

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

DARBA TIRGUS ELASTDROŠĪBA

NVA loma elastdrošības koncepcijas īstenošanā Latvijas darba tirgū

Projekta „Nodarbinātības valsts aģentūras darba tirgus prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība”, Nr. 1DP/1.3.1.7.0./09/IPIA/NVA/001, sarunu procedūras „Darba tirgus pētījumu metodikas izstrāde un pilnveide pētījumu sagatavošanai, NVA 2011/5_ESF” nodevums

Saturs

1	Dokumenta apraksts	3
1.1	Dokumenta mērķis	3
1.2	Saīsinājumi un jēdzienu skaidrojums	3
2	Pētījuma metodoloģija	4
3	Elastdrošības pētījumu teorētiskie pamati	4
3.1	Elastdrošības jēdziens tā atspoguļojums zinātniskajos pētījumos	4
3.2	Elastdrošības pētījumi Latvijā	7
4	Darba tirgus elastdrošības stratēģija Eiropas Savienībā	11
4.1	Izmaiņas 2008. gada finanšu krīzes ietekmē, un Eiropas Padomes mēģinājumi atjaunināt elastdrošības jēdzienu, to paplašinot	13
4.2	Atsevišķu elastdrošības elementu salīdzinājums starp valstīm, to dinamika, un atšķirības elastdrošības stratēģijas īstenošanā	14
5	Valsts Nodarbinātības Dienestu (VND) loma elastdrošības stratēģijas realizēšanā	22
5.1	Teorētiski par VND mērķiem un uzdevumiem elastdrošības stratēģijā	22
5.2	Eiropas valstu pieredze	25
6	Aptauju rezultātu analīze	27
6.1	18.2. Aptaujas par darba tirgus elastību darba devēju vidū tehniskais ziņojums un secinājumi	27
6.1.1	Informācija par aptauju	27
6.1.2	Tehniskā informācija	28
6.1.3	Aptaujas rezultātu kopsavilkums	29
	NVA pakalpojumi darba devējiem	29
	Inovācijas	31
	Darba ņēmēju nodarbināšanas elastīgums	32
6.1.4	Secinājumi pēc darba devēju aptaujas	33
6.2	18.3. Aptaujas par darba tirgus elastību bezdarbnieku vidū tehniskais ziņojums un secinājumi	34
6.2.1	Informācija par aptauju	34
6.2.2	Tehniskā informācija	34
6.2.3	Aptaujas rezultātu kopsavilkums	35
	Vēlamā darbavieta	35
	Valsts politikas nodarbinātības jautājumos novērtējums	38
6.2.4	Secinājumi pēc bezdarbnieku aptaujas	38
6.3	18.4. Mūžizglītības pasākumu dalībnieku telefoninterviju tehniskais ziņojums un secinājumi	39
6.3.1	Informācija par aptauju	39
6.3.2	Tehniskā informācija	40
6.3.3	Aptaujas rezultātu kopsavilkums	41
	Būtiskākie faktori, lai justu stabilitāti par darbavietu	41
	Apmācību saturs	42
	Apmācību mērķauditorija	44
6.3.4	Secinājumi pēc darba mūžizglītības pasākumos iesaistīto telefonaptaujas	46
7	Secinājumi un priekšlikumi	47
8	Politikas alternatīvas	50

1 Dokumenta apraksts

1.1 Dokumenta mērķis

Dokumenta mērķis ir saskaņā ar Projekta aktivitāšu grupas Nr.18 “Pētījums par darba tirgus elastību” sniegt tai atbilstošu aktivitāšu darba rezultātu aprakstu par NVA lomu elastdrošības koncepcijas īstenošanā Latvijas darba tirgū:

- 1) 18.1. “Darba uzdevuma precizēšana pētījumam par darba tirgus elastību”. Esošo pētījumu (Latvijas un ārzemju) analīze, ar mērķi identificēt tendences darba tirgus politikā un iezīmēt darba tirgus politikas alternatīvu virzienus. Dokumentu un iepriekš veikto pētījumu analīze, faktoloģiskā materiāla vākšana un uzkrāšana, likumdošanas normu attīstības virzienu iezīmēšana.
- 2) 18.5 “Pētījuma par darba tirgus elastību rezultātu analīze”, kura iekļauj aktivitāšu 18.2. “Darba devēju telefonaptauja”, 18.3. “Bezdarbnieku telefonintervijas” un 18.4. “Nodarbināto, kas izmantojuši NVA mūžizglītības pasākumus, telefonintervijas” ietvaros iegūtos rezultātus, to analīzi un secinājumus.

1.2 Saīsinājumi un jēdzienu skaidrojums

Saīsinājumi un jēdzieni	Nozīme
CSP	Centrālā statistikas pārvalde
Elastdrošība	Darba tirgus elastība ir priekšnosacījums drošībai pārejas posmā no vienas darbavietas uz citu un savukārt drošība ir priekšnosacījums elastībai
EM	Ekonomikas ministrija
IZM	Izglītības un zinātnes ministrija
KVS	NVA Kvalitātes sistēmas procesi
LBAS	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LM	Labklājības ministrija
LTRK	Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera
Nozares	A nozare: Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība B-E nozares: Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde, apstrādes rūpniecība, elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana, ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija F nozare: Būvniecība G-I nozares: Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts; transports un uzglabāšana; izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi. J nozare: Informācijas un komunikācijas pakalpojumi. K nozare: Finanšu un apdrošināšanas darbības.

Saīsinājumi un jēdzieni	Nozīme
	L nozare: Operācijas ar nekustamo īpašumu. M-N nozares: Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi; administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība. O-Q nozares: Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana; izglītība; veselība un sociālā aprūpe. R-U nozares: Māksla, izklaide un atpūta; citi pakalpojumi; mājtsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājtsaimniecībās; ārpusteritoriālo organizāciju un institūciju darbība.
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
Projekts	Projekta „Nodarbinātības valsts aģentūras darba tirgus prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība”, Nr. 1DP/1.3.1.7.0./09/IPIA/NVA/001
VSAA	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra

2 Pētījuma metodoloģija

Pētījuma ietvaros tika apkopota teorētiskā bāze un informācija par elastdrošības pieeju ES, un tās atsevišķās dalībvalstīs. Aplūkotas esošās tendences elastdrošības pieejai:

- izpētītas atšķirības elastdrošības pieejā atsevišķās ES valstīs
- tika izanalizēts šo atšķirību teorētiskais pamatojums.

Izanalizējot teorētisko literatūru, tika konstatēts, ka vienlaicīga darba tirgus elastības un drošības sajūtas darbā pieaugums iespējams, ja eksistē valsts nodarbinātības dienesta institūcija. Līdz ar to tika precizēts darba uzdevums pētījumam par darba tirgus elastību, un elastdrošības 4 komponentu (darba tirgus politika, mūžizglītība, darba tiesisko attiecību regulējums un sociālās drošības sistēma) savstarpējās mijiedarbības izpēti: akcentējot tieši NVA vietu un lomu minēto komponentu vēlamās mijiedarbības nodrošināšanai.

Jautājumi par elastdrošības komponentēm un to mijiedarbību iekļauti darba devēju un darba ņēmēju aptaujās, intervijām ar NVA darbiniekiem.

Tika izstrādāts instrumentārijs situācijas noskaidrošanai Latvijā vairākos kvantitatīvajos pētījumos – darba devēju aptaujā un bezdarbnieku telefonintervijās.

3 Elastdrošības pētījumu teorētiskie pamati

3.1 Elastdrošības jēdziens tā atspoguļojums zinātniskajos pētījumos

Termina *elastdrošība* būtību atspoguļo izteikums, ka darba tirgus elastība ir priekšnosacījums drošībai pārejas posmā no vienas darbavietas uz citu un savukārt drošība ir priekšnosacījums

elastībai. Teorētiski ir divas pieejas kā aplūkot iepriekš minētās drošības sajūtas un darba tirgus elastības mijiedarbību: viena ir „kompromisa” teorija (angl. *trade off*) un otra ir elastdrošības koncepcija (angl. *flexicurity*)¹. „Kompromisa” teorijā starp drošību un elastību pastāv negatīva mijiedarbība: elastīgs darba tirgus ir pretrunā ar drošību², jo augstas drošības pakāpes alternatīvie zaudējumi ir zema darba tirgus elastība. Pretējs skatupunkts uz šo mijiedarbību ir izmantojot „elastdrošības” hipotēzi: darba tirgus elastība un darbinieku drošības sajūta par iespējamo darbavietas maiņas periodu nav savstarpējā pretrunā, un viena otru papildina, bet ar nosacījumu, ka eksistē atbilstošas darba tirgu regulējošas institūcijas.³ Kā piemērs elastdrošības koncepcijas efektivitātei „dabā” visbiežāk ir pieminēts Dānijas darba tirgus modelis.

Pirmā elastdrošības modeli ieviesa Dānija, kā vairāku darba tirgus politiku kombināciju: nodarbināto aizsardzības likumdošana labvēlīga darba devējiem (darba tirgus elastībai), dāsna bezdarbnieku pabalstu sistēma (sociālai aizsardzībai) un aktīva darba tirgus politika orientēta uz aktīvu darba meklēšanu un apmācību (skat. Attēls 1). Līdz ar to, galvenā elastdrošības ideja ir panākt virzību no nodrošinātas darbavietas (galējā gadījumā, viens darba devējs visā dzīves laikā, piem., Japānas darba tirgus tradīcijas) uz nodarbināto drošību, t.i., iegūt pārliecību un iespēju būt nodarbinātam visā dzīves laikā.



Attēls 1. Dānijas elastdrošības modelis („Dāņu zelta trijstūris”)

Lai šādu modeli ieviestu, sākotnēji nepieciešams noteikt faktorus, kas varētu ietekmēt drošības par darbavietu uztveri un nodarbinātā vispārējo labklājību. Viena hipotēze nosaka, ka svarīgi ir, kā dažādas darba tirgu regulējošās organizācijas reaģē uz makroekonomiskās

¹ Muffels, R.J.A, Luijckx, R, 2005. Job mobility and employment patterns across European welfare states. Is there a ‘Trade-off’ or a ‘Double Bind’ between Flexibility and Security?. TLM.NET 2005 Working Paper No.2005-13, Amsterdam: SISWO/Social Policy Research.

² turpmāk tekstā ar terminu „drošība” saprot darba ņēmēju drošības sajūtu par iespējamo pāreju no esošās darbavietas un citu

³ Madsen, K., 2004. The Danish model of ‘flexicurity’: experiences and lessons. *Transfer: European Review of Labour and Research*, Summer 2004; vol. 10, 2: pp. 187-207.

vides izmaiņām. Piemēram, lai pasargātu nodarbinātos no bezdarba riska, tiek izmantota darba likumdošana vai bezdarba pabalsti. Valstīs, kas izmanto darba likumdošanu, lai mazinātu pastāvīgi nodarbināto bezdarba risku, darba tirgus elastība tiek nodrošināta, izmantojot terminēto līgumu darbiniekus. Rezultātā darba tirgū veidojas divi segmenti: labi aizsargātiem darba ņēmējiem līdzās pastāv neaizsargāti pagaidu darba veicēji.⁴

Pieejami ir arī pētījumi, kuros tiek pierādīts, ka valstīs stingrāku darba likumdošanu, novērojami mazāki bezdarba pabalsti.⁵ Tas nozīmē, ka šajā gadījumā nedroši varētu justies arī pastāvīgā darbā nodarbinātie, jo iespējamā bezdarba gadījumā pabalsti nedot pietiekamu labumu. Turpretī, valstīs ar dāsniem bezdarba pabalstiem, pat pagaidu darbinieki var justies tikpat droši kā pastāvīgā darbā nodarbinātie. Līdz ar to, lai atbildētu konkrētas ekonomikas gadījumā, kurai politikai dodama priekšroka, stingrākai darba likumdošanai vai dāsnākiem bezdarbnieku pabalstiem, būtu veicami mikroekonomikas līmeņa pētījumi, lai novērtētu, piemēram, kāda ir darba līgumu formu ietekme uz personas drošības sajūtas uztveri.⁶

Piemēram, F. Origo un L. Pagani (2009)⁷ veicot 2001. gada Eurobarometra aptaujas par „Sociālo atstumtību un pensiju sistēmas modernizāciju” ekonometrisku analīzi (katrā dalībvalstī tika veiktas ap 1000 interviju) konstatēja, ka pastāv stingra pozitīva sakarība starp elastdrošību un darbinieka apmierinātību ar darbu, ko savukārt ietekmē darba ņēmēju uztvere par darbavietas stabilitāti. Saprotams, ka mainoties ekonomikas apstākļiem, mainās arī to faktoru nozīme, kas ietekmē darbavietas stabilitātes uztveri, un visu sekojošo ķēdīti. Piemēram, darbavietas stabilitātes uztverē nenozīmīga ir darba līguma forma, beztermiņa vai terminēts, ja ekonomikā ir strauja augšupeja un bezdarba draudi ir mazi. Tajā pašā laikā, var palielināties darba ņēmēju interese par atsevišķām elastības formām, piemēram, attiecībā uz darba laika noteikumiem (lai vairāk laika varētu atvēlēt bērniem, vai ietaupītu laiku, ko pavada ceļā uz un no darba).

Mainoties ekonomikas apstākļiem un palielinoties bezdarba līmenim, līgumu formu dažādība ietekmē darbavietas stabilitātes uztveri. Darba ņēmēji vēlētos beztermiņa līgumus, bet tāds jautājums kā darba laika elastība kļūst nebūtisks, apstākļos, kad galvenais ir darbs par situācijai atbilstošu samaksu.

Līdz ar to, lai izstrādātu efektīvu politiku elastdrošības paaugstināšanai, ir nepietiekami analizēt tikai darba devēju attieksmi pret elastdrošības politiku. Nepieciešams analizēt arī

⁴ Boeri, T, Garibaldi, P, 2007. Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect. *Economic Journal*, 117, F357–385.

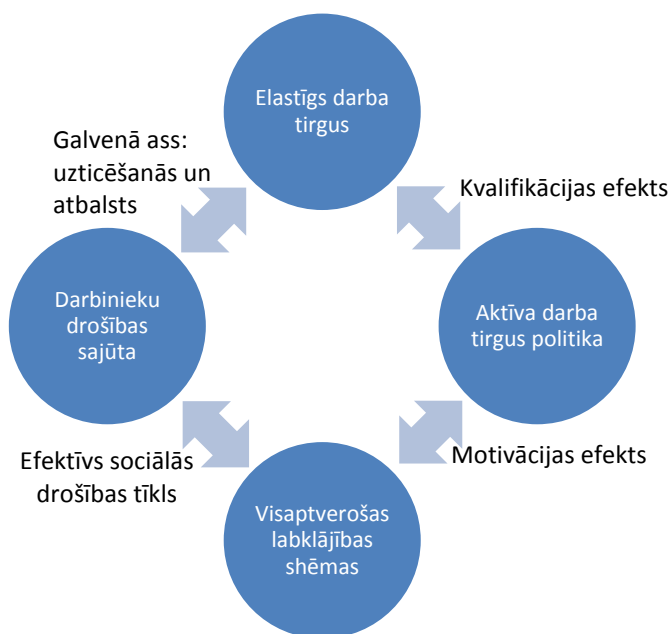
⁵ Boeri, T, Conde-Ruiz, I, Galasso, V, 2003. Protecting against labour market risk: employment protection or unemployment benefits. *IZA Discussion Paper* No. 834.

⁶ sk., piemēram, Origo, F., Pagani, L. Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour Economics*, 16, 2009, 547–555

⁷ Origo, F., Pagani, L. Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour Economics*, 16, 2009, 547–555

darba ņēmēju attieksmi pret faktoriem, kas ietekmē viņu drošības sajūtu par iespēju būt nodarbinātam.

Mūsdienu darba tirgum ar pastāvošo prasību pēc augstākas elastības nav nepieciešama mazāka drošība, bet gan jaunas drošības formas, tajā skaitā, dažādi darba līgumu veidi. Bet to ieviešana ir atkarīga no visu iesaistīto pušu savstarpējās uzticēšanās. Tāpēc, „Dāņu zelta trijstūri” lietderīgi būtu papildināt atsevišķi atdalot darbinieku drošības sajūtas komponenti.



Attēls 2. Uzticēšanās kvadrāta koncepcija

Elastdrošība ir sabalansēta stratēģija, kā vienlaicīgi darba tirgū palielināt tā elastību un darba ņēmēju drošību par nodarbinātību. Lai to īstenotu, jāizpildās četriem nosacījumiem (uzticēšanās kvadrāts):

- (a) elastīgas un drošas līgumu attiecības (uzticēšanās);
- (b) visaptveroša mūžizglītšanās stratēģija (kvalifikācijas efekts);
- (c) efektīvi iedarbīga darba tirgus politika (motivācijas efekts);
- (d) moderna sociālās drošības sistēma (efektīvs sociālās apdrošināšanas tīkls).

3.2 Elastdrošības pētījumi Latvijā

Par situāciju elastdrošības jautājumos Latvijā ir pieejami pētījumi, kuros Latvija salīdzināta ar citām ES valstīm.⁸ Atsevišķi pētījumi par Latvijas darba tirgu, kurā elastdrošība būtu kā

⁸ Philips, K., Eamets, R., et.al. Approaches to flexicurity: EU models. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg; Office for Official Publications of the European Communities, 2007.

centrālais jautājums, pēc 2005.gada netika konstatēti. Tomēr, ir virkne pētījumu, kuros atsevišķi ir analizēta darba tirgus elastība un drošības sajūta. Plašākie trīspadsmit savstarpēji saistītie pētījumi ir Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” 2005.-2007.gadā. Vairākos no pētījumiem iegūtie secinājumi ļauj secināt par elastdrošības situāciju Latvijā straujas ekonomikas izaugsmes laikā.

2. pētījumā „Darbaspēka profesionālā mobilitāte”⁹, secināts:

- Darba ņēmēji uzskata, ka profesionālo mobilitāti, kavē ieinteresētība un patika pret pašreizējo darbu, iespēja tajā labi nopelnīt, iespēja atrast jaunu darbu, nemainot profesiju, bailes nespēt apgūt citu profesiju un atrast tajā darbu.
- Tas nav pretrunā arī ar ekspertu uzskatu, ka kavējoši faktori ir pietiekama darba samaksa pašreizējā darbavietā, labs psiholoģiskais klimats darbavietā, zināma rutīna un bailes zaudēt līdzšinējās garantijas.
- Ņemot vērā lielo darbaspēka trūkumu valstī, tas, ka pretendents uz konkrētu amatu, ir bezdarbnieks, netika uzskatīts par šķērslī no darba devēju puses. Tajā pašā laikā tomēr piesardzīgi tiek izskatītas ilgstošo bezdarbnieku kandidatūras. Tādējādi vislielākā riska grupa, kuru darba devēji nevēlas nodarbināt, ir ilgstošie bezdarbnieki.

8. pētījumā „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas”¹⁰ iegūti secinājumi, kas būtu attiecināmi uz elastdrošību:

- Visvairāk elastības vērtējumus ietekmē darba ņēmēja izglītības faktors: jo augstāka ir izglītība, jo augstāk cilvēki novērtē savas darbavietas elastību. Vai, citādi runājot, jo augstākā izglītība ir darba ņēmējam, jo vairāk ir iespēju strādāt elastīgāk.
- Nozīme ir arī reģionālajam aspektam. Visaugstāk savu darbavietu elastību novērtē darba ņēmēji no Rīgas reģiona. Zemgales, Latgales un Vidzemes reģionos vērtējumi ir zemāki, taču praktiski vienādi, un tikai Kurzemes reģions atšķiras ar viszemāko elastības indeksu.
- Ievērojami augstāk savu darbavietu elastību novērtē darba ņēmēji, kas strādā pakalpojumu nozarē, bet zemāk un sava starpā vienādi – rūpniecības un lauksaimniecības nozarē.
- Pārsvarā (88% gadījumos) darba devēji izmanto mazāk elastīgo darba attiecību noformēšanas veidu – darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Ļoti reti Latvijas darba tirgū tiek izmantoti autoratlīdzības līgumi, līgumi uz konkrēta darba veikšanu u.c. darba attiecību formas.
- Darba ņēmēji ar augstāko izglītību biežāk strādā saskaņā ar līgumu uz noteiktu laiku, savukārt darbinieku vidū ar pamata izglītību ir salīdzinoši vairāk strādājošo saskaņā ar līgumu uz noteiktu laiku. 26% darbinieku ar pamata izglītību strādā bez rakstiskā līguma, kas ir ievērojami augstāks rādītājs nekā citās izglītības grupās.
- Koplīgums eksistē tikai 16% uzņēmumos un tikai 10% darba devēju apstiprināja, ka viņu uzņēmumos un iestādes darbojās arodbiedrības.
- Visvairāk Latvijas darba devēju darbiniekus meklē izmantojot savas un savu darbinieku sociālās saites (radus, draugus). 29,2% darba devēju vienmēr, bet 49,8% darba devēju reizēm izmanto darbaspēja meklējumos radnieku, draugu vai paziņu ieteikumus. Jo lielāks ir uzņēmums, jo vairāk darbinieku meklēšanas veidu tiek izmantots. Lielajos uzņēmumos mazāk vienādi aktīvi tiek izmantoti sociālie kanāli (82,8 %) un institucionālais kanāls NVA (72,2%) un personāla atlases firmu pakalpojumus (40,3%).

⁹ Darbatirguspētījums „Darbaspēkaprofesionālā mobilitāte”. LU: Rīga, 2007.

¹⁰ Darbatirguspētījums „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas”. Jelgava, 2007.

- Latvijas uzņēmumos, lai darbinieku noturētu visvairāk izmanto darba algas paaugstināšanas metodi - 65,4% aptaujāto darba devēju, gandrīz katrs otrais darba devējs (42,9%) lai noturētu nepieciešamo darba ņēmēju piedāvā viņam sociālās garantijas un 41% darba devēju – labiekārto darba vietas. Darba devēji savā uzņēmumā ir gatavi nodrošināt tehniski drošu vidi, labāk organizēt padoto darbību, kā arī ļauj darbiniekiem strādāt psiholoģiski labvēlīgā darba vidē. Bet iespēju turpināt izglītību, gūt atbalstu profesionālai karjerai, saņemt paaugstinātu samaksu par virsstundu/ brīvdienu darbu darba devēji saviem darbiniekiem nodrošina daudz mazākā mērā.
- Konfliktus, problēmas un domstarpības, kas radušās darba devēju un darba ņēmēju starpā, Latvijā strādājošie pārsvarā gadījumu (64,3%) risina, apspriežot tos ar savu darba devēju. Konflikta un domstarpību risināšanas veidu izvēle visciešāk ir saistīta ar darba ņēmēja izglītību, uzņēmuma darbības nozari un plānošanas reģionu. Savukārt, visi pārējie darba ņēmēju raksturojošie faktori – vecums, dzimums, tautība, ģimenes stāvoklis – vispār neietekmē darba konfliktu risināšanas veidu. Jo augstāka ir darba ņēmēja izglītība, jo biežāk viņš apspriež savas darba problēmas tieši ar darba devēju. Biežāk konfliktu un problēmu apspriede ar darba devēju notiek pakalpojumu nozarē, retāk – ražošanas nozarē (gan rūpniecībā, gan lauksaimniecībā), kur attiecīgi ir vairāk cilvēku, kas nekad nerunā par savām problēmām ar darba devēju. Reģionālajā griezumā izdalās tikai Rīgas reģions, kur ievērojami biežāk darbinieki apspriež savas problēmas un domstarpības tieši ar darba devējiem.

9. pētījumā „Optimāla, nodarbinātību veicinoša nodokļu un pabalstu sistēma”¹¹ uz elastdrošību attiecināmi sekojoši secinājumi:

- Šobrīd [2005.-2007.g.] darbinieku drošības sajūtu ir stiprinājuši ārējie apstākļi – iespēja braukt strādāt uz ārvalstīm un šīs migrācijas radītās darbaspēka problēmas vietējā darba tirgū.
- Dati rāda, ka iedzīvotājiem pietrūkst savlaicīgas un saprotamas informācijas par pieņemtajiem normatīvo aktu grozījumiem. Informācijas trūkums rada trauksmi un negatīvu attieksmi pret izmaiņām kopumā.

10. pētījumā „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū”¹² secināts:

- Viens no profesijas maiņas cēloņiem ir vēlme strādāt darbu ar elastīgu laika grafiku. Pētījumā ir pievērsta uzmanība elastīgā darba grafika pievilcībai. Rezultāti parāda, ka to izvēlētos gandrīz puse no nestrādājošiem (45,4% vīriešu un 48,7% sievietes).
- Dominējošo motivāciju atšķirības sievietes un vīriešu vidū ietekmē profesijas vai amata izvēli un iesaistīšanās darba tirgū nosacījumus. Gan vīriešiem, gan sievietēm darbā vissvarīgākie ir tādi nosacījumi kā labs atalgojums un labi, droši darba apstākļi, tomēr sievietēm nedaudz svarīgāki kā pretējā dzimuma pārstāvjiem ir sociālie aspekti un iespējas savienot darbu ar pilnvērtīgu atpūtu un ģimenes dzīvi.
- Latvijas darba devēji atzīst, ka atbalsts darbinieku ģimenēm veicina pozitīva mikroklimata veidošanos uzņēmumā, kā arī paaugstina darbinieku darba motivāciju un piesaista darba vietai, un cenšas veicināt darbinieku darba un ģimenes dzīves saskaņošanu. Uzņēmumos, kur darba devējs palīdz darbiniekiem saskaņot darbu un personīgo dzīvi, kā arī tur, kur darba vietu var raksturot kā „ģimenei draudzīgu”, abu dzimumu strādājošo apmierinātība ar darbu nozīmīgi pieaug.
- Kopumā nodarbinātie iedzīvotāji neatkarīgi no dzimuma ir daudz vairāk apmierināti ar amatu, ja darbinieki var koriģēt vai mainīt savu darba laiku, kad tas ir nepieciešams, un augstu novērtē iespējas izmantot bezalgas atvaļinājumu vai

¹¹ Darba tirgus pētījums „Optimāla, nodarbinātību veicinoša nodokļu un pabalstu sistēma”, Rīga, 2007.

¹² Darba tirgus pētījums „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū”, Rīga, 2006.

brīvdienas, kā arī darba sanāksmju organizēšanu tikai darba laikā un uzņēmuma organizētos pasākumos darbiniekiem un viņu ģimenēm.

- Darbu uz nepilnu slodzi kā sev vispiemērotāko vērtē gandrīz puse sieviešu un aptuveni ceturtdaļa vīriešu, kuri šobrīd [2005.-2006.g.] ir bez darba. Šobrīd nestrādājošo vīriešu un sieviešu vidū vērojama arī augsta interese par tādiem darba formu un darba laika modeļiem kā elastīgs darba grafiks, summētais darba laiks un attālinātais darbs, kas ļauj prognozēt, ka tie varētu gūt atsaucību dažādās nozarēs un profesiju grupās.

12. pētījumā „Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums”¹³, iegūtie secinājumi, kas ļauj spriest par elastdrošības problēmām pētījuma veikšanas laikā :

- Reģistrēto bezdarbnieku profesionālās apmācības un kvalifikācijas paaugstināšanas programmas vērtējamas kā nozīmīgs bezdarba mazināšanas instruments, tāpēc nepieciešams palielināt bezdarbnieku iespējas mācīties šajās programmās, vienlaikus paaugstinot NVA iespējas reaģēt uz darba devēju prasībām, kas padarītu piedāvātas apmācības programmas atbilstošākas darba tirgus pieprasījumam.
- Daudzi ilgstošie bezdarbnieki savas neveiksmes saista nevis ar nepietiekamu kvalifikāciju, bet gan pazīšanās trūkumu. Ilgstošo bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū veicinātu profesionālās kvalifikācijas kursu piedāvājums un informācija, kur saņemt palīdzību profesijas izvēlē, jo 56% atzīst, ka viņiem trūkst šādas informācijas. Darbā ar ilgstošajiem bezdarbniekiem nepieciešama „aktīvās iekļaušanas” pieeja.
- Grūtības rada tas, ka liela daļa ilgstošo bezdarbnieku ir visai skeptiski noskaņoti pret nepieciešamību savā dzīvē kaut ko mainīt darba dēļ. Ne vairāk kā 14% būtu gatavi kaut kur pārcelties darba dēļ, un tikai 65% būtu gatavi papildināt savas profesionālās zināšanas. Elastīguma un mobilitātes trūkums kavē viņu iesaisti darba tirgū.
- Pārāk liels attālums no darbavietas ir galvenais iemesls, kādēļ ilgstošie bezdarbnieki noraida NVA darba piedāvājumus (38%).
- Tai pašā laikā ilgstošie bezdarbnieki ir vismazāk prasīgie pret darbu – vairāk nekā 70% meklē jebkādu darbu. Pārliecināti par to, ka Latvijā šobrīd [2006.-2007.g.] darbu atrast ir grūti, viņi bieži vien ir gatavi strādāt gan mazkvalificētu, gan īslaicīgu darbu, gan piedalīties sezonas darbos, gan arī strādāt nepilnu darbadienu. Viņiem arī ir mazākas prasības pret minimālo algu, un viņi reti atraida NVA piedāvājumus zemās samaksas dēļ.
- Ilgstošie bezdarbnieki atzīst, ka darbs viņiem ļautu justies noderīgiem sabiedrībai. Viņu atbildes liecina par šīs grupas psiholoģisko stāvokli – zemu pašvērtējumu, neticību saviem spēkiem, nedrošību un neveiklību saskarsmē. Tāpēc atstumtības mazināšanai nepieciešama dažādu pasākumu kombinēšana (motivācijas programmas, konkrētiem klientiem piemērotu aktīvo nodarbinātības pasākumu apmeklēšana u.c.), sadarbojoties NVA un pašvaldību sociālajiem dienestiem.

Trīspadsmit līdzšinējos Darba tirgus pētījumos iegūtie secinājumi varētu būt labs pamats, lai novērtētu faktoros, kas ir indiferalenti pret straujām ekonomikas izmaiņām. Kā redzams, tad Latvijā straujas ekonomikas izaugsmes posmā:

- Galvenais faktors, kas atsver citus darba ņēmēju drošības sajūtu ietekmējošos jautājumus ir darba samaksa. Tā tiek izmantots arī kā galvenais stimuls, lai darbinieku noturētu darbavietā.

¹³ Darba tirgus pētījums „Bezdarba un sociālās atstumtības iemesli un ilgums”, Rīga, 2007.

- Darba ņēmēju drošības sajūtu stiprina iespējas braukt strādāt uz ārzemēm.
- Darba devējiem ir piesardzīga attieksme pret ilgstošiem bezdarbniekiem.
- Darba līgumi gandrīz 90% gadījumu ir uz nenoteiktu laiku. Maz izmanto autorlīgumus un citas elastīgākās līgumu formas. Gandrīz puse izvēlētos strādāt elastīgu darba laiku, turklāt tieši sievietēm nedaudz svarīgāki ir sociālie aspekti un iespējas savienot darbu ar pilnvērtīgu atpūtu un ģimenes dzīvi.
- Darbu uz nepilnu slodzi kā sev vispiemērotāko vērtē gandrīz puse sieviešu un aptuveni ceturtdaļa vīriešu, kuri 2005.-2006. gadā bija bezdarbnieku statusā.
- Apmācības programmas reģistrētie bezdarbnieki vērtē kā nozīmīgu instrumentu, lai mazinātu ilgstoša bezdarba risku, bet tiek sgaidīta labāka NVA sadarbība ar darba devējiem, lai padarītu apmācības programmas atbilstošas darba tirgus pieprasījumam.

4 Darba tirgus elastdrošības stratēģija Eiropas Savienībā

Lai atbalstītu elastrošību veicinošas politikas ieviešanu dalībvalstīs, Eiropas Padome jau 2007.gadā vienojās par astoņiem kopīgiem elastrošības principiem.

Tabula 1. Elastrošības kopīgie principi¹⁴

1. [...] censties panākt vairāk un labākas darbavietas, modernizēt darba tirgu un sekmēt labu darbu, izmantojot elastības un drošības jaunas formas [...]
2. [...] pārdomāta elastīgu un uzticamu līgumu kombinācija, visaptverošas mūžizglītības stratēģijas, efektīva aktīva darba tirgus politika un mūsdienīgas, situācijai atbilstošas un ilgtspējīgas sociālās aizsardzības sistēmas.
3. Elastrošības pieeja nenosaka vienu darba tirgu un darba dzīves modeli, ne arī vienu politikas stratēģiju: tā izstrādājama atbilstīgi katras dalībvalsts īpašiem apstākļiem. [...]
4. Elastrošībai jāveicina atvērtāku, atsaucīgāku un iekļaujošāku darba tirgu, lai pārvarētu segmentāciju. [...] Visiem nodarbinātiem jābūt pieejamam atbalstam, lai viņi arī paliktu nodarbināti, sekmētu un vadītu pāreju gan darbā, gan arī starpposmā starp darbiem.
5. Gan iekšējā (uzņēmuma ietvaros), gan ārējā elastrošība ir vienlīdz svarīga un ir atbalstāma. [...]
6. Elastrošībai jāatbalsta dzimumu vienlīdzība [...]
7. Elastrošībai nepieciešama uzticēšanās un dialogs starp visām ieinteresētām pusēm [...]
8. Elastrošībai nepieciešama rentabla resursu sadale [...]

Visi kopīgie principi ir saistīti ar efektīvu valsts nodarbinātības dienestu darbību un efektīvu darba tirgus politiku. No tiem tieši attiecināmi uz valsts nodarbinātības dienestiem (tajā skaitā

¹⁴ Eiropas Padomes secinājumi par elastrošības kopīgiem principiem, dokuments Nr. 15497/07

NVA) ir 2., 4., 5. un 6. princips, jo tālāka nodarbināto pilnveide un drošība pārejas periodā ir nodarbinātības dienestu tieša atbildība.

Elastdrošības koncepcija nosaka, ka darba meklētājiem un nodarbinātām personām, iespējams gūt labumu no pieejas aktīviem rīcības pasākumiem, uzturot un uzlabojot savas nodarbinātības spējas (2.princips). Šādi aktīvie rīcības pasākumi var būt konsultācijas, palīdzība darba meklēšanā, personalizētu rīcības plānu izstrāde. Apmācības un izglītošanās programmas ir plašāk izmantotās aktivitātes, lai uzlabotu iespēju būt nodarbinātam, tomēr bieži tās tiek piedāvātas tikai atsevišķām bezdarbnieku grupām.

Sadarbībā ar darba devējiem, nodarbinātības dienesti fokusējas uz īpašām prasībām, kas rodas uzņēmumu ekspansijas vai masu atlaišanas gadījumos. Pētījumi parāda, ka ES dalībvalstīs nodarbinātības dienesti piedāvā atsevišķus pakalpojumus ņemot vērā prasmju pieprasījumu, tomēr tuvāka šo piedāvājumu analīze atklāj, ka šie pakalpojumi lielākoties nav nekas vairāk kā informācijas apkopošana un izplatīšana par pašu uzņēmumu īstermiņa un vidējā termiņa gaidām.

Pētījumi parāda, ka Eiropas nodarbinātības dienesti būtisku uzmanību pievērš bezdarbnieku ar traucējumiem atbalstam un veicināšanai atgriezties darba tirgū (4.princips). Lai tas notiktu, jānovērš nodarbinātības barjeras – alkohola un narkotiku atkarības, garīgās veselības problēmas, slikts mājoklis. Šo pakalpojumu sniegšana notiek ciešā sadarbībā ar darba meklētāju un/vai darba devēju, turklāt bieži aktivitātes tiek īstenotas sadarbībā ar ārējo pakalpojumu sniedzēju palīdzību.

Kopā ar darba devējiem nodarbinātības dienesti ir attīstījuši tīklus, kas palīdzētu atgriezties darba tirgū bezdarbniekiem kopumā, gan arī īpaši neizdevīgā stāvoklī esošām bezdarbnieku grupām (4.princips): ilgstošiem bezdarbniekiem un neaktīvām personām. Tie piedāvāti izmēģinājuma darbi un subsidētās darbavietas, pirms nodarbinātības apmācības programmas atbilstoši noteikta darba devēja/ sektora prasībām.

Elastdrošība ir svarīgs priekšnosacījums, lai varētu realizēt vienu no Eiropas 2020 stratēģijas mērķiem – radīt vairāk un labākas darbavietas ES. Nenodrošinot elastdrošības principu ievērošanu, sasniegt vēlamo 75% nodarbinātības līmeni ir maz iespējams, jo kopš 2008.gada krīzes skartajā Eiropā, līdz ar dalībvalstu ekonomiku strukturālām izmaiņām, novērojamas būtiskas svārstības darbaspēka kvalitatīvā pieprasījumā. Vidējais ilgtermiņa bezdarba rādītājs Eiropas Savienības 27 dalībvalstīs ir pieaudzis starp bezdarbniekiem no 36.9 procentiem 2008.gadā līdz 42.9 procentiem 2011.gadā¹⁵, turklāt šis rādītājs pēdējos gados nesamazinās. Tikai 2011. gadā, divus gadus pēc tam, kad nodarbināto skaita pieaugums bija negatīvs, lai arī mazs, tikai 0.3%, Eiropas Savienības vidējais nodarbināto skaita pieaugums ir pozitīvs. Tomēr aizvien saglabājas būtiski atkārtotas recesijas vai stagnācijas draudi.

¹⁵ Eurostat datubāze internetā: Employment and Unemployment (LFS)

4.1 Izmaiņas 2008. gada finanšu krīzes ietekmē, un Eiropas Padomes mēģinājumi atjaunināt elastdrošības jēdzienu, to paplašinot

Ja līdz 2008. gada finanšu krīzei pieprasījumu pēc darba tirgus elastības noteica nepieciešamība paaugstināt Eiropas uzņēmumu konkurētspēju salīdzinājumā ar pārējo pasauli, pašreiz pieprasījumu kļūt elastīgākiem pastiprina iekšējā nepieciešamība, lai veicinātu valstu ekonomiku atkopšanos. Notiekot straujām ekonomikas strukturālām izmaiņām, palielinājies pieprasījums pēc drošības tām apdraudēto nodarbināto grupām un no darba tirgus atstumtiem, kas gatavojas vai atrodas pārejas posmā no vienas darbavietas uz citu.

Līdz ar to Eiropas Parlamenta 2010. gada 6. jūlija rezolūcijā par netipiskiem līgumiem, drošu profesionālo izaugsmi un jauniem sociālā dialoga veidiem (2009/2220(INI)) 25. punktā:

uzskata, ka, ņemot vērā pašreizējo krīzi, ir būtiski Eiropas mērogā atjaunināt pašreizējo elastdrošības filozofiju, lai varētu paaugstināt gan produktivitāti, gan darba vietu kvalitāti, garantējot drošību, kā arī nodarbinātības un strādājošo tiesību aizsardzību, īpašu atbalstu sniedzot cilvēkiem, kuri darba tirgū atrodas nelabvēlīgā situācijā, vienlaikus pieļaujot uzņēmumu struktūras elastību, kas nepieciešama, lai tie veidotu darba vietas atkarībā no mainīgajām tirgus vajadzībām; uzskata, ka strukturālu izmaiņu gadījumā, līdzsvarotāki un taisnīgāk īstenojot elastdrošības principus, ir iespējams padarīt darba tirgu noturīgāku; uzskata arī, ka elastības un drošības prasības un politikas virzieni par aktīvu darba tirgu nav pretrunīgi un ka tie savstarpēji var cits citu stiprināt, ja tos veido, godīgi salīdzinot sociālo partneru, valdību un Eiropas iestāžu viedokļus, kā arī savstarpēji izglītojoties un apmainoties ar paraugpraksi; uzskata, ka šīs prasības nav pienācīgi atspoguļotas Eiropas nodarbinātības izaugsmes rezultātos pēdējo gadu laikā.¹⁶

Līdz šim jautājumu par elastdrošību galvenokārt aktualizēja darba devēji. Uzņēmumi vēlas lielāku elastību, lai varētu pēc iespējas ātrāk reaģēt uz konkurenci globalizācijas apstākļos.

Parasti valdības sadarbībā ar sociālajiem partneriem (darba devējiem un arodbiedrībām), nosaka darba tirgum elastdrošības veidu un apjomu, īstenojot valsts politiku un starptautisko uzņēmumu politiku.

¹⁶ Netipiski līgumi, droša profesionālā izaugsme un jauni sociālā dialoga veidi. *Eiropas Parlamenta 2010. gada 6. jūlija rezolūcija par netipiskiem līgumiem, drošu profesionālo izaugsmi un jauniem sociālā dialoga veidiem* (2009/2220(INI)) – Pieņemtie teksti, P7_TA(2010)0263

Eiropas Parlamenta 2010. gada 6. jūlija rezolūcijā par netipiskiem līgumiem, drošu profesionālo izaugsmi un jauniem sociālā dialoga veidiem (2009/2220(INI))¹⁷ 34. un 35. punktā minēts, ka ekonomiskās un finanšu krīzes dēļ dažu dalībvalstu uzņēmumi nespēj darba tirgū atrast tādus līgumu veidus, kas vislabāk palīdzētu tiem nodrošināt atbilstību prasībām attiecībā uz elastību, kura vajadzīga, lai reaģētu uz neprognozējamām svārstībām tirgus pieprasījumā, izmaksu ierobežošanu un strādājošo drošības aizsardzību. Pausta pārliecība par to, ka darba līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, būtu jāpaliek par galveno nodarbinātības veidu, un uzskata, ka saistībā ar modernu darba organizāciju jānodrošina līgumi, kas ir elastīgi darba nosacījumu ziņā un ir droši attiecībā uz darbavietu aizsardzību un tiesībām.

Eiropas darba tirgū prevalē darba līgumi, kuros nav fiksēts beigu datums. Tikai aptuveni 14% no nodarbinātiem kopumā ES ir ar terminētiem līgumiem (Latvijā 6% no nodarbinātiem). Nepilna darba laika līgumi (gan ar fiksētu beigu datumu, gan terminēti darba līgumi) ir mazāk nekā 20% no nodarbinātiem kopumā ES (Latvijā 9% no nodarbinātiem). Lai arī nepilna darba laika līgumi ir tradicionāla forma kā Eiropā cenšas atrisināt drošības sajūtas par nodarbinātību jautājumu, piemēram, jaunajām māmiņām, tomēr darba apstākļu kvalitāte, nepilna darba laika darbiniekiem, bieži ir zemāka nekā pilna darba laika darbiniekiem, dēļ liegtās pieejas apmācībām, karjeras vai paaugstinājuma iespējām. Tāpēc politikas veidotājiem sociāliem partneriem vajadzētu meklēt citas iespējas kā padarīt beztermiņa pilna laika līgumus elastīgākus, un ļautu labāk sabalansēt darbu ar privāto dzīvi.

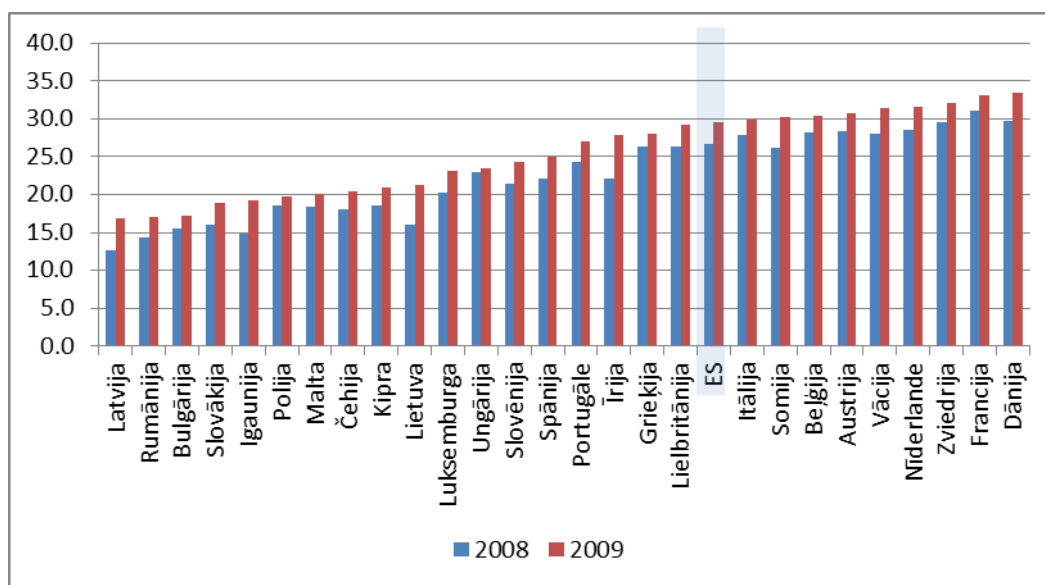
Darba laika elastību ir iespējams sasniegt arī standarta līgumos. Elastīga darba laika gadījumā kopējais darba stundu skaits ir nemainīgs, mainās darba sākuma un beigu laiks atkarībā no nedēļas, mēneša dienas. Šādu elastību iespējams noteikt individuālos līgumos, kolektīvos līgumos vai arī likumdošanā. Tāpat šādu elastību var noteikt uz laiku – mēnesi, gadu, citu laika periodu. Savukārt no nodarbinātības dienestu viedokļa, šāda darba līgumu dažādība ir pieļaujama tik lielā mērā, lai būtu ievērotas nodarbināto un uzņēmumu intereses: saprātīgas prasības pēc drošības sajūtas būt nodarbinātam nedrīkst būt par iemeslu nevēlamai prombūtnei vai negodprātīgai elastīga darbalaika izmantošanai.

4.2 Atsevišķu elastrošības elementu salīdzinājums starp valstīm, to dinamika, un atšķirības elastrošības stratēģijas īstenošanā

Lai salīdzinātu sociālās drošības sistēmas, kā biežāk izmantotais indikators ir kopējās sociālās aizsardzības izdevumi procentos no IKP. Augstāki sociālās aizsardzības izdevumi norāda uz

¹⁷ Netipiski līgumi, droša profesionālā izaugsme un jauni sociālā dialoga veidi. *Eiropas Parlamenta 2010. gada 6. jūlija rezolūcija par netipiskiem līgumiem, drošu profesionālo izaugsmi un jauniem sociālā dialoga veidiem* (2009/2220(INI)) – Pieņemtie teksti, P7_TA(2010)0263

lielāku mājāsaimniecību aizsardzību nepieciešamības gadījumā. Ar nepieciešamību saprot – slimību/ veselības aprūpi, vecumu, ģimene/ bērni, bezdarbs, dabas stihijā izdzīvojušie, dzīves apstākļi. Lielākie izdevumi 2008. un 2009. gadā sociālai aizsardzībai bija Ziemeļeiropas valstīs un kontinentālās Eiropas valstīs, zemākie – jaunajās Eiropas Savienības dalībvalstīs no Austrumeiropas (Attēls 3).



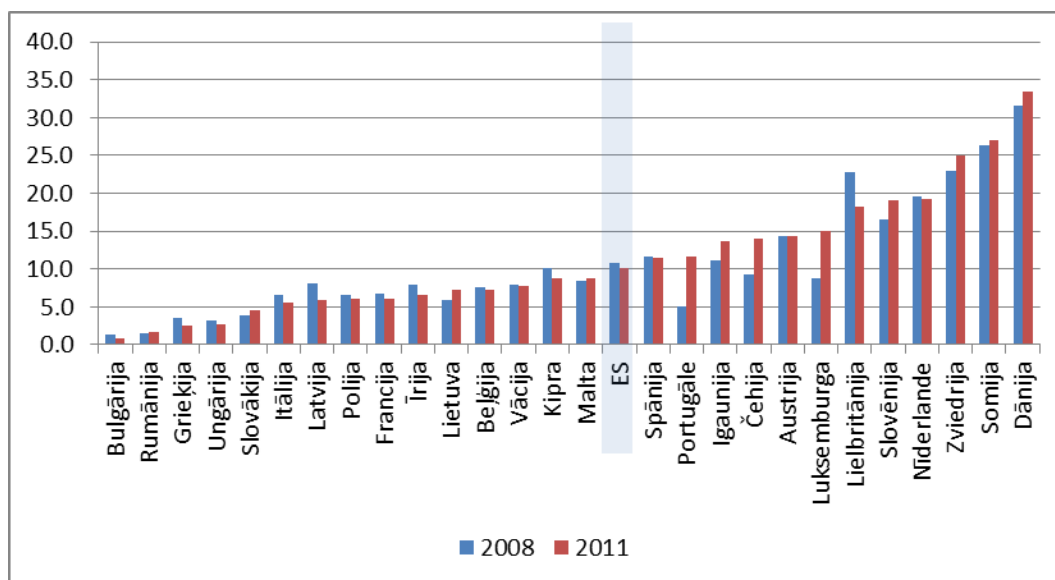
Attēls 3. Sociālās aizsardzības izdevumi (% no IKP)

Avots: Eurostat

Sociālo aizsardzību var sadalīt sekojošās kategorijās:

- nodarbinātības garantija – pārliecība par nodarbinātību, bet nav obligāti pie viena darba devēja
- ienākumu garantija – ienākumu līmeņa aizsardzība zaudējot apmaksāto darbu
- darba garantija – pārliecība par līgumu noteiktu darbu veikšanai ar konkrētu darba devēju
- kombinētā aizsardzība – pārliecība par iespēju savienot algoto darbu ar citiem sociāliem pienākumiem un atbildību.

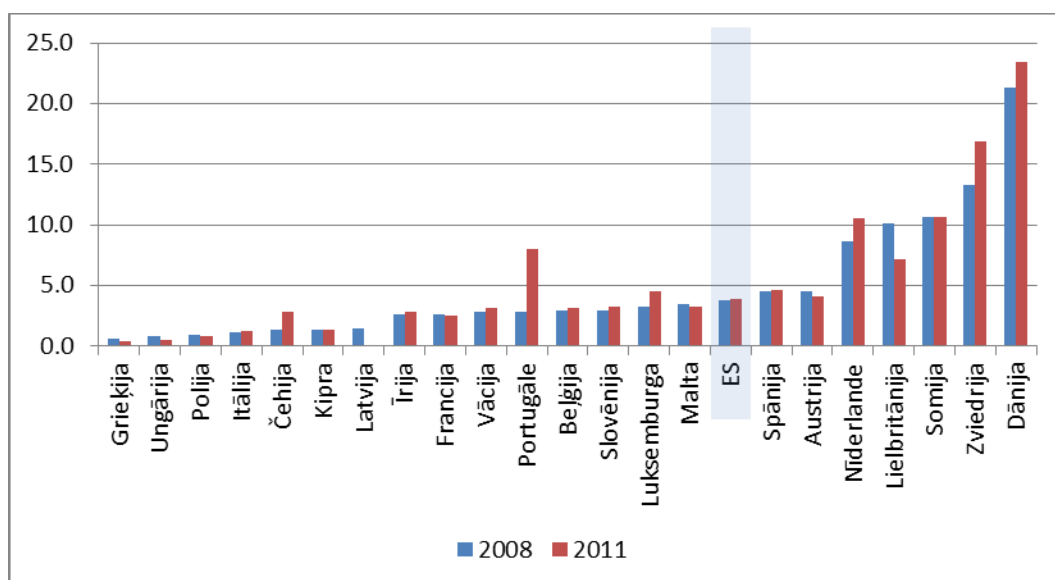
Lai darba ņēmēji spētu saglabāt savu nodarbināt spēju, svarīgs nosacījums ir veicināt iedzīvotāju mūžizglītību. Aktīvākie mūžizglītības iespēju izmantotāji ir Ziemeļeiropas valstīs, kā arī Lielbritānijā, Nīderlandē un Austrijā (Attēls 4). Zems līdzdalības līmenis mūžizglītības pasākumos ir ne tikai Austrumeiropas valstīs, bet arī Dienvideiropas valstīs.



Attēls 4. Mūžizglītība – procentos no iedzīvotājiem vecuma grupā 25-64 gadi

Avots: Eurostat

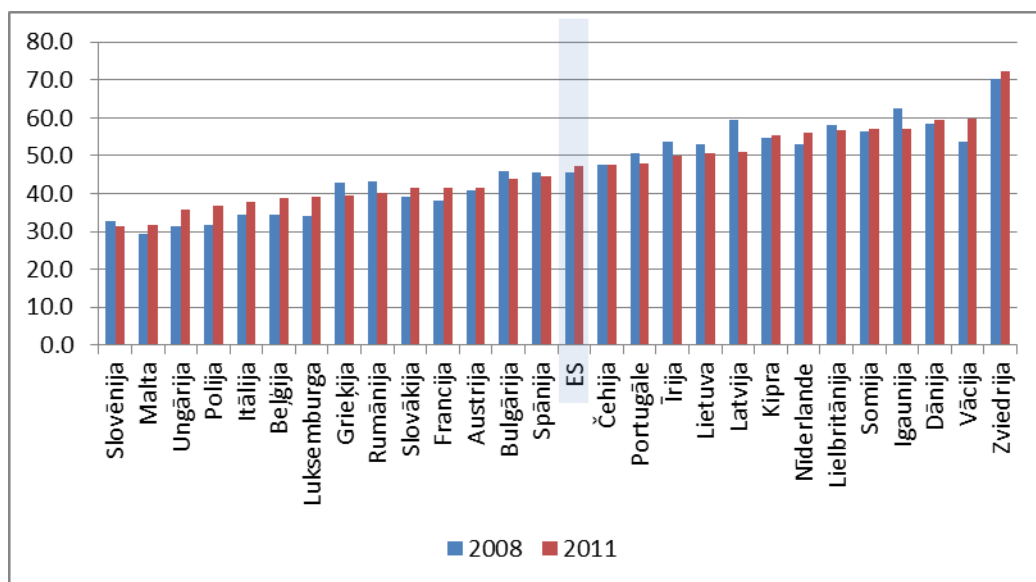
Mūžizglītības sistēmai ir jābūt ne tikai visaptverošai, bet arī iekļaujošai – tai vajadzētu palīdzēt iekļauties darba tirgū arī tiem, kas dažādu apstākļu dēļ ir palikuši ārpus formālās izglītības sistēmas. Aplūkojot datus par 18-24 gadus veciem jauniešiem ar maksimāli pamatskolas izglītību un kas neturpina izglītoties, redzams, ka atkal tieši Ziemeļeiropas valstis plus Lielbritānija un Nīderlande ir tās, kurās ir vislielākais īpatsvars šo jauniešu, kas iesaistījušies mūžizglītības pasākumos (Attēls 5). Pārējās valstīs šis rādītājs pat nesasniedz 5% no minētās grupas jauniešiem, kas ir liels risks, ka nākotnē viņi arī neintegrosies darba tirgū.



Attēls 5. Mūžizglītība 18-24 gadus veciem jauniešiem ar maksimums pamatskolas izglītību (% no dotās vecumgrupas un kas neturpina izglītoties)

Avots: Eurostat

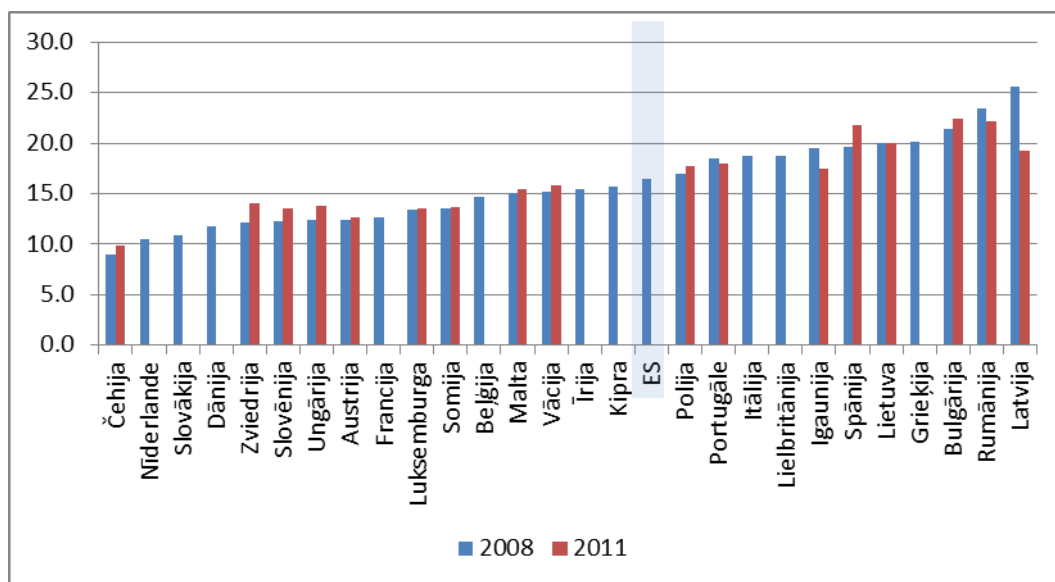
Labai mūžizglītības sistēmai vajadzētu radīt priekšnosacījumus, ka neatkarīgi no vecuma saglabājas iespēja būt nodarbinātam. Kā redzams (Attēls 6), valstīs ar lielu mūžizglītības līdzdalības rādītāju, nodarbinātības rādītāji 55-64 gadu vecuma grupā ir augstāki. Protams, te jāņem vērā arī pensionēšanās vecuma ietekme, tomēr kopējā tendence ir skaidri saskatāma.



Attēls 6. Nodarbinātības īpatsvars vecuma grupā 55-64 gadi (procentos no vecuma grupā kopumā)

Avots: Eurostat

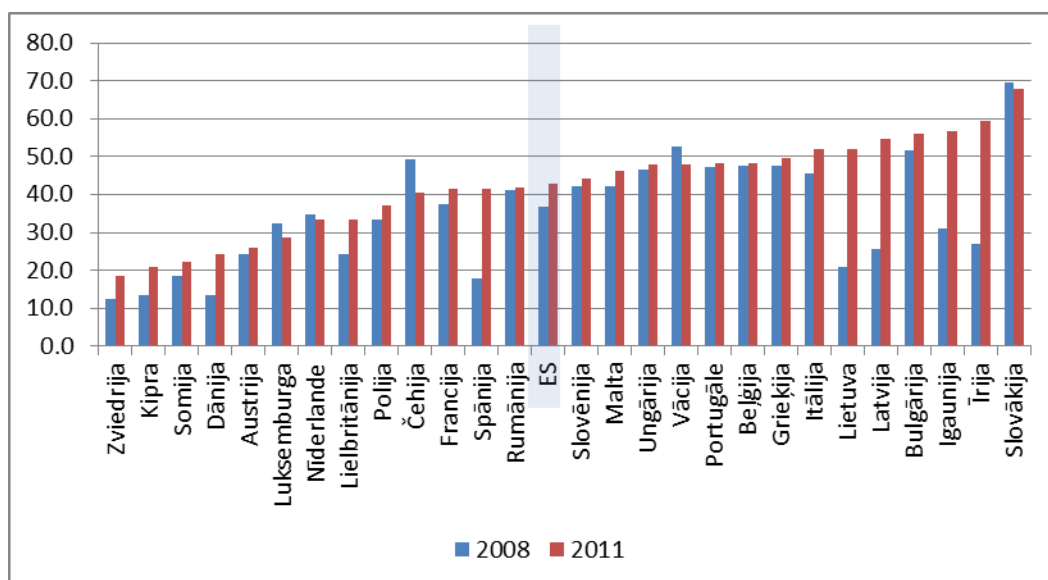
Sociālās aizsardzības sistēmai jārada drošības sajūta, ka nebūs jāatsakās no primārām vajadzībām dēļ nepietiekamā ienākumu līmeņa. Tas jo īpaši svarīgi būtu Austrumeiropas valstīs, kurās ienākumu līmenis ir zems salīdzinot ar citām ES valstīm, līdz ar to arī nabadzības risks ir augstāks (Attēls 7). Vienlaikus tieši Austrumeiropas valstīs izdevumi sociālai aizsardzībai ir zemākie, tāpēc arī pēc sociālo pabalstu saņemšanas nabadzības risks saglabājas aizvien augstākais starp ES valstīm. Sekas šādai nedrošībai par ienākumu pietiekamību ir novērojamas visā Austrumeiropā – emigrācija uz valstīm, kurās iespējams izvairīties no nabadzības riska.



Attēls 7. Nabadzības risks indekss (sliekšnis 60% no ienākumu mediānas uz vienu ekvivalento mājsaimniecības locekli)

Avots: Eurostat

Sociālās aizsardzības sistēmai caur apmācības programmām vajadzētu radīt iespēju pēc iespējas īsākā laikā atgriezties darbā tiem, kas nonāk bezdarbnieka statusā. 2008.gada krīzes ietekmē kļuva acīmredzams, kurās valstīs pastāv lielāka neatbilstība starp darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu. Salīdzinoši mazāka ilgstošā bezdarba problēma ir Ziemeļeiropas valstīs, kā arī Austrijā, Nīderlandē un Lielbritānijā – valstīs, kurās ir augstāki mūžizglītības rādītāji (Attēls 8).

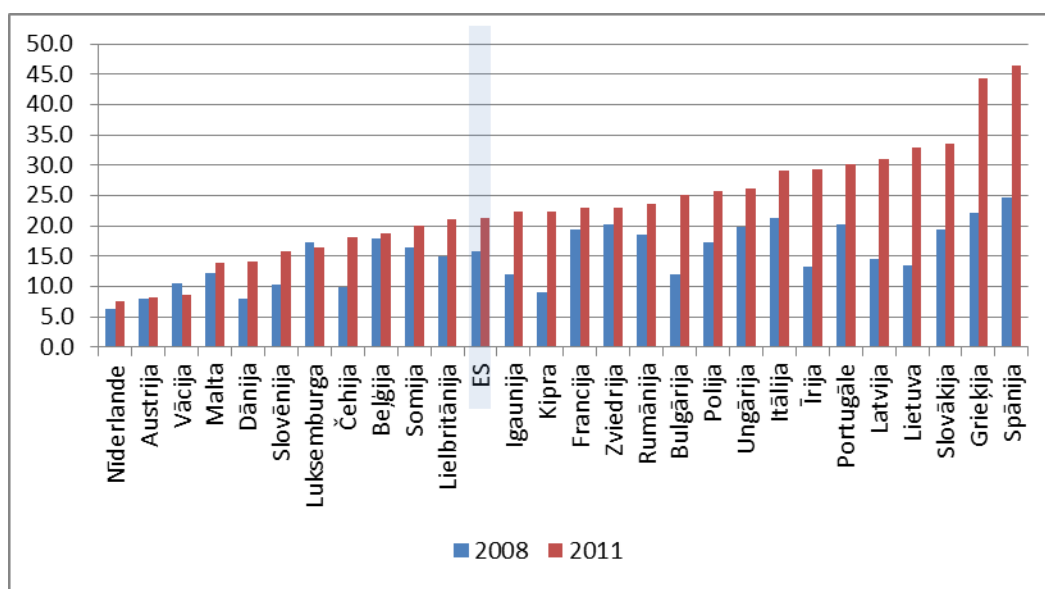


Attēls 8. Ilgstošie bezdarbnieki (% no kopējā bezdarbnieku skaita)

Avots: Eurostat

Tāpat sociālās aizsardzības sistēmai vajadzētu radīt apstākļus, lai pēc iespējas vairāk jaunieši iekļautos darba tirgū. Pastāv risks, ka paliekot pašreiz ārpus darba tirgus, liela daļa tagadējo

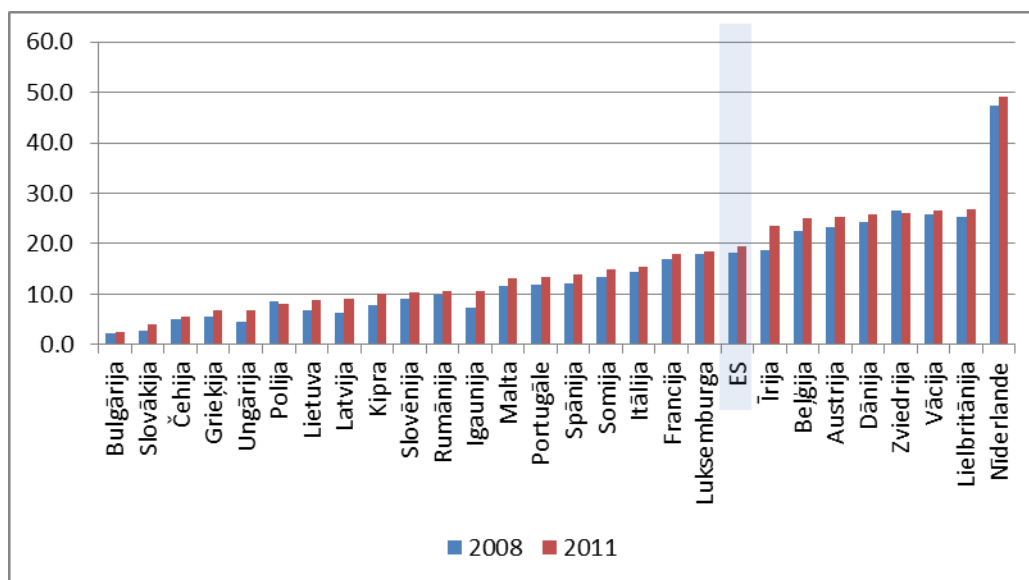
jauniešu var radīt lielu slogu sociālai sistēmai nākotnē - dēļ vajadzības viņus apmācīt, lai apgūtu darba tirgū pieprasītās prasmes un varētu būt nodarbināti, vai dēļ pabalstiem, kas viņiem pienāktos paliekot nenodarbinātiem. Turklāt tas sabiedrībā var radīt arī sociālo spriedzi. Kā redzams (Attēls 9) Dienvideiropas valstīs ar jauniešu bezdarba problēmu tiek galā vissliktāk, neskatoties uz to, ka sociālās aizsardzības izdevumi ir pat augstāki kā Austrumeiropas valstīs.



Attēls 9. Bezdarba līmenis iedzīvotājiem jaunākiem par 25 gadiem (% no kopējā vecumgrupas iedzīvotāju skaita)

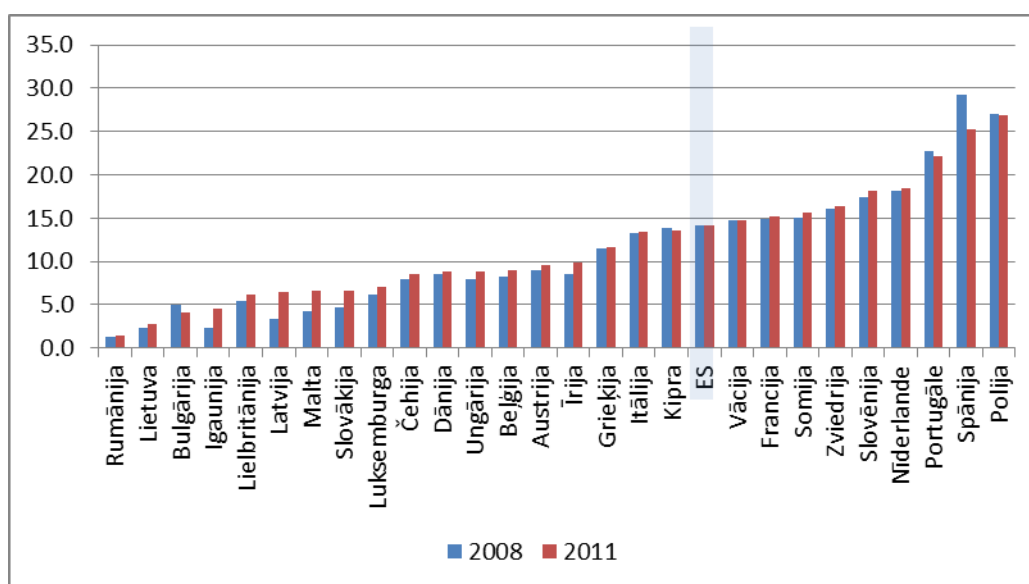
Avots: Eurostat

Par darba tirgus elastību liecina arī līgumisko attiecību dažādība. Aplūkojot datus par nepilna laikā nodarbināto darbinieku īpatsvaru, redzams (Attēls 10), ka lielāks kā citās valstīs tas ir Lielbritānijā, Īrijā, Nīderlandē, kā arī Dānijā un Zviedrijā, t.i., Ziemeļeiropas valstīs un Anglo-Amerikāņu modeļa ekonomikās. Jāpiebilst, ka Nīderlandes rādītājs ir ievērojami augstāks kā citās valstīs tāpēc, ka pie nepilna darba laika darbiniekiem tiek pieskaitīti arī individuālie uzņēmēji. Zemākais rādītājs savukārt ir Austrumeiropas un Dienvideiropas valstīs. Tas varētu liecināt par atšķirībām kā darba ņēmēji uztver, kas ir drošība – valstīs ar zemiem ienākumiem, lai justos droši tiek meklēta iespēja būt nodarbinātām pilnā slodzē vienā darba vietā un par to saņemt maksimāli augstāko iespējamo atalgojumu, savukārt valstīs ar augstiem ienākumiem darbinieki cenšas līdzsvarot darbu, un ienākumos no tā, ar sociāliem pienākumiem, tāpēc ir ieinteresēti nepilnā darba laika izmantošanā.



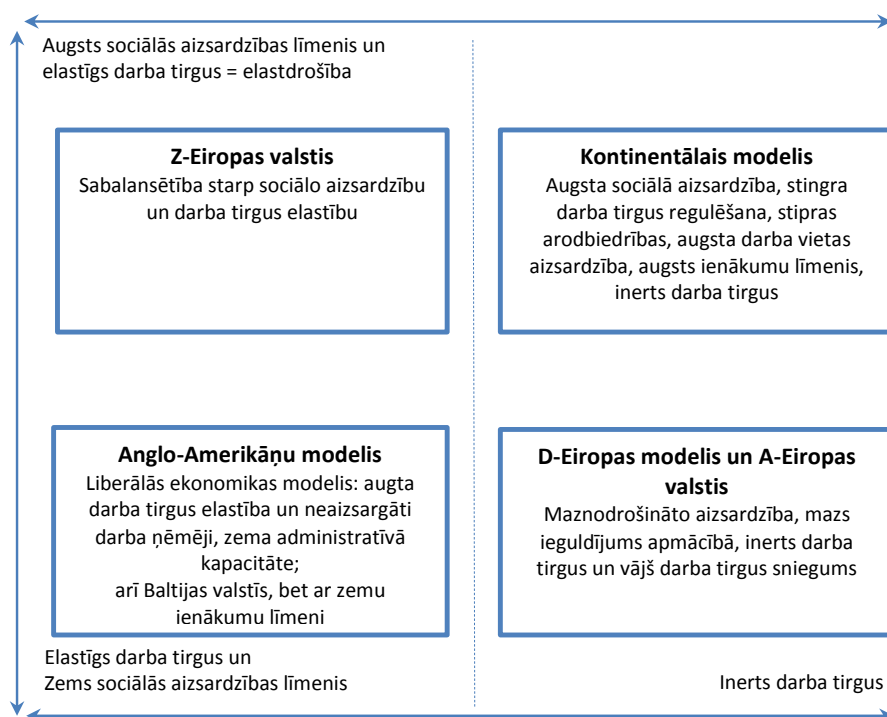
Attēls 10. Nepilna laika darbinieku īpatsvars (% no visiem nodarbinātiem)

Darbinieku īpatsvars ar fiksēta termiņa līgumiem ES vidēji ir 14% līmenī (Attēls 11). Lielāks šis īpatsvars ir Spānijā, Portugālē, Polijā, arī Zviedrijā un Somijā, citiem vārdiem, nav spilgti izteiktas reģionālās iezīmes. Var izvirzīt hipotēzi, ka šādu darba attiecību formas izvēli nosaka vietējā likumdošanas īpatnības, kas ļauj darba devējiem piedāvāt šādas līgumiskās attiecības un ne tika daudz darba ņēmēju pieprasījums pēc šāda darba attiecību nostiprinājuma.



Attēls 11. Darbinieku īpatsvars ar fiksēta termiņa līgumiem (% no visiem nodarbinātiem)

Izmantojot aplūkotos datus, var izveidot četras plašas valstu grupas, lai raksturotu to vietu un virzību uz elastdrošības koncepciju. Grafiski šī valstu klasifikācija, pēc darba tirgus elastības vai inertuma, un pēc sociālās aizsardzības līmeņa, redzama 12. attēlā.



Attēls 12. Eiropas Savienības dalībvalstu atbilstība elastdrošības koncepcijai

Pirmo grupu veido kontinentālās „vecās” Eiropas valstis – Austrija, Beļģija, Francija un Vācija, arī Luksemburga. Sociālās aizsardzības līmenis šajās valstīs ir salīdzinoši augsts, kā arī darba līgumi pamatā ir beztermiņa, kas padara darba tirgu salīdzinoši inerti attiecībā pret ekonomikas izmaiņām.

Otro grupu veido Nīderlande, Lielbritānija un arī Īrija – „Anglo-Amerikāņu” modelis, ar ļoti liberālu un elastīgu darba tirgu. Ļoti loģiski, ka šajās valstīs nepilnā darba laika darbinieku īpatsvars ir liels un vienlaikus arī bezdarba līmenis ir zems (izņemot Īriju, kurā augstais bezdarba līmenis ir iepriekšējo gadu ekonomikas pārkaršanas sekas).

Pie šīs grupas pieskaitāmas arī Baltijas valstis, ar salīdzinoši augstu darba tirgus elastību, bet zemu sociālo aizsardzību un arī zemām ienākumu garantijām (augstu bezdarba risku)

Trešo grupu veido Dānija, Somija un Zviedrija, kas bieži teorētiskajās diskusijās par elastdrošības koncepciju tiek pieņemtas kā etalonvalstis – salīdzinoši elastīgs darba tirgus un vienlaikus augsta sociālā aizsardzība.

Grieķija, Itālija, Portugāle, Spānija, arī Malta, veido ceturto grupu, kas varētu tikt nosaukta par Dienvideiropas modeli, vai Vidusjūras modeli. Novērojams liels ilgstošā bezdarba īpatsvars, apmācības indikatori ir zemi, vecākā gada gājuma cilvēku nodarbinātības līmenis ir zems – tas norāda uz vāju darba tirgus adaptēšanās spēju atbilstoši izmaiņām. Nepietiekama maznodrošināto aizsardzība.

5 Valsts Nodarbinātības Dienestu (VND) loma elastdrošības stratēģijas realizēšanā

Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) darbības un attīstības stratēģijā 2008. – 2010.gadam¹⁸ izmantotā elastdrošības definīcijā uzsvērtā funkcionālā puse, nezaudējot jēdziena būtību:

Elastdrošība – integrēta stratēģija, kas apvieno gan darba tirgus elastību, gan drošību, nodrošina veiksmīgu integrāciju darba tirgū, pāreju no vienas darbavietas un citu. Elastdrošība ir pāreja no: izglītības uz darbu, mājsaimniecības uz darbu, viena darba uz citu darbu, bezdarba uz darbu, viena darba līguma veida uz citu darba līguma veidu.

Kā minēts hipotēzē par elastdrošību, tās pieaugums ir sasniedzams, ja eksistē atbilstošas darba tirgu regulējošas organizācijas.¹⁹ Līdz ar to, viens no aktuāliem pētāmiem jautājumiem ir par sabiedrības nodarbinātības dienestu kā vidutāju starp darba devējiem, darba ņēmējiem, labdarības organizācijām, privātiem darbā iekārtošanas uzņēmumiem un mūžizglītības organizācijām. Šāds pētījums, kurā izmantojot aptaujas noskaidroti iepriekš minēto pušu viedokļi par valsts nodarbinātības dienesta pakalpojumiem ir veikts Vācijā, Itālijā, Polijā, Nīderlandē, Slovēnijā, Igaunijā, Lielbritānijā un Dānijā.²⁰ Valstu pieejas ir dažādas, piemēram, Austrija elastdrošība tiek atbalstīta caur mūžizglītību, Dānijā - izmantojot sabiedrisko partnerību veidojot nodarbinātības politiku, Francijā – darba tirgus iekšējo elastību, Slovēnijā – likumdošanas izmaiņas elastdrošības atbalstam.

5.1 Teorētiski par VND mērķiem un uzdevumiem elastdrošības stratēģijā

Balstoties uz teorētiskiem apsvērumiem, var izvirzīt hipotēzi, ka no bezdarbnieku un darba meklētāju viedokļa VND īstenojot elastdrošības koncepciju vajadzētu realizēt sekojošo:

- savlaicīga un uz nākotni vērsta darba tirgu informācija;
- bezdarba ilgumu apsteidzoši pasākumi, kas balstās uz agrīnu identifikāciju un iejaukšanos;
- pakalpojumu diversifikācija un individuāla pieeja;

¹⁸ Nodarbinātības valsts aģentūras darbības un attīstības stratēģija 2008. – 2010.gadam, Rīga, 2008 (Interneta resurss: http://www.nva.lv/docs/11_48257a38c38053.48268166.doc (skatīts.15.09.2011.))

¹⁹ Madsen, K., 2004. The Danish model of 'flexicurity': experiences and lessons. *Transfer: European Review of Labour and Research*, Summer 2004; vol. 10, 2: pp. 187-207.

²⁰ The role of the Public Employment Services related to 'Flexicurity' in the European Labour Markets. VC/2007/0927 (Final report under contract to the European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities in response to tender no. VT/2006/043), March 2009.

- apmācības un nodarbinātības veicināšana;
- stimulēšana atteikties no bezdarbnieka statusā pienākošiem labumiem pa labu darbam.

Pieaugot zināšanu ekonomikas īpatsvaram, pieaug atbilstošas izglītības un mūsdienīgas saskarsmes prasmju nozīme, lai saglabātu iespēju būt nodarbinātam. Izmaiņu straujums nosaka, ka ir nepietiekami būt augsti izglītotam, bet arī nepieciešams nepārtraukti pilnveidoties apgūstot jaunas zināšanas un prasmes, lai saglabātu savu konkurētspēju darba tirgū. Darba devēji formulē prasmes, kādas sagaida no darbiniekiem, un darba ņēmēji raida signālus par viņu rīcībā esošām prasmēm, pamatā kā informāciju par iegūto formālo vai neformālo izglītību. Tomēr izglītība nav tas pats, kas prasmes, tāpēc valsts nodarbinātības dienesta uzdevums būtu palīdzēt atrast atbilstības un mazināt informācijas neatbilstību starp ieinteresētām pusēm. Lai to īstenotu, nepieciešas apmierināt pieprasījumu pēc padziļinātas informācijas par darba tirgu.

Nepieciešamiem sociāliem pakalpojumiem jābūt tādiem, lai atbalstītu to iekļaušanos, kas atrodas tālāk no darba tirgus. Lai veicinātu darba meklētājus viņu aktivitātēs, bezdarba pabalstu saņemšana jāsaista ar līdzdalību bezdarbnieku aktivitātēs, ieskaitot konsultācijas, apmācības un citiem atbilstošiem atbalsta pasākumiem. Preventīvo pasākumu veikšanai vairākās valstīs ir izstrādājušas bezdarbnieku profilēšanas rīkus ar mērķi, pēc iespējas agrīnāk identificēt bezdarbnieka vajadzības, lai bezdarba periods būtu pēc iespējas īsāks, un izdotos izvairīties no ilgstoša bezdarba. Līdzīga, bet vienkāršāka pieeja ir pievērst īpašu uzmanību bezdarbnieku grupām, kas visvairāk ir pakļautas ilgstoša bezdarba riskam, piemēram, invalīdi, jaunieši bez darba pieredzes, bijušie ieslodzītie.

Palielinoties darba tirgus elastībai, darba meklētāju grupas kļūst aizvien dažādākas, liekot valsts nodarbinātības aģentūrām pievērst uzmanību ne tikai ilgstošiem bezdarbniekiem, bet arī tiem, kas ar zināmu regularitāti atgriežas bezdarbnieka statusā. Kamēr vienai daļai VND klientu nav nepieciešamība piedalīties aktivitātēs vispār, citiem ir nepieciešams iegūt prasmes vai zināšanas, lai integrēšanās darba tirgū būtu paliekoša. Līdz ar to, elastdrošības koncepcija paredz tālāku darba meklēšanas starpniecības pakalpojumu diversifikāciju un individualizāciju. Individuālā pieeja aizstāj iepriekšējo praksi, kad VND organizēja tās iekļaušanos galvenokārt noteiktās mērķa grupās, kas tika definētas atkarībā no bezdarba ilguma un sociāli ekonomiskiem rādītājiem.

Lai uzlabotu bezdarbnieku iespēju būt nodarbinātam, vieni no nozīmīgākajiem pasākumiem ir apmācības un izglītošanās. Tas nozīmē, ka VND vajadzētu popularizēt starp visa vecuma darba meklētājiem mūžizglītību kā dzīvesveidu, bet pašu procesu atstājot izglītības iestāžu ziņā. VND šajā gadījumā darbotos tikai kā aktīvs popularizētājs, stratēģiskais partneris vai koordinators.

Elastdrošības koncepcija paredz, ka aktīvai darba tirgus politikai un sociālai apdrošināšanai jāpiedāvā pietiekami daudz iespējas un stimuli, izmantojot labumu saņemšanas nosacījumus, lai bezdarbnieki būtu motivēti atgriezties darbā un veicinātu šo procesu. Līdz ar to vajadzētu novērst iespēju ilgstoši būt atkarīgam no labklājības nodrošināšanas sistēmas. Labumu saņemšanas nosacījumi parasti ietver prasību pēc aktīvas darba meklēšanas un līdzdalības apmācības pasākumos, kā arī regulāru atskaitīšanos par individuālo aktivitāšu plānu izpildi.

Savukārt no darba devēju redzējuma, VND elastdrošības koncepcijas realizēšanai, teorētiski, vajadzētu saturēt sekojošus elementus:

- enerģiski VND centieni, lai darba devēji paziņo par vakancēm;
- nepārtraukti kontakti ar darba devējiem, lai integrētu bezdarbniekus darba tirgū;
- elastīga un atsaucīga palīdzība uzņēmuma restrukturizācijas un kolektīvas atlaišanas gadījumos;
- atbalsts savlaicīgai pārejai no darba uz darbu;
- nākotnes prasmju pieprasījuma apzināšana.

Lai nodrošinātu darba meklētājiem noderīgu atbalstu darba meklējumos un būtu iespējams piemeklēt kvalifikācijai atbilstošu darbu, svarīgi, lai VND tiktu apkopotas pēc iespējas vairāk vakances. Tā kā darbinieku meklēšanas starpniecības pakalpojumi tiek sniegti tirgus konkurences apstākļos, tad VND sasniedz tikai daļa no tirgū pieejamām vakancēm. Tāpēc, kā minimums, VND jāveic darba sludinājumu tirgus monitorings. Tas nozīmē, ka VND jācenšas veidot tieši kontakti ar darba devējiem un jāpiedāvā pakalpojumi, kas ir vairāk nekā klasiskā darbinieku meklēšana. VND var būt nozīmīga loma gadījumos, kad notiek rūpnīcu slēgšana vai uzņēmumu restrukturizācija. Aktīva pozīcija nozīmē, ka uzmanība tiek veltīta, lai atlaižamiem darbiniekiem palīdzētu drīzāk iekārtoties citā darbā, nekā nonākt sociālā atbalsta shēmās.

Elastdrošībai nepieciešams, lai darbinieki būtu ģeogrāfiski un profesionāli mobili. VND var atbalstīt mobilitāti un nodarbinātību darbiniekiem, kas saskaras ar bezdarba problēmu, lai uzlabotu to konkurētspēju, tāpat arī atbalstot cilvēku profesionālo mobilitāti. Aktīva VND pozīcija nozīmētu, ka jauna darba meklēšana atlaižamiem darbiniekiem sākas nevis, kad tas jau noticis, bet jau tad, kad top zināms par darbavietu samazināšanu uzņēmumā. Tas savukārt pieprasa, lai VND cieši sadarbotos ar darba devējiem. Tāpat kopā ar darba devējiem, sociāliem partneriem, vietējām pašvaldībām VND var organizēt pagaidu darba vietas, lai atlaižamiem darbiniekiem būtu iespējams izvairīties no bezdarbnieka statusa.

Aktīva VND pozīcija nenozīmē tikai koncentrēšanos uz uzņēmumu restrukturizāciju un ekonomikas krīzēm, kas saistītas ar darbinieku masveida atlaišanām. Nepārtraukti sadarbojoties ar darba devējiem, izglītības un apmācību centriem, un sociāliem partneriem,

VND ir jānovērtē nākotnes prasmju pieprasījums un jāveic mērķtiecīgas investīcijas apmācību programmās, kas varētu uzlabot nodarbinātības iespējas un mobilitāti.

Elastdrošības 8.princips nosaka, ka elastdrošībai nepieciešama racionāla resursu sadale. No iepriekš aprakstītā, var secināt, ka VND elastdrošības koncepcijas realizācijā iesaistīta caur šādiem kanāliem:

- elastīgi un individuāli pakalpojumi;
- padziļinātas darba tirgus informācijas sniedzējs un lietotājs;
- līdzdalība un sadarbība ar atbilstošu pakalpojumu sniedzējiem un organizācijām.

Lai VND varētu to īstenot, jāizpildās sekojošiem iekšējās organizācijas priekšnosacījumiem: vairāk uz pieprasījumu orientēta organizācija;

- atbildības decentralizācija;
- darbinieku kompetenču pilnveide;
- elastīgu un individuālu pakalpojumu sniegšana;
- padziļinātas informācijas sniedzējs.

5.2 Eiropas valstu pieredze

Elastdrošības realizācijā neeksistē viens modelis, kas tiek vienādi piemērots visās ES dalībvalstīs, bet gan pati koncepcija.

Dānijā un Austrijā tiek izmantoti elastīgi darba tiesību akti, kuros ir relatīvi zema darba vietu aizsardzību, vienlaikus nodrošinot lielus bezdarbnieku pabalstus un ļoti aktīvu darba tirgus politiku. Sistēmas pamatprincips ir nodrošināt, ka darba ņēmējs nav atkarīgs tikai no viena darba devēja.

Lielbritānijā, Nīderlandē, krīzes ietekmē arī Spānijā, tiek izmantota “netipisku” darba ņēmēju tiesību normalizēšana (tādu, ar kuriem ir noslēgti darba līgumi uz noteikti laiku, pagaidu darba līgumi, nepilna darba laika līgumi), vienlaicīgi saglabājot šādu līgumu veidu elastību. Tas ir veids, kā izstrādāt jaunus noteikumus, lai nodrošinātu un veicinātu netipisko darba ņēmēju tiesību palielināšanu un radītu motivāciju darba devējiem netipisko darba līgumu vietā izvēlēties tipiskus darba līgumus.

Konkrēta elastdrošības veida izvēle ir saistīta ar darba tirgu vēsturisko attīstību, koplīgumiem un valsts nozīmi tajos, kā arī galvenajiem apsvērumiem par valsts politiku nodarbinātības un sociālās aizsardzības jomās. Politikas veidošana lielā mērā ir atkarīga no valsts tradīcijām, kā arī no valsts spējas veidot resursus, lai finansētu izvēlētos risinājumus. To apstiprina arī dziļāka valsts nodarbinātības dienestu pieejas analīze, kas parāda, ka pat vienas grupas ietvaros (atbilstoši klasifikācijai, kas redzama 12.attēlā), pieejas elastdrošības koncepcijas nodrošināšanai ir atšķirīgas.

Kā viens no pozitīviem piemēriem Vācijas gadījumā tiek minēta klientu profilēšanas rīka izmantošana. Ņemot vērā Federālās Nodarbinātības Aģentūras struktūru ar vairāk kā 700 nodaļām²¹, profilēšanas rīku izmantošana palīdz nodrošināt vienotu Aģentūras stratēģijas īstenošanu – klientam atbilstošo pakalpojumu noteikšanu. Nav iespējams novērtēt klientu profilēšanas rīku efektu uz bezdarba ilgumu vai citiem darba tirgu raksturojošiem rādītājiem, jo profilēšana tiek veikta visiem bezdarbniekiem vai darba meklētājiem, toties ekspertu vērtējumā, profilēšanas rīku izmantošana ir veicinājusi organizācijas darbība efektivitāti²². Tāpat kā labās prakses piemēri Vācijas gadījumā tiek minēti:

- tālākizglītības finansiālais atbalsts darbiniekiem ar zemu prasmju līmeni un vecāka gadu gājuma darbiniekiem mazos un vidējos uzņēmumos;
- sadarbība ar pagaidu darba aģentūrām;
- agrīnā iejaukšanās, lai veicinātu pāreju no darba uz darbu;
- uz nodarbinātību vērstu pasākumu administrēšana sadarbībā ar vietējām pašvaldībām, lai efektīvi novērstu nodarbinātības iespēju barjeras.

Austrija, kas ir no tās pašas klasifikācijas grupas kā Vācija, tiek minēta kā piemērs valstij, kurā elastdrošība tiek nodrošināta pamatā, izmantojot mūžizglītības pasākumus. Tā kā uzņēmumu, jo īpaši mazo un vidējo, investīcijas individuālās darbinieku apmācībās ir nelielas, tad Austrijas nodarbinātības dienesta vieta elastdrošības koncepcijas īstenošanā ir nodrošināt mūžizglītības pasākumus. Tam tiek atvēlēts apmēram 2/3 no aģentūras budžeta darba tirgus atbalsta pasākumiem²³.

Nīderlandē Valsts nodarbinātības dienestam ir uzticēta centrālā vieta, lai izlemtu vai un kāds atbalsts pienākas darba meklētājam vai personai, kas vēlas saņemt pabalstus. VND ir pirmā vieta, ko apmeklē darba meklētājs vai pabalstu pieprasītājs, un tikai tad, ja dienests konstatē, ka persona atbilst pabalsta saņēmēja statusam, tā tiek pāradresēta tālāk uz sociālās palīdzības dienestu vai municipalitāti. Šāda pieeja tie īstenota, jo pastāv uzskats, ka nodarbinātības dienesta darbības būtība – piemeklēt darbu, ir primārāka nekā nodrošināt ienākumu pietiekamību personai. Turklāt sadarbībai starp dažādām organizācijām ir jāveicina elastdrošības koncepcijas efektivitāte un produktivitāte.

Lielbritānijā, kas tāpat kā Nīderlande pieder „Anglo-Amerikāņu” grupai (12.att.), līdzīgi valsts nodarbinātības dienestam ir jāpilda „filtrācijas” uzdevums, lai pasargātu sociālās aizsardzības sistēmu no personu pieplūduma, kuru bezdarba periods varētu būt ļoti īss, vai pat pastāv pāriet no darba uz darbu – veicināt nodarbinātību, nevis pabalstu saņemšanu²⁴.

²¹ http://www.arbeitsagentur.de/nn_426332/EN/Navigation/Startseite/Englisch-Nav.html

²² Andersen T., et.al. (2009). The role of the Public Employment Services related to ‘Flexicurity’ in the Euro-pean Labour Markets. Policy and Business Analysis (VC/2007/0927)

²³ Andersen T., et.al. (2009). The role of the Public Employment Services related to ‘Flexicurity’ in the Euro-pean Labour Markets. Policy and Business Analysis (VC/2007/0927), p.184

²⁴ <http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/legislation-and-key-documents/>

Atšķirīgais ir tajā, ka tiek realizēti pilotprojekti, lai piešķirtu lielāku rīcības brīvību dienesta konsultantiem²⁵. Mērķis ir panākt, ka konsultantiem ir iespējas izstrādāt katrai personai rīcības plānu individuāli, ņemot vērā konkrētās personas īpašības un intereses.

Dānijā, kas parasti tiek pieņemta par elastdrošības koncepcijas etalonu, bezdarbnieku pabalstu saņemšana ir iespējama pie nosacījuma, ka persona iesaistās nodarbinātības vai apmācības pasākumos. Nodarbinātības dienesta loma ir izmantojot pieaugušo izglītības sistēmu, aktivizēt bezdarbniekus, īpaši pievēršot uzmanību to profesionālās kvalifikācijas trūkumu novēršanai. Šo uzdevumu realizēšanā ļoti svarīga ir sadarbība ar sociāliem partneriem veidojot apmācības programmas, lai nodrošinātu sistēmas atbilstību darba tirgus vajadzībām un tās pielāgošanos izmaiņām.²⁶

6 Aptauju rezultātu analīze

Pētījuma ietvaros tika veikta analīze par Latvijas situācijai vēlamāko pieeju, diskutējot ar sociālajiem partneriem (LDDK un LBAS) par redzējumu darba tirgus politikas tiesisko aspektu problēmās un attīstībā, kontekstā ar darba tiesisko attiecību regulējumu, sociālās drošības sistēmu, aktīvo darba tirgus politiku. Esošās situācijas novērtējums par elastdrošību Latvijā un NVA vietu elastdrošības koncepcijas īstenošanā, savukārt tika iegūts izmantojot 3 pētījumus:

- Aptauja par darba tirgus elastību darba devēju vidū.
- Aptauja par darba tirgus elastību bezdarbnieku vidū.
- Mūžizglītības pasākumu dalībnieku telefonintervijas.

6.1 18.2. Aptaujas par darba tirgus elastību darba devēju vidū tehniskais ziņojums un secinājumi

6.1.1 Informācija par aptauju

Pētījuma mērķis ir izanalizēt elastdrošības 4 komponentus - darba tirgus politikas, mūžizglītības, darba tiesisko attiecību regulējuma un sociālās drošības sistēmas – savstarpējo mijiedarbību un izdarīt no pētījuma izrietošus secinājumus.

Šīs aptaujas mērķis ir noskaidrot darba devēju viedokļus par savu biznesa situāciju, plāniem, kā arī NVA pakalpojumiem un to izmantošanu. Tas palīdzēs noskaidrot kā darba devēji redz NVA vietu, attiecībā pret uzticēšanās kvadrāta koncepcijas nosacījumiem „kvalifikācijas efekts” un „elastīgas un drošas līgumu attiecības”.

Pētījuma anketā uzdoti jautājumi par:

²⁵ Andersen T., et.al. (2009). The role of the Public Employment Services related to ‘Flexicurity’ in the Euro-pean Labour Markets. Policy and Business Analysis (VC/2007/0927), p.170

²⁶ <http://www.ams.dk/Ams/English/Legislation.aspx>

1. NVA pakalpojumu izmantošanu;
2. inovāciju ieviešanu;
3. daļēja laika nodarbinātības izmantošanu;
4. vajadzībām darba tirgū, ja palielinātos produkcijas pieprasījums.

Galvenie secinājumi sadalīti trīs blokos:

1. NVA pakalpojumi darba devējiem;
2. inovācijas;
3. darba ņēmēju nodarbināšanas elastīgums.

6.1.2 Tehniskā informācija

Pētījums bija kvantitatīva darba devēju aptauja, izmantojot multimodālu pieeju, proti, pēc respondenta izvēles anketas aizpildīšanai tika izmantota kāda no šīm datu ieguves metodēm:

- datorizētas telefonintervijas (CATI – Computer-assisted Telephone Interviews), veicot zvanus gan fiksētajās, gan mobilajās līnijās;
- datorizētas interneta aptaujas (CAWI - Computer-assisted Web Interviews), aizpildot anketu tiešsaistes režīmā internetā.

Pēc respondenta izvēles intervijas tika veiktas latviešu vai krievu valodā.

Aptauja tika veikta ar kvotu izlasi, nodrošinot:

- optimālu teritoriālo pārstāvniecību plānošanas reģionu (Rīga, Kurzeme, Latgale, Vidzeme, Zemgale) līmenī;
- optimālu pārstāvniecību pēc darbinieku skaita grupās „5 – 49 darbinieki” un „50 – 249 darbinieki”; izlasē netika iekļauti uzņēmumi ar mazāk nekā 5 darbiniekiem; izlasē tika plānots iekļaut visus uzņēmumus, kuros ir vismaz 250 darbinieku;
- optimālu sadalījumu pēc īpašuma formas (privātais vai sabiedriskais sektors);
- optimālu pārstāvniecību pēc tautsaimniecības nozares (NACE 2), izņemot O nozari, kas intervijās nav pārstāvēta.

Informācija par ģenerālo kopu tika ņemta no CSP Uzņēmumu apsekojumu datiem par 2010.gadu.

Intervijas veica lauka darba veicējs SIA „Factum” laikā no 2012.gada 18.aprīļa līdz 9.maijam.

Kopumā tika veiktas 2540 derīgas intervijas.

Tabula 2. Tehniskā informācija par darba devēju aptaujas izlasi

IZMANTOTO KONTAKTU KOPSKAITS	4213
Nederīgi kontakti (neatbilstošs darbinieku skaits uzņēmumā)	795
Derīgi kontakti kopā, t.sk.	3418
Veiktās intervijas, t.sk.	2794
Derīgas intervijas	2540
Nederīgas/ nepabeigtas intervijas	254
Nerespondence, t.sk.	624
CATI atteikums piedalīties	303
CAWI atteikums piedalīties	321
Response – atbildētība	82%

Aptaujas gaitā iegūtie dati tika svērti, izmantojot ekstrapolēšanas koeficientu pēc statistikas reģiona, darbinieku skaita un 7 tautsaimniecības nozaru grupām.

CATI kontrole veikta aptaujas lauka darba procesā telefoninterviju noklausīšanās veidā nejauši izvēlētiem respondentiem, pārbaudot interviju notikšanas faktu un kvalitāti.

CAWI kontrole veikta datu sagatavošanas un pārbaudes procesā:

- salīdzinot iegūto informāciju ar datu bāzēs esošo;
- pārbaudot datu atbilstību un iekšējo loģiku.

Kvalitātes prasībām neatbilstoši ieraksti tika izslēgti un nav iekļauti tālākā datu apstrādē.

6.1.3 Aptaujas rezultātu kopsavilkums

NVA pakalpojumi darba devējiem

35,8% aptaujāto darba devēju bez priekšā sacīšanas nosaukuši NVA pasākumus, kurus varētu minēt kā labās prakses piemērus. 2,7% minējuši tikai kritiku, bet lielākā daļa – 61,5% – atbildi nesniedza (sk. Tabula 3).

Tabula 3. Darba devēju nosauktie labās prakses piemēri sadarbībā starp NVA un darba devējiem (procentos no visiem) – 10 biežāk sniegtās atbildes

Darba devēja nosauktais labās prakses piemērs	Nosaukšanas biežums
Pakalpojums: Vakanču reģistrēšana un darbinieku atlase	10,8%
Apmācības, kursi: vispārīgi	6,8%
Atbalsta pasākumi: jauniešiem (vispārīgi)	6,8%
Pakalpojums: Praktiskā apmācība pie darba devēja	5,8%
Pakalpojums: Subsidētas darbavietas	4,2%
Atbalsta pasākumi: personām ar invaliditāti	3,7%
Pakalpojums: NVA sludinājumi	2,6%
Pakalpojums: Algoti pagaidu sabiedriskie darbi	2,4%
Pakalpojums: Apmācība pēc darba devēja pieprasījuma	2,3%
Nav tādu piemēru; kritika	2,7%
Nav atbildes	61,5%

Tie, kas snieguši atbildes bez priekšā teikšanas, kā labās prakses piemērus visbiežāk minējuši:

- vakanču reģistrēšanu un darbinieku atlasi (biežāk piemin lielie un vidējie uzņēmumi, kā arī ražošanas (B-E) nozaru uzņēmumi);

- apmācības pie darba devēja;
- subsidētos darbiniekus (retāk nosaukts būvniecībā);
- kursus, apmācības (tos retāk piemin krievu valodā intervijas sniegušie respondenti);
- pasākumus jauniešiem (biežāk piemin lielo un vidējo uzņēmumu pārstāvji, kā arī darba devēji ārpus Rīgas un Pierīgas);
- pasākumus invalīdiem (biežāk piemin darba devēji ārpus Rīgas un Pierīgas).

Vaicāti par to, kādus NVA pakalpojumus izmantojuši (sk. Tabula 4), darba devēji visbiežāk min:

- vakanču bezmaksas reģistrēšanu;
- pieprasījumu izplatīšanu pēc darbiniekiem;
- atbalstu jaunu darbavietu radīšanā;
- atbalstu konkrētu grupu pārstāvju nodarbināšanā.

Tabula 4. Anketā piedāvāto labās prakses piemēru izmantošana (procentos no visiem)

Pakalpojums	Darba devēju īpatsvars, kas apgalvo, ka to izmantojuši
Vakanču bezmaksas reģistrēšana	15,8%
Pieprasījumu izplatīšana pēc darbiniekiem	9,2%
Atbalsts jaunu darbavietu radīšanā	7,6%
Atbalsts konkrētu grupu (invalīdu, ilgstošo bezdarbnieku u.tml.) nodarbināšanai	7,0%
Apmācību organizēšana pēc darba devēja pieprasījuma	4,8%
Informācija un konsultācijas darbiniekiem, kas pieder bezdarba riska grupām	4,8%
Palīdzība darbinieku pirmreizējās atslases organizēšanā	4,0%
Atbalsts darba izmēģinājuma programmu radīšanā	3,4%
Konsultācijas darbinieku meklēšanai un atlasei	3,4%
Pieeja darba meklētāju datu bāzēm	3,1%
Palīdzība atlaižamajiem darbiniekiem	2,7%
Pilna personāla atslases organizēšana	2,5%
Atbalsts dalībai darba gadatirgos Eiropā	0,7%

Bez šiem pasākumiem kā neizmantoti, bet tādi, ko tomēr varētu izmantot (sk. Tabula 5), izceļas:

- apmācību organizēšana pēc darba devēja pieprasījuma;
- konsultācijas (piemēram, par kvalifikācijas celšanu) bezdarba riskam visvairāk pakļautajām darbinieku grupām.

Tabula 5. Interese par anketā piedāvāto labās prakses piemēru izmantošanu (procentos no visiem)

Pakalpojums	Darba devēju īpatsvars, kas apgalvo, ka varētu to izmantot
Atbalsts jaunu darbavietu radīšanā	29,1%
Vakanču bezmaksas reģistrēšana	26,7%
Apmācību organizēšana pēc darba devēja pieprasījuma	26,3%
Informācija un konsultācijas darbiniekiem, kas pieder bezdarba riska grupām	21,3%
Pieprasījumu izplatīšana pēc darbiniekiem	18,5%
Konsultācijas darbinieku meklēšanai un atlasei	18,2%
Pieeja darba meklētāju datu bāzēm	17,8%
Pilna personāla atlases organizēšana	15,1%
Palīdzība darbinieku pirmreizējās atlases organizēšanā	14,8%
Atbalsts konkrētu grupu (invalidu, ilgstošo bezdarbnieku u.tml.) nodarbināšanai	13,1%
Atbalsts darba izmēģinājuma programmu radīšanā	12,5%
Palīdzība atlaižamajiem darbiniekiem	11,6%
Atbalsts dalībai darba gadatirgos Eiropā	9,4%

Starp pasākumu izmantotājiem īpaši izceļas Latgales darba devēji – viņi tos izmantojuši ievērojami biežāk par pārējiem, kas visdrīzāk liecina par valsts politiku, novirzot pasākumus tieši šim reģionam.

Inovācijas

Aptuveni piektdaļa visu darba devēju norāda, ka pēdējā gada laikā ražošanā vai pakalpojumu sniegšanā ieviesuši jauninājumus. Ceturtā daļa saka, ka tuvākā gada laikā varētu tādus ieviest. Abas šīs grupas ievērojami pārkļājas – vairāk kā 13% no visiem aptaujātajiem darba devējiem minējuši gan to, ka ieviesuši jauninājumus, gan ka ieviesīs tos turpmāk (sk. Tabula 6).

Tabula 6. tabula. Uzņēmumu sadalījums pēc ieviestajiem un plānotajiem jauninājumiem (procentos no visiem)

		Plāno ieviest jauninājumus			KOPĀ
		Jā	Nē	Grūti pateikt	
Ieviesti jauninājumi	Jā	14%	3%	5%	21%
	Nē	10%	40%	14%	64%
	Grūti pateikt	2%	0%	12%	15%
KOPĀ		25%	44%	31%	100%

Biežāk jauninājumi ieviesti vai plānoti ieviest lauksaimniecībā (A), izglītībā un veselības aprūpē (P un Q), kā arī uzņēmumos, kur ir 50 un vairāk strādājošo, bet īpaši bieži lielajos uzņēmumos – ar 250 un vairāk strādājošajiem.

Retāk inovācijas ieviestas vai plānotas ieviest uzņēmumos, kuros intervijas notikušas krievu valodā (sk. Tabula 7) – tiesa, etniskā piederība noteikti nav tas rādītājs, kas tiešā veidā nosaka inovāciju ieviešanu, visticamāk šis tāpat kā inovāciju ieviešanas biežums ir atkarīgais mainīgais, bet to abu izmaiņas ietekmē uzņēmējdarbības veids un uzņēmuma lielums (no visiem aptaujātajiem 2298 uzņēmumiem 1077 ir uzņēmumi pakalpojumu (G-J) nozarē ar uzsvaru uz tirdzniecību (G), kur darbinieku skaits ir līdz 50, bet tieši šai grupā ir arī viens no augstākajiem interviju īpatsvaram krievu valodā).

Tabula 7. Uzņēmumu sadalījums pēc intervijas valodas (procentos no uzņēmumu tiem)

Darbinieki uz 01.01.2012.				Intervijas valoda		KOPĀ
				Latviešu	Krievu	
5-49	NOZARE 7 grupas	A		99%	1%	117
		B - E		94%	6%	319
		F		97%	3%	208
		G - J		95%	5%	1077
		K - N		97%	3%	345
		P - Q		100%	0%	109
		R - S		88%	12%	123
		Kopā		95%	5%	2298
50-249	NOZARE 7 grupas	A		100%	0%	5
		B - E		98%	2%	52
		F		100%	0%	21
		G - J		98%	2%	59
		K - N		96%	4%	24
		P - Q		100%	0%	38
		R - S		100%	0%	7
		Kopā		99%	1%	206
250 vai vairāk	NOZARE 7 grupas	A		0%	0%	0
		B - E		100%	0%	6
		F		100%	0%	1
		G - J		100%	0%	10
		K - N		100%	0%	6
		P - Q		100%	0%	7
		R - S		100%	0%	1
		Kopā		100%	0%	31

Darba ņēmēju nodarbināšanas elastīgums

Absolūtais vairums aptaujāto uzņēmumu vadītāju norāda, ka viņiem visi nodarbinātie strādā pastāvīgā darbā. Visaugstākais pastāvīgā darbā strādājošo īpatsvars konstatējams pakalpojumu (G-J) nozarēs, bet visvairāk terminēto līgumu ir būvniecībā (F), kā arī izglītības un veselības aprūpes nozarēs (P-Q).

Mazāks pastāvīgi nodarbināto īpatsvars ir uzņēmumos ar 50-250 darbiniekiem.

Plāni attiecībā uz pastāvīgā darbā nodarbināto īpatsvara samazināšanu cieši saistās ar esošo īpatsvaru – jo šobrīd zemāks pastāvīgā darbā nodarbināto īpatsvars, jo arī turpmāk tiek

plānots to samazināt. Piemēram, vidējo uzņēmumu (50-250 darbinieki) pārstāvji norāda, ka arī turpmāk samazinās pastāvīgā darbā nodarbināto īpatsvaru.

Lai divas reizes paaugstinātu produkcijas apjomu, vidēji, kā norāda darba devēji, nepieciešams paaugstināt darbinieku skaitu 1,42 reizes.

Vismazākais jauno darbinieku skaits, lai palielinātu produkcijas apjomu, būtu nepieciešams sabiedriskajā sektorā, kā arī pakalpojumu (G-J) nozarēs (tirdzniecība, transports, izmitināšana un ēdināšana, informācija un komunikācija), bet visaugstākais būvniecībā (F) un lauksaimniecībā (A).

6.1.4 Secinājumi pēc darba devēju aptaujas

Kā primārais esošo un vēlamo pakalpojumu klāsts ko sagaida darba devēji no NVA ir darba meklēšanas pakalpojumi un apmācību organizēšana, ieskaitot pēc darba devēja pieprasījuma, un konsultācijas riska grupas darbiniekiem. Tas saskan ar teorētiski konstatēto par NVA iespējamo lomu elastdrošības nodrošināšanā no darba devēju viedokļa – enerģiski VND centieni, lai darba devēji paziņo par vakancēm; elastīga un atsaucīga palīdzība uzņēmuma restrukturizācijas un kolektīvas atlaišanas gadījumos.

Tomēr galvenokārt no NVA tiek gaidīta palīdzība, lai nodrošinātu uzņēmumiem ārējo elastību – jaunu darbinieku atrašanu un palīdzību kolektīvās atlaišanas gadījumos, nevis iekšējai elastībai – esošo darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanai. Par to liecina nelielais uzņēmumu skaits, kas ieviesuši vai domā ieviest jauninājumus. Līdz ar to esošo darbinieku kvalifikācijas neatbilstībai nevajadzētu būt par draudu darbinieku drošības sajūtai par iespēju būt nodarbinātam – to drīzāk ietekmē ekonomiskie faktori.

Aptaujā iegūtie rezultāti par inovāciju ieviešanu arī parāda, ka analizējot nākotnes prasmju pieprasījumu, pamatā vajadzētu orientēties uz lielo uzņēmumu iespējamo prasmju pieprasījumu, jo tajos vairāk tiek domāts par jauninājumu ieviešanu, līdz ar to pastāv lielāka iespējamība darbinieku kvalifikācijas pieprasījuma izmaiņām. Šāda pieeja ļautu veicināt elastdrošību vienlaikus NVA ievērojot arī racionālu resursu sadali.

Aptaujas rezultāti arī parādīja, ka elastīgāki attiecībā pret darba līgumu veidiem ir lielie uzņēmumi, kas ne tikai izmanto, bet arī turpmāk domā palielināt terminēto darba līgumu īpatsvaru. Tas nozīmē, ka pieaugs NVA loma elastdrošības koncepcijas realizācijā, un tieši drošības sajūtas radīšanā darba ņēmējiem – svarīgi ir izveidot sadarbības tīklu ar uzņēmumiem, lai savlaicīgi varētu uzsākt līdzdalību jaunu darbavietu meklēšanā darbiniekiem, un viņu nokļūšana bezdarbnieku statusā būtu pēc iespējas īsāka vai nenotiktu vispār.

6.2 18.3. Aptaujas par darba tirgus elastību bezdarbnieku vidū tehniskais ziņojums un secinājumi

6.2.1 Informācija par aptauju

Pētījuma mērķis ir izanalizēt elastdrošības 4 komponentu - darba tirgus politikas, mūžizglītības, darba tiesisko attiecību regulējuma un sociālās drošības sistēmas – savstarpējo mijiedarbību un izdarīt no pētījuma izrietošus secinājumus.

Šīs aptaujas mērķis ir noskaidrot bezdarbnieku viedokļus par viņu situāciju darba tirgū, ekspektācijām un valsts nodarbinātības politiku. Tas palīdzēs noskaidrot kā bezdarbnieki redz NVA vietu, attiecībā pret uzticēšanās kvadrāta koncepcijas nosacījumiem „efektīvi iedarbīga darba tirgus politika” un „efektīvs sociālās apdrošināšanas tīkls”.

Pētījuma anketā uzdoti jautājumi par:

1. iepriekšējo darba pieredzi;
2. vēlamā darbu un darba apstākļiem;
3. valsts politiku nodarbinātības jautājumos.

Galvenie secinājumi sadalīti divos blokos:

1. vēlamā darbavieta (apskatīta iepriekšējās darba pieredzes kontekstā);
2. valsts politikas nodarbinātības jautājumos novērtējums.

6.2.2 Tehniskā informācija

Pētījums bija kvantitatīva bezdarbnieku aptauja, izmantojot datorizētas telefonintervijas (CATI – Computer-assisted Telephone Interviews), veicot zvanus gan fiksētajās, gan mobilajās līnijās. Pēc respondenta izvēles intervijas tika veiktas latviešu vai krievu valodā.

Aptauja tika veikta ar kvotu izlasi, izmantojot NVA datu bāzi (potenciālo respondentu saraksts un kontaktinformācija), nodrošinot proporcionālu teritoriālo pārstāvniecību atbilstoši katrā NVA filiālē reģistrētajam bezdarbnieku skaitam, kā arī proporcionālu pārstāvniecību atbilstoši bezdarba stāžam (mēnešos).

Intervijas veica lauka darba veicējs SIA „Factum” laikā no 2012.gada 27.aprīļa līdz 5.maijam.

Tabula 8. Tehniskā informācija par bezdarbnieku aptaujas izlasi

IZMANTOTO KONTAKTU KOPSKAITS	1448
Nederīgi kontakti	196
Nav mērķa grupā (nodarbināts, pensijā, zaudējis bezdarbnieka statusu)	153
Nav derīgs intervijai (potenciālais resp. - dzērumā, ar garīga rakstura traucējumiem)	7
Nedrīkst intervēt (telefons pieder citai personai)	36
Derīgi kontakti kopā	1252
Sazvanītie respondenti kopā	814
Veiktās intervijas, t.sk.	490
Derīgas intervijas	436
Nederīgas/ nepabeigtas intervijas	324
Nerespondence, t.sk.	324

Respondenta atteikums	138
Nav iespējams organizēt interviju aptaujas lauka darba periodā	186
Nesazvanītie respondenti kopā	438
Nav kontakta - neatbild, neceļ klausuli	350
Telefons atslēgts, izslēgts	59
Tālruņa numurs neeksistē	29
Response – atbildētība	60%

Sagatavojot SPSS datu masīvu statistiskai apstrādei, dati tika papildus svērti pēc divām pazīmēm - NVA filiāles un bezdarba stāža.

Kontrole veikta aptaujas lauka darba procesā telefoninterviju noklausīšanās veidā nejauši izvēlētiem respondentiem, pārbaudot interviju notikšanas faktu un kvalitāti. Kontroles realizēšana nodrošināta, telefoninterviju noklausīšanā piesaistot vismaz 3 darbiniekus, kuri nav bijuši iesaistīti respondentu intervēšanā. Kopējais pārbaudīto interviju apjoms - 25% no aptaujāto respondentu skaita. Kvalitātes prasībām neatbilstoši ieraksti tika izslēgti un nav iekļauti tālākā datu apstrādē.

6.2.3 Aptaujas rezultātu kopsavilkums

Vēlamā darbavieta

Visbiežāk bezdarbnieki norādījuši, ka viņu vēlētos strādāt tirdzniecības vai būvniecības sfērā (sk. Tabula 9). Tomēr, ja salīdzina šīs atbildes ar tām, kurās minēta pēdējā darbavieta, var secināt, ka tieši tirdzniecība ir visai nepopulāra – G nozarē pēdējā darbavieta bijusi 19,4% aptaujāto, bet strādāt šai nozarē vēlētos vienīgi 14,1%. Ar būvniecību situācija ir pretēja – pēdējā darbavieta F nozarē bijusi 8,4%, bet strādāt tur vēlētos 11,4%. Pie nozarēm, kas pie vēlamās darbavietas nosauktas biežāk, nekā pie pēdējās, vēl jāmin elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (D), kā arī veselība un sociālā aprūpe (Q).

Tabula 9. Bezdarbnieku nosauktās vēlamās nodarbinātības sfēra (procentos no visiem) – 10 biežāk nosauktās

Nozare	Izvēles biežums
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu/motociklu remonts (G)	14,1%
Būvniecība (F)	11,4%
Citi pakalpojumi (S)	7,5%
Lauksaimniecība, Mežsaimniecība un Zivsaimniecība (A)	6,7%
Apstrādes rūpniecība (C)	6,6%
Transports un uzglabāšana (H)	6,5%
Veselība un sociālā aprūpe (Q)	5,7%
Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (I)	5,1%
Izglītība (P)	3,1%
Jebkurā, dažādās nozarēs	6,9%
Grūti pateikt/ NA	7,6%

Savukārt kā nevēlamākas, šādi vērtējot, parādās tādas nozares kā lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība (A), kā arī apstrādes rūpniecība (C).

Vēl bezdarbnieki dod priekšroku darbam sabiedriskajā sektorā attiecībā pret privāto. Īpaši tas sakāms par tiem bezdarbniekiem, kas agrāk strādājuši sabiedriskajā sektorā – viņi ievērojami retāk par citiem ir gatavi strādāt privātā uzņēmumā. Darbs vietējā uzņēmumā kā prioritārs gan nosaukts biežāk, nekā darbs starptautiskā uzņēmumā, tomēr starptautiskā uzņēmumā vēlētos strādāt 23% aptaujāto, bet pēdējā darbavieta tādā bijusi tikai 17,3%. Uz to, ka labprātāk strādātu starptautiskā uzņēmumā, biežāk par citiem norāda jaunieši, kā arī tie, kam ir kredītsaistības. Savukārt tie, kas pirms bezdarba perioda strādājuši starptautiskā uzņēmumā, ievērojami retāk par citiem ir gatavi strādāt vietējā.

Kā būtiskāko nosacījumu vēlamā darba izvēlē bezdarbnieki min atalgojumu, pēc tam seko labi darba nosacījumi un sociālās garantijas (sk. Tabula 10). Kā būtiskākie no citiem nosauktajiem faktoriem (anketā neminētajiem) aptaujā parādās atrašanās vieta, attālums līdz darbam (12% respondentu to nosaukuši starp 3 būtiskākajiem faktoriem), kolektīvs (7,4%), kā arī attieksme, uzticēšanās (5,3%).

Tabula 10. Bezdarbnieku svarīgākie faktori vēlamā darba izvēlē (procentos no visiem)

	Būtiskākais nosacījums	Starp trim būtiskākajiem nosacījumiem
Konkurētspējīgs atalgojums	31,0%	70,9%
Labi darba nosacījumi (piem., darba laiks)	21,5%	59,2%
Sociālās garantijas/ nomaksāti nodokļi	9,8%	43,7%
Darbavietas/ uzņēmuma/ nozares stabilitāte	6,2%	18,7%
Interesants un daudzveidīgs darbs	5,0%	15,1%
Labā uzņēmuma reputācija	4,0%	8,4%
Karjeras un izaugsmes iespējas	1,7%	7,7%
Veselības apdrošināšana	0,8%	5,1%
Papildu ieguvumi (piem., mobilais darba telefons, darba automašīna)	1,0%	4,9%
Veiksmīga nozare/ uzņēmums darbojas jomā, kas attīstās	1,7%	4,2%
Augsts amata/ nozares prestižs	0,4%	2,1%
Cita atbilde	14,4%	29,5%
Grūti pateikt/ NA	2,4%	2,4%

Atalgojums ir būtiskākais krievu tautības bezdarbniekiem, bezdarbniekiem ar viszemāko ienākumu līmeni, ar kredītsaistībām, tiem, kas ir bezdarbnieki salīdzinoši nesen, kas vēlas strādāt tirdzniecībā. Mazāk būtisks kā citiem atalgojums ir bezdarbniekiem ar augstāko izglītību. Sociālās garantijas būtiskākas ir tiem, kas meklē darbu tirdzniecībā. Savukārt latviešu tautības bezdarbnieki retāk par citiem norāda uz darbavietas, uzņēmuma vai nozares stabilitāti kā būtisku faktoru darba izvēlē.

Vaicāti par to, kādai būtu jābūt vēlamajai darbavietai, divas trešdaļas bezdarbnieku atbild, ka vēlētos strādāt noteiktu stundu skaitu dienā (turklāt 58% no viņiem tās ir tieši 8 stundas) un viņiem ir ļoti svarīga vai svarīga darba devēja reputācija (sk. Tabula 11). Vēlamā darba režīma ziņā – vai tam būtu jābūt elastīgam vai stingri noteiktam – viedokļi stipri atšķiras.

Savukārt paaugstinājuma iespējas noteikti nebūs starp pašiem svarīgākajiem darba izvēles kritērijiem vairumam bezdarbnieku, tomēr tas nav arī nebūtisks faktors.

Sievietes biežāk par vīriešiem izvēlas strādāt noteiktu stundu skaitu – ja no vīriešiem šādai izvēlei priekšroku dotu aptuveni puse, tad no sievietēm – trīs ceturtdaļas. Elastīgam darba režīmam priekšroku biežāk par citiem dod latvieši, cilvēki ar augstiem ienākumiem un mākslas, izklaides, atpūtas (R) nozarē darbu meklējošie. Tādu režīmu retāk par citiem vēlas 55 gadus vecie un vecākie bezdarbnieki. Savukārt stingri noteiktu darba režīmu biežāk kā citi izvēlas nelatvieši, cilvēki ar zemākiem ienākumiem, kā arī tirdzniecības (G) un izmitināšanas un ēdināšanas (I) nozarēs darbu meklējošie.

Tabula 11. Bezdarbnieku vēlamās darbavietas raksturojums (procentos no visiem)

Bezdarbnieku vēlmes attiecībā uz darbavietu		Izvēles biežums
Darba grafiks	Noteikts stundu skaits dienā	65,8%
	Nenoteikts stundu skaits dienā	22,3%
	Grūti pateikt, NA	12,0%
Darba devēja reputācija	Ļoti svarīga	45,8%
	Drīzāk svarīga	34,6%
	Drīzāk nesvarīga	10,6%
	Ļoti nesvarīga	4,0%
	Grūti pateikt / Nav atbildes	5,0%
Darba režīms	Elastīgs darba laiks	43,7%
	Stingri noteikts darba laiks	46,7%
	Grūti pateikt/ Nav atbildes	9,6%
Paaugstinājuma iespēja 3 gadu laikā	Ļoti svarīga	18,5%
	Drīzāk svarīga	35,1%
	Drīzāk nesvarīga	34,0%
	Ļoti nesvarīga	8,7%
	Grūti pateikt / Nav atbildes	3,7%

Darba devēja reputācija mazāk svarīga ir lauku iedzīvotājiem. Savukārt paaugstinājuma iespējas būtiskākas ir vidējā vecuma grupā (25-44 gadi) esošajiem bezdarbniekiem, kā arī tiem, kas pēdējā darbavietā nostrādājuši mazāk par 6 mēnešiem. Mazāk būtiskas nekā citiem paaugstinājuma iespējas ir 55 gadus vecajiem un vecākajiem.

Tabula 12. Līguma nosacījumi, kādiem bezdarbnieki piekristu (procentos no visiem)

Darba nosacījumi	Pagaidu darbs	Pastāvīgs darbs
Līgumu visticamāk piedāvās pagarināt/maza iespēja darbu zaudēt*	Piekristu 92,4%	Piekristu 88,5%
Līgumu visticamāk nepiedāvās pagarināt/ liela iespēja darbu zaudēt*	Piekristu 52,1%	Piekristu 54,8%

*- par pagaidu darbu – līguma pagarināšanas iespējas; par pastāvīgu darbu – iespēja to zaudēt

Vērtējot pēc tā, kādiem līguma nosacījumiem bezdarbnieki piekristu, konstatējams, ka svarīgākais ir perspektīvas sajūta, ka darbs netiks zaudēts (sk. Tabula 12). Vai konkrētais

līgums ir pagaidu vai pastāvīgs, šai gadījumā nav tik būtiski – abos gadījumos tam piekristu tuvu 90% bezdarbnieku. Savukārt darbam, kurš šādu perspektīvas sajūtu nesniedz, piekristu nedaudz vairāk par pusi respondentu. Pret pastāvīgu darbu, kuru drīz iespējams zaudēt, īpaši iebilstu gados jaunākie bezdarbnieki (15-24 gadus veci), kā arī tie, kas meklē darbu apstrādes rūpniecībā (C). Biežāk par citiem šādiem nosacījumiem piekristu tie, kas vēlētos strādāt transporta jomā (H).

Valsts politikas nodarbinātības jautājumos novērtējums

Vaicāti par to, kādai jābūt valsts politikai nodarbinātības jautājumos, vairāk kā 90% bezdarbnieku piekrīt tam, ka valstij jānodrošina izglītības sistēma, kas paaugstinātu konkurētspēju, sociālo garantiju sistēma, kā arī jāatbalsta uzņēmējdarbības attīstība (sk.5.tabulu). Tādējādi tiek sagaidīta politika, kas atbalstītu abas darba tirgū iesaistītās puses- darba ņēmējus un darba devējus, kā arī spētu paaugstināt darba ņēmēju konkurētspēju.

Tabula 13. Bezdarbnieku attieksme pret valsts politiku nodarbinātības jautājumos (procentos no visiem)

Apgalvojums	Piekrītošo īpatsvars
Valstij jānodrošina izglītības sistēma, kas dotu iespēju paaugstināt konkurētspēju	94,3%
Valstij jānodrošina sociālo garantiju sistēma	93,7%
Valstij jāsniedz atbalsts uzņēmējdarbības attīstībai	90,4%
Valstij bargi jāšodas, ja darba attiecības nav nostiprinātas ar līgumiem	75,9%
Valstij jāveicina, lai bezdarbnieki pēc iespējas ātrāk pieņemtu darba piedāvājumu	47,0%

Bargiem sodiem pret nelegālo nodarbinātību biežāk piekrīt latviešu tautības bezdarbnieki, bet nepiekrīt – krievi. Tomēr īpaši izteikta pozīcija mazāk atbalstīt bargus sodus pret nelegālo nodarbinātību un bezdarbnieku ātrākas atgriešanās darba tirgū veicināšanu, bet vairāk – sociālās garantijas – vērojama Rīgā.

6.2.4 Secinājumi pēc bezdarbnieku aptaujas

Bezdarbnieku vēlamā darbavietu sektoriālais sadalījums, kā arī papildus sadalījums gan pēc vēlmes atrast darbu sabiedriskajā sektorā, vai arī startautiskājo uzņēmumos, tikai apliecina teorētisko atziņu, ka NVA būtu lielāka uzmanība jāpievērš pakalpojumu diversifikācijai un individuālai pieejai.

Bezdarbniekiem svarīgākie faktori, lai pieņemtu darba piedāvājumu ir atalgojums un darba laiks, bet nodokļi un sociālās garantijas tikai 3.vietā. Atalgojuma lielo nozīmi var izskaidrot ar zemo vidējo atalgojuma līmeni valstī, kura nepietiekamība konstatēta arī Centrālās statistikas pārvaldes apsekojumā „Kopienas statistika par ienākumiem un dzīves apstākļiem (saīsināti no angļu valodas – EU-SILC)” - 2010.gadā aptauja uzrādīja, ka 85% mājsaimniecību sagādāja

grūtības segt nepieciešamos ikdienas izdevumus, turklāt mājsaimniecību rīcībā esošais ikmēneša ienākums uz vienu ekvivalento patērētāju pieauga no 30LVL 2009.gadā līdz 63LVL 2010.gadā.

Savukārt vēlme atrast darbu ar elastīgu laika grafiku vēlreiz apliecina, ka nepieciešams veicināt NVA pakalpojumu diversifikāciju un individuālu pieeju. Prasības pēc elastīga darba laika galvenokārt ir tiem, kas vēlētos strādāt radošās profesijās un tie, kuriem līdz šim ir bijuši ar augstiem ienākumiem. Mazāk, bet arī vēlētos elastīgu darba laiku 55 gadus un vecāki bezdarbnieki. Turpretī stingru darba režīmu vēlētos tirdzniecībā un izmitināšanas un ēdināšanas nozarē darbu meklējošie. Tātad šīs atšķirības pastāv vismaz pēc vēlamās darba nozares un vecuma.

Kā drošība par iespēju būt nodarbinātam jaunajā darbavietā tiek uztverta iespējamā karjeras izaugsme. Vērtējot pēc tā, kādiem līguma nosacījumiem bezdarbnieki piekristu, konstatējams, ka svarīgākais ir perspektīvas sajūta, ka darbs netiks zaudēts un nevis līguma formai. Tikai puse no respondentiem būtu gatava atteikties no bezdarbnieka statusa pa labu darba līgumam uz laiku vai noteikta darba izpildi. Turklāt aptauja apstiprināja, ka sabiedrība ir samērā iecietīga pret darbu bez līgumattiecībām.

Pie šādiem pretrunīgiem nosacījumiem, zems vidējais ienākumu līmenis algotā darbā un prasības pēc vienas stabilas darbavietas, lielākais izaicinājums nodarbības un sociālās periodikas veidotājiem, kā arī NVA, varētu būt saistīts ar stimulēšanu atteikties no bezdarbnieka statusā pienākošiem labumiem pa labu darbam, un to vai centrālā loma elastrošības koncepcijas īstenošanā tiek piešķirta aģentūrai. Tas, ka ir nepieciešams palielināt NVA lomu, lai bezdarbnieki nosliektos pa labu darbam, nevis sociālām garantijām, atspoguļojas arī aptaujas rezultātos – no valsts bezdarbnieki sagaida pakalpojumus konkurētspējas paaugstināšanai, sociālās garantijas un ekonomikas attīstību kopumā, bet vismazāk stimulus, lai pieņemtu darba piedāvājumus.

6.3 18.4. Mūžizglītības pasākumu dalībnieku telefoninterviju tehniskais ziņojums un secinājumi

6.3.1 Informācija par aptauju

Pētījuma mērķis ir izanalizēt elastrošības 4 komponentu - darba tirgus politikas, mūžizglītības, darba tiesisko attiecību regulējuma un sociālās drošības sistēmas – savstarpējo mijiedarbību un izdarīt no pētījuma izrietošus secinājumus.

Šīs aptaujas mērķis ir iegūt informāciju par elastrošības otrās komponentes - mūžizglītības lomu darba tirgus elastības kontekstā. Šai nolūkā aptaujāti NVA organizēto mūžizglītības pasākumu dalībnieki.

Pētījuma anketā uzdoti jautājumi par:

1. mūžizglītības pasākumu dalībnieku izpratni par zināšanām un prasmēm, kas aktuālas darba tirgū;
2. apmeklētā mūžizglītības pasākuma novērtējumu;
3. iemesli, kāpēc atstāta iepriekšējā darbavieta;
4. pašreizējās darbavietas raksturojums;
5. kritēriji, kas ļautu justies droši par darbavietu.

Galvenie secinājumi sadalīti trīs blokos:

1. būtiskākie faktori, lai justu stabilitāti par darbavietu;
2. apmācību saturs;
3. apmācību mērķauditorija.

6.3.2 Tehniskā informācija

Pētījums bija personu, kas izmantojušas NVA mūžizglītības pasākumus, kvantitatīva aptauja, izmantojot datorizētas telefonintervijas (CATI – Computer-assisted Telephone Interviews), veicot zvanus gan fiksētajās, gan mobilajās līnijās. Pēc respondenta izvēles intervijas tika veiktas latviešu vai krievu valodā.

Aptauja tika veikta ar kvotu izlasi, izmantojot NVA datu bāzi (potenciālo respondentu saraksts un kontaktinformācija), nodrošinot proporcionālu teritoriālo pārstāvniecību atbilstoši katrā NVA filiālē reģistrētajam klientu skaitam.

Intervijas veica lauka darba veicējs SIA „Factum” laikā no 2012.gada 16.jūlija līdz 19.jūlijam.

Tabula 14. Tehniskā informācija par izlasi

IZMANTOTO KONTAKTU KOPSKAITS	1463
Nederīgi kontakti	49
Nav mērķa grupā (nestrādā, ir bezdarbnieks, nav izmantojis NVA mūžizglītības pasākumus)	44
Nav derīgs intervijai (potenciālais resp. - dzērumā, ar garīga rakstura traucējumiem)	1
Nedrīkst intervēt (telefons pieder citai personai)	4
Derīgi kontakti kopā	1414
Sazvanītie respondenti kopā	1010
Veiktās intervijas, t.sk.	644
Derīgas intervijas	630
Nederīgas/ nepabeigtas intervijas	14
Nerespondence, t.sk.	160
Respondenta atteikums	138
Nav iespējams organizēt interviju aptaujas lauka darba periodā	206
Nesazvanītie respondenti kopā	404
Nav kontakta - neatbild, neceļ klausuli	358
Telefons atslēgts, izslēgts	13
Tālruņa numurs neeksistē	33
Response – atbildētība	64%
Vidējais intervijas ilgums	7 min.
Iesaistīto intervētāju skaits	12

Sagatavojot SPSS datu masīvu statistiskai apstrādei, dati tika papildus svērti pēc katrā NVA filiālē reģistrēto klientu skaita.

Kontrole veikta aptaujas lauka darba procesā telefoninterviju noklausīšanās veidā nejauši izvēlētiem respondentiem, pārbaudot interviju notikšanas faktu un kvalitāti. Kontroles realizēšana nodrošināta, telefoninterviju noklausīšanā piesaistot vismaz 3 darbiniekus, kuri nav bijuši iesaistīti respondentu intervēšanā.

Kopējais pārbaudīto interviju apjoms - 25% no aptaujāto respondentu skaita.

6.3.3 Aptaujas rezultātu kopsavilkums

Būtiskākie faktori, lai justu stabilitāti par darbavietu

Mūžizglītības pasākumu dalībnieki, ja viņiem vaicā par vienu būtiskāko nosacījumu, lai justos droši par savu darbavietu, min stabilitāti (sk.Tabula 15). Konkurētspējīgs atalgojums, kas, nosaucot trīs nosacījumus, nokļūst pirmajā vietā, šai gadījumā tiek nosaukts retāk.

Viens no nozīmīgākajiem iemesliem, kāpēc kā pirmā atbilde parādās tieši stabilitāte, nevis atalgojums, visdrīzāk saistās ar jautājuma formulējumu – „stabilitāte” un „justies droši par darbavietu” savā starpā saistās visai cieši.

Vēl mūžizglītības pasākumu dalībniekiem būtiska ir darba vide un sociālās garantijas. Retāk minēts nozares veiksmīgums, karjeras izaugsmes iespējas un labi darba nosacījumi.

Stabilitāti kā svarīgu kritēriju biežāk nekā citi min transporta jomā (H) un L-N nozarēs strādājošie. Konkurētspējīgs atalgojums īpaši svarīgs ir finanšu un apdrošināšanas jomā (K) strādājošajiem, bet mazāk būtisks nekā citiem – augstākā līmeņa vadītājiem.

Labu darba vidi kā īpaši svarīgu faktoru min latvieši, vidējā un zemākā līmeņa vadītāji, kā arī tie, kas strādā uzņēmumos ar 50-99 darbiniekiem un Kurzemē strādājošie. Savukārt mazāk svarīgs šis faktors ir augstākā līmeņa vadītājiem un kvalificētiem strādniekiem.

Tabula 15. Mūžizglītības pasākumu dalībnieku svarīgākie faktori, lai justos droši par savu darbavietu (procentos no visiem)

	Būtiskākais nosacījums	Starp trim būtiskākajiem nosacījumiem
Darbavietas/ uzņēmuma/ nozares stabilitāte	21,3%	32,0%
Konkurētspējīgs atalgojums	18,9%	43,4%
Labā darba vide (telpas, atsaucīgi kolēģi, rakstītie un nerakstītie likumi viesiem ir skaidri)	12,0%	34,6%
Veiksmīga nozare/ uzņēmums darbojas jomā, kas attīstās	8,2%	15,6%
Sociālās garantijas/ nomaksāti nodokļi	6,5%	20,5%
Karjeras un izaugsmes iespējas	4,6%	14,0%
Labī darba nosacījumi (piem., darba laiks, attālums līdz darbam, darbavieta pielāgota cilvēkiem ar īpašām vajadzībām)	2,4%	13,8%
Veselības apdrošināšana	1,6%	4,8%
Interessants un daudzveidīgs darbs	1,4%	7,6%

Augsts amata/ nozares prestižs	0,8%	2,6%
Cita atbilde	12,7%	17,8%
Grūti pateikt/ NA	9,5%	9,5%

Sociālās garantijas būtiskās ir gados jaunākajiem mūžizglītības pasākumu dalībniekiem (25-34 g.v.), kā arī K-N nozarēs strādājošajiem.

Savukārt uz karjeras iespēju būtiskumu biežāk par citiem norāda krievu tautības respondenti un Latgalē dzīvojošie.

Salīdzinot šīs atbildes ar bezdarbnieku sniegtajām, konstatējams, ka mūžizglītības pasākumu dalībniekiem neapšaubāmi būtiskākas ir tādas lietas kā veiksmīga nozare, kā arī karjeras un izaugsmes iespējas. Tomēr jautājumus var salīdzināt tikai nosacīti – bezdarbniekiem tika vaicāts par svarīgākajiem nosacījumiem darba izvēlē, kamēr mūžizglītības pasākumu dalībniekiem par nosacījumiem, kas ļautu justies droši par darbavietu.

Tabula 16. Darba attiecību pārtraukšanas iemesli pēdējā darbavietā (procentos no tiem, kam šī nav pirmā darbavietā, n = 550)

Darba attiecību pārtraukšanas iemesls	Nosaukšanas biežums
Uzņēmuma likvidācija	15,8%
Nebija karjeras un izaugsmes iespēju	12,6%
Neapmierinoša darba samaksa	11,1%
Darba zaudēšana sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu	10,7%
Citu personīgo vai ģimenes apstākļu dēļ	8,2%
Neapmierinoša darba vide	5,3%
Liels attālums/ ceļa izdevumi līdz darbavietai	3,6%
Bērnu pieskatīšanu/ bērnu kopšanas atvaļinājums	3,1%
Darba algas samazināšana	2,7%
Darbs bija/ darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku	2,0%
Konflikts ar darba devēju	2,0%
Grūtniecības/ dzemdību atvaļinājums	1,6%
Mācības skolā/ augstskolā	0,9%
Paša slimības, invaliditātes dēļ	0,7%
Priekšlaicīga pensionēšanās ekonomisko apstākļu dēļ	0,4%
Cits	13,6%
Grūti pateikt, NA	5,6%

Darba stabilitātes kontekstā svarīgi ir arī iemesli, kāpēc atstāta pēdējā darbavietā (sk. Tabula 16). Izvērtējot šos iemeslus, jāapšaubā vismaz daļas mūžizglītības ietvaros apmācības saņēmušo bezdarba risks – starp visbiežāk nosauktajiem iemesliem ir karjeras un izaugsmes iespēju trūkums, kā arī neapmierinoša darba samaksa, kas liecina par darba attiecību pārtraukšanu pēc darbinieka iniciatīvas situācijās, kad viņam ir labākas alternatīvas.

Apmācību saturs

Vaicāti par to, kādas zināšanas un prasmes būtu noderīgas darba tirgū, mūžizglītības pasākumu dalībnieki visbiežāk nosauc angļu valodu (sk. Tabula 17). Raksturīgi, ka arī bezdarbnieku vidū šī atbilde ir visizplatītākā, lai arī ne tik ļoti izplatīta. Tomēr darba devēji, vaicāti par prasmēm,

kādas būtu nepieciešamas darbiniekiem, kurus tie grasās pieņemt, angļu valodu pie būtiskākajām prasmēm min ievērojami retāk, īpaši reti ārpus Rīgas un Pierīgas.

Tomēr tieši angļu valoda ir tā, kuru visbiežāk – ap 60% gadījumu – aptaujātie mūžizglītības pasākumu dalībnieki apguvuši (sk. Tabula 18). Pat zinot, ka mūžizglītības pasākumu dalībnieku sociāli demogrāfiskais profils ievērojami atšķiras no bezdarbnieku profila – vispirms jau ar iepriekšējo izglītības līmeni un arī esošo prasmju specifiku – jāsap, ka diez vai angļu valodas popularitāti noteica tikai darba tirgus vajadzības, liela nozīme ir arī tam, kāds ir mūžizglītības pasākumu dalībnieku profils, t.i., kas visbiežāk izmanto piedāvāto iespēju apmācībām.

Tabula 17. Mūžizglītības pasākumu dalībnieku viedokļi par to, kādas zināšanas un prasmes ir noderīgas darba tirgū (vairākas atbildes - procentos no visiem)

Zināšanas vai prasmes, kas noderīgas, lai veiksmīgi konkurētu darba tirgū	Nosaukšanas biežums
Angļu valodas prasmes	54,6%
Krievu valodas prasmes	32,9%
Latviešu valodas prasmes	22,0%
Vācu valodas prasmes	16,3%
Citas svešvalodas prasmes	4,5%
Datora lietošanas prasmes	22,1%
Komunikācijas un saskarsmes prasmes	14,1%
Zināšanas un prasmes	13,3%
Profesionālā kvalifikācija	10,1%
Komerczinības	7,5%
Prakse un pieredze	7,0%
Personības īpašības	6,2%
Autovadīšanas prasmes	2,7%
Pārdošanas prasmes	1,4%
Nezina/ grūti pateikt	16,7%

Pārējās visbiežāk nosauktās prasmes – krievu valoda, datora lietošana, latviešu valoda – apgūtas salīdzinoši retāk. Protams, var pieņemt, ka mūžizglītības pasākumu dalībniekiem šīs prasmes vairumā gadījumu jau ir, tomēr disproporcija starp angļu valodas apguvi un citu zināšanu un prasmju apguvi ir ļoti izteikta.

Tabula 18. Respondentu sadalījums atkarībā no mūžizglītības apmācību pasākumu tēmas, kurā tie piedalījušies (procentos no visiem)

Apmācību pasākuma tēma	Piedalījušies
Valsts valoda	2,0%
Angļu valoda	60,0%
Krievu valoda	0,2%
Vācu valoda	4,6%
Citas svešvalodas	2,1%
Datora lietošanas prasmes	4,1%
Komerczinības	0,9%

Grāmatvedība un finanses	6,5%
Saskarsme un psiholoģija	1,6%
Transporta līdzekļu vadīšana	0,8%
Darba aizsardzība un drošība	4,0%
Projektu vadība	3,2%
Sociālā aprūpe	1,2%
Cita	9,0%

Visbiežāk mūžizglītības pasākumu dalībnieki norāda, ka apguvuši jaunas prasmes (sk.Tabula 19), kas ir visnotaļ loģiski, ja ņem vērā, ka 68,8% no visiem pasākumu dalībniekiem apguvuši valodas. Biežāk par citiem uz jaunu prasmju apguvi norāda vidējā līmeņa speciālisti, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki, tie, kas strādā Vidzemē, kā arī lauksaimniecībā (A) un S-T nozarēs nodarbinātie. Savukārt retāk par citiem uz jaunu prasmju apguvi norāda rīdzinieki, kā arī K-N nozarēs nodarbinātie.

Uz redzesloka paplašināšanu, kas ir otra biežākā atbilde, biežāk par citiem norāda sabiedriskajā sektorā strādājošie, bet attiecīgi retāk - privātajā. Tas visticamāk liecina par mērķtiecīgāku mūžizglītības pasākumu izmantošanu no privātajā sektorā nodarbināto puses.

Uz to, ka apmācību pasākums sniedzis jaunus kontaktus, biežāk par citiem norāda Latgalē un Pierīgā strādājošie mūžizglītības pasākumu dalībnieki, bet retāk par citiem – rīdzinieki, kā arī gados vecākie (55 gadus vecie un vecākie).

Tabula 19. Apmācību pasākumu gaitā iegūtais (vairākas atbildes – procentos no visiem)

Iegūtais no apmācību pasākuma	Nosaukšanas biežums
Jaunas prasmes	66,2%
Paplašināts redzesloks	23,0%
Jauni kontakti	14,3%
Noderīgas zināšanas, prasmes darba meklējumos	12,9%
Jūtas drošāk par darbavietu	10,2%
Nekādi ieguvumi	4,3%
Cits	19,4%

Rīdzinieki, augstāk atalgotie, kā arī kvalificētie strādnieki biežāk par citiem minējuši, ka ieguvuši jaunas zināšanas un prasmes, kas noderīgas jauna darba meklējumos, savukārt kurzemnieki biežāk par citiem apgalvo, ka pasākumu rezultātā jūtas drošāki par esošo darbavietu.

Apmācību mērķauditorija

Viens no būtiskākajiem faktoriem, kas raksturo mūžizglītības pasākumu mērķauditorijas sasniegšanu, ir veids, kādā dalībnieki pasākumā iesaistās.

Tabula 20. Kas ieteica piedalīties mūžizglītības pasākuma (procentos no visiem)

Kas ieteica piedalīties	Nosaukšanas biežums
-------------------------	---------------------

Piedalījos pēc savas iniciatīvas	41,2%
Radinieki, draugi, paziņas	36,6%
Darba devējs	10,7%
Nodarbinātības valsts aģentūra	6,8%
Profesionālā apvienība (arodbiedrība)	1,3%
Cits	6,5%
Nav atbildes	0,6%

Visbiežāk pasākumu dalībnieki norāda, ka piedalījušies pēc savas iniciatīvas, kas neparāda informācijas uzzināšanas kanālu (sk. Tabula 20). Tomēr pārējo atbilžu sadalījums uzskatāmi parāda, ka līdzdalība pasākumā vispirms saistās ar neformālajiem kanāliem (37% min, ka pasākumā ieteica piedalīties radinieki, draugi paziņas), bet darba devēji kā iniciatori bijuši ievērojami retāk (11%), savukārt NVA – tikai 7% gadījumu.

Līdz ar to grūti runāt par mērķtiecīgu politiku, virzot pasākumus bezdarba riskam visvairāk pakļautajiem nodarbinātajiem. Iegūtais rezultāts – dalībnieku sociāli demogrāfiskais raksturojums – uzskatāmi parāda to, kāda mērķgrupa pasākumos bijusi iesaistīta (sk.7.tabulu).

Tabula 21. Mūžizglītības pasākumu dalībnieku sociāli demogrāfiskais raksturojums (procentos no visiem)

Dzimums	Sieviete	79,3%
	Vīrietis	20,7%
Izglītība	Augstākā izglītība (t.sk. augstākā profesionālā)	68,5%
	Cita izglītība	31,5%
Tautība	Latviešu	84,3%
	Cita	12,8%
Pašreizējā darbavietā nostrādāts	Līdz 5 gadiem	30,0%
	Vairāk nekā 5 gadi	70,0%
Amats	Uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs	10,1%
	Uzņēmuma vidējā, zemākā līmeņa vadītājs	14,6%
	Galvenais speciālists (ar augstāko izglītību)	27,7%
	Vidējā līmeņa speciālists	17,0%
	Asistents, tehniskais darbinieks	3,9%
	Ierēdnis	3,0%
	Pakalpojumu un tirdzniecības sfēras darbinieks	4,6%
	Kvalificēts strādnieks	11,9%
	Nekvalificēts strādnieks	1,1%
	Strādājošais ģimenes uzņēmumā	0,3%
	Grūti pateikt, NA	5,7%
Sektors	Sabiedriskais sektors	49,8%
	Privātais sektors	47,4%
	Grūti pateikt/ NA	2,8%

Absolūtajā vairumā gadījumu tās ir sievietes (79%), ar augstāko izglītību (69%), latviešu tautības (84%), ar stabilu darbu (70% gadījumu nostrādāts pašreizējā darbavietā vairāk par 5 gadiem), vadītāju vai speciālistu pozīcijās (69%), turpat pusē gadījumu (49,8%) darbs ir sabiedriskajā sektorā. Iesaistītās personas neapšaubāmi ir tās, kas ļoti labi apzinās izglītības vērtību (ap 16% no iesaistītajām personām nāk no darbavietām izglītības nozarē), taču diez vai tās apdraudētākās darba tirgū.

6.3.4 Secinājumi pēc darba mūžizglītības pasākumos iesaistīto telefonaptaujas

Aptaujājot mūžizglītības pasākumu beidzējus, iegūts secinājums, ka arī šai NVA klientu grupai svarīgākais nosacījums drošības sajūtai ir atalgojums, seko darbavietas stabilitāte un darba vide, bet nodokļu nomaksa un sociālās garantijas tikai 5.vietā. Turklāt, ja ir mainīts darbs, tad iepriekšējās darbavietas biežākie atstāšanas iemesli ir nepietiekams atalgojums, vai karjeras iespējas, bet visbiežāk dēļ uzņēmuma likvidācijas un darbinieku skita samazināšanas. Lai arī darba devēji angļu valodas zināšanas uzskata par vienu no nozīmīgākajām prasmēm, pastāv disproporcija starp angļu valodas un citu apmācības pasākumu īpatsvaru. To nosaka ne tikai darba devēju pieprasījums un apmācības pasākumu piedāvājums, bet lielā mērā arī pasākumus izmantojušo profils. Par to, ka mūžizglītības pasākumi nerasniedz visvairāk apdraudētos darba tirgū, apliecina arī pasākumu dalībnieku sociāli demogrāfiskais raksturojums: absolūtā vairākumā gadījumu tās ir sievietes (79%) ar augstāko izglītību (69%), nostrādāts pašreizējā darbavietā vairāk par 5 gadiem (70%), vadītājas vai speciālistes amatā (69%), turklāt gandrīz pusē gadījumu darbs ir sabiedriskajā sektorā. Var secināt, lai uzlabotu situāciju, atbilstoši elastdrošības koncepcijas teorētiskajām atziņām, un iespēju izmantot pasākumus iegūtu tie, kas ir vairāk apdraudēti darba tirgū, NVA nepieciešams mainīt procedūru, kā notiek pieteikšanās pasākumiem – nevis rinda, bet jāveic atlase.

Apmācības beigušie norāda, ka ieguvuši jaunas prasmes, bet tas ir tikai pašvērtējums un kursu kvalitātes vērtējums, bet ne atbilstības darba tirgus vajadzībām novērtējums. Kā otra biežākā atbilde par ieguvumiem no apmācībām norādīta - redzesloka paplašināšana. Biežāk par citiem to norāda sabiedriskajā sektorā strādājošie, bet attiecīgi retāk – privātajā, kas varētu liecināt par mērķtiecīgāku mūžizglītības pasākumu izvēli no privātajā sektorā nodarbināto puses.

Tomēr, darba devēji kā tie, kas ieteikuši piedalīties mūžizglītības pasākumos, norādīti tikai 10% gadījumu. Tas varētu norādīt uz to, ka darba devēji nesaskata ieguvumus no darbinieku dalības šādos pasākumos, kā darba tirgus pieprasījumam neatbilstošus. Tas tikai apstiprina, ka nav iespējams realizēt elastdrošības koncepciju, neuzlabojot NVA sadarbību ar darba devējiem un neizzinot darba devēju pieprasītās prasmes, t.i., neveicot padziļinātu darba tirgus pieprasījuma analīzi.

7 Secinājumi un priekšlikumi

Elastdrošība ir sabalansēta stratēģija, kā vienlaicīgi darba tirgū palielināt tā elastību un darba ņēmēju drošību par nodarbinātību. Secinājumi par elastdrošības situāciju Latvijā, atbilstoši elastdrošības koncepcijas četriem nosacījumiem (uzticēšanās kvadrāts) ir sekojoša:

- (a) elastīgas un drošas līgumu attiecības (uzticēšanās);

Latvijā ir viens no zemākajiem īpatsvaram Eiropas Savienības valstu vidū darbiniekiem ar nepilnu darba laiku. Bezdarbnieku aptaujā iegūtie rezultāti parādīja, lai darba ņēmēji justos droši tiek meklēta iespēja būt nodarbinātām pilnā slodzē vienā darba vietā un par to saņemt maksimāli augstāko iespējamo atalgojumu. Atšķirībā no augsta ienākuma valstīm, darba ņēmēji nemēģina sabalansēt iespējamo ieņēmumu līmeni ar sociāliem pienākumiem. Tas laika gaitā neveicina viņu apmierinātību ar esošo darbu, līdz ar to tiek grauta darba ņēmēju un darba devēju savstarpēja uzticēšanās.

Tieši tāpat savstarpējo uzticēšanos neveicina atalgojuma izmaksa, nenomaksājot visus nodokļus, vai nelegālā nodarbinātība, ja to iniciē darba devējs, izmantojot darba ņēmēja atrašanos grūtībās.

- (b) visaptveroša mūžizglītības stratēģija (kvalifikācijas efekts);

Latvijā mūžizglītības pasākumos ir iesaistīti tikai nedaudz vairāk kā 5% no iedzīvotājiem vecumā no 25 līdz 64 gadiem, kas ir viens no zemākajiem rādītājiem Eiropas Savienībā. Esošais mūžizglītības pasākumu piedāvājuma apjoms ir nepietiekams, par ko liecina mūžizglītības pasākumu dalībnieku aptaujas rezultāti - mūžizglītības pasākumi nerasniedz visvairāk apdraudētos darba tirgū, ko apliecina pasākumu dalībnieku sociāli demogrāfiskais raksturojums.

- (c) efektīvi iedarbīga darba tirgus politika (motivācijas efekts);

Sociālās aizsardzības sistēmai, caur apmācības programmām, vajadzētu radīt iespēju pēc iespējas īsākā laikā atgriezties darbā tiem, kas nonāk bezdarbnieka statusā. Tā kā Latvijā izdevumu daļa IKP ir zemākā ES valstu starpā, kā arī mūžizglītības pasākumos ir iesaistīts salīdzinoši neliels iedzīvotāju īpatsvars, var runāt tikai par darba tirgus politikas efektivitāti esošā budžeta ietvarā, bet ne efektivitāti darba tirgū kopumā. Ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars bezdarbnieku skaitā turpina palielināties.

- (d) moderna sociālās drošības sistēma (efektīvs sociālās apdrošināšanas tīkls).

Nodarbinātības dienesta loma ir izmantojot pieaugušo izglītības sistēmu, aktivizēt bezdarbniekus, īpaši pievēršot uzmanību to profesionālās kvalifikācijas trūkumu novēršanai. Līdz ar to, lai bezdarbniekiem primārais nebūtu sociālo pabalstu saņemšana, bet gan darba atrašana, vēlama ciešāka sociālā atbalsta sasaiste ar nosacījumiem par dalību nodarbinātības/apmācības pasākumos.

Balstoties uz teorētiskiem apsvērumiem, var izvirzīt hipotēzi, ka no bezdarbnieku un darba meklētāju viedokļa NVA īstenojot elastdrošības koncepciju vajadzētu realizēt sekojošo:

- savlaicīga un uz nākotni vērsta darba tirgu informācija;
- bezdarba ilgumu apsteidzoši pasākumi, kas balstās uz agrīnu identifikāciju un iejaukšanos;
- pakalpojumu diversifikācija un individuāla pieeja;
- apmācības un nodarbinātības veicināšana;
- stimulēšana atteikties no bezdarbnieka statusā pienākošiem labumiem pa labu darbam.

Savukārt no darba devēju redzējuma, NVA elastdrošības koncepcijas realizēšanai, teorētiski, vajadzētu saturēt sekojošus elementus:

- enerģiski NVA centieni, lai darba devēji paziņo par vakancēm;
- nepārtraukti kontakti ar darba devējiem, lai integrētu bezdarbniekus darba tirgū;
- elastīga un atsaucīga palīdzība uzņēmuma restrukturizācijas un kolektīvas atlaišanas gadījumos;
- atbalsts savlaicīgai pārejai no darba uz darbu;
- nākotnes prasmju pieprasījuma apzināšana.

Aptauju rezultāti izvirzītās hipotēzes apstiprināja:

1. Nav iespējams realizēt elastdrošības koncepciju, piemēram, mūžizglītības jomā, neuzlabojot NVA sadarbību ar darba devējiem un neizzinot darba devēju pieprasītās prasmes, t.i., neveicot padziļinātu darba tirgus pieprasījuma analīzi.
2. No NVA tiek gaidīta palīdzība, lai nodrošinātu uzņēmumiem ārējo elastību – jaunu darbinieku atrašanu un palīdzību kolektīvās atlaišanas gadījumos, nevis iekšējai elastībai – esošo darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanai.
3. Bezdarbnieku vēlamu darbavietu sadalījums ekonomiskās aktivitātes sektoros, kā arī papildus sadalījums pēc vēlmes atrast darbu sabiedriskajā sektorā, vai arī starptautiskajos uzņēmumos, apliecina, ka NVA būtu lielāka uzmanība jāpievērš pakalpojumu diversifikācijai un individuālai pieejai. Tāpat pakalpojumu diversifikāciju apstiprina respondentu sadalījums jautājumos par vēlamu darba režīmu – elastīgu darba laiku.
4. Kā primārais esošo un vēlamu pakalpojumu klāsts ko sagaida darba devēji no NVA ir darba meklēšanas pakalpojumi un apmācību organizēšana, ieskaitot pēc darba devēja pieprasījuma, un konsultācijas riska grupas darbiniekiem. Lai uzlabotos elastdrošības koncepcijas realizācija, NVA nepieciešams mainīt procedūru, kā notiek pieteikšanās apmācību pasākumiem, dodot iespēju izmantot pasākumus tiem, kas ir vairāk apdraudēti darba tirgū.

5. Pie nosacījumiem, ka vidējie ienākumi no algota darba Latvijā ir salīdzinoši zemi, makroekonomiskā stabilitāte aizvien ir trausla, bet bezdarbniekiem, lai pieņemtu darba piedāvājumu, neatkarīgi no darba līguma formas, galvenais ir perspektīvas sajūta par iespēju būt nodarbinātam, lielākais NVA izaicinājums varētu būt saistīts ar stimulēšanu atteikties no bezdarbnieka statusā pienākošiem labumiem pa labu darbam.

Projekta ietvaros veiktā ekspertu diskusijā tika izteikti sekojoši priekšlikumi:

1. Sadarbībā ar darba devējiem:
 - Labākas informācijas apmaiņas nodrošināšana starp darba devējiem un darba ņēmējiem.
 - NVA jānodrošina vakanču datu bāzu uzturēšana un regulāri jāinformē par aktivitātēm, sadarbojoties ar uzņēmumiem, kuri specializējas personāla atlasē.
 - Būtisks var būt NVA atbalsts, lai darba devēji atrastu jaunus darbiniekus, vai palīdzētu tādos gadījumos, kā kolektīvās atlaišana.
 - Pastāvīgi nepieciešams pētīt un analizēt informāciju par darba devēju pieprasītajām prasmēm.
2. Sadarbībā ar bezdarbniekiem un darba meklētājiem
 - Lai mazinātu sociālo pabalstu „slazdu” risku, to saņemšana nedrīkst būt beznosacījuma, t.i., vēlams to sasaiste ar NVA pasākumiem bezdarba riska mazināšanai.
 - Vēlams attīstīt individuālu pieeju klientiem, kur ir dažādās situācijās un piedāvāt dažāda veida atbalsta pasākumus.
 - Vajag veicināt cilvēku uzdrīkstēšanos, uzsākot savu uzņēmējdarbību un mazināt ar to saistītos riskus neizdošanās gadījumā, pašreiz saņemt atbalstu šajā gadījumā ir komplicēti.
 - Lai paaugstinātu mūžizglītības pasākumu efektivitāti, vēlams pasākumus organizējošo organizāciju ciešāka sadarbība, lai formāli nodalītās institūciju kompetences īstenotu pēc būtības kopīgos mērķus.
 - Darba meklētāji, kuri izvēlas mūžizglītības programmas, parasti ir labi informēti par izvēlēto programmu un ar labi formulētu motivāciju. Ieteikums būtu arī turpmāk veidot apmācības programmas, kuras paredzētas strādājošajiem.

8 Politikas alternatīvas

Balstoties uz pētījumā iegūtiem secinājumiem un priekšlikumiem NVA elastdrošības koncepcijas realizācijā iesaistīta caur šādiem kanāliem:

- elastīgi un individuāli pakalpojumi;
- padziļinātas darba tirgus informācijas sniedzējs un lietotājs;
- līdzdalība un sadarbība ar atbilstošu pakalpojumu sniedzējiem un organizācijām.

Lai NVA varētu to īstenot, jāizpildās sekojošiem iekšējās organizācijas priekšnosacījumiem:

- vairāk uz pieprasījumu orientēta organizācija;
- atbildības decentralizācija;
- darbinieku kompetenču pilnveide;
- elastīgu un individuālu pakalpojumu sniegšana;
- padziļinātas informācijas sniedzējs.

Lai īstenotu elastdrošības koncepciju, NVA vajadzētu veikt sekojošus pasākumus, četru elastdrošības koncepcijas bloku mijiedarbības uzlabošanai.

(a) elastīgas un drošas līgumu attiecības (uzticēšanās)

Veicināt diskusiju par iespēju izmantot elastīgus līguma noteikumus gan no darba devēja, gan no darba ņēmēja viedokļa.

Iespējamais ieguvums. Darba ņēmējiem iespēja sabalansēt sociālās vajadzības ar algoto darba laiku, savukārt darba devējiem iespēja paaugstināt darbaspēka produktivitāti, darbiniekiem efektīvāk izmantojot darba laiku. Tā kā ieguvēji varētu būt abas puses, darba devēji un darba ņēmēji, varētu uzlaboties pušu savstarpējā uzticēšanās.

Realizācija. NVA mērķa sasniegšanā varētu tikt iesaistīta caur diviem kanāliem:

- nodrošinot elastīgus un individuālus pakalpojumus, vai
- veicinot sadarbību ar atbilstošu pakalpojumu sniedzējiem un organizācijām.

Lai NVA varētu nodrošināt, pamatā ar darba tiesiskām attiecībām saistītu padomu sniegšanu, jāizpildās priekšnosacījumam par atbilstošām NAV darbinieku kompetencēm. Ņemto vērā pašreizējo zemo interesi par nepilna darba laika vai nestandarta līguma formām no darba ņēmēju puses, varētu gadīties, ka nav iespējams NVA darbinieku(-us) pilnībā noslogot tikai attiecīgo padomu sniegšanai. Tāpēc, lietderīgi būtu izvērtēt ārpalpojumu piesaisti, t.i., veicināt sadarbību ar atbilstošu pakalpojumu sniedzējiem – juridiskajiem birojiem, juristiem.

Draudi. Jāapsver, vai tādi formulējumi kā “elastīgi un uzticami līguma noteikumi” nerada pamatu bažām, ka, veicinot darba devējus izmantot elastīgākas darba līgumu formas, var veicināt pagaidu darba tiesisko attiecību izplatību. Tāpat nepastiprinot cīņu pret ēnu ekonomikas darījumiem, var arī nepanākt elastdrošības paaugstināšanu, bet tikai pastiprināt

tirgus izkropļojumus, atvieglojot nelegālās nodarbinātības slēpšanu izmantojot darba līgumu formu dažādību.

(b) efektīvi iedarbīga darba tirgus politika (motivācijas efekts)

Patiesu progresu elastdrošības jautājumā var panākt vienīgi tad, ja nodarbinātības un iemaņu apguves programmas tiks decentralizētas un īstenotas vietējā līmenī, un ja radīti atbilstoši veicināšanas pasākumi.

Iespējamais ieguvums. Nepietiekami ir ņemt vērā tikai indivīda personīgās īpašības, izstrādājot plānu, kā ātrāk atgriezt viņu darba tirgū. Latvijas teritoriālās attīstības nevienmērīgais sadalījums un attiecīgo pašvaldību atšķirīgās iespējas vai pieeja sociālo problēmu risināšanā, pie vienādām personīgām īpašībām, dažādiem NVA klientiem rada atšķirīgus sākuma nosacījumus iespējai būt nodarbinātam. Ievērojot šo atšķirību cēloņus būtu iespējams racionālāk un efektīvāk izmantot NVA rīcībā esošos resursus, novirzot personām, kurām objektīvi ir vairāk šķēršļu būt nodarbinātai.

Realizācija. NVA mērķa sasniegšanai vajadzētu izmantot visus trīs ietekmes kanālus:

- elastīgi un individuāli pakalpojumi;
- padziļinātas darba tirgus informācijas sniedzējs un lietotājs;
- līdzdalība un sadarbība ar atbilstošu pakalpojumu sniedzējiem un organizācijām.

Sadarbība ar pašvaldībām ir ļoti svarīga, jo tām pēc būtības vajadzētu koordinēt privātā, brīvprātīgā un sabiedriskā sektora sadarbību nolūkā apvienot dažādu dienestu un organizāciju resursus, lai palīdzētu iedzīvotājiem iekļauties darba tirgū, ar mērķi veicināt teritoriālo attīstību kopumā. Vietējās pašvaldības jāmudina izmantot jaunas un inovatīvas pieejas un metodes nodarbinātības politikas un kvalifikācijas celšanas politikas tuvināšanai. Vietējām pašvaldībām nepieciešama zināma rīcības brīvība, lai tās varētu elastīgi piemērot valsts tiesību aktu noteikumus, sociālo pabalstu prasītājiem atkarībā no viņu aktivitātes darba meklēšanā vai dalības apmācības/nodarbinātības pasākumos.

Draudi. Jāuzmanās no bezdarba mazināšanas politikas vienkāršota risinājuma – ātri nodrošināt darbavietu, lai arī tā nav piemērota darba meklētāja vēlmēm un prasmēm. Tas palielina risku, ka šie darba meklētāji neiekļausies darba tirgū, un pārskatāmā nākotnē atgriezīsies NVA.

(c) visaptveroša mūžizglītības stratēģija (kvalifikācijas efekts)

Lai palielinātu iespēju personai būt nodarbinātai, jāveicina mūžizglītības pasākumu programmu pilnveide, ņemot vērā ne tikai darba ņēmēju intereses, bet arī darba devēju vajadzības.

Iespējamais ieguvums. Laikā mainīgos ekonomikas apstākļos, personām jebkurā vecumā iespējams saglabāt iespēju būt nodarbinātiem, savukārt darba devējiem iespēja apmierināt pieprasījumu pēc vajadzīgās kvalifikācijas darbiniekiem.

Realizācija. NVA mērķa sasniegšanā varētu tikt pamatā iesaistīta caur diviem kanāliem:

- padziļinātas darba tirgus informācijas sniedzējs un lietotājs;
- līdzdalība un sadarbība ar atbilstošu pakalpojumu sniedzējiem un organizācijām.

Mūžizglītības jautājumu risinājumā jāstiprina sadarbība ne tikai ar uzņēmējiem vai tos pārstāvošām organizācijām, bet arī ar vietējām pašvaldībām, jo tām ir pieejami resursi – pieredze un zināšanas, lai ātri un efektīvi reaģētu uz ietekmi, ko rada nodarbinātības pārstrukturēšana, piemēram, darbavietu skaita samazināšana vai darbinieku atlaišana ražotņu slēgšanas gadījumos. Šo problēmu risināšanā būtiska nozīme ir partnerībām, kas dod iespēju organizācijām, tostarp NVA, vietējām pašvaldībām, arodbiedrībām, u.c, saskaņot savu darbību, lai nodrošinātu resursu efektīvu izmantošanu. Nepieciešams veikt padziļinātu darba tirgus analīzi, lai labāk apzinātu tos, kam nepieciešams atbalsts izglītošanās procesā.

Jārosina iedzīvotājus apgūt uzņēmējdarbības iemaņas, lai dotu viņiem iespēju dibināt uzņēmumus, tādējādi sekmējot vietējo MVU izaugsmi, kas varētu radīt darbavietas vietējiem iedzīvotājiem, kā arī varētu veicināt straujāku ienākumu līmeņa pieaugumu.

Draudi. Nepilnveidojot pieteikšanās kārtību mūžizglītības pasākumiem, kas nodrošinātu pakalpojuma saņemšanu personām, kurām tas ir salīdzinoši vairāk vajadzīgs, pastāv risks, ka pasākumi nedos vēlamo efektu nodarbinātības veicināšanā.

(d) moderna sociālās drošības sistēma (efektīvs sociālās apdrošināšanas tīkls)

Lai panāktu augstāku darba tirgus mobilitāti, stimulējošie pasākumi ir jārealizē ar saskaņotu rīcību starp NVA, vietējām pašvaldībām un citiem partneriem.

Iespējamais ieguvums. Mūsdienu sociālās drošības sistēmās jāapvieno atbalsta pasākumi pietiekamu ienākumu nodrošināšanas jomā un nepieciešamību veicināt darba tirgus mobilitāti.

Realizācija. NVA mērķa sasniegšanai vajadzētu izmantot galvenokārt trešo ietekmes kanālu - līdzdalība un sadarbība ar atbilstošu pakalpojumu sniedzējiem un organizācijām. Pilnas informācijas apstākļos iespējams nodrošināt lēmumu pieņemšanas mazākās alternatīvas izmaksas, kas veicinātu mērķtiecīgāku NVA resursu sadali un lielāku to atdevi nodarbinātības atbalstam un veicināšanā.

Draudi. Nepilnīga informācijas apmaiņa starp sociālās drošības tīkla dalībniekiem, neveicina racionālu resursu izlietojumu. Diemžēl daļai iedzīvotāju ir izveidojusies tā saucamā atkarība no sociālajiem pabalstiem, un daudzi šādus pabalstu pieprasu atkārtoti.