

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
SOCIĀLO ZINĀTŅU FAKULTĀTE
SOCIOLOĢIJAS NODAĻA

Līga Rasnača

DARBA TIRGUS ATTIECĪBAS LATVIJAS
MAZAJĀS PILSĒTĀS UN LAUKOS

Promocijas darbs doktora grāda iegūšanai socioloģijā
Lietišķās socioloģijas apakšnozarē

Darba vadītājs:
Dr.sc.soc., prof. Aivars Tabuns

RĪGA 2011

Anotācija

Promocijas darbs ir veltīts darba tirgus attiecību izpētei ar mērķi noskaidrot, kā atšķiras attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem mazajās pilsētās un laukos. Darba ietvars balstās uz Manuela Kastela globālo plūsmu telpas, Ulrika Beka darba tirgus risku un Zigmunta Baumana „vieglās modernitātes” teorijām. Mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību elastības atšķirību skaidrojumam autore izmanto postfordisma pārstāvja Maikla Handela darba ņēmēju elastības vērtējuma teoriju. Pētījumu datu analīze ļauj saprast darba devēju un darba ņēmēju darba tirgus attiecību elastības atšķirības mazajās pilsētās un laukos. Darbā veikta darba devēju aptaujas datu sekundārā analīze un darba devēju interviju analīze. Izpētes rezultātā secināts, ka telpiskā piederība ir nozīmīgs faktors darba tirgus attiecību elastībā.

Atslēgvārdi: darba tirgus attiecību reģionālās atšķirības, elastība darba tirgus attiecībās, ārējā un iekšējā elastība, nepietiekamā nodarbinātība.

Annotation

The doctoral thesis is devoted to research of relations among employers and employees in the labour market with an aim to find out how the relations between employers and employees differ in the small towns and rural areas. The research has been based on the concept of the “space of flows” (Manuel Castells), the theory of risk in the labour market (Ulrich Beck) and the theory of liquid modernity by Zygmunt Bauman.

The author uses the Workers’ skills flexibility appreciation theory of Michael Handel in order to define the regional differences in the labour market relations. The analysis of previous researches lets to emphasize the novelty of thesis: the differences of flexibility of labour market relations in small towns and rural areas. There is carried out the secondary data analysis of employers’ questionnaire and the analysis of employers’ interviews. Finally, the Author comes to a conclusion that the regional spatial belonging plays an important role in determination of labour market relations.

Keywords: regional differences in labour market relations, flexibility of relations in the labour market, external and internal flexibility, insufficient employment.

Satura rādītājs

APZĪMĒJUMU SARAKSTS.....	5
ATTĒLU SARAKSTS	6
TABULU SARAKSTS	7
LOGU SARAKSTS	8
IEVADS	9
1. DARBA TIRGUS ATTIECĪBAS	16
1.1. Darba tirgus attiecību saturs un struktūra	16
1.2. Darba tirgus attiecību izpratne ekonomikas teorijās un socioloģijā	23
1.3. Postindustriālo darba tirgus attiecību teorētiskā analīze	31
2. DARBA TIRGUS ATTIECĪBU REGIONALIZĀCIJA	47
2.1. Darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību teorētiskā interpretācija	47
2.2. Pilsētu un teritoriju hierarhija	58
2.3. Darba tirgus laukos un mazajās pilsētās	63
3. DARBA TIRGUS ATTIECĪBU ELASTĪBA.....	73
3.1. Darba tirgus attiecību elastības ģenēze laikā un telpā	73
3.2. Darba tirgus attiecību elastības būtība un izpausmes.....	78
3.3. Šķēršļi darba tirgus attiecību elastībai.....	91
4. REĢIONĀLO VIENĪBU DARBA TIRGUS ATTIECĪBU MĒRĪŠANA ...	101
4.1. Darba tirgus attiecību reģionālie aspekti iepriekš veiktajos pētījumos	101
4.2. Darba tirgus attiecību elastības novērtējuma metodoloģiskie aspekti	114
4.3. Pētījuma „Darba tirgus attiecības Latvijas mazajās pilsētās un laukos” izlase un metodes	117
5. DARBA TIRGUS ATTIECĪBAS MAZAJĀS PILSĒTĀS UN LAUKOS: DARBA DEVĒJU APTAUJAS SEKUNDĀRĀ ANALĪZE.....	123
5.1. Darba devēju statistiska dažādās reģionālajās teritoriālajās vienībās.....	123
5.2. Izlasē iekļauto darba devēju raksturojums	129
5.3. Darba devēji dažādās teritoriālajās vienībās	135
5.4. Darba tirgus attiecību atšķirības reģionālajās teritoriālajās vienībās.....	143
5.5. Darba tirgus attiecību elastības indekss	157
5.6. Darba tirgus attiecības ietekmējošo faktoru un regresijas analīze.....	169
6. DARBA TIRGUS ATTIECĪBAS MAZAJĀS PILSĒTĀS UN LAUKOS PAŠVALDĪBU EKSPERTU UN DARBA DEVĒJU VĒRTĒJUMĀ.....	195

6.1. Darba tirgus attiecības laukos un mazajās pilsētās pašvaldību vadītāju skatījumā.....	195
6.2. Darba devēji Latvijas mazo pilsētu un lauku darba tirgū	208
7. DISKUSIJA: DARBA TIRGUS ATTIECĪBU ATŠĶIRĪBAS MAZAJĀS PILSĒTĀS UN LAUKOS	
8. SECINĀJUMI, AIZSTĀVAMĀS TĒZES UN REKOMENDĀCIJAS.....	221
PATEICĪBAS	230
IZMANTOTO INFORMĀCIJAS AVOTU SARAKSTS	231
PIELIKUMI	246
5. nodaļas pielikums	
6. nodaļas pielikums	

Promocijas darbs izstrādāts ar Eiropas Sociālā fonda (ESF) Darbības programmas „Atbalsts doktora studiju programmu īstenošanai” projekta „Atbalsts doktora studijām Latvijas Universitātē” finansiālu atbalstu

APZĪMĒJUMU SARAKSTS

APDZV	Apdzīvotās vietas
ATR	Administratīvi teritoriālā reforma
DDK	Darba devēju konfederācija
DL	Darba likums
DT	Darba tirgus
ES	Eiropas Savienība
IKT	Informācijas komunikāciju tehnoloģijas
LBAS	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
MPL	Mazās pilsētas un lauki
MVU	Mazie un vidējie uzņēmumi
NACE	Vispārējās ekonomiskās darbības klasifikācija
NUTS	Statistiski teritoriālo vienību klasifikators
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
NVO	Nevalstiskās organizācijas
OECD	Ekonomiskās sadarbības un attīstības birojs
SDO	Starptautiskās darba organizācija
VSAA	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra

ATTĒLU SARAKSTS

- 3.1. attēls. Darba tirgus attiecību elastības jēdziena dimensijas
- 5.1. attēls. Aizņemtās darba vietas privātajā un sabiedriskajā sektorā 2005.-2010. gadā
- 5.2. attēls. Ekonomiski aktīvās tirgus sektora statistikas vienības reģionos (uz 1000 iedz.) no 2004. līdz 2008. Gadam
- 5.3. attēls. Ekonomiski aktīvās tirgus sektora statistikas vienības Latvijā, tās lielajās pilsētās un laukos
- 5.4. attēls. Tirgus sektora ekonomiski aktīvās vienības sadalījumā pa galvenajiem darbības veidiem dažādos dzīves vietas tipos
- 5.5. attēls. Ekonomiskās aktivitātes statistikas vienības Latvijas lielajās, mazajās pilsētās un laukos
- 5.6. attēls. Uzņēmumā/iestādē lietojamā valoda dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.7. attēls. Darba devēju uzņēmumos/iestādēs ikdienā lietojamā valoda reģionos
- 5.8. attēls. Uzņēmumu/iestāžu stabilitāte reģionos
- 5.9. attēls. Darba devēju piedāvātās darba līguma formas reģionos
- 5.10. attēls. Uzņēmumu/iestāžu darbinieku vēršanās pie darba devēja ar savām darba problēmām dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.11. attēls. Uzņēmumu/iestāžu darbinieku vēršanās pie darba devēja ar savām darba problēmām dažādos reģionos
- 5.12. attēls. Darba devēju piedāvājuma atšķirības reģionos, lai paturētu labus darbiniekus
- 5.13. attēls. Elastības indeksu veidojošās dimensijas
- 5.14. attēls. Elastības indekss ar četrām dimensijām: darbinieku meklēšanas indekss; darbinieku piesaistes indekss; darbinieku vērtēšanas indekss, attieksmes pret dažādu sociālo grupu darba meklētājiem indekss
- 5.15. attēls. Darbinieku meklēšanas elastības indekss dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.16. attēls. Darbinieku piesaistes elastības indekss dažādos dzīvesvietu tipos
- 5.17. attēls. Darba devēju attieksmes elastības indekss pret dažādu sociālo grupu darbiniekiem
- 5.18. attēls. Darbinieku vērtējuma elastības indekss dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.19. attēls. Apvienotais elastības indekss dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.20. attēls. Apvienotais elastības indekss dažāda lieluma uzņēmumos/iestādēs
- 5.21. attēls. Etniskās tolerances faktora vērtību atšķirības reģionos
- 5.22. attēls. Elastīgas darbinieku meklēšanas faktora atšķirības reģionos
- 5.23. attēls. Marginalitātes faktora rangu grupu atšķirības reģionos
- 5.24. attēls. Seksuālo minoritāšu un HIV inficēto pieņemšanas faktors dažādos reģionos
- 5.25. attēls. Neformālās darbinieku pieņemšanas faktora atšķirības reģionos
- 5.26. attēls. Etniskās tolerances faktora atšķirības APDZV tipos
- 5.27. attēls. Latviešu un sociāli-demogrāfiskais faktors
- 5.28. attēls. Elastīgas darbinieku meklēšanas faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.29. attēls. Izglītības un izaugsmes faktora vērtības dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.30. attēls. Marginalitātes faktora vērtības dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.31. attēls. Seksuālo minoritāšu un HIV faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.32. attēls. Pensionēšanās faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.33. attēls. Darba laika elastības faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.34. attēls. Neformālās darbinieku meklēšanas faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos

TABULU SARAKSTS

- 1.1. *tabula.* Postindustriālo darba tirgus attiecību raksturojums
- 5.1. *tabula.* Kāds ir Jūsu ieņemamais amats?
- 5.2. *tabula.* Darba devēji ar dažādu darbinieku skaitu
- 5.3. *tabula.* Uzņēmumu/iestāžu izvietojums (reģistrācija) reģionos un pilsētās
- 5.4. *tabula.* Uzņēmumu/iestāžu izvietojums (reģistrācija) dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.5. *tabula.* Sakiet, lūdzu, kāda ir Jūsu uzņēmuma/iestādes galvenā darbības nozare?
- 5.6. *tabula.* Cik ilgi darbojas jūsu uzņēmums?
- 5.7. *tabula.* Kāda ir Jūsu uzņēmumā /iestādē ikdienā lietojamā valoda?
- 5.8. *tabula.* Kāds ir jūsu ieņemamais amats?/ APDZV
- 5.9. *tabula.* Kāds ir Jūsu ieņemamais amats? Reģions
- 5.10. *tabula.* Kāds pašlaik ir darbinieku skaits Jūsu uzņēmumā/iestādē?/APDZV
- 5.11. *tabula.* Kāds ir darbinieku skaits Jūsu uzņēmumā/iestādē?/Reģions
- 5.12. *tabula.* Kuram pamatsektoram pieder jūsu uzņēmums(iestāde)?/ APDZV
- 5.13. *tabula.* Kuram pamatsektoram pieder Jūsu uzņēmums/iestāde?/ Reģions
- 5.14. *tabula.* Cik ilgi darbojas jūsu uzņēmums/iestāde?/APDZV
- 5.15. *tabula.* Uzņēmuma/iestāžu pastāvēšanas ilgums reģionos
- 5.16. *tabula.* Uzņēmumā/iestādē lietojamā valoda dažādos apdzīvoto vietu tipos
- 5.17. *tabula.* Kā Jūs vērtējat sava uzņēmuma/iestādes stabilitāti?
- 5.18. *tabula.* Kā Jūs vērtējat sava uzņēmuma stabilitāti/ APDZV
- 5.19. *tabula.* Kādas darba līguma formas tiek piedāvātas strādājošajiem jūsu uzņēmumā?
- 5.20. *tabula.* Kā dažādas darba līgumu formas tiek piedāvātas dažādās APDZV?
- 5.21. *tabula.* Vai uzņēmuma/iestādes darbinieki vēršas pie Jums ar savām darba problēmām?
- 5.22. *tabula.* Ko darba devēji dara, lai uzņēmumā/iestādē paturētu labu darbinieku
- 5.23. *tabula.* Ko jūs darāt lai uzņēmumā/iestādē paturētu labu darbinieku?/ APDZV
- 5.24. *tabula.* Darbinieku meklēšanas elastības Indeksa struktūra
- 5.25. *tabula.* Darbinieku piesaistes elastības Indeksa struktūra
- 5.26. *tabula.* Darba devēju attieksmes pret dažādu sociālo grupu pārstāvjiem kā darba ņēmējiem indeksa struktūra
- 5.27. *tabula.* Darbinieku vērtēšanas indeksa struktūra

LOGU SARAKSTS

1. logs. Pašvaldību vadītāju profesionālās karjeras ceļš
2. logs. Darba tirgus nozares
3. logs. Darba tirgus situācijas novērtējums
4. logs. Sabiedriskā sektora darba devēji
5. logs. Infrastruktūra mazajās pilsētās un laukos
6. logs. Valsts un pašvaldību atbalsts
7. logs. Darba devēju un darba ņēmēju attiecības
8. logs. Darbinieku meklēšana un piesaiste
9. logs. Vietas nozīme darba devēju darbībā mazajās pilsētās un laukos
10. logs. Varas dimensija darba devējiem īstenojot skaitlisko elastību
11. logs. Labs darbinieks

IEVADS

Ar jēdzienu „darba tirgus” tiek apzīmētas parādība, kura pētītas vairākās zinātņu nozarēs: ekonomikā, politikā, cilvēka ģeogrāfijā, tiesību zinātnē u.c. Darba tirgus socioloģiskā izpratne saistās ar nodarbinātības, profesiju, industriālo un organizāciju socioloģiju, un īpaši cieša saturiska saistība tai ir veidojusies ar ekonomikas socioloģiju.

Kopumā darba tirgus socioloģija analizē, kā makro procesus virzošie ekonomikas un sabiedrības struktūras spēki ietekmē darba devēju un darba ņēmēju mikrolīmeņa attiecības.¹ Socioloģiskā interese par darba tirgus attiecībām nosaka tas, ka lielākā daļa iedzīvotāju ir iesaistītas šajās attiecībās. Arī pārējās sabiedrības labklājība ir atkarīga no darba tirgus funkcionēšanas sekmīguma. Darba tirgus attiecības ir ne tikai sabiedrības labklājības nodrošināšanas, bet arī sociālo problēmu risināšanas priekšnosacījums. Darba tirgus problemātika ir nozīmīga ne tikai kā zinātniskās izpētes objekts, bet arī kā tautsaimniecības attīstības nosacījums, un tāpēc par to interesējas arī daudzu tautsaimniecības sektoru, nozaru un sabiedrisko organizāciju pārstāvji.

Jēdzienu „darba tirgus” var attiecināt gan uz noteiktu ģeogrāfisko apgabalu, gan uz dažādiem darba tirgus segmentiem. Darba tirgus plašā nozīmē ir arēna, kurā darbinieki savu darbaspēku maina pret algu, statusu un citiem darbā iegūstamiem labumiem.² Jēdziens aptver tos institūtus un praksi, kas vada apmaiņas un pakalpojumu saņemšanas procesus starp darba ņēmējiem, darba devējiem, kā arī citiem aģentiem, kuri līdzdarbojas darba tirgus procesos kā darba devēju, darba ņēmēju pārstāvji, tajā skaitā valsts un pašvaldību iestādes, kā arī nevalstiskās organizācijas (NVO).

Padomju periodā darba tirgus Latvijā nevarēja veidoties atbilstoši nacionālajām interesēm, tā attīstību noteica centralizēti, ārpus Latvijas vadīti likumdošanas un administratīvie mehānismi. Latvijā 21. gadsimta sākumā darba tirgus attiecību pārmaiņas nosaka gan Latvijas politiskās un ekonomiskās sistēmas transformācijas, gan arī globālie procesi. 20. gadsimta deviņdesmitos gados Latvija strauji notika pāreja no regulēta uz tirgus sabiedrības modeli, mainījās Latvijas tautsaimniecības nozaru struktūra. Latvijā ir būtiski samazinājies lauksaimniecībā un rūpniecībā nodarbināto īpatsvars, darba tirgū dominē privātā sektora darba devēji (šobrīd viņi sastāda lielāko daļu no visiem darba devējiem³). Latvijas darba devēju un darba ņēmēju attiecības 21. gadsimtā neveidojas izolētā darba tirgus telpā.

¹ Doogan K., Long-term Employment and the Restructuring of the Labour market in Europe, *Time & Society*, Vol.14 no.1, 2005, Sage Publications, p. 66.

² Kalleberg A., Sorensen A., The Sociology of Labour Markets, *Annual Review of Sociology*, 1979, No. 5: pp. 351-379.

³ Dati par iedzīvotājiem Latvijas pilsētās un pagastos, 2001. – 2005. gads: Pielikums LR CSP 2007. gada 2. janvāra vēstulei Nr. 71-12-1.

Tās ietekmē globālie procesi pasaulē (ekonomiskie uzplaukumi vai krīzes), politiski ekonomiskās izmaiņas pēc Latvijas iestāšanās Eiropas Savienībā (ES). Globālo procesu ietekme pieaug līdz ar darba tirgus paplašināšanos: Latvijā ienāk jauni darba devēji un viesstrādnieki (tajā skaitā arī augsti kvalificēti speciālisti); darba ņēmēji dodas strādāt uz citām valstīm. Šie apstākļi ir ne tikai veicinājuši darba devēju un darba ņēmēju iespējas darboties ārpus vietējā darba tirgus, bet arī veidojuši jaunu darba attiecību pieredzi pašā Latvijā. Darba tirgus attiecību pārmaiņas notiek dažādās teritoriālajās vienībās: reģionos, pilsētās un laukos un to norisi būtiski ietekmē arī lokālie sociālie, ekonomiskie un politiskie apstākļi.

Nostiprinoties jauniem darba devējiem privātajā sektorā, kā arī mainoties sabiedriskā sektora (valsts un pašvaldību) darba devējiem, 21. gadsimta sākumā darba devēju un darba ņēmēju attiecības Latvijas darba tirgū īslaicīgi nostabilizējās. Tomēr jau visai drīz globālā finansiālā un ekonomiskā krīze aktualizēja iepriekš neatrisinātos jautājumus un problēmas.

Darba tirgus un nodarbinātības pētījumiem Latvijas sociologi un radniecīgu sociālo zinātņu pārstāvji pievērsuši uzmanību bieži, bet pētījumi pārsvarā fokusējas uz kādu no darba tirgus aģentiem vai aktīvajiem dalībniekiem. Darba tirgus problēmas pētījumos ir analizētas visas Latvijas, Rīgas vai vismaz reģiona līmenī, jau retāk pievēršoties mazākām iedzīvotāju teritoriālajām vienībām.⁴ Tāpēc promocijas darbā pievērsta pastiprināta uzmanība tiem darba tirgus attiecību aspektiem, kuri raksturo darba tirgus aģentu attiecību elastību dažādās teritoriālajās vienībās. Autores padziļinātā pētnieciskā interese par mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecībām izriet no diviem apsvērumiem. Pirmkārt, autori interesē kā veidojas darba tirgus attiecības mazajās pilsētās un laukos? Vai tās raksturo līdzīgas tendences kā tās par kurām raksta 20.gadsimta beigu socioloģijas makro teoriju autori? Vai darba tirgus attiecības mazajās pilsētās un laukos Latvijā raksturo līdzīgas vai atšķirīgas izmaiņu tendences kā Rīgā un lielajās pilsētās? Vai pastāvošās atšķirības var skaidrot kā atšķirīgas kultūras iezīmes? Otrkārt, kā noris piemērošanās 21. gadsimta sociālo un politisko transformāciju rezultātiem mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecībās? Kā šīs attiecības spēj pastāvēt?

Darba teorētiskajā daļā analizētas teorētiskās pieejas, kas ļauj skaidrot darba tirgus attiecību elastību un atšķirības dažādās reģionālajās vienībās (lielās, mazās pilsētas, lauki).

Promocijas darba mērķis ir veikt Latvijas darba tirgus attiecību, to elastības analīzi atšķirīgos apdzīvoto vietu tipos, koncentrējot uzmanību uz darba tirgus attiecību atšķirībām Latvijas mazajās pilsētās un laukos.

⁴ Rasnača L. Darba devēju un darba ņēmēju attiecību reģionālo atšķirību pētniecība Latvijā 21. gadsimtā, gr.: Tisenkopfs T. (zin.red.) *Socioloģija Latvijā*, 2010. 239-254. lpp.

Darba uzdevumi:

1. Veikt darba tirgus attiecību teorētisko analīzi.
2. Kritiski izvērtēt dažādu teorētisko pieeju izmantošanas iespējas darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību pētniecībā.
3. Noskaidrot darba tirgus attiecību elastības jēdziena pielietojamību akadēmiskos socioloģiskos pētījumos.
4. Izveidot metodoloģisko ietvaru darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību empīriskai analīzei.
5. Veikt empīrisku analīzi darba tirgus attiecību atšķirību noskaidrošanai dažādās reģionālajās teritoriālajās vienībās.
6. Apzināt faktorus, kas ietekmē darba tirgus attiecības mazajās pilsētās un laukos.
7. Apzināt darba devēju darbības specifiku mazajās pilsētās un laukos.
8. Apzināt darba tirgus attiecību elastības šķēršļus mazajās pilsētās un laukos.

Pētnieciskie jautājumi:

1. Kā darba tirgus attiecības veidojas un tiek uzturētas mazajās pilsētās, laukos? Vai šie procesi citās teritoriālajās vienībās norit līdzīgā vai atšķirīgā veidā?
2. Vai un kā dažādās teritoriālajās vienībās atšķiras darba attiecības, to elastība?
3. Vai darba attiecību elastību labāk ļauj izprast neofordisma vai postfordisma teorētiskās perspektīvas?
4. Kā darba attiecības mazajās pilsētās, laukos ietekmē darba tirgus iekšējie un kā tos ietekmē ārējie faktori?
5. Vai darba tirgus attiecību elastības šķēršļi mazajās pilsētās un laukos var tikt raksturoti kā takas atkarības (*path dependency*) izpausmes?

Darba pieņēmumi un hipotēzes sākotnēji formulētas kā pētnieciskie jautājumi, tālāk tos konkretizējot metodoloģijas daļā. Darbā ir analizētas reģionālo vienību darba tirgus attiecību elastības teorētiskās perspektīvas, pētīti attiecības raksturojošie empīriskie dati, attiecību mērīšanas problēmas, kā arī verificēti sākotnējie teorētiskie pieņēmumi.

Darba teorētiskais fokuss ir pievērsts darba tirgus attiecību elastības analīzei dažādās teritoriālajās vienībās. Darba tirgus attiecību elastības analīzei mazajās pilsētās un laukos autore izmanto analizēti ekonomikas, ekonomikas socioloģijas, darba tirgus, pilsētu un lauku socioloģijas teorētiskos atzinumus. Izvērstā veidā darbā ir analizētas pētnieku spāņu izcelsmes sociologa Manuela Kastela (*Manuel Castells*), poļu izcelsmes angļu kultūras sociologa Zigmunta Baumana (*Zigmunt Bauman*), kā arī vācu sociologa, riska sabiedrības koncepcijas veidotāja Ulrika Beka (*Ulrick Beck*) atziņas par darba tirgus attiecību elastības ģenēzi un

reģionālo vienību atšķirību veidošanos. Darba tirgus attiecību elastības interpretācijai izmantotas postfordisma, neofordisma (Maikls Handels (*Michael Handel*)), neoinstitucionālisma (Pauls DiMadžio (*Paul Di Maggio*)) vidējā līmeņa teorijas. Kopumā gan makro līmeņa, gan vidējā līmeņa teoriju analīze vērsta uz teorētisko pieeju noskaidrošanu darba tirgus attiecību atšķirību analīzei dažādās teritoriālajās vienībās.

Novitāte

Promocijas darbs ietver gan tematisku, gan konceptuālu novitāti. Tematiskā novitāte ir mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību pētījums. Latvijā ir veikti daudzi darba tirgus pētījumi (sk. 4.1. apakšnodaļu) un dažos no tiem ir veikta reģionālo darba tirgus atšķirību analīze, bet nevienā no tiem kā prioritāte nav izvirzīta mazo pilsētu un lauku darba tirgus atšķirību pētniecība.

Autores konceptuālās pieejas novitāte izpaužas Kastela plūsmu telpas teorijas pielietojamības izvērtējumā, lai analizētu telpisko reģionālo vienību darba tirgus attiecības. Autore uzskata, ka Kastela plūsmu telpas teorija ļauj integratīvi analizēt dažādu apdzīvoto vietu darba tirgus attiecību materiālos un sociālos elementus. Kastela plūsmu telpas un progresīvo pakalpojumu jēdzieni ļauj skaidrot dzīvesvietas telpas, nevienlīdzīgas pakalpojumu pieejamības kontekstu darba tirgus attiecību veidošanas un uzturēšanas procesos.

Autore uzskata, ka Baumana izmantotais komunitārisma jēdziens ļauj jaunā kvalitātē atgriezties pie pilsētu un lauku socioloģijas aizsācēju — Ferdinanda Tennīsa (*Ferdinand Töennis*), Luisa Virta (*Luis Wirth*) idejām par pilsētas un lauku kontinuitāti, kā arī kopienas attiecību lomu mazajās (ārpus urbāniem apgabaliem) darba tirgus struktūrās. Autore analizē arī pilsētu socioloģijas pārstāvja Marka Gotdīnera (*Mark Gottdiener*) sociotelpisko pieeju, kas ļauj saistīt teritoriālo piederību ar sociālām attiecībām darba tirgū. Sociotelpiskā pieeja veidojusies kā pilsētas/lauku atšķirību konceptualizācija, uzsverot atšķirīgās darba tirgus attiecību iezīmes. Darba analizēts arī Baumana jēdziens „ne-vieta”, lai apzīmētu telpu, kurā veidojas globalizēta, starptautiska vide bez izteiktas piederības izjūtas. Tajā nedarbojas svešinieka atgrūšanas principi, kas raksturīgs mazām, provinciālām teritoriālām kopienām. Gan Kastels, gan Baumans uzsver atšķirīgas sociotelpiskās perspektīvas iezīmes, dažādā veidā pamatojot to pastāvēšanu.

Lauku darba tirgus attiecību pārmaiņas postindustriālajā sabiedrībā pētnieki bieži skaidro ar lauku kā dzīves un darba vides attīstību, kā arī lauksaimniecības nozares

īpatnībām.⁵ Nīderlandiešu lauku attīstības pētnieks Jans Van der Ploegs (*Jan Van der Ploeg*) uzsver zinātnes un pētījumu nepieciešamību lauku un lauksaimniecības attīstībā, tai pašā laikā atzīstot instrumentālu teoriju trūkumu, kas kavē lauku problēmu konceptualizāciju.

Promocijas darbā ir analizēta arī Skotijas Aberdīnas universitātes profesora Terija Mārsdena (*Terry Marsden*) teorija par trīs Eiropas lauku attīstības iespēju variantiem: agro-industriālo, postražošanas un līdzsvarotas lauku attīstības modeli. Mārsdena līdzsvarotās lauku attīstības modelis ir tuvs Kastela plūsmu teorijai, jo uzver cilvēku, kapitāla un zināšanu plūsmas iespaidu uz darba tirgus attiecībām laukos. Laukos nereti trūkst aizsardzības mehānismu, kas aizsargātu vietējo darba tirgu no ārējo plūsmu ietekmes. Līdzsvarotas lauku attīstības modelis ietver pilsētas un lauku mijiedarbību kā priekšnosacījumu lauku darba tirgus ilgtspējīgai funkcionēšanai.⁶ Darba tirgus attiecības var veidoties un pastāvēt tikai tad, ja notiek kādi darba tirgus procesi (piemēram, veidojas jauni darba devēji, nepieciešami darba ņēmēji ar citādu kvalifikāciju, zināšanām un prasmēm, mainās nodarbināto skaits utt.), tāpēc autore uzskata, ka mazajās pilsētās un laukos piekļuve „plūsmu telpai” ir darba tirgus attiecību pastāvēšanas priekšnosacījums.

Darba tirgus attiecību analīzes padziļināšanai autore izmanto elastības jēdzienu, pievēršoties tām elastības izpausmēm darba tirgus attiecībās, kuras ļauj spriest par postfordisma vai neofordisma izpausmēm attiecībās starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Izmantojot Ņūkāstlas universitātes sabiedrības transformāciju pētnieces Elisones Steningas (*Alison Stenning*) darba nedrošības teoriju mazajās postsociālistiskajās pilsētās⁷, Bristoles universitātes dzimtes un darba socioloģijas pētnieces Harietas Bredlijas (*Hariett Bradley*) elastības mīta teoriju⁸ un Bristoles universitātes nodarbinātības politikas pētnieka Kevina Dogana (*Kevin Doogan*)⁹ ilgstošās un nepietiekamās nodarbinātības teorijas, kā arī Lielbritānijas informāciju tehnoloģiju ieviešanas pētnieces Sāras Kadili (*Sarah Cadili*) interpretatīvās elastības koncepciju¹⁰, autore ir izstrādājusi savu darba attiecību elastības modeli.

Šo autoru darbu analīzē, autore pievērš uzmanību Steninga darba centralitātes jēdzienam, šīs parādības izpausmēm postsociālistiskā mazajās pilsētās, citu dzīves sfēru

⁵ Van der Ploeg J. Rural development: a Challenging Assignment The Social Sciences, In: *Collection of papers of international conference Countryside – Our World*, Česky Krumlov 2006, pp. 30-36.

⁶ Marsden T., Smith E. Ecological entrepreneurship: sustainable development in local communities through quality food production and local branding. *Geoforum*, 36, 2005, pp. 440-451.

⁷ Stenning A., Re-placing work: economic transformations and the shape of a community in post-socialist Poland, In: *Work, Employment & Society*, 2005; 19; pp. 235-259.

⁸ Bradley H. [et al.], *Myths at Work*, London, Blackwell Publishers, Polity Press, 2004.

⁹ Doogan K. Long-term Employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe, *Time & Society*, London, SAGE Thousand Oaks, 2005, pp. 65-87

¹⁰ Cadili S., On the interpretative flexibility of hosted ERP systems, *Journal of Strategic Information Systems* 14, 2005, pp. 167-195., Pieejams: <http://www.sciencedirect.com>, Skatīts: 23.03.2010.

atkarību no darba nodrošinājuma. Promocijas darba autorei ir tuvas idejas, ka jebkuras izmaiņas darba tirgū pastiprina darba tirgus aģentu nedrošību un traucē elastīgu attiecību veidošanu starp tiem. Nedrošība asāk izpaužas telpiskajās vienībās, kuras atrodas perifērijā, tālu no globālo plūsmu telpas, un kurās trūkst alternatīvu darba tirgus nozaru, darba devēju u.tml. Gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem trūkst pieredzes statusa maiņai darba tirgū un zināšanu un informācijas ietilpīgu darba tirgus attiecību veidošanā.

Dogana ilgstošās nodarbinātības teorija papildina Bredlijas ideju par elastību kā mītu darba tirgus attiecībās. Bredlijas skaidrojumu, ka prasības elastīgi izmantot prasmes un zināšanas ir izplatītas relatīvi šaurā darba tirgus sektorā, Dogans papildina ar ideju par darba tirgus aģentu nevēlēšanos mainīt pastāvīgas, ilgstošas darba tirgus attiecības uz īstermiņa, pagaidu variantu. Promocijas darba autore uzskata, ka Kadili interpretatīvās elastības teorija ļauj izskaidrot segmentāciju darba tirgū, ievērojot jauno tehnoloģiju (interneta un telekomunikāciju) ietekmi uz darba tirgus attiecību veidošanos. Interpretatīvā elastība raksturo jauno tehnoloģiju izmantošanu sociālajos kontaktos ar potenciālajiem darba ņēmējiem, darba devēju un darba ņēmēju jauno tehnoloģiju pārzināšana.

Autores izstrādātais konceptuālais modelis ļauj izskaidrot un pamatot:

- 1) mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību atšķirības,
- 2) elastības atšķirības zināšanu un informācijas ietilpīgu darba tirgus attiecību veidošanā,
- 3) elastības atšķirības standartizētās, formālās, nedrošās, kā arī uz iepriekš paredzamām prasībām balstītās darba tirgus attiecībās.

Izmantojot šo konceptuālo modeli, autore izstrādājusi darba tirgus attiecību elastības indeksu ar četrām dimensijām, kas ļauj mērīt elastību darba tirgus attiecībās.

Metodoloģiska novitāte ir sekundārās analīzes stipro un vājo pušu novērtējums Latvijas darba tirgus reģionālo atšķirību izpētē. Sekundārās analīzes izmantošanas aktualitāti nosaka socioloģiskās izpētes finansiālie ierobežojumi. Kvalitatīvā analīze izmantota to jautājumu noskaidrošanai, kas saistīti ar darba tirgus attiecību veidošanās sociālo kontekstu laukos un mazajās pilsētās.

Promocijas darba **struktūru** veido teorētiskā, metodoloģiskā un empīriskā daļa. Ievadā ietverts tēmas pamatojums, programmatisko elementu raksturojums un īss teorētiskā pamata raksturojums. Pirmā nodaļa veltīta darba tirgus attiecību jēdzienam un tā konceptuālajai attīstībai. Otrā nodaļa raksturo darba tirgus attiecības teritoriālajās vienībās (izmantojot Kastela plūsmu telpas teoriju un mazo apdzīvoto vietu ekonomisko un kultūras atšķirību teorijas). Trešā nodaļa veltīta darba tirgus attiecību elastības problēmām atsevišķās reģionālajās vienībās, balstoties uz postindustriālās sabiedrības darba tirgus attiecību

skaidrojumu postfordisma un neofordisma teorijās. Šajā sadaļā analizētas Džordža Ricera (*Georgs Ritzer*) un Hārvardas universitātes profesora, nodarbinātības tendenču pētnieka Maikla Handels teorētiskās atziņas. Atšķirīgas darba devēju prasības darba ņēmējiem, kā arī kultūras iezīmes dažādās teritoriālajās vienībās ļauj interpretēt sociologa Baumana vieglās modernitātes teorija. Šķēršļus darba tirgus attiecību elastībai kā atgriešanos pie iepriekš pieredzētā attiecību veida ļauj raksturot neoinstitucionālisma un „nepietiekamās nodarbinātības” teorija, kura balstās uz amerikāņu vadības zinātņu pārstāvja Harija Breivermana (*Harry Braverman*) atziņām par darbinieku prasmju neizmantošanu darba tirgū. Ceturtā nodaļa veltīta darba tirgus attiecību mērīšanas problēmai. Tajā ietverts iepriekš veikto pētījumu pieeju un izmantoto metožu raksturojums, kā arī iztirzāti darba tirgus attiecību elastības novērtējuma metodoloģiskie aspekti, pētījuma izlases un metodes. Promocijas darba piektā nodaļā ir veikta darba devēju aptaujas sekundāro datu analīze. Tajā galvenā uzmanība ir pievērsta darba tirgus attiecību elastības dimensiju analīzei (atbilstoši autores teorētiskam modelim), kā arī apskatīti šķēršļi darba tirgus attiecībām dažādās teritoriālajās vienībās. Kā papildus raksturlielumi šajā nodaļā ir izmantoti indeksi, faktoru un regresijas analīzes rezultāti. Sestajā nodaļā ir pētīti ar kvalitatīvām analīzes metodēm (pašvaldību vadītāju un darba devēju intervijās) iegūtie darba tirgus attiecību elastības raksturojošās parādības. Secinājumos ir apkopotas galvenās darba gaitā gūtās metodoloģiskās, teorētiskās un empīriskās atziņas, problēmjautājumi un rekomendācijas.

1. DARBA TIRGUS ATTIECĪBAS

Darba tirgus attiecības plašā nozīmē tiek definētas kā attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem, kuras iespaido arī citi aģenti. Socioloģiskā perspektīvā analizējot darba tirgus attiecības, tiek uzsvērtā to atšķirība no preču un pakalpojumu tirgus attiecībām, vēršot uzmanību uz sociālajiem nevis finanšu un ekonomiskajiem aspektiem. Autore turpmākajās apakšnodaļās analizēs darba tirgus attiecību struktūru un socioloģiskās darba tirgus analīzes specifiku. Socioloģiskā darba tirgus attiecību analīze veikta, izmantojot gan ekonomiskās socioloģijas, gan darba socioloģijas teorijas, kuras cieši saistītas arī ar ekonomikas, īpaši institucionālās ekonomikas teorijām. Nākošā apakšnodaļa veltīta darba tirgus attiecību satura un struktūras analīzei.

1.1. Darba tirgus attiecību saturs un struktūra

Darba tirgū centrālās attiecības veidojas starp darba devējiem un darba ņēmējiem, taču šīs attiecības veidojas arī citu aģentu ietekmē un bieži ar to starpniecību. Darba devēji var jo sevišķi aktīvi ietekmēt darba tirgus attiecības, jo viņi ir iniciatori darba tirgus attiecību veidošanā un uzturēšanā. Kā citi aģenti - mediatori darba tirgū darbojas valsts un pašvaldību organizācijas, kā arī organizācijas, kuras pārstāv darba devēju vai darba ņēmēju intereses. Darba devēji var būt gan privāti uzņēmumi (personālsabiedrības, komercsabiedrības u.c.), gan sabiedriskā sektora (valsts, pašvaldību, NVO) organizācijas un institūcijas.

Lai vispusīgi izvērtētu darba tirgus jēdzienu, jānoskaidro tādu jēdzienu kā „tirgus”, „darbs” un „nodarbinātība” socioloģiskā izpratnē. Darba tirgus veidojās līdz ar industriālo sabiedrību un masveida ražošanas attīstību, sadarbojoties juridiski brīvām personām. Tirgus jēdziens aptver gan vietas nozīmi, gan tās meklējumus, gan tiesības tajā tikties.¹¹ Visu, kas raksturo tirgu kopumā, var attiecināt arī uz darba tirgu. Darba tirgus ir teritoriāli, ekonomiski, sociāli un juridiski strukturēts.

Tirgus darbībai ir svarīgi noteikumi (formālie un neformālie), saskaņā ar kuriem darbojas tā dalībnieki. Šie noteikumi nosaka tirgus norises vietas neitralitāti, dalībniekus un viņu tiesības iesaistīties šajā procesā. Svarīga ir arī darba tirgus attiecību realizācijas telpa (izprotot „telpas” jēdzienu ne tikai teritorijas, bet arī virtuālās, starptautiskās telpas nozīmē) un uzvedības noteikumi, kādi tiek atzīti šajā telpā.

¹¹ Swedberg R. Markets as Social Structures, Economic Sociology, In: *Handbook of Economic Sociology*, Princeton University Press, New-York, 2005, p. 325.

Darbs cilvēces vēstures lielākajā daļā ir ticis saprasts kā ekonomiskā darbība iztikas līdzekļu sagādei (lopkopība, amatniecība, zemkopība). Tikai pēdējo gadsimtu laikā tas masveidā ieguvis nodarbinātības formu. Darba tirgus ietver nodarbinātības attiecības, kas veidojas darba tirgū pastāvošo noteikumu ietvaros.

Līdz ar industriālo kapitālismu darbs ieguva divas iezīmes:

- 1) tā ir produktīva darbība, izmantojot mašīnu spēku ar noteiktiem enerģijas avotiem, ārpus dzīvesvietas speciālās tam paredzētās ēkās, kurp jānododas katru darba dienu;
- 2) darbs ir saistīts ar atlīdzību naudā, parasti iepriekš nolīgtu atbilstoši darba laikam un rezultātam.¹²

Tātad nodarbinātība ir atvasināta no darba — ekonomiskas darbības iztikas līdzekļu sagādē, tā ir speciāla darba forma, kura vēsturiski attiecināta uz industriālo darbu (kas ietver enerģijas avotu, mašīnu izmantošanu) un paredz regulāru samaksu pēc savstarpējas vienošanās, nevis, piemēram, atlīdzību „graudā”.

Darbs ir daļa no tirgus sistēmas, jo darbaspēkam ir cena un darbs ir veids, kā privāts īpašnieks – privātīpašnieks var gūt peļņu. Latvijas gadījumā industriālais kapitālisms īstenojies dažādu sabiedriski politisko iekārtu kontekstā: piemēram, Krievijas impērija, neatkarīgā Latvijas Republika. Industrializācija, bet ne tirgus attiecības un kapitālisms, Latvijas teritorijā tika realizēta arī sociālisma periodā, kad tā bija iekļauta Padomju Savienībā.

Nodarbinātības jēdziens apzīmē specifisku ekonomisko aktivitāti, par kuru paredzēta samaksa, un līdz ar to jēdzieni „algots darbs” un „nodarbinātība” ir savstarpēji cieši saistīti. Nodarbinātība atšķirībā no citām darba formām tiek saistīta ar algotu darbu.^{13,14}

Masveida nodarbinātības izplatība raksturo industriālā kapitālisma un sociālisma sabiedrības. Nodarbinātības jēdziena definīcijai socioloģijā bieži izmanto arī tās ekonomisko izpratni: preču un pakalpojumu ražošana, maiņa un nodrošinājums pašu patēriņam un tirgum. Tāda ietilpīga definīcija der gan tirgus, gan komandekonomikas, gan jauktās un izdzīvošanas (*subsistence*) ekonomikas gadījumiem. Savukārt statistikas datos parasti ar nodarbinātību saprot tikai darbu tirgus ekonomikas izpratnē, kas atspoguļojas nacionālās ekonomikas atskaitēs un iekšzemes kopprodukta rādītājos. Masveida nodarbinātība industriālajās nozarēs raksturo arī Latviju sociālisma periodā, bet darba tirgus attiecības tad ierobežoja gan ideoloģiski, gan politiski apstākļi (piemēram, izglītības un dzīvesvietas izvēles ierobežojumi).

¹² Edgell S. *The Sociology of Work, Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*, Sage Publications, London, 2006, pp. 1-2.

¹³ Scott J., Marshall G. *Oxford Dictionary of Sociology*, Oxford University Press, Oxford 2005, pp. 188-189.

¹⁴ Jary D., Jary J. *Dictionaru of Sociology*, Harper Collins Publishers, Glasgow, 1999, p. 196.

Socioloģijā ne vienmēr nošķir nodarbinātības izpratni no ietilpīgākā darba jēdziena, kas aptver daudzpusīgāku aktivitāšu loku (piemēram, talkas, brīvprātīgo palīdzību). Darba jēdziens ir plašāks nekā nodarbinātības jēdziens. Nodarbinātības jēdziena skaidrošanu sarežģī arī nodarbinātības legālā statusa izpratne. Gandrīz visās tirgus ekonomikas sabiedrībās pastāv arī nelegālā un neregistrētā nodarbinātība, kura netiek atspoguļota oficiālās statistikas datos, bet kas ļauj ar algota darba palīdzību nodrošināt cilvēkiem iztikas līdzekļus un atalgojumu. Tāpēc nodarbinātības statusu raksturo arī tādi jēdzieni kā nelegālā (nozare, tiesības strādāt) un neregistrētā (nodokļi) nodarbinātība.

Nodarbinātību raksturo arī darba devēju specifika. Tos visbiežāk klasificē lielajos, vidējos, mazajos un mikro darba devējos un pašnodarbinātos (nav darba ņēmēji). Dalījumu darba devējos un darba ņēmējos raksturo likumdošanā noteiktais (*legal*) statuss, bet sociālā realitāte pastāv arī nelegālā un neregistrētā nodarbinātība.¹⁵ Tomēr visbiežāk ar nodarbinātības jēdzienu tiek saprasts algots darbs, neiedziļinoties iespējamās izpratnes atšķirībās. Promocijas darba pētījumā nodarbinātības jēdziens izmantots tirgus sabiedrībās lietotajā izpratnē, ietverot jebkādu algotu darbu: legālo un nelegālo, reģistrēto un neregistrēto, standarta un nestandarta, īpašos gadījumos paskaidrojot jēdziena sašaurinātu vai paplašinātu lietojumu.

Tieši industriālais kapitālisms būtiski pārveidoja darba veidu struktūru, jo nodarbinātība kļuva par dominējošo darba veidu. Šis process izpaudās kā pašnodarbināto (piemēram, kalēji, šuvējas, koku pludinātāji, veļas mazgātājas) īpatsvara samazināšanās un nodarbināto stratifikācija atbilstoši viņu izglītībai (piemēram, profesionālā, pamata, augstākā) vai kvalifikācijas kategorijām. Industriālajam periodam ir raksturīgas masveida nodarbinātības iespējas rūpnīcās. Šī nodarbinātība vairāk vai mazāk aptvēra abu dzimumu indivīdus dažādās sabiedriskajās iekārtās. Industriālā darba disciplīnu var salīdzināt ar armijas disciplīnu, kurā strādājošie iekļauti hierarhiskā struktūrā. Industriālās ražošanas darba izplatīšanās veicināja arī citu ar industriju saistītu nozaru – transporta un sakaru (dzelzceļi, gāze, elektrība un pasts) attīstību. Pēc nodarbinātības sektoru dalījuma samazinājās nodarbinātība primārajā sektorā (lauksaimniecība, mežsaimniecība), bet palielinājās sekundārajā (fabrikas, pārstrādes darbnīcas) un terciārajā sektorā (izglītība un komunikācijas) nodarbināto īpatsvars¹⁶. Industrializācija ietver arī noteiktas sociālās uzvedības formas un tradīcijas darba attiecībās. Industriālās sabiedrības darba tirgus pazīme ir regularitāte – nodarbinātie tiek salīgti no sezonālā neatkarīgā darba laikam. Tā rezultātā bieži uzmanība tika pievērsta nevis nodarbinātības uzdevumiem, bet darba laikam, formālo

¹⁵ Edgell S. *The Sociology of Work*, Sage Publications, London, 2006, p. 243.

¹⁶ Edgell S. *The Sociology of Work*, Sage Publications, London, 2006, p. 244.

noteikumu ievērošanai, darba disciplīnai, kā arī tika definēts precīzs dalījums starp darba un ārpusdarba laiku. Industriālo nodarbinātību raksturo bezpersoniskas prasības – diplomu, sertifikāti, eksāmeni, tāpēc arī personāla rekrutēšana bieži ir bezpersoniska un notiek ar mediatoru palīdzību.¹⁷ Industriālās darba tirgus attiecības raksturo arī noteikts nozaru profils: mašīnu spēka izmantošana mašīnbūvē, smagajā rūpniecībā, transportā (dzelzceļš) un enerģētikā.

Arī Latvijas darba tirgū 20. gadsimtā tika pārstāvēta gan tipiskā industriālo darba tirgus attiecību nozaru struktūra, gan realizētas industriālo darba tirgus attiecībām tipiskās prasības attiecībās starp darba devējiem un darba ņēmējiem: regularitāte, formālie noteikumi, disciplīna, bezpersoniska rekrutēšana. Industriālās nodarbinātības pazīmes raksturoja Latvijas sabiedrību 20. gadsimta vidū un beigās, galvenokārt pirms neatkarības atjaunošanas 1991. gadā. Darba tirgus attiecības ierobežoja, piemēram, pārvietošanās un dzīvesvietas izvēles ierobežojumi, tāpēc diskutējams ir jautājums par sociālisma perioda nodarbinātības attiecību atbilstību darba tirgus principiem un pieredzi attiecību veidošanā starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Sociālisma periodā pieauga darba vietu skaits rūpniecības un industriālajā sektorā, kā arī pieauga sieviešu nodarbinātība. Tai pašā laikā sociālisma perioda nodarbinātie nevarēja uzkrāt pieredzi savu interešu aizstāvībā arodbiedrībās un profesionālajās organizācijās, kuru darbību noteica ideoloģiskās dogmas.¹⁸

Socioloģijas perspektīvā darba tirgu var analizēt arī sociālās struktūras kontekstā, analizējot mijiedarbības veidu starp darba tirgū iesaistītajiem aģentiem, jo darba tirgus ir sociāls institūts, kas veicina mijiedarbību un apmaiņu starp tā dalībniekiem. Ja sabiedrībā atzītas uzvedības robežas tiek pārkāptas, tad var sekot sankcijas. Sankcijas darba tirgū var būt gan pozitīvas, gan negatīvas. Pozitīvās sankcijas var izpausties, piemēram, kā statusa un ienākumu paaugstināšanas iespējas darba tirgū, bet negatīvās – kā pazeminājums statusā, atalgojuma līmenī, kā arī attiecību pārtraukšana ar citiem iesaistītajiem aģentiem. Līdzīgi kā neoinstitucionālisma pārstāvis DiMadžio un jaunās ekonomikas socioloģijas pārstāvis Ričards Svedbergs (*Richard Swedberg*), arī Baumans atsaucas uz Karlu Polanji (*Karl Polanyi*), atzīstot par pamatotām viņa izvirzītās tēzes par darbaspēku 1944. gadā publicētajā darbā „Lielā transformācija: Mūsu laika politiskā un ekonomiskā izcelsme” (*“The Great Transformation: The Political and Economic Origin of our Time”*):

- 1) darbaspēks nav vienkārši prece [tā ir tikai šķietamība (*fiction*)];
- 2) sociālā kārtība, kas balstās uz šādu pieņēmumu, ir šķietamība.¹⁹

¹⁷ Edgell S. *The Sociology of Work*, Sage Publications, 2006, p.13.

¹⁸ Rainnie A., Smith A., Swain A., (Ed.) *Work, Employment and Transition*, Routledge, London, 2002, pp. 5-20.

¹⁹ Polanyi K. *The Great Transformation*, Rinehart & Company, Inc, 1944, pp. 44-55. Pieejams: <http://taodesigns.tripod.com/polyani/polyani44IV.html>, Skatīts 23.03.2011.

Darbaspēks nav tāda pat prece kā citas, jo to nevar pārdot atsevišķi no tā nesējiem – cilvēkiem. Darbaspēks iemiesojas (*embodied*) strādniekos, un to nevar „pārstrādāt”, nepārstrādājot tā nesējus. Cilvēka darbu iespējams nopirkt tikai kopā ar strādājošā ķermeni, un nolīgto ķermeņu „inerce” (rīcība kā paradumi) nosaka ierobežojumus darba devēju brīvībai. Darbaspēka pārraudzībai, kontrolei un plānveidīgai virzībai strādājošie ir jāuzrauga un jāvada. Darba tirgus prasības saved un tur kopā (labāk vai sliktāk) kapitālu un darbaspēku. Tāpēc darba tirgus attiecību rezultāts ir gan konflikts, gan pielāgošanās – tādu kopēju noteikumu izstrāde, kuri ļauj sadzīvot. Gan revolūcijas, proletariāta diktatūra, streiki, gan labklājības valsts ir vienlīdz negaidīts un neizbēgams darbaspēka un darba devēju attiecību rezultāts.

Baumans uzskata, ka 20. gadsimta beigās ir notikusi otra lielā darba attiecību, transformācija, pārvēršot strādājošu cilvēku bezķermeniskā (*disembodied*) darba cilvēka tipā, kas veicina mūsdienu kapitāla pieaugumu. Mūsdienu darbaspēka bezķermeniskums nozīmē to, ka vairs nav nepieciešama tiešu saišu uzturēšana starp darba devēju, kapitālu, no vienas puses, un darba ņēmēju, no otras. Programmēšanas laikmeta darbaspēks ļauj kapitālam būt eksteritoriālam, gaistošam, nepastāvīgam. Darbaspēka bezķermeniskums paredz kapitāla „bezsvaru” (*weightless*). Ar kapitāla „bezsvaru” Baumans līdzīgi amerikāņu nākotnes tendenču ekonomistam Džeremijam Rifkinam (*Jeremy Rifkin*) saprot kapitāla pārvietošanās iespējas (attālumu pārvarēšanas ātrumu, precizitāti, utt.) informācijas tehnoloģiju telpā.²⁰ Tomēr, kā norāda Baumans, darbaspēka un kapitāla savstarpējā saistība ir sarauta tikai vienpusēji. Darbaspēka iespējas bez darba devēja ir nepilnīgas, tās ir atkarīgas no darba devējiem un darba vietām. Citādi ir ar kapitālu, kas ceļo, cerot uz jaunām iespējām un peļņu. Kapitāls var ceļot ātri un viegli, tādējādi radot nenoteiktību visiem pārējiem tirgus dalībniekiem, un līdz ar to kapitāls ir dominējošais mūsdienu sociālās stratifikācijas faktors. Lielums un masīvums vairs nav priekšrocība, bet apgrūtinājums (uzņēmuma aktīvi un pasīvi). Lielāks (uzņēmums/īpašums) vairs nenozīmē efektīvāks.²¹

Līdz ar to 21.gadsimta sākumā mainās ražošanas procesa mērķi un darba devēju un darba ņēmēju attiecību veids. Darba tirgus attiecību veidošanā sāk izmantot globālās sakaru tehnoloģijas, kuras ļauj izmainīt darba tirgus aģentu savstarpējo attiecību uzsākšanas un uzturēšanas veidu, kā arī daudzkārt paātrināt gan darba devēju, gan darba ņēmēju un īpaši kapitāla pārvietošanās ātrumu.

Ja smagā/industriālā kapitālisma vadības zinātne fokusējās uz varas noturēšanu, tad vieglā kapitālisma laikmetā tā māca iztikt bez cilvēkresursiem, ļaut tiem aiziet. Īsas darba

²⁰ Rifkin Dž. *Jaunās ekonomikas laikmets*, Rīga: Jumava, 2004, 31. lpp.

²¹ Bauman Z. *Liquid Modernity*, Cambridge: Polity Press, 2001, p.119-120.

tikšanās aizstāj ilgstošas līgumattiecības. Vadības mākslas pazīmes vieglās modernitātes laikmetā ir: uzņēmumu sarūkšana (*shrinking*) – (darbinieku skaita) samazināšana, (struktūrvienību un uzņēmumu) slēgšana, ārpakalpojumi, izpārdošana, ja vien struktūras, cilvēki nav pietiekami efektīvi. Lētāk ir ļaut cilvēkiem pašiem cīnīties par izdzīvošanu nekā nodrošināt smago uzraudzību un vadību. Apvienošana un strādājošo skaita samazināšana nav pretēji, bet savstarpēji papildinoši procesi. Tieši apvienošanās un štatu samazināšanas sajaukums ļauj kapitālam un finansu varai ātri pārvietoties telpā, šai kustībai kļūstot arvien globālākai, kamēr darbaspēks ir piesaistīts vietai. Darba ņēmēju piesaisti vietai nosaka gan personiskās dzīves nozīme, gan personības īpašības, gan darba ņēmēja zināšanas un prasmes. Piesaiste vietai dažādās darba ņēmēju grupās atšķiras, tāpat kā vēlme un iespējas doties uz citu darba tirgu.

Kopumā konkurence skar ne tikai strādājošos – tā ietekmē arī darba devēju kompānijas, kuras spiestas „ievērot diētu”, „tievēt” no pamata līdz vadības virsotnei. Vadītājiem jāsamazina strādājošo skaits, lai pašiem izdzīvotu. Bailes zaudēt konkurences cīņā uztur nemitīgu sacensību par nodarbināto skaita samazināšanu un to darba efektivitātes celšanu. Šai sacensībai vairs nevajag mērķi, jo atalgojums ir pati iespēja turpināt sacensības par nodarbināto skaita samazināšanu un izmantošanas efektivitāti.²² Tāpēc sociālo transformāciju, ekonomisko krīžu u.c. darba tirgus pārmaiņu rezultātā dominē tendence samazināt darba vietu skaitu, kas veicina spriedzi darba tirgus attiecībās.

Ekonomikas socioloģijas perspektīvā var izdalīt vairākas iezīmes, kuras raksturo atšķirības starp preču un darbaspēka tirgu. Atšķirīgās iezīmes ietver gan darba ņēmēju raksturojumu, gan darba devēju un darba ņēmēju savstarpējo attiecību priekšmetu (darbu un atalgojumu), gan organizāciju dažādās nozarēs un grupās.

Pirmkārt, darba tirgus nav īsts tirgus, jo tas nav bezpersonisks attiecībā uz iesaistīto aģentu valodu, ādas krāsu, reliģisko piederību un citām individuālām iezīmēm.

Otrkārt, ir grūti noteikt nolīgtā darba apjomu, jo tas visbiežāk nav precīzi izmērāms. Tāpēc neskaidrs ir arī tāds jēdziens kā „godīga samaksa par godīgu darbu”. Nevienlīdzību darba samaksā un apstākļos ietekmē gan darbinieku organizācijas (arodbiedrības, profesionālas organizācijas), gan konkurence darba tirgū. Pie tam darba tirgus attiecības starp konkrētu darba devēju un darbinieku visbiežāk neveidojas abām pusēm vienlīdzīgu iespēju apstākļos. Godīgums darba tirgus attiecībās ir svarīgs ne tik daudz tā ekonomiskajai, kā socioloģiskajai izpratnei.²³

²² Bauman Z. *Liquid Modernity*, Cambridge: Polity Press, 2001, pp. 121-123.

²³ Svedberg R. Markets as social structure. In: *Handbook of Economic Sociology*, Princeton, Princeton University Press, 2005, pp. 324-326.

Treškārt, gan arodbiedrības, gan darba devēji bieži tiecas radīt tā saukto „iekšējo” darba tirgu, ko nosaka kultūras (valoda, reliģija), sociālo tīklu un politiskie (piemēram, pilsonība) ierobežojumi.

Ceturtkārt, pastāv daudzas nozares un situācijas, kurās darbinieki ir bezspēcīgi, neorganizēti un nevar ietekmēt darba tirgū piedāvāto atalgojumu un apstākļus.²⁴

Piektkārt, arī darba tirgū veidojas atšķirīgi attiecību modeļi ar dažādu drošības, atalgojuma un darba apstākļu līmeni, ko nosaka sociālā konteksta elementi.²⁵

Darba tirgu, atšķirībā no preču un pakalpojumu tirgus, ietekmē tā norises vieta, jo darba tirgū iesaistīto aģentu pārvietošanās no vienas teritorijas uz citu prasa arī nepieciešamību piemēroties jauniem noteikumiem vai citām sociālajām – ārpus darba attiecībām (valodas lietojums, ikdienas sadzīves izmaksas). Tāpēc pārmaiņas darba tirgū (darba devēju vai darba ņēmēju maiņa, darba tirgus atstāšana) ietekmē tā aģentus arī ārpus darba tirgus attiecībām. Darba devēju atšķirīgais sociālais statuss (varas resursi) ļauj viņiem ietekmēt darba ņēmējus, gan izvirzot savas prasības, gan stimulējot vai ierobežojot darba ņēmēju uzvedību, tādējādi ietekmējot ne tikai atsevišķu nodarbināto, bet pat veselu sociālo grupu īpašības.

Darba tirgus attiecības var periodizēt, ievērojot darba attiecību veidošanas un uzturēšanas procesa loģiku: 1) darba devējiem un darba ņēmējiem veidojot darba attiecības; 2) tās uzturot; 3) tās pārtraucot. Attiecību veidošanā līdzdarbojas arī citi aģenti – darba devēju un darba ņēmēju izveidotas organizācijas (arodbiedrības, darba devēju apvienības), kā arī sabiedriskā un nevalstiskā sektora mediatori – starpnieki darba attiecību veidošanā – sabiedriskie nodarbinātības dienesti, pašvaldības un sabiedriskās organizācijas.

Darba tirgus attiecības ir attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem algota darba procesā. Kā jau tika norādīts, algots darbs ir plašāks jēdziens par nodarbinātības jēdzienu, jo ietver arī tās nelegālās, neregistrētās un nestandarta formas, kuras netiek uzrādītas oficiālajā statistikā, bet kuras ietekmē darba tirgus attiecības (piemēram, darba devēju prasības darba ņēmējiem un darbinieku pieejamību).

Darba tirgus attiecības atšķiras no preču un pakalpojumu tirgus, jo tas nav bezpersonisks un iesaistītajām pusēm nevar tikt nodrošināta līdztiesība. Darba devēju un darba ņēmēju attiecības nav līdztiesīgas tāpēc, ka darba ņēmējiem nepieciešamas darba vietas, bet vieglās modernitātes laikmetā darba devējiem pieaug iespējas momentāni pārvietot kapitālu un gūt peļņu, samazinot nodarbināto skaitu.

²⁴ Streeck W. The Sociology of Labour Markets and Trade Unions. In: Smelser N., Swedberg R., (eds.): *The Handbook of Economic Sociology*, Second Edition. Princeton, Princeton University Press, 2005, pp. 254-283.

²⁵ Scott J., Marshall G. *Dictionary of Sociology*. Oxford, Oxford University Press, 2005, pp. 343-344.

Darba devēju un darba ņēmēju attiecības aptver plašāku attiecību spektru nekā darba tirgus vienošanās (līgumi). To elementi ir arī darbinieku profesionālā pilnveidošanās, izglītības iespējas, karjeras veidošana un sociālp psiholoģiskās attiecības iestādē (uzņēmumā). Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma balanss ietekmē arī elastību un drošību darba devēju un darba ņēmēju attiecībās, kā arī nodarbinātības laiku, vietu, samaksu un citus abām pusēm nozīmīgs darba nosacījums. Līdz ar to jāpievēršas darba tirgus attiecību socioloģiskās izpratnes specifikas analīzei, kas tiks aplūkota nākošajā apakšnodaļā.

1.2. Darba tirgus attiecību izpratne ekonomiskajās teorijās un socioloģijā

Darba tirgus socioloģiskā izpratne atšķiras no daudziem tā ekonomiskajiem skaidrojumiem. Tomēr, lai atklātu socioloģiskās perspektīvas atšķirības nevar izvairīties no citu pieeju raksturojuma, kas ļauj noteikt līdzīgās un specifiskās iezīmes darba tirgus attiecību analīzē. Darba tirgus procesu socioloģiskās analīzes perspektīvai vistuvākās ir ekonomikas socioloģijas un institucionālās ekonomikas pieejas. Klasiskās ekonomikas teorijas darba tirgus attiecības saprot kā brīvprātīgu izvēli pirkt vai pārdot savu darbaspēku par tirgū piedāvāto cenu.²⁶

Darba tirgus attiecību ekonomiskās teorijas balstās uz piedāvājuma un pieprasījuma attiecību analīzi darba tirgū un to regulējuma iespējām. Gatavība iesaistīties darba tirgū nozīmē darba devēju gatavību maksāt par nepieciešamo darbaspēku un darba ņēmēju gatavību veikt darbu par piedāvāto samaksu. Ja darba tirgū pastāv bezdarbs, tas nozīmē, ka potenciālie darba ņēmēji vai nu vispār nevar atrast darbu, vai savu laiku vērtē augstāk nekā piedāvāto darba samaksu. Atbilstoši klasiskās ekonomikas pieejai darba ņēmēji neiesaistās darba tirgū, ja piedāvātais atalgojums ir pārāk zems (brīvprātīgs bezdarbs), bet potenciālie darba devēji neuzsāk attiecību veidošanu ar darba ņēmējiem, ja produkcijai/pakalpojumiem nav pieprasījuma vai arī ja darbaspēka izmaksas ir pārāk augstas un nav iespējams gūt peļņu. Strādnieku „elastības trūkumu” šīs teorijas skaidro kā zemākas samaksas nepieņemšanu ekonomisko grūtību situācijā. Klasiskās ekonomikas teorijas krīzes situāciju darba tirgū mēģina risināt ar tiem pašiem paņēmieniem, kurus varētu izmantot risinot pārprodukcijas problēmas preču un pakalpojumu tirgū, nenovērtējot darba tirgus un preču un pakalpojumu tirgus atšķirības. Klasisko ekonomikas teoriju nespēja izskaidrot bezdarba un ilgstošā bezdarba situāciju, kas tika konstatēta 20. gadsimta ekonomikas krīzes laikā.²⁷ Līdzīgus

²⁶ Potts, N. Flexibility and all that: understanding the EU labour market. *European Business Review*, Vol 99, No. 3, 1999, MCB University Press, pp. 170-172.

²⁷ Smelser, N.Swedberg R.(ed.) *The Handbook of economic sociology*. Princeton University Press, Chichester, West Sussex, 1994, pp. 7-8.

secinājumus var izdarīt arī par 21. gadsimta ekonomisko krīzi, kad bezdarbnieku gatavība saņemt zemāku atalgojumu nav devusi iespēju atrast darba vietas un nav veicinājusi jaunu uzņēmumu veidošanu.

20. gadsimta trīsdesmito gadu situāciju darba tirgū diezgan sekmīgi izdevās interpretēt modernās makroekonomikas teorētiķim Meinardam Keinsam (*Maynard Keynes*), kurš atzina strādnieku nespēju ietekmēt reālo darba algu, kuras vērtība „elastīgi” samazinās, kaut arī nominālā darba samaksa nav elastīga un paliek iepriekšējā līmenī.²⁸ Saskaņā ar Keinsa teoriju šādā situācijā aktīvi jādarbojas valdībai, veicinot patēriņa pieaugumu, jo, krītoties reālajām algām, krītas patēriņš un arī cenas. Tāpēc aktivitātes kritumu darba tirgū un bezdarbu Keinss saprata kā nebrīvprātīgu procesu, kā kopējā pieprasījuma samazināšanās rezultātu, ko paši no darba tirgus izstumtie strādnieki nevar ietekmēt. Bezdarbu var samazināt, palielinot pieprasījumu, un tas ir valdības pienākums. Keinsa teoriju valdības Rietumeiropā pielietoja pēc Otrā pasaules kara, uzskatot par savu pienākumu uzturēt pieprasījumu (valdības pasūtījumi, u.c.).²⁹ Līdzīgu pieeju valdības izmanto arī 21. gadsimtā. To dara, lai novērstu ilgstošu augstu bezdarba līmeni, veicinot algu inflāciju un to vērtības zudumu, nevis pieļaujot aktivitātes krasu samazināšanos darba tirgū. Krītoties aktivitātei darba tirgū, cieš ne tikai darba ņēmēji, bet arī darba devēji, jo vietējā tirgū krītas pieprasījums darba devēju piedāvātajām precēm un pakalpojumiem. Tā rezultātā netiek gūti ienākumi, tiek sašaurināta ražošana, samazināta darba samaksa darbiniekiem, no kuriem daļa tiek atlaista vai viņiem piedāvāts strādāt samazinātu slodzi. Instrumenti, kurus darba tirgus regulācijā varētu lietot valdības ir, piemēram, piemērota fiskālā politika, zemu aizdevuma procentu uzturēšana u.tml.

20. gadsimta septiņdesmito un astoņdesmito gadu krīzes skaidrojums tika rasts neoklasiskajās un monetārajās darba tirgus teorijas. Tajās noliegta valdību atbildība par darba tirgus attiecību regulāciju, un ieviests jēdziens „dabiskais bezdarba līmenis”, ar to saprotot zināma bezdarba līmeņa nepieciešamību sabiedrībā. Ja bezdarbs kļūst zemāks par „dabisko līmeni”, strauji pieaug inflācija, jo strādnieki konsekventi pieprasa algu paaugstināšanu, kas savukārt veicina inflāciju. Darba tirgus regulāciju sekmē zināma bezdarba līmeņa pastāvēšana, kas bremzē inflāciju. Šie ekonomisti uzskata, ka lai apturētu inflāciju, jāļauj bezdarbam sasniegt „dabisko” līmeni, jo tikai tad inflācija kļūs stabila. Bezdarba regulāciju veic ekonomikas attīstība, bet faktoros, kas to ietekmē, monetārā teorija neatklāj. Neoklasiskais darba tirgus modelis balstās uz pieņēmumu, ka valdības spējas ietekmēt attiecības darba tirgū ir ierobežotas. Neoliberalisma virziena ekonomists Rods Kross (*Rod Cross*)

²⁸ Cohen R., Kennedy P. *Global Sociology*. Macmillan Press, Great Britain, 2000, pp. 55-56.

²⁹ Potts, N. Flexibility and all that: understanding the EU labour market. *European Business Review*, Vol 99, No. 3, 1999, MCB University Press, pp. 170-172.

pamato teorijas aktualitāti arī 20. gadsimta beigās.³⁰ Tomēr dziļas ekonomiskās krīzes apstākļos (tirgus ražošanas sašaurināšanās pret IKP, augsts bezdarba līmenis) valdības bieži veic tirgus stimulēšanas pasākumus atbilstoši Keinsa teorijai³¹ un, ja iespējams, izvairās no ienākumu samazināšanas pasākumiem (piemēram, Vācijas un ASV valdību rīcība 2009. gadā³²).

Ekonomikā pastāv divas dominējošās pieejas darba tirgus analīzei – klasiskā un neoklasiskā tradīcija, kuras akcentē tirgus dalībnieku racionalitāti. Ekonomikas perspektīvu var salīdzināt ar individuālo pieeju mikroekonomikā, kurā dominē metodoloģiskais individuālisms – ekonomisko darbību skaidrojums no indivīda pozīcijām. Mikroekonomikas teorijās plaši tiek izmatots aģenta jēdziens, kas ļauj analizēt gan darba tirgus relatīvi stabilos sociālos elementus (institūtos), gan arī aktīvos elementus – cilvēka un grupu aktivitātes. Pārzinot indivīda vēlmes un resursus, var paredzēt aģentu uzvedību, jo šajās teorētiskajās perspektīvās aģenti tiek interpretēti kā brīvi no vērtībām, sociālajām vēlmēm, aizspriedumiem, jo galvenokārt tiecas pēc labumiem, peļņas. Mikroekonomikas izpratnē aģentiem piemīt stabils izvēļu kopums, kas nosaka indivīdu lietderīgās darbības iespējas vai uzņēmuma peļņu. Ekonomiskā darbība tiek analizēta kā obligāti racionāla darbība. Ekonomisti racionālu rīcību saista ar efektīvu resursu izlietojumu.³³ Ekonomiskās teorijas nereti ignorē aģentu savstarpējo mijiedarbību. Ekonomikas vadošo virzienu perspektīvā aģentu rīcību darba tirgū ierobežo resursu pieejamība vai deficīts, resursu jēdzienā ietverot arī tehnoloģijas jēdzienu. Ekonomikas teorijās maz uzmanības tiek pievērsts aģentu mijiedarbībai, sociālajām vēlmēm un aizspriedumiem.

Atzīstot darba tirgus attiecību ekonomisko aspektu nozīmīgumu, autore konstatē, ka neviens no izplatītākajiem ekonomisko teoriju skaidrojumiem nedod iespēju vispusīgi izskaidrot darba tirgus attiecību reģionālās atšķirības. Šo atšķirību racionālo pamatu ekonomiskās teorijas saskata vienīgi resursu daudzumā, bet tajās paliek neizskaidrots, kāpēc reģionālo vienību darba tirgū bieži nedarbojas preču un pakalpojumu tirgus mehānismi.

Darba tirgus izpētē saskaras ekonomikas un socioloģijas teorijas un metodes. Gan socioloģiskajā izpētē, gan teorijā tiek pieņemts (Volfgangs Štrēks (*Wolfgang Streeck*), Svedbergs), ka darba tirgus nav īsts tirgus (universāls, bezpersonisks, cilvēku dzimumu,

³⁰ Papell D., Murray C., Ghilblawi H., The structure of Unemployment, *The review of Economics and Statistics*, Vol. 82, No.2, pp. 309-315. 2010

³¹ Kopīga pieeja krīzes risināšanai, Pieejams: http://europe.eu/pol/emu/index_lv.html. Skatīts 12.08.2010

³² Tirgus pārskats, Swedbank Baltijas grupa. Pieejams: http://swedbank.lv/lib/lv/2009_12_07_-_13_Markets_Weekly_lat.pdf Skatīts 12.09.2010

³³ Smelser, N.Swedberg R.(ed.) *The Handbook of economic sociology*, Chichester, Princeton University Press, West Sussex, 1994, pp. 7-9.

vecumu, ādas krāsu un etnisko piederību neievērojošs ekonomisks mehānisms)^{34,35}. Darba tirgus attiecību socioloģiskajā analizē uzmanība tiek pievērsta gan darba tirgus attiecībās iesaistītajiem aģentiem, gan sociālajiem procesiem šo attiecību veidošanā. Socioloģiskā specifika uzskatāmāk analizējama, to salīdzinot ar ekonomistu analīzi. Sociālās rīcības teorijas autors Makss Vēbers (*Max Weber*) norāda, ka ekonomiskās darbības izpratni ekonomiskajā socioloģijā atšķir tas, ka tā:

- 1) aptver ekonomisko darbību kā sociālu,
- 2) vienmēr ietver nozīmi,
- 3) ņem vērā varas dimensiju.

Varas dimensija nozīmē, ka apmaiņa darba tirgū ir formāli brīva, bet ietver arī „interesu kompromisu”, un tirgus ir arēna „vīra cīņai pret vīru”, nauda ir „ierocis šai cīņā”, un cena ir „interesu konflikta un kompromisa produkts”.³⁶ Varas kapacitāte ir pamats nevienlīdzībai darba tirgus attiecībās un atšķirīgām tirgus dalībnieku rīcības iespējām.

Sociologi piešķir plašāku un ievērojamāku vietu varas dimensijai ekonomiskajā rīcībā. Darba tirgus analizē ekonomiskā pieeja nepievērš uzmanību dažādu darba tirgus aģentu iespējām izvēlēties un ietekmēt darba tirgus attiecības. Mikroekonomiskā analīze ekonomisko rīcību uzsver kā līdzīgu vērtību apmaiņu, kurā grūti ietvert varas dimensiju, jo ideāla tirgus apstākļos ne pircējam, ne pārdevējam nav varas, kas ļautu ietekmēt tirgus procesus. Arī ievērojot varas ietekmi, ekonomiskās rīcības jēdziens ekonomistu skatījumā tiek sašaurināts, īpaši attiecībā uz šķiru un politikas ietekmi.³⁷

Darba tirgus attiecību sociālā nozīme, pēc autores domām, ir vispāratzīta premisa darba tirgus socioloģiskās perspektīvas analizē, bet varas dimensijai darba tirgus attiecībās ne vienmēr tiek pievērsta atbilstoša uzmanība. Tā rezultātā darba tirgus aģentu uzvedība un savstarpējā mijiedarbība nevar tikt vispusīgi analizēta, piemēram, netiek novērtēts darba tirgus aģentu varas potenciāls. Darba tirgū varas dimensija attiecībās starp darba devējiem un darba ņēmējiem izpaužas kā darba devēju pilnvaras pieļaut vai nepieļaut darba ņēmēju iesaisti darba attiecībās un uzturēt noteiktas prasības darba attiecību realizācijā. Sociologu skatījums ir plašāks, vērtējot ekonomiskās rīcības atbilstību noteiktiem principiem (piemēram, lojalitātei un kopējām vērtībām), nevis tikai attiecību ekonomisko loģiku.

³⁴ Streeck W. The Sociology of Labour Markets and Trade Unions. In: Smelser N. and Swedberg, (eds.): The Handbook of Economic Sociology. Second Edition. Princeton: Princeton University Press, 2005, pp. 254-283.

³⁵ Swedberg, R., Markets as social structures. In: Smelser N., Swedberg, R. eds. *The Handbook of Economic Sociology*. Second Edition, Princeton, Princeton University Press, 2005, pp. 238-253.

³⁶ Veber M. Izbrannoje: protestantskaja etika i dux kapitalizma, M., Znanije, pp. 421-423.

³⁷ Smelser, N. Swedberg R. (ed.) *The Handbook of economic sociology*. Princeton University Press, Chichester, 1994. pp. 7-9

Atšķiras arī ekonomistu un sociologu izpratne par racionalitāti un tās lomu darba tirgus attiecībās. Ekonomikas socioloģijas virziena pārstāvis Svedbergs norāda, ka ekonomistiem racionalitāte ir pieņēmums, kuru nevar apšaubīt un kas nosaka darba tirgus attiecību loģiku, kamēr sociologiem tā ir tikai iespējama mainīgais, kas var arī neizpausties darba devēju un darba ņēmēju attiecībās (piemēram, uzticība savējiem, svešo nepieņemšana).³⁸ Ekonomiskās rīcības nozīmes izpratne arī ir atšķirīga, jo ekonomistiem ekonomiskā rīcība ir ieguvumi no attiecībām starp gaumi un vēlmēm no vienas puses un cenu un preču daudzumu no otras puses. Sociologi, uzsver, ka jebkurš ekonomiskais process un objekts var iegūt savu ekonomisko nozīmi tikai tad, ja cilvēki saskata šo nozīmi.³⁹

Ekonomikas kā sociālās sistēmas skaidrojumu snieguši amerikāņu funkcionālisma pārstāvji Talkots Pārsons (*Talcott Parsons*) un Roberts Mērtons (*Robert Merton*), kuri tiecās izveidot sociālās rīcības sistēmu, kas ļautu izskaidrot indivīda uzvedību ekonomikā un darba tirgū. Mērtons norāda, ka personas vieta sociālajā struktūrā veido apstākļus viņa ekonomiskajai aktivitātei, bet mijiedarbību starp indivīdu un sociālo struktūru ietekmē sankciju mehānismi.⁴⁰ Sankciju mehānismi industriālajā sabiedrībā darbojas gan tirgus, gan komandekonomikas apstākļos. Atšķirīga varētu būt pozitīvo un negatīvo sankciju izvēle un to darbības mehānismi, kas var ietekmēt tālāko darba tirgus attiecību veidošanu. Pēc autores domām, iespējamās sekas darba devēju un darba ņēmēju attiecībās sankciju darbības rezultātā var izpausties kā aiziešana no darba tirgus vai neienākšana tajā, jo darba tirgus 21. gadsimta sākumā vairs nedarbojas slēgtā nacionālajā vai reģionālajā telpā.

Vēbers piesardzīgi attiecās pret sabiedrības vai ekonomikas kā sistēmas izpratni⁴¹, un arī autore izvairītos no sistēmas pieejas plaša pielietojuma, jo darba tirgus darbību apgrūtina tā dalībnieku mobilitātes iespējas. Tāpēc autore uzskata par pamatotu uzmanības koncentrēšanu uz darba tirgus aģentu un viņu savstarpējo attiecību, mijiedarbības, uzvedības kultūras pētījumiem. Sistēmas pieejas ierobežojumi saistīti gan ar darba tirgus atvērto raksturu (vietējā, nacionālā un globālā līmenī), gan sarežģīto mijiedarbību starp darba tirgus aģentiem un tās izmaiņu raksturu.

Tālākajā ekonomikas socioloģijas attīstībā sociologi ir pievērsuši uzmanību dažādām ekonomiskās uzvedības izpausmēm, kamēr citas problēmas, piemēram, cenu veidošanās jautājumus, ir atstātas bez ievērības kā specifiski ekonomiskas problēmas.⁴² Darba tirgus

³⁸ Swedberg R. Markets as social structures. In: Smelser N., Swedberg, R. eds. *The Handbook of Economic Sociology*. Second Edition, Princeton University Press, 2005, pp. 238-253.

³⁹ Beckert J. What is sociological about economic sociology? Uncertainty and the embeddedness of economic action. *Theory and Society*, Kluwer Academic Publishers, Printed in Netherlands, 1996, pp. 803-840.

⁴⁰ Dobbin F. (Ed.) *The New Economic Sociology: A Reader*. Princeton University Press, 2004. pp. 5-7.

⁴¹ Smelser N., Swedberg R. (ed.) *The Handbook of economic sociology*. Princeton University Press, Chichester, West Sussex, 1994. p.5

⁴² Sk., piem., Smelser, N., Swedberg R., Beckert J.

attiecību socioloģiskajā analīzē kopumā ir sarežģīti konstatēt vienu dominējošo tradīciju. Socioloģija aģentu darbību ekonomikā skata gan kā sociāli konstruētu, gan kā sabiedrības aģentu darbību vai to mijiedarbību⁴³. Sociologi cenšas ņemt vērā visus indivīdu savstarpējās mijiedarbības veidus, piemēram, draudzību starp darba ņēmēju un darba devēju. Tiek uzskatīts, ka kultūras faktori ietekmē „racionalitāti”, darba ņēmēju vai darba devēju izpratni par „savējiem” un „svešiem” darba tirgus attiecību veidošanā, kas arī autorei šķiet nopietnas pētnieciskās intereses vērts jautājums.

Sākot no 20. gadsimta astoņdesmitajiem gadiem socioloģijā veidojas jauns virziens – „jaunā ekonomikas socioloģija”, kurā iekļaujas dažādu teorētisko virzienu pārstāvji. Kā pazīstamākos šī virziena autorus var uzskatīt sociālo tīklu teorijas autoru Marku Grannoveteru (*Mark Granovetter*), neoinstitucionālisma pārstāvjus Paulu Di Madžio un Valteru Povelu (*Walter Powell*), kā arī ekonomiskās rīcības pētnieku Ričardu Svedbergu.⁴⁴ Šo virzienu raksturo izpratne par ekonomiskās rīcības sociālo nosacītību: tā saistīta ar sociālajiem tīkliem, kultūras institūtiem un varas procesiem.⁴⁵ Jaunai ekonomikas socioloģijai līdzīgas idejas pauž arī „jaunās pilsētu socioloģijas” pārstāvji, kuri analizē tehnoloģiju un sociālās darbības modeļu izplatību globālajā telpā, resursu plūsmas dažādās telpiskās struktūrās.⁴⁶ Minēto socioloģijas virzienu pārstāvji izprot ekonomiskos procesus kā organisku sabiedrības sastāvdaļu, kas nemitīgi mijiedarbojas ar citām sabiedrības sastāvdaļām. Visbiežāk ekonomikas socioloģija koncentrējas uz trim analīzes aspektiem:

- 1) ekonomisko procesu socioloģisko analīzi,
- 2) ekonomikas saitēm un mijiedarbību ar pārējām sabiedrības institūcijām,
- 3) ekonomikas sociālo kontekstu, pārmaiņu institucionāliem un kultūras aspektiem.⁴⁷

Ekonomikā un socioloģijā atšķiras ne tikai ekonomiskās rīcības izpratne, bet arī ekonomistu un sociologu veiktās analīzes mērķi. Sociālie zinātnieki – gan ekonomisti, gan sociologi profesionāli tiecas iegūt sistemātisku pētāmo parādību raksturojumu. Klasiskās ekonomikas teorijās sekundāra vērtība tiek pievērsta dominējošām institucionālām struktūrām, tā vietā liekot uzsvaru uz statistikas datus balstītu prognozēšanu. Sociologi kritizē ekonomistus par formālu un abstraktu modeļu veidošanu, empīrisku datu ignorēšanu, bet ekonomisti pārmet sociologiem nespēju veidot prognozes un tieksmi interpretēt notikušo

⁴³ Smelser, N., Swedberg R. (ed.) *The Handbook of economic sociology*. Princeton University Press, Chichester, West Sussex, 1994. p. 6

⁴⁴ Convert B., Heilbron J. Where did the new economic sociology come from? *Theory and Society*, 2007, 36: pp. 31-54. Pieejams: <http://www.springerlink.com/content/pv70n64728045vv6/fulltext.pdf> Skatīts 10.02.2010.

⁴⁵ Hachen D. *Sociology in action*. Thousand Oaks, 2001, pp. 79-83.

⁴⁶ Castells M. *The Rise of the Network Society*, Backwell Publishing, 2001, pp 407-425.

⁴⁷ Smelser, N., Swedberg R. (ed.) *The Handbook of economic sociology*. Chichester, Princeton University Press, West Sussex, 1994, p. 7.

„post factum”⁴⁸.

Autore uzskata, ka par postsociālistisko sabiedrību darba tirgu nav iespējams iegūt pietiekami plašus un ilglaicīgus darba tirgus procesu statistiskos raksturojumus, kas ļautu novērtēt tās tendences, kurām nav tikai lineārs rakstus. Līdz ar to arī ir problemātiski izmantot statistikas datus ilgtermiņa prognožu izstrādei. Atšķirības starp ekonomistu un sociologu skolām ir arī ar atšķirīgu pētniecības metožu izvēlē. Prognožu nozīmes uzsvēršana izskaidro plašo matemātikas metožu izmantošanu ekonomikā. Ar matemātiskiem lielumiem tiek raksturotas hipotēzes un modeļi, kas var kļūt par pašmērķi, ja to saistība ar empīriskajiem datiem ir apšaubāma. Atšķirīga ir arī ekonomistu attieksme par to, kādi dati ir analīzei noderīgi. Parasti tie ir ekonomiskos procesus raksturojošie rādītāji, kurus apkopo oficiālā statistika. Aptaujas pēc noteiktiem izlases parametriem tiek izmantotas salīdzinoši reti, un lauka darba novērojumi, etnogrāfiskās metodes tiek izmantotas vēl retāk. Savukārt sociologi pielieto plašāku metožu klāstu – statistikas datu analīzi, socioloģisko aptauju datu analīzi, novērošanu un gadījumu izpēti.

Aģentu, šķiru, sociālo lauku un dispozīcijas jēdzienus, kurus var piemērot darba tirgus izpētē, analizējis arī franču kultūras socioloģijas, darbības un struktūras saskares punktu teorētiķis Pjērs Burdjē (*Pierre Bourdieu*).⁴⁹ Viņš norāda uz racionālās izvēles aģentu teorijas pašierobežotību, jo ekonomiskie skaidrojumi ignorē habitus (pieraduma, tradīciju, sociālās uzvedības rutinizētie modeļi) nozīmi, un tāpēc Burdjē kritizē šauri racionālu darba tirgus attiecību skaidrojumu. Viņš uzskata, ka bieži ekonomisko darbību aģenti (piemēram, darba devēji un darba ņēmēji) saistīti arī netiešā veidā – ar mediatoru (*intermediators*) palīdzību.

Pētījuma metodoloģijas izstrādē nozīmīga ir Burdjē atziņa, ka sociālā trajektorija ietekmē aģentu rīcības iespējas, tādējādi pamatojot nepieciešamību pievērst uzmanību dažādiem darba tirgus aģentiem, to grupām, kā arī to teritoriālajai konfigurācijai, kura ietekmē šo grupu darbības loģiku darba tirgū, radot vai liedzot noteiktas iespējas.⁵⁰ Aģentu iepriekšējā pieredze darba tirgū var ietekmēt arī darba attiecību veidošanu un stabilitāti. Sociālās trajektorijas nosaka gan atšķirīgie statusi darba tirgū (piemēram, darba devējs, darba ņēmējs, bezdarbnieks), gan arī noteiktai teritoriālajai piederībai raksturīgā sociālā prakse darba tirgus attiecību veidošanā un uzturēšanā. Burdjē metodoloģiskā pieeja proponē vispusīgas izpētes nepieciešamību un akcentē kvantitatīvo („cieto”) metožu ierobežotību. Autore atbalsta nepieciešamību pētniekiem pievērst uzmanību darba tirgus attiecību pārmaiņu aktīviem aģentiem, turklāt ievērot ne tikai viņu objektīvās iespējas, bet arī subjektīvos centienus.

⁴⁸ Smelser, N. Swedberg R. (ed.) *The Handbook of economic sociology*. Princeton University Press, Chichester, West Sussex, 1994, p. 8.

⁴⁹ Freiberga E. Jēdzienu un izteikumu skaidrojums. Gr.: Pjērs Burdjē, *Praktiskā jēga*, Omnia mea, 2004, pp. 393-397.

⁵⁰ Burdjē P., *Praktiskā jēga*, Omnia mea, Rīga, AGB, 2004, pp. 72-76.

Balstoties uz Burdjē sociālo trajektoriju (lauku) teoriju, amerikāņu neoinstitucionālās teorijas pārstāve Džūlija Batiljona (*Julie Battilan*) izstrādājusi modeli, kas skaidro, kāpēc aģenti ar atšķirīgu sociālo pozīciju atbalsta vai neatbalsta institucionālas pārmaiņas.⁵¹ Modelis ļauj skaidrot noraidošu vai atbalstošu attieksmi pret pārmaiņām darba devēju un darba ņēmēju attiecībās nozaru, sektoru, teritorijas, darba devēju grupas vai hierarhijas griezumā.

Socioloģiskās pieejas priekšrocība ir saskatīt plašāku darba tirgus attiecību kontekstu, iespējamās sociālās sekas darba tirgus aģentu mijiedarbībai, darba tirgus attiecību izpausmes darba tirgū un ārpus tā, kas ļauj kritiski izvērtēt iespējamās darba tirgus nākotnes attīstības virzienus un risinājumus. Autore uzskata, ka, koncentrējoties uz darba tirgus aģentu savstarpējo mijiedarbību, attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem ir iespējams analizēt dziļāk un plašākā sociālajā kontekstā.

Kopumā var secināt, ka ekonomikas un ekonomikas socioloģijas atšķirības izpaužas ekonomiskās rīcības analīzē, kuru socioloģijas perspektīvā analizē plašākā sociālajā kontekstā, pievēršot uzmanību varas dimensijai attiecībās starp darba tirgus aģentiem, aģentu mijiedarbībai darba tirgus attiecībās. Atšķiras gan ekonomikas un ekonomikas socioloģijas mērķi, gan metodes. Sociologu mērķi ietver ne tik daudz statistisku prognožu, kā institucionālās struktūras un darba tirgus attiecību kultūras aspektu noskaidrošanu.

Līdz ar to var secināt, ka, lai gan ekonomikas socioloģija attīstījusies paralēli ekonomiskai analīzei, abām perspektīvām atšķiras ekonomisko darbību izpratne – ekonomikas socioloģija lielāku uzmanību velta sociālajam kontekstam un aģentu sociālās rīcības nozīmes analīzei. Ekonomikas socioloģijā atšķirībā no ekonomiskās analīzes tiek izmantotas ne tikai statistikas un kvantitatīvo datu analīze, bet arī kvalitatīvajai pieejai atbilstošas metodes.

Postindustriālajā periodā ir notikušas būtiskas darba tirgus attiecību pārmaiņas (piemēram, aģentu trajektorijas, sektoru, nozaru dalījums un savstarpējo attiecību veidošana) kuras ietekmējušas arī to socioloģisko analīzi. Tāpēc ir lietderīgi plašāk raksturot gan jaunās tendences darba tirgus attiecību analīzē, gan arī to saikni ar iepriekšējo darba tirgus attiecību analīzes tradīciju. Nākošajā apakšnodaļā tiks analizēta postindustriālā perioda darba tirgus attiecību teorētiskā izpratne.

⁵¹ Battilana J. Agency and Institutions: The Enabling Role of Individuals' Social Position. *Organization*, Volume 13 (5) SAGE, 2006; pp. 653-676.

1.3. Postindustriālo darba tirgus attiecību teorētiskā analīze

Par postindustriālām darba tirgus attiecībām sociālajās zinātnēs diskutē sākot ar 20. gadsimta otro pusi, kad darba tirgus attiecību analīzei aktīvi pievērsās arī sociologi. Autore izvēlējusies analizēt socioloģijas izpētes perspektīvas, kas atbilst jaunās ekonomiskās socioloģijas, jaunās pilsētu socioloģijas vai neoinstitucionālisma pieejai, bet nav iekļaujamas to ietvaros, jo šo perspektīvu teorētiskais devums jau šobrīd (21. gadsimta sākumā) tiek vērtēts kā šaurus virzienu un nozaru teoriju ietvarus pārsniedzošs. Tāpēc postindustriālo darba tirgus attiecību analīze tiks balstīta uz Manuela Kastela, Ulrika Beka un Zigmunta Baumaņa darbos rodamo postindustriālo darba tirgus attiecību periodizāciju un teorētisko interpretāciju. Promocijas darbā autore vēlas noskaidrot postindustriālā perioda darba tirgus attiecību iezīmes dažādās telpiskajās vienībās, tāpēc jānoskaidro kopīgais un atšķirīgais postindustriālo darba tirgus attiecību izpratnē iepriekš minēto autoru darbos.

Ja jēdzienu „modernitāte” un „modernisms” nozīme būtiski atšķiras – pirmais apzīmē sabiedrību, otrais – kultūras un estētikas parādības arhitektūrā, dizainā, utt., tad to pašu nevar teikt par postmodernitāti un postmodernismu. Abas perspektīvas vairāk vai mazāk pārklājas. Postmodernitāte vairāk uzsver sabiedrisko aspektu, savukārt postmodernisms vairāk akcentē kultūras faktorus, vienlaikus ievērojot, ka kultūra un sabiedrība ir savstarpēji saistītas. Šī saistība raksturo ne tikai abu jēdzienu savstarpējās attiecības, bet arī pašu postmodernitātes ideju, kas dzēš atšķirības starp sabiedrības politisko, ekonomisko, sociālo un kultūras sfēru.

Industriālā perioda teorijas visbiežāk apskatīja sabiedrību kā vienotu sistēmu, organismu, tomēr izdalot tajā arī apakšsistēmas. Brīvība un elastība postmodernajā sabiedrībā izšķīdina šīs analītiski noteiktās robežas. Mūsdienu sabiedrības dažādība un plurālisms nav noliedzams. Informācijas tehnoloģijas un tirgus attiecību pārmaiņas ir faktori, kas to veicinājuši, virzījuši darba politikas daudzveidību, sekmējot decentralizētu lēmumu pieņemšanu, komandas darbu un menedžmenta pieaugošu lomu darba kooperācijas veidošanā. Jo elastīgākas ir attiecības darba tirgū, jo pārmaiņām atvērtāki ir atsevišķi to elementi. Jo straujāk un sekmīgāk mainās nodarbinātība, jo būtiskāk var samazināties bezdarbs, īpaši ilgstošais bezdarbs. Postindustriālo darba tirgus teoriju pārstāvji uzsver gan tehnoloģiju nozīmi darba tirgus attiecību veidošanā, gan pārmaiņas pašās darba tirgus attiecībās. Tās ietver priekšstatu par ātru, kvalitatīvu, efektīvu darbību darba devēju peļņas gūšanas interesēs, tai pašā laikā (postfordisms) uzsverot arī darba ņēmēju ieguvumus (kvalifikācija, izglītība). Padziļinātu interesi par darba tirgus attiecībām kā kultūras procesu izrādījuši

neoinstitucionālisma teoriju pārstāvji, pievēršot uzmanību šo attiecību veidošanas mehānismam, iespējam tās mainīt un šķēršļiem šo pārmaiņu procesā.⁵²

Pāreja no industriālā uz postindustriālo ekonomiku un ar to saistītajām pārmaiņām darba tirgus attiecībās ir socioloģijas literatūrā aprobēta problemātika, taču atšķiras sociologu izmantotā terminoloģija un konceptuālais skaidrojums. Promocijas darba kontekstā autore balstās uz trīs 20. gadsimta socioloģisko paradigmu autoriem – Manuelu Kastelu, Ulriku Beku un Zigmuntu Baumanu. Viņu pieejas darba tirgus attiecību periodizācijai var izmantot arī industriālā un postindustriālā perioda darba tirgus attiecību atšķirību raksturošanai, jo visi minētie sociologi uzsver darba un darba tirgus attiecību centrālo vietu postindustriālajā sabiedrībā, analītiski pamatojot tajās notiekošās pārmaiņas atšķirīgās telpiskajās vienībās.

Beks savā darbā „Jaunā drosmīgā darba pasaule” („*The Brave New World of Work*”) lieto jēdzienus „pirmā” un „otrā” modernitāte, uzsverot darba nedrošības pieaugumu, pāreju no pilnas nodarbinātības sabiedrības uz sarūkoša darbaspēka sabiedrību, kas automātiski nozīmē arī citu sabiedrības daļu (pensionāru, bērnu) nedrošību. Otrās modernitātes sabiedrības kontūras vēl arvien ir neskaidras, jo arvien vēl darbojas pirmās (industriālās) modernitātes institucionālās struktūras. Kā otrās modernitātes darba tirgu raksturojošas iezīmes Beks min neokorporatīvu (*neocorporatist*) darba līgumu sistēmu, jaunas kompāniju darba un ražošanas formas, darba sociālās drošības samazināšanos. Parādības, kas raksturo pirmo modernitāti, ir pilna nodarbinātība, nacionālā valsts, labklājības valsts un nevērīga attieksme pret pastāvošo ekspluatāciju.⁵³ Industriālā sabiedrība ir algotā darba sabiedrība arī ārpus darba (dzīves plāni, sasniegumi, prieki un bēdas, taisnīgums vai nevienlīdzība, labklājības likumi, spēku līdzsvars politikā un kultūrā). Pirmo un otro modernitāti atšķir dažāda attieksme pret risku. Otrās modernitātes apdraudējumi bieži ir sabiedrības pašradīti, tos izraisa sabiedrības sasniegumi (piemēram, informācijas un biotehnoloģijas). Tāpēc otrā modernitāte kā zināšanu sabiedrība novērš vienus riskus (piemēram, rūpnieciskā darba apdraudējumus), bet rada citus (piemēram, bailes no ģenētisko izmaiņu sekām).⁵⁴

Mainoties nodarbinātībai, mainās arī citi sabiedrības procesi - izmaiņas darba sfērā nozīmē sociālas transformācijas. Tāpēc darba un nodarbinātības procesi ir centrālie jēdzieni sociālo pārmaiņu raksturojumā. Ulriks Beks industriālās darba tirgus attiecības raksturo kā tādas, kas:

- 1) veidojas katras valsts nacionālās ekonomikas ietvarā,
- 2) vairumā gadījumu izslēdz sievietes no darba tirgus,

⁵² Kumar K. *From Post-industrial to Post-modern Society*, London, Blackwell Publishers, 2001, pp. 101-103.

⁵³ Beck U. *The Brave New World of Work*. Oxford, Polity Press, 2005, p. 17.

⁵⁴ Ekberg M. The Parameters of the Risk Society: A Review and Exploration. *Current Sociology*, May 2007, Vol.55(3), ISA, London, SAGE, 2007, pp. 343-366.

- 3) ievēro zināmas sociālas tiesības attiecībā pret sievietēm un bērniem,
- 4) „nebojātas” (*intact*) mazas ģimenes atražo darbaspēku, un darbaspēks kā prece (*commodity*) galvenokārt ir vīrieši,
- 5) relatīvi noslēgtais proletariāta un buržuāzijas dzīves stils veicina šķiru veidošanos,
- 6) ekspertu un tieslietu speciālistu hierarhija, profesionālu zināšanu monopols,
- 7) ražošana un kompāniju aktivitātes ģeogrāfiski piesaistītas noteiktai vietai⁵⁵.

Darbā „Jaunā drosmīgā darba pasaule” Beks izmanto arī jēdzienu „pusceļa modernitāte”, ar kuru tiek saprasti korporatīvi, politiski un teritoriāli ierobežojumi darba tirgus attiecību veidošanā. Zināmā mērā šis jēdziens var tikt izmantots arī sociālisma un postsociālisma industriālās un postindustriālās sabiedrības darba tirgus attiecību raksturojumam, jo norāda uz tirgus elementu nepilnīgo, ierobežoto darbību.

Darbā „Riska sabiedrība: ceļā uz jauno modernitāti” Beks uzsver darba īpaši svarīgo lomu industriālajā sabiedrībā, kam vēsturē nav līdzīgu piemēru. Darbs nav tiešās piespiešanas rezultāts kā verdzības vai feodālajā sabiedrībā. Darba nozīme cilvēkiem industriālajā sabiedrībā nebalstās uz darbu kā tādu, bet uz tā nozīmi iztikas nodrošināšanā, veidojoties individualizētam dzīvesveidam. Arī izglītība tiek pakārtota darba tirgus vajadzībām. Darbs aizņem laiku – arī to, kuru cilvēks pavada darbā, ceļā uz to un ārpus darba. Profesionālā piederība raksturo cilvēka ienākumus, statusu, lingvistiskās iespējas, iespējamās intereses, sociālos kontaktus, u.c.⁵⁶

Darba nozīme industriālajā sabiedrībā ir tik augsta kā nekad iepriekš. Industriālajā laikmetā algots darbs un profesija kļuva par dzīves centrālo asi (*axis of living*). Tie kopā ar ģimeni veido centrālo bipolāro koordinātu sistēmu, kura nosaka dzīves situāciju industriālajā sabiedrībā.⁵⁷ Arī periodos, kad cilvēks vēl vai vairs nestrādā, viņa statuss tiek saistīts ar profesiju (*occupation*) – noteiktu pozīciju darba tirgū. Beka pieeja sabiedrības (primāri Rietumu sabiedrības) modernizācijai pēc komunistisko sistēmu sairuma un industriālā kapitālisma iepriekšējās fāzes lielā mērā saistīta ar darbā „Riska sabiedrība” (*Risk society*) paustajām idejām par standartizācijas perioda beigām darba tirgū un nodarbinātībā. Pirmās modernitātes pāreja uz otro modernitāti postsociālistiskajā sabiedrībā aptver gan darba tirgu, gan plašākas sociālās struktūras attiecības, bet šīs transformācijas specifiskās iezīmes – darba tirgus attiecību politiskā determinācija Beka analizē skarta tikai fragmentāri. Toties Beks padziļināti analizē otro modernitāti raksturojošas pazīmes, kas zināmā mērā attālinātas no industriālajām attiecībām, jo nav tieši saistītas ar ražošanu, kaut daļēji izriet no pārmaiņām

⁵⁵ Beck U. *The New Brave World of Work*. Oxford, Polity Press, 2005, p. 20.

⁵⁶ Beck U. *Risk society: Towards a New Modernity*. London, SAGE Publications, 1992, pp. 137-140.

⁵⁷ Beck U. *Risk society: Towards a New Modernity*. London, SAGE Publications, 1992, pp. 138-9.

industriālajās attiecībās. Izmainītās ražošanas attiecības var raksturot kā „refleksīvas”, t.i., paštransformējošas, tādas, kurās indivīdi apzināti maina sociālo rīcību, indivīdam saduroties ar jaunām, iepriekš nezināmām pārmaiņām. Beks par galvenajām otrās modernitātes iezīmēm uzskata:

- 1) šķiru struktūras robežu pakāpenisku izzušanu, vienlaikus pieaugot sociālajai nevienlīdzībai,
- 2) ekoloģiskās krīzes pastiprinātu „dabas” uztveri un novērtējumu kultūrā (*cultural perception and evaluation*),
- 3) mazās ģimenes attiecību pārmaiņas, kas skar attiecības starp dzimumiem un paaudzēm,
- 4) pilnas nodarbinātības sabiedrības, formālā darba un labklājības valsts sabiedrības saskarsmi ar krīzi, jo ražošana un sadarbība zaudē savas agrāk skaidri definētās lokālās saites,
- 5) privātās sfēras iztēles pasaules (*imaginative world of a private sphere*) pielāgošanu tirgus vajadzībām, kas nozīmē tās politizēšanu,
- 6) globālie riski veicina ekspertu iesaisti ekonomikā, politikā un zinātnē.⁵⁸

Beks otro modernitāti attiecina uz 20. gadsimta beigām, bet kopš tā laika nekas neliecina par situācijas atgriezeniskumu. Profesija, nodarbošanās vairs negarantē stabilitāti. Labklājības sistēmas krīze izpaužas dažādu valstu sabiedrībās. Trūkstot skaidram šķiru dalījumam, atklājas sabiedrības grupu mobilizācijas problēmas. Globālie riski tieši ietekmē darba tirgu, jo neskaidrās šķiru struktūras robežas apgrūtina mediatoru pārstāvniecības veidošanu, to darbību nacionālo valstu un starptautiskā līmenī. Ja arī mediatori formāli darbojas, tiem nereti trūkst kapacitātes. Riski skar plašu profesiju un nodarbošanās sfēru spektru, kuru intereses neaizsargā arodbiedrības vai profesionālās organizācijas. Tā rezultātā nodarbošanās kā statuss postindustriālajā sabiedrībā ir zaudējis savas aizsargājošās, drošību garantējošās funkcijas. Globālo dabas katastrofu un risku nozīmi Beks uzsver vairāk nekā tehnoloģiskās un informācijas aprites izmaiņas. Autore uzskata, ka šī tēze jāvērtē dažādu sabiedrību sociālo attiecību un polarizācijas izpausmju kontekstā, tāpēc par tās pamatotību postsociālistisko sabiedrību kontekstā ir pamats diskutēt.

Beka lietotais jēdziens „detradicionalizācija” nenozīmē sabiedrību bez tradīcijām – tas nozīmē tādu sociālo kārtību, kurā tradīcijas maina savu statusu. Sociālistiskās sistēmas sairuma saistība ar Rietumu tradicionālās industriālās sabiedrības sabrukumu ir viena no Beka

⁵⁸ Beck U. *The Brave New World of Work*. Cambridge, Polity Press, 2005, p. 21

idejām, kas pieskaitāmas „refleksīvās modernizācijas idejām”.⁵⁹ Autore uzskata, ka postsociālistisko transformāciju postindustriālā rakstura nepietiekama novērtēšana var traucēt darba tirgus attiecību adaptācijas procesā bijušajām sociālistiskajām sabiedrībām iekļauties globālajā darba tirgū un veidot iekšējās darba tirgus attiecības atbilstoši otrās modernitātes iespējām.

Arī Manuels Kastels analizē industriālo un postindustriālo sabiedrību specifiku. Līdzīgi Bekam viņš uzsver darba tirgus attiecību dominējošo nozīmi sabiedrības sociālās struktūras veidošanā, kā arī analizē sabiedrības pārmaiņas, kuras izriet no pārmaiņām darba sfērā. Postindustriālās darba tirgus attiecības Kastels skaidro ar pakalpojumu ekonomikas un informācijas sabiedrības attīstību. Atšķirībā no Beka, Kastels mazāk uzmanības velta klimata un dabas procesu riskiem, vairāk uzsverot tehnoloģiju un informācijas izplatības nozīmi postindustriālajā sabiedrībā. Balstoties uz Daniela Bela (*Daniell Bell*) postindustriālās sabiedrības raksturojumu, Kastels identificē trīs postindustriālās sabiedrības pazīmes:

- 1) visās ekonomisko aktivitāšu nozarēs, pateicoties informācijas izplatīšanas procesiem, attīstības un produktivitātes pamats ir zināšanu radīšana;
- 2) ekonomiskā aktivitāte mainās no preču ražošanas uz pakalpojumu nodrošināšanu. Samazinās nodarbinātība lauksaimniecībā, kam seko neizbēgama rūpnieciskā darba samazināšanās par labu pakalpojumu darba pieaugumam - jo attīstītāka ekonomika, jo vairāk tās darbība koncentrējas uz pakalpojumiem.
- 3) jaunajā ekonomikā pieaug informācijas un zinātņu ietilpīgu nodarbinātības formu nozīme. Menedžmenta, profesionāļu un tehniskajās profesijās nodarbināto skaits augs straujāk nekā citu nodarbināto grupas un tie veidos jaunās sociālās struktūras pamatu.⁶⁰

Kastels norāda, ka arī industriālā ražošana balstījās uz zināšanās pamatotu ražīguma pieaugumu, tāpēc atšķirība starp industriālo un postindustriālo ekonomiku drīzāk meklējama zināšanu raksturā un informācijas tehnoloģiju izmantošanā un izplatībā.

Atšķirības industriālajā un postindustriālajā sabiedrībā Kastels skaidro nevis ar to atšķirīgajām sociālajām struktūrām, bet dažādiem informācijas izplatīšanas, zināšanu iegūšanas un pielietošanas veidiem. Analizējot pāreju uz pakalpojumu ekonomiku, Kastels uzsver, ka lielāks uzsvars uz pakalpojumu sektora attīstību nenozīmē, ka rūpniecība izzūd. Tāds priekšstats būtu paviršs un virspusējs, izteikts bez pietiekamas analīzes (ar statistikas datu palīdzību Kastels analizē pakalpojumu sektora attīstības ierobežojumus). Pakalpojumu

⁵⁹ Beck U., Giddens A., Scott L. *Reflexive Modernization* (Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order). Cambridge, Polity Press 2002, 225) Ulrich Beck *The reinvention of Politics: towards a Theory of Reflexive Modernization* pp. 1-56.

⁶⁰ Castells M. *The Rise of the Network Society*. Oxford, Blackwell Publishing 2001, pp. 217-19

straujš un daudzveidīgs pieaugums iespējams tikai saglabājot ražojošo nozaru būtisku īpatsvaru. Kastels uzsver, ka bez ražošanas (gan šaurākā apjomā nekā industriālajā periodā), nevar sekmīgi veidoties arī pakalpojumu sektors, kura stabilitāti nodrošina saites ar ražotājiem. Kastels atbalsta autorus, kuri kritiski vērtē radikālu industriālo un postindustriālo sabiedrību pretnostatījumu, piesardzīgi spriežot par darba tirgū notikušo pārmaiņu mērogu.⁶¹ Viņš uzskata, ka priekšstats par ražošanas sfērā nodarbināto skaita samazināšanos un pakalpojumu sfērā nodarbināto skaita pieaugumu veidojas divu apstākļu rezultātā:

- 1) neievērojot globālo darba dalīšanu,
- 2) pavirši analizējot attīstīto postindustriālo sabiedrību nodarbinātības struktūru.

Kastels arī norāda uz mākslīgo dalījumu starp attīstītām un attīstības ekonomikām, kas nav korekts globalizācijas apstākļos, jo visas šīs ekonomikas ir vienu ražojošu struktūru sastāvdaļa. Globālā līmenī nodarbinātība ražošanā pieaugusi arī 20. gadsimta beigās, kaut arī daļā valstu tā samazinājusies. Pakalpojumu sfērā nodarbināto pieaugums (piemēram, Amerikas Savienotās Valstis, Silikona ieleja) iespējams tikai tad, ja sekmīgi attīstās pamatražošana, jo pakalpojumu sfēras nodarbinātība veidojas saistībā ar ražošanas sfēras attīstību.⁶² Kastels uzsver ražošanas nozaru nepieciešamību veiksmīgai pakalpojumu sektora attīstībai. Viņš uzskata, ka pakalpojumu sektors var būt plašāks par ražošanas sektoru, bet tas nevar pastāvēt neatkarīgi, jo, ja nav ražošanas, tad arī pakalpojumu nozaru pastāvēšana ir nedroša.

Kastels uzsver, ka vienlaikus ar kopējām pārmaiņu tendencēm postindustriālajā darba tirgus struktūrā un procesos, pastāv arī vēsturiskās atšķirības nodarbinātības modeļos (*patterns*), specifiskos institūtos, kultūrā, politiskajā vidē. Postindustriālo ekonomiku un darba tirgus attiecību raksturojumā viņš izmanto jēdzienu „inovāciju laikmets”. Ar šo jēdzienu viņš saprot specifisku attiecību tīklu starp ražošanu un menedžmentu (vadību). Tas balstās uz sociālās organizācijas un darba kultūru, kuras instrumentālie mērķi ir jaunu zināšanu, jaunu procesu un jaunu produktu radīšana. Kaut arī laikmeta jēdziens neprasa obligāti ietvert telpisko piesaisti, Kastels uzver, ka IKT ražošanas gadījumā 21. gadsimtā telpiskais tuvums ir priekšnosacījums informācijas laikmeta pastāvēšanai, ko nosaka mijiedarbības un inovāciju procesu daba. Jaunā specifika ir inovācijas procesu spēja radīt sinerģiju procesu, tās augstāka inovāciju nepieciešamība un iespējas tieši informācijas laikmetā.

Pievienotā vērtība veidojas elementu mijiedarbības, sinerģijas un nevis uzkrāšanas rezultātā. Augsto tehnoloģiju attīstības centri visbiežāk ir izvietoti globālu, starptautiski nozīmīgu pilsētu apkārtnē vai arī pētniecības un mācību centru tuvumā. Kastela veiktā izpēte

⁶¹Bradley H.,Ericson M.,Stephenson C.,Williams S. *Myths at work*. 2000, Cambridge, Polity Press, p.33.

⁶²Castells M. *The Rise of the Network Society*. Oxford, Blackwell Publishing 2001, p.220.

neaprobežojas tikai ar OECD [Ekonomiskās Sadarbības un Attīstības organizācija (*Organization of Economic Cooperation and Development*)] valstu izpēti, bet analizē globālā darba tirgus tendences plašākā perspektīvā. Nodarbinātības un darba tirgus attiecību modeļu (*patterns*) transformācijas izraisa pretrunīgas pārmaiņu tendences, ietekmē sociālo struktūru, sociālo polarizāciju un līdz ar to arī tālākās pārmaiņu iespējas nodarbinātībā un darba tirgū.⁶³ Kastels transformācijas darba tirgū saista ar divām pamattendencēm: darba individualizāciju un sabiedrības fragmentizāciju. Katrā vēsturisko pārmaiņu procesā tieša sistemātisku pārmaiņu izpausme ir nodarbinātības un profesionālās struktūras maiņa.

Cits postmodernās sabiedrības pētnieks Zigmunts Baumans uzskata, ka postmodernitāti var vērtēt kā modernitātes pēcnāves formu. Viņš lieto jēdzienus „cietā/smagā” (*solid/heavy*) un „plūstošs/vieglā” (*liquid/fluid/light*) modernitāte, uzsverot to kvalitatīvo atšķirību, proti, atšķirīgas iespējas viegli, plūstoši mainīt sociālās, tostarp darba tirgus attiecības. Raksturojot darba devēju un darba ņēmēju attiecības, viņš uzsver darba devēju varas pārsvaru, jo darba devēji spēlē noteicošo lomu darba tirgus attiecību veidošanā un uzturēšanā, viņu varā ir pārcelt uzņēmuma mītnes vietu, mainīt nodarbināto skaitu utt.

Kapitālistiskās sistēmas atribūts ir „dzīves pabērnu” (apspiesto, neveiksmīgo) esamība un viņu atražošana, kas ir vēsturiski un sociāli determinēts process. Tāpēc Baumans nesaskata būtiskas atšķirības „dzīves pabērnu” sociālajā atražošanā modernitātē un postmodernitātē. Cilvēka spēja pārvarēt laika un telpas ierobežojumus ar dzelzceļa, auto un tvaika dzinēju palīdzību uz zemes un ūdenī atbilstoši Baumaņa interpretācijai raksturo modernitātes „smago” periodu, kurā „vairāk” nozīmē „labāk”, jo izmērs nozīmē varu. Tā tas ir industriālās attīstības periodā, ar tā uzsvāri uz smago rūpniecību. Baumaņa teorijā darbs un kapitāls raksturoti kā „nesaraujami vienoti”. To noteica nepārkāpjami noteikumi, laika un telpas struktūras, mūri, konveijera ritms, stingri noteikts darba laiks, zema resursu mobilitāte.⁶⁴ Baumans uzsver darba devēju un darba ņēmēju savstarpējo atkarību, piesaisti noteiktai ražošanas vietai smagajā modernitātē, kura zūd vai vismaz samazinās vieglajā modernitātē.

Vieglajā modernitātē ātrāka un vieglāka ir laika un vietas attāluma pārvarēšana, bet pastāv arī barjeras, kas kavē mobilitāti. Mainās karjeras virzība, darba gaitas ir grūti prognozēt, un vienlaikus mainās darba tirgus attiecību organizatoriskās formas. Laika plūsma aiznes novecojušās formas un tuvina jaunas. Vieta vairs neierobežo darbību, jo to var sasniegt jebkurā laikā, darbību var veikt jebkurā vietā, bet tieši tāpēc cilvēki bieži to nedara. Vieglā modernitāte saistīta ar „bezsvāri” ekonomiku un attiecībās iesaistīto cilvēku elastību. Cilvēki, kuru rīcība nav sasaistīta (laika un vietas nozīmē), valda pār cilvēkiem, kuriem nākas ievērot

⁶³ Castells M. *The Rise of the Network Society*. London, Blackwell Publishing 2004, pp. 217-219.

⁶⁴ Bauman Z. *Liquid Modernity*. Cambridge, Polity Press, 2001, p.116.

darba laika un vietas noteikumus. Pirmo brīvība ir cēlonis otro nebrīvībai, otro nebrīvība savukārt ir nosacījums pirmo brīvībai. Gan smagās, gan vieglās modernitātes apstākļos kustas un darbojas ātrāk cilvēki, kuri valda. Tomēr smagās modernitātes „metāla sprosts” turēja ieslēgtas abas puses. Vieglā modernitāte ļauj vienam no partneriem (darba devējam) izkļūt no sprosta. Vieglo modernitāti var raksturot arī kā plūstošu, tajā bieži grūti saprast, kam pieder vara.⁶⁵ Baumana analīze ļauj izskaidrot nevienlīdzīgās pozīcijas darba tirgū, kur dažiem aģentiem ir lielākas iespējas mobilitātei un elastībai nekā citiem, jo aģentu varas attiecības nav vienlīdzīgas. Tāpēc vietas ierobežojumi mazāk skar tos, kas spēj darboties pietiekami ātri, kurus nesaista novecojušas formas sociālajās attiecībās un tehnoloģisko iespēju trūkums.

Intensīvāk vara var tikt realizēta pār tiem cilvēkiem, kuri nespēj kustēties, darboties pietiekami ātri, kuri vispār nespēj atstāt savu vietu. Dominanci nosaka spēja izglābties, atraisīties, būt visur, kā arī tiesības lemt par ātrumu, kādā tas notiek.⁶⁶ Spēja pārvarēt laika un telpas barjeras ietekmē arī iespēju mainīt esošo statusu darba tirgū. Taču iespēju atšķirība vēl vairāk attālina darba tirgus attiecībās iesaistīto pušu iespējas un savstarpējo izpratni.

Atšķirības starp modernitāti un postmodernitāti raksturo arī pāreja no represīvas sociālās kontroles formas uz vilinošu (*seductive*). Vilinošā sociālās kontroles forma veidojas patēriņa vēlmju apmierināšanas rezultātā. Kapitālisma programmas maiņu, kas radīja vieglo modernitāti raksturo patēriņa nozīmes pieaugums.

Savdabīgu industriālo un postindustriālo attiecību periodizāciju ir izstrādājis amerikāņu sociologs Džordžs Ricers (*George Ritzer*) savā sabiedrības makdonaldizācijas (*MacDonaldization, McD*) teorijā. Makdonaldizāciju viņš apskata postindustriālo sabiedrības teoriju kontekstā. To autori (Daniels Bells u.c.) kā vienu no postindustriālās sabiedrības pazīmēm norāda pakalpojumu sektora pieaugumu ekonomikas struktūrā. Kā tipiski pakalpojumi tiek atzīmēti izglītība, IKT izstrāde un apkalpošana, veselības aprūpe un ēdināšana. Kā otra postindustriālās sabiedrības pazīme tiek minēta tehnoloģiju un zināšanu nozīmes pieaugums. Daži autori (Džordžs Ricers, Deivids Hārvijs (*David Harvey*)) līdzīgi Baumanam pamatoti norāda uz postindustriālās sabiedrības iezīmju līdzāspastāvēšanu klasiskai industriālai sabiedrībai un arī paralēlu organizatorisko formu pastāvēšanu. Postindustriālās organizācijas raksturo hierarhiju līmeņu izmaiņas, organizāciju robežu izplūšana (*blurring*), labāk integrēta un mazāk specializēta organizatoriskā struktūra, tādas uzvedības pieaugums, kas nav ar priekšrakstiem noteikta, un mazāk reglamentēta nolīgšanas, rekrutēšanas politika, kas uzsver potenciālo darbinieku radošumu. Tai pašā laikā makdonaldizētās organizācijas turpina būt hierarhiskas, darbiniekiem un pat vadītājiem ir

⁶⁵ Bauman Z. *Liquid modernity*. Cambridge, Polity Press, 2001, p. 112.

⁶⁶ Bauman Z. *Liquid modernity*. Cambridge, Polity Press, 2001, p. 112.

stingri jāievēro reglamenti, un pēdējais, uz ko skatās darbinieku atlases organizētāji, ir darba ņēmēju radošums.⁶⁷ Sekojoši postindustriālās sabiedrības raksturo zināšanu, radošo sfēru nozīmes pieaugums, no vienas puses, un zemākā līmeņa apkalpojošās sfēras paplašināšanās, no otras puses. Pretstatā makdonaldizācijas teorijai par racionalitātes pieaugumu citi analītiķi akcentē, ka postmodernitātē drīzāk pieaug iracionalitāte.

Deivids Hārvijs akcentē ne tikai sabiedrības nozīmīgās pārmaiņas, bet arī nepārtrauktību starp modernitāti un postmodernitāti, kas izpaužas kapitālistiskajā uzkrāšanās un tās krīzēs. Hārvijs īpašu uzmanību pievērš laika un telpas saspīestībai (*time-space compression*). Modernisma periodā tiek saspīests gan laiks, gan telpa, tādējādi steidzinot dzīves tempu un panākot pasaules „saraušanos” (*shrinking*). Iracionalitātes un elastības pieaugums postmodernajā ērā tikai paātrinās.⁶⁸ Dinamisms izpaužas abos periodos, tikai postmodernismā ātrums un telpas pārvarēšanas iespējas pieaug, radot kapitālam jaunas iespējas.

Dažādu teoriju pētnieki, uzsverot darba tirgus attiecības ietekmējošus aspektus, lieto visai atšķirīgu jēdzienisko aparātu industriālā un postindustriālā perioda darba tirgus attiecību raksturošanai. Autore pievērsusi uzmanību Baumana, Beka un Kastela analizētajām postindustriālā perioda darba tirgus attiecību atšķirībām, specifikai un terminoloģijai, kas apkopotas 1.1. tabulā (sk. 1.1. tabulu). Visi analizētie autori pievērš uzmanību atšķirībām industriālā un postindustriālā perioda darba tirgus attiecībās, bet atšķiras katra autora izmantotā terminoloģija, epiteti transformāciju raksturojumam un uzsvars postindustriālo darba tirgus attiecību specifikas izteikšanā. Beks uzsver risku kā galveno atšķirību iezīmi, Kastels pievērš uzmanību zināšanu un tehnoloģiju inovācijām, to izplatībai, tīklu sinerģijai, bet Baumans uzsver, kā mainās attiecības telpā un laikā.

Gan Beks, gan Kastels uzsver darba un darba tirgus attiecību centrālo nozīmi industriālajā un postindustriālajā sabiedrībā, bet Baumans priekšplānā izvirza kultūras aspektus, sociālo attiecību veidu. Beks izmanto jēdzienus „pirmā” un „otrā” modernitāte, atšķirību raksturošanai izmantojot riska jēdzienu, industriālajai jeb „darba” sabiedrībai pārtopot par „risku sabiedrību”. Kastels industriālo un postindustriālo attiecību atšķirības darba tirgū analizē ar nozaru struktūras izmaiņu, zināšanu un informatizācijas jēdzieniem. Kultūras atšķirības postindustriālajās sabiedrībās viņš skaidro ar vēsturiskās attīstības trajektorijām, kā arī uzver postindustriālo darba tirgus attiecību globālo raksturu.

⁶⁷ Ritzer G. *The McDonaldization of Society*. London, Pine Forge Press An Imprint Sage Publications, 2008, p. 43.

⁶⁸ Harvey, D. *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Cambridge, MA: Blackwell, 1990, pp. 338-341.

1.1. tabula. Postindustriālo darba tirgus attiecību raksturojums

Autors	Terminoloģija darba tirgus attiecību periodizācijā	Postindustriālo darba tirgus attiecību specifika	Darba devēju un darba ņēmēju attiecības ietekmējošās izmaiņas
Ulriks Beks	Pirmā modernitāte Otrā modernitāte Pusceļa modernitāte Refleksīvā modernitāte	+ darba nedrošības pieaugums + globālo risku pieaugums + ekoloģijas krīze + zūd vietējās saites + zūd šķiru robežas	Standartizācijas perioda beigas darba tirgū. Nodarbinātības statuss zaudējis savas aizsargājošās funkcijas
Manuels Kastels	Pakalpojumu ekonomika, informācijas sabiedrība Industriālā, post-industriālā sabiedrība	+ attīstības un produktivitātes pamats ir zināšanu radīšana + no preču ražošanas uz pakalpojumu ražošanu + pieaug informācijas un zinātņu ietilpīgo nodarbinātības formu nozīme + globālās darba dalīšanas nozīme	Atšķirīgas informācijas izplatīšanas, zināšanu iegūšanas un pielietošanas veids Pievienotā vērtība veidojas elementu mijiedarbības, sinerģijas rezultātā
Zigmunts Baumans	Cietā/smagā, vieglā/plūstošā modernitāte	+ vieglāka, ātrāka laika un vietas pārvarēšana + vieta vairs neierobežo darbību + bieži grūti saprast, kam pieder vara + pāreja uz vilinošo sociālās kontroles formu	Atšķirīgas iespējas viegli, plūstoši mainīt darba tirgus attiecības, cilvēki, kuru darbība nav saistīta, valda pār tiem, kuru rokas nav saistītas

Avots: autores veidots apkopojums pēc Ulrika Beka („The New Brave World of Work”), Manuela Kastela („The Rise of Network Society”) un Zigmunta Baumana („The Liquid Modernity”) darbos atrodamiem industriālo un postindustriālo darba tirgus attiecību raksturojumiem.

Baumans lieto jēdzienus „smagā” un „vieglā” modernitāte, nosaukumā ietverot norādi uz industriālām izmaiņām tieši svara, telpisko un sociālo konstrukciju nozīmē (no smagnējām lokomotīvēm, tēraudlietuvēm uz vadiem, bezvadu komunikāciju) un attiecību kultūras izmaiņām: pāreju no stabilām, smagnējām darba tirgus attiecību struktūrām uz viegli maināmām, elastīgām, kas uzsvērts „plūstošās modernitātes” jēdzienā. Autorei šķiet

interesanta un izmantojama Baumana „vieglās, plūstošās” modernitātes koncepcija, kas norāda uz nevienlīdzīgajām iespējām darba tirgū iesaistīto aģentu attiecībās, kā arī atsevišķi Beka un Kastela postindustriālo darba tirgus attiecību elementi (piemēram, zināšanu un informācijas nozīme, risku un nedrošības pieaugums un telpiskā tuvuma nozīmi un teritoriālās piesaistes izmaiņas). Autore izmantos biežāk aprobētos un lietotos „industriālā” un „postindustriālā” un „pusceļa modernitātes” jēdzienus darba tirgus attiecību periodu apzīmējumam.

Darba tirgus attiecības, to pārmaiņu atšķirīgas tendences postindustriālo darba tirgus attiecību modeļos, raksturo arī tādi plaši izmantoti jēdzieni kā „fordisms”, „postfordisms” un „neofordisms”. Industriālā perioda stingri reglamentētās darba devēju un darba ņēmēju attiecības tiek apzīmētas ar fordisma jēdzienu (tas sākotnēji tika izmantots ASV automobiļu ražošanas principu apzīmēšanai). Fordisms nozīmē darba procesa un darba tirgus attiecību standartizāciju, regulāru darbu, kura nosacījumus regulē līguma attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem.⁶⁹ Fordisma būtiskākās pazīmes ir masu ražošanas un patērēšanas sistēma, patstāvīgs, pārsvarā pilna laika vīriešu darbs (sociālistiskajās valstīs arī sieviešu pilna laika nodarbinātība), kā arī ierobežots prasmju un izglītības prasību apjoms darbiniekiem, darbinieku elastības un prasmju, iemaņu attīstības trūkums.

Fordisma konveijera darba principu izmantošanu pakalpojumu sniegšanā, izmantojot makdonaldizācijas jēdzienu, analizējis arī Ricers. Makdonaldizāciju var uzskatīt par fordisma modifikāciju attiecībā uz pakalpojumu sfēru darba tirgus attiecībās. Galvenās makdonaldizācijas iezīmes ir efektivitāte, aprēķins, paredzamība, kontrole, iracionālā racionalitāte. Standartizēto ātro ēdināšanas uzņēmumu izplatība pasaulē tiek vērtēta kā viena no globalizācijas izpausmēm. Sabiedrības un darba tirgus attiecību makdonaldizācija veicina darba devēju panākumus un līdz ar to šīs prakses izplatību. Tās pievilcību nosaka:

- 1) darba devēju finansiālās intereses, ekonomiskie mērķi un centieni,
- 2) ASV kultūra, kur makdonaldizācija ir vērtība pati par sevi,
- 3) pakāpe, kādā makdonaldizācija saistīta ar sociālajām pārmaiņām sabiedrībā.⁷⁰

Peļņas gūšana un izmaksu samazināšana ļoti būtiski ietekmē ne tikai ekonomiku, darba tirgu, bet arī visu sabiedrību. Efektivitātes paaugstināšana un cilvēka darbaspēka aizstāšana ar tehnoloģiskām iekārtām ļauj paaugstināt peļņu⁷¹. Pat tie darba devēji, kuru galvenais mērķis nav peļņa (piemēram, valsts ieņēmumu dienesti, sociālās apdrošināšanas aģentūras un sabiedriskie nodarbinātības dienesti) nereti ievieš makdonaldizācijas principus. Sabiedriskajā sektorā makdonaldizācija tiek īstenota dažādās valsts un pašvaldības aģentūrās

⁶⁹ Watson T. *Sociology, work and industry*. London, Routledge, 1996, pp. 100-106.

⁷⁰ Rifkins Dž. *Jaunās ekonomikas laikmets*. Rīga, Jumava, 2004, pp. 78-89.

⁷¹ Ritzer G. *The McDonaldization of society*. London, Pine Forge Press, Sage Publications Ltd., 2004, pp. 39-40.

un dienestos, ieviešot standartizētas operācijas klientu apkalpošanas nodaļās. Tajās tiek veikta bezpersoniska, vienādas kvalitātes pakalpojumu sniegšana, nepieļaujot individuālas atšķirības darba procesā. Šī sektora makdonaldizācijas galvenais cēlonis ir darba devēju vēlme samazināt izmaksas un izlīdzināt pakalpojumu kvalitāti.

20. gadsimta astoņdesmitajos gados iestājās fordisma krīze industriālajās nozarēs, un to nomainīja postfordisms un neofordisms, kas praktizē elastīgu ražošanas organizāciju un ražošanas atkritumu samazināšanu.⁷² Neofordisms vairāk koncentrējas uz ražošanā un pakalpojumu sfērā strādājošo neizdevīgo situāciju, savukārt postfordisms uzsver pārmaiņas darba tirgū, zināšanu un informācijas nozīmes pieaugumu.

Neofordisms neatsakās no fordisma pamatelementiem, bet tos modificē vai papildina. Neofordisms pārņem un modificē vairākus no fordisma principiem:

- a) darba vienkāršošanu un fragmentāciju;
- b) menedžeru kontroli pār darba gaitu pēc konveijera principa;
- c) produktu standartizāciju.⁷³

Neofordisms ievieš arī vairākus darba organizācijas jaunievedumus: rotāciju, atbildību par kvalitāti un atsevišķu elementu destandartizāciju. Šādas prakses ļauj efektīvāk izmantot darba ņēmēju fiziskās, emocionālās un intelektuālās spējas. Tāpēc tās dažkārt tiek vērtētas kā darbinieku ekspluatācijas pastiprināšanas līdzeklis, kas pasliktina viņu kā darba ņēmēju situāciju. Līdzība ar fordismu nodarbinātības raksturojumos (darba ātrums, intensitāte apjoms) izpaužas strādājošo darbības fragmentācijā (fragmentāri darba uzdevumi), konveijera tipa darba dalīšanā, darba sastāvdaļu un produkcijas standartizācijā. Darba rutīna aptver arī klientu un pakalpojumu sniedzēju attiecības. No vienas puses, darbinieku/klientu attiecības it kā atšķir pakalpojumu sfēru no fordisma rūpnieciskās ražošanas, bet tai pašā laikā rutīna un standartizācija aptver arī tās un liek arī klientam darboties atbilstoši sistēmas nosacījumiem (MacDonaldi, benzīna uzpildes stacijas, lielveikali u.c.). Tāpēc cilvēku mijiedarbību Ricers apzīmē kā „pseudomijiedarbību” (caur mašīnas logu). Arī pakalpojumu sektorā ir noturīgas (*rigid*) tehnoloģijas, kas tiek izmantotas šaura produkcijas (pakalpojumu) sortimenta ražošanai. Visi iepriekš minētie neofordisma nodarbinātības aspekti līdzīgi kā fordisma elementi automašīnu ražošanā dehumanizē darbu, noliedzot personības izpausmes. Tas notiek uz attiecību standartizācijas un arī klientu darbības vadības rēķina. Piemēri ir ne tikai „*MacDonald*” un „*Hesburger*” kā ātrās ēdināšanas uzņēmumi, bet arī, piemēram, preses pārdošanas un ātrās ēdināšanas pakalpojumu apvienojums „*Narvesen*” ķēdēs.

⁷² Bradley H. Ericson M., Stephenson C., Williams S. Myths at work. 2000, Cambridge, Polity Press, p. 33.

⁷³ Ritzer G. The McDonaldization of society. London, Pine Forge Press, Sage Publications, 2004, p. 85.

20. gadsimta darba tirgus attiecību pētnieks marksists Harijs Breivermans uzskata, ka darba devēji (kapitālisti) ir ieinteresēti darba ņēmēju prasmju zaudēšanā, kas notiek neofordisma standartizācijas rezultātā.⁷⁴ Prasmju zaudēšanas iemesli ir kontroles pastiprināšanās, garīgā darba nodalīšanās no roku darba, izpildītāju un vadītāju darba nošķirtība. Prasmju zaudēšana ir objektīvs zinātniskās pārvaldes principu realizācijas rezultāts, kas nodrošina vadītāju kontroli pār darba procesu. Prasmju zaudēšana veicina darba tirgus attiecību sairumu, jo sagrauj savstarpējās saites, kooperāciju, kā arī mazina darba ņēmēju apvienošanās iespējas, spēju pretoties vadības kontrolei.⁷⁵ Viss minētais samazina katra darbinieka autonomiju, ierobežo individualitāti un radošās iespējas. Breivermana idejas tiek kritizētas par vienpusīgu, tendenciozu darba tirgus attiecību analīzi un pretēju tendenču – zināšanu lomas pieauguma, darba devēju un darba ņēmēju attiecību savstarpēja izdevīguma nenovērtēšanu.

Postfordisma teorijas savukārt uzsver jaunu darba nodrošināšanas sistēmu veidošanos, autonomijas iespēju pieaugumu darbā, kooperācijas, jaunu izaicinājumu un arī augstāka atalgojuma saņemšanas iespēju paplašināšanos. Postfordisma perspektīvu sauc arī par postindustriālo, uzverot tās universālo dabu, jo postfordisma izplatību noteikusi 20. gadsimta beigu ekonomiskā krīze. Tā liecina, ka „teilorisms” (Frederiks Vinslovs Teilors (*Frederick Winslow Taylor*) 19. un 20. gadsimta mijā izstrādātā ražošanas vadīšanas sistēma) vairs neatbilst darba devēju un darba ņēmēju attiecību veidošanai postindustriālajā periodā.⁷⁶ Teilorisma pamatprincipi ir:

- 1) tradicionālo darba metožu nomaiņa ar racionālām metodēm;
- 2) īpašu mācību organizēšana, lai strādnieki varētu strādāt ar šīm jaunajām metodēm;
- 3) darba paņēmieni un metožu dokumentēšana speciālās kartēs (darba instrukcijās);
- 4) ražošanas sagatavošanas nošķiršana no ražošanas procesa;
- 5) darba uzdevumu sagatavošana, darba normēšanā, precīza darba laika uzskaites sistēma.⁷⁷

No industriālās ēras mantotās nodarbinātības attiecības ir novecojušas un līdz ar to neraksturo darba tirgus attiecības postindustriālā sabiedrībā. Postfordisma izpratnē ir mainījušās darba devēju un darba ņēmēju attiecības, jo darba devēji mazāk reglamentē darba ņēmēju darba noteikumus.⁷⁸ Postfordisma pārstāvji uzsver atšķirības no iepriekš

⁷⁴ Braverman H. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. 1974, New York: Monthly Review Press.

⁷⁵ Curtis B. Working, In: Matthehewman S. Et.al. (ed.) *Being Sociological*. New York, Palgrave Macmillan, 2007, pp. 74-75.

⁷⁶ Marshall G. *Oxford Dictionary of Sociology*. 1998, p. 660.

⁷⁷ *Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca*. R., Zinātne, 2000, 116 lpp.

⁷⁸ Handel M. Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998. *Work and Occupations*, Vol.32, No.1, 2005, London, Sage Publications, p. 71.

pastāvējušajām darba tirgus attiecībām, kas izpaužas darba ņēmēju kooperācijas, zināšanu veicināšanā un darbinieku iesaisti inovāciju procesā. Postfordisma darba tirgus attiecības raksturo vairākas iezīmes:

- 1) patērētāju pieprasījuma ietekmē samazinās darba devēju interese par masu produktiem kā dominējošo produkcijas veidu, jo patērētāji orientējas uz augstas kvalitātes individualizētiem produktiem un ir gatavi par tiem maksāt,
- 2) izteiktāka specializācija,
- 3) elastība,
- 4) spējīgāki darbinieki,
- 5) augstāka diferenciācija arī ārpus darba tirgus (kultūras patēriņā, dzīvesstilā).

Darba tirgus attiecības nosaka tas, uz kādu pieprasījumu tiek orientēta ražošana un pakalpojumi, kuros tirgos darba devēji vēlas konkurēt. Kopumā darba uzdevumi kļūst arvien sarežģītāki, darbs kvalificētāks, ienesīgāks un ražīgāks, kā arī pieaug darbinieku izglītības līmenis, izlīdzinās vadītāju un darba ņēmēju vērtības. Tomēr savu nozīmi nezaudē arī iepriekšējā perioda darba tirgus attiecību modeļi.⁷⁹ Orientācija uz diferencētāku, augstākas kvalitātes pieprasījumu prasa arī mainīt attiecības darba tirgū, jo tās kļūst sarežģītākas, zināšanu un informācijas ietilpīgākas. ASV profesors, modernās sabiedrības teorētiķis Krišans Kumars (*Krishan Kumar*) ir sekojoši formulējis postfordisma vadības principus: 1) apjomu samazināšana, 2) organizācijas samazināšanās, 3) koncentrācija uz pamatfunkcijām.⁸⁰ Lielāka uzmanība postfordismā tiek veltīta arī pašiem cilvēkiem, kuri veido darba tirgus attiecības.

Postfordisti uzskata, ka pieaugošu darba attiecību kvalitāti raksturo darba samaksas un drošības pieaugums, plašāki iekšējie stimuli (izaugsme darba vietā, autonomija, darbinieku sadarbība), kā arī labāki darba apstākļi (samazināta fiziskā darba slodze). Pieaugot darba autonomijai, paaugstinās pieprasījums pēc prasmēm, zināšanām un sadarbības darba tirgū. Ieguvēji šajā gadījumā ir gan darba devēji, gan darba ņēmēji. Šis modelis redz harmonisku darba tirgus attiecību attīstību starp dažādiem darba tirgus aģentiem.

Taču ir arī pētījumi, kuru rezultāti ļauj apšaubīt cilvēku pakļaušanos korporatīvajai kultūrai un savu mērķu pieskaņošanu kompāniju (darba devēju) mērķiem.⁸¹

Teorētiski postfordisms atbalsta darba ņēmēju iesaisti diskusijās par ražošanas un vadības (menedžmenta) praksi, jaunās korporatīvās kultūras veidošanā. Daži autori (britu

⁷⁹Handel, M. *Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998*. [14.02.2009] Pieejams internetā: <http://wox.sagepub.com/cgi/content/abstract/32/1/66>, Skatīts 27.07.2009.

⁸⁰Kumar K., *From Post-industrial to Post-Modern Society*, Second Ed., Oxford: Blackwell Publishing, 2001, pp. 101-103.

⁸¹Bradley H.,Ericson M., Stephenson C.,Williams S. *Myths at work*. 2000, Cambridge, Polity Press, pp. 100-102.

dzimtes un darba tirgus attiecību pētniece Harieta Bredlija) apšaubu postfordisma pārmaiņu vērienīgumu un mērogu, ar nozaru pētījumu datiem pamatojot savus uzskatus.⁸²

Postfordisma darba tirgus attiecību un prasmju nozīmes teorētiķis Maikls Handels norāda uz četriem faktoriem, kas ietekmē cilvēku attieksmi pret darba attiecību kvalitāti: finansiālā atlīdzība, nefinansiālie jeb iekšējie ieguvumi, darba apstākļi un starppersoniskās attiecības darba vietā.⁸³ Kvalifikācijas prasības kopā ar jau minētajiem faktoriem nosaka darba tirgus attiecību atbilstību neofordisma vai postfordisma modelim.

Kopumā var secināt, ka industriālā un postindustriālā perioda darba tirgus attiecībām uzmanību pievērš gan Beks, gan Kastels un Baumans, kuri pārstāv dažādus 20. un 21. gadsimta socioloģiskās domas virzienus. Vienojošais šajos virzienos ir industriālā un postindustriālā perioda atšķirību atzīšana, vienlaikus norādot uz zināmu pārmantotību darba devēju un darba ņēmēju attiecību veidošanā un arī statusa tiesībās. Visi analizētie autori atzīst divu atšķirīgu periodu pastāvēšanu darba tirgus attiecībās, bet uzsver dažādus šo atšķirību aspektus un lieto atšķirīgu terminoloģiju. Atšķirīgais izpaužas darba tirgus pārmaiņu ātrumā (pieaug risks, izplatība telpā un laikā, apjoms). Baumans uzsver jaunākā perioda darba tirgus attiecību „vieglo, plūstošo” raksturu, to darba tirgus aģentu priekšrocības, kuri spēj ātri un viegli pārvietoties telpā un apgūt jaunus paņēmienus darba tirgū, tādējādi parādot darba devēju varas pozīciju nozīmi. Baumans norāda uz zināmu nevienlīdzību, kas skar tos, kuri piesaistīti vietai, ģimenei vai kuriem trūkst resursu vieglai, ātrai pārejai uz citu telpu, nozari. Beks savukārt uzsver ģeogrāfiskās piesaistes nozīmes mazināšanos darba tirgū, globālo risku ietekmes paaugstināšanos un šķiru dalījuma un mobilizācijas iespēju samazināšanos, tajā pašā laikā pieaugot polarizācijai. Beka lietotas jēdziens „pusceļa modernitāte” pēc autores domām trāpīgi raksturo sabiedrības, kuras no sociālistiskā nodarbinātības modeļa mēģina nokļūt postindustriālajā darba tirgū. Kastels raksta par pakalpojumu ekonomiku un zināšanu sabiedrību postindustriālajā periodā, norādot uz paralēlu industriālo attiecību pastāvēšanu darba tirgū un nepieciešamo pakalpojumu, informācijas ekonomikas saikni ar ražošanu. Autori pārliecina Kastela tēze, ka ražošanas nozaru pastāvēšana darba tirgū ir nepieciešams priekšnoteikums veiksmīgai pakalpojumu sektora attīstībai. Saskaņā ar to pakalpojumu sektors var būt plašāks par ražošanas sektoru, bet tas nevar pastāvēt neatkarīgi, jo, ja nav ražošanas, tad arī pakalpojumu nozaru pastāvēšana ir nedroša. Pēc Kastela, Beka, Baumana un Hārveja terminoloģisko pieeju analīzes autore izvēlas izmantot biežāk aprobētos un

⁸² Bradley H.,Ericson M.,Stephenson C.,Williams S. *Myths at work*. 2000, Cambridge, Polity Press, p.35.

⁸³ Handel M., Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998. *Work and Occupations*, Vol.32, No.1, 2005, London, Sage Publications, p. 69.

lietotos „industriālā”, „postindustriālā” un „pusceļa modernitātes” jēdzienus darba tirgus attiecību periodu apzīmējumam.

Arī tālākajā postindustriālā perioda darba tirgus attiecību teorētiskajā interpretācijā darba tirgus teorijās vērojamas atšķirīgas tendences. Postfordisma perspektīvā (Maikls Handels) tiek uzsvērtas tās izmaiņas darba tirgus attiecībās, kas novērtē darbinieku autonomiju un ir vērstas uz zināšanu un prasmju novērtēšanu un tehnoloģiju izmantošanu. Neofordisma perspektīvā (Ricers) turpinās darbinieku izpildfunkciju intensifikācija, standartizācija un uzraudzība, prasmju un zināšanu nenovērtēšanu, kas ietekmē darba devēju un darba ņēmēju attiecības arī pakalpojumu nozarēs. Bredlija apšaubā darba tirgū notiekošo izmaiņu mērogu un masveida autonomijas pieaugumu.

Darba tirgus attiecības norisinās telpā, kurā var atšķirt centrālās un perifērās struktūras, sociālo un teritoriālo iezīmju atšķirības. Lai analizētu darba tirgus attiecību atšķirības laukos un mazajās pilsētās, ir jānoskaidro tāda teritoriālā dalījuma socioloģiskā izpratne.

2. DARBA TIRGUS ATTIECĪBU REĢIONALIZĀCIJA

Darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību jautājumi tiek analizēti gan darba tirgus, gan reģionālās socioloģijas ietvaros. Darba tirgus attiecību reģionalizācijas problēmas tieši skar globalizācija, taču reģionalizācijas aspektā jānoskaidro arī teritoriālo vienību sociālo atšķirību izpratne un jāvienojas par pilsētas/lauku dalījuma pamatotību.

2.1. Darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību teorētiskā interpretācija

Darba tirgus attiecību reģionalizācijas jautājumus autore ir aplūkojusi savās iepriekšējās publikācijās, tāpēc 2.1. apakšnodaļa ir daļēji balstīta uz tām.^{84,85} Latvijas darba devēju un darba ņēmēju attiecības 21. gadsimtā neveidojas izolētā darba tirgus telpā. Tās ietekmē gan globālie procesi pasaulē (ekonomiskais uzplaukums, krīze), gan arī politiski ekonomiskās pārmaiņas, piemēram, Latvijai iestājoties Eiropas Savienībā (ES). Eiropas Savienības un arī globālo procesu ietekme pieaug līdz ar darba tirgus paplašināšanos: Latvijā ienāk jauni darba devēji un viesstrādnieki (tajā skaitā arī augsti kvalificēti speciālisti), savukārt darba ņēmēji dodas strādāt uz citām valstīm. Šie procesi maina ne tikai darba devēju un darba ņēmēju iespējas darboties ārpus vietējā darba tirgus, bet arī ienes jaunu pieredzi darba attiecību veidošanās procesā Latvijā. Notiekošās pārmaiņas dažādā mērā skar Latvijas reģionus, pilsētas un laukus.

Var izšķirt vismaz trīs atšķirīgas socioloģiskas pieejas lauku un pilsētu (lielpilsētu) sociālo atšķirību skaidrojumos. Pirmajai atbilst Ferdinanda Tennīsa (*Ferdinand Tönnies*) pilsētas un lauku atšķirību raksturojums, otrā balstās uz klasiskā pilsētu socioloģijas pilsētas kā dzīvesveida teorijas pamatlicēja Luisa Virta (*Louis Wirth*) minētajām atšķirībām, bet trešā pievēršas sociālās kohēzijas jēdzienam un tā operacionalizācijai.

Atbilstoši Tennīsa pieejai teritoriālās struktūras var tikt definētas pēc dominējošā attiecību tipa: lauku apdzīvotas vietas raksturojamas kā kopienu (*Gemeinschaft*), bet pilsētas – kā asociāciju (*Gesellschaft*) attiecības. Kopienas tipa attiecības raksturo ciešas primārās sociālās saites, bet asociācijas tipa attiecības raksturo vājas primārās sociālās saites un sekundāro sociālo saišu instrumentālisms.⁸⁶ Lauki un mazās pilsētas nav tikai ekonomiski mazattīstītas ģeogrāfiskas teritorijas, tām ir sociāli raksturojumi – kopienas tipa attiecības, kas

⁸⁴ Rasnača L. Darba devēju un darba ņēmēju attiecību reģionālo atšķirību pētniecība Latvijā 21. gadsimtā Gr.: T.Tisenkopfs (sast. un zin.red.) *Socioloģija Latvijā*. Rīga: LU Akademiskais apgāds, 2010. pp. 239-254.

⁸⁵ Rasnača L (autoru koektīva sastāvā) *Latvija. Pārskats par tautas attīstību 2006/2007*. Cilvēkkapitāls: mans zelts ir mana tauta? Galv.red.A.Zobena.Rīga: LU Sociālo un politisko pētījumu institūts, 2007, 43.-44. lpp.

⁸⁶ Toennies F. *Community and Society*. Dover Publications, 2002, pp. 304.

veicina savstarpēju sadarbību.⁸⁷ Jau 19. un 20. gadsimta mijā arī Makss Vēbers un Georgs Zimmels (*Georg Simmel*) līdztekus šo teritoriju ekonomisko atšķirību un problēmu analīzei, pievēršas arī pilsētas un lauku sociālo atšķirību problemātikai.^{88,89}

Virts akcentē trīs pazīmes, kas atšķir lielpilsētas no mazajām pilsētām – to lielums, iedzīvotāju blīvums un sociālā dažādība. Šīs teritoriju īpatnības savukārt ietekmē citas to sociālās un kultūras iezīmes.⁹⁰ Virts viens no pirmajiem uzsver arī pilsētu ietekmi uz apkārtējo teritoriju. Nozīmīga ir centrālās vietas hierarhija, kas lielā mērā nosaka pakalpojumu sasniedzamību – tā samazinās, pieaugot attālumam līdz centram. To nosaka izmaksas, laiks un nepieciešamās pūles, kas palielinās līdz ar veicamo attālumu.

Mazie un vidējie urbānie centri – zemākā līmeņa centri pilsētu ranžējumā akadēmiskajā vidē raisa interesi kā iespējamie modernizācijas izplatīšanās veicinātāji lauku apvidos. To funkcionēšana pagaidām aprobežojas ar pakalpojumu sniegšanu ne tikai mazo pilsētu iedzīvotājiem, bet arī apkārtējo lauku iedzīvotājiem. Somu pētnieka Jana Hinderlinka (*Hinderlink Jan*) 20. un 21. gadsimta mijā iegūtie rezultāti norāda uz vāji attīstīto ražošanas un pakalpojumu sniegšanas funkciju; pieticīgo (*modest*) attīstību, kas lielā mērā atkarīga no makropolitikas un makroekonomikas procesiem; mazo pilsētu atkarību no apkārtējo lauku teritorijas attīstības; reģionālā un vietējā konteksta ietekmi uz mazajām pilsētām; dažādiem reģioniem atšķirīgam mazo pilsētu un to apkārtnes (*hinterland*) savstarpējo atkarību attiecībām.⁹¹ Arī autore savās iepriekšējās publikācijās norāda uz līdzīgām tendencēm Latvijā⁹², un nav pamata Latvijas mazo centru funkcionēšanu vērtēt kā veiksmīgāku nekā somu pētījumu rezultātos konstatēto. Iespējams, Latvijā pastāv vēl izteiktāka galvaspilsētas un tās tuvuma nozīme.⁹³

Trešā pieeja lauku un pilsētu atšķirībām koncentrējas uz pakalpojumu pieejamības un sasniedzamības problemātiku, kā arī sociālās kohēzijas veicināšanu. Laukos un mazajās pilsētās pamata pakalpojumu (tirdzniecība, sociālie, veselības, izglītības un infrastruktūras

⁸⁷ Cloke, P. "Rural" In the dictionary of Human Geography. Edited by Johnston, R., Gregory, D. and Smith D., 3rd edition. Oxford: Blackwell Publishers, 1994, pp. 536-537.

⁸⁸ Weber M., Istorija hozjaistv. Gorod., Moskva, Kanon-Press-C Kučkovo Pole, 2001, pp. 333-359.

⁸⁹ Zimmels G. Lielpilsētas un garīgā dzīve, 27-38, Kr.: *LU Zinātniskie raksti*, Stepčenko A., Nauda.dzīvesstils.Identity. 629. sējums, Rīga, 2000., 220.

⁹⁰ Wirth L., Urbanism as a Way of Life. *The American Journal of Sociology*, Vol. 44, No. 1. (Jul., 1938), pp. 1-24. Pieejams:

<http://links.jstor.org/sici?sici=0002-9602%28193807%2944%3A1%3C1%3AUAAWOL%3E2.0.CO%3B2-B>, Skatīts 10.09.2010.

⁹¹ Hinderlink J., Titus M. Small Towns and Regional Development: Major Findings and Policy Implications from Comparative Research. *Urban Studies*, Carfax Publishing, Taylor & Francis Group. Vol.,39,No.3, pp. 379-391,2002.

⁹² Rasnača L., Bite D., Saulāja I., Employers in rural towns, In: *Collection of papers of International conference „Countryside – our world”*, Česka zemědělska Univerzita v Praze, Kutna Hora, 2008, pp. 223-232.

⁹³ Krūzmētra Ž., Rasnača L. Small towns as Employment and Service centres in Latvia, *Ģeogrāfiskie raksti*, Rīga, 2007, pp. 134-145.

u.c.) nodrošinājums ietekmē ne tikai ikdienas dzīves kvalitāti, bet arī ekonomiskās aktivitātes iespējas, tostarp darba devēju iespējas radīt un uzturēt darba vietas. Pakalpojumi ir priekšnosacījums jaunai, elastīgai ekonomikas attīstībai, inovācijām vietējās kopienās, tie nodrošina darba devējiem elastīgas reaģēšanas iespējas mainīgos darba tirgus apstākļos.

Pakalpojumu pieejamība rada pamatu sociālajai kohēzijai un sociālā kapitāla attīstībai.⁹⁴ Pakalpojumu nodrošināšana nozīmē aģentu – darba devēju klātbūtni: tos, kas sniedz pakalpojumus, saņem un gūst no tiem labumu. Pakalpojumi nodrošina ne tikai indivīdu, bet arī kopienu, uzņēmēju un pārējo darba devēju vajadzības.

Pakalpojumu pieejamību būtiski ietekmē sabiedrības mobilitāte, jo pakalpojumu saņēmēju (bieži tieši maksāspējīgāko) mobilitāte samazina vietējo lauku un mazo pilsētu uzņēmēju un citu darba devēju ekonomiskās aktivitātes iespējas vietējā līmenī, samazinot potenciālo patērētāju skaitu. Līdz ar lauku kopienu ekonomiskās bāzes sašaurināšanos samazinās nodarbinātības iespējas – jaunie cilvēki, ģimenes dodas uz lielākām pilsētām, samazinās pakalpojumu pieejamība – tirdzniecībā, veselības aprūpē, izglītībā.⁹⁵

Pakalpojumu sniedzēji visbiežāk darbojas kā darba devēji, un pakalpojumus var nodrošināt gan komercuzņēmumi, gan arī dažādas nevalstiskās organizācijas: brīvprātīgās organizācijas, bezpeļņas organizācijas, labdarības organizācijas. Pakalpojumus var raksturot kā privātus, sabiedriskus, brīvprātīgus un specializētus.

Atgriežoties pie Virta un Tennisa teorijām, pakalpojumus laukos un mazajās pilsētās var analizēt, vadoties no dzīvesveida atšķirībām, kā kopienas tipa attiecību izpausmi: tos sniedz personiski pazīstamiem cilvēkiem, uz savstarpējas uzticības pamata, tiešas personiskas saskarsmes ceļā. Interpretējot iespējamās atšķirības sociāli atšķirīgā telpā, var pieņemt, ka urbānajai videi atbilst vairāk bezpersoniskas, dinamiskas attiecības, izteikti komercializēti pakalpojumi, bet laukiem un mazajām pilsētām – neformālas, personificētas attiecības ar mazāku uzsvaru uz formālo noteikumu ievērošanu.

Ar telpas reģionālizāciju tiek saprasta piederība dažādām apdzīvotām vietām, kas var ietekmēt attiecības darba tirgū. Telpa ietver ne tikai teritoriālās struktūras, bet arī vidi, noteiktas kultūras un sociālās iezīmes. Darba tirgus attiecību izpratnē telpa noteiktā teritoriālā vienībā nav tikai faktors, kas ietekmē darba tirgus attiecības, bet fenomens, kas pārstāv atšķirīgu darba tirgus attiecību kultūru un sociālās iezīmes.

⁹⁴ Desjardins S., Halseth G., Leblanc P., Ryser L., Services, Social Cohesion and Social Capital: A Literature review, Prepared for New Rural Economy Project, 15 July, 2002. Pieejams: http://nre.concordia.ca/__ftp2004/reports/nrelitworkeditcombine.pdf, Skatīts 09.09.2010.

⁹⁵ Rolfe R. Social Cohesion and Community Resilience: A Multi- Disciplinary Review of Literature for Rural Health Research, Paper prepared for submission to Social Cohesion and Community Resilience Working Group of the Atlantic Canada Rural Centre, 2006. Pieejams: http://www.theruralcentre.com/doc/SCCR_Lit_Review.pdf Skatīts 22.10.2009.

Autore ar līdzīgu pieeju darba tirgus attiecību pētniecībai sastapusies vairāku pētnieku darbos. Sociālās attiecības ietekmē gan ekonomiskās iespējas, gan pašreizējais un potenciālais kontaktu daudzums, infrastruktūra un iedzīvotāju blīvums katrā apdzīvotā vietā.⁹⁶ Darba tirgus attiecības no reģionālās socioloģijas perspektīvas analizējuši postsociālistisko sabiedrību darba tirgus reģionālo īpatnību pētnieki Mārtins Keune (*Martin Keune*), pētot darba tirgus reģionālās atšķirības Čehijā un Ungārijā, un Elisone Steninga (*Alison Stening*), analizējot darba tirgus restrukturizācijas norisi Polijā. Keune salīdzina strukturālās izmaiņas Ungārijas un Čehijas darba tirgos, pievēršot uzmanību šo reģionālo vienību atšķirībām elastīgu nodarbinātības formu piedāvājumā.⁹⁷ Keune pārsvarā izmanto statistikas datu analīzi un veic elastības un drošības faktoru mijiedarbības izpēti valstīs ar atšķirībām darba tirgus attiecību tradīcijām un politisko orientāciju (liberālisms/institucionalizācija). Steninga pēta postsociālistiskās transformācijas mazā Polijas pilsētā, kurā sociālisma laikā darbojusies vārienīga metālrāžošanas rūpnīca un darba centrālā vieta sabiedrībā izpaudusies kā zināms paternālisms arī citās iedzīvotāju kopienas attiecībās. Postsociālisma izmaiņas mazās pilsētas darba tirgū Steninga saista ar nozaru restrukturizāciju un darba ņēmēju mobilitāti. Steninga konstatē, ka atšķirībā no Rietumeiropas sabiedrībām Polijas metālrāzotāju mazajā pilsētā darbs vēl arvien ieņem centrālo vietu sabiedrībā līdzīgi kā industriālās sabiedrības periodā, kas varētu būt tipiska postsociālistisko sabiedrību iezīme.⁹⁸ Autorei šķiet nozīmīgi noskaidrot, vai postsociālistiskajam darba tirgum raksturīgā darba centrālā vieta individuālu darba ņēmēju dzīvē, ko konstatē Steninga, izpaužas arī darba tirgus attiecībās kā darba devēju prasības darba ņēmējiem. Tālākas izpētes vērts ir arī Steningas secinājums par darba nedrošību, ko Beks attiecina uz visām postindustriālo sabiedrību darba tirgus attiecībām, bet Steninga akcentē augstāku nedrošības risku mazā postsociālistiskā pilsētā. Atsaucoties uz Baumanu, arī Steninga norāda uz atšķirīgām mobilitātes iespējām dažādiem darba tirgus aģentiem un arī dažādām darba ņēmēju grupām.

Kā jau tika norādīts globālo procesu iesaisti reģionālo darba tirgus attiecību transformācijas procesā analizējis arī Kastels, kurš uzskata, ka darba process ir sociālās struktūras pamats. Darba un ražošanas attiecību tehnoloģiskās un vadības transformācijas, tīklojuma veidošanās ir galvenais mehānisms, kas nodrošina globalizācijas procesa ietekmi

⁹⁶ Savage M., Warde A., *Modernity, Post-modernity and Urban culture*. In: Kleniewski N.(Ed.) *Cities and Society*, Blackwell Publishing, 2005, pp. 72-80.

⁹⁷ Keune M. *Capitalist Divergence and Labour Market Flexibility in Czech Republic and Hungary: Comparative Analysis of Standard and Non –Standard Employment*. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 2003, Vol. 39, No. 6, pp. 795–813

Pieejams:http://sreview.soc.cas.cz/uploads/162e55d7ae4a950c51c0862bfce5c68e5475ce6e_505_64keune18.pdf
Skatīts: 24.09.2010.

⁹⁸ Stening A., *Re-placing work: economic transformations and the shape of a community in post-socialist Poland*. *Work, Employment & Society*, 2005; 19; pp. 235-259, Pieejams: The online version: <http://wes.sagepub.com/cgi/content>, Skatīts: 02.07.2008.

sabiedrībā. Notiekošie procesi ir sarežģīti, un tehnoloģiskā determinisma perspektīvas ietvaros tos bieži nevar izskaidrot. Ne vienmēr jauno tehnoloģiju vadības iestādes var tikt izvietotas jebkur, kaut arī tas būtu ekonomiski izdevīgi. Šķietami racionāli būtu veicināt dārgi izmaksājošu biroju slēgšanu centrālajos biznesa rajonos, tos izvietojot viscaur pasaulē. Reālajā, ne tik racionālajā pasaulē notiek tieši otrādi, uz ko norāda arī Kastels savā darbā „Tīklu sabiedrības veidošanās”. Balstoties uz statistikas datu analīzi par zinātnes ietilpīgo un informāciju tehnoloģiju industriju izvietojumu ASV un Rietumeiropā, Kastels norāda uz faktisko industriju koncentrāciju ap vadības centriem. Nenotiek to tehnoloģiski iespējamā izklīde nacionālo valstu ietvaros un globālajā telpā. Tāpēc var secināt, ka mijiedarbība starp tehnoloģiju, sabiedrību un telpu ir kompleksa un sarežģīta.

Kastels analizējis arī mijiedarbību starp elektronisko tehnoloģiju izplatību un pilsētas urbāno formu evolūciju. Novērotās tendences Kastels sintezē kā jaunu telpisko loģiku, nosaucot to par plūsmu telpu (*space of flows*). To iespējams pretstatīt kopējai vēsturiski vecākai vietas telpai (*the space of places*).⁹⁹

Postindustriālo procesu telpisko norišu raksturošanai Kastels izmanto arī jēdzienu progresīvie pakalpojumi (*advanced services*).¹⁰⁰ Šajā grupā ietilpst finansu, apdrošināšanas, nekustamā īpašuma, konsultāciju, juridiskie, reklāmas, dizaina, marketinga, sabiedrisko attiecību, drošības, informācijas vākšanas, IKT vadības, zinātnes un inovāciju pakalpojumi. Šajā grupā var būt arī ražošanas, lauksaimniecības, enerģētikas un citu veidu pakalpojumi, ja to darbībā nozīmīga loma ir zināšanu radīšanai, informācijas plūsmu apstrādei. Progresīvo pakalpojumu izklīde vai koncentrācija ir atkarīga no teritoriālo vienību kapacitātes, un tā savukārt – no savstarpējā pilsētu tīklojuma.

Tāpēc tiek pievērsta uzmanība sociālajiem tīkliem – sociālo aktieru sociālo saišu (*sets*) kopumam. Lai identificētu sociālo tīklu, nepieciešams identificēt, pirmkārt, sociālos aktierus (aģentus), kuri savienoti ar tīklu mezglu punktiem (*nodes*) un, otrkārt, sociālās saites, kas rada savienojumu starp aktieriem (aģentiem). Katrs mezglu punkts ir sociāls aktieris, un līnijas, kas tos savieno – sociālās saites.¹⁰¹ Sociālās saites var identificēt, vērojot resursu plūsmas starp sociālajiem aktieriem. Tīkla novērtēšanā svarīgs ir tā blīvums, stiprums un kas ieņem centrālo aktieru vietu. Tīklā visas saites nav vienlīdzīgi nozīmīgas – dažas saites ir svarīgākas nekā citas, turklāt tīklā var būt arī strukturālie caurumi.

Plūsmas telpā veidojas no sešiem elementiem:

⁹⁹ Castells, M. *The Rise of the Network Society*. Oxford, Blackwell Publishing 2001, p.408.

¹⁰⁰ Castells, M. *The Rise of the Network Society*. Oxford, Blackwell Publishing 2001, p. 409.

¹⁰¹ Kastels ar aktiera jēdzienu saprot gan noteiktu aktīvo lēmumu pieņemšanas individu, grupu, gan vietu kā aktivitāšu kopumu, kas mijiedarbojas ar saitēm un aģentiem. Autore piezīme.

- 1) personīgā novērtējuma (draudzība, baznīca, kliķe, kopienas hierarhija u.c.),
- 2) materiālo resursu pārnese (naudas, kapitāla, preču, pakalpojumu plūsma),
- 3) informācijas (kas ar ko runā, sazinās, baumo, izplata inovācijas),
- 4) cilvēku kustības (starp vietām, organizācijām, profesijām, nozarēm),
- 5) formālajām lomām,
- 6) radniecības.¹⁰²

Plūsmas Kastela raksturojumā veidojas gan no subjektīviem, ar cilvēku sociālo darbību saistītiem elementiem (personiskais novērtējums, neformāli izplatītā informācija), gan objektīvi nosacītiem, no indivīdu subjektīvās uztveres neatkarīgiem elementiem (naudas, kapitāla, nozaru izvietojuma, infrastruktūras un informāciju tehnoloģijas tīkliem). Aģentu mijiedarbību darba tirgus attiecībās var ietekmēt visi minētie plūsmu elementi, kuri atšķirīgi izpaužas dažādās teritoriālajās vienībās. Kastela plūsmu izpratne ietver gan resursu nodrošinājuma pieeju, gan arī elementus, kas raksturo sociālās attiecības. Plūsmas veidojas un pastāv telpā, tās ir telpas, arī darba tirgus telpas reģionalizācijas izpausme un atribūts (īpašība). Piemēram, darba ņēmēju plūsma no vai uz kādu vietu raksturo tās nozīmi darba tirgus attiecībās, iespējas šajā vietā ienākt jauniem darba devējiem vai šo iespēju trūkumu. Autore uzskata, ka Kastela plūsmu telpas teorijas priekšrocības telpisko reģionālo vienību darba tirgus attiecību atšķirību analīzei izriet no tā, ka šī teorija veiksmīgi spēj integrēt materiālo un sociālo elementu nozīmi apdzīvoto vietu darba tirgū.

Baumans sociālo attiecību norises telpā skaidro ar katrai sociālajai videi (*setting*) raksturīgu racionalitātes veidu. Baumans kā vienu no modernitātes iezīmēm, kas raksturo vietējās attiecības gan kaimiņkopienās pilsētā, gan laukos, min atdzimstošo komunitārismu, ar to saprotot indivīdu un grupu savstarpējo atbildību. Sabiedrības locekļi tiek aicināti palīdzēt viens otram atbilstoši kopējai vienotības izjūtai.¹⁰³ Šī parādība nav izzudusi, un to nenosaka ne iracionalitāte, ne racionāli pamatota sagaidāma „sabiedrības izvēle”. Katrai sociālajai apkārtnē piemīt savs racionalitātes veids un sava racionāla dzīves stratēģija. Tādējādi lauku un mazo pilsētu darba tirgum varētu būt raksturīga sava, atšķirīga stratēģija darba devēju un darbinieku attiecību veidošanā.¹⁰⁴ Viegļums Baumana „vieglajā modernitātē” izpaužas darbības veidā, jo cilvēki, kas kustas ātrāk, kam vieglāk atstāt ērtu vietu, izbauda vieglās modernitātes priekšrocības būt nesaistītiem, mainīt savu vietu darba tirgū.

Centieni turēt „citādos”, „svešos”, noteiktā attālumā, ievērot distanci, izvairīties no nepieciešamas komunikācijas, vienošanās un savstarpējas uzticēšanās nav tikai iedomāta, tā ir

¹⁰² Castells M. *The Rise of the Network Society*. Oxford, Backwell Publishing, 2001, pp. 407-425.

¹⁰³ Reiter D. Economic Perspective on a communitarism-flavoured program. On Great Britain under the Blair Governments, p.1-7, Pieejams: <http://www.david-reitter.com/kurse/other/blair-economy-script.pdf>, Skatīts 15.11.2008.

¹⁰⁴ Bauman Z. *Liquid modernity*. Cambridge, Polity Press, 2001, p. 108.

pat droši sagaidāma (*expectable*) atbilde uz eksistenciālo nenoteiktību, kas sakņojas jauno sociālo saišu trauslumā vai nenoteiktībā. Šādi lēmumi (turēt pa gabalu nepazīstamo) saskan ar mūsdienās izplatītu parādību identificēt „svešķermeņu” invāziju kā briesmas personiskai drošībai, sinonimizējot drošību ar sociālās vides tūrību. Mēģinājumus izvairīties no saskarsmes ar svešiniekiem Baumans salīdzina ar vecāku norādījumu bērnam ”nerunāt ar svešinieku”.¹⁰⁵ „Svešo” pieņemšana vai atraidīšana attiecas gan uz darba tirgu, gan atsevišķiem aģentiem – gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem, jo darba devējiem pieder vara nepieļaut atšķirīgo, svešo darbinieku iesaisti darba tirgus attiecībās. Kā „svešo” var saprast sociāli, etniski, kultūras un valodas ziņā atšķirīgos darbiniekus, bet nepieņemams var būt, piemēram, arī jauns attiecību modelis, tā veidošanas prakse.

Kastela plūsmu telpas un progresīvo pakalpojumu jēdzieni ļauj pamatot dzīvesvietas telpas sociālās atšķirības, nevienlīdzību pakalpojumu pieejamībā un darba tirgus attiecību veidošanā un uzturēšanā. Baumana izmantotais komunitārisma jēdziens ļauj jaunā kvalitātē atgriezties pie pilsētu un lauku socioloģijas aizsācēju (Tennīsa, Virta) pilsētas/lauku kontinuitātes idejām, kopienas tipa attiecību lomas mazajās darba tirgus struktūrās ārpus urbāniem apgabaliem. Baumans postindustriālās sabiedrības (vieglās modernitātes) iespējamās darba tirgus attiecības saista ar mobilitātes ienestajām pārmaiņām, to iespēju pieejamību darba tirgus aģentiem un arī attiecību rutīnu, kas neļauj pieņemt citādā, svešā ienākšanu darba tirgū. Gan Kastela, gan Baumana pieeja telpisko darba tirgus attiecību atšķirību veidošanās mehānismiem nav pretrunā ar sociotelpisko perspektīvu, kas pievērš uzmanību rezultātam, kurš var veidoties ar atšķirīgu mehānismu palīdzību.

Socioloģiskā izpētē nepieciešams skaidrs konceptuālais ietvars. Darba tirgus attiecību telpiskās perspektīvas analīzē var mērķtiecīgi izdalīt dzīvesvietu sociotelpiskās vienības, ņemot vērā to sociālās atšķirības. Telpa nozīmē vietu un formu, kurā noris sociālās aktivitātes, veidojas, pastāv un tiek pārtrauktas attiecības starp darba tirgus aģentiem – darba devējiem un darba ņēmējiem. Telpa ir ne tikai ietvars sociālai darbībai, bet arī orientieris cilvēku rīcībai, strukturējot sociālo attiecību iespējas, kas būtiski nosaka apdzīvotības struktūras, kā arī dažādu apdzīvoto vietu sasniedzamība. No vienas puses, telpa ir ietvars darba devēju un darba ņēmēju attiecību veidošanai, no otras – cilvēki paši ietekmē telpu un konstruē jaunu vidi, ceļot ēkas, ceļus un jaunas pilsētas, kā arī pārveidojot esošās dzīves vietas publisko telpu. Tāpēc iedarbībai starp cilvēku, sabiedrību un telpu ir duāls raksturs, ko nosaka: 1) sociālā darbība esošās telpas ietvaros un 2) tās pārveidošana atbilstoši cilvēku vēlmēm un vajadzībām.

¹⁰⁵ Bauman Z. *Liquid modernity*. Cambridge, Polity Press, 2001, pp. 108-110.

Darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību pētījumi ir telpas un sabiedrības mijiedarbības pētniecība, kas analizē gan telpas teritoriālās un vides ietekmi, gan sociāli atšķirīgās iezīmes dažādās teritoriālajās vienībās. Lauku/pilsētas telpiskajam dalījumam socioloģijas perspektīvā rast teorētisko pamatu un konceptuāli noteiktas atšķirības ir vienkāršāk nekā starp dažādām lauku vienībām.

Sociālās atšķirības veidojas, vienojoties par noteiktu pieņemamu uzvedības veidu, kas dažādās reģionālajās vienībās atšķiras. Vienošanās ietver arī noteiktu sociālās rīcības veidu darba tirgū, uzvedības kultūru darba devēju un darba ņēmēju attiecībās, kuru abas puses ievēro. Sociotelpiskā perspektīva savieno duālās attiecības starp cilvēkiem un telpu ar sociāliem faktoriem, kas ir individuālas uzvedības bāze. Pamatjēdziens šai pieejai ir dzīvesvietas telpa kā vienošanās (*settlement space*).¹⁰⁶ Sociālās vienošanās aspekts vienlaikus papildina ekonomisko – resursu determinisma, kapitālu pieeju un iezīmē alternatīvu pieeju, nenoliedzot resursu (pakalpojumu pieejamība) nozīmību, bet izceļot veidu, kā resursi tiek piesaistīti vai zaudēti. Sociālā vienošanās telpā raisa asociācijas ar sociālo kohēziju telpā kā saliedētību, integrāciju un zināmu izlīdzinātību (izlīdzinātība nav tas pats kas vienlīdzība, jo norāda uz vides un citu iespēju salīdzināmību, nevis pašu indivīdu līdztiesību) savstarpējo attiecību veidošanā.

Dzīvesvietas vienojošo telpu darba tirgus aģenti no vienas puses saprot kā dotu, konstantu teritoriālu veidojumu, kurā noris darba tirgus attiecības, no otras puses – kā cilvēku pārveidojumus, iejaukšanos, kas ietekmē šo telpu, kurā pieņemts noteikts darba tirgus attiecību veids. Tas var izpausties kā aktīva līdzdalība nepieciešamu pārveides procesu realizēšanā (uzņēmējdarbības centru, skolu un mācību centru radīšana un pārveidošana) vai spiediens uz vietējām, nacionālām un starptautiskām varas struktūrām, lai panāktu darba tirgus dalībniekiem vēlamas telpiskās izmaiņas (infrastruktūras, likumdošanas, u.tml.). Sociotelpiskā perspektīva analizē ikdienas dzīves specifiku lielās pilsētās, apdzīvotās vietās piepilsētu teritorijās, reģionu vidējās un mazajās pilsētās, laukos un to teritoriālajās vienībās (pagastos, ciemos, viensētās). Sociotelpiskā perspektīva ļauj raksturot arī atšķirības darba devēju un darba ņēmēju attiecībās dažādās apdzīvoto vietu teritoriālajās vienībās. Laika un telpas analīze palīdz izprast grūtības, kas jāpārvar cilvēkam, darbojoties atšķirīgās laika vai telpas struktūrās.

Baumans izvirza jautājumu, kā ir pārvarami atšķirīgu sociotelpisko vienību ierobežojumi. Telpisko distanci indivīdi ir pārvarējuši ar kājām, zirgu transportu, dzelzceļu, auto un gaisa transportu. Distances saīsināšana vēsturiskā perspektīvā izriet no laika nozīmes pieauguma, cilvēka vēlmēm un iespējām pārvarēt laika un telpas pretestību. Spēja pārvarēt

¹⁰⁶ Gottdiener M., Hutchinson R. *The New Urban Sociology*. New-York, Westview Press, 2006, pp. 18-19.

telpu ātrāk nozīmē spēju palielināt savu varu, kontroles un vadības iespējas. Ieguvēji ir tie, kuri ierodas ātrāk, pirmie orientējas telpā un to kontrolē, kā rezultātā viņi var pieprasīt vairāk teritorijas, noteikt tajā ievērojamos noteikumus.

Izmaiņas sociālajā rīcībā Baumans saista ar emancipācijas teoriju – cilvēks atbrīvojas no telpas un laika ierobežojumiem, ko veicina tehniskās iespējas. Baumans izmanto jēdzienu „ne-vieta” (*non-place*), kas nozīmē simbolisku identitātes izpausmi, noteiktas attiecības un vēsturi.¹⁰⁷ Emancipāciju var attiecināt gan uz transporta attīstību, gan IKT, kas dažādā mērā pieejamas atšķirīgās sociotelpiskajās vienībās dzīvojošajiem. Individīdi, kuru pārvietošanās iespējas ir plašākas, bieži nonāk „ne-vietā”, kurai nav smagajai modernitātei raksturīgās vietas kultūras iezīmes. „Ne-vieta” ir vieglās modernitātes pazīme – tajā sociālās attiecības risinās atbilstoši „plūstošajai”, mainīgajai attiecību loģikai. „Ne-vietas” jēdziens ir attiecināms uz starptautisko, globālo telpu un līdzinās Kastela jēdzienam „plūsmu telpa”.

Vieglās modernitātes priekšrocības izbauda vispirms darba devēji, kuru eksteritoriālās darbības iespējas pieaug (neatkarīgi no īpašuma formas), bet arī darba ņēmēji, kuri vairs nav tik cieši iesaistīti ar vietai piederīgiem darba devējiem.

Jaunās pilsētu socioloģijas pārstāvja Marka Gotdīnera (*Mark Gottdiener*) sociotelpiskajā koncepcijā fiziskā un sociālā telpa veido vienotu kompleksu, kurā vienu elementu nevar atraut no otra, jo sociālā vienošanās, noteikti uzvedības modeļi ir telpiski nosacīti¹⁰⁸. Kastels, Baumans un Beks uzsver atšķirīgas sociotelpiskās perspektīvas iezīmes, dažādā veidā pamatojot to pastāvēšanu. Kastels šim nolūka izmanto jēdzienu „plūsmu telpa”, Beks runā par darba tirgus attiecību „detelpiskumu”, bet Baumans ievieš jēdzienu „ne-vieta”, lai apzīmētu telpu, kurā veidojas globalizēta, starptautiska vide bez izteiktas piederības izjūtas. Tajā nedarbojas svešinieka atgrūšanas principi, kas raksturīgi mazām, provinciālām teritoriālām kopienām. Sociotelpiskā perspektīva piedāvā iespēju raksturot sociālās attiecības telpā un laikā kā kompleksu vienību, kurā telpiskie un sociālie raksturojumi ir savstarpēji saistīti un veido daudz stabilāku, grūtāk izmaināmu veselumu nekā šo elementu nošķirtības gadījumā.

Baumans, Beks un Kastels, raksturojot postindustriālo darba tirgus attiecību izmaiņas, uzsver globālo procesu ietekmes pieaugumu. Globālie procesi ietekmē teritorijas, teritoriju institūcijas, atsevišķus darba tirgus aģentus un to mobilitāti. Teritoriālās vienības globālie procesi ietekmē ar „plūsmu telpas” palīdzību, kura veidojas no tīkliem, informācijas tehnoloģiju kanāliem utt. Teritoriālo vienību atšķirības var analizēt globālo tīklu teoriju perspektīvā. No vienas puses, informāciju tehnoloģijas ļauj nojaukt sociālās un fiziskās telpas

¹⁰⁷ Bauman Z. *Liquid Modernity*. Cambridge, Polity Press, 2001, pp. 110-112

¹⁰⁸ Gottdiener M., Hutchinson R. *The New Urban Sociology*. New-York, Westview Press, 2006, pp. 76-80.

robežas, no otras – starptautiskās informācijas un finansu plūsmas savstarpēji pievelkas, koncentrējas atsevišķās vietās, visbiežāk – attīstīto valstu globālajās pilsētās un lielpilsētās. Tādējādi dzīves vieta tuvu globālo procesu centriem vai attālās nomalēs vēl arvien ietekmē iedzīvotāju iespējas darba tirgū.

Cilvēku pieredzi par un no noteiktām vietām bieži neievēro no sabiedrības atdalītā politiskā un administratīvā vara, kā rezultātā veidojas plaša starp zināšanām un cilvēku personisko pieredzi vietējā mērogā.¹⁰⁹ Šī problēma ir īpaši aktuāla tām teritoriālajām vienībām – pilsētām un laukiem, kas atrodas tālu no varas centriem. Ražošanas decentralizācija, globālo saišu veidošana starp dažādiem ražotāju ķēdes posmiem ietekmē globālo preču un pakalpojumu tirgu, kurā savas iespējas meklē dažādas teritoriāli administratīvās vienības.

Kastels analizē trīs plūsmu telpas līmeņus – infrastruktūras, organizatorisko un pārvaldes. Infrastruktūra (televīzijas, mobilo sakaru, telekomunikāciju pārklājumi) nodrošina piekļuvi informācijas tīkliem. Organizatoriskais līmenis nodrošina informācijas izplatību (tulkošanas centri, telekomunikāciju tīklu darbības vadības organizācijas, u.c.). Organizatoriskas funkcijas (publiskā administratīvā pārvalde, privāto kompāniju vadība, u.c.) ir koncentrētas globālajos mezglu punktos pasaules lielpilsētās. Tomēr arī tajās daudziem iedzīvotāju nav piekļuves globālajiem varas, bagātības un prestiža tīkliem. Mazāk uzmanības Kastels pievērš trešajam plūsmu telpas elementam: valdošajai vadības elitei (*dominant managerial elite*).¹¹⁰ Līdz ar to vietējo dzīves veidu un darba tirgus attiecības nosaka tīklu loģika.¹¹¹ Tas nozīmē, ka telpisko teritoriālo vienību, lauku un mazo pilsētu piekļuve „plūsmu telpai”, tai skaitā darba tirgus attiecībām, ir atkarīga no piekļuves informācijas infrastruktūrai (piemēram, interneta pieslēgumu pieejamība un izmaksas), organizācijām un valdošai elitei. Tas pats attiecas uz darba devējiem un darba ņēmējiem. Globālā ekonomika iesaista nozīmīgos procesos dažādu valstu cilvēkus, tai pašā laikā „atslēdzot” no varas un bagātības tīkliem teritorijas, kuras nav perspektīvas no dominējošo interešu viedokļa.¹¹² Tāpēc katras teritoriālās vienības darba tirgus attiecību veidošanas interesēs ir piesaistīt globālo plūsmu nesēju uzmanību.

Globalizācija ietekmē ne tik daudz nacionālo teritoriju robežas, kā teritoriju institucionālo pārklājumu (*institutional frame*). Globālā ekonomika var pastāvēt tikai tad, ja tā tiek ražota, atjaunota, apkalpota un finansēta – tātad tikai tur, kur ir progresīvie (augsti specializēti) pakalpojumi. Globālās ekonomikas attīstības rezultātā tiek vājināta nacionālo,

¹⁰⁹ Castells M. *The Rise of the Network Society*. Oxford, Blackwell Publishing, 2001, pp. 407-453.

¹¹⁰ Castells M. *The Rise of the Network Society*. Oxford, Blackwell Publishing, 2001, pp.445.

¹¹¹ Hubbard P., Manuel Castells, In: Hubbard P., Kitchin R., Valentine G., *Key Thinkers on Space and Place*, London, SAGE Publications, 2004, pp. 74-75.

¹¹² Castells M. *End of Millennium*. Malden, Blackwell Publishers, 2000. pp. 1-3.

vietējo ekonomisko aģentu spēks un vara, un daudzas nacionālās un vietējās varas funkcijas pārņem globālie aģenti. Daļu procesu iespējams ietekmēt nacionālā un vietējā līmenī, bet ir arī tādi, kas nepakļaujas vietējās/nacionālās varas kontrolei, tāpēc atliek tiem savlaicīgi piemēroties. Viens no šādiem procesiem ir starptautiskā migrācija un ar to saistītā darba tirgus attīstība.¹¹³ Autore uzskata, ka diskutējams ir jautājums par nacionālās un vietējās varas iespējām ietekmēt iemeslus, kas kavē vai veicina darba devēju un darba ņēmēju mobilitāti.

Beks kā globalizācijas sinonīmu lieto „sociālo detelpiskumu” (*despatialization*), ko raksturo:

- 1) nacionālo sabiedrību savstarpējās atkarības pieaugums,
- 2) pārnacionālu institūtu un aģentu ietekmes pieaugums,
- 3) ”multikulturālās” identitātes,
- 4) atšķirību pastiprināšanās starp pirmo un trešo pasauli, tradīcijām un modernitāti.¹¹⁴

Globālo procesu ietekme uz attiecībām starp darba devējiem un darba ņēmējiem izpaužas kā migrācijas intensitāte. Jo augstāks ir bezdarba līmenis, jo intensīvāka ir migrācija no apdzīvotās vietas.¹¹⁵ Intensīvie migrācijas procesi no Latvijas uz citām Eiropas Savienības valstīm neapšaubāmi atstājuši iespaidu uz darba devēju un darba ņēmēju attiecībām, tādējādi globalizācijai skarot arī vietējās darba tirgus attiecības.

Globalizācijas process paver jaunas iespējas darba tirgus dalībniekiem, bet globalizācijas spēki, „dominējošās plūsmas” dažādā mērā ietekmē atšķirīgus darba tirgus segmentus un tajos darbojošos aģentus. 20. gadsimta beigās tehnoloģiskā un informācijas revolūcija izmainījusi domāšanas, ražošanas, vadības un komunikācijas veidus, šajās darbībās iesaistītos aģentus. Apdzīvoto vietu — teritoriālo vienību darba tirgu ietekmē globālo savstarpējo saistību un atkarību pieaugums, kā rezultātā bieži samazinās noteiktu ģeogrāfisko vietu kultūras un darba tirgus atšķirības.¹¹⁶ Tajā pašā laikā var pieaugt sociālo atšķirību nozīme.

Profesionālās grupas, īpaši nevienlīdzīgā stāvoklī nonākušās vai netaisnību izjūtošās, kā arī pārmaiņām pakļautajās nozarēs nodarbinātās, būtiski ietekmē dažādi lokāli vai globāli administratīvi lēmumi. „Riska sabiedrības” koncepcijā Beks telpiskās atšķirības vēlinās modernitātes sabiedrībā skaidro ne tik daudz ar jaunu bagātības (*wealth*) sadalījumu, kā ar jaunu iespēju un resursu deficīta sadalījumu (*distribution*). Jaunie riski veicina sabiedrības institūtu, nacionālo valdību krīzi. To nosaka gan risku neprognozējamība, gan to ietekmes

¹¹³ Sassen S. Territory and Territoriality in the Global Economy. *International Sociology*, June 2000, Vol 15(2), London, SAGE, London, Thousand Oaks, pp. 372-393.

¹¹⁴ Beck U. *The New Brave World of Work*. Cambridge, Polity Press, 2005, p. 25.

¹¹⁵ Dockery A. Regional unemployment rate differentials and mobility of the unemployed. *International Journal of Manpower*, Vol. 21, No.5, 2000, pp. 400 – 423.

¹¹⁶ Bradley H. [et al.], *Myths at Work*. London, Blackwell Publishers, Polity, p. 15

ģeogrāfiskās izplatības sociāli telpiskā nevienlīdzība (riski stiprāk skar nabadzīgākas iedzīvotāju grupas un vietas).¹¹⁷ No Beka uzrādītajiem ekonomiskās globalizācijas riskiem Latvijas laukos un mazajās pilsētās būtiskas ir darba tirgus attiecību telpiskās atšķirības, kuru izpēte sevišķu nozīmi iegūst, pastiprinoties emigrācijas procesiem. Par Latvijas sociāli telpisko nevienlīdzību uzskatāmi liecina tās teritoriālās vienības, kurās ir maz darba devēju un zema darba tirgus aktivitāte un kurās ir sociāli neizdevīgi darba un dzīves apstākļi.

Kā iespējamo risinājumu šiem darba tirgu ietekmējošiem riskiem Beks iesaka pārnacionālu (*transnational*) kooperāciju nacionālu problēmu risināšanā,¹¹⁸ t.i., plašāku starptautisko sadarbību tādu darba tirgus problēmu risināšanā kā ilgstoši augsts bezdarba līmenis, augsta starptautiskā migrācija, u.c. Kastela pieeja ir līdzīga, jo darba tirgus attīstības iespējas izriet no pieejas plūsmu telpai, ko nosaka infrastruktūras, informatīvās telpas un sociālo attiecību dinamika. Baumans savukārt ievieš „ne-vietas” jēdzienu kā eksteritoriālu darba tirgus elementu. Sociotelpiskā perspektīva līdzīgi kā Kastela „plūsmu telpas” koncepcija, Beka „sociālā detelpiskuma” un Baumana „ne-vietas” jēdzieni ļauj integrēt sociālās un materiālās teritoriālās vienības iezīmes, kas veido sociotelpisku veselumu. Attieksme pret „svešajiem” atšķiras globālo plūsmu centrālajos mezglu punktos un perifērijā, nomalēs, kas atrodas tālu no varas, zinātnes un kultūras centriem, un tā var ietekmēt darba tirgus attiecības dažādās apdzīvotajās vietās. Pilsētu un teritoriju hierarhijas analīze palīdz novērtēt darba tirgus radītās iespējas un trūkumus atsevišķās teritoriālajās vienībās.

2.2. Pilsētu un teritoriju hierarhija

Teritoriālo vienību hierarhiju var skaidrot gan kā vietējā un nacionālā mēroga administratīvo un politisko struktūru, gan kā globālo spēku ietekmi. Globālo procesu izplatību teritoriālajās vienībās pētījis Kastels, analizējot, kā zinātnes un informācijas tehnoloģiju izplatība ietekmē darba tirgus restrukturizāciju,¹¹⁹ līdz ar to pievēršoties telpas sociālajai izpratnei.¹²⁰ Kastels analīzē arī telpas un laika sociālo nozīmi, norādot, ka laika un telpas sociālās formas nav reducējamas uz noteiktu datumu/gadaskaitļu uztveri. Viena no Kastela pamattēzēm uzsver, ka tīklu sabiedrībā telpa organizē laiku, bet gan telpu, gan laiku transformē informācijas tehnoloģijas un sabiedrībā pastāvošās sociālās organizācijas formas un procesi. Tīklu sabiedrībā ir pieaudzis gan progresīvo pakalpojumu jomā nodarbināto

¹¹⁷ Holloway L. Ulrick Beck. In: Hubbard P., Kitchin R., Valentine G., *Key Thinkers on Space and Place*, London, SAGE Publications, 2004, pp. 42-44.

¹¹⁸ Holloway L. Ulrick Beck. In: Hubbard P., Kitchin R., Valentine G., *Key Thinkers on Space and Place*, London, SAGE Publications, 2004, pp. 45-46

¹¹⁹ Bradley H., Ericson M., Stephenson C., Williams S. *Myths at Work*. Cambridge, Polity Press, p.16.

¹²⁰ Castells M., *The Rise of the Network Society*, Oxford, Blackwell Publishing 2001, pp. 217-302.

īpatsvars, gan šo pakalpojumu īpatsvars IKP. Bieži šajos pakalpojumos ir nodarbināti cilvēki no metropoļu apkārtnēm, kurās tiek piesaistītas arī vairāk investīciju. Progresīvie pakalpojumi izplatās visā pasaulē, izņemot marginālos „melnos punktus” – teritorijas, kuras ir izslēgtas no „plūsmu telpas”.

Globālo plūsmu darbība ļauj veidoties centru hierarhijai, ko Kastels izmanto globālo reģionālo atšķirību struktūras skaidrošanai.

1. Centru hierarhijas augšgalā ir „globālās pilsētas” (globālo pilsētu pētnieces Saskijas Sassenas (*Saskia Sassen*) termins¹²¹).
2. Zemāk hierarhijā atrodas centri, kuri specializējas specifisku tirgus segmentu attīstībai (Čikāga, Amsterdama, Milāna).
3. Trešā līmeņa centri ir „reģionālie centri”, kuri strauji pievienojas globālajam tīklam (Madrīde, Maskava, Budapešta).¹²²

Latvijā nav tāda mēroga pilsētu, kas varētu pretendēt uz globāla līmeņa centra statusu, un tā arī neatrodas šādu centru tiešā tuvumā. Tādēļ tās darba tirgus attīstībai ir nozīmīga piekļuve plūsmu telpai, jo tikai tā iespējams izvairīties no palikšanas globālo darba tirgus procesa nomalē. Progresīvo pakalpojumu īpatsvars darba tirgus attiecībās raksturo atšķirības starp dažādām reģionālajām sociotelpiskajām vienībām.

Globālajai ekonomikai izplešoties un veidojot jaunus tirgus, tā organizē un rada progresīvos pakalpojumus. Šie tirgi rada jaunas vienības (*units*), kas pievienojas globālajai sistēmai un tās mainīgajām savstarpējām saitēm (piemēram, progresīvo pakalpojumu piedāvājumam). Ārzemju investīcijas parasti izraisa strauju reģionālās ekonomikas pieaugumu un nekustamā īpašuma bumu, kā arī nodarbinātības pieaugumu biznesa pakalpojumu sektorā. To apliecina Madrides piemērs 1986.-1990. gados un arī Rīgas piemērs 2005.-2008. gados. Kastels Madrides telpiskās izmaiņas raksturo ar vērtīgas telpas pilsētas centrā piesātināšanos un intensīvas suburbanizācijas veidošanos. Kastels to skaidro ar IKT revolūciju un kapitālistiskā darba tirgus restrukturizāciju, elastīgāku uzkrāšanas paradumu izplatīšanos.¹²³ Autorei Kastela aprakstītais Madrides piemērs un tā atbilstība Rīgas situācijai šķiet apliecinājums investīciju koncentrācijai Latvijas centrālajā pilsētā un to nepietiekamībai laukos un mazajās pilsētās.

Paralēli pilsētu hierarhiskās struktūras attīstībai ES palielinās arī vidēja lieluma centru savstarpējā atkarība, kas notiek, veidojoties pilsētu puduriem (klasteriem).

Jebkura tautsaimniecība ir zināšanu tautsaimniecība (ekonomika), jo tā ir atkarīga no zināšanām. Nodarbinātības problēmu risinājumi individuālā, grupu un sabiedrības līmenī arī ir

¹²¹ Sassen S. *The Global City: New York, London, Tokio.*, Princeton University Press, 2001, pp.140-166.

¹²² Castells M. *The Rise of the Network Society.* Oxford, Blackwell Publishing 2004, p. 411.

¹²³ Cohen R., Kennedy P. *Global Sociology.* Macmillan Press, Great Britain, 2000, p. 29.

atkarīgi no zināšanām un prasmēm. Pētnieku/sociologu vidū pastāv atšķirīga izpratne par zināšanu lomu tautsaimniecībā un par resursu, īpaši dabas un materiālo, lomas relatīvo mazināšanos. Kastela pieeja ļauj pievērsties nodarbinātības problēmām un to risinājumiem mazajās pilsētās un laukos, abstrahējoties no finansiālā nodrošinājuma un materiālo resursu problēmas. Kastels klasificē trīs fāzes zināšanu ekonomikas attīstībā postindustriālo pārmaiņu skartajās sabiedrībās:

- a) zināšanas aug strauji, un jaunas zināšanas pastāvīgi aizstāj vecās;
- b) zinātniskās zināšanas (arī sociālo zinātņu) tiek augstu vērtētas; zināšanu ieguldījums ekonomikas attīstībā ir augstāks nekā iepriekšējās ekonomikas attīstības fāzēs;
- c) zināšanu ekonomika izmanto zināšanas, lai radītu jaunas zināšanas.¹²⁴

Darba tirgus attiecību atšķirības reģionālajās vienībās raksturo, piemēram, tas, kā darba devēji vērtē zināšanas, cik liela proporcija darba devēju atzīst to nozīmi darba tirgus attiecībās un prasībās darba ņēmējiem. Arī pārstāvēto nozaru spektrs var norādīt uz zināšanu nozīmi ekonomikā un darba tirgū. Zināšanu sabiedrības fāzu dalījumu var izmantot kā kritēriju darba tirgus attiecību raksturošanai reģionālajās sociotelpiskajās vienībās. Otrās un trešās fāzes pazīmju klātesamība var liecināt par postindustriālās sabiedrības darba tirgus attiecībām. Dažādās sociotelpiskajās vienībās atšķirīgā mērā var izpausties zināšanu sabiedrības fāzes un tām raksturīgās izpausmes.

Kastela tīklu sabiedrības veidošanos virza informācija un globālie procesi. Vietējā (lokālā) un globālā līmeņa attiecības ir paradoksālas: jo labāk kaut kas darbojas globālā līmenī, jo vairāk tas balstās uz lokālām īpatnībām, kas ir mazāk mainīgas un specifiskākas.¹²⁵ Šī Kastela tēze līdzīgi pamatrazošanas nozīmes atzīšanai ļauj dziļāk analizēt darba tirgū notiekošo procesu izmaiņas. Lokālais, globālais un nacionālais ir trīs vektori, kas raksturo ekonomisko procesu rezultātus un norises. Tikai varas lēmumi var ietekmēt vektoru darbības virzienu, bet varas lēmumi veidojas darba tirgus aģentu mijiedarbībā. Kastels uzskata, ka nacionālā līmeņa nozīme relatīvi mazinās, t.i. nacionālā līmeņa lēmumi orientējas uz aktīvāku un elastīgāku koordināciju ar globāliem procesiem un vietējo aktivitāšu maksimālu atraisīšanu. Kastels šīs izmaiņas raksturo kā pāreju no vietas telpas uz plūsmu telpu, uzsverot kapitāla, informācijas un tehnoloģiju plūsmu nozīmi, kuras veido (*mould*) globālos notikumus. Simbolu un tēlu plūsma atspoguļo mijiedarbību starp vietējām, nacionālajām un globālajām organizācijām. Dominējošās aktivitātes un procesi organizējas tīklos. Tāpēc vietu nozīme izzūd tīklos. Pat ja plūsmu loģika ir neatkarīga no vietām, plūsmu telpa nav iespējama

¹²⁴ Cooke P. Knowledge Economies: Clusters, Learning and Cooperative Advantage. London, Routledge, 2002, pp. 2-23.

¹²⁵ Cabus P. The meaning of local in global economy: the „regions” advocacy of local interests as necessary component of current global/local theories, European Planning studies, 9(8), pp.1011-1030), 2001, pp. 1014

un nerealizējas bez vietas, un tāpēc pastāv zināma konkurence starp vietām par plūsmu piesaisti. Vietējās elites (piemēram, pašvaldību vadītāji) bieži to saprot un atbilstoši rīkojas. Kastels analizē arī reģionālās kultūras, apdzīvotības, nodarbinātības, darba tirgus aģentu pārmaiņu atšķirības, mācīšanos pieskaitot „reģionālās kultūras” elementiem.¹²⁶ Pamatojoties uz plašu statistikas materiālu, Kastels analizē zinātnes un tehnoloģiju, īpaši informātikas un telekomunikāciju, sasniegumu ienākšanu globālajā ekonomikā, uzsverot, ka tā notiek plūsmu veidā. Šī plūsma var neskart vai tikai pastarpināti skart tās apdzīvotās vietas, kas neatrodas globālās attīstības mezglu punktos vai sasaistes līnijās.

Globālās pārmaiņas pasaulē neietver tikai vietu pārmaiņas. Mikroelektronikā un informāciju tehnoloģijās balstītā ražošana veicina jaunu industriju izvietojuma loģiku. Veidojas „jauna industriālā telpa”, kuru raksturo tehnoloģiskas un organizatoriskas iespējas izvietot ražošanas procesu dažādās vietās un reintegrāciju īstenot ar telekomunikāciju palīdzību. Darba tirgū augsto tehnoloģiju ražošanas periodā (postindustriālajā) notiek nodarbinātības struktūras pārmaiņas – palielinās augsti kvalificētie, uz zinātnes un tehnoloģiju sasniegumiem vērstie darba tirgus sektori, un samazinās masu, nekvalificēto, rutīnas darbu sektori.

Kastels klasificē četrus jauno darba vietu izvietojuma teritoriju tipus:

1. R&D (*research and development*), inovācijas un līdzīgi ieguldījumi koncentrējas augsti industriālos ražošanas centros ar augstu dzīves kvalitāti, ko apdraud vienīgi vides degradācija (piesārņojums).
2. Kvalificētas nozaru ražotnes veidojas vidēji lielās pilsētās.
3. Liels skaits daļēji kvalificēta darbaspēka tiek izvietots teritorijās, kur ir daudz brīvu darba resursu un augsta dzīves kvalitāte.
4. Pēc-pārdošanas pakalpojumi, tehniskais atbalsts tiek organizēts reģionu centros.¹²⁷

Globālās darba dalīšanas rezultātā vienas teritoriālās vienības nokļūst globālo plūsmu centrā, attālinot no pārdošanas un bagātības tīkliem citas teritorijas, kas investoriem nešķiet perspektīvas. Mazās pilsētas Latvijā nevar pretendēt uz kādu no Kastela minēto pilsētu tipu statusiem, savukārt dažas republikas pilsētas un Rīga var izvēlēties tādu attīstības stratēģiju, kas ļautu iegūt vietu darba tirgū arī mazo pilsētu un lauku iedzīvotājiem. Tas nozīmē, ka mazajām pilsētām un laukiem jāmeklē citi pastāvēšanas un attīstības modeļi, vienlaikus veidojot saikni ar globālās „plūsmu telpas” skartiem centriem kā globālo darba tirgus attiecību tranzītpunktiem.

¹²⁶ Castells, M. *The Rise of the Network Society*. Oxford, Blackwell Publishing 2001, p. 408.

¹²⁷ Castells M. *The Rise of the Network Society*. Oxford, Blackwell Publishing 2001, pp. 417-418.

Pārmaiņas mazajās pilsētās nevar aplūkot atrauti no to iepriekšējās vēsturiskās attīstības, jo tagadnes iespējas izriet no iepriekšējos periodos veidoto politisko, ekonomisko, sociālo un kultūras elementu konfigurācijas. Arī industriālās un inovatīvās ekonomiskās aktivitātes ietekmē lokālās nodarbinātības problēmu risināšanu. 1990-to gadu reģionālās attīstības centru pētnieki visbiežāk pilsētu attīstības virzību skaidro ar attīstības endogēno un ārēji stimulējošo – eksogēno faktoru mijiedarbību.¹²⁸ Daļa zinātnieku uzskata, ka reģionu attīstība tikai nosacīti notiek patstāvīgi. Lielākoties tā ir atkarīga no nacionālās valsts tautsaimniecības attīstības, tādējādi ignorējot lokālo inovatīvo tīklu un struktūru nozīmi.¹²⁹ Autore kā svarīgākās lauku teritoriju iezīmes vērtē iedzīvotāju blīvumu un attālumu līdz lielajiem urbānajiem centriem, kas Latvijas gadījumā nozīmē arī ierobežotu darba tirgus nozaru pārstāvēniecību un atšķirīgus sociālās uzvedības modeļus. Līdzīgi kā 20. gadsimta deviņdesmitajos gados Somijā arī Latvijā prevalē nacionālā līmeņa tautsaimniecības attīstības politika, par ko liecina reģionu neskaidrais statuss, nevienlīdzīgais novadu dalījums, neskaidrība pilsētu dalījumā u.c. Tāpēc, analizējot Latvijas mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību problēmas, jāievēro kopējās valsts darba tirgus un reģionālās politikas tendences.

Eiropas Savienības paplašināšanās ir pavērusi iespējas konsolidēt un nostiprināt pilsētu līmeņa pārvaldi, tādējādi samazinot valsts centrālās pārvaldes lomu. Privatizācija, īpaši jaunajās ES dalībvalstīs, veicina jaunu darba tirgus aģentus veidošanos, darba devēju aktīvāku iesaistīšanos vietējās infrastruktūras uzlabošanā.¹³⁰ Autore uzskata, ka privatizācijas rezultāti Latvijas reģionālo vienību darba tirgū vēl tikai gaida teorētisko izvērtējumu, tajā pašā laikā darba tirgū tās sekas var izpausties kā darba vietu trūkums un darba ņēmēju aizplūšana uz citu teritoriālo vienību vai valstu darba tirgiem. Krīze ekonomikā un darba tirgū atklāj privatizācijas procesu rezultātā radušos privāto darba devēju un to veidoto darba vietu ilgtspēju vai tās trūkumu.

Darbībai telpiski atšķirīgā vidē nepieciešama darba devēju prasme vadīt un kontrolēt darbiniekus arī viņiem svešā sociālā vidē. Lielpilsētu „laipnība” (*civility*) izpaužas kā svešinieku spēja mijiedarboties, nevēršoties pret viņu svešatnību, nespiežot svešiniekiem atteikties no tiem raksturīgām īpašībām.¹³¹ Atšķirīgo, citādo darba tirgus dalībnieku pieņemšana var atšķirties pilsētas/lauku dalījumā, kā arī iepriekšējās sociālisma sistēmas ierobežotās pieredzes dēļ.

¹²⁸Kostiainen J., Sotarauta M. Great Leap or Long March to Knowledge Economy: Institutions, Actors and Resources in the Development of Tampere. Finland, Routledge, *European Planning Studies*, Vol. 11, No.4,2003, pp. 415-438.

¹²⁹ Amin A., Thrift N. Globalisation, institutional „thickness” and the local economy, In: P.Healey, S. Cameron, S.Graham and A.Madani-Pour (Eds.) *Managing Cities: the New Urban Context*. Chichester, John Wiley. 1995, pp. 91-108.

¹³⁰ Robinson, J. A world of cities. *The British Journal of Sociology*, 2004, Volume 55, Issue 4, pp.570-578.

¹³¹ Bauman Z. *Liquid Modernity*. Cambridge, Polity Press, 2001, p.113.

Katrai teritoriālai kopienai ir savas specifiskas kultūras, etniskās iezīmes, un to unikalitāte ir vērtība pati par sevi. Pilsoņi tiek aicināti uzņemties atbildību par vietējo vidi. Vietējie centri var būt ne tikai pakalpojumu, administratīvie centri, bet arī lielpilsētām raksturīgu darba tirgus attiecību izplatīšanas avots, veicinot postindustriālo darba tirgus attiecību veidošanos un nostiprināšanos ārpus urbānajiem centriem.

Apdzīvoto vietu hierarhijas analīze ļauj novērtēt atšķirīgu teritoriālo vienību iespējas un ierobežojumus darba tirgū. Kastela pilsētu analīze liecina, ka pārmaiņas lokālā darba tirgus attiecībās veicina sasaiste ar „plūsmu telpu”, kurā veidojas jaunas tehnoloģijas, zināšanu izmantošanas un radīšanas modeļi, informācija un darba tirgus attiecības. Šī tēze kalpo par pamatu darba tirgus attiecību turpmākai empīriskai analīzei.

2.3. Darba tirgus laukos un mazajās pilsētās

Vietējā apkārtnē (novadi, pagasti, mazās pilsētas, lauku apdzīvotās vietas) un plašāki reģioni paši par sevi nav sociālie aģenti, un kopienas un sociālie tīkli var darboties neatkarīgi no telpiskām robežām. Tomēr telpiskās un sociālās parādības ir integrētas sociotelpiskās praksēs, notiek telpas un socialitātes mijiedarbība.¹³² Atšķirībā no aģentu jēdziena ar sociālajiem aktieriem daži autori (arī Kastels) apzīmē arī apdzīvotos centrus kā aktivitātes avotu (sk. 2.1. apakšnodaļu, 48. lpp.). Lai izvairītos no iespējamiem pārpratumiem, autore darba tirgus attiecību izpētē izvēlējusies izmantot „aģentu” nevis „aktieru” jēdzienu. Lai raksturotu darba tirgus attiecību reģionālo specifiku, vispirms tiks analizēts jēdziens „reģionālās atšķirības”.

Atšķirīgās reģionālajās telpās var veidoties dažādas darba devēju un darba ņēmēju attiecības, kuras ietekmē tajās pastāvoši sociālo attiecību modeļi. Līdz ar to dažādās teritoriālās vienībās (pilsētās/laukos, reģionos, lielajās/mazajās pilsētās, novados, bijušajos rajonos) var atšķirties darba tirgus aģentu attiecības.¹³³ Reģionālās atšķirības darba tirgus attiecībās nosaka:

- 1) darba tirgus aģentu specifiskās īpašības,
- 2) atšķirības darba tirgus aģentu mijiedarbības veidā,
- 3) reģionālās telpas sociālā un ekonomiskā vide.

¹³² Barenholdt J., Aarsather N. Coping strategies, social capital and space. *European Urban and Regional Studies* 9(2):, London, SAGE Publications, Thousand Oaks, 2002, p. 150.

¹³³ Gottdiener M., Hutchinson R. *The New Urban Sociology*. New-York, Westview Press, 2006, pp.18-19.

Reģionālā socioloģija interesējas par sociāliem mehānismiem, kas ietekmē reģionālās atšķirības, darba tirgus attiecību attīstības tendences, postsociālistisko transformāciju telpiskajās izpausmes dažādos reģionos, pilsētās un laukos¹³⁴.

Kā potenciāli atšķirīgas darba devēju un darba ņēmēju teritoriālas vienības var klasificēt reģionus, laukus un pilsētas. Latvijā ir viena lielpilsēta – Rīga, kurā iedzīvotāju skaits pārsniedz 700 000. Pārējās lielās pilsētas ir daudz mazākas kā iedzīvotāju skaita, tā ekonomiski aktīvo vienību (darba devēju un darba ņēmēju) skaita ziņā.¹³⁵ Citas teritoriālās vienības ir pārējās pilsētas, kā arī bijušie rajoni, pagasti, uz to pamata izveidotie novadi.¹³⁶ Attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem ietekmē arī migrācijas intensitāte – jo teritorijā ir augstāks bezdarba līmenis, jo intensīvāka ir migrācija, it īpaši uz citām Eiropas Savienības valstīm.¹³⁷ Pastāvot augstai migrācijas intensitātei, attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem tiek retāk orientētas uz ilgtermiņa un ilgtspējīgām attiecībām. Tai pašā laikā migrācija ienes jaunu pieredzi – ne visā darba attiecību spektrā, tad vismaz dažos darba devēju un darba ņēmēju attiecību aspektos (piemēram, darba laika, darba organizācijas un darba samaksas regulējumā). No otras puses, nereti tomēr veidojas plaisa starp zināšanām, cilvēku personisko pieredzi vietējā mērogā un attālināto, globalizēto darba devēju prasībām.¹³⁸ Teritoriālo vienību darba tirgus atšķirības var analizēt globālo procesu un tajos iesaistīto informācijas tīklu teoriju perspektīvā. No vienas puses, migrācijas procesi, satiksme un informāciju tehnoloģijas ļauj telpiski tuvināt darba devēja un darba ņēmēja attiecības, kā arī izvietot jaunas darba vietas attālās nomalēs, tādējādi palielinot iedzīvotāju iespējas darba tirgū. No otras puses, infrastruktūras, informācijas un organizatorisko struktūru plūsmas, to dažādā pieejamība var pastiprināt telpiskās atšķirības starp teritoriālajām vienībām. Šī problēma īpaši aktuāla ir pilsētās un laukos, kuri atrodas attālu no ekonomiskās aktivitātes un politiskās varas centriem.

Telpiskās vienības ir ne tikai vēsturiski, bet arī politiski veidojumi.¹³⁹ Tāpēc, analizējot Latvijas situāciju, ir jāņem vērā administratīvi teritoriālās reformas (ATR) realizācija un tās rezultātā izveidojusies administratīvās un politiskās pārvaldes sistēma.

Latvijā ir skaidri definēta administratīvā un politiskā struktūra, kas gan pakļauta ilgstošam pārveides procesam (administratīvi teritoriālā reforma tika īstenota no 1996. līdz

¹³⁴Castells, M. *End of Millennium*. Malden, Blackwell Publishers, 2000, pp. 1-3.

¹³⁵*Ekonomiski aktīvās vienības reģionos, pilsētās un rajonos*. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/Dialog/varval.asp?ma=23->, skatīts 10.03.2010.

¹³⁶*Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likums*. Latvijas Vēstnesis, 202, 30.12.2008.

¹³⁷Dockery A. *Regional unemployment rate differentials and mobility of the unemployed*. International Journal of Manpower, Vol. 21, No.5, 2000, pp. 400 – 423.

¹³⁸Castells M. *The Rise of the Network Society*, Blackwell Publishing, 2001, pp. 407-453.

¹³⁹Barenholdt J., Aarsather N., (2002)Coping strategies, social capital and space. *European Urban and Regional Studies* 9(2): London, SAGE Publications, Thousand Oaks, p.152.

2009. gadam). Atbilstoši administratīvi reglamentētajam teritoriālajam dalījumam Latvijā 2004. gada beigās bija septiņas republikas pilsētas, 26 rajoni, 19 novadi, 57 rajonu pilsētas un 453 pagasti.¹⁴⁰ 2007. gada septembrī Latvijas valdība pieņēma Ministru kabineta noteikumus par administratīvi teritoriālo dalījumu, tajā klasificējot deviņas republikas pilsētas un 96 novadus. Asu diskusiju rezultātā 2009. gadā jaunajā administratīvi teritoriālā dalījuma kartē novadu skaits tika palielināts līdz 106 novadiem, vēlāk līdz 109 novadiem un deviņām pilsētām.¹⁴¹ Latvijā statistikas un plānošanas funkciju nodrošināšanai ir izveidoti plānošanas reģioni (Kurzemes, Latgales, Rīgas, Vidzemes un Zemgales), kā arī statistikas reģioni, kuros papildus iepriekš minētajiem reģioniem atsevišķi tiek izdalīts Pierīgas reģions.

Līdzīgi kā Igaunijā, arī Latvijā pēc apdzīvotības līmeņiem var izdalīt 3-5 līmeņu sistēmu, nošķirot lielpilsētas, piepilsētas, lielpilsētu reģionus, mazās pilsētas un laukus.¹⁴² Galvaspilsēta Rīga ir lielākā pilsēta ne tikai Latvijā, bet visās Baltijas valstīs, tāpēc to nevajadzētu ierindot vienā līmenī ar pārējām republikas pilsētām, kas Eiropas mērogā labākajā gadījumā var pretendēt uz vidēja lieluma pilsētu grupu. Pārējās 68 Latvijas pilsētas ir bijušie rajonu un pašreizējie novadu centri, kā arī novadu vietējie centri.

Raksturojot pilsētas, sociologi angļu valodā lieto atšķirīgus apzīmējumus lielajām un mazajām pilsētām. Lielās pilsētas (lielpilsētas) tiek apzīmētas ar jēdzienu „*cities*”, bet mazākas pilsētas – „*towns*”. Tiek lietoti arī tādi mazo pilsētu apzīmējumi kā mazās pilsētas (*small towns*), lauku pilsētas (*rural towns*) u.c. Lielpilsētas jēdzienu parasti attiecina uz tām pilsētām, kuru iedzīvotāju skaits sasniedz vismaz 100 000, bet pārējās apzīmē ar jēdzienu „*towns*”. Savukārt, „*small towns*” ir tās mazās pilsētas, kuru iedzīvotāju skaits (dažādos avotos) mazāks par 50 000; 20 000 vai 10 000.¹⁴³

Administratīvā struktūra sniedz priekšstatu par pilsētas/lauku iedzīvotāju proporcijām un pašvaldību administratīvajām robežām, bet ne par valsts pārvaldes izpildinstitūciju un pakalpojumu saņemšanas iestāžu (skola, slimnīcas) tīklu. Teritoriālo vienību administratīvās struktūras izmaiņas Igaunijā tika veiktas, ņemot vērā ekonomikas restrukturizāciju. Administratīvās struktūras maiņa veicinājusi:

1) nodarbinātības strukturālās pārmaiņas, lauksaimniecībā un industrijā nodarbināto krasu samazinājumu. Jaunas darba vietas radās galvenokārt pakalpojumu sektorā;

¹⁴⁰ CSP, LR Administratīvi teritoriālo vienību klasifikators, ATVK 2004, skatīts 12.10.2008. Pieejams: <http://www.lps.lv/faili/Nodarbinatiba/ATVK2004.doc> Skatīts 23.05.2010.

¹⁴¹ Republikas pilsētas un novadi. Pieejams:

<http://www.raplm.gov.lv/uploads/filedir/Nozares/Pasvaldibas/word.doc>, Skatīts: 02.08.2010

¹⁴² Kontuly T., Tammaru T., Population subgroups responsible for new urbanization and suburbanization in Estonia, *European Urban and Regional Studies* 13(4): London, SAGE Publications p. 334.

¹⁴³ Austrian Institute for Regional Studies and Spatial Planning [AT] Peter Schneidewind, Gabriele Tatzberger, *ESPON 2006 Programme ESPON 1.4.1., Small and Mediumsized Towns (SMESTO) "Interim Report"* Pieejams: http://www.espon.eu/export/sites/default/Documents/Projects/ESPON2006Projects/StudiesScientificSupportProjects/SmallMediumCities/1.ir_1.4.1.pdf, Skatīts 15.08.2010.

2) bezdarba pieaugumu, dažādu grupu ienākumu līmeņa polarizāciju.¹⁴⁴

Latvijas administratīvās struktūras maiņa sakrita ar pasaules ekonomiskās krīzes procesiem darba tirgū, tāpēc administratīvā dalījuma reformas pozitīva ietekme darba tirgus attiecībās (kā to veicināšana) pagaidām nav novērojama. Drīzāk Latvijā īstenojas līdzīgi procesi kā Igaunijas darba tirgū, un par tiem rakstīts „Latvija. Pārskats par tautas attīstību 2008/2009”: „[...] darba devēji ATR Latvijas reģionos vērtē piesardzīgi, [...] pārsvarā negatīvi [...], jo tā darba devēju situāciju reģionos padara neizdevīgāku salīdzinājumā ar darba devēju situāciju Rīgā [...]”.¹⁴⁵ Līdzīgu apstiprinājumu sniedz arī ekonomikas, ģeogrāfijas, socioloģijas un citu zinātņu virzienu pētījumi. Pārmaiņas ekonomikā un nodarbinātībā veicināja arī telpisko atšķirību palielināšanos,¹⁴⁶ jo mainījās reģionālie pievilksnās un atgrūšanās (*push and pull*) faktori. Kā svarīgākos atgrūšanās faktoros var minēt pieaugošās dzīvošanas (iztikas) izmaksas, industriālo darbu samazināšanos urbanizētās teritorijās (arī daudzās mazajās pilsētās) un kritumu lauksaimniecības nodarbinātībā (laukos).

Strīdīgs ir jautājums par mazo pilsētu piederību lauku vai pilsētu videi. Bieži sociālajās zinātnēs atšķirības starp laukiem un mazajām pilsētām netiek skaidri definētas. Lauki nereti tiek interpretēti ar negatīvu definīciju palīdzību, t.i. kā teritorijas ārpus urbānās (lielpilsētas un tās apkārtnes) vides. Vairāku attīstīto valstu statistikā tiek nošķirti lauki un mazās pilsētas. Lauki (*rural areas*) ir teritoriālā atlikuma (*residual*) kategorija – lauki ir ārpusurbānās teritorijas. Lauku teritorijās (*areas*) nereti tiek iekļautas arī mazās pilsētas, ciemati, un citas apdzīvotas vietas ar mazāk kā 1000, 2000 vai 10 000 iedzīvotājiem.

Dažādu valstu statistiskajos apsekojumos lauki tiek definēti visai atšķirīgi. Kā lauki tiek minētas teritorijas:

- 1) ārpus apdzīvotām vietām ar 1000 un vairāk iedzīvotājiem;
- 2) ārpus lielajiem (ar 10 000 un vairāk iedzīvotājiem) urbānajiem centriem vai to svārstmigrācijas zonas;
- 3) teritorijas, kurās iedzīvotāju blīvums ir mazāks par 150 iedzīvotājiem uz kvadrātkilometru (OECD);
- 4) apdzīvotās vietās ar 2500 vai mazāk iedzīvotājiem;
- 5) apdzīvotas vietas ar mazāk nekā 2000 iedzīvotāju¹⁴⁷;

¹⁴⁴Kontuly T., Tammaru T., Population subgroups responsible for new urbanization and suburbanization in Estonia, *European Urban and Regional Studies* 13(4): London, SAGE Publications pp. 319-320.

¹⁴⁵ *Latvija. Pārskats par tautas attīstību. 2008/2009. Atbildīgums.* Galv.red. J.Rozenvalds, I.Ijabs. Rīga: LU Sociālo un politisko pētījumu institūts, 2009. 111. lpp.

¹⁴⁶ Rasnača L. Mājoklis kā dzīves kvalitātes dimensija. Gr.: *Dzīves kvalitāte.* (Z.red.Bela B., Tisenkopfs T.) Rīga, Zinātne, SPPI, 2006. 265-294. lpp.

¹⁴⁷ Majerova V. Czech Republic: Regional Disparities and Their Influence on Sustainable Rural Development. In: Bruckmeir K., Tovey H. (ed.) *Rural Sustainable Development in the Knowledge Society*, Farnham, Ashgate Publishing, 2009, pp. 77-94.

6) apdzīvotās vietās ar 500 un mazāk iedzīvotājiem.¹⁴⁸

Lauku apdzīvotas vietas var tikt definētas arī pēc dominējošā attiecību tipa darba tirgū, kas var būt noteiktas nozares, nodarbošanās izplatība.

Kanādas cilvēka ģeogrāfijas virziena pētnieks Pīters Klouks (*Peter Cloke*) definē lauku teritorijas (*areas*) kā tādas, kur dominē ekstensīvs lauksaimniecības vai mežsaimniecības zemes lietojums, kā arī teritorijas ar lielām neizmantotās zemes platībām. Šajā gadījumā kā lauki tiek klasificētas apdzīvotas vietas ar ekstensīvo ainavu; teritorijas, kuru iedzīvotājiem ir integrēta, izlīdzināta – kohēzijas (*cohesive*) identitāte – viņu dzīvesveidam raksturīga cieņu pret vidi, ekstensīvajai ainavai atbilstoša uzvedība. Lauku teritoriju atšķirības nosaka ne tikai iedzīvotāju blīvums, bet arī attālums līdz lielajiem urbāniem centriem, atšķirīgi iedzīvotāju dzīvesveida, saskarsmes, sociālo saišu, mijiedarbības modeļi. Lauku teritorijas raksturo arī celtņu izvietojuma blīvums, dominējošās nodarbinātības nozares (piemēram, lauksaimniecība, lopkopība, mežkopība). Šajās teritorijās daudzu iedzīvotāju dzīvesveidu, sociālās, ekonomiskās un kultūras aktivitātes ietekmē infrastruktūras objektu attālinātība, dabas sezonālie cikli, klimats. Daudzi lauku kopienas locekļi ir savstarpēji pazīstami, viņiem ir augstāka kopienas piederības sajūta, lauku iedzīvotāji biežāk sevi identificē ar teritoriju, kurā viņi dzīvo.¹⁴⁹ Lauku un pilsētu dalījumam kā reģionālās atšķirības ietekmējošam faktoram pievērsusies arī čehu lauku dzīves pētniece profesore Vera Majerova (*Vera Majerova*), uzsverot vēsturiskās attīstības un ģeogrāfiskās lokalizācijas kritēriju lomu reģionālo atšķirību veidošanā¹⁵⁰. Autorei kā svarīgākās lauku teritoriju iezīmes šķiet iedzīvotāju blīvums un attālums līdz lielajiem urbānajiem centriem, kas Latvijas gadījumā nozīmē arī ierobežotu darba tirgus nozaru pārstāvēniecību, un atšķirīgi sociālās uzvedības modeļi.

Arī mazo pilsētu iedzīvotājiem ir raksturīgas daudzas no lauku pazīmēm, un pētnieku vidū nav vienprātības par mazo pilsētu klasificēšanu. Par kritērijiem Eiropas un Ziemeļamerikas pētnieki izmanto gan iedzīvotāju skaitu, gan šo teritoriju dislokāciju [atrašanās ārpus lielo centru svārstmigrācijas zonas (*metropolitan areas and agglomerations*)]. Kā lauki un mazās pilsētas (*rural and small towns*) tiek klasificētas apdzīvotas vietas ar 1 - 9 999 iedzīvotājiem, kurās mazāk kā 50% no nodarbinātajiem regulāri brauc strādāt (*commute*) uz kādu metropoli/aglomerāciju un mazāk kā 25% lauku un mazo

¹⁴⁸ Desjardins, S., Halseth G., Leblanc, P., Ryser, L. Services, Social Cohesion, and Social Capital: A literature Review. *New Rural Economy Project*, University of Northern British Columbia July 2002. Pieejams: http://nre.concordia.ca/_ftp2004/reports/nrelitworkeditcombine.pdf Skatīts 11.07.2007.

¹⁴⁹ Cloke, P. "Rural" In the dictionary of Human Geography, edited by Johnston R., Gregory D., and Smith D., 3rd edition. Oxford, Blackwell Publishers, 1994, pp. 536-537.

¹⁵⁰ Majerova V. Czech Republic: Regional Disparities and Their Influence on Sustainable Rural Development. In: Bruckmeir K., Tovey H. (ed.) *Rural Sustainable Development in the Knowledge Society*, Farnham, Ashgate Publishing, 2009, pp. 77-94.

pilsētu nodarbināto dzīvo metropolē/aglomerācijā un brauc strādāt uz lauku un mazo pilsētu¹⁵¹. Mazās pilsētas ir integrētas reģionos, tās nav „slēgtas” sistēmas. Pilsētas funkcionālais lielums parasti nepārklājas ar tās administratīvajām robežām. Dažas mazās pilsētas ir galvenokārt guļamrajons lielpilsētā strādājošajiem (*commuter dormitories*). Latvijā tās atrodas galvaspilsētas Rīgas rajonā un tam pieguļošajās teritorijās. Pilsētu funkcijas ietekmē to demogrāfiskā (vecuma, profesionālā) struktūra, sezonālo iedzīvotāju īpatsvars (otro māju iemītnieku skaits), un savukārt funkcijas dod iespējas mainīt iedzīvotāju struktūru.

Tā saucamās „resursu pilsētas” (*resource towns*) no citām mazajām pilsētām atšķiras ar augstu nodarbinātības īpatsvaru vienā industrijā un telpisku izolētību no lielajiem centriem. Resursu pilsētās parasti ir neliels iedzīvotāju skaits (no 2000 līdz 10 000), un tās biežāk ir pakļautas paaugstinātas ekonomiskās ievainojamības riskiem. Latvijā kā resursu pilsētas varētu klasificēt tās mazās pilsētas, kurās dominē viena pakalpojumu vai ražošanas nozare (piemēram, administratīvās, sociālās – veselības, kokapstrādes, enerģētikas u.c.).

Dažādās Eiropas un Ziemeļamerikas valstīs pētnieki ir konstatējuši pakalpojumu pieejamības samazināšanos (sk. arī „Pārskats par tautas attīstību 2004/5 un 2006/7), kas izpaužas kā pakalpojumu dažādības samazināšanās un pakalpojumu reģionalizācija.^{152,153} Tas rada nepieciešamību veidot lauku un mazo pilsētu atbalsta programmas to ekonomiskai atjaunotnei un transformācijai¹⁵⁴, kā arī norāda uz nepieciešamību padziļināti pētīt darba tirgus attiecības laukos un mazajās pilsētās.

Mazo pilsētu attīstību ietekmē gan nacionālās ekonomikas restrukturācija, gan arī globalizācija. Daudzas valstis atzīst mazo pilsētu saglabāšanas nepieciešamību:

- 1) lai saglabātu to iedzīvotāju vietējās kultūras identitātes,
- 2) aizsargātu primāro produktivitāti (piemēram, nodarbinātību lauksaimniecībā, mežsaimniecībā).

Mazo pilsētu pazīme nav tikai iedzīvotāju skaits, bet arī dislokācija, telpiskā izolētība vai attālinātība no lielām apdzīvotām vietām.¹⁵⁵ Tāpēc mazo pilsētu grupā bieži neietver piekrastes pilsētas (kūrorta zonu) un tās, kas atrodas tuvu lielajiem centriem. Mazās pilsētas ir reģionu sastāvdaļa, tās nav slēgtas sistēmas. Pilsētas funkcionālais lielums parasti neietilpst tās administratīvajās robežās.

¹⁵¹ McLaren, L.2002. Information and Communication Technologies in Rural Canada. *Rural and Small Town Canada Analysis Bulletin*. Vol.3. No.5. Catalogue no. 21-006-XIE.1-26., p.3

¹⁵² *Latvija. Pārskats par tautas attīstību. 2004/2005: Rīcībspēja reģionos*. Galv.red. A. Zobena. Rīga: ANO Attīstības programma, LU Sociālo un politisko pētījumu institūts, 2005. 55.-80. lpp.

¹⁵³ *Latvija.Pārskats par tautas attīstību 2006/2007. Cilvēkkapitāls: mans zelts ir mana tauta?* Galv.red. A. Zobena. Rīga: LU Sociālo un politisko pētījumu institūts, 2007., 43-61. lpp.

¹⁵⁴ Halseth Greg, Rysert Laura, Trends in service delivery: Examppls from rural and small town Canada, 1998 to 2005, *Journal of Rural and Community Development*, Pieejams: www.jrcd.ca, Skatīts 13.02.2009.

¹⁵⁵ Bandaranaika Suniti, Small Towns can Make a Difference, James Cooke University Townswille, Q 4814

Eiropas Savienībā 21. gadsimtā mazo pilsētu problēmām veltīti vairāki nozīmīgi pētījumi:

- 1) 2006. gada projekts Mazo Eiropas pilsētu stiprināšanas aktivitāte ASSET (*Action to Strengthen Small European Towns*) projekts, kuru koordinēja Eiropas ciematu un mazo pilsētu Padome ECOVAST (*European Council for Village and Small Town*)¹⁵⁶;
- 2) 2005. gada Lauku un mazo pilsētu programma, Apdzīvotības Stratēģijas programmas ietvaros [*The Rural and Small Town Programme (Repopulation Strategy Programm)*]¹⁵⁷;
- 3) 2005.-2008. gada Reģionu sadarbības programma ilgtspējīgai mazo pilsētu attīstībai (INTERREG IIIC SusSET: *Sustaining Small Expanding Towns*).¹⁵⁸

Visos šajos pētījumos uzmanība pievērsta lauku un pilsētu atšķirīgās ekonomiskās attīstības problēmām. Minētajos pētījumos ņemts vērā, ka mazo pilsētu iedzīvotāju skaits var būt mazāks par 50 000, 20 000 vai 10 000. Tomēr visbiežāk iedzīvotāju skaits nav vienīgais un noteicošais kritērijs apdzīvotās vietas statusa noteikšanā, jo mazās lauku pilsētas analizē kā lauku teritoriju, apkārtējo lauku iedzīvotāju nodarbinātības resursu, pakalpojumu sniegšanas vietu. Tādējādi atsevišķas teritoriālās vienības darba tirgū veic sociāli duālu funkciju, kalpojot par resursu gan saviem, gan apkārtnes iedzīvotājiem.

Šajā pētījumā mazās pilsētas definēšanai tiek izmantots to pretstats – Latvijas lielās republikas pilsētas un lielpilsēta Rīga. Atbilstoši 2007. gada septembra Ministru kabineta lēmumiem par administratīvi teritoriālo reformu par Latvijas lielajām (republikas) pilsētām tiek klasificētas jau agrāk par tādām noteiktās – Daugavpils, Liepāja, Jelgava, Jūrmala, Ventspils, Rēzekne, kā arī iepriekš nenoteiktās – Valmiera un Jēkabpils. Pārējās Latvijas pilsētās iedzīvotāju skaits ir starp 500 un 25 000. Jāpiezīmē, ka arī divās mazākajās republikas pilsētās iedzīvotāju skaits ir mazāks par 30 000. Tāpēc arī šīs pilsētas varētu saukt par mazajām pilsētām. Autore promocijas darba pētījumā arī tās pieskaitīs mazajām pilsētām.

Jēdziens lauku pilsētas tiek lietots mazo pilsētu apzīmēšanai, kas atrodas lauku teritorijās (nevis urbanizētās). Latvijas gadījumā lauku teritorijas attiecināmas uz visu Latviju, izņemot Rīgas rajonu un Pierīgu¹⁵⁹ (ģeogrāfi lieto arī jēdzienu Lielrīga).¹⁶⁰ Strīdīgs ir

¹⁵⁶ ECOVAST Landscape Identification (Eiropas ciematu un mazo pilsētu padome), Updated 2006, ERDF Pieejams: http://www.ecovast.org/papers/good_guid_e.pdf. Skatīts 20.07.2008.

¹⁵⁷ Rural and Small town programme. Pieejams: <http://www.mta.ca/rstp/news.html> Skatīts 19.07.2008.

¹⁵⁸ Interreg SusSET: Sustaining Small Expanding Towns Pieejams: <http://www.britnett-carver.co.uk/susset/> Skatīts 22.07.2008.

¹⁵⁹ Vītoliņš E., Demogrāfiskās attīstības tendences Latvijas reģionos, Gr.: Zin.red.P. *Demogrāfiskā attīstība Latvijā 21. gadsimtā sākumā*, ZPRaksti 3(9) 2006, SAK Zinātne, 2006, 147.-163. lpp.

¹⁶⁰ Krišjāne Z., Bauls A. Migrācijas reģionālās iezīmes Latvijā, 130-148, Gr.: Zvidriņš P. (red.) *Demogrāfiskā situācija šodien un rīt*, Rīga, SAK, Zinātne, 2005, 205. lpp.

jautājums par lielo jeb republikas pilsētu piederību lauku vai pilsētu teritorijai, tomēr Latvijas apdzīvotības struktūras kontekstā tās vairāk atbilst urbānām nevis lauku apdzīvotām vietām. Liela daļa lauku teritoriju, ieskaitot arī mazās pilsētas, atbilst arī grūti sasniedzamu apgabalu definīcijai (*remote*), jo tuvākais lielais centrs ar vismaz 10 000 iedzīvotājiem nav sasniedzams 30 minūtēs. Kā tika norādīts, Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (*Organization of Economic Cooperation and Development* — OECD) definē laukus kā teritorijas, kurās vairāk kā 50% teritorijas iedzīvotāju blīvums nepārsniedz 150 cilvēkus uz 1 km².¹⁶¹ Latvija nav OECD dalībvalsts, tāpēc formāli tās definīcijas Latvijai nav saistošas. Tomēr ņemot vērā citu jauno ES dalībvalstu (Polijas, Čehijas, Slovākijas) pieredzi OECD pētījumu un teorētisko lauku politikas konceptuālo jautājumu izstrādē, arī Latvija var izmantot izstrādāto klasifikāciju. Tādējādi ir lietderīgi definēt laukus kā teritoriju, kas ietver arī mazās pilsētas, un kā grūti sasniedzamas definēt tās lauku teritorijas, no kurām Latvijas lielās (republikas) pilsētas nav sasniedzamas 30 minūšu laikā. Ja tiek izmantota OECD definīcija, lielāka daļa Latvijas mazo pilsētu un pārējo teritoriālo vienību atbilst lauku teritoriju kritērijiem. Tāpēc darba tirgus attiecības tajās varētu vērtēt salīdzinājumā ar citu ES valstu lauku teritoriju darba tirgus attīstību. Šāda pieeja ļautu veiksmīgāk veidot mērķtiecīgu darba tirgus politiku lauku teritorijās.

OECD 2002. gadā veica pētījumu par darba tirgus reģioniem¹⁶² dalībvalstīs un iesaka tos klasificēt atbilstoši trīs NUTS (Statistiski teritoriālo vienību klasifikators, 3.grupa atbilstoši Eiropas Parlamenta un Padomes Regulai Nr.1059/2003 ir apdzīvotās grupas ar iedzīvotāju skaitu 150 000 līdz 800 000¹⁶³) grupām vai pat detalizētāk. Šāds dalījums ļautu šīm teritorijām patstāvīgi pretendēt uz ES finansējuma atbalstu, ko varētu mērķtiecīgi izmantot vietējām vajadzībām, tostarp arī vietējo darba tirgus aģentu atbalstam. Šāda lauku klasifikācija nodrošinātu veiksmīgāku nelauksaimnieciskās uzņēmējdarbības atbalsta sistēmas veidošanu, mākslīgi nenodalot mazās pilsētas no laukiem. Lauku darba tirgus attiecību pārmaiņas postindustriālajā sabiedrībā pētnieki saista ar lauku kā dzīves un darba vides attīstību un lauksaimniecības nozares perspektīvām.^{164,165} Nīderlandiešu lauku attīstības pētnieks Jans Van der Ploegs (*Jan Van der Ploeg*) uzsver zinātnes un pētījumu

¹⁶¹ OECD, *Rural Policy Reviews*, 2008., pp. 30-40.

¹⁶² OECD, Territorial Development Service, *Redefining Territories: functional regions*, In: *OECD Territorial Outlook, 2002*. Pieejams OECD mājas lapa <http://oecd.org>. Skatīts 12, 06, 2009.

¹⁶³ Par statistiskajiem reģioniem. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv.../par-statistikajiem-regioniem-28607.html>. Skatīts 10.09.2010.

¹⁶⁴ Van der Ploeg J. Rural development: a Challenging Assignment The Social Sciences. In: *Collection of papers of international conference Countryside – Our World*, Česky Krumlov 2006, pp. 30-36.

¹⁶⁵ Marsden T. New questions and challenges for rural development and agri-food policies: lessons and convergences from the European experience. Paper presented at the Institute for Transport and Rural research, University of Aberdeen, 2006. p.1-26. Pieejams: <http://www.find-whatyou-search.net/company-1583117-the-arlecton-centre-for-rural-and-small-town-research>. Skatīts: 12.02.2008.

nepieciešamību lauku un lauksaimniecības attīstībā un vienlaikus atzīst instrumentālu teoriju trūkumu, kas kavē lauku problēmu konceptualizāciju. Ploega pieeju kā metodoloģisko pamatu lauku izpētei min arī Vera Majerova, pamatojot kvantitatīvās un kvalitatīvās pieejas savstarpēji papildinošo lomu lauku darba tirgus problēmu izpētē¹⁶⁶.

Lauku attīstības modeļus veidojis arī Skotijas Aberdīnas universitātes profesors Terijs Mārsdens, izdalot trīs iespējamās Eiropas lauku attīstības variantus: agro-industriālo, postražošanas (*post-productivist*) un līdzsvarotas lauku attīstības modeli. Mārsdens lauku attīstības modeļu izvēli saista ar Kastela plūsmu teoriju, uzverot cilvēku, kapitāla un zināšanu plūsmas iespaidu uz darba tirgus attiecībām laukos, kur trūkst aizsardzības mehānismu, kas plūsmu iespaidā tomēr ļautu saglabāt vietējo darba tirgu. Mārsdens uzskata, ka lauki kā darba un dzīves telpa ir īpaši neaizsargāti pret globālajiem vides, mobilitātes u.c. riskiem. Lauku darba tirgus attīstību nosaka trīs modeļu savstarpējā konkurence. Dominējošais modelis laukos vēl arvien ir agrāri-industriālais darba tirgus attiecību tips, kas vairāk atbilst industriālajai ražošanai. Tajā lauki kā dzīves telpa tiek pakārtoti ražošanas vajadzībām, uzsvērtā ražošanas un sagādes ķēžu veidošana, primārā ražošanas sektora nozaru (pirmkārt, lauksaimniecība, mežsaimniecība) vērtēšana augstāk par citām. Šī modeļa īstenošana bieži nozīmē monokultūru audzēšanu. Postražošanas modelis veidojies 1980-tajos gados, kad lauksaimniecību skāra politiskā un vides krīze, kuras rezultātā laukos ienāca relatīvi liels skaits bijušo pilsētnieku ar vidēju ienākumu līmeni. Postražošanas modelis pievērsis uzmanību dabas vides saglabāšanai, telpiski sašaurinot agrāri-industriālās izpausmes. Tai pašā laikā, paaugstinot izmaksas lauksaimnieciskajai ražošanai, šī modeļa darbības rezultātā turpina samazināties darba vietu skaits laukos, jo mazo lauku saimniecību īpašnieki nespēj nodrošināt savu uzņēmumu finansiālu ilgtspēju. Līdzsvarotas lauku attīstības modeļa veidošanās sākas 20. gadsimta deviņdesmitajos gados, pastiprinoties pilsētas un laukus mijiedarbībai, lauksaimniecību veidojot kā daudzfunkcionālu praksi, kas ietver dažādas attiecības starp lauku uzņēmējiem un pilsētām.¹⁶⁷

Par modeļu veidošanos un pastāvēšanu Latvijas laukos var spriest pēc pārstāvētajām nozarēm un darba devējiem darba tirgus struktūrā. Mijiedarbību starp lauku un pilsētu darba tirgus aģentiem autore šajā pētījumā neanalizēs, jo tas prasa koncentrēt uzmanību tieši uz šo lauku darba tirgus attiecību aspektu. Autore uzskata, ka mazo pilsētu un lauku darba tirgū īpaši nepieciešama augsta elastība, jo:

- 1) potenciālo darba devēju ir mazāk;

¹⁶⁶ Majerova V. Methodological aspects of the Czech rural areas research after the EU accession. In: *Agricultural Economy*, Praha, Vol.51, 2005 (1) pp. 27-31.

¹⁶⁷ Marsden T., Smith E., Ecological entrepreneurship: sustainable development in local communities through quality food production and local branding. *Geoforum*, 36, 2005, pp. 440-451.

- 2) mediatori ir tālāk, un tie nepiedāvā visus tos pakalpojumus, ko var saņemt lielajās pilsētās;
- 3) pastāv vājāki ārējās elastības faktori (citu iespēju trūkums, zemāka samaksa, sociālo garantiju līmenis).

Apkopojot nodaļā analizēto teorētisko materiālu, var secināt, ka Kastela plūsmu telpas teorija izmantojama arī mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību analīzei, jo ļauj novērtēt kā materiālos, tā sociālos plūsmu telpas veidošanās aspektus. Kastels uzsver arī varas lomu, kas veicina piekļuvi plūsmu telpai. Baumana pieeja uzsver savstarpējas atbildības attiecības darba tirgus teritoriālajās struktūrās, tolerantu attieksmi pret „svešiniekiem” lauku un mazo pilsētu darba tirgū. Sociotelpiskā perspektīva līdzīgi kā Kastela plūsmu telpas koncepcija, Beka sociālā detelpiskuma un Baumana ne-vietas jēdzieni ļauj kompleksi analizēt globālo plūsmu ietekmi uz vietējiem darba tirgus procesiem, piemēram, IKT izmantošanu, svešvalodu prasmju vērtējumu u.c. Apdzīvoto vietu hierarhijas analīze ļauj novērtēt atšķirīgu teritoriālo vienību iespējas darba tirgū un to ierobežojumus. Lauku un pilsētu tipa apdzīvoto vietu noteikšanā autore balstās uz Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas rekomendācijām. Lauku kā atšķirīgas sociotelpiskas vienības pētnieku Van der Ploega un Mārsdena atzinumi autori ļauj rast pamatojumu plūsmu telpas teorijas pielietojumam darba tirgus attiecību analīzei mazajās pilsētās un laukos, kur izteiktāks globālo risku apdraudējums to attālinātības un infrastruktūras pieejamības dēļ. Tādēļ laukos un mazajās pilsētās jo īpaši nepieciešama darba tirgus aģentu piemērošanās un attiecību elastība, lai nodrošinātu apdzīvoto vietu un darba tirgus pastāvēšanu.

Dažādu valstu pētījumos tiek analizētas atšķirīgas dzīves un darba sociāli teritoriālās problēmas, tomēr gandrīz visos no tiem liela uzmanība ir pievērsta teritoriju nodarbinātības, darba tirgus, iedzīvotāju ekonomiskās un sociālās darbības analīzei.

3. DARBA TIRGUS ATTIECĪBU ELASTĪBA

ES darba tirgus konkurētspējas, nodarbinātības un bezdarba problēmas piedāvā risināt, veicinot darba tirgus elastību (*flexibility*), tā piemērošanos mainīgai videi.^{168,169} Darba tirgus attiecībās iesaistīto aģentu esošais vai vēlamo statuss maina arī viņu rīcību elastīguma nodrošināšanai. Vēl komplicētāka ir elastības problemātika reģionālās vienībās, kurām ir atšķirīgs ekonomiskais potenciāls, darba tirgus struktūra un kultūras pieredze.

3.1. Darba tirgus attiecību elastības ģenēze laikā un telpā

Pārmaiņām darba tirgus attiecībās pievērsušies telpisko plūsmu teorijas autors Manuels Kastels, riska sabiedrības teorētiķis Ulriks Beks un svešinieka kultūras koncepcijas autors Zigmunds Baumans. Baumans piekrīt Bekam, ka mēs dzīvojam vispārējās elastības pasaulē, akūtas un nepārejošas nedrošības apstākļos, kas caurstrāvo visus individuālās dzīves aspektus, visus profesionālās un kultūras identitātes parametrus.¹⁷⁰

Refleksīvā modernizācija Beka interpretācijā nozīmē, ka:

- 1) pārmaiņas industriālajā sabiedrībā notiek nemanāmi un neplānoti, tās veidojas jaunās, citādās modernizācijas atmodas laikā;
- 2) saskaroties ar industriālajai sabiedrībai paredzēto, nemainīto, politisko un ekonomisko kārtību, notiek modernitātes radikalizācija, kura lauž iepriekšējo industriālās sabiedrības veidolu, un atver ceļu (*paths*) jaunai, citādi modernitātei.¹⁷¹

Arī nodarbinātības modeļa maiņas Latvijā atspoguļo šo procesu. Tikai daļa pārmaiņu Latvijas darba tirgū notikušas plānotā un iepriekš paredzamā veidā. Neplānotas ir, piemēram, nozaru proporciju izmaiņas, nodarbinātības līmeņa svārstības, darba devēju pārstāvētie sektori u.c. Ja arī pats process ticis plānots, tad tā sekas bieži ir neplānotas, (piemēram, neregistrētās nodarbinātības īpatsvars un darba ņēmēju emigrācija). Šīs pārmaiņu izpausmes sabiedrībai var likties vēlamas un vienlaicīgi arī nevēlamas, jo tām ir nepieciešama lielāka elastība darba attiecību veidošanā, uzturēšanā un pārtraukšanā. Sabiedrības diferenciācija industriālo

¹⁶⁸Post-Lissabon Agenda. Pieejams: <http://euractive.com/en/socialeurope/labour-market-reforms>, Skatīts: 04.08.2010.

¹⁶⁹Potts, N. Flexibility and all that: understanding the EU labour market. *European Business Review*, Vol 99, No. 3, MCB University Press 1999, pp. 170-172.

¹⁷⁰Bauman Z. *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press, 2001, pp. 134-135.

¹⁷¹Beck U. The reinvention of Politics: towards a Theory of Reflexive Modernization, In: Beck U., Giddens A., Lash S. *Reflexive Modernization* (Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order), London, Polity Press 2002, pp. 5-6;

attiecību modernizācijas procesā palielina vajadzību pēc dažādu nozaru un līmeņu aģentu un mediatoru kooperācijas. Taču pārmaiņu straujums un neparedzamība ir tik liela, ka ekspertu padomi var netikt līdzī šīm pārmaiņām, un tāpēc ir svarīgi lēmumu pieņemšanas procesos iesaistīt ne tikai atzītus ekspertus, bet pēc iespējas plašāku speciālistu un ieinteresēto aģentu loku.¹⁷² Beka atziņa ir aktuāla arī Latvijai, kur postindustriālās transformācijas notika vienlaicīgi ar sociālistiskās nodarbinātības sistēmas demontāžu, kam sekoja iekļaušanās globālajos darba tirgus procesos, ES, bet pēc tam arī pasaules ekonomiskā krīze.

Baumans salīdzina pārmaiņu norisi sabiedrībā ar vielas plūdumu tās šķidrā un gāzveida agregātstāvoklī, ar to saprotot pārmaiņu nepārtrauktību, to plūstošo raksturu. Sabiedrības un šķidrās vielas līdzību Baumans saskata tajā, ka ne viena, ne otra pati par sevi nevar uzturēt noteiktu formu, bet tās veidojas tikai sastāvdaļu mijiedarbības rezultātā. Cieto vielas stāvokli Baumans asociē ar „smago modernitāti”, bet šķidro un gāzveida – ar „vieglo (*light*) modernitāti.” Viegļās modernitātes īpašības ir mobilitāte un nenoteiktība. Agrākā „smagā modernitāte”, bijusi daudz konservatīvāka un vairāk pretojusies pārmaiņām, tai raksturīgs paradumu sasalums (*frozen in habitual ways*). Tagadnes situācija nav radusies diktatūras, subordinācijas un apspiešanas rezultātā. Gluži otrādi – tā ir indivīda brīvas rīcības ierobežojumu izzušanas rezultāts. Kārtības negrozāmība (*rigidity*) ir cilvēka kā brīva aģenta radīts artefakts un ierobežojums deregulācijas, liberalizācijas, elastīguma (*flexibilization*) apstākļos darba tirgū.¹⁷³ Negrozāmība, pretošanās pārmaiņām un elastībai Baumana izpratnē ir iepriekšējā modernitātes perioda iezīme. Darba tirgus elastība dažādā mērā skar makro un mikro līmeņa struktūras un atsevišķus indivīdus. Baumans pievērš uzmanību atsevišķa indivīda nenovēršamai iesaistei darba tirgū notiekošajās pārmaiņās un viņa nespējai ietekmēt attiecības darba tirgū. Tie, kas ir pārliecināti par savu spēku, varu un iespēju mainīt lietu kārtību, pieņem progresu kā neizbēgamu, kamēr tie, kas jūt nespēju ietekmēt pastāvošās attiecības, saskata progresa nevēlamību un, iespējams, pat pretojas pārmaiņām.

Beks norāda uz pretrunām starp indivīdu izvēli un sabiedrībā pastāvošajiem sadarbības un informācijas izplatīšanas modeļiem. Beks ievieš jēdzienu „zombiju institūti” (institucionālās struktūras: gan formālās, gan neformālās). Baumans pārmaiņu realizāciju salīdzina ar kausējamo katlu, kurā zūd vai tiek pārveidotas iepriekš pastāvējušās atkarības un mijiedarbības attiecības. Cilvēki tiek atstāti bez iepriekšējās kārtības, neizstājot to ar citu – zūd sakārtotība viņu dzīves scenārijos, izredzēs (*prospects*) un stratēģijās. Cilvēkiem kā brīviem indivīdiem zūd atbilstošas nišas un likumi, kam piemēroties, un nav stabili orientieri,

¹⁷²Beck U. The reinvention of Politics: towards a Theory of Reflexive Modernization. In: Beck U., Giddens A., Lash S. *Reflexive Modernization* (Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order), Cambridge, Polity Press 2002,) pp. 1-56.

¹⁷³ Bauman Z. *Liquid Modernity*. Cambridge, Polity Press, 2001, pp. 132-135.

no kuriem vadīties. Tas nenozīmē, ka katra nākotnes redzējums ir „brīva iztēles konstrukcija”, bet gan virzību no skaidri noteiktām „references grupām” uz „universālu salīdzinājumu”. Tajā indivīda darba vērtība nav iepriekš skaidri paredzama un noteikta, bet veidojas individuālās dzīves pieredzē. Arī attiecībām darba tirgū zūd orientieri, un to darbības likumi kļūst neskaidri.

Daniels Bels grāmatā „Postindustriālās sabiedrības atnākšana” (*The coming of the Post-Industrial Society*) (1973) un Deivids Hārvejs darbā „Postmodernitātes nosacījums” (*The Condition of Postmodernity*) (1989) norāda uz elastību kā atšķirīgu postindustriālā perioda postfordisma iezīmi. Elastība tiek attiecināta uz darba procesu, darba tirgu, ražošanas, uzkrājumu un patēriņa procesu.¹⁷⁴ Tai pašā laikā bieži tiek minēts, ka elastība praksē nav tieši konstatējama. To savā pētījumā uzsver Sanderlendas (*Sunderland*) universitātes darba attiecību un dzimtes jautājumu pētniece Harieta Bredlija.¹⁷⁵ Bredlija min, ka par elastību darba tirgū daudz raksta un runā darba tirgus pētnieki, bet tās pastāvēšanai trūkst nopietna empīriskā pamatojuma. Drīzāk konstatējama ir kvalifikācijas darba kultūras uzsvēršana un izplatība, akcentējot saskarsmes prasmju (piemēram, sasveicināšanās ar klientu, profesionālās laipnības: smaidu, standarta atbilžu izmantošana utt.) nozīmi zemas un vidējas kvalifikācija darbinieku vidū pakalpojumu nozarēs. Paaugstinātas prasības darbinieku prasmēm un zināšanu līmenim skar tikai nelielu darba tirgus segmentu, lielākajā daļā postindustriālā perioda pakalpojumu sektora darbu ir nepieciešams tikai ierobežots zināšanu līmenis un ātri apgūstamas prasmes.

Sociālo tīklu dezintegrācija, kolektīvas rīcības efektīva vadība (*agency*) ir daži no „vieglās modernitātes” blakus efektiem. Sociālā dezintegrācija ir arī jaunās varas tehnikas rezultāts, kas izmanto saistību trūkumu kā instrumentu savas varas realizācijai. Varai nav vairs jāreķinās ar barjerām, nostiprinātām robežām un robežpunktiem (*checkpoints*). Kastels darbā „Tīklu sabiedrības veidošanās” (*The Rise of The Network Society*) raksta par darba tirgu kā jaunu sociālu un ekonomisku struktūru, kas balstīta uz informācijas tehnoloģijām un kurā svarīgs ir prasmju decentralizēts pielietojums, darba individualizācija un pielāgošanās tirgum, kas tādējādi segmentē darbu un sadala sabiedrību.¹⁷⁶ Saasinot konkurenci, tehnoloģijas veicina mūsdienu sabiedrības elastību, kuras pamatā ir darba attiecību pārveidošana. Elastība darba tirgū ir pārbaudījums darba tirgus attiecībām. Darba tirgus attiecību elastību var raksturot pēc norises vietas (kur strādāt: individuāli vai atbilstoši darba devēju apakšstruktūrām un vienošanās tīkliem), darba orientācijas (process, detaļas vai rezultāts), stabilitātes (ilgums, patstāvīgums), sociālās vienošanās veida starp darba devēju

¹⁷⁴ Strangleman T., Warren T. *Work and Society*. London, Routledge, 2008, pp. 128-129

¹⁷⁵ Bradley H., [et.al.] *Myth at Work*. Oxford, Blackwell Publishers, Polity, 2000, pp. 15- 32.

¹⁷⁶ Castells M. *The Rise of The Network Society*. USA: Blackwell Publishing, 1996. pp. 281-290.

un darba ņēmēju (atalgojuma standartizācija, kvalifikācijas paaugstināšana, sociālie labumi, virsstundas, noskaņojums).¹⁷⁷

Katrs blīvs un stiprs sociālais tīkls, īpaši, ja tas ir teritoriāli iesakņots, ir kavēklis, šķērslis globālai varai ietekmēt plūsmas.¹⁷⁸ Sniedzot iespējamo nākotnes sabiedrības vīziju laikā un telpā, Bauman uzsver drošību telpā, ko vēlas izjust cilvēki. Ar vēlmi izjust drošību var skaidrot arī to darba tirgus dalībnieku rīcību, kuri zaudējuši drošību darba attiecībās, bet nevēlas zaudēt dzīves vietas kā pieraduma drošību un jūtas piesaistīti mazajām pilsētām un laukiem. Beks saista darba tirgus attiecību elastību ar riska sabiedrības veidošanos. Beks uzsver darba tirgus attiecību elastības un darba tirgus attiecību nedrošības pieauguma savstarpējo atkarību.

Elastības pieauguma veicināšana darba tirgū nozīmē risku pārdali no valsts un ekonomikas uz indivīdu. Darba tirgus elastība gan ES, gan Latvijas nodarbinātības politikā kļuvusi par „politisko mantru”, kā to sauc Beks.¹⁷⁹ Darba līgumattiecības piesaista darbinieku darba devēja organizācijai. Attiecības starp īslaicīgu (terminētu) darba norunu un darba saistību nozīmē emocionālās saistības ierobežotību ar darba devēja organizāciju. Netiek ievēroti vai nodrošināti tādi darba tirgus attiecību aspekti kā nodarbinātība, darbs, karjera un organizācija. Savukārt tradicionālās darba attiecībās ir iespējams identificēt darba devēja un darbinieka attiecības. Pastāv atsevišķas darba devēju organizācijas, ar kurām darbinieki ir saistīti emocionāli (identificēšanās ar organizācijas mērķiem un vērtībām) vai pamatojoties uz attiecību ilgumu (pieņemšanas izvēles trūkums), vai arī normatīvu saistību (sociālais spiediens un vēlmes). Darba tirgus attiecībās izmantotās darba attiecību saistības (līgumu veidus) var analizēt arī kā darbinieku ieinteresētību veicinošu vai kavējošu šo attiecību veidošanas un uzturēšanas faktoru. Līguma veidi var atšķirties pēc laika (attiecību paredzamais ilgums), darba veida (gadījuma, patstāvīgs), iespējamām karjeras izredzēm, organizatoriskās formas un kontroles.¹⁸⁰

Neregulāra darba situācijas rezultāts ir biežas pārmaiņas darbavietā un arī darba vietu maiņas. Gan Kastels, gan Beks norāda, ka pēdējos gados darba tirgū noris strukturālas pārmaiņas. Galvenais iemesls šīm pārmaiņām ir lielais elastīgums darba organizācijā, ko darba devēji var izmatot kā savu pozīciju un peļņas interešu aizstāvības instrumentu, it īpaši sarežģītā ekonomiskā situācijā vai pastiprinoties globālai konkurencei. Tas dažādos veidos ir ietekmējis darba ņēmējus (piemēram, neatbilstošas darba stundas, darba un finansiālā nedrošība). Elastīgums ir veicinājis arī darba apstākļu nestabilitātes pieaugumu, piemēram,

¹⁷⁷ Castells, M. *The Rise of The Network Society*. USA: Blackwell Publishing, 1996. pp. 291-296.

¹⁷⁸ Bauman Z. *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press, 2001, p. 7, 94.

¹⁷⁹ Beck U. *The Brave New World of Work*. Cambridge, Polity, 2005, pp. 3-5.

¹⁸⁰ Gallagher D., Sverke, M. *Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant?* Pieejams internetā: <http://eid.sagepub.com/cgi/content/abstract/26/2/181>. Skatīts: 28.06.2009.

īslaicīgajiem, neregulārajiem vai pagaidu darbiem.

Bristoles universitātes profesors Kevins Dogans (*Kevin Doogan*) darba tirgus attiecību izmaiņu analīzei piedāvā izmantot ilgstošās nodarbinātības teoriju, kas pretēji Beka un Kastela pieejai norāda uz darba tirgus attiecību ilgstošo, nepārtraukto raksturu, jo empīriskā izpēte un statistikas dati liecina, ka tikai neliela daļa darba tirgus attiecību notiek īstermiņā. Ilgstošo nodarbinātību raksturo darba tirgus attiecības, kas turpinās desmit gadus un ilgāk.¹⁸¹ Ilgstošās nodarbinātības jēdziens ļauj adekvātāk novērtēt gan darba devēju un darba tirgus attiecību pastāvēšanas ilgumu, gan to struktūru un attiecību veidošanas iespējas ar darba ņēmējiem. Lai varētu realizēties ilgstošās nodarbinātības attiecības, vispirms jābūt darba devējam, kas pastāv desmit gadus un ilgāk. Tāpēc autore analizēs mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību atbilstību ilgstošās nodarbinātības kritērijiem.

Nedrošība un stabilitātes trūkums dažādā veidā skar darba tirgus dalībniekus telpiskajās reģionālajās vienībās. Drošību vēlas izjust arī darba tirgus dalībnieki laukos un mazajās pilsētās. Drošības izjūtu var veicināt kopienas tipa attiecības laukos un mazajās pilsētās. Darba tirgus dalībnieku izjūtās tas var atspoguļoties kā zināma nostaļģija pēc pagājušajiem savstarpējas uzticības laikiem iedomātā pagātnē, kad „labā” sabiedrībā „labie” kaimiņi sekoja labākiem sadzīvošanas likumiem un normām. Tieši laika distance bieži ļauj skatīt pagātni kā utopiju. Tomēr gan mazo, gan lielo pilsētu telpā var novērot drošības iespaida veidošanu. Arī darba tirgus situācijā cilvēkiem ir vēlme justies droši un pasargātiem. Viens no veidiem, kā šo drošību veicināt, ir kopienas tipa attiecību un iespaida to pastāvēšanu veidošana. Tur, kur cilvēki pazīst viens otru ilgstoši un daudzpusīgi, šādu iluzoru vai patiesu priekšstatu veidot ir vieglāk. Taču kopienas tipa attiecības nozīmē arī stingri uzraudzītas kopienas robežas un piesardzību pret svešiniekiem.

Baumans raksta par „aizsardzības anklāviem” ar ierobežotu pieejamību. Ko darba tirgū uzskata par svešiniekiem, pret kuriem jāveido aizsardzības sistēma? Ja darba tirgus ieejas vārti tiek atvērti pēc „draugu, radu, paziņu ieteikumiem, personīgajām atsauksmēm, rekomendācijām”, tad darba tirgū gandrīz neiespējami ienākt darba ņēmējiem, kuri nav iekļauti vietējos neformālajos tīklos. Laukos un mazā pilsētā realizēt atlasīti pēc neformālās pazīšanās principiem nav sarežģīti, jo to nodrošina sociālie tīkli. Rezultātā darba devējs jūtas drošs par pieņemto darbinieku, bet svešajam iekļūt darba tirgū nebūt nav vienkārši. Svešinieka statusu var definēt gan vadoties no nacionālā, reģionālā, vietējā darba tirgus struktūras, gan kultūras iezīmēm (valoda), gan no piederības tām sociālajām grupām, kas neatbilst izplatītiem priekšstatam par labu darba ņēmēju. Darba devējs nav gatavs pieņemt

¹⁸¹ Doogan K. Long-term Employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe. *Time & Society*, London, SAGE Thousand Oaks, 2005, pp. 65-87.

darbā cilvēku, kurš nevar uzrādīt pazīšanās ķēdi, rekomendāciju no savstarpēji pazīstama cilvēka. Arī darbinieku meklēšana var notikt atbilstoši savstarpējās tiešās vai netiešās pazīšanās principam. Pārejai uz lielpilsētas dzīvi un darbu ir nepieciešamas īpašas prasmes piemēroties darba tirgus attiecībām atšķirīgā sociālā vidē. No sociālās vides ir atkarīga saskarsmes iemaņu veidošanas nozīme un relatīvi mazāka uzmanība profesionālajām un vispārējām zināšanām.

Elastības ģenēzi autori izskaidro ar darba tirgū notiekošo pārmaiņu straujumu un neparedzamību (Beks), tehnoloģisko pārmaiņu lomu darba tirgus prasmju un zināšanu prasību segmentācijā (Kastels) un vieglās modernitātes plūstošo (Baumans) dabu pretstatā sastingušajām attiecībām industriālo darba tirgus attiecību periodā. Šie autori elastību skata kā atbildi uz sabiedrībā un darba tirgus attiecībās notiekošajām pārmaiņām, nedrošību un risku pieaugumu, drošības meklējumiem, kas izpaužas, sašaurinot uzticamo aģentu loku, paļaušanos uz pazīstamiem cilvēkiem, nozarēm un pieredzi darba tirgū. Bredlija izsaka hipotēzi, ka vispārējs elastības pieaugums darba tirgus attiecībās ir nepamatots pieņēmums, mīts un ka prasmju un zināšanu prasības skar tikai nelielu darba tirgus segmentu. Ilgstošās nodarbinātības jēdziens raksturo darba tirgus attiecību stabilitāti, īstermiņa darba attiecību izplatību. Darba līgumi var veicināt vai kavēt emocionālās piesaistes un uzticības pilnu attiecību veidošanos starp darba devējiem un darba ņēmējiem, bet tā ir tikai viena no elastības izpausmēm darba tirgus attiecībās. Nākošajā apakšnodaļā analizēta elastības jēdziena būtība un tās izpausmes (dimensijas) darba tirgū.

3.2. Darba tirgus attiecību elastības būtība un izpausmes

Elastība darba tirgū ir svarīgs sociāli ekonomiskās attīstības jautājums ES valstīs jau vismaz pēdējās trīs desmitgades. Elastība ir nosacījums izdzīvošanai pastāvīgi mainīgā vidē, tā izriet no nepieciešams piemēroties, un tās izpratne mainās atkarībā no darba tirgus aģentu pozīcijām darba tirgū.¹⁸² Elastību attiecina gan uz darba laika un līguma termiņiem, gan ienākšanu darba tirgū un iziešanu no tā.¹⁸³ Elastības jēdzienu lieto saistībā ar dažādiem tirgus, arī darba tirgus attiecību raksturojumiem [produkta (*product flexibility*), skaitliskā (*numerical flexibility*) - strādājošo skaits, funkcionālā (*functional flexibility*) u.c.].¹⁸⁴ Produktu elastība

¹⁸² Gouliquer, L., Pandoras Box: The Paradox of Flexibility in Today's Workplace. In: *Current Sociology*, January, Vol.48(1): Sage Publications, London, Thousand Oaks, 2000, p.29-38, Pieejams: www.sagepublications.com, Skatīts: 30.10.2008.

¹⁸³ Vander Steene T., Sels L., Van Hootegem, De Witte, Forrier A. The impact of the institutional context on the politics of flexibility: comparison Belgium-The Netherlands. *Journal of European Industrial Training*, 2008, pp. 384-393.

¹⁸⁴ Edgell S. *The Sociology of Work*. London, Sage Publications, 2006, pp. 85-88.

drīzāk attiecināma uz darba devēju un darba ņēmēju attiecībām ražošanas procesā un mazāk uz darba tirgus attiecībām, tāpēc autore šo elastības aspektu turpmāk neanalizēs. Elastības jēdzienu izmanto gan raksturojot atsevišķus darba tirgus aģentus, gan to savstarpējās attiecības. Autori interesē elastība darba tirgus attiecībās, ienākot darba tirgū un uzturot darba tirgus attiecības.

Plašā nozīmē elastības jēdziena biežā sastopamība darba tirgus un nodarbinātības jautājumiem veltītajā literatūrā saistāma ar straujajām pārmaiņām ekonomikā un darba tirgū, kas skar visus darba tirgus struktūras elementus un tajā notiekošos procesus [Stefens Edgels (*Stephen Edgell*), Brūss Kērtiss (*Bruce Curtis*) u.c.] . Tā kā darba tirgū notiekošais tiešā veidā ietekmē lielāko daļu sabiedrības, un tikai nenožīmīga daļa iedzīvotāju spēj un vēlas dzīvot ārpus tā ietekmes, tad, neskatoties uz pārmaiņu raksturu un vēlamību, darba tirgus dalībnieki ir spiesti apzināti vai neapzināti piemēroties notiekošajiem pārmaiņu procesiem.

Elastība ir jēdziens, kas raksturo gan konkrētas materiālas izmaiņas, gan arī darba devēju un strādājošo stratēģiju pārmaiņas. Darbs tradicionāli tiek uztverts kā elastīgs mainīgais, kuru var kontrolēt un ar kuru var manipulēt ekonomisko mērķu un augstākas konkurētspējas sasniegšanai. Elastība ir saistīta ar izdzīvošanas spēju globālajā ekonomikā. Elastīgs darba devējs vai ņēmējs ir gatavs pārmaiņām (*versatile*), ātri domājošs. Turpretī neelastīgs darba devējs vai darba ņēmējs ir ierobežots savā rīcībā darba tirgus attiecībās, ko nosaka ārēji neredzami apstākļi (*hide-bounded*), birokrātisks un pretojas pārmaiņām (*resistant to change*). Biežāk minētās elastības dimensijas darba devēju raksturojumā ir funkcionālā elastība, skaitliskā (*numerical*) elastība un darba laika (*temporal*) elastība. Darba devēju un darba ņēmēju attiecību elastību var raksturot ar darba devēju atšķirīgām attiecībām ar centrālajiem un perifērijas nodarbinātajiem. Centrālie darbinieki ir pastāvīgos pilna laika nodarbinātie, kas ir nozīmīgi darba devēja ilgtermiņa nākotnei. Šiem darbiniekiem parasti ir labāki darba apstākļi, nākotnes izredzes, funkcionāla elastība, daudzveidīgas prasmes. Perifērijas attiecības veidojas ar līgumdarbiniekiem (juristi, grāmatveži, utt.), uzkopšanas dienestiem, īslaicīgi nodarbinātajiem (*agency staff, temporary staff*), īstermiņa līgumu personālu (*fixed term contract staff*). Perifērijas attiecības visbiežāk tiek veidotas ar pilna un daļēja laika, zemas kvalifikācijas vai mazkvalificēta darba veicējiem. Tās raksturo zemāks drošības līmenis un šīs attiecības var tikt veidotas pēc skaitliskās elastības principa (skaita samazināšana).¹⁸⁵ Elastība nozīmē arī atšķirīgas attiecības starp dažādiem darba devējiem un darba ņēmējiem, kā arī starp vienu darba devēju un dažādām darbinieku grupām.

Darba tirgus attiecībās vienmēr ir iesaistīti darba devēji un darba ņēmēji, taču var atšķirties darbinieku piesaistes veids (darba vienošanās nosacījumi), citu darba tirgus aģentu

¹⁸⁵ Strangelman T., Warren T. *Work and Society*. London, Routledge, 2008, pp. 130-131.

– mediatoru iesaistes pakāpe un veids, kā arī tas, cik tiešas vai pastarpinātas ir attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Jo lielāks ir darba devējs, jo mazāka ir tiešas mijiedarbības iespēja un darba devējs ir attālinātāks no darba ņēmēja. To nosaka gan nodarbināto skaits un iespēja tieši mijiedarboties darba devējiem un darba ņēmējiem, gan uzņēmuma struktūra (filiāles, apakšuzņēmēji). Darba devēju un darba ņēmēju attiecības darba tirgū raksturo vienošanās, kas nosaka darba raksturu, ilgumu, apmaksas principus un citas savstarpējo attiecību veidošanas īpatnības. Lielajos uzņēmumos/iestādēs darba ņēmēji pamatā sadarbojas ar darba devēja pārstāvi – zemākā vai vidējā līmeņa vadītāju. Šajā gadījumā darba devēja un darba ņēmēju attiecību raksturu ietekmē ne tikai darba devēja pārstāvētais sektors (sabiedriskais/ privātais), bet arī zemāka līmeņa vadītāju pilnvaras un autonomija. Lielo darba devēju gadījumā darba tirgus attiecības veidojas atšķirīgi arī tādēļ, ka nav iespējama tieša un vienkārša kontrole pār darba ņēmēju rīcību.¹⁸⁶

Postmodernitātē zūd modernitātē pastāvējusī darba devēju vēlme piesaistīt tikai noteikta dzimuma darbiniekus, profesionalitātes monopols (izglītības iespējas dažādos vecumos), kā arī darba devēju aktivitāšu piesaiste noteiktai ģeogrāfiskai vietai. Ja modernā sabiedrībā attiecības starp cilvēkiem darbā, arī attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem, tiek raksturotas kā racionālas un nemainīgas, tad postmodernajā sabiedrībā šīs attiecības ir mazāk racionālas, vairāk iracionālas un elastīgas.¹⁸⁷

Saskaņā ar makdonaldizācijas teoriju darba devēju un darba ņēmēju attiecībām postindustriālajā sabiedrībā raksturīgs tas, ka: 1) paralēli pastāv industriālā tipa (fordisma) darba devēju un darba ņēmēju attiecības, kā arī postindustriālās attiecības ar izteiktu apkalpojošās sfēras pieaugumu, uzsvāru uz informācijas un zināšanu nozīmi darba tirgū; 2) paralēli pieaug gan tā darba tirgus daļa, kurā veidojas sarežģītāka, uz zināšanām un profesionālismu balstīta mijiedarbība starp darba devējiem un darba ņēmējiem, gan tā, kur šī mijiedarbība izpaužas ļoti vienkāršās standartizētās, atkārtotojošās un rutinizētās attiecībās. Efektivitāte darba devēju un darba ņēmēju attiecībās saistīta ar prasību darba ņēmējiem pakalpojumus sniegt ātrāk, pārdot pēc iespējas vairāk, efektīvāk organizēt cilvēku darbību, iesaistot pašus pakalpojumu saņēmējus darba procesā. Neofordisma teorija akcentē arī nevienlīdzību starp vadību un darbiniekiem un kritiski vērtē zemu atalgoto darbinieku segmenta palielināšanos.¹⁸⁸ Šīs pieejas autori uzskata, ka lielākajai daļai strādājošo samazinās darba samaksa, papildus labumi, darba drošība, degradējas prasmes un kvalifikācija, pavājinās karjeras veidošanas iespējas.

¹⁸⁶ Bruce C. Working. In: Mathewman C., West-Newman, Curtis B. (Ed.) *Being Sociological*, Palgrave Macmillan, 2007, pp. 67-86.

¹⁸⁷ Beck U. *The Brave New World of Work*. 2005, Cambridge, Polity, p.20.

¹⁸⁸ Handel M. Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998. In: *Work and Occupations*, Vol.32, No.1, 2005, London, Sage Publications, 73.

Veidojot darba tirgus attiecības, darba devēji liek uzsvāru uz kvantitatī un precizitatī šajās attiecībās. Tas attiecas uz laiku, apmaksas sistēmu, un, galvenais, uz prasībām, ko darba devēji izvīrza darba ņēmējiem.

Paredzamība ietver standartizāciju, kas spilgti izpaužas lielo darba devēju un to pārstāvju uzvedībā darba tirgū. Mijiedarbības ir novestas līdz noteiktu priekšrakstu izpildei, standarta rīcībai gan darba devēju attiecībās ar darba ņēmējiem, gan atsevišķās situācijās darba ņēmēju attiecībās ar klientiem.

Kontroli neofordisma izpratnē var raksturot ar jēdzienu „robotizācija”, ar to saprotot gan cilvēku aizstāšanu ar robotiem, gan pašu cilvēku robotizāciju. Kontrole paredz sekošanu instrukcijām: „dari, kā es saku, nevis kā es daru”. Kontrole vairs nenotiek tikai tiešā veidā, bet arī ar tehnoloģiju palīdzību (piemēram, apkalpotie klienti; apkalpošanas laiks, kuru var aprēķināt pēc klientu reģistrācijas datiem; kases čeku sistēmas kontrole). Kontrole izpaužas arī kā prasība darbiniekiem „darīt pareizi”, sekot vienam par pareizu un efektīvu atzītam darba paņēmienam. Tā kā darbinieku prasmes tiek kodētas un aprēķinātas (ņemot vērā fizioloģiskās un psiholoģiskās spējas), organizācijām vairs nevajag kvalificētus darbiniekus.¹⁸⁹ Vadība spēj pieņemt, apmācīt un nodarbināt arī nekvalificētus darbiniekus atbilstoši stingrām vadlīnijām, piemēram, ātrās ēdināšanās uzņēmumos, telemarketingā.

Darba devēju un darba ņēmēju attiecības ietver gan neofordismam, gan postfordismam atbilstošas attiecības. Sarežģītā ekonomiskā situācijā darba devēji mazāk rēķinās ar darba ņēmēju darba apstākļiem, līdzdalību un izaugsmes iespējām. Darba tirgus mediatoru esamība un aktivitāte nosaka darba tirgus aģentu pozīciju aizstāvēšanu un izmaiņu pieņemšanu darba tirgū. Elastības izpratni darba tirgus attiecībās raksturo duāla pieeja, uzsverot zināšanu un tehnoloģiju lomu vai pārnesot konveijera darba principus (disciplīna, ātrums, hierarhija) arī uz pakalpojumu sfēru.

Elastība nozīmē adaptāciju un daudzveidību tirgus ekonomikā, taču tās izpratne mainās atkarībā no tās lokalizācijas darba tirgus sistēmā (darbinieks, darba devējs vai valdība). Jebkurā gadījumā elastības izpratne saistīta ar konkrētu vēsturisko vai teorētisko tirgus attiecību izpratni. Piemērošanās nozīmē gan atbildi uz dažāda līmeņa izaicinājumiem globālā, nacionālā vai vietējā mērogā, gan jaunas iniciatīvas darba tirgū un esošo kultūras, ekonomisko un sociālo atšķirību iekļaušanu darba tirgus pārmaiņu procesā.

Atbilstoši darba tirgus struktūrai elastība attiecas gan uz darba tirgus aģentiem (darba devējiem, darba ņēmējiem), gan uz mediatoriem, gan attiecībām starp aģentiem – gan tiem ienākot, darbojoties darba tirgū, gan atstājot to.

¹⁸⁹ Ritzer G. *The McDonaldization of Society*. London, Pine Forge Press An Imprint Sage Publications, 2008, pp. 117-124.

Lai darbotos ekonomiskā tirgū, gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem nepieciešama elastība (piemēram, pārzināt darba tirgus prasības, spēt atrast brīvu nišu vai konkurēt ar citiem). Darba devēju piedāvājuma elastība darba ņēmējiem var būt ārēja – to nosaka potenciālo darba vietu skaits, prasības strādāt par zemāku samaksu; sliktākos apstākļos; bez sociālajām garantijām; atšķirīgu darba laika režīmu; ilgāku/īsāku laika periodu. Ienākšana darba tirgū var atšķirties pēc veida, kā tiek meklēts darbinieks vai darba vieta. Atšķirīgu sektoru darba devējiem elastīgas reakcijas iespējas var veicināt vai ierobežot gan resursu pieejamība, gan institucionāli nosacījumi. Arī darba ņēmēju iespējas nosaka iepriekš minētie nosacījumi. Darba vietu trūkuma apstākļos, darba ņēmēji rūpīgāk izvērtē savas izredzes darba tirgū, darba devēju pieprasījumu pēc darba ņēmējiem, ņemot vērā lokālos (novada, pilsētas, valsts) nosacījumus, institucionalizēto atbalsta struktūru iespējas, kā arī savas iespējas mainīt šos darba tirgus nosacījumus.

Autori interesē darba devēju elastība ietver viņu piemērošanos darba tirgus situācijai, reaģējot uz īslaicīgām un ilglaicīgām pārmaiņām. Darba tirgus attiecību analīzes literatūrā tiek izdalītas vairākas darba tirgus attiecību elastības dimensijas.

1. Darba devēju spēja variēt darba procesā iesaistīto strādājošo skaitu noteiktā laikā atbilstoši produkcijas (preču, pakalpojumu) pieprasījuma svārstībām ir **skaitliskā elastība**.¹⁹⁰ Tā ir viena no darba devēja iespējamām reakcijām uz situācijas izmaiņām darba tirgū. Tā izpaužas kā darbinieku skaita samazināšana, uzņēmuma vai iestādes pārceļšana uz citu teritoriālo vienību. Šādā gadījumā darba ņēmēju elastībai nav nozīmes darba vietas saglabāšanā. Skaitliskā elastība var izpausties, modernizējot ražošanas un pakalpojumu uzņēmumus, tāpēc zināšanu ietilpīgu darba tirgus attiecību veidošana bieži nozīmē arī darba vietu skaita samazināšanu. Tas vairāk ietekmē tās apdzīvotās vietas, kas atrodas tālu no lielajiem urbānajiem centriem un kurās izvietotas uzņēmumu filiāles, kas tiek centralizētas, modernizētas u.tml.
2. Ar **ārējo** elastību tiek raksturoti likumdošanā noteiktie darba laika, darba līgumu un darba samaksas nosacījumi. Šos elastības aspektus pēta arī ekonomikas zinātne.¹⁹¹ Ekonomiskā elastības izpratne tomēr ietver šaurāku, formāli fiksējamu darba tirgus attiecību loku nekā socioloģiskā.
3. Organizācijas/**organizatoriskā** elastība raksturo dažādu darba organizācijas formu izmantošanu, vadības dažādību. Šis elastības veids attiecas uz organizācijas iekšējiem procesiem, un tā socioloģiskā izpēte plašāk tiek veikta vadības zinātnes un sociālās

¹⁹⁰ Watson T. *Sociology, work and industry*. Routledge, 1996., pp. 347-367

¹⁹¹ Zasova A., Meļihovs A., Latvijas darba tirgus elastības novērtējums, Rīga: Latvijas Banka, 2005, Piejams: http://www.bank.lv/images/img_lb/izdevumi/latvian/citas/darba_tirgus_elastiba.pdf. Skatīts 20.01.2010

psiholoģijas pētniecisko perspektīvu ietvaros.¹⁹² Pētot organizāciju elastību, zināmā mērā jādistancējas no darba tirgus makro līmeņa perspektīvas.

4. **Funkcionālā** elastība raksturo darbinieku prasmju un zināšanu daudzpusīgumu, kas nodrošina dažādu uzdevumu izpildi darba procesā atbilstoši biznesa prasībām. Gan organizatoriskā, gan funkcionālā elastība darba tirgus ietvaros raksturojama kā **iekšēja elastība**¹⁹³, jo tās attiecas uz darba devēju un darba ņēmēju attiecībām – mainot darba saturu, nodarbinātības formu, īstenojot pārkvalifikāciju, mainot statusu darba tirgū (pašnodarbinātais, uzņēmējs). Funkcionālā elastība ietver arī darba devēju prasības darba ņēmējiem, pieprasīto prasmju un zināšanu raksturu¹⁹⁴. „Mīkstās” prasmes (*soft skills*) ir komunikāciju un saskarsmes iemaņas, bet „cietās” (*hard skills*) – tās, kas satur tehnikas, tehnoloģiju izmantošanas prasmes.
5. **Finanšu** elastība raksturo skaitlisko un funkcionālo elastību, atšķirīgu finansiālo atbalstu instrumentu piemērošanu.¹⁹⁵ Arī finanšu elastības pētījumi uzskatāmi par starpnozaru pētījumu virzienu, un Latvijā šai darba tirgus attiecību dimensijai pievērsušies Brigita Zepa un Mihails Hazans.¹⁹⁶ Autore promocijas darbā neplāno analizēt finanšu elastību.
6. Jēdziens „**interpretatīvā** elastība” attiecināms uz jauno tehnoloģiju (IKT, telekomunikāciju) izmantošanu darba tirgus dalībnieku sociālajos kontaktos. Interpretatīvo elastību bieži klasificē kā darba tirgus attiecības virzošo tendenci.^{197,198}
7. Elastību var saistīt arī ar pakļaušanos vai adaptāciju darba tirgus situācijai, darba devēju prasībām. Tās var notikt dažādos veidos. Pirmkārt, tās var īstenoties **iepriekšparedzamā** veidā, atbilstoši centralizētai kontrolei (darba laika, disciplīnas prasības kā primārais darba devēju uzdevums). Šis elastības tips ietver darbinieku centralizētu kontroli, lēmumu par darba tirgus attiecībām un to izmaiņām pieņemšanu centralizētā veidā, orientāciju uz zemas kvalifikācijas darbaspēku, kas rekrutējams ir viegli vai bez lielas piepūles.

¹⁹² Nordstrom K., & Ridderstrale J. *Funky Business*, Sweden: Bookhouse Publishing, 2001.

¹⁹³ Gouliquer, L. “Pandora’s Box: The Paradox of Flexibility in Today’s Workplace. In: *Current Sociology*, January 2000, Vol.48(1): Sage Publications, London, Thousand Oaks, 29-38, www.sagepublications.com

¹⁹⁴ Taylor A. What employers look for: the skills debate and the fit with youth perceptions. In: *Journal of Education and Work*, Vol. 18, No.2, London, Routledge, June 2005, pp. 201-218.

¹⁹⁵ Bradley H., [et.al.], *Myths at Work*. Polity, 2004, pp. 15- 32.

¹⁹⁶ LR Labklājības ministrija (2006). Darba algas un to ietekmējošie faktori. Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”, Rīga, 206. lpp., Pieejams tiešsaistē: <http://www.darbatirgus.gov.lv>

¹⁹⁷ Akiyoshi M., *Flexibility of Communicating*, University of Chicago, 2003, Pieejams: http://www.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/1/0/6/5/7/pages106570/p106570-1.php. Skatīts: 21.07.2010.

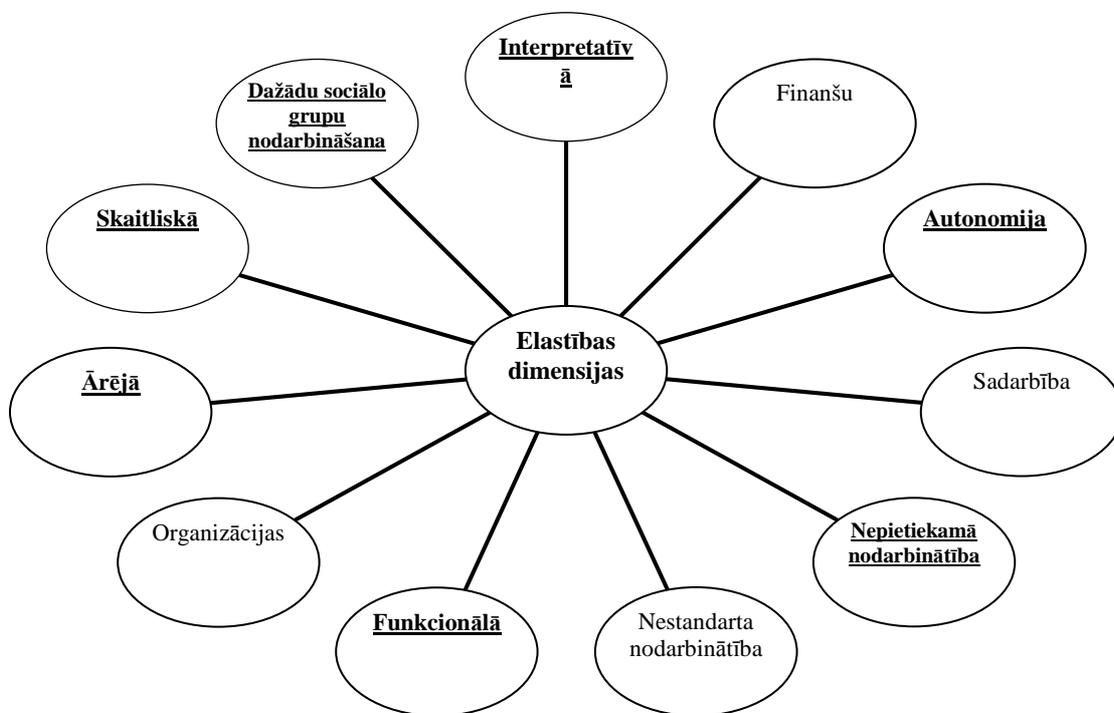
¹⁹⁸ Cadili S., Whitley E. On the interpretive flexibility of hosted ERP systems. In: *Journal of Strategic Informational Systems*, 14,(2005), pp. 167-195, Pieejams: [http://www.sciencedirect.citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.105.1079](http://www.sciencedirect.com/sciencedirect.citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.105.1079) Skatīts: 14.05.2010.

8. Otrkārt, elastība īstenojas kā **autonomu**, patstāvīgu darbinieku piemērošanās darba tirgus attiecībām. Tajā darba ņēmēji izprasti kā augsti kvalificēti indivīdi, kam pieejama drošība un regulāras mācību iespējas.¹⁹⁹ Ja elastība kā piemērošanās vairāk atbilst masveida ražošanas un pakalpojumu nodrošināšanas procesiem ar standartizētu darba procesu, tad autonoma elastība atbilst individualizētam ražošanas un pakalpojumu sniegšanas procesam, orientācijai uz augstu pievienoto vērtību un zinātņu ietilpīgu ražošanu un pakalpojumiem.
9. Elastības jēdziens raksturojams arī ar zemu izmaksu, efektīvu ražošanas procesu (*lean production*), kas ietver gan materiālu izmantošanas efektivitāti, gan strādnieku saskaņotu darbību pie konveijera vai atsevišķās sadarbības grupās.²⁰⁰
10. Kā atsevišķu elastības dimensiju var izdalīt **dažādu sociālo grupu nodarbināšanu**, visbiežāk pievēršot uzmanību sievietēm un cilvēkiem ar īpašām vajadzībām iekļaušanai darba tirgū, nepieļaujot diskrimināciju. Šo darba tirgus elastības aspektu uzsver gan ES darba tirgus politika, gan sociologi darba tirgus pētījumos (Stefens Edgels, Brūss Kērtiss). Par elastību attiecībā pret dažādām nodarbināto grupām un to iesaisti darba tirgū liecina arī diskriminācijas pazīmes darba tirgū - tas kādā mērā katra grupa iesaistīta darba tirgus attiecībās.
11. Elastība darba devējiem nozīmē arī **ārpakalpojumu** izmantošanu un sadarbības mērogu. Elastība darba tirgus attiecībās ir saistīta ar nestandarta nodarbinātības formu izplatīšanos. Nestandarta nodarbinātības formu izplatīšanās, pirmkārt, attiecas uz ārējo elastību, ko raksturo darba laiks, darba līgumu nosacījumi, kā arī darba satura intensifikācija, piekļuve karjeras virzībai un apmācībai, kvalifikācijas celšanai. Tā kā elastība raksturo attiecību veidošanos un pastāvēšanu starp darba devējiem un darba ņēmējiem, kuras var raksturot atbilstoši sasniedzamajiem mērķiem – vērtībām, piemērojamajām normām un sankcijām, tradīcijām un rutīnai jeb darba tirgus attiecību pastāvēšanas veidam, tad elastība jāuzskata par darba tirgus attiecību kultūras izpaušmi.
12. Elastības vecināšanai nereti tiek izmantota **nestandarta** nodarbinātība, kurā ieguvēji vai zaudētāji var būt gan darba devēji, gan darba ņēmēji. Nestandarta nodarbinātība tiek raksturota kā elastības izpaušme, tai pašā laikā apzinoties, ka tā var veicināt sociālo nevienlīdzību darba tirgū. Jaunzēlandes Oklendā universitātes pētnieks Brūss Kērtiss (*Bruce Curtis*) līdzīgi kā Ricers saista nestandarta nodarbinātības izplatību ar iepriekš un vēl arvien izplatīto fordisma pieeju ražošanā un pakalpojumu sniegšanā.

¹⁹⁹ Watson T. *Sociology, work and industry*. London, Routledge, 1996., pp. 347-367.

²⁰⁰ Bradley H., [et.al.] *Myths at Work*. Cambridge, Polity, 2004, pp. 31-50.

Nestandarta nodarbinātības izplatību Kērtiss izskaidro ar darba devēju interesēm, kuru vārdā notiek noslāņošanās darba tirgū, veidojoties darba ņēmēju slānim bez prasmēm un iemaņām (*deskilling*), kā rezultātā izplatās **nepietiekamā** nodarbinātība^{201,202}.



3.1. attēls. Darba tirgus attiecību elastības jēdziena dimensijas

Avots: autores veidots (Watson, 1996; Gouliquer 2000; Bradley 2004; Akiyoshi 2003; Cadili, 2005; Strangelman 2008; Handel 2005).

Šajā attēlā ir apkopotas dažādas elastības dimensijas, ar treknrakstu un pasvītrojumu iezīmējot tās elastības dimensijas, kuras tiks iekļautas kvantitatīvajā un kvalitatīvajā analīzē. Autores pētniecisko interesi nosaka darba tirgus attiecību elastība ienākot darba tirgū un tās uzturot. Tālākajā izpētē autore norobežojas no darba organizācijas/sadarbības, finanšu (darba samaksas) un nestandarta nodarbinātības jautājumiem, kuriem veltīti citu autoru²⁰³ pētījumi un kuras pārsniedz autores konceptuālā modeļa analīzes rāmi un empīriskās analīzes iespējas. Angļu feminisma virziena pārstāve Sintija Kokburna (*Cynthia Coeburn*)²⁰⁴ analīzē

²⁰¹ Curtis B., Working, In: Matthehewman S., West-Newman C., and B. Curtis (ed.) *Being Sociological*, Palgrave Macmillan, 2007, pp. 73-75.

²⁰²Ritzer G. *The McDonaldisation of Society*. London, Pine Forge Press An Imprint Sage Publications, Thousand Oaks, 2008, p. 320.

²⁰³ *Darba algas un to ietekmējošie faktori*. Eiropas Savienības struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003. [Pētījumu veica pilnsabiedrība "RS Group", kurā ietilpst nodibinājums "Baltic Institute of Social Sciences" un SIA "Factum"; pētījuma darba grupas vad. B.Zepa]. Rīga: RS Group. 214 lpp.

²⁰⁴Cocburn C., *Brothers: Male Dominance and Technological Change*, Pluto Press, 1983, p. 264 Pieejams: <http://www.plutobooks.com/display.asp?K=9780745305837&>, Skatīts: 05.10.2010.

tehnoloģisko izmaiņu rezultātā mainīto darba tirgus dzimumu segregāciju, uzsverot, ka jauno tehnoloģiju ienākšana darba tirgū un prasības pēc jaunām prasmēm var ietekmēt arī darba tirgū pastāvējušo sociālo dalījumu, segregāciju. Tehnoloģiskās izmaiņas un pieprasījums pēc jaunām prasmēm var izmainīt arī attieksmi pret dažādām potenciālo un esošo darba ņēmēju sociālajām grupām.

Elastībai pretēja parādība ir stabilitāte un drošība. Tāpēc abu procesu veicināšanas nolūkos tiek lietots jēdziens „**elastdrošība**” (*flexicurity*), kas norāda, ka elastība nebūt obligāti nenozīmē nedrošību, lai arī objektīvi var to veicināt. Elastdrošības jēdzienu izstrādājis dāņu Tilburgas universitātes profesors, darba tirgus pētnieks Tons Vilthagens (*Ton Wilthagen*). Elastības jēdziens tiek saistīts ar drošību, lai līdzsvarotu darba devēju un darba ņēmēju nevienlīdzīgās pozīcijas darba tirgū, kā arī veicinātu darba ņēmēju atbalstu elastības elementu ieviešanai darba tirgū. Elastdrošība nozīmē „līdzsvaru starp elastību un drošību darba tirgū” (*balance between „flexibility” and security*).²⁰⁵ Elastdrošība ļauj realizēt elastību darba tirgus attiecībās, vienlaikus nepasliktinot darba ņēmēju drošību un neitralizējot nepietiekamas nodarbinātības sekas. Vilthagens uzsver mediatoru lomu darba tirgus attiecību elastdrošības realizācijā, jo individuālu darba tirgus dalībnieku iespējas panākt attiecību izmaiņas ir ierobežotas. Mediatoru loma izpaužas kā aktīva sadarbība starp darba devējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem. Mediatori (valsts un pašvaldību darba tirgus regulētāji) pārņem drošības garantēšanas funkcijas, īpaši attiecībā uz tiem darba ņēmējiem, kuri iesaistīti nestandarta, nepilna laika u.tml. nodarbinātības attiecībās.

Ja netiek realizēta elastdrošība, iespējamās tādas elastības sekas kā **nepietiekama nodarbinātība**. Nepietiekama nodarbinātība nozīmē elastdrošības trūkumu, tādas darba tirgus attiecības, kurās elastība tiek realizēta uz darba ņēmēju rēķina, darbiniekiem strādājot vairāk, lētāk, intensīvāk. Tādi jēdzieni kā „īslaicīgs darbs”, „ilgstoša nodarbinātība”, „pagaidu darba līgums”, „gadījuma darbu birža” raksturo elastdrošības dažādus aspektus.

Elastību parasti vērtē kā pretēju tradicionālajiem darba tirgus attiecību modeļiem.²⁰⁶ Šāda darba tirgus attiecību elastības interpretācija izskaidrojama ar mēģinājumiem saglabāt daudzus no esošo darba tirgus attiecību elementiem, vienlaikus saglabājot nestandarta nodarbinātības iespējas. Salfordas Universitātes profesors, darba socioloģijas jautājumu pētnieks Stefens Edgels nestandarta nodarbinātība attiecības darba tirgū skaidro gan ar bezdarbu (nodarbinātības trūkumu), gan ar nepietiekamu (kvantitatīvi un kvalitatīvi) nodarbinātību (*underemployment*). Nepietiekamās nodarbinātības jēdziens ir vēsturiski

²⁰⁵Wilthagen T., The concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets, 2004, Pieejams <http://www.tilburguniversity.nl/faculties/law/research/reflect/publications/papers/> Skatīts: 02.08.2010.

²⁰⁶Doogan K., Long-term employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe, In: *Time and society*, Vol.14, No.1, London, SAGE Publications, 2005, pp. 65-87.

mainījies. Šobrīd aktuālākā starptautiski pieņemtā definīcija ir Starptautiskās Darba organizācijas formulējums, kuru izmanto arī darba tirgus pētnieki. Jēdziens ietver gan acīmredzamo nepietiekamo nodarbinātību, kas ietver darba laika rādītājus, gan „neredzamās” nepietiekamās nodarbinātība izpausmes, kas raksturo darbaspēku resursu nenovērtēšanu attiecībā pret citiem resursiem (zems finansiālais novērtējums, prasmju nepilnīga izmantošana, zems izglītības novērtējums, zems sociālo garantiju līmenis, un tml.)²⁰⁷ Nepietiekama nodarbinātība darba tirgū veidojas līdzīgi kā bezdarbs (nodarbinātības trūkums), jo tie, kas pieredzējuši bezdarbu, ir bieži gatavi pieņemt darba attiecības, kuras var vērtēt kā nepietiekamu nodarbinātību. Tātad elastīgu nodarbinātības formu (daļēja laika darbs (nepilna laika), īslaicīgs darbs (*temporary*)) izplatību var veicināt pieprasījuma kritums darba tirgū. Statistikas dati visbiežāk uzrāda nepietiekamo nodarbinātību kā nepilna laika darbu, bet ir arī citas mazāk redzamas nepietiekamas nodarbinātības formas, kurās netiek izmantotas darbinieka prasmes, izglītība, darba ņēmējus nodarbinot zem viņu prasmju, izglītības līmeņa. Visas nepietiekamās nodarbinātības formas ietver neadekvātu nodarbinātības situāciju un nav savstarpēji izslēdzošas.²⁰⁸ Nodarbinātība, kurā nepietiekami tiek novērtēta darba ņēmēju izglītība, prasmes vai tiek maksāts nepietiekams atalgojums, nereti ir grūti konstatējama. Nepietiekamo nodarbinātību var raksturot strādājošo atrašanās zem nabadzības līmeņa.²⁰⁹

Latvijā ir aktuāli vairāki nepietiekamās nodarbinātības aspekti: darba laiks, darba attiecību līgumu slēgšana un to kvalitāte, darba atalgojums u.c. Netieši uz šo Latvijas darba tirgus problēmu ilglaicīgumu norāda arī kavēšanās ratificēt Eiropas Sociālās Hartas pantus, kuri paredz tiesības uz taisnīgu atalgojumu (4. pants) un visu strādājošo tiesības uz sociālo drošību (12. pants).²¹⁰ Visas nepietiekamās nodarbinātības formas var savstarpēji summēties, un tad tās raksturo darba tirgus attiecības reģionā, valstī, pilsētā, lauku kopienā. Starptautiskā Darba organizācija (SDO) precizē nepietiekamas nodarbinātības jēdzienu. Laika nozīmē nepietiekamas nodarbinātības definējums nozīmē, ka darbaspējas vecuma cilvēki vēlas strādāt vai nu papildus stundas, vai uzņemties papildus darbu, darba stundas sava pašreizējā darba vietā.²¹¹ Nepilna laika darbs ietver gan industriālā (*fordisma*) perioda nepilna laika nodarbinātību, gan pašnodarbinātību un neformālo (neregistrēto) darbu, gan īslaicīgu (*temporary*) nodarbinātību. Šīs darba formas attiecināmas uz pagaidu darbu (*contingency*

²⁰⁷ Nepietiekamās nodarbinātības jēdziena izpratne. Starptautiskās Darba organizācijas mājas lapa. Pieejams: http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/topics/Underemployment/history/lang--en/index.htm Skatīts: 15.01.2010.

²⁰⁸ Edgell S. *The Sociology of Work*. London, Sage Publications, 2006, pp. 115-116.

²⁰⁹ Edgell S. *The Sociology of Work*. London, Sage Publications, 2006, pp. 116-117.

²¹⁰ Eiropas Sociālā Harta. Pieejams: http://www.coe.lv/konv_sar.php?kid=34 Skatīts 02.08.2010

²¹¹ Simic, M. Volume of underemployment and overemployment in the UK, *Labour Market Trends*, 110 (10) 2002, pp. 511-22.

work), elastīgu darbu un nestandarta darbu.²¹²

Kastels, analizējot ASV darba tirgus nodarbinātības formas, konstatē, ka nestandarta nodarbinātības formas netiek uzskatītas par nepieciešamām, ja darbaspēks ir elastīgs, taču tās biežāk tiek ieviestas tieši jauno tehnoloģiju nozarēs (Silikona ieleja).²¹³ Abas attiecību izpausmes (nestandarta un elastīgās) darba tirgū ir savstarpēji saistītas, jo bezdarbs un tā pieredze veicina nestandarta nodarbinātības formu piedāvājumu no darba devēju puses un gatavību tās pieņemt no darba ņēmēju puses. Tas attiecas uz nepilna laika un īslaicīgiem darbiem (parasti ar zemu kvalifikāciju). Piespiedu (*involuntary*) nepietiekama nodarbinātība darba laika un slodzes izpratnē parasti ir uzskatāmākais tās veids. Mazāk acīmredzamas ir tādas nepietiekamās nodarbinātības formas kā prasmju un izglītības nenovērtēšana, (nodarbināšana darbos, kas neprasa vai nenovērtē izglītību un prasmes), kā arī neatbilstoši zema darba samaksa, kas robežojas ar nabadzības līmeni. Visas nepietiekamās nodarbinātības formas rada neadekvātu nodarbinātības situāciju un nav savstarpēji izslēdzošas.²¹⁴

Elastības kā adaptācijas interpretācija vedina uzskatīt, ka elastība viennozīmīgi vērtējama kā progresīva darba tirgus attiecību iezīme. Elastības nozīmi uzsver gan Latvijas darba devēju nacionālās organizācijas (Latvijas darba devēju konfederācija – DDK), gan citi mediatori (valsts), kas cenšas iestrādāt darba attiecības regulējošajā likumdošanā un neformālajā praksē (darba devēju atbildība kā brīvprātīga, ne obligāta). Elastība var arī stiprināt darba devējus un darba ņēmējus, viņu savstarpējās attiecības, papildinot viņu prasmes, zināšanas un izlīdzinot organizācijas hierarhiju. To var saprast arī kā parādību, kas, ietverot darba intensifikāciju un uzdevumu rutinizāciju, pasliktina strādājošo pozīcijas un neatrisina darba devēja problēmas. Iepriekš analizētās nepietiekamas nodarbinātības izpausmes ir objektīvi atkarīgas no ekonomiskās situācijas pasliktināšanos tās cikliskās attīstības procesā. Tomēr:

- 1) elastība var izpausties atbilstoši dažādām darba tirgus attiecību loģikām (industriālā/ post-industriālā);
- 2) elastība dažādā mērā ir saistīta ar drošību un risku ierobežošanu darba tirgū (elastdrošība);
- 3) elastība tiek atšķirīgi realizēta atkarībā no kultūras un darba devēju/darba ņēmēju/mediatoru attiecību institucionalizācijas pakāpes un veida (mobilizācija savu interešu aizstāvībai, arodbiedrību, mazo uzņēmēju un profesionālās organizācijas, protesta formu izmantošana).

²¹² Edgell S. *The Sociology of Work*. London, Sage Publications, 2006, pp. 117-118.

²¹³ Castells M. *The Rise of the Network Society*. (2nd edn). Oxford: Blackwell, 2001, pp. 440-450.

²¹⁴ Edgell S. *The Sociology of Work*. London, Sage Publications, 2006, pp. 115-125.

Ja atzīstam darba tirgu kā brīvības un iejaukšanās mijiedarbību, tad kontroles process darba tirgus attiecībās tieši iespaido elastības iespējas. Atšķiras darba devēju pārstāvniecība un iesaiste darba tirgus attiecību veidošanā dažāda lieluma uzņēmumos/iestādēs. Kontrole ietver gan formālos, gan neformālos darba tirgus attiecību aspektus. Formālie aspekti paredz dokumentētus līgumus, vienošanās (individuālās un kolektīvās), samaksas līmeni, papildus labumu shēmas, procedūras un protokolus. Neformālie darba tirgus attiecību aspekti paredz visus pārējos darba tirgus attiecību parametrus: darbinieku meklēšanas veidus, vienkāršotus formālo prasību apiešanas paņēmienus, nelikumīgu praksi, ierobežojumus u.c. Kērtiss norāda, ka neformālā prakse pamazām aizstāj formālo.²¹⁵

Elastības virzību var vērtēt atšķirīgi, vadoties no dažādu darba tirgus aģentu interešu ievērošanas un no tā, vai elastība virzīta uz darba tirgus attiecību ilgtspēju. Segmentētā darba tirgus teorija vedina uz divu tirgu – primārā un sekundārā – vienlaicīgas eksistences atzīšanu.

Primārajā darba tirgū tiek nodrošināta lielāka nodarbinātības stabilitāte un augstākas algas apmaiņā pret strādājošo lojalitāti. Strādājošie šajā sektorā parasti ir labāk mobilizējušies, biežāk apvienojušies arodbiedrībās un profesionālās organizācijās.

Sekundārajā darba tirgū tiek radīti mazāk nozīmīgi produkti, un arī algas ir zemākas. Šis segments vairāk atgādina klasisko darba tirgu ar zemu drošību, nestabilitāti un straujām izmaiņām. Bredlija aizstāv tēzi, kas noliedz postfordisma atzinumu par vispārēju zināšanu un prasmju revolūciju darba tirgus attiecībās. Viņa, pirmkārt, atzīst, ka prasmju revolūcija tiek saistīta ar pakalpojumu sektora attīstību un šī sektora darba devēju un nodarbināto skaita relatīvo un absolūto palielinājumu postindustriālajā periodā, bet, otrkārt, norāda uz struktūras izmaiņām pakalpojumu nozaru struktūrā, kur visstraujāk augošās nozares ir ātrās ēdināšanas un telefonu sakaru centri. Abās strauji augošajās nozarēs darbiniekiem jāveic liels skaits vienkāršu, rutīnas darba operāciju, kas neprasa ne augstu izglītības, ne prasmju līmeni.²¹⁶ Bredlija drīzāk atbalsta Ricera neofordisma koncepciju nevis Kastela un Handela paustās atziņas par zināšanu un informācijas ietilpīgu darba tirgus attiecību veidošanos, kurās tiek augstu vērtēti izglītoti, ar specifiskām zināšanām apveltīti darba ņēmēji. Izmaiņas darba tirgus attiecībās ne vienmēr nozīmē prasības pēc augstāka izglītības līmeņa, zināšanām un prasmēm.

Mazajās pilsētās un laukos ir ierobežotas iespējas attīstīt strauji augošās pakalpojumu sektora nozares: ātrās ēdināšanas un telefonu centrus, jo pirmajiem trūkst klientu, bet otrajiem ir nepieciešami droši sakari, labi attīstīta infrastruktūra. Tādēļ darba vietu piedāvājums visdrīzāk paliek ļoti ierobežots arī izaugsmes periodos. Nepietiekamā nodarbinātība darba laika un termiņa nozīmē ierobežo arī zināšanu un prasmju pilnveidošanu, jo, strādājot

²¹⁵ Curtis B. Working. In: Mattheewman S., West-Newman C., Curtis B.(ed.) *Being Sociological*, Palgrave Macmillan, 2007, pp. 72-73.

²¹⁶ Bradley H., ...[et.al] *Myths at work*. Blackwells publishers Polity Press; Oxford, 2004, pp. 119-121.

ierobežotu laika periodu vai ierobežotā laikā veicot lielu darba apjomu, darbinieks nespēj izkopt savas prasmes. Savukārt darbs uz noteiktu termiņu bieži pēc tā beigām nozīmē ilga pārtraukuma periodus, kuros var zaudēt iepriekš iegūtās prasmes. Līdzīgi prasmes izkopt neļauj pārlieta darba fragmentizācija, vienveidīgs darbs pārlietu ilgu laiku un darba drošības trūkums. Zema darba samaksa, nedroši darba apstākļi kombinējas ar zemām prasībām pēc darbinieku zināšanām un jau esošo prasmju un zināšanu nepietiekamu pielietojumu. Paaugstinātas prasības pēc darbinieku zināšanām un prasmēm attiecas tikai uz nelielu daļu darba tirgus attiecību: tās pamatā tiek prasītas vadības līmeņa darbiniekiem, tehniskajām profesijām un profesionāļiem (juristi, ārsti, zinātnieki u.c.).

Var atšķirties elastība darba tirgus attiecībās dažādās telpiskajās reģionālajās vienībās. Darba tirgus attiecību elastību var raksturot ar dažādu iepriekš minēto elastības dimensiju palīdzību. Taču vismaz teorētiski iespējama ir arī izvairīšanās no elastības kā adaptācijas darba tirgus izmaiņām. Elastības trūkumu darba tirgus attiecībās atsevišķās telpiskajās reģionālajās vienībās, balstoties uz iepriekšējās izpētes rezultātiem, var raksturot vismaz divos veidos: kā darba tirgus aģenti un mediatori reaģē uz notiekošajām pārmaiņām.

1. Tradicionāla darbība (atbilstoši iepriekš apgūtam sekmīgam modelim). To raksturo cerība uz ražošanas attīstību (šūšana, pārtikas uzņēmumi, darbs par traktoristiem lauksaimniecībā, ražotņu filiāļu atvēršana), kā arī orientācija uz iepriekšējo profesiju, darba apstākļiem, amatu, darba attiecībām.
2. Aiziet no šīs vietas. Šo rīcību var īstenot jebkurš no darba tirgus aģentiem, un tā paredz emigrēt, pārceļt uzņēmumu, pārstāt sniegt kādu nodarbinātības pakalpojumu. Vietās ar augstāku bezdarba līmeni, īpaši ilgstošo bezdarbu, ir augstāka migrācija.^{217,218}

Elastības trūkumu var skaidrot ar ekonomisko determinismu, cilvēkkapitāla un sociālā kapitāla teorijām. Elastības trūkumu var konstatēt gan darba devēju un darba ņēmēju attiecībās, gan darba devēju, darba ņēmējiem, starpniekinstitūciju (mediatoru) darbībā. Tradicionāla un elastīga (iniciatīva, adaptācija) darba tirgus aģentu darbība var izpausties kā lēmums aiziet no konkrētās telpas (migrācija, sociāla izolācija). Lai veidotos elastīgas darba tirgus attiecības, elastīgiem jābūt arī darba tirgus elementiem, arī darba devējiem un darba ņēmējiem un īpaši tiem, kas vēlas par tādiem kļūt. Autori interesē tādas elastības dimensijas kā funkcionālā elastība, nestandarta nodarbinātība, nepietiekamā nodarbinātība, elastība dažādu sociālo grupu nodarbināšanā, interpretatīvā elastība un elastības virzība postfordisma

²¹⁷ Rasnaca, L., Kruzmetra, Z., Bite D. Changes in the Towns and Countryside of Latvia after Accession to the the European Union. In: *Uncertain transformations – new domestic and international challenges*, Proceedings of the International Conference, Riga, November 9-11, LU, 2007, pp. 343-357.

²¹⁸ Boyd R., A „Migration of Despair”: Unemployment, the Search for Work, and Migration to Farms During the Great Depression. *Social Science Quarterly*, Vol.83, Nr. 2, 2002, pp. 554-567.

vai neofordisma virzienā. Elastīgas darba tirgus attiecības veidot traucē iekšēji un ārēji šķēršļi, un iespējamo šķēršļu teorētisko interpretāciju autore analizēs nākošajā apakšnodaļā.

3.3. Šķēršļi darba tirgus attiecību elastībai

Šķēršļus darba tirgus attiecību elastībai var analizēt, balstoties gan uz Kastela plūsmu teoriju, gan Baumana „svešinieka” koncepciju, gan arī Beka riska sabiedrības raksturojumu. Autore papildus minētajām teorētiskajām pieejām izmantos arī neoinstitucionālismā sakņoto „takas atkarības” (*path dependency*) pieeju. Takas atkarības jēdziens raksturo darba tirgus dalībnieku nespēju mainīt apgūto, bet grūti pielietojamo rīcības modeli, un ļauj pievērsties arī mikro līmeņa analīzei.

Elastību ierobežo pieeja plūsmu telpai, ko nosaka trīs plūsmu telpas galvenie elementi: plūsmu telpas materiālais nodrošinājums (tele- un mobilo sakaru nodrošinājums, transports un informācijas tehnoloģiju pieejamība); plūsmu mezglu punktu sociāla, kultūras un funkcionāla pieejamība; pārvaldes telpiskā organizācija.²¹⁹

Atbilstoši plūsmu telpas teorijai dažādu apdzīvoto vietu iespējas iekļauties globālajos darba tirgus procesos un iesaistīties postindustriālās ekonomikas attīstībā ietekmē piekļuve plūsmu mezgla punktiem un plūsmām. Kastels plūsmu telpas darbību redz trīs savstarpēji papildinošos veidos: ar infrastruktūras nodrošinājuma, informācijas organizācijas un varas elites palīdzību. Pašas plūsmas ietver gan materiālo resursu pārnese elementus (finansu un ekonomiskā kapitāla, preču un pakalpojumu veidā), gan informācijas formālos un neformālos pārnese tīklus un cilvēku mobilitāti, sociālo tīklu darbību. Šķēršļi darba tirgus attiecību elastībai izriet no:

1) infrastruktūras pieejamības un atšķirībām, jo tā nosaka fizisku sasniedzamību atsevišķiem darba tirgus aģentiem, kā arī iespēju izmantot informācijas un zināšanu ietilpīgas tehnoloģijas,

2) organizāciju esamības un sasniedzamības informācijas pārnese nodrošināšanai, piemēram, tulkošanas iespējām, IKT darbības nodrošināšanai,

3) varas elites atbalsta.

Visi trīs plūsmu telpas elementi (līmeņi) ir labāk pieejami lielpilsētās un to apkārtējās teritorijās. Tādēļ, atbilstoši Kastela teorijai, darba tirgus attiecību elastību veidot un uzturēt ārpus urbānajiem centriem ir daudz problemātiskāk. Šķēršļi darba tirgus attiecību elastībai ir tādi infrastruktūras elementi kā ceļi, komunikāciju pieslēgums, elektroniskie un telesakari;

²¹⁹ Castells M. *The Rise of the Network Society*. Oxford, Blackwell Publishing, 2000, pp. 442-443.

organizāciju, kuras veido un nodrošina informācijas pieejamību, to attālinātība; varas struktūru atrašanās lielajos urbānajos centros un arī varas elites attālinātība no lauku un mazo pilsētu darba tirgus problēmu pārzināšanas. Visi trīs plūsmu telpas līmeņi savstarpēji papildina viens otra iedarbību. Piemēram, ja nevar izmantot ceļu, tad nevar arī ierasties informāciju nodrošinošo organizāciju pārstāvji, un reti kurš no varas elites centīsies pārvarēt infrastruktūras un informācijas trūkuma barjeras. Tāpēc tajās vietās, kuras neskar vai maz skar jaunā plūsmu telpa, atpalikšana laikā un telpā no darba tirgus pārmaiņu procesiem palielināsies.

Beka pieeja uzsver šķēršļus sabiedrībās, kuras saskaras ar jaunajiem, postindustriālās sabiedrības riskiem, kaut vēl nav pārvarēti iepriekšējās industriālās sabiedrības riski un veidojas pusceļa modernitāte, kuras izpausmes ir postsociālistisko sabiedrību darba tirgus „brazilizācija” un darba tirgus drošības trūkums (Alisone Steninga) (sk. 2.1. apakšnodaļu). Viens no Beka minētajiem riskiem darba tirgū ir migrācija, kas ietekmē darba tirgus aģentus, to kapacitāti un izmaina darba tirgus attiecības starp aģentiem, jo ļauj nepalikst vietējā darba tirgū un doties uz citu.

Baumana raksturotā „svešinieka” noraidīšana ir kultūras iezīme, kas lielākoties izpaužas vietās, kuras neskar ne informācijas izplatīšanās plūsmas, ne formālās vai neformālās sociālās tīklošanās plūsmas. Ir diezgan neiespējami kādai apdzīvotai vietai ilgstoši nonākt pilnīgā izolācijā, tomēr nav zināms, vai plūsmas jauda ir pietiekama, lai mainītu tajā pastāvošo darba tirgus attiecību kultūru, veicinātu elastību, sarežģītāk novērtēt, kurus darba tirgus aģentus šī plūsma skar un ietekmē.

Institucionālās ekonomikas teorētiķis, Nobela prēmijas laureāts Duglass Sesils Norts (*Douglass Cecil North*) pievēršas institūtu dabai, to darbības sekām ekonomikā un skaidro institucionālās pārmaiņas ne tikai kā ekonomikas struktūru, bet arī kā pagātnes ietekmi uz tagadni un nākotni. Norts daļēji apšaubā racionālo argumentu pietiekamību darba tirgus procesu interpretācijā, jo pagātnei ir nozīme ne tikai tāpēc, ka no pagātnes var mācīties, bet arī tāpēc, ka tagadne un nākotne ir saistītas ar pagātņi. Šodienas un rītdienas izvēles iespaido pagātnes pieredze. Laika elementu saistību, sociālo norišu nepārtrauktību nodrošina sabiedrības institūti. Institūti ir sociāli atzītie spēles noteikumi sabiedrībā, kas ietekmē attiecības arī darba tirgū.²²⁰

Līgumi, vienošanās, normas un uzvedības kodi un deklarētie likumdošanas akti veido cilvēkam pieejamo izvēles telpu, kurā viņš tos realizē.²²¹ Pārmaiņas var būt slīdošas, lēnas, bet tās var būt arī krasas, ja tiek pārkāpta darba tirgus robeža, kas iezīmē atšķirību starp dažādām

²²⁰ North D. *Institutions, institutional change and economy of institutions*, New-York, Cambridge University Press, 1990, p. 8.

²²¹ Bromley D. *Economic Interests and Institutions*. Basil Blackwell, 1989, pp. 35-37.

nozārēm, darba tirgus segmentiem un dažādu valstu sabiedrību darba tirgus vai nodarbinātības nosacījumiem.

Ņemot vērā pārmaiņu pakāpenisko, nepārtraukto, iesaistošo raksturu, pētniekiem ir sarežģīti tās saskatīt, no tām neattālinoties. Savukārt pētnieki no citām sabiedrībām akcentē pārmaiņu ārējās izpausmes (algas līmenis, bezdarba un migrācijas rādītāji), nevis procesu dalībnieku uztveres perspektīvu. Neformālās konstrukcijas darba tirgū attiecībās izpaužas paradumos, tradīcijās, uzvedības kodos. Šīs kultūras konstrukcijas 1) savieno pagātņi ar tagadni un nākotni; 2) ļauj izskaidrot vēsturisko pārmaiņu taku (*path*).

Neoinstitucionālisma teorija skaidro, kāpēc neizdodas sekmīgs pārmaiņu process, kāpēc, ieviešot pārmaiņas, realizējot reformas, jāstopas ar sabiedrības, organizāciju, to vadībā pretestību, kā arī analizēt to, kā saskaroties ar citiem pārmaiņu procesa elementiem, indivīdi iesaistās vai pretojas pārmaiņām. Atšķirīgu sociālo pārmaiņu izpratni sniedz neoinstitucionālās teorijas jēdziens „takas atkarība”, ar to saprotot atkarību no pagātnes, iepriekš iegūtās tiešās un netiešās pieredzes.²²² Atšķirīga darba tirgus attiecību veidošanas izpratne saistīta ar atšķirīgu pieeju, veidojot politiku, nodarbinātības programmas. Neoinstitucionālā paradigma uzsver, ka realizētā politika, šajā gadījumā – darba tirgus politika, vienmēr ir sistēmas institucionālā mantojuma rezultāts. Šī teorija norāda, ka katrai sociālajai grupai ir tieksme „atražot” tās sabiedriskās attiecības, kas tai iepriekš bijušas pazīstamas. Arī jaunizveidotām organizācijām piemīt tendence atgriezties pie jau zināma darbības veida, noraidot inovācijas vai „pārveidojot” tās atpazīstamās struktūrās un pierastā darbības veidā.²²³

Dažādu sabiedrību darba tirgus dalībnieki saskaras ar līdzīgiem izaicinājumiem, bet, šo sabiedrību atšķirīgās uzvedības un kultūras struktūras nosaka, vai viņu reakcijas ir līdzīgas vai specifiskas.²²⁴ Darba devēju prasības darba ņēmējiem, attieksme pret dažādu sociālo grupu darba ņēmēju nodarbināšanu un izvēlētie darbinieku meklēšanas vai piesaistes veidi arī raksturo noteiktu izvēlēto taku. Līdz ar to var uzskatīt, ka esošais institucionālais mantojums modificē sabiedriskās darbības struktūru. Neoinstitucionālā paradigma aizstāv viedokli, ka tagadnes lēmumus ietekmē iepriekš, pagātnē pieņemtie lēmumi un tie savukārt, ietekmē dažādus sociālās politikas virzienus, tai skaitā nodarbinātības politiku.

Ja institucionālā pieeja ir piemērojama makro līmeņa sociālo attiecību izpētei, tad neoinstitucionālā pieeja lielu vērību velta arī individuālās pieredzes izvērtējumam. Neoinstitucionālā pieeja uzvaru liek uz tendenci atkārtot iepriekšējo pieredzi, „atražojot”

²²² Crouch C., Farell H. Breaking the path of institutional development? Alternatives to the new determinism. *Rationality and Society*. Sage Publications. Vol.16, p. 2004, pp. 5-43.

²²³ Gutierrez R., Guillen M. Protecting the Long-term Unemployed. *European Societies*. ESA, Vol.2No 2, 2000., p. 198.

²²⁴ North D. *Institutions, institutional change and economy of institutions*. 1990, pp. 7-8.

sociālās uzvedības modeli, kas var izpausties gan kā atsevišķa indivīda uzvedībā darba tirgū, gan kā institucionālo aģentu – valsts, pašvaldību, proti, publiskās sfēras institūciju darbība, gan kā uzņēmēju un sabiedriskā sektora darba devēju rīcība. Promocijas darbā darba tirgus tiek saprasts ne tikai kā pats darbaspēka nolīgšanas process, bet arī kā attiecības starp minētajiem darba tirgus elementiem, jo izmaiņas darba tirgū Latvijā notiek strauji un nepārtraukti, un arī darba tirgus attiecības ietver visu iepriekš minēto aģentu uzvedības modeļus, kurus ietekmē iepriekšējā personīgā pieredze, uzvedības tradīcijas un rutīnas.

Neoinstitucionālisma paradigma Latvijas sociologu darbos ir salīdzinoši maz analizēta, tāpēc autori interesē tās pielietojuma iespējas darba tirgus attiecību jautājumu izpētē. Somu kultūras procesu pētnieks Risto Heiskala (*Risto Heiskala*) veica paralēlo neoklasiskās un neoinstitucionālās paradigmas analīzi, uz kā pamata var izprast neoinstitucionālisma galvenās iezīmes. Ekonomisti balstās uz pieņēmumu, ka ekonomiskie procesi noris precīzas bezmaksas informācijas apstākļos, cilvēku izvēles ir relatīvi stabilas un darbība – racionāla un ārējie faktori netraucē darba tirgus darījumu norisi.²²⁵

Savukārt neoinstitucionālisma izpratnē institūti ir sociāli konstruētas programmas vai noteikumu sistēmas, kas darbojas kā noteikta vispārāzīta vide.²²⁶ Neoinstitucionālisti uzskata, ka pirkšanas un pārdošanas process darba tirgū nav bezmaksas, t.i. neoklasiskais darba tirgus modelis nav jāatmet, bet jāpapildina, un cilvēka faktors var ieviest korekcijas racionālajā darba tirgus ainā. Tāpēc neoinstitucionālā teorija pievēršas organizatorisko struktūru un to dinamikas analīzei, apgalvojot, ka tās ir relatīvi nejūtīgas pret institucionālām izmaiņām. Tas nozīmē, ka institūcijas un organizācijas darbojas pēc saviem noteikumiem kā patstāvīgas struktūras, saskarsmē ar kurām aģenti izrādās nespējīgi izmainīt sociālos procesus sev vēlamā virzienā. Šī nostāja izpaužas teorētiku lietotajā jēdzienā „vērtību pārņemti” („*infused with values*”, „*taking on a life their own*”). Neoinstitucionālisma teorētiķis Dimadžio norāda, ka institucionālo pārmaiņu teorija jāpapildina ar cilvēcisko faktoru (*human agency*).

Neoinstitucionālisti akcentē trīs dažādus mehānismus, kas darbojas organizāciju (uzņēmumu, iestāžu) iekšienē un veicina vai kavē darba tirgū notiekošo pārmaiņu adaptāciju. Neoinstitucionālisma pārmaiņu veicināšanas vai kavēšanas mehānismi ir sekojoši: 1) kā sekmīgo, panākumus guvušo uzņēmumu un iestāžu darbības imitācija, 2) normatīvo paraugu izplatīšana ar profesionāļu palīdzību (piemēram, lauksaimniecības speciālistu informācija), 3) piespiedu pieredzes modeļu izplatīšana ar tiesisko mehānismu un nozaru vadības

²²⁵ Heiskala R. Economy and society: from Parsons through Habermas to semiotic institutionalism. *Social Science Information*, Vol.46, No.2, Sage Publications, 2007, pp. 243-244.

²²⁶ Jepperson R. Institutions, institutional effects and institutionalism. In W.W. Powell and Paul J.DiMaggio (eds.). *The New institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, University of Chichago Press 1991, pp. 143-163.

palīdzību²²⁷ (piemēram, sodi un citas sankcijas par nodokļu nepietiekamu nomaksu). Šie mehānismi dažādās kombinācijās tiek izmantoti izmaiņu ieviešanā darba devēju un darba ņēmēju attiecībās (piemēram, darba aizsardzības, neregistrētās nodarbinātības legalizācijā, zināšanu ietilpīgas ražošanas veicināšanā u.tml.).

Mazās organizācijās, pateicoties ciešākām sociālajām saitēm starp darba devēju un darbiniekiem, pārmaiņu realizāciju apgrūtina papildu šķēršļi, jo starp darba devēju un darbiniekiem var pastāvēt augsta savstarpējā atkarība²²⁸.

Pretestību pārmaiņu procesam raksturo ar jēdzienu „takas atkarība”, ko var attiecināt kā uz atsevišķiem indivīdiem, tā uz sabiedrības institūtiem un to elementiem, īpaši akcentējot indivīdu un citu pārmaiņu procesa elementu savstarpējo attiecību (piemēram, darba tirgus attiecību starp darba devējiem un darba ņēmējiem) pretestību pārmaiņām. „Takas atkarība” ir sabiedrības institūtu, organizāciju noteikts indivīdu darbības veids, ko ir grūti mainīt. „Takas atkarība” izpaužas arī darba ētikas jautājumos, kad darba devēji vērtē tās darba ņēmēju īpašības, kuras var pastiprināt viņu atkarību no iepriekšējās pieredzes (bezdarbs, disciplīnas neievērošana, atkarības) un tās, kas liecina par elastīgas darbības iespējām: izglītība, prasmes u.tml.²²⁹

Jēdziens „takas atkarība” kalpo kā pretarguments ekonomisko teoriju apgalvojumam, ka ekonomiski racionālu aģentu mijiedarbība nodrošina efektīvu rezultātu. Tas norāda uz pretējo, proti, ka neefektīva darbība var būt stabila. Šī izpratne izriet no teorijas par „takas atkarību” no pagātnes, kas modelē situācijas, kurās notiktu ienākumu pieaugšana atbilstoši iepriekšējai pieredzei. Šādās situācijās neefektivitāte un neracionāls resursu izlietojums var turpināties ilgstošā laika posmā, pat ja aģenti to saprot un darbojas ekonomiski racionāli. „Takas atkarība”, atkarība no pagātnes pieredzes ļauj skaidrot, kā individuālie vai kolektīvie aģenti var piemēroties mainīgai apkārtnē, kādi uzvedības modeļi var izrādīties rezultatīvi. Izpētes fokuss, kas ievēro atkarību no pagātnes pieredzes, takas atkarību, attīstības gaitā mijiedarbojas ar ārējo (*exogenous*) mainīgo vidi.²³⁰ Piemērošanās spējas ir saistītas ar attiecību elastības jēdzienu un tās trūkumu.

Kāpēc, neskatoties uz konverģences spiedienu, globālo plūsmu ietekmi, pastāv tik nozīmīgas reģionālās atšķirības darba tirgū? Pirmkārt, reģionālās atšķirības darba tirgū veidojas plūsmu telpas darbībā, jo infrastruktūra, informācijas pārneses organizācijas un

²²⁷ DiMaggio P., Powell W. The Iron Cage Revisited, In: Handel M. (ed.) *The Sociology of Organizations*, University of Wisconsin, Madison, SAGE Publications, 2003, pp. 243-253.

²²⁸ Macri, D., Tagliaventi M., Bertolototti F. A grounded theory for resistance to change in a small organization. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 15, No.3, MCB UP, 2002, pp. 292-310.

²²⁹ Hill R. Work Ethic and Employment Status: A Study of Jobseekers. *Journal of industrial teacher education*, Vol.42, Nr.3, 2005, p. 120-143.

²³⁰ Ghezzi S., Mingione E., Embeddedness, Path-dependency and Social Institutions. *Current Sociology*, January, Vol.55(1): International Sociological Association, London, SAGE, 2007, pp. 11-23.

vadības struktūru izvietojums nenodrošina līdzsvarotu darba tirgus attiecību nodrošinājumu reģionālajās vienībās. Otrkārt, reģionus, atsevišķas apdzīvotas vietas raksturo atšķirības nemainībā, elastīgumā, enerģijā un nepārtrauktībā. Tas ir socioloģijā maz pētīts aspekts. Izskaidrojuma grūtības rodas arī tad, ja reģionālās darba tirgus iezīmes ietekmē, izraisa pārmaiņas (inovatīvas vai adaptīvas), kas atšķiras (*diverge*) no konverģences procesa. Pastāvošo dažādību nevar izskaidrot tikai kā „tradīcija” vai ”kultūra”. Tāpēc itāļu sociologs Enzo Mindžione (*Enco Mingione*) uzskata, ka sociālo tīklu analīze ir jāpapildina ar „takas atkarību”, analizējot iesakņotību (*embeddedness*) atbilstoši Granovetera analīzei. Lauku un mazo pilsētu iedzīvotāju iesakņotība veidojas socializācijas, sociālās mijiedarbības un Dirkema skaidrotās sociālās solidaritātes rezultātā. Solidaritāte ir pamats kooperācijai darba tirgū, kuru regulē darba tirgus aģentu institucionalizētās normas un lomas. Sociālo mijiedarbību darba tirgū regulē lomas, kuras apgūtas mācīšanās procesā nemitīgu darba tirgus pārmaiņu rezultātā.²³¹

Arī neoinstitucionālisma paradigma izmanto iesakņošanās jēdzienu. Iesakņošanās jēdziens ļauj izprast sociālo institūtu veidošanās un transformācijas procesus tirgus attiecību kontekstā. Tirgus attiecību kontekstā personīgās (*self-interest*) attiecības prevalē pār citām attiecībām, un brīvā tirgus attiecību sekas bieži ir sociāli graužoņas (piemēram, nedroša darba tirgus attiecības, nepietiekama nodarbinātība, darba vietu trūkums), kā rezultātā tiek veidoti jauni regulatīvie institūti. Tieša savstarpēja (ieguldījumu, pakalpojumu) apmaiņa starp iesaistītajiem aģentiem (piemēram, darba devējiem un darba ņēmējiem) izriet no mazu, cieši savstarpēji saistītu grupu kopējām interesēm, kuras socioloģijā sauc par kopienas attiecībām. Šajā gadījumā sociālās grupas saišu uzturēšanas intereses dominē pār indivīdu personīgā labuma interesēm. Savukārt pārdales loģika izriet no piederības plašākai kopienai un tās iekšējām varas attiecībām. Stablu, hierarhiski organizētu un politiski leģitīmu sociālo attiecību ietvars nosaka resursu iegūšanu no vieniem indivīdiem par labu citiem.²³² Itāļu darba tirgus pētnieki Simone Gezi (*Simone Ghezzi*) un Enzo Mindžione uzsver iesakņošanās izpausmes indivīda, grupas un sabiedrības līmenī, norādot uz iespējamo interešu pretrunu veidošanos darba tirgū, jo tas, kas atbilst personīgajām individuālajām interesēm, var neatbilst grupas (kopienas) un visas sabiedrības interesēm. Piemēram, dzīvesvietas maiņa darba tirgus attiecību veidošanas nolūkā var būt vēlama indivīdam, kaitēt kopienai un dot ieguldījumu sabiedrībai kopumā. Iesakņošanās var kavēt individuālu rīcību, kas var gūt atbalstu vai pretdarbību kopienas/grupas un sabiedrības līmenī.

²³¹ Ghezzi S., Mingione E., *Embeddedness, Path-dependency and Social Institutions*. *Current Sociology*, January Vol.55(1): 11-23, International Sociological Association, SAGE (London), 2007, p. 14.

²³² Ghezzi S., Mingione E., *Embeddedness, Path-dependency and Social Institutions*. *Current Sociology*, January Vol.55(1): 11-23, International Sociological Association, SAGE (London), 2007, pp. 15-17

Iesakņošanās pieeja parāda, kā iespējams izskaidrot tirgus attiecības bez reducējošiem un utilitāriem parametriem. Utilitārā loģika nodrošina īsāko ceļu uz atomizēto indivīda dimensiju, bet šī pieeja neparāda sociālo nozīmi, kurā notiek utilitārā uzvedība (normas, kultūra, sabiedrība). Bērna kopšanas atvaļinājums rada zaudējumus darba devējam un apdraud tā konkurētspēju. Šajā gadījumā ir nepieciešamas jaunas adaptācijas stratēģijas, jaunas sociālās aizsardzības programmas – valsts regulējums un bērnu aprūpes pakalpojumi. Tirgus, ko veido konkurētspējas loģika, nevar atrisināt darbaspēka pretrunas, kas tajā rodas. Šādas problēmas palīdz risināt adaptācijas mehānismi, kuri balstās uz kooperācijas loģiku, ietverot tiešu savstarpējo mijiedarbību (ģimenes, radniecības, kopienas aprūpes stratēģijas) un pārdali (labklājības valsts programmas – bērnu aprūpe, kopšanas u.c. pabalsti un atvaļinājumi).²³³ Tirgus šajā procesā ienes iesakņošanos ar mobilizācijas loģiku, kas veicina kooperācijas stabilitāti (darba devēju bērnu aprūpes pakalpojumi, lai piesaistītu darbā augsti kvalificētas sievietes).

Adaptācijas process atšķiras dažādās sabiedrībās, pat ja ekonomiskie procesi tajās ir līdzīgi. Laukos un mazajās pilsētās arī sociālie procesi var nozīmīgi atšķirties. „Takas atkarības” analīze ir viens no veidiem, kā atklāt dažādus iesakņošanās apstākļus, institucionālo attīstību. Atšķirības nosaka gan atšķirīga vēsturiskā attīstība, gan sociālais konteksts un politiskā pieredze. Kultūras un sociālā dažādība var būt sociālās rīcības avots vai ierobežojums darba tirgū. Adaptācija turpina modificēt dažādos sākotnējos apstākļus caur takām, kurās izvēles un iespējas nenosaka ne individuāla lietderība (*utility*), ne pastāvošie sociālie institūti. „Takas atkarība” pievērš uzmanību nepieciešamībai ievērot sociālās analīzes vēsturisko dimensiju, kuru iekļaut izpētē gan ir sarežģīti.

Iesakņošanās nozīmē, ka sociālie aģenti var tikt saprasti un interpretēti tikai attiecību, institucionālajā un kultūras kontekstā, nevis kā atsevišķi neatkarīgi lēmumu pieņēmēji, kuri rēķinās tikai ar lēmuma atbilstību savām utilitārajām vēlmēm. Iesakņotības jēdziens izvirza priekšplānā dažādus apstākļus, kuros sociālā darbība tiek realizēta. Tāpēc pētījumā izvēlēts skatīt dažādus darba tirgus dalībniekus un to ietekmējošos aģentus attiecību kontekstā.

Iesakņotības pieeja nonāk analītiskās grūtībās, pārejot no mikro uz makro līmeni. Atšķirībā no pragmatiskās (*utilitarian*) pieejas šīs analīzes veids nav pilnībā formalizēts, jo tas pieņem, ka atšķirības telpā un laikā ir ietvertas (*embodied*) sociālās uzvedības interpretācijās.²³⁴ Tāpēc to ir sarežģīti iekļaut pētījumos, kuros izmanto formalizētas metodes. Kultūras loma darba tirgus attiecībās (balstoties uz iesakņošanos) izpaužas kā iespēja

²³³ Ghezzi S., Mingione E. Embeddedness, Path-dependency and Social Institutions. *Current Sociology*, January Vol.55(1): 11-23, International Sociological Association, SAGE (London), 2007, pp. 18-19.

²³⁴ Ghezzi S., Mingione E. Embeddedness, Path-dependency and Social Institutions. *Current Sociology*, January 2007, Vol.55(1): 11-23, International Sociological Association, SAGE (London) 13.

uzticēties citiem aģentiem, tā nepieciešama, gan tirgus attiecību uzturēšanai gan pārmaiņu normatīvās vadības īstenošanai.

Lai noteiktu kultūras ietekmi darba tirgus attiecībās:

- 1) jādemonstrē, ka indivīdi vai kolektīvie aģenti ar specifisku kultūru rīkojas citādi nekā šai kultūrai nepiederšie. Kultūra var ietekmēt to, kā aģenti definē savas intereses, tās realizē, ietekmē grupas spēju mobilizēties savu mērķu sasniegšanai;
- 2) jādemonstrē, ka šādas atšķirības maina attiecības darba tirgū, nevis tikai kalpo par materiālo vai strukturālo izmaiņu starpnieku.

Atšķirīgi kultūras jēdziens definēts pētījumos, kas veltīti „zilajām apkaklītēm”, vidusšķiras menedžeriem (vadītājiem) un profesionāļiem, kā arī turīgajai sabiedrības daļai, resursu pārvaldītājiem. Daļa literatūras koncentrējas uz starpnacionālām variācijām kultūrā un organizāciju darbībā. Pols Dimadzio izmanto un analizē visas šīs tradīcijas. Autorei īpaši nozīmīgs šķiet kultūras kā valodas lietojuma aspekts darba tirgū.

Uz kultūras lomu darba tirgus veidošanās procesā norāda trīs argumenti.

- 1) Kultūra veido tirgus aģentus, tirgus ekonomikas „atomus”.
- 2) Idejas, izziņas tehnoloģijas un atbilstošās institūcijas veido tirgus ekonomikai atbilstošu ietvaru (*frame*).
- 3) Kultūra palīdz cilvēkiem saprast un piemēroties tirgus institūtiem vai attiecībām.

Cilvēki paļaujas uz simboliem kā uz pieredzes rezultātu, bet paši dažādi interpretē tos atšķirīgā sociālā vidē (piemēram, reģionālajās vienībās). Tāpēc svarīga ir kopīgo pareizas uzvedības pieņēmumu interpretācija ikdienas dzīvē. Parasti tas notiek kādas sociālās apkārtnes vai vides ietvarā (*setting*), kas var būt liela vai maza mēroga, izpausties kā tieša vai virtuāla komunikācija. Aģenti veido kolektīvo priekšstatu, tēlojumu nozīmi, kopīgo pamatu mijiedarbībai. Šo kopīgo pamatu var saukt par „grupas stilu”.

Grupās stils ir aktuālie mijiedarbības modeļi, kas veidojas no grupas kopīgajiem pieņēmumiem par to, kas veido labu vai atbilstošu līdzdalību grupā. Grupās stils nav neitrāls starpnieks vai mediators komunikācijā, bet gan kultūras elements, kas ir relatīvi noturīgs un atzīts daļā sabiedrības. Sabiedrības publiskajā dzīvē var vērot dažādus pilsoniskās līdzdalības žanus jeb stilus. Neoinstitucionālā perspektīva palīdz teorētiski izprast vairākām grupām kopēju grupas stilu.

Savu stilu var veidot katrs darba tirgus attiecībās iesaistītais aģents vai to grupa. Stils darbojas kā kolektīvās reprezentācijas filtrs, kas nosaka mijiedarbības kultūru. Ikdienas

pieredze padara grupas stila jēdzienu intuitīvi ticamu.²³⁵ Grupas stils nozīmē noteiktu modeļu veidošanos grupas uztverē, mijiedarbībā, priekšstatos par vēlamo reprezentāciju. Tas nozīmē arī spēju atpazīt grupai atbilstošo stilu, ar ko saskaras cilvēki, nonākot noteiktā sociālā vidē. Dramatiskās pieejas pamatlicējs, sociālā interakcionisma pieejas pārstāvis Erving Gofmans (*Erving Goffman*) darbā „Sevis izrādīšana ikdienas dzīvē” norāda, ka dažādos kontekstos grupu stila modeļi mainās. Neoinstitucionālisma pārstāvja DiMadžio pētījumi liecina, ka cilvēki tiecas jauno pieredzi iekļaut vecajos rāmjos, shēmās. Šīs shēmas kategorizē atšķirības starp dažādiem cilvēku tipiem, organizācijām, kontekstiem.²³⁶ Kad cilvēki ienāk grupā, viņi tiecas iekļauties grupas stilā, vispirms noskaidrojot, kāds šis stils ir. Ja tā ir plaši lietota shēma, tad šo stilu var uzskatīt par kultūras elementu.²³⁷ Grupas stilu var operacionalizēt, izdalot trīs būtiskas dimensijas: grupas robežas, grupas saites un valodas normas. Grupas robežas nosaka noteikta attiecību veida pastāvēšana un atzīšana tās ietvaros. Darba tirgus attiecību ietvaros grupas robežas var raksturot, piemēram, teritoriālo, profesionālo, etniskās kultūras telpas piederību. Grupas saites izpaužas savstarpējā atbildībā noteiktas grupas ietvaros un pret citu grupu (piemēram, darbinieku savstarpējā atbildībā, darba devēju atbildībā pret darba ņēmējiem). Runas normas raksturo grupas valodas praksi profesionālā, vietas piederības un valodas vai valodu lietojuma nozīmē.

Darba tirgus attiecību kultūras analīze ļauj skaidrot gan makro, gan mezo un mikro līmeņa problēmas darba tirgū, kā arī izskaidrot tādas šķietami iracionālas sociālas parādības kā pretošanās pārmaiņu procesiem, jaunu aģentu ienākšanai un darbībai darba tirgū. Kultūras atšķirības var izpausties arī dažādās reģionālās vienībās.

Šķēršļi darba tirgus attiecību elastībai var būt interpretējami kā institucionāli (normas, vērtības, sociālie simboli) vai neoinstitucionāli, kā „takas atkarība” individuālā un atsevišķu darba devēju līmenī. Šķēršļi darba tirgus attiecību elastībai var tikt analizēti kā barjeras Kastela plūsmu telpas trim elementiem (infrastruktūras nodrošinājums, informācijas organizācija, varas struktūra), kā piesardzība pret svešinieku darba tirgū Baumana interpretācijā vai „takas atkarība” neoinstitucionālās paradigmas skaidrojumā.

Nākošajā nodaļā analizētas makro un mikro analīzes iespējas darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību izpētē, balstoties uz iepriekš veiktu darba tirgus reģionālo atšķirību pētījumu rezultātiem Latvijā.

²³⁵ Eliasoph N., Lichterman P. Culture in interaction. *American Journal of Sociology*, Vol.108,Nr.4,2003, pp.738-739.

²³⁶ DiMaggio P., Powell W. The Iron Cage Revisited. In: Handel M. (ed.) *The Sociology of Organizations*, University of Wisconsin, Madison, SAGE Publications, 2003, pp. 243-253.

²³⁷ DiMaggio, P. Culture and Cognition. *Annual Review of Sociology*, Palo Alto California, 1997, p. 23.

4. REĢIONĀLO VIENĪBU DARBA TIRGUS ATTIECĪBU MĒRĪŠANA

Darba tirgus attiecību mērīšanai Latvijā veltīts liels skaits pētījumu, ko var izskaidrot gan ar ESF finansiālo atbalstu, gan ar citu starptautisko un nacionālo organizāciju ieinteresētību šajā tēmā. Darbā pievērsta uzmanību tiem 21. gadsimta darba devēju un darba ņēmēju attiecību pētījumiem, kuros izlase aptver visu Latviju un kas ļauj analizēt darba tirgus aģentu specifiku reģionos un sīkākās teritoriālās vienībās, kā arī tiem pētījumiem, kuros analizēti reģionālo atšķirību, mobilitātes un darba attiecības ietekmējošie faktori .

4.1. Darba tirgus attiecību reģionālie aspekti iepriekš veiktajos pētījumos*

Darba tirgus un nodarbinātības pētījumos Latvijas sociologi un radniecīgu sociālo zinātņu pārstāvji (ekonomisti, ģeogrāfi, politikas zinātnieki) analizējuši darba tirgus attiecības demogrāfisko, ekonomisko, administratīvo un migrācijas procesu kontekstā.^{238,239,240} Padomju laikā autoritārā vara ierobežoja darba tirgus attiecību veidošanos, nosakot centralizētu, ārpus Latvijas veidotu likumdošanas un administratīvo mehānismu, kas balstījās uz centralizētās plānošanas principiem. Līdz ar to pētījumi par darba devējiem un darba ņēmējiem kā darba tirgus aģentiem nebija aktuāli. Tomēr pētījumi darba un profesiju socioloģijā tika veikti, analizējot profesionālo struktūru, tās veidošanos, speciālistu (kadru) nodrošinājumu.²⁴¹ Zinātnes vēsturnieks un sociologs Tāļivaldis Vilciņš jau pirms Latvijas neatkarības atjaunošanas pievērsis uzmanību darba tirgus attiecībām, akcentējot atšķirības profesiju prestižā un dažādo attieksmi pret darbu.^{242,243} Maiga Krūzmētra savos pētījumos uzsver lauku specifiku kadru (speciālistu) piesaistē un speciālistu kvalifikācijas problēmas kolhozos un padomju saimniecībās.²⁴⁴ Pēc neatkarības atjaunošanas 20. gadsimta deviņdesmitajos gados

* Nodaļas materiālu pirmpublicējums Rasnača L. Darba devēju un darba ņēmēju attiecību reģionālo attiecību reģionālo atšķirību pētniecība Latvijā 21. gs.sākumā Gr.: Tisenkopfs T.(zin.red.) Socioloģija Latvijā, LU Akadēmiskais apgāds, 2010, 239-254. lpp.

²³⁸ Pabriks A. *Ēmiskās proporcijas, nodarbinātība un diskriminācija Latvijā*. SFL, 2002. Pieejams: http://www.politika.lv/temas/sabiedrības_integrācija/3978, skatīts 13.04.2009.

²³⁹ Indāns I., Lulle A., Laizāne-Jurika M., Znotiņa L. *Latvija un brīva darbaspēka kustība: Īrijas piemērs*. SAK, 2005.–2006. gads. Pieejams: http://www.politika.lv/temas/izglītība_un_nodarbinātība/6133, skatīts 12.04.2009.

²⁴⁰ Purmalis K. Darba tirgus faktoru ietekme uz uzņēmējdarbības konkurētspēju un iedzīvotāju dzīves kvalitāti. No: Škapars R., Šumilo Ē. (red.) *Latvijas ekonomikas un sabiedrības pārstrukturizācijas ietekme uz uzņēmējdarbības konkurētspēju un iedzīvotāju dzīves kvalitāti*. LU Akadēmiskais apgāds, 2006, 153.–177. lpp.

²⁴¹ Krūzmētra M., Rivža B. Lauksaimniecības ražošanas kadri: kvalitāte un stabilitāte. LLA, Jelgava, 1988, 48. lpp.

²⁴² Vilciņš T., Jemeljanova S. Attieksme pret darbu, sabiedrisko īpašumu un kolektīvu mūsdienu kolhozā. No: *Padomju Latvijas lauki: darbs un dzīve*. Rīga, Zinātne, 1973, 217.–254. lpp.

²⁴³ Vilciņš T. *Profesiju prestižs un profesiju izvēle. Vēsturiski socioloģisks pētījums*. Rīga, 1968. 271. lpp.

²⁴⁴ Krūzmētra M., Rivža B. *Lauksaimniecības speciālists sociālistiskajā sabiedrībā*. Rīga, Avots, 1985, 93. lpp.

pētījumi veltīti gan darba tirgus restrukturizācijai (Aivars Tabuns, Sanita Vanaga)²⁴⁵ un tās sekām – bezdarba un bezdarbnieku analīzei (Maiga Krūzmētra),²⁴⁶ gan postsociālistiskās sabiedrības aktīvo aģentu-uzņēmēju problēmām dažādās Latvijas pilsētās, aplūkojot arī uzņēmēju un darba ņēmēju attiecības, atalgojuma, vadošo darbinieku piesaistes un nodarbinātības ilguma jautājumus (Tālis Tisenkopfs).²⁴⁷

20. gadsimta beigās politisko pārmaiņu rezultātā mainījās Latvijas tautsaimniecības nozaru struktūra un sektoru dalījums. Būtiski samazinājās lauksaimniecībā un rūpniecībā nodarbināto proporcija, darba tirgū ienāca liels skaits privātā sektora darba devēju, kam šobrīd pieder lielākā daļa uzņēmumu, iestāžu un organizāciju.²⁴⁸

Darba devēju un darba ņēmēju attiecību reģionālo atšķirību pētījumu virzieni

Darba devēju un darba ņēmēju attiecību reģionālo atšķirību pētniecību var analizēt gan no reģionālās socioloģijas, gan darba tirgus perspektīvas. Nosacīti var klasificēt divas pētījumu grupas: 1) pētījumi, kuros pētnieku interese ir vērsta uz darba tirgus reģionālo atšķirību noskaidrošanu un analīzi, 2) pētījumi, kuros reģionālās atšķirības ir tikai viens no faktoriem, kas ietekmē darba tirgus attiecības. Darba tirgus attiecības dažādās teritoriālās vienībās pēta gan darba tirgus socioloģijas pētnieki, gan reģionālās socioloģijas pārstāvji. Pirmie vairāk uzmanības pievērš darba tirgus kopējām problēmām dažādās apdzīvotības struktūrās, bet otrie vispirms meklē katras teritoriālās vienības darba tirgus specifiskās attiecībās. Tie ir pētījumi par darba tirgus restrukturizāciju, decentralizāciju vai tieši otrādi – par centralizācijas tendencēm konkrētās apdzīvotās vietās – pilsētās, novados, rajonos.

Darba tirgus attiecības veidojas, pastāv un tiek pārtrauktas telpā, kurai ir fiziskās un sociālās īpatnības. Telpiskie faktori, darba tirgus reģionālā specifika, uzņēmumu teritoriālais izvietojums nosaka gan darba devēju, gan darba ņēmēju rīcību. Darba attiecības iespaido apdzīvotības struktūra, apdzīvoto vietu sasniedzamība. No vienas puses, telpa ir ietvars darba devēju un darba ņēmēju attiecību veidošanai, no otras puses, tirgus dalībnieki paši ietekmē telpu un rada jaunu vidi, ceļot ēkas, būvējot ceļus, veidojot infrastruktūru, plānojot uzņēmumu un darba vietu teritoriālo izvietojumu, nozaru struktūru un pārvaldes modeļus. Latvijā darba tirgus aģentu un nodarbinātības jautājumu pētniecību veicinājusi ES finansējuma piesaiste

²⁴⁵ Tabuns A., Vanaga S., Labour Markwet in Latvia: Employment and Unemployment, 1999. pp. 1-13. Pieejams: <http://www.unesco.org/most/p86unm11>. Skatīts: 05.06.2010.

²⁴⁶ Krūzmētra M., Rivža B. *Darbaspēka tirgus un bezdarbs: to ietekmējošie faktori un sekas*. Latvijas ZA Vēstis, 50. sēj., Nr. 3(584), 1993, 49.–57. lpp.

²⁴⁷ Tisenkopfs T., Bērziņa D., Goldmanis M., Kalniņa A., Krūmiņš A., Ķīlis R., Vanaga S. *Kā jūtas mazais uzņēmējs*. Ziņojums Latvijas valdībai. FSI, 1998. 43 lpp.

²⁴⁸ *Dati par iedzīvotājiem Latvijas pilsētās un pagastos, 2001.–2005. gads: Pielikums LR CSP 2007. gada 2. janvāra vēstulei Nr. 71-12-1.*

pētījumiem, tāpēc to skaits 21. gadsimtā ir ievērojams. Analīzei tika atlasīti tie pētījumi, kuros pievērsta uzmanību reģionālajām atšķirībām darba devēju un darba ņēmēju attiecībās dažādās teritoriālajās vienībās (laukos, mazajās pilsētās, citās pilsētās, reģionos). Šīs atšķirības var analizēt, gan mērķtiecīgi pētot, kādas ir darba tirgus attiecības atsevišķās apdzīvotās vietās, gan akcentējot darba devēju un darba ņēmēju mobilitāti Latvijas darba tirgū un ārpus tā, gan darba tirgus attiecībās izceļot dzīvesvietas faktoru, kas tās ietekmē.

Pētījumi, kuros uzmanības centrā izvirzītas darba tirgus atšķirības reģionālās teritoriālās vienībās

Iedziļināšanās reģionālo darba tirgus attiecību problēmās no reģionālo atšķirību perspektīvas raksturīga pārskatiem par tautas attīstību, kuru finansējumu nodrošina akadēmiskie avoti un ierobežotas iespējas apjomīgu izlases kopumu aptveršanai. Promocijas darbā analizēti trīs pārskati par 2002./2003.²⁴⁹, 2004./2005.²⁵⁰, 2006./2007.²⁵¹ gadu. Pārskati par tautas attīstību disertācijas tēmas kontekstā ietverti tāpēc, ka tajos pievērsta uzmanību darba tirgus aģentu reģionālo atšķirību analīzei. Pārskatos analizēti šādi darba tirgus attiecību jautājumi:

- nodarbinātība Latvijā (īpaša uzmanība ir pievērsta reģionu atšķirībām un darba devēju un pašnodarbināto īpatsvara svārstībām);
- reģionu attīstības problēmas (tās tiek saistītas ar jaunām iespējām (uzņēmējdarbības uzsākšanai, pašnodarbinātā darbības uzsākšanai) un cilvēku rīcībspējas šķēršļiem darba tirgū. Pētītas pilsētnieku un lauku iedzīvotāju sociālās atšķirības, kuras ietekmē arī rīcībspēju darba tirgū. Atšķirības starp lielajām un mazajām pilsētām, galvaspilsētu un laukiem ir izteiktākas nekā starp reģioniem);
- mazo centru nozīme darba tirgus attiecību dažādošanā reģionos ārpus Rīgas (mazo pilsētu pašvaldību nozīme darba devēju ienākšanai un sekmīgai darbībai Latvijas reģionu darba tirgū).

Pārskatu pētījumu rezultāti ļauj saskatīt darba tirgus attiecību reģionālās atšķirības, iespējamās attīstības tendences. Tomēr šo pētījumu izlases apjoms nav pietiekams, lai izdarītu pamatotus secinājumus, atsevišķi analizējot reģionus, lielās un mazās pilsētas, kā arī laukus. Līdz ar to telpas kā sociāli atšķirīgas struktūras perspektīvu metodoloģisku iemeslu dēļ nav iespējams realizēt, kaut arī, analizējot rīcībspēju reģionos un cilvēkkapitālu ārpus Rīgas, tiek norādīts uz atšķirīgām sociālām un telpiskām iezīmēm (darba nozīme cilvēka dzīvē; iespējas

²⁴⁹ *Latvija. Pārskats par tautas attīstību. Cilvēkdrošība*. Galv. red. M. Sīmane. 2002/2003, 85.–87. lpp.

²⁵⁰ *Pārskats par tautas attīstību. Latvija. 2004/2005. Rīcībspēja reģionos*, UNDP Latvija, LU, SSPI. Galv. red. A. Zobena. 2005. 148 lpp.

²⁵¹ *Latvija. Pārskats par tautas attīstību. 2006/2007. Cilvēkkapitāls: mans zelts ir mana tauta?* Galv. red. A. Zobena. LU SPPI. Rīga: UNDP Latvija, 2007. 154 lpp.

strādāt darbu, kas patīk; iespējas atrast darbu ar apmierinošu atalgojumu; iespējas pārkvalificēties vismazākā – laukos, vislielākā – lielpilsētā Rīgā; tomēr bailes zaudēt darbu laukos ir mazākas nekā pilsētās²⁵²). Šīs iezīmes raksturo lauku un mazpilsētu darba tirgus sociotelpisko specifiku. Pārskatu devums darba tirgus analīzē akcentē ne tikai darba devēju, bet arī darba ņēmēju aktivitātes un iespējas mainīt savu statusu darba tirgū. Darba ņēmēji var kļūt par pašnodarbinātajiem vai uzņēmējiem, līdz ar to kļūt brīvāki un neatkarīgāki no šķietami bezperspektīvas situācijas – darba vietu trūkuma Latvijas laukos un mazajās pilsētās. Tomēr uzņēmējdarbības uzsākšanas iespējas laukos un mazajās pilsētās tiek vērtētas kā grūtāk realizējamās nekā lielajos centros – republikas pilsētās un galvaspilsētā. Nozīmes ziņā lokāli, uz noteiktu teritoriālu vienību darba tirgus jautājumiem vērsti pētījumi Latvijā laikā no 2001. līdz 2008. gadam bieži veikti ar Latvijas Sabiedrības integrācijas fonda atbalstu. Šajos pētījumos tiek analizētas pagastu, novadu, pilsētu un rajonu integrācijas, atstumtības un citas darba tirgus problēmas.²⁵³

Pētījumos par darba devēju un darba ņēmēju attiecību atšķirībām dažādās teritoriālās vienībās ir nepieciešams nodrošināt izlases kopuma reprezentativitāti. Lai kvantitatīvā pētījuma rezultāti būtu reprezentatīvi gan Latvijai kopumā, gan atsevišķiem reģioniem un vēl mazākām teritoriālām vienībām (pilsētām, rajoniem, laukiem), ir jāaptver liels respondentu skaits, kas finansiāli sadārdzina pētījumu. Tāpēc ES struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekti „Labklājības ministrijas pētījumi” un „Nodarbinātības aģentūras pētījumi” deva iespēju sociologiem un citiem darba tirgus pētniekiem īstenot ieceres, kuras iepriekš kavēja resursu trūkums.

Darba tirgus problemātikai veltīti ES struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekti „Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte”, „Darba algas un to ietekmējošie faktori”, „Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros” un Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) pētījumi.

Darba tirgus aģentu mobilitātes pētījumi

Viena no globalizācijas izpausmēm ir starptautiskā migrācija un ar to saistītā darba tirgus attīstība.²⁵⁴ Latvijas darba tirgus attīstību tā ietekmējusi galvenokārt kā emigrācija, darba ņēmējiem dodoties darba meklējumos uz Eiropas Savienības un citām attīstītām valstīm. Tam pievērsuši uzmanību migrācijas procesu un darba tirgus pētnieki (Zaiga

²⁵² *Latvija. Pārskats par tautas attīstību. 2006/2007 Cilvēkkapitāls: mans zelts ir mana tauta?* Galv. red. A. Zobena. LU SPPI, 55. lpp.

²⁵³ *Pētījums par Iecavas novada sociāli atstumto grupu iespēju darba tirgū veicināšanu, Brīvas nišas pašnodarbinātības uzsākšanai Jelgavas rajonā.* Pieejams: <http://www.lisif.lv/node/551>, skatīts 22.04.2009.

²⁵⁴ Sassen S. Territory and Territoriality in the Global Economy. *International Sociology*, June 2000, Vol 15(2), London, SAGE, Thousand Oaks, pp. 372-393.

Krišjāne, Mihails Hazans).^{255,256} Līdz 2004. gadam, kad Latvija pievienojās ES, darbaspēka aizplūšana uz valstīm, kur iespējams saņemt augstāku atalgojumu, ir maz atspoguļota. Šī problēma tika apskatīta pētījumā „Darbaspēka brīvās kustības ekonomiskie un sociālie aspekti Latvijas integrācijai Eiropas Savienībā”²⁵⁷. Analizējot darba mobilitātes pētījumu datus, Pēteris Zvidriņš apstiprina tēzi, ka krīžu periodos nabadzīgākās sabiedrības grupas atstāj lielās pilsētas un dodas uz mazākām pilsētām vai arī lauku rajoniem, kur dzīves izmaksas ir zemākas. Viņš novēro arī pretēju procesu – ekonomiski atpalikušas teritorijas pamet iedzīvotāji ar labākiem ienākumiem, tāpēc šīs teritorijas stagnē arvien vairāk un pārvēršas par sociāli marginālām lauku teritorijām.²⁵⁸

Pēc Latvijas iestāšanās Eiropas Savienībā lauku un mazo pilsētu (ieskaitot rajonu centrus) iedzīvotāji labāk apmaksāta darba meklējumos dodas uz Rīgu, Pierīgu, republikas pilsētām vai citām valstīm. Emigrējošo iedzīvotāju daļu raksturo relatīvi augstāki ienākumi (virs LVL 300) un kā migrācijas iemesls minams stagnējošas teritoriālās vienības pamešana, jo starp mobilajiem iedzīvotājiem ir vairāk jaunu cilvēku (līdz 33 gadiem).²⁵⁹ Šobrīd krīzes apstākļos iespējams pretējas migrācijas plūsmas pieaugums. To varētu veidot tie cilvēki, kuri zaudējuši darbu galvaspilsētā vai citās lielajās pilsētās un nevēlas vai nespēj doties darba meklējumos uz ārvalstīm. Iespējams, ka daļa no tiem, kas zaudējuši darbu galvaspilsētā un citos lielajos centros, varētu mēģināt atrast nodarbošanos laukos vai mazajās pilsētās, īpaši, ja nav zaudēti sociālā atbalsta mehānismi (radi, tuvinieki) un ja šajās vietās viņiem pieder nekustamais īpašums.

2006.–2007. gadā Zaigas Krišjānes vadībā veikts komplekss darbaspēka kustības pētījums, ietverot dažādu darba tirgus aģentu skatījumu. Pētījums „Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte” veltīts darba ģeogrāfiskās, starpvalstu, iekšzemes un ikdienas mobilitātes novērtējumam. Pētījuma izlase (N = 8000) ļauj secināt ne tikai par Latviju kopumā, bet arī par mazākām teritoriālām vienībām. Pētījumā analizētas darbaspēka mobilitātes atšķirības Rīgā, Pierīgā un Latvijas reģionos: Kurzemē, Latgalē, Vidzemē un Zemgalē. Atšķirīga emigrācijas intensitāte no dažādiem reģioniem netieši norāda uz iespējamām darba devēju un darba ņēmēju attiecību atšķirībām, jo šīs attiecības saraut vieglāk un spēja aizbraukt raksturo vietējo

²⁵⁵ Krišjāne Z., Bauls A. *Migrācijas reģionālās iezīmes Latvijā. Demogrāfiskā situācija šodien un rīt. Stratēģiskās analīzes komisija. Zinātniski pētnieciskie raksti*, 3(4), 2005, 130.–149. lpp.

²⁵⁶ Krišjāne Z., Bauls A. *Migrācijas reģionālās iezīmes Latvijā. Demogrāfiskā situācija šodien un rīt. Stratēģiskās analīzes komisija. Zinātniski pētnieciskie raksti*, 3(4), 2005, 130.–149. lpp.

²⁵⁷ Dubra E., Skribāne I., Eglīte S. *Darbaspēka brīvās kustības ekonomiskie un sociālie aspekti Latvijas integrācijai Eiropas Savienībā. Latvijas integrācija Eiropas Savienībā – par un pret*. Rīga: BO SIA „LZA EI”, 2002, 24.–43. lpp.

²⁵⁸ Zvidriņš P. *Stratēģiskās analīzes komisija. Paaudžu nomainīšana un migrācija Latvijā. Zinātniski pētnieciskie raksti* 2007. Rīga, Zinātne, 2007, 130.–132. lpp.

²⁵⁹ Krišjāne Z., Bauls A. *Migrācijas reģionālās iezīmes Latvijā. Demogrāfiskā situācija šodien un rīt. Stratēģiskās analīzes komisija. Zinātniski pētnieciskie raksti*, 3(4), 2005, 130.–149. lpp.

darba attiecību vājumu.²⁶⁰ Darba ņēmēju aizbraukšana no reģiona, darba devēju un darba ņēmēju attiecību saraušana, liecina, ka vietējā darba vide ir slikta.

Sevišķa uzmanība šajā pētījumā ir pievērsta svārstmigrācijai, arī iedzīvotāju un migrantu skaita proporcijām dažādās apdzīvotās vietās, apkopojot datus par rajoniem un republikas pilsētām, no kurām vislielākais iedzīvotāju skaits brauc strādāt uz Rīgu. Tie ir rajoni, kas robežojas ar Rīgas rajonu. Analizētas arī izglītības līmeņa un vecuma atšķirības svārstmigrantiem no dažādiem rajoniem. Pētījums analizē arī teledarbu jeb tāldarbu un tā izplatības atšķirības dažādās apdzīvotajās vietās. Svārstmigrācija norāda gan uz iespējamo darba vietu trūkumu vietās, no kurām iedzīvotāji ik dienu dodas uz darbu Rīgā, gan uz darba samaksas iespējamām atšķirībām.

Darba attiecību reģionālo iespēju un atšķirību analīzes kontekstā nozīmīgs ir teledarba pieejamības novērtējums, jo teledarbs ļauj pārvarēt telpiskos ierobežojumus un strādāt teritorijās, kas atrodas tālāk no galvaspilsētas. Pētījuma rezultāti norāda uz tehnoloģiskiem šķēršļiem teledarba veikšanā lauku teritorijās un mazpilsētās, kur bieži nav pieejams pietiekami jaudīgs interneta pieslēgums un droši mobilie sakari. Attālināta darba (teledarbs un citi attālinātie darbi) pieredze biežāk ir Latgales un Kurzemes iedzīvotājiem, bet visretāk to izmanto Zemgales iedzīvotāji. Vēlmi strādāt teledarbu visbiežāk izteikuši tieši Latgales un Zemgales iedzīvotāji. Tas nozīmē, ka šķērslis plašākai teledarba izmantošanai visdrīzāk ir nevis iedzīvotāju – darba ņēmēju – nevēlēšanās to veikt, bet piedāvājuma un tehnoloģisko iespēju trūkums. Pētījuma autori arī norāda uz teledarba ļoti lielo potenciālu nodarbinātības problēmu risinājumam reģionos. Darba devēju un darba ņēmēju attiecību pētniecībai nozīmīgs ir pētījuma autoru pieņēmums par lielāku atbalstu teledarbam darba ņēmēju nekā darba devēju vidū. Tā kā šis pētījums nenoskaidroja darba devēju viedokli, tad pieņēmums tiek balstīts uz iepriekš citās valstīs veikto pētījumu rezultātiem.²⁶¹

Darba tirgus procesu pētījumi

Darba tirgus reģionālo atšķirību kontekstā nozīmīgi rezultāti ir iegūti Eiropas Sociālā fonda un Labklājības ministrijas „Darba tirgus pētījumu” paketes pētījumā „Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros”, kurā analizēta darba tirgus attīstība nozaru un sektoru griezumā. Projekta vadītāja ir ekonomikas zinātņu doktore Elena Dubra. Pētījums balstīts uz darba devēju kvantitatīvo aptauju un fokusgrupu rezultātiem. Aptaujas izlase veidota no visiem ekonomiski aktīvajiem uzņēmumiem un organizācijām, izņemot tos, kas strādā tikai pašu patēriņam. Aptauja plānota 5000 respondentiem, bet augstās

²⁶⁰ *Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte*. Rīga, LU, 2007, 130.–139. lpp.

²⁶¹ *Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte*. Rīga, LU, 2007, 148.–152. lpp.

nerespondences dēļ tajā piedalījās 2502 uzņēmumi. 2006. gadā, aptaujājot darba devējus, noteiktas četras problēmas, kuras ir nozīmīgas pašreizējās – 2009. gada – krīzes kontekstā.

- Latvijas ierēdņu patvaļa, Eiropas Savienības prasību traktējums kā papildu instruments savas varas nostiprināšanai.
- Ekonomikas „pārkaršanas” pazīmes: inflācija, pārāk viegli pieejami kredīti nekustamā īpašuma tirgū.
- Spekulatīvā biznesa lielais īpatsvars uzņēmējdarbībā.
- Darba devēju grūtības samaksāt darba ņēmējam adekvāti padarītajam darbam, maz motivēts darbspēks.²⁶²

Pirmā problēma uzņēmējiem un citiem darba devējiem vēl aizvien ir aktuāla, jo par to publiskajā telpā atkārtoti izsakās darba devēju organizāciju pārstāvji.²⁶³ Savukārt nākošo trīs problēmu nozīmīgumu apstiprina tas, ka 2009. gadā kredītu pieejamība novedusi pie augsta kavēto kredītu maksājumu īpatsvara (1–90 dienas kavē 22% kredītņēmēju),²⁶⁴ nekustamā īpašuma tirgus darbības apstāšanās un uzņēmēju maksātspējas pieaugums,²⁶⁵ darba samaksas samazinājums valsts pārvaldē, izglītībā un medicīnā. Līdz ar to maz ticama ir darbspēka motivācijas paaugstināšanās, drīzāk pieaugs emigrācija. „Varam sagaidīt jaunu emigrācijas vilni,” norāda arī darba tirgus pētnieks Mihails Hazans.²⁶⁶ Pētījuma rezultāti atklāj darba devēju un darba ņēmēju attiecībās arī darba tirgus problēmas, kuras veidojas institucionālā regulējuma ietvaros. Savukārt darba attiecību pārliedzē reglamentācija un oficiāli darba līgumi samazina iespējas atbrīvoties no neprofesionāla darbinieka un veicina neregistrēto nodarbinātību. Uzņēmēji un citi darba devēji norāda uz galvenajiem neapmierinātības cēloņiem, kas ietekmē arī darba devēju un darba ņēmēju attiecības:

- netiek aizsargāts darba devēju ieguldījums darba ņēmējā, tāpēc uzņēmējs nav motivēts sūtīt darbinieku kvalifikācijas celšanas kursus;
- liels kontrolējošo institūciju skaits (Valsts ieņēmumu dienests, Valsts darba inspekcija u.c.) un izvirzītās prasības, kas uzņēmējiem šķiet nepamatotas, rada labvēlīgus apstākļus korupcijai, novirzot uzņēmēju resursus nebūtiskām aktivitātēm. Līdz ar to uzņēmējos veidojas negatīva attieksme pret valsts un

²⁶² *Detalizēts darbspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros.* LU, Rīga, 2007, 37.–49., 105. lpp.

²⁶³ Jaunzeme-Grende Ž., Par to, kas tracina SVF, skatīts <http://www.delfi.lv/arhive/article.php?id=23969737&categoryID=19911132&ndate=1239915600>, skatīts 01.05.2009.

²⁶⁴ Par Latvijas banku darbības operatīvajiem rādītājiem, FKTK, 20.04.2009. http://www.fktk.lv/publikacijas/pazinojumi_masu_informacijasI/20090420_par_latvijas_bankuda_/, skatīts 29.04.2009

²⁶⁵ Lursoft, uzņēmumu reģistrs Maksātspējas administrācija prognozē ievērojamu uzņēmumu maksātspējas procesu skaita pieaugumu, http://www.lursoft.lv/stat/ur_stat_145.xls, skatīts 02.05.2009.

²⁶⁶ Citēts pēc Gavare J. Emigrācija ietekmēs visus, *Dienas Bizness*, 13.05.2009.

pašvaldības institūcijām (kontrolējošās institūcijas tiek uztvertas kā traucēklis, nevis palīgs);

- nesakārtotā nodokļu politika ļoti negatīvi ietekmē mazos un vidējos uzņēmumus.

Pētījumā atklātās problēmas darba devēju un darba ņēmēju, kā arī uzņēmēju un kontrolējošo institūciju attiecībās nav atrisinātas pēdējo trīs gadu laikā un, iespējams, kļuvušas vēl aktuālākas. Tas ir viens no iemesliem, kāpēc bieži mainās Darba likums un citi likumdošanas un normatīvie akti, kas regulē darba attiecības.^{267,268} Mazie un vidējie uzņēmumi varētu būt tie dinamiskie darba tirgus dalībnieki, kas relatīvi strauji spēj radīt jaunas darba vietas, ja tos nenomāc nodokļu slogs un kontrolējošo institūciju prasības, kuras mazajiem un vidējiem uzņēmumiem jāpilda tāpat kā lielajiem, bet ar mazākiem resursiem.

Darba devēji ir vienoti uzskatos par to, kā samazināt reģionālās atšķirības darba tirgus attiecībās. Piedāvātie risinājumi ir reģionālās infrastruktūras sakārtošana (transports, ceļi, interneta pieslēgšana), nodokļu politikas diversifikācija (nodokļu atlaides reģionos, nodokļu atvieglojumi mazajiem uzņēmumiem), aktīva valsts līdzdalība reģionālās attīstības izlīdzināšanas procesos. Pētījumā veiktā statistikas datu analīze norāda uz kvalificētu speciālistu nevienmērīgo reģionālo nodrošinājumu. Vairāku profesiju grupu pārstāvji koncentrējas Rīgas reģionā. Četri no katriem pieciem skaitļošanas sistēmu analītiķiem, programmētājiem, elektronikas un telesakaru inženieriem, kā arī elektronikas un telesakaru speciālistiem strādā Rīgā un Pierīgā – reģionā, kur koncentrējas arī vairākums skaitļošanas tehnikas, dabaszinātņu speciālistu un juristu. Šādas kvalificētu speciālistu izkliedes problēmas var nozīmēt gan nepieciešamo kvalificēto speciālistu, profesionālas vides trūkumu reģionos, gan kvalificētu speciālistu darba vietu koncentrāciju galvaspilsētā. Ārvalstu uzņēmumu nodibināšanai un investīciju piesaistīšanai arī ir nepieciešami kvalificēti speciālisti. Tāpēc pastāvošā disproporcija var izraisīt ķēdes reakciju un Rīgas darba devēju iespēju paplašināšanos pretstatā reģionu darba devēju izredžu sarukumam.²⁶⁹

Ar precīzu argumentāciju un dziļu kvantitatīvu analīzi izceļas matemātikas zinātņu doktora, pieredzējuša darba tirgus pētnieka Mihaila Hazana vadītie pētījumi. Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda Labklājības ministrijas darba tirgus pētījumu paketē „Nodarbinātības aģentūras pētījumi” ietverts arī Mihaila Hazana vadītais pētījums „Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu”. Pētījuma izlases apjoms (N = 8000) un veids, aptverot visas NVA filiāles, proporcionāli palielinot lielo filiāļu pārstāvniecību, ļauj iegūt ticamus rezultātus ne tikai reģionu, bet arī NVA filiāļu (rajonu un

²⁶⁷ Darba likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019&from=off>. Skatīts: 14. 09.2010.

²⁶⁸ Izmaiņas Darba likumā, <http://www.lm.gov.lv/news/id/403>. Skatīts 12.05.2009.

²⁶⁹ *Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros*. LU, Rīga, 2007, 176-180,

lielo pilsētu) līmenī.²⁷⁰ Pētījuma gaitā konstatēts augsts nerespondences līmenis – no 39% Kurzemē līdz 11% Vidzemē. Turklāt izvairīšanās sniegt atbildes visos gadījumos tiek pamatotas ar laika trūkumu, nepieciešamību būt pie bērniem vai vienkāršu nevēlēšanos sniegt atbildes. Šāds respondentu atbilžu sadalījums neļauj rast reģionālo atšķirību pamatojumu, kaut atbildes ir statistiski pamatotas. Daļai bezdarbnieku reģionos ir raksturīgas sliktas valodu prasmes, jo Latgalē 23%, bet Rīgā 12% bezdarbnieku atzīst, ka latviešu valodu zina vāji vai nezina nemaz. Pētījums veikts 2005./2006. gadā, un nav pamata uzskatīt, ka situācija kopš tā laika būtu nozīmīgi uzlabojusies. Arī angļu valodas prasmes visbiežāk trūkst Latgales bezdarbniekiem, bet visvairāk šīs svešvalodas zinātāju ir Vidzemē un Rīgā. Datorprasmes visaugstākajā līmenī ir bezdarbniekiem, kas reģistrēti Rīgas reģionā, bet viszemākās – Latgales reģionā. Gan valodu prasmes, gan datorprasmes ir svarīgas, lai bezdarbnieks atrastu darbu, taču jāņem vērā, ka pētījuma laikā ekonomiskajā attīstībā bija vērojama augšupeja. Tāpēc 2009./2010. gadā, kad uz vienu darba vietu pretendē vairāki desmiti, pat vairāk kā 100 bezdarbnieku, prasmes drīzāk ir tikai priekšnoteikums, lai cilvēks varētu iesaistīties sacensībā par darba vietu, jo pie tādas skaitliskās proporcijas starp darba meklētājiem un darba vietām kā 2009. gada sākumā arvien lielāka nozīme ir nejaušībai. Pētījumā noskaidrots, ka bezdarbnieki ir gatavi doties uz darbu 30 un vairāk kilometru. Vismazāk tādu bezdarbnieku, kuri gatavi ar sabiedrisko transportu doties uz darbu 30 un vairāk kilometru ir Latgalē (28%) un Rīgā (32%), bet visvairāk to ir Vidzemē (48%) un Zemgalē (51%). Iespējams, ka šīs atšķirības ietekmē arī reģionā pieejamais sabiedriskā transporta veids. Ekonomiskās krīzes apstākļos, kad darba atrašanas iespējas bezdarbniekiem sarukušas līdz minimumam, aktuāls ir pētījuma autora secinājums par tiem bezdarbniekiem, kuri ir gatavi strādāt ārzemēs. Varbūtība aizbraukt un strādāt ārzemēs nozīmīgi pieaug, ja bezdarbniekam ir labas vai viduvējas vācu vai angļu valodas zināšanas. Reģionālo darba tirgus atšķirību kontekstā ļoti interesants ir autora izveidotais rajonu un pilsētu ranžējums atbilstoši tam, no kurām dzīvesvietām bezdarbnieki visdrīzāk gatavi aizbraukt uz ārzemēm (ārkārtīgi un ļoti stipra pozitīva vietas ietekme) un no kurām visdrīzāk nebrauks (stipra un ļoti stipra negatīva ietekme). Noskaņoti aizbraukt ir bezdarbnieki no Madonas rajona, Ventspils pilsētas, Limbažu, Preiļu un Ludzas rajona, bet noskaņoti palikt ir bezdarbnieki no Jūrmalas, Aizkraukles un Cēsu rajona. Pilsētas un rajoni, no kuriem bezdarbnieki izteikuši vislielāko gatavību braukt strādāt uz ārzemēm, atbilstoši pētījuma datiem ietilpst to teritoriālo vienību skaitā, kuru bezdarbniekiem

²⁷⁰ *Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu.* Vadītājs M.Hazans, 2006, 103. Pieejams NVA mājas lapā: <http://www.nva.gov.lv/index.php?c/d=1&mid=95&txt=44z&from=15>. Skatīts 20.04.2009.

ir vismazākās izredzes saņemt darba piedāvājumu vietējā NVA filiālē.²⁷¹

Mihails Hazans pētījis arī atšķirīgas etniskās piederības darbinieku integrāciju Latvijas darba tirgū, analizējot datus par periodu no 1997. līdz 2009. gadam. Autors secina, ka laikā no 1997. līdz 2008. gadam Latvijas darba tirgū varēja vērot progresējošus integrācijas procesus, kuri aprāvušies ekonomiskās krīzes iespaidā. Pētījums norāda uz ekonomisko procesu virzošo lomu integrācijas iespēju realizācijā, jo sarūkoša darba tirgus apstākļos integrācija apstājusies. Reģionālo darba tirgus atšķirību kontekstā nozīmīgs ir autora secinājums par lielākām atšķirībām etnisko minoritāšu nodarbinātības līmenī Latvijas lielajās pilsētās (izņemot Rīgu), kas pārsniedz atšķirības mazo pilsētu un lauku darba tirgū²⁷².

Darba tirgus nepieciešama sastāvdaļa ir darba samaksa, par ko vienojas divi darba tirgus aģenti – darba devēji un darba ņēmēji.²⁷³ Darba samaksas problēmām Latvijā veltīts socioloģijas doktores Brigitas Zepas vadītais pētījums „Darba algas un to ietekmējošie faktori”. Pētījums veikts 2006. gadā, un tā īstenošanā piedalījies eksperts matemātikas zinātņu doktors Mihails Hazans, pētniece Oksana Žabko un citi darba tirgus pētniecības speciālisti.

Kā teritoriālā vienība šajā pētījumā ir analizēti statistikas reģioni, secinot, ka Rīgas, Pierīgas un Zemgales reģionā darba samaksa ir vidēji augstāka nekā Vidzemes reģionā, kas kalpo kā atsauces grupa, un Kurzemes un Latgales reģionā. Pētījuma autori norāda uz tendenci veidoties divām reģionu grupām atkarībā no darba samaksas. Pētījumā ņemta vērā darba vietas atrašanās lauku vai pilsētu teritorijā. Autori norāda uz neregistrētās nodarbinātības un uzņēmuma lieluma ietekmi uz darba algu. Izlases apjoms (N = 4040 algoti darbinieki – darba ņēmēji) ļauj konstatēt statistiski nozīmīgas atšķirības darba samaksā starp reģioniem, kā arī pilsētu un lauku teritoriālām vienībām. Pētījumā ir konstatētas darba samaksas atšķirības sabiedriskajā un privātajā sektorā (13–14%), un šo atšķirību negatīvais efekts ir lielāks laukos nekā pilsētās. Attiecībā uz darba samaksu veidojas divas reģionu grupas: augstāka darba samaksa 2003.–2005. gadā konstatēta Rīgas, Pierīgas un Zemgales reģionā, bet zemāka – Vidzemes, Kurzemes un Latgales reģionā. Visaugstākā darba samaksa ir konstatēta Rīgā, kur tā par vairāk nekā 30% pārsniedz vidējo darba samaksu Vidzemes, Kurzemes reģionā, bet par apmēram 40% darba samaksu Latgalē. Tomēr kopumā darba samaksas atšķirībās iezīmējas tendence nedaudz samazināties, it īpaši sabiedriskajā sektorā. Privātajā sektorā darba samaksas atšķirības ir izteiktākas, un izšķir trīs reģionu grupas:

²⁷¹ *Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu*. Vadītājs M.Hazans, 2006, 40-54. lpp. Pieejams NVA mājas lapā: <http://www.nva.gov.lv/index.php?c/d=1&mid=95&txt=44z&from=15>. Skatīts 20.04.2009.

²⁷² Hazans M., *Ethnic Minorities in the Latvian Labour Market, 1997-2009; Outcomes, Integration Drivers and Barriers In: Muižnieks N. (ed.) How Integrated is Latvian Society? An Audit of Achievements, Failures and Challenges*, Rīga, University of Latvia Press, 2010, pp. 125-158.

²⁷³ Edgell, S. *The Sociology of Work*, London, SAGE Publications, 2006, p. 14.

pirmajā ietilpst Rīga un Pierīga, otrajā Vidzeme, Kurzeme un Zemgale, bet trešo grupu pārstāv Latgales privātās sfēras uzņēmumi, kuri nav gatavi maksāt tik augstu atalgojumu kā citos reģionos.²⁷⁴ Analizējot darba samaksas atšķirības dažādās nozaru un profesiju grupās pilsētu un lauku teritorijās, var secināt, ka augstāko darba samaksu pilsētās saņem vecākie dabaszinātņu un veselības aprūpes speciālisti, vadītāji un citi vecākie speciālisti, bet lauku teritorijās pirmajā vietā ir vecākie mācību iestāžu speciālisti, tad seko dabaszinātņu un veselības speciālisti un vecākie dabaszinātņu un veselības aprūpes speciālisti. Līdz šim relatīvi augstais lauku izglītības speciālistu atalgojuma līmenis varētu būt viens no svarīgākajiem šķēršļiem skolu tīkla optimizācijas reformas īstenošanai 2009./2010. gadā, jo līdz šim šī profesionālā grupa laukos bijusi privilēģētā stāvoklī salīdzinājumā ar citām. Mazajos un mikro uzņēmumos darba samaksa visā Latvijā ir zemāka nekā vidējos un lielos, bet laukos šīs atšķirības ir vēl ievērojamākas. Lielajos uzņēmumos neizpaužas lauku kā darba samaksu pazeminoša faktora iedarbība, jo acīmredzot lielie uzņēmumi ir stabilāki un spēj nodrošināt līdzvērtīgu vai pat augstāku darba samaksu lauku teritorijās strādājošiem. Visos reģionos darba samaksas lielumu ietekmē darba vietas atrašanās lauku teritorijās, kur tā ir zemāka nekā pilsētās.²⁷⁵

Pētījumā „Neregistrētās nodarbinātības novērtējums”, kura vadītāja ir ekonomikas zinātņu doktore Ērika Šumilo, tiek raksturotas trīs dažādas neregistrētās nodarbinātības izpausmes: nelegālā nodarbinātība (nelegāla nozare, piemēram, nesankcionēta alkohola ražošana un tirdzniecība), neregistrētā nodarbinātība (piemēram, darbs bez darba līguma), „aplokšņu algas” (kad par daļu darba samaksas netiek maksāti nodokļi) un nesamaksātās virsstundas. Pētījumā izmantoti gan reprezentatīvi darbaspēka apsekojuma, gan uzņēmēju aptaujas un ekspertu interviju rezultāti, tādējādi garantējot rezultātu drošumu un pamatotību. Izlase veidota atbilstoši Latvijas reģionālajam un rajonu dalījumam, nodrošinot teritoriālo vienību pārstāvniecības reprezentativitāti. Visaugstākais nodarbināto skaits, kam nav bijis darba līguma, 2006. gadā bija Ludzas, Bauskas un Saldus rajonā (attiecīgi 15%, 15% un 13%). Savukārt tāda neregistrētās nodarbinātības izpausme kā „aplokšņu algas” visizplatītākā ir Bauskas, Cēsu un Talsu rajonā (14–18%). Rīgas un Liepājas rajonā tā konstatēta retāk nekā 5% gadījumu. Pētījuma autori pievērsuši uzmanību neregistrētās nodarbinātības teritoriālajām atšķirībām – augstāks tās īpatsvars ir jūras piekrastes un lauku teritoriju iedzīvotāju vidū. Reģionālā griezumā visaugstākais neregistrētās nodarbinātības īpatsvars ir Zemgales plānošanas reģionā (21%), kam seko Vidzemes (19%) un Kurzemes (18%) reģions. Absolūtais neregistrēto nodarbināto skaits pēc pētījuma autoru aprēķiniem ir aptuveni

²⁷⁴ *Darba algas un to ietekmējošie faktori*. Factum group, BISS Rīga: SIA Silca Printi, 2006, 116.-117. lpp.

²⁷⁵ *Darba algas un to ietekmējošie faktori*. Factum group, BISS Rīga: SIA Silca Printi, 2006, 175.-181. lpp.

127 000. Ekonomiskās krīzes laikā (2009/2010), ņemot vērā budžeta iztrūkuma problēmas un darba meklētāju niecīgās iespējas atrast legālu, reģistrētu darbu, jāpievērš uzmanība gan neregistrētās nodarbinātības reģionālās izplatības tendencēm, gan nozarēm, kurās ir paaugstināts risks sastapties ar neregistrēto nodarbinātību: apsardze, būvniecība, mēbeļu ražošana, lauksaimniecība un mežsaimniecība.²⁷⁶

Ekonomiskās krīzes apstākļos ir aktuāli gan pētījumi par bezdarbniekiem un ekonomiskās aktivitātes veicināšanas jautājumiem, darbaspēka mobilitāti, kas var nozīmīgi pieaugt, gan arī par neregistrēto nodarbinātību, kas veicina likumīga, ar sociālajām garantijām nodrošināta darba trūkumu.

21. gadsimtā darba devēju un darba ņēmēju attiecību atšķirības Latvijas reģionos un citās teritoriālajās vienībās analizētas no dažādu darba tirgus aģentu pozīcijām, izmantojot gan kvantitatīvo, gan kvalitatīvo metodoloģisko pieeju. Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansējuma piesaiste ļāvusi pētniekiem veidot izlases apjomu, kas nepieciešams reģionu un citu teritoriālo vienību salīdzināšanai un kas nodrošina pētījumu rezultātu reprezentativitāti secinājumos par rajonu un reģionu atšķirībām darba attiecību jomā.

Pārāk maza respondentu skaita gadījumā netiek nodrošināta mazo teritoriālo vienību – mazo lauku pilsētu, lauku un ciematu – darba tirgus dalībnieku pārstāvniecība. Lai secinājumi būtu attiecināmi arī uz mazo teritoriālo vienību darba devēji un darba ņēmējiem, pētnieki parasti samazina Rīgas un citu lielo republikas pilsētu pārstāvniecību par labu augstākam mazo apdzīvoto vietu respondentu īpatsvaram.

Ekonomiskās krīzes apstākļos jaunu pētījumu veikšana ir finansiāli ierobežota, tāpēc pamattendenču analizē vēl arvien aktuāli ir ESF un LM finansētie „Darba tirgus pētījumi”, kuri veikti 2005.–2007. gadā.

Darba devēju un darba ņēmēju attiecības dažādās teritoriālajās vienībās var pētīt, gan pamatojoties uz darba tirgus socioloģisko analīzi, gan no reģionālo (pilsētas/lauku) atšķirību perspektīvas. Pētījumos, kuri aptver visu Latviju, biežāk ir izmantotas darba tirgus un mobilitātes socioloģijas atziņas.

Darba tirgus pētījumi pievēršas dažādiem darba tirgus aģentiem – darba devējiem, to skaitā uzņēmējiem, darba ņēmējiem, arī bezdarbniekiem un darba meklētājiem, norādot uz atšķirīgām problēmām un to risinājuma ceļiem, kā arī gaidām par valsts realizēto politiku un darba tirgus uzraudzību.

Darba devēji Latvijas socioloģijas pētnieku redzeslaukā kopš Latvijas neatkarības atjaunošanas nokļuvuši vairākkārt. Pētnieki biežāk pievērš uzmanību tirgus jeb privātā sektora darba devējiem. Savukārt mazāk analizēta ir sabiedriskā sektora darba devēju loma darba

²⁷⁶ *Neregistrētās nodarbinātības novērtējums*. Zin.vad.Ē.Šumilo.Rīga: LU, 2007, 224., 48.-76. lpp.

attiecību veidošanā, uzturēšanā un izbeigšanā. Nozīmīgi darba devēji laukos un mazajās pilsētās ir arī sabiedriskā sektora iestādes un uzņēmumi.

Gan teorētiskajā analizē, gan empīriskā materiāla analizē vairāku pētījumu autori (Z. Krišjāne, M. Hazans, E. Dubra u.c.) pievēršas darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību veidošanās mehānismiem. Šie mehānismi veidojas gan kultūras un izglītības (valoda, tradīcijas, zināšanas), gan ekonomisko un finanšu resursu nodrošinājuma, gan ģeogrāfiskā izvietojuma un darba tirgū izplatīto darba attiecību modeļu (sektori, nozares, vienošanās veidi starp darba devēju un darba ņēmēju, izplatītās prasības) ietekmē. Tomēr reģionālo darba attiecību veidošanās mehānismos vēl ir daudz neskaidrību, uz ko norāda, piemēram, neregistrētās nodarbinātības izplatības pamatojuma trūkums.

Atkarībā no valodu zināšanām, atalgojuma līmeņa un vecuma var prognozēt dažādu teritoriālo vienību darba meklētāju un arī nodarbināto gatavību emigrēt.

Neproporcionāli mazā vairāku nozaru (skaitļošanas tehnikas apkope, dabaszinātnes, jurisprudences) speciālistu un darba devēju pārstāvniecība ārpus Rīgas reģiona samazina kvalificētu darba ņēmēju piesaisti un veicina darba tirgus atšķirību nostiprināšanos (segmentāciju) starp galvaspilsētas un pārējo reģionu darba tirgus attiecībām.

Līdzīga plaša veidojas atalgojuma prasību ziņā. Tas stimulē darba devējus izvirzīt ideju par atšķirīgu atalgojuma līmeņu noteikšanu dažādos reģionos.

Neregistrētās nodarbinātības izplatība dažādos reģionos un rajonos statistiski nozīmīgi atšķiras, bet tā nav tiešā veidā saistīta ne ar bezdarba izplatību, ne atalgojuma līmeni vai etnisko piederību, izglītības līmeni, kvalifikāciju un citiem faktoriem, kas ietekmē reģionālās atšķirības. Krīzes iespaidā var prognozēt neregistrētās nodarbinātības pieaugumu, bet nav skaidrs, kādi faktori to ietekmē. To noskaidrošanai ir nepieciešama padziļināta socioloģiska izpēte.

Summējoties izglītības līmeņa, profesionālās kvalifikācijas, svešvalodu zināšanu un atalgojuma prasību atšķirībām, veidojas dažādi darba tirgus segmenti Rīgā, Pierīgā, Latgalē un pārējā Latvijas teritorijā.

Darba devēju un darba ņēmēju attiecību reģionālo atšķirību veidošanās mehānismi ir perspektīvs pētījumu virziens, kura aktualitāti nosaka sabiedrības sociālās kohēzijas problēmas reģionos.

4.2. Darba tirgus attiecību elastības novērtējuma metodoloģiskie aspekti

Metodoloģiskais konceptuālais ietvars empīriskajai analīzei veidots, ievērojot teorētiskajā analizē gūtās atziņas un iepriekšējo pētījumu rezultātus. Kastela plūsmu teorijā postindustriālā perioda darba tirgus attiecību elastības iespējas nosaka piekļuve „plūsmu telpai.” Plūsmas ietver gan subjektīvus (vērtējumi, neformālie tīkli), gan objektīvus (infrastruktūra, dažādu tīklu pārklājums, resursi) no indivīda uztveres neatkarīgus elementus. Plūsmu telpa veidojas no infrastruktūras, organizācijām un varas mehānismiem. Telpiskais izvietojums lielā mērā nosaka iespējas iesaistīties globālajās darba tirgus plūsmās. Piekļuvi plūsmām var nodrošināt atrašanās lielpilsētās vai tiešā to tuvumā, īpaši globālajos „mezglu punktos”, izmantojot mobilitātes iespējas vai netiešā veidā ar IKT un telekomunikāciju palīdzību. Migrācija ir veids, kā atsevišķi darba tirgus aģenti var pārvietoties uz plūsmu areāliem. Plūsmu teorija atsedz mazo pilsētu un lauku specifisko atšķirību pamatojumu: attālinātību no globālajiem centriem gan tiešā attāluma nozīmē, gan piekļuves iespējās.

Beks arī uzsver globālo risku pieaugošo lomu un darba tirgus attiecību detelpiskumu, nacionālo valstu lomas mazināšanos. Darba tirgus attiecības mainās kā riska un drošības proporcijas darba devēju un darba ņēmēju attiecībās.

Baumans atklāj kultūras lomu darba tirgus attiecību izmaiņās. Kultūra, svešinieku uztvere var būt lielpilsētai tipiska, atvērta, bet gan lauki, gan pilsēta var būt arī aizdomīga pret svešo. Svešinieka lomā var būt cilvēki, grupas, jauna uzvedības, attiecību veidošanas prakse darba tirgū.

Postindustriālā perioda jaunās tendences darba tirgus attiecības skaidro postfordisma un neofordisma teorijas, no kurām katra pievēršas atšķirīgām tendencēm darba tirgus attiecībās. Industriālā perioda tipiskas fordisma tipa darba tirgus attiecības raksturo disciplīna, stingra hierarhija, kā arī relatīvi augsta darba ņēmēju mobilizācija profesionālās organizācijās un arodbiedrībās. Neofordisms zināmā mērā atražo fordisma pieeju, un jo īpaši tas attiecināms uz pakalpojumu nozari. Neofordisma pieeja uzsver prasmju degradāciju (*de-skilling*), kas ietver uzdevumu detalizētu reglamentāciju, hierarhijas skrupulozu uzturēšanu, darba ņēmēju patstāvības nepieļaušanu.

Postfordisms darba tirgus attiecībās uzsver zināšanu, patstāvības, prasmju un sadarbības nozīmi. Postfordismā uzlabojas kā darba devēju, tā darba ņēmēju pozīcijas darba tirgū un arī viņu savstarpējās attiecības. Darba devēju prasības, kas vērstas nevis uz zināšanām un prasmēm, bet disciplīnu un gatavību strādāt vairāk stundu arī bez darba līguma, norāda uz industriālā perioda fordisma vai postindustriālā perioda neofordisma darba tirgus

attiecību tendencēm. Bredlijas elastības mīta teoriju²⁷⁷ un Dogana²⁷⁸ ilgstošās un nepietiekamās nodarbinātības teorijas, kā Kadili interpretatīvās elastības koncepciju²⁷⁹. Darbs ieņem centrālo vietu industriālā perioda (gan kapitālistiskās, gan sociālistiskās) sabiedrības nodarbinātības modeļos. Steninga norāda uz darba centralitāti postsociālistiskā mazajā pilsētā, kas pastiprina nedrošību darba tirgū un traucē elastīgu darba attiecību veidošanu. Tas skar gan darba ņēmējus, gan darba devējus. Nedrošība asāk izpaužas perifērās telpiskajās vienībās, kas atrodas tālu no globālo plūsmu telpas un kurās trūkst alternatīvu darba tirgus nozaru, darba devēju u.tml. Gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem trūkst pieredzes statusa maiņai darba tirgū un zināšanu un informācijas ietilpīgu darba tirgus attiecību veidošanā. Dogana ilgstošās nodarbinātības teorija papildina Bredlijas ideju par elastību kā mītu darba tirgus attiecībās. Kā norāda Bredlija, prasības elastīgi izmantot prasmes un zināšanas ir izplatītas relatīvi šaurā darba tirgus sektorā. Dogans papildina šo Bredlijas atziņu ar ideju, ka darba tirgus aģenti nevēlas mainīt pastāvīgas, ilgstošas darba tirgus attiecības pret īstermiņa, pagaidu darbu. Kadili interpretatīvās elastības teorija ļauj izskaidrot segmentāciju darba tirgū, kuras pamatā ir jauno tehnoloģiju (interneta un telekomunikāciju) pārzināšanas prasības un izmantošana darba tirgus attiecību veidošanā. Interpretatīvā elastība nozīmē jauno tehnoloģiju izmantošanu sociālajos kontaktos ar potenciālajiem darba ņēmējiem un šo tehnoloģiju pārzināšanas vērtējumu darba devēju un darba ņēmēju attiecībās.

Reģionālajā socioloģijā var izdalīt vismaz divas pieejas reģionālo darba tirgus attiecību izpētē. Tās ir:

- 1) resursu pieeja (ietverot arī cilvēkkapitāla, pakalpojumu pieejamības un kohēzijas ideju īstenošanu);
- 2) kultūras atšķirību pieeja, kas balstās arī uz institucionālajām un neoinstitucionālajām teorijām.

Elastība darba tirgus attiecībās raksturo gan atsevišķu aģentu darbību darba tirgū, gan aģentu attiecības. Elastība ir viena no darba tirgus kultūras iezīmēm. Darba tirgus attiecību atšķirību noskaidrošana un elastības mērīšana dažādās teritoriālajās vienībās promocijas darba ietvaros ietver vairākus analīzes virzienus:

1. Noskaidrot, kādi darba devēji ir pārstāvēti dažādās teritoriālajās vienībās. Šāds fokuss ir būtisks, jo darba devēji ir galvenie darba tirgus aģenti, kuru pārstāvniecībā var izpausties reģionālās atšķirības.

²⁷⁷ Bradley H. [et al.], *Myths at Work*. London, Blackwell Publishers, Polity Press, 2004.

²⁷⁸ Doogan K. Long-term Employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe. *Time & Society*. London, SAGE Thousand Oaks, 2005, pp. 65-87

²⁷⁹ Cadili S. On the interpretative flexibility of hosted ERP systems. *Journal of Strategic Information Systems* 14, 2005, pp. 167-195. Pieejams: <http://www.sciencedirect.com>, Skatīts: 10.09.2010.

2. Noskaidrot darba tirgus attiecību atšķirības dažādās reģionālajās vienībās: darba attiecību stabilitāti, darba līgumu veidus, darbinieku piesaisti.
3. Noskaidrot, kādas prasības darba devēji izvirza darba ņēmējiem dažādās teritoriālo vienību grupās, kā viņi meklē darbiniekus, kā piesaista esošos.
4. Aprēķināt darba devēju un darba ņēmēju attiecību apvienoto elastības indeksu un atsevišķu elastības dimensiju indeksus, noskaidrojot indeksu atšķirības reģionālajās vienībās.
5. Noskaidrot, kā izpaužas darba devēju attieksme pret dažādām darba ņēmēju (tostarp potenciālo darba ņēmēju) grupām.
6. Noskaidrot faktorus, kas ietekmē darba tirgus attiecību elastību mazajās pilsētās un laukos.
7. Apzināt šķēršļus darba devēju darbībai un darba tirgus attiecību elastībai mazajās pilsētās un laukos.

Darba devēju prasības raksturo darba tirgus attiecību virzību vai nu uz neofordisma modeli, kas saistīts ar prasmju nenovērtēšanu, nepietiekamu nodarbinātību, vai, gluži pretēji, uz postfordismam raksturīgo zināšanu, prasmju, darba ņēmēju autonomiju, aktīvu iniciatīvu un mācīšanos.

Darba tirgus attiecību elastības virzība nozīmē atbilstību iepriekš minētajiem šo attiecību parametriem.

Empīriskajā izpētē izmantota gan kvantitatīvā, gan kvalitatīvā pieeja, t.i., jauktu metožu pētījums (*mixed method research*), kurā metodes izmantotas paralēli, savstarpēji papildinot rezultātus. „Jauktu metožu pētījuma raksturojumam izmanto tādus jēdzienus kā „integrācija”, „sintēze”, jaukta metodoloģija. Metodoloģija paredz pētnieka spēju lietot abas pieejas. Problemātiska ir laika plānojuma un secības ievērošana. Ir sarežģīti izvērtēt arī ar katras pieejas palīdzību iegūto datu savstarpējo nozīmību. Kurā brīdī veikt datu miksēšanu? Datu miksēšana nozīmē, ka datu tiek iekļauti vienā veselumā.”²⁸⁰ Arī promocijas darba autore saskārās ar pētījuma plānošanas un secīgas organizēšanas problēmu, jo datu vākšana abām pieejām bieži notika vienlaikus. Jaukto metožu pētījums izmantots tādēļ, ka tas ļauj kombinēt sekundāro datu analīzi, lai noskaidrotu darba devēju elastības izpratni attiecībās ar darba ņēmējiem, un darba devēju interviju tekstu analīzi, lai noskaidrotu darba devēju priekšstatus par reģionālo atšķirību specifiku darba devēju un darba ņēmēju attiecībās mazajās pilsētās un laukos. Kvalitatīvās izpētes mērķis ir apzināt darba devēju darbības specifiku un šķēršļus un darba tirgus attiecību elastības šķēršļus mazajās pilsētās un laukos.

²⁸⁰ Creswell J. *Research Design*. London, SAGE, 2009, pp. 203-208.

4.3. Pētījuma „Darba tirgus attiecības Latvijas mazajās pilsētās un laukos” izlase un metodes

Kvantitatīvā pieeja realizēta kā iepriekš iegūtu datu **sekundārā analīze**. Tajā izmantots no 2006. gada decembrim līdz 2007. gada martam veiktās Latvijas darba devēju aptaujas datu masīvs, kurš iegūts ar firmas SIA „TNS Latvija” līdzdalību. Latvijas darba devēju intervijas notika ESF Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” pētījuma „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” ietvaros. Dati iegūti Latvijas darba devēju datorizētās telefona intervijās (*Computer Assisted Telephone Interviews – CATI*), kas kombinētas ar CAW (*Computer Assisted Web Interviews*) pēc respondenta izvēles latviešu vai krievu valodā. Ģenerālo kopumu veidoja 77 860 uzņēmumi, no kuriem 71 550 bija privātā sektora uzņēmumi un 6310 – sabiedriskā sektora uzņēmumi. Ģenerālkopa veidota, balstoties uz Centrālās statistikas pārvaldes 2006. gada datiem. Izlases lielums bija 6066 uzņēmumi, no kuriem 5138 bija privātā sektora, 928 – sabiedriskā sektora uzņēmumi. CATI intervijas pēc rekrutācijas turpinātas ar privātajiem mikro uzņēmumiem (t.i., uzņēmumi, kuru darbinieku skaits ir līdz 9) visā Latvijā, izņemot Rīgu. CAWI tika rekrutēti sektori ar augstāku internetizācijas līmeni:

- sabiedriskā sektora uzņēmumi (~ 100% Internetizācija);
- privātā sektora lielie, vidējie un mazie uzņēmumi ar 10 un vairāk darbiniekiem (~ 93-98% internetizācija);
- Rīgas mikro uzņēmumi ar darbinieku skaitu līdz 9 darbiniekiem (~77% internetizācija).

Ar darba devējiem, kuriem nebija pieejams Internets, intervijas veica pēc CATI metodes. Izlase tika veidota, kombinējot kvotu un stratificētās nejaušās izlases metodi, nosakot kvotas iepriekš definētās stratās.²⁸¹

Intervētie **darba devēji** ir personas, kas veic savu uzņēmējdarbību, profesionālo praksi vai vada lauku saimniecību ar mērķi gūt ienākumus vai labumus, un turklāt nodarbina vienu vai vairākas personas par samaksu. Šāda darba devēju izpratne atbilst Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes atbilstoši ES Eurostat prasībām izmantotajai darba devēju definīcijai.²⁸² Ja darba devējs ir valsts (budžeta iestāde vai uzņēmums) vai pašvaldība (iestāde vai uzņēmums), uzņēmuma/ iestādes vadību, darbinieku piesaisti un darba attiecību veidošanu veic darba devēja pārstāvji – uzņēmumu/iestāžu vadītāji un personāla vadības speciālisti.

²⁸¹ Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas. ESF LM, Jelgava, 2007, 18. lpp.

²⁸² ES valstu statistika. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/DATABASE.....Skatīts 2008.07.16>.

Sekundārajā analīzē mērāmie jēdzieni ir sekojoši: darba tirgus reģionālās atšķirības [(darba devēju pārstāvniecība reģionālajās telpiskajās vienībās, darba devēju un darba ņēmēju attiecību atbilstība ārējai elastībai (darba līguma forma, koplīguma esamība, valodas lietojums, darbinieku iespējas)] dažādās reģionālajās telpiskajās vienībās; iekšējā elastība (prasības darbiniekiem, darbinieku meklēšanas veidi, viedoklis par dažādu grupu, sociālo kategoriju darbiniekiem, vērtējums darbiniekiem, valodu zināšanas, datorprasmes), drošība (resursu plānošana, atbilstība institucionāliem nosacījumiem, vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana).

Elastības orientācija izpaužas darba devēju un darba ņēmēju attiecību veidošanā (IKT, zināšanu nozīme), darba devēju prasībās, kas ietver vai neietver postindustriālās darba tirgus attiecību atšķirības un nav bijušas raksturīgas iepriekš.

Darba devēju un darba ņēmēju attiecību elastību un darba devēju prasību atbilstību darba tirgus industriālajam vai postindustriālajam periodam, neofordisma vai postfordisma darba tirgus iezīmēm raksturo darba devēju aptaujā izmantotie indikatori:

- 1) darbinieku meklēšanas veidi,
- 2) darbinieku piesaistes veidi,
- 3) prasības labam darbiniekam,
- 4) gatavība atbalstīt darbinieku mācības,
- 5) gatavība pieņemt darbā dažādu sociālo grupu (arī sociālās atstumtības riska grupu) darba ņēmējus,
- 6) savstarpējo darba devēju un darba ņēmēju attiecību formālie un neformālie aspekti.

Jēdziens „elastība” darba devēju un darba ņēmēju attiecībās ietver ārējās, iekšējās un interpretatīvās elastības dimensijas,²⁸³ kuras raksturo darba tirgus attiecību orientāciju postindustriālajā periodā.

Balstoties uz iepriekš veiktajām fokusgrupu intervijām ar darba devējiem (kopā 10)²⁸⁴ visos Latvijas reģionos, intervijas kartē tika piedāvāts vēlamo darbinieka īpašību saraksts. Respondentam vajadzēja sniegt atbildi par katru no tām, norādot vai tā „ir svarīga”, „nav svarīga”, vai viņam ir ”grūti pateikt”. Tālākā darba devēju prasību analīze veikta ar regresijas analīzes palīdzību.

Datu analīzes plāns paredz pievērst uzmanību sekojošiem jautājumiem.

- 1) Iegūt datus par darba devējiem, kādus neuzrāda pieejamie statistikas rādītāji. Īpašu uzmanību veltīt darba devēju raksturojumam dažādās apdzīvotās vietās, izdalot atsevišķi plānošanas reģionus, Rīgu, lielās pilsētas, citas pilsētas (mazās pilsētas) un laukus. Kā

²⁸³ Hessler M. *Social Research Methods*. West Publishing Company, New York, 1992, p. 71.

²⁸⁴ *Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas*. ESF LM. Jelgava, 2007, pp. 48-49.

noskaidrojamie jautājumi minami sekojoši: kas pārstāv uzņēmumu/iestādi; nozare; sektors atbilstoši īpašuma formai; darbinieku skaits; darbības ilgums; juridiskā adrese un reģistrācija; ikdienā lietojamā valoda; izvietojums dažādās APDZV.

- 2) Noskaidrot dažādu uzņēmumu/iestāžu izvietojuma īpatnības: kādi uzņēmumi/iestādes izvietoti Rīgā, lielajās pilsētās un mazajās pilsētās un laukos (pēc lieluma, darbinieku skaita, sektora, nozares, darbības ilguma, juridiskās un faktiskās adreses, ikdienā lietojamās valodas).
- 3) Kādus darbinieku meklēšanas un piesaistes veidus izmanto darba devēji (pēc lieluma, darbības vietas, sektora, lietotās valodas) dažādās apdzīvotās vietās un reģionos?
- 4) Kādas darbinieku īpašības un prasmes dažādiem darba devējiem šķiet svarīgākas dažādās apdzīvotās vietās un reģionos?
- 5) Kā darba devēji atbalsta darba devēju un darba ņēmēju attiecību elastību?
- 6) Vai darba devēji veido elastīgas darba attiecības vai ilgstošas nodarbinātības attiecības? Kā darba devēji vērtē darba ņēmējus (kādi ir prioritārie kritēriji vērtēšanā)?
- 7) Kādiem potenciālajiem darbiniekiem (sociālo grupu pārstāvjiem) tiek dota priekšroka, pieņemot darbā?
- 8) Darba devēju elastība, risinot darba attiecību problēmas ar darbiniekiem: kāda ir domstarpību risināšanas pieredze darba devēju un darba ņēmēju attiecībās, kāda ir uzņēmuma/iestādes stabilitāte, vai darba devēji no darba ņēmēja sagaida darba, dzīvesvietas maiņu, pārkvalifikāciju.
- 9) Globālo darba tirgus pārmaiņu izpausme Latvijas darba devējiem veidojot attiecības ar darba ņēmējiem: darba tirgus segregācija, internacionalizācija attiecībā uz prasībām darba ņēmējiem, elastīgas attiecības (darba līgumi, problēmu pārrunāšana, līdzekļu plānošana mācībām, prasības darbaspēkam), IKT, svešvalodu zināšanas, darba devēju prasības.

Kvantitatīvo datu apstrādē izmantots procentuālais sadalījums, deskriptīvā statistika, krusttabulas, indeksi, faktoru, lineārā un binārā loģiskā regresijas analīze.²⁸⁵

Elastības novērtējumam darba devēju un darba ņēmēju attiecībās ir izveidots elastības indekss. Indeksu var veidot divas un vairāk daļas (promocijas darba pētījumā indeksu veido četras daļas), bet analīzes gaitā tiek pārbaudīta integrētas analīzes pamatotība.²⁸⁶ (Indeksa veidošanas pamatotību nosaka ar Kronbaha Alfa (Cronbah's Alpha) ticamības (*reliability*) koeficienta un faktoru analīzes palīdzību). Indekss izmantots, lai analizētu darbinieku meklēšanas un piesaistes veidu, prasības labam darbiniekam, darbinieku vērtējumu, gatavību nodarbināt dažādu sociālo grupu (arī sociālās atstumtības riska grupu) pārstāvjus. Dažādu

²⁸⁵ Field A. *Discovering Statistics Using SPSS*. London, SAGE Publications, 2005, pp. 143-217, 218-168.

²⁸⁶ Sirkin M. *Statistics for the Social Sciences*. London: SAGE Publications, 2006, pp. 69-79.

teritoriālo vienību darba devēju elastības novērtējumam tika izveidots apvienotais elastības indekss ar četrām dimensijām: darbinieku meklēšanas elastība, attieksmes pret dažādu sociālo grupu darbiniekiem, darbinieku piesaiste un darbinieku vērtējums. Apvienotais elastības indekss raksturo darba devēju elastību vai tās trūkumu Latvijas darba tirgū un tā reģionālajās vienībās (arī mazajās pilsētās un laukos).

Lai „saspiestu” pazīmju telpu un paaugstinātu vispārinājuma iespējas datu analīzē, tika izmantota faktoranalīze. Autore izmanto tās variāciju – galveno komponentu metodi (*Principal Component Analysis*)²⁸⁷. Šī metode ļauj atklāt latentos jeb latentos faktorus, kuri raksturo darba devēju izpratni par darba tirgus attiecību elastību. Dažādu faktoru darbības modeļu un to iespaidojošo faktoru (reģionālā piederība, apdzīvotās vietas tips, darba devēja lielums, ikdienā lietojamā valoda, pārstāvētais tautsaimniecības sektors) ietekmes noskaidrošanai ir izmantota lineārās regresijas metode.

Darbinieku vērtējuma analīze veikta ar binārās loģiskās regresijas palīdzību, izveidojot jaunus mainīgos (*dummy variables*).²⁸⁸ Gan pirms, gan pēc kvantitatīvās darba devēju aptaujas datu analīzes autore veica lauka darbu, iegūstot kvalitatīvi analizējamus interviju datus, kas ļauj pārvarēt sekundārās analīzes rezultātu ierobežotību.

Kvalitatīvo datu analīze veikta intervijām ar darba devējiem sabiedriskajā sektorā (valsts, pašvaldības) un privātajā, nevalstiskā sektorā par attiecībām starp darba devējiem un darba ņēmējiem un šķēršļiem to pilnveidošanai. Kvalitatīvā izpētē, identificējot galvenos aģentus, viņu rīcības, centrālos jautājumus un dažādu aģentu problēmas, var noteikt, par ko ir gadījums, un formulēt jautājumus par gadījumu. Jaunu situāciju izziņāšanā analīze tiek sākota ar galveno aģentu izpratnes noskaidrošanu.²⁸⁹ Tāpēc autore kā galvenos analizējamus aģentus izvēlas darba devējus, kuru darbība vai tās trūkums nodrošina mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību pastāvēšanu, un pašvaldību vadītājus, kuri atbild par nodarbinātību katrā administratīvajā teritoriālajā vienībā.²⁹⁰

Kvalitatīvā analīze veikta divām grupām, intervējot darba tirgus mediatorus – pašvaldību vadītājus un darba devējus. Katras grupas pārstāvju intervijās pievērsta uzmanība atšķirīgiem izpētes mērķiem. Pašvaldību vadītāju intervijas veiktas pirms kvantitatīvo datu sekundārās analīzes pievēršot uzmanību mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību specifikai, tās ietekmējošiem faktoriem. Darba devēju intervijās pievērsta uzmanība tiem darba devēju un darba ņēmēju attiecību aspektiem, kuru noskaidrošana ir nozīmīga kvantitatīvās analīzes rezultātu analīzes kontekstā. Pirmā posma lauka darbs realizēts IZM un

²⁸⁷ Lasmanis A., Kangro I. *Faktoru analīze*. Rīga: SIA Izglītības soļi, 2004. 53 lpp.

²⁸⁸ Cramer D. *Advanced quantitative data analyses*. Glasgow, OUP McGraw-Hill, 2003, p. 247

²⁸⁹ Hachen D. *Sociology in action*. London, SAGE Publications Thousand Oaks, 2001, p. 9-10

²⁹⁰ „Par pašvaldībām” LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv>, Skatīts 23.05.2010.

LLU Zinātnes padomes finansēto projektu ietvaros 2006. un 2007., 2008. gadā.

2006. gadā realizētā projekta „Objektīvo un subjektīvo faktoru ietekme uz iedzīvotāju piesaisti Latvijas mazpilsētām un lauku teritorijām” (zinātniskais vadītājs profesors Jānis Ķusis) lauka darbs tika veikts dažādos Latvijas reģionos, mērķtiecīgi izvēloties mazās pilsētas un lauku teritorijas ārpus Rīgas aglomerācijas un citām lielajām pilsētām. Lauka darba gaitā tika intervēti pašvaldību vadītāji, speciālisti un valsts iestāžu darbinieki, kā arī uzņēmēji. Interviju mērķis bija noskaidrot, kādi faktori piesaista cilvēkus dzīvot vