un sievietes (N=7690)		Vīrieši (N=3835)		Sievietes (N=3855)		Privātais sektors (N=4904)		Sabiedriskais sektors (N=2786)	
Vecums	1,3	***	1,1	**	1,2	**	1,1	***	1,0	*	0,9		1,1	**	1,0	
Vecuma kvadrāts/100	-2,3	***	-2,2	***	-2,2	***	-2,2	***	-2,1	***	-1,8	***	-2,2	***	-1,9	***
Izglītības līmenis (pret visp. pamata vai zemāko izglītību)									0,0	***						
Augstākā	96,2	***	97,9	***	87,0	***	96,9		96,9	***	89,9	***	85,7	***	113,2	***
Vispārējā vidējā	17,4	***	23,0	***	10,1	***	17,1	***	21,5	***	11,1	***	16,5	***	18,5	***
Arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība	21,4	***	21,5	***	17,5	***	21,2	***	21,2	***	18,0	***	18,3	***	28,2	***
Profesionālā pamatizglītība	10,8	*	14,3	*	4,1		10,5	*	13,5		3,9		6,8		22,0	**
Sieviete	-23,9	***					-24,1	***					-25,2	***	-20,8	***
Nelatvietis	-11,2	***	-11,0	***	-10,8	***	-11,2	***	-10,7	***	-11,1	***	-11,7	***	-9,6	***
Dzīvo bez partnera	-6,1	***	-11,5	***	-0,9		-6,1	***	-11,2	***	-1,1		-7,6	***	-3,9	*
Strādā nepilnu laiku	-24,9	***	-21,2	***	-25,8	***										
Līgums uz noteikto laiku	-9,1	***	-9,5	***	-9,0	**	-9,2	***	-9,6	***	-9,9	**	-9,4	***	-13,5	***
Darba pieredze pamatdarba vietā mazāka par vienu gadu	-7,7	***	-6,3	**	-9,5	***	-8,7	***	-7,4	***	-10,5	***	-8,6	***	-8,1	**
Darba pieredze pamatdarba vietā, gados	0,9	***	1,0	***	0,8	***	0,9	***	0,9	***	0,8	***	0,8	***	0,8	***
Papildus nostrādātā stunda/nedēļā	1,0	***	1,3	***	0,8	***	0,9	***	0,7	***	0,7	***	1,1	***	0,7	***
Sabiedriskais sektors	-6,7	***	-1,9		-9,4	***	-5,6	***	-1,6		-7,6	**				
Nozare (pret apstrādes un ieguves rūpniecību CD)																
Lauksaimniecība (A01)	-18,4	***	-24,8	***	-9,4	*	-18,4	***	-24,5	***	-8,8				-19,8	**
Mežsaimniecība un zivsaimniecība (A02+B)	1,1		1,1		2,7		-0,2		1,5		-4,4		-5,6		15,1	*
Gāzes, ūdens, enerģijas apgāde (E)	3,3		4,2		-4,2		2,7		4,5		-6,1		3,6		-4,6	
Būvniecība (F)	8,8	***	7,9	**	6,5		8,7	***	8,1	**	7,7		8,1	***	-1,3	
Tirdzniecība (G)	-5,1	**	1,3		-8,4	***	-4,6	*	2,2		-8,4	***	-4,5	*	-12,8	
Viesnīcas un restorāni (H)	-4,0		-8,9		-2,5		-4,4		-9,6		-2,9		-5,9		-11,9	
Transports, sakari (I)	13,1	***	15,8	***	3,2		12,8	***	15,8	***	1,8		14,7	***	-0,7	
Finanses (J)	38,2	***	40,0	***	36,8	***	39,4	***	42,7	***	35,8	***	40,2	***	34,9	**
Komerckpak. (K)	8,4	**	4,4		10,8	*	7,2		4,9		8,4		10,0	*	-7,5	
Valsts pārvalde, soc. Apdrošināšana (L)	13,2	***	1,3		25,4	***	11,5	***	1,7		21,9	***	33,2	**	0,8	
Izglītība (M)	1,8		-8,0		4,7		-1,4		-12,1		1,0		-3,9		-13,8	***
Veselība (N)	-2,9		-18,4	***	1,2		-3,4		-21,2	***	0,7		2,0		-15,0	***
Citi pakalpojumi (OPQ)	-5,5	*	-8,4	*	-3,7		-7,9	**	-9,6	*	-7,2	*	-7,6	*	-17,3	***

Piezīmes: (a) Kategorijā „Arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība” ietilpst gan tie strādājošie, kuri tādu izglītību ir ieguvuši pēc pamatizglītības, gan tie, kuri to ir ieguvuši kopā ar vidējo izglītību vai pēc tās. Tas izdarīts lai varētu salīdzināt dažādu gadu DSA rezultātus.

(b) Pilnu laiku strādājošo izlasē ir iekļauti tie, kas sevi uzskata par pilna laika darbiniekiem un parasti strādā vismaz 20 stundas nedēļā (faktiski 96,8% no šīs izlases strādā vismaz 35 stundas nedēļā)

(c) Darba samaksas atkarība no nostrādātām stundām ir lineāra (kvadrātiskā) visos modeļos, izņemot (6) un (8). Pieaugot stundu skaitam, papildus stundas efekts uz darba samaksu samazinās.

(d) *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Tabulas turpinājums

6.2. tabula. Regresijas bez profesiju kontroles: faktoru ietekme uz neto darba samaksu (%), izslēdzot citu faktoru ietekmi. DSA 2004

Darba samaksu ietekmējošie faktori	Visi darba ņēmēji						Pilnu laiku strādājošie						Pilnu laiku strādājošie			
	1		2		3		4		5		6		7		8	
	Vīrieši un sievietes (N=8296)		Vīrieši (N=4020)		Sievietes (N=4276)		Vīrieši un sievietes (N=7690)		Vīrieši (N=3835)		Sievietes (N=3855)		Privātais sektors (N=4904)		Sabiedriskais sektors (N=2786)	
Uzņēmuma atrašanas reģions (pret Vidzemi)																
Rīga	34,8	***	34,9	***	32,4	***	34,4	***	36,8	***	30,2	***	45,1	***	19,2	***
Pierīga	22,2	***	28,4	***	15,5	***	21,9	***	29,5	***	14,2	***	29,9	***	12,1	***
Zemgale	17,5	***	22,4	***	11,4	***	18,3	***	24,7	***	10,9	***	23,0	***	14,4	***
Kurzeme	0,7		0,3		0,9		0,7		1,2		0,1		5,6		-4,2	
Latgale	-0,5		-6,4		4,9		-1,8		-6,3		2,2		-6,3		-0,0	
Uzņēmums atrodas lauku teritorijā (pret pilsētām bez Rīgas)	-8,3	***	-11,3	***	-3,6		-8,2	***	-11,4	***	-3,6		-8,2	***	-8,5	***

Piezīmes: (a) Kategorijā „Arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība” ietilpst gan tie strādājošie, kuri tādu izglītību ir ieguvuši pēc pamatizglītības, gan tie, kuri to ir ieguvuši kopā ar vidējo izglītību vai pēc tās. Tas izdarīts lai varētu salīdzināt dažādu gadu DSA rezultātus.

(b) Pilnu laiku strādājošo izlasē ir iekļauti tie, kas sevi uzskata par pilna laika darbiniekiem un parasti strādā vismaz 20 stundas nedēļā (faktiski 96,8% no šīs izlases strādā vismaz 35 stundas nedēļā)

(c) Darba samaksas atkarība no nostrādātām stundām ir nelineāra (kvadrātiskā) visos modeļos, izņemot (6) un (8). Pieaugot stundu skaitam, papildus stundas efekts uz darba samaksu samazinās.

(d) *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

6.3. tabula. Regresijas ar profesiju kontroli: faktoru ietekme uz neto darba samaksu (%), izslēdzot citu faktoru ietekmi. DŠA 2004

Darba samaksu ietekmējošie faktori	Pilnu laiku strādājošie						Pilnu laiku strādājošie			
	1		2		3		4		5	
	Vīrieši un sievietes (N=7690)		Vīrieši (N=3835)		Sievietes (N=3855)		Privātais sektors (N=4904)		Sabiedriskais sektors (N=2786)	
Vecums	1,3	***	1,2	**	1,2	**	1,4	***	1,1	*
Vecuma kvadrāts/100	-2,3	***	-2,2	***	-2,0	***	-2,4	***	-1,9	***
Izglītības līmenis (pret visp. pamata vai zemāku izglītību)										
Augstākā	52,5	***	55,8	***	41,2	***	48,2	***	59,0	***
Vispārējā vidējā	10,1	***	14,4	***	2,4		10,3	***	9,9	***
Arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība	11,5	***	14,0	***	3,4		11,4	***	12,4	***
Profesionālā pamatizglītība	3,8		8,5		-6,1		1,9		10,4	
Sieviete	-22,8	***					-23,4	***	-20,0	***
Nelativietis	-7,9	***	-7,6	***	-7,6	***	-9,0	***	-5,3	**
Dzīvo bez partnera	-4,4	***	-9,0	***	0,1		-5,4	***	-3,3	
Līgums uz noteikto laiku	-4,2		-4,3		-5,2		-4,9		-5,8	
Darba pieredze pamatdarba vietā mazāka par vienu gadu	-6,8	***	-5,7	**	-8,4	***	-6,4	***	-6,9	**
Darba pieredze pamatdarba vietā, gados	0,5	***	0,7	***	0,3	***	0,4	***	0,4	***
Papildus nostrādātā stunda/nedeļā	0,9	***	1,1	**	0,8	***	1,1	***	0,8	***
Profesiju grupa (pret vienkāršām profesijām)										
Likumdevēji un valsts amatpersonas	111,6	***	108,9	***	121,4	***	158,1	***	112,8	***
Kolektīvie vadītāji	78,3	***	71,9	***	87,7	***	74,1	***	80,8	***
Vispārējie vadītāji	75,7	***	67,1	***	86,1	***	61,1	***	118,1	***
Vecākie speciālisti	60,3	***	53,8	***	68,5	***	57,6	***	63,4	***
Speciālisti	44,1	***	38,9	***	50,2	***	39,1	***	50,1	***
Kalpotāji	30,3	***	27,5	***	37,2	***	24,3	***	37,7	***
Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	11,8	***	16,0	***	15,4	***	7,2	**	18,8	***
Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	19,7	***	9,3		31,0	***	20,0	***	20,1	
Kvalificēti strādnieki un amatnieki	23,2	***	20,1	***	25,2	***	19,0	***	30,2	***
Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	19,5	***	18,3	***	15,3	***	18,0	***	21,0	***
Sabiedriskais sektors	-7,8	***	-4,5		-8,5	***				

Piezīmes: *, **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Lielo pilsētu un reģionu mainīgie kontrolē tika iekļauti, bet nav parādīti.

Tabulas turpinājums

6.3. tabula. Regresijas ar profesiju kontroli: faktoru ietekme uz neto darba samaksu (%), izslēdzot citu faktoru ietekmi. DSA 2004

Darba samaksu ietekmējošie faktori	Pilnu laiku strādājošie						Pilnu laiku strādājošie			
	1		2		3		4		5	
	Vīrieši un sievietes (N=7690)		Vīrieši (N=3835)		Sievietes (N=3855)		Privātais sektors (N=4904)		Sabiedriskais sektors (N=2786)	
Nozare (pret apstrādes un ieguves rūpniecību CD)										
Lauksaimniecība (A01)	-14,6	***	-22,4	***	-7,3		-15,8	***	-17,6	**
Mežsaimniecība un zivsaimniecība (A02+B)	4,0		4,7		-5,9		0,3		7,2	
Gāzes, ūdens, enerģijas apgāde (E)	8,3	*	8,7		0,9		7,4		-0,6	
Būvniecība (F)	12,8	***	11,7	***	6,4		13,2	***	1,6	
Tirdzniecība (G)	0,3		2,7		-2,9		2,1		-9,8	
Viesnīcas un restotāni (H)	4,3		-10,1		8,6		4,5		-8,8	
Transports, sakari (I)	14,8	***	17,6	***	-0,7		17,1	***	-0,5	
Finanses (J)	34,0	***	36,5	***	28,6	***	35,7	***	24,5	*
Komerccapakalpojumi (K)	10,2	**	6,2		10,0		12,8	**	-2,7	
Valsts pārvalde, soc. Apdrošināšana (L)	7,4	**	-1,8		12,4	**	43,0	***	-4,3	
Izglītība (M)	0,2		-9,9		0,4		-4,7		-12,8	***
Veselība (N)	-5,0		-17,2	***	-4,3		-0,5		-17,2	***
Citi pakalpojumi (OPQ)	-4,0		-9,9	*	-1,1		-0,4		-17,3	***
Darbinieku skaits uzņēmuma vietējā vienībā (salīdz. ar 1 līdz 10)										
11 līdz 19	7,4	***	1,3		12,7	***	9,1	***	3,5	
20 līdz 49	9,3	***	5,4	*	11,7	***	9,2	***	8,1	**
50 un vairāk	14,7	***	9,8	***	19,4	***	17,2	***	12,1	***
Uzņēmuma atrašanās reģions (pret Vidzemi)										
Rīga	29,9	***	35,5	***	22,6	***	38,7	***	17,1	***
Pierīga	21,9	***	30,7	***	13,2	***	29,2	***	12,0	***
Zemgale	20,4	***	29,8	***	9,9	***	23,6	***	17,2	***
Kurzeme	-0,7		1,6		-2,9		3,0		-4,3	
Latgale	-2,2		-4,8		-0,2		-8,0	*	0,7	
Uzņēmums atrodas lauku teritorijā (pret pilsētām bez Rīgas)	-6,3	***	-9,0	***	-2,8		-6,1	**	-7,5	***

Piezīmes: * ** *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 90%, 95%, 99%.

Lielo pilsētu un reģionu mainīgie kontrolē tika iekļauti, bet nav parādīti.

6.4. tabula. Augstākās izglītības jomas ietekme uz darba samaksu, (%), izslēdzot citu faktoru ietekmi. DSA 2003-2004

Darba samaksu ietekmējošie faktori	Pilnu laiku strādājošie ar augstāko izglītību		Pilnu laiku strādājošie ar augstāko izglītību				
	1	2	3	4	5		
	Izglītība iegūta pēc 1991. gada (N=1417)	Izglītība iegūta 1991. gadā vai agrāk (N=1912)	Vīrieši un sievietes (N=3329)	Vīrieši (N=1235)	Sievietes (N=2094)		
Izglītības joma (pret skolotāju izglītību)							
Matemātika un statistika	42,8 ***	65,1 ***	60,1 ***	83,0 ***	47,6 ***		
Transports	30,2	20,1 **	27,4 **	31,2 **	50,9 ***		
Inženierzinātne un rūpnieciskie arodi	29,8 ***	0,2	6,4	18,1 *	0,1		
Arhitektūra un būvniecība	26,4 (*)	12,9	15,7 *	26,7 *	14,8		
Personīgie pakalpojumi	25,1 ***	-38,5 **	-7,3	-38,1	9,8		
Uzņēmējdarbība un administrēšana	24,9 ***	1,8	13,1 **	39,3 **	10,5		
Sociālās un cilvēkzinātnes	19,5 ***	6,7	11,4 **	18,6	13,4 ***		
Datorzinātnes	18,8	70,0 ***	40,2 ***	47,5 **	46,0 ***		
Bioloģija un vides zinātne	18,3 (*)	2,7	7,9	10,2	11,3		
Humanitārās zinātnes	17,5 *	3,5	9,1	1,5	12,9 *		
Veselības un sociālā aprūpe	14,5	-14,6	2,9	55,6	-5,5		
Civilā un militārā aizsardzība	14,5 (*)	-17,9	-2,7	14,4	13,7		
Tieslietu zinātnes	11,3 (*)	33,4 ***	14,6 **	18,7 *	21,5 **		
Fizikas un ķīmijas zinātnes	0,1	1,7	2,9	13,8	1,8		
Ārstniecība un farmācija	-0,1	11,5 (*)	10,2 *	19,8	10,7 *		
Izgatavošana un pārstrāde	-1,0	-11,0	-7,2	24,2	-11,2		
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	-3,2	-7,9	-6,4	7,5	-12,7 *		
Māksla, mūzika un horeogrāfija	-6,0	-6,8	-6,7	-9,2	-0,4		
Informācijas un sakarsmes zinātnes	-14,4 **	-22,0 *	-16,9 **	-12,2	-18,2 **		
Veterinārija	-27,8 ***	-2,2	-1,4	4,0	3,2		

Piezīmes: (a) Pilnu laiku strādājošo izlasē ir iekļauti tie, kas sevi uzskata par pilna laika darbiniekiem un parasti strādā vismaz 20 stundas nedēļā (faktiski 92,6% no šīs izlases strādā vismaz 35 stundas nedēļā)

(c) Darba samaksas atkarība no nostrādātām stundām ir nelineāra (kvadrātiskā) visos modeļos, izņemot (5) un (8). Pieaugot stundu skaitam, papildus stundas efekts uz darba samaksu samazinās.

(d) (*), **, *** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 88%, 90%, 95%, 99%.

Tabulas turpinājums

6.4. tabula. Augstākās izglītības jomas ietekme uz darba samaksu, (%), izslēdzot citu faktoru ietekmi. DSA 2003-2004

Darba samaksu ietekmējošie faktori	Pilnu laiku strādājošie ar augstāko izglītību				Pilnu laiku strādājošie ar augstāko izglītību					
	1		2		3		4		5	
	Izglītība iegūta pēc 1991. gada (N=1417)		Izglītība iegūta 1991. gadā vai agrāk (N=1912)		Vīrieši un sievietes (N=3329)		Vīrieši (N=1235)		Sievietes (N=2094)	
Laiks gados kopš izglītības iegūšanas	5,7	***	-0,9	***					0,8	*
(Laiks gados kopš izglītības iegūšanas kvadrātā)/100	-29,4	**			-2,2	***	-2,0	***	-4,2	***
Darba pieredze pamatdarba vietā, gados	0,2		0,4	**	0,5	***	0,8	**	0,4	*
Darba pieredze mazāka par vienu gadu	-12,1	***	-13,9	**	-14,0	***	-6,1		-18,0	***
Sieviete	-17,1	***	-26,3	***	-23,7	***	0,0	***		
Nelatvietis	-23,7	***	-18,0	***	-22,3	***	-28,6	***	-18,4	***
Dzīvo bez partnera	-16,4	***	0,2		-6,6	**	-16,0	***	-2,0	
Līgums uz noteikto laiku	-18,2	**	-21,9	**	-20,8	***	-25,7	***	-17,6	*
Papildus nostrādātā stunda/nedēļā	0,5		0,4	*	0,5	**	0,7		0,5	*
Sabiedriskais sektors	-5,9		4,0		-1,0		-9,0	*	3,7	
Uzņēmuma atrašanās reģions (pret Vidzemi)										
Rīga	25,7	***	13,2	**	20,7	***	19,0	**	20,0	***
Pierīga	-3,5		12,5		9,2		8,8		7,3	
Zemgale	-6,3		5,4		1,4		-0,5		1,4	
Kurzeme	-17,9	***	-6,3		-11,0	**	-19,8	**	-6,4	
Latgale	-21,1	***	-7,4		-9,4	**	-22,7	***	-1,4	
Uzņēmums atrodas lauku teritorijā (pret pilsētām bez Rīgas)	7,6		-9,8	**	-4,4		-4,8		-3,1	

Piezīmes: (a) Pilnu laiku strādājošo izlasē ir iekļauti tie, kas sevi uzskata par pilna laika darbiniekiem un parasti strādā vismaz 20 stundas nedēļā (faktiski 92,6% no šīs izlases strādā vismaz 35 stundas nedēļā)

(c) Darba samaksas atkarība no nostrādātām stundām ir nelineāra (kvadrātiskā) visos modeļos izņemot (5) un (8). Pieaugot stundu skaitam, papildus stundas efekts uz darba samaksu samazinās.

(d) (*), **, ***, **** - vērtējums ir statistiski atšķirīgs no nulles ar ticamības varbūtību, respektīvi, 88%, 90%, 95%, 99%.

7. tabula. Politikas alternatīvas aprēķina tabulas

7.1. tabula. Minimālas darba algas noteikšanas algoritmu analīzē izmantotie galvenie makroekonomiskie pieņēmumi

Gadi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
IKP faktiskajās cenās, miljoni LVL	10372,4	11820,5	13307,9	14834,0	16416,4	18128,8	19941,7	21736,5	23475,4	25118,7	26625,8	28090,2	29635,2	31265,1	32984,7
IKP pieaugums, faktiskajās cenās, %	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Patēriņa cenu indekss (gada decembris pret iepriekšējā gada decembri), %	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tautsaimniecībā nodarbināto mēneša vidējā bruto darba samaksa	279,5	313,3	347,9	384,8	423,8	466,4	510,7	554,1	595,7	634,4	669,3	702,8	737,9	774,8	813,5
tās pieaugums, faktiskajās cenās, %	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Tajā skaitā, valsts budžeta iestādēs nodarbināto vidējā bruto darba samaksa	324,0	363,2	403,2	445,9	491,4	540,5	591,8	642,1	690,3	735,2	775,6	814,4	855,1	897,9	942,8
Nodarbinātība, tūkstoši nodarbināto	1046,3	1056,7	1067,3	1072,6	1074,8	1075,8	1075,8	1075,8	1075,8	1075,8	1075,8	1075,8	1075,8	1075,8	1075,8
Nodarbinātības pieauguma temps, %	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tajā skaitā valsts budžeta iestādēs nodarbināto skaits, tūkstoši nodarbināto	250,5	253,0	255,5	256,8	257,3	257,6	257,6	257,6	257,6	257,6	257,6	257,6	257,6	257,6	257,6
Bezdarba līmenis	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

*Proгноzes līdz 2011. gadam ir balstītas uz LR Finanšu ministrijas 23.05.2006. makroekonomiskajiem rādītājiem Valsts ekonomiskās attīstības bāzes scenārijam. Turpmākajos gados tiek pieņemts, ka makroekonomiskie rādītāji konverģē uz LR Finanšu ministrijas agrāk (2004. gada 29. oktobrī) izstrādātajiem ilgtermiņa novērtējumiem

1.SCENĀRIJS. Bāzes scenārijs.**7.2. tabula. Minimālās darba algas noteikšanas algoritma bāzes scenārija pieņēmumi**

Gadi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Minimālā darba alga faktiskajās cenās, LVL	90,0	110,0	120,0	130,0	140,0	150,0	170,0	190,0	210,0	230,0	250,0	280,0	320,0	350,0	390,0
Minimālā darba alga pret iepriekšējā gada vidējo bruto darba samaksu valstī, %	39%	38%	37%	37%	36%	35%	36%	37%	38%	39%	39%	42%	46%	47%	50%
Neapliekamais minimums faktiskajās cenās, LVL	32,0	40,0	50,0	60,0	70,0	75,0	85,0	95,0	105,0	115,0	125,0	140,0	160,0	175,0	195,0
Neapliekamais minimums pret minimālo darba algu, %	36%	36%	42%	46%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
IIN atvieglojums par katru apgādībā esošu personu faktiskajās cenās, LVL	22,0	28,0	35,0	45,0	53,0	56,0	64,0	71,0	79,0	86,0	94,0	105,0	120,0	131,0	146,0
IIN atvieglojums par katru apgādībā esošu personu pret neapliekamo minimumu, %	69%	70%	70%	75%	76%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%
Vidējais apgādājamo skaits uz vienu nodarbināto	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
IIN (iedzīvotāju ienākuma nodoklis), % no bruto darba algas pēc sociālajiem nodokļiem un neapliekamā minimuma atņemšanas	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%
Darba devēja valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, % no bruto darba samaksas	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%
Nodarbinātā valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, % no bruto darba samaksas	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%

7.3. tabula. Nodarbināto skaita sadalījuma pa bruto darba samaksas līmeņiem prognoze (bāzes scenārijs)

Gadi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
7.3.1. Kopā nodarbinātajiem															
<80.00 LVL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
80.00 - 90.00 LVL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
90.01 - 100.00 LVL	12,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
100.01 - 150.00 LVL	15,7%	18,1%	16,1%	12,6%	8,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
150.01 - 200.00 LVL	17,4%	19,9%	14,9%	9,9%	8,9%	6,9%	5,8%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
200.01 - 300.00 LVL	24,3%	25,3%	20,6%	16,3%	9,8%	6,8%	5,3%	4,5%	4,0%	3,6%	3,2%	3,9%	0,0%	0,0%	0,0%
300.01 - 400.00 LVL	13,7%	15,2%	21,2%	28,8%	33,8%	39,8%	31,8%	24,8%	21,8%	15,2%	12,2%	9,7%	8,2%	6,7%	5,7%
400.01 - 600.00 LVL	10,0%	12,5%	15,5%	18,5%	22,5%	27,1%	30,2%	31,2%	33,5%	32,9%	28,7%	22,2%	21,7%	14,7%	9,7%
600.01 - 1000.00 LVL	5,5%	7,5%	10,0%	11,9%	14,4%	16,8%	23,8%	30,2%	35,0%	41,1%	46,9%	52,4%	56,5%	62,5%	62,0%
>1000.00 LVL	1,4%	1,5%	1,7%	2,0%	2,5%	2,6%	3,1%	4,5%	5,7%	7,2%	9,0%	11,8%	13,6%	16,1%	22,6%
KOPĀ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
7.3.2. Valsts budžeta iestādēs nodarbinātajiem															
<80.00 LVL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
80.00 - 90.00 LVL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
90.01 - 100.00 LVL	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
100.01 - 150.00 LVL	12,3%	9,8%	7,8%	6,0%	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
150.01 - 200.00 LVL	10,2%	8,2%	7,7%	6,7%	6,2%	5,7%	4,7%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
200.01 - 300.00 LVL	32,6%	29,2%	24,2%	20,2%	15,8%	11,8%	9,3%	7,5%	5,9%	4,7%	3,7%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%
300.01 - 400.00 LVL	21,6%	26,2%	23,2%	19,4%	13,7%	12,2%	7,2%	7,1%	6,6%	6,2%	5,9%	5,7%	5,5%	5,0%	4,6%
400.01 - 600.00 LVL	13,3%	15,8%	22,8%	28,8%	35,8%	41,8%	42,0%	35,2%	32,2%	23,7%	16,5%	10,0%	7,0%	5,5%	4,7%
600.01 - 1000.00 LVL	6,2%	8,7%	11,2%	14,7%	18,5%	21,5%	26,4%	33,6%	39,1%	45,6%	50,2%	54,2%	54,3%	44,3%	31,9%
>1000.00 LVL	1,4%	2,1%	3,1%	4,2%	5,5%	7,0%	10,4%	13,4%	16,2%	19,8%	23,7%	27,6%	33,2%	45,2%	58,8%
KOPĀ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2.SCENĀRIJS ar IIN samazināšanu

7.4. tabula. Minimālās darba algas noteikšanas algoritma scenārija ar IIN samazināšanu pieņēmumi

Gadi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Minimālā darba alga faktiskajās cenās, LVL	90,0	110,0	120,0	130,0	140,0	150,0	170,0	190,0	210,0	230,0	260,0	290,0	320,0	360,0	400,0
Minimālā darba alga pret iepriekšējā gada vidējo bruto darba samaksu valstī, %	39%	38%	37%	36%	35%	35%	36%	36%	37%	38%	40%	42%	45%	48%	50%
Neapliekamais minimums faktiskajās cenās, LVL	32,0	40,0	50,0	60,0	70,0	75,0	85,0	95,0	105,0	115,0	130,0	145,0	160,0	180,0	200,0
Neapliekamais minimums pret minimālo darba algu, %	33%	38%	43%	47%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
IIN atvieglojums par katru apgādībā esošu personu faktiskajās cenās, LVL	22,0	28,0	35,0	45,0	53,0	56,0	64,0	71,0	79,0	86,0	98,0	109,0	120,0	135,0	150,0
IIN atvieglojums par katru apgādībā esošu personu pret neapliekamo minimumu, %	69%	70%	70%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%
Vidējais apgādājamo skaits uz vienu nodarbināto	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
IIN (ledzīvotāju ienākuma nodoklis), % no bruto darba algas pēc sociālajiem nodokļiem un neapliekamā minimuma atņemšanas	25%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%
Darba devēja valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, % no bruto darba samaksas	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%
Nodarbinātā valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, % no bruto darba samaksas	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%

7.5. tabula. Nodarbināto skaita sadalījuma pa bruto darba samaksas līmeņiem prognoze (LIN samazināšanas ietekme uz bāzes scenāriju)

Gadi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
7.5.1. Kopā nodarbinātajiem															
<80.00 LVL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
80.00 - 90.00 LVL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
90.01 - 100.00 LVL	12,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
100.01 - 150.00 LVL	15,9%	18,3%	16,3%	12,8%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
150.01 - 200.00 LVL	17,6%	19,3%	14,3%	9,3%	8,3%	6,3%	5,2%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
200.01 - 300.00 LVL	24,0%	25,0%	19,9%	15,1%	8,6%	5,4%	3,8%	3,0%	2,5%	2,1%	2,0%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%
300.01 - 400.00 LVL	13,7%	15,2%	21,0%	28,2%	33,0%	39,0%	30,9%	23,7%	20,4%	13,8%	10,6%	8,1%	6,6%	5,1%	0,0%
400.01 - 600.00 LVL	9,9%	12,6%	16,1%	19,7%	23,8%	28,8%	31,8%	32,9%	34,9%	33,9%	29,0%	23,9%	20,2%	12,9%	12,0%
600.01 - 1000.00 LVL	5,4%	7,9%	10,5%	12,7%	15,3%	17,7%	25,0%	31,5%	36,0%	42,5%	48,7%	53,7%	58,6%	64,4%	65,4%
>1000.00 LVL	1,5%	1,7%	1,9%	2,2%	2,7%	2,8%	3,3%	4,7%	6,2%	7,7%	9,7%	12,4%	14,6%	17,6%	22,6%
KOPĀ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
7.5.2. Valsts budžeta iestādēs nodarbinātajiem															
<80.00 LVL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
80.00 - 90.00 LVL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
90.01 - 100.00 LVL	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
100.01 - 150.00 LVL	12,3%	9,8%	7,8%	6,0%	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
150.01 - 200.00 LVL	10,2%	8,0%	7,5%	6,5%	6,0%	5,5%	4,5%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
200.01 - 300.00 LVL	32,6%	28,4%	23,4%	19,4%	15,0%	11,0%	8,5%	6,7%	5,1%	3,9%	2,9%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%
300.01 - 400.00 LVL	21,6%	26,2%	22,4%	17,9%	12,0%	10,3%	5,3%	5,2%	4,7%	4,3%	4,0%	3,8%	3,6%	3,1%	0,0%
400.01 - 600.00 LVL	13,3%	16,0%	23,3%	29,8%	36,8%	42,8%	42,8%	35,5%	32,0%	23,3%	15,8%	9,1%	6,1%	4,6%	3,8%
600.01 - 1000.00 LVL	6,2%	9,4%	12,4%	16,0%	20,0%	23,2%	28,3%	35,8%	41,4%	47,9%	52,7%	56,7%	54,1%	44,0%	37,9%
>1000.00 LVL	1,4%	2,2%	3,2%	4,4%	5,7%	7,2%	10,6%	13,8%	16,8%	20,6%	24,6%	28,7%	36,2%	48,3%	58,3%
KOPĀ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.SCENĀRIJS. Optimiskais scenārijs
7.6. tabula. Minimālās darba algas noteikšanas algoritma Optimiskajam scenārijam

Gadi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Minimālā darba alga faktiskajās cenās, LVL	90,0	110,0	140,0	165,0	200,0	240,0	280,0	320,0	360,0	400,0	440,0	480,0	520,0	560,0	590,0
Minimālā darba alga pret iepriekšējā gada vidējo bruto darba samaksu valstī, %	37%	39%	44%	47%	51%	55%	57%	59%	61%	62%	64%	65%	67%	68%	68%
Neapliekamais minimums faktiskajās cenās, LVL	32,0	40,0	50,0	60,0	70,0	120,0	140,0	160,0	180,0	200,0	220,0	240,0	260,0	280,0	295,0
Neapliekamais minimums pret minimālo darba algu, %	33%	38%	43%	47%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
IIN atvieglojums par katru apgādībā esošu personu faktiskajās cenās, LVL	22,0	28,0	35,0	45,0	53,0	90,0	105,0	120,0	135,0	150,0	165,0	180,0	195,0	210,0	221,0
IIN atvieglojums par katru apgādībā esošu personu pret neapliekamo minimumu, %	69%	70%	70%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%
Vidējais apgādājamo skaits uz vienu nodarbināto	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
IIN (iedzīvotāju ienākuma nodoklis), % no bruto darba algas pēc sociālajiem nodokļiem un neapliekamā minimuma atņemšanas	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%
Darba devēja valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, % no bruto darba samaksas	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%
Nodarbinātā valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, % no bruto darba samaksas	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%

7.7. tabula. Nodarbināto skaita sadalījuma pa bruto darba samaksas līmeņiem prognoze Optimiskajam scenārijam

Gadi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
7.7.1. Kopā nodarbinātajiem															
<80.00 LVL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
80.00 - 90.00 LVL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
90.01 - 100.00 LVL	12,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
100.01 - 150.00 LVL	15,7%	18,1%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
150.01 - 200.00 LVL	17,4%	19,4%	16,2%	10,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
200.01 - 300.00 LVL	24,3%	25,0%	24,2%	32,2%	30,0%	21,0%	13,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
300.01 - 400.00 LVL	13,7%	15,4%	21,0%	25,8%	30,2%	26,2%	23,0%	27,2%	15,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
400.01 - 600.00 LVL	10,0%	12,8%	15,7%	17,7%	22,7%	29,7%	33,2%	34,4%	37,9%	46,2%	34,2%	23,0%	12,9%	6,9%	2,9%
600.01 - 1000.00 LVL	5,5%	7,7%	10,0%	11,9%	14,5%	19,7%	26,5%	32,9%	39,4%	44,9%	53,9%	61,9%	66,6%	61,6%	52,6%
>1000.00 LVL	1,4%	1,6%	1,8%	2,1%	2,6%	3,4%	4,3%	5,5%	7,5%	8,9%	11,9%	15,1%	20,5%	31,5%	44,5%
KOPĀ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
7.7.2. Valsts budžeta iestādēs nodarbinātajiem															
<80.00 LVL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
80.00 - 90.00 LVL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
90.01 - 100.00 LVL	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
100.01 - 150.00 LVL	12,3%	9,8%	7,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
150.01 - 200.00 LVL	10,2%	7,2%	6,7%	5,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
200.01 - 300.00 LVL	32,6%	28,8%	23,0%	20,5%	16,5%	9,5%	4,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
300.01 - 400.00 LVL	21,6%	27,2%	24,0%	26,5%	23,1%	17,1%	12,1%	7,3%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
400.01 - 600.00 LVL	13,3%	16,0%	23,5%	30,0%	37,5%	42,7%	42,2%	42,2%	32,5%	23,6%	13,6%	7,1%	4,1%	2,6%	1,8%
600.01 - 1000.00 LVL	6,2%	8,8%	11,8%	13,6%	17,6%	23,4%	30,0%	36,0%	45,1%	53,8%	56,3%	52,3%	40,3%	24,3%	5,1%
>1000.00 LVL	1,4%	2,2%	3,2%	4,2%	5,3%	7,3%	10,8%	14,5%	18,6%	22,6%	30,1%	40,6%	55,6%	73,1%	93,1%
KOPĀ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

4.SCENĀRIJS. Pesimistiskais scenārijs

7.8. tabula. Minimālās darba algas noteikšanas algoritma pesimistiskajam scenārijam

Gadi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Minimālā darba alga faktiskajās cenās, LVL	90,0	100,0	110,0	130,0	140,0	150,0	160,0	180,0	190,0	210,0	220,0	230,0	240,0	250,0	260,0
Minimālā darba alga pret iepriekšējā gada vidējo bruto darba samaksu valstī, %	37%	37%	37%	37%	37%	37%	37%	37%	37%	37%	37%	37%	37%	37%	37%
Neapliekamais minimums faktiskajās cenās, LVL	32,0	40,0	50,0	60,0	70,0	75,0	80,0	90,0	95,0	105,0	110,0	115,0	120,0	125,0	130,0
Neapliekamais minimums pret minimālo darba algu, %	33%	38%	43%	47%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
IIN atvieglojums par katru apgādībā esošu personu faktiskajās cenās, LVL	22,0	28,0	35,0	45,0	53,0	56,0	60,0	68,0	71,0	79,0	83,0	86,0	90,0	94,0	98,0
IIN atvieglojums par katru apgādībā esošu personu pret neapliekamo minimumu, %	69%	70%	70%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%
Vidējais apgādājamo skaits uz vienu nodarbināto	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
IIN (iedzīvotāju ienākuma nodoklis), % no bruto darba algas pēc sociālajiem nodokļiem un neapliekamā minimuma atņemšanas	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%
Darba devēja valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, % no bruto darba samaksas	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%	24,09%
Nodarbinātā valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, % no bruto darba samaksas	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%

7.9. tabula. Nodarbināto skaita sadalījuma pa bruto darba samaksas līmeņiem prognoze (Pesimistiskais scenārijs)

Gadi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
7.9.1. Kopā nodarbinātajiem															
<80.00 LVL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
80.00 - 90.00 LVL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
90.01 - 100.00 LVL	12,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
100.01 - 150.00 LVL	15,7%	18,3%	16,3%	12,8%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
150.01 - 200.00 LVL	17,0%	19,7%	15,0%	10,4%	10,0%	8,0%	6,9%	5,9%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
200.01 - 300.00 LVL	24,4%	25,5%	21,7%	17,7%	11,3%	10,8%	9,3%	8,7%	8,4%	7,9%	7,5%	7,1%	5,3%	4,8%	4,4%
300.01 - 400.00 LVL	14,1%	15,6%	21,4%	28,9%	33,9%	38,9%	31,5%	25,2%	23,4%	19,4%	16,7%	15,2%	13,5%	12,1%	11,1%
400.01 - 600.00 LVL	10,2%	12,3%	14,8%	17,5%	21,5%	25,5%	28,6%	29,5%	31,3%	30,9%	27,1%	22,9%	21,2%	15,4%	11,7%
600.01 - 1000.00 LVL	5,2%	7,1%	9,1%	10,8%	12,8%	14,5%	21,0%	26,8%	30,6%	35,7%	40,9%	44,8%	48,3%	54,0%	54,5%
>1000.00 LVL	1,4%	1,5%	1,7%	1,9%	2,2%	2,3%	2,7%	3,9%	5,0%	6,1%	7,8%	10,0%	11,7%	13,7%	18,3%
KOPĀ	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
7.9.2. Valsts budžeta iestādēs nodarbinātajiem															
<80.00 LVL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
80.00 - 90.00 LVL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
90.01 - 100.00 LVL	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
100.01 - 150.00 LVL	12,3%	9,8%	7,8%	6,0%	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
150.01 - 200.00 LVL	10,2%	8,0%	7,5%	6,6%	6,1%	5,6%	4,6%	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
200.01 - 300.00 LVL	32,6%	30,0%	24,5%	21,1%	17,4%	14,1%	11,6%	10,6%	9,3%	8,1%	7,1%	5,9%	3,4%	3,9%	3,4%
300.01 - 400.00 LVL	21,6%	26,2%	26,7%	23,2%	18,8%	17,5%	13,4%	13,3%	13,1%	12,3%	12,0%	10,5%	10,3%	9,8%	7,8%
400.01 - 600.00 LVL	13,3%	15,6%	19,7%	25,2%	31,0%	36,9%	37,1%	29,9%	27,4%	20,5%	14,6%	11,5%	9,0%	8,0%	7,8%
600.01 - 1000.00 LVL	6,2%	8,3%	10,7%	13,8%	17,0%	19,5%	24,4%	31,4%	35,7%	41,8%	45,8%	48,8%	49,8%	39,8%	34,4%
>1000.00 LVL	1,4%	2,1%	3,1%	4,1%	5,2%	6,4%	8,9%	11,7%	14,5%	17,3%	20,5%	23,3%	27,5%	38,5%	46,6%
KOPĀ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

7.10. tabula. Minimālās darba algas pieauguma iespējamo scenāriju salīdzinājums visiem nodarbinātajiem

Gadi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
MINIMĀLĀ DARBA ALGA															
7.10.1. Minimālā darba alga (LVL)															
Gadi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bāzes scenārijs	90,0	110,0	120,0	130,0	140,0	150,0	170,0	190,0	210,0	230,0	250,0	280,0	320,0	350,0	390,0
Bāzes scenārijs ar samazinātu IIN	90,0	110,0	120,0	130,0	140,0	150,0	170,0	190,0	210,0	230,0	260,0	290,0	320,0	360,0	400,0
Optimistiskais scenārijs	90,0	110,0	140,0	165,0	200,0	240,0	280,0	320,0	360,0	400,0	440,0	480,0	520,0	560,0	590,0
Pesimistiskais scenārijs	90,0	100,0	110,0	130,0	140,0	150,0	160,0	180,0	190,0	210,0	220,0	230,0	240,0	250,0	260,0
7.10.2. Minimālās darba algas augšanas temps (pret iepriekšējo periodu),															
Bāzes scenārijs	12,5%	22,2%	9,1%	8,3%	7,7%	7,1%	13,3%	11,8%	10,5%	9,5%	8,7%	12,0%	14,3%	9,4%	11,4%
Bāzes scenārijs ar samazinātu IIN	12,5%	22,2%	9,1%	8,3%	7,7%	7,1%	13,3%	11,8%	10,5%	9,5%	13,0%	11,5%	10,3%	12,5%	11,1%
Optimistiskais scenārijs	12,5%	22,2%	27,3%	17,9%	21,2%	20,0%	16,7%	14,3%	12,5%	11,1%	10,0%	9,1%	8,3%	7,7%	5,4%
Pesimistiskais scenārijs	12,5%	11,1%	10,0%	18,2%	7,7%	7,1%	6,7%	12,5%	5,6%	10,5%	4,8%	4,5%	4,3%	4,2%	4,0%
7.10.3. Minimālā darba alga attiecība pret bāzes scenāriju, %															
Bāzes scenārijs	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Bāzes scenārijs ar samazinātu IIN	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	104,0%	103,6%	100,0%	102,9%	102,6%
Optimistiskais scenārijs	100,0%	100,0%	116,7%	126,9%	142,9%	160,0%	164,7%	168,4%	171,4%	173,9%	176,0%	171,4%	162,5%	160,0%	151,3%
Pesimistiskais scenārijs	100,0%	90,9%	91,7%	100,0%	100,0%	100,0%	94,1%	94,7%	90,5%	91,3%	88,0%	82,1%	75,0%	71,4%	66,7%

VIDĒJĀ BRUTO DARBA SAMAKSA

7.10.4. Vidējā bruto darba samaksa tautsaimniecībā (LVL)																
Bāzes scenārijs	279,5	313,3	347,9	384,8	423,8	466,4	510,7	554,1	595,7	634,4	669,3	702,8	737,9	774,8	813,5	813,5
Bāzes scenārijs ar samazinātu IIN	279,5	317,5	354,0	393,3	433,4	476,8	522,1	566,5	609,0	648,6	684,3	718,5	754,4	792,1	831,7	831,7
Optimistiskais scenārijs	279,5	316,1	354,0	395,1	439,4	487,7	538,9	590,1	640,3	688,3	733,0	777,0	823,6	873,0	925,4	925,4
Pesimistiskais scenārijs	279,5	310,5	341,6	374,4	408,8	445,6	485,7	524,6	561,3	595,0	624,8	652,9	682,3	713,0	745,1	745,1
7.10.5. Vidējā bruto darba samaksa tautsaimniecībā augšanas temps (pret iepriekšējo periodu),																
Bāzes scenārijs	13,7%	12,1%	11,0%	10,6%	10,2%	10,0%	9,5%	8,5%	7,5%	6,5%	5,5%	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%
Bāzes scenārijs ar samazinātu IIN	13,7%	13,6%	11,5%	11,1%	10,2%	10,0%	9,5%	8,5%	7,5%	6,5%	5,5%	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%
Optimistiskais scenārijs	13,7%	13,1%	12,0%	11,6%	11,2%	11,0%	10,5%	9,5%	8,5%	7,5%	6,5%	6,0%	6,0%	6,0%	6,0%	6,0%
Pesimistiskais scenārijs	13,7%	11,1%	10,0%	9,6%	9,2%	9,0%	9,0%	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%
7.10.6. Vidējā bruto darba samaksa tautsaimniecībā attiecība pret bāzes scenāriju, %																
Bāzes scenārijs	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Bāzes scenārijs ar samazinātu IIN	100,0%	101,3%	101,8%	102,2%	102,3%	102,2%	102,2%	102,2%	102,2%	102,2%	102,2%	102,2%	102,2%	102,2%	102,2%	102,2%
Optimistiskais scenārijs	100,0%	100,9%	101,8%	102,7%	103,7%	104,6%	105,5%	106,5%	107,5%	108,5%	109,5%	110,6%	111,6%	112,7%	113,8%	113,8%
Pesimistiskais scenārijs	100,0%	99,1%	98,2%	97,3%	96,5%	95,5%	95,1%	94,7%	94,2%	93,8%	93,4%	92,9%	92,5%	92,0%	91,6%	91,6%

7.11. tabula. Minimālās darba algas pieauguma iespējamo scenāriju salīdzinājums valsts budžeta iestādēs nodarbinātajiem

Gadi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
VĪDĒJĀ BRUTO DARBA SAMAKSA															
7.11.1. Vīdējā bruto darba samaksa valsts budžeta iestādēs nodarbinātajiem (LVL)															
Bāzes scenārijs	324,0	363,2	403,2	445,9	491,4	540,5	591,8	642,1	690,3	735,2	775,6	814,4	855,1	897,9	942,8
Bāzes scenārijs ar samazinātu IIN	324,0	368,1	410,4	456,0	502,5	552,8	605,3	656,8	706,1	752,0	793,4	833,1	874,8	918,5	964,4
Optimistiskais scenārijs	324,0	366,4	410,4	458,0	509,3	565,3	624,7	684,0	742,1	797,8	849,7	900,7	954,7	1 012,0	1 072,7
Pesimistiskais scenārijs	324,0	360,0	396,0	434,0	473,9	516,6	563,1	608,1	650,7	689,7	724,2	756,8	790,9	826,5	863,7
7.11.2. Vīdējā bruto darba samaksa valsts budžeta iestādēs nodarbinātajiem augšanas temps (pret iepriekšējo periodu), %															
Bāzes scenārijs	13,7%	12,1%	11,0%	10,6%	10,2%	10,0%	9,5%	8,5%	7,5%	6,5%	5,5%	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%
Bāzes scenārijs ar samazinātu IIN	13,7%	13,6%	11,5%	11,1%	10,2%	10,0%	9,5%	8,5%	7,5%	6,5%	5,5%	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%
Optimistiskais scenārijs	13,7%	13,1%	12,0%	11,6%	11,2%	11,0%	10,5%	9,5%	8,5%	7,5%	6,5%	6,0%	6,0%	6,0%	6,0%
Pesimistiskais scenārijs	13,7%	11,1%	10,0%	9,6%	9,2%	9,0%	9,0%	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%
7.11.3. Vīdējā bruto darba samaksa valsts budžeta iestādēs nodarbinātajiem attiecība pret bāzes scenāriju, %															
Bāzes scenārijs	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Bāzes scenārijs ar samazinātu IIN	100,0%	101,3%	101,8%	102,3%	102,3%	102,3%	102,3%	102,3%	102,3%	102,3%	102,3%	102,3%	102,3%	102,3%	102,3%
Optimistiskais scenārijs	100,0%	100,9%	101,8%	102,7%	103,6%	104,6%	105,6%	106,5%	107,5%	108,5%	109,6%	110,6%	111,6%	112,7%	113,8%
Pesimistiskais scenārijs	100,0%	99,1%	98,2%	97,3%	96,4%	95,6%	95,2%	94,7%	94,3%	93,8%	93,4%	92,9%	92,5%	92,0%	91,6%

7.12. tabula. Minimālās darba algas pieauguma iespējamo scenāriju radītās ietekmes uz valsts budžetu salīdzinājums - nodokļu ieņēmumi nodarbinātajiem kopā mīnus darba samaksa valsts budžeta iestādēs strādājošajiem

7.12.1. IEKASĒTIE NODOKĻU IEŅĒMUMI (SOCIĀLĀS APDROŠINĀŠANAS IEMAKSAS UN IIN) - VALSTS BUDŽETA IESTĀDĒS STRĀDĀJOŠO NETO DARBA SAMAKSA

Tukstoši LVL															
Gadi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bāzes scenārijs	1 075 305	1 195 697	1 320 494	1 437 114	1 567 327	1 744 721	1 889 947	2 037 452	2 182 932	2 304 157	2 401 500	2 483 996	2 544 508	2 632 269	2 698 180
Bāzes scenārijs ar samazinātu IIN	1 072 398	1 122 504	1 244 392	1 367 699	1 491 256	1 662 295	1 804 860	1 942 440	2 071 551	2 190 769	2 269 540	2 345 955	2 424 501	2 499 674	2 574 448
Optimistiskais scenārijs	1 075 305	1 229 843	1 371 118	1 513 165	1 662 402	1 642 564	1 774 578	1 919 365	2 044 285	2 162 329	2 265 351	2 362 362	2 471 556	2 580 502	2 649 560
Pesimistiskais scenārijs	1 072 305	1 203 937	1 309 056	1 414 829	1 527 437	1 675 783	1 840 568	1 966 077	2 105 721	2 206 334	2 322 288	2 423 730	2 518 551	2 653 042	2 761 507

7.12.2. Iekasēto nodokļu ieņēmumu un valsts budžeta iestādēs strādājošo darba samaksas starpības dažādiem minimālās algas noteikšanas scenārijiem diskontētās naudas plūsmas šodienas vērtība (NPV) milj. LVL, pie 10% nominālās diskonta likmes

	NPV	% pret bāzes scenāriju
Bāzes scenārijs	13 600,0	100,0%
Bāzes scenārijs ar samazinātu IIN	12 910,0	94,9%
Optimistiskais scenārijs	13 334,8	98,1%
Pesimistiskais scenārijs	13 332,0	98,0%

7.12.3. Iekasēto nodokļu ieņēmumu un valsts budžeta iestādēs strādājošo darba samaksas starpības dažādiem minimālās algas noteikšanas scenārijiem augšanas temps (pret iepriekšējo periodu),

Bāzes scenārijs	11,9%	11,2%	10,4%	8,8%	9,1%	11,3%	8,3%	7,8%	7,1%	5,6%	4,2%	3,4%	2,4%	3,4%	2,5%
Bāzes scenārijs ar samazinātu IIN	11,6%	4,7%	10,9%	9,9%	9,0%	11,5%	8,6%	7,6%	6,6%	5,8%	3,6%	3,4%	3,3%	3,1%	3,0%
Optimistiskais scenārijs	11,9%	14,4%	11,5%	10,4%	9,9%	-1,2%	8,0%	8,2%	6,5%	5,8%	4,8%	4,3%	4,6%	4,4%	2,7%
Pesimistiskais scenārijs	11,6%	12,3%	8,7%	8,1%	8,0%	9,7%	9,8%	6,8%	7,1%	4,8%	5,3%	4,4%	3,9%	5,3%	4,1%

7.12.4. Iekasēto nodokļu ieņēmumu un valsts budžeta iestādēs strādājošo darba samaksas starpības dažādiem minimālās algas noteikšanas scenārijiem attiecība pret bāzes scenāriju, %

Bāzes scenārijs	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Bāzes scenārijs ar samazinātu IIN	99,7%	93,9%	94,2%	95,2%	95,1%	95,3%	95,5%	95,3%	94,9%	95,1%	94,5%	94,4%	95,3%	95,0%	95,4%
Optimistiskais scenārijs	100,0%	102,9%	103,8%	105,3%	106,1%	94,1%	93,9%	94,2%	93,6%	93,8%	94,3%	95,1%	97,1%	98,0%	98,2%
Pesimistiskais scenārijs	99,7%	100,7%	99,1%	98,4%	97,5%	96,0%	97,4%	96,5%	96,5%	95,8%	96,7%	97,6%	99,0%	100,8%	102,3%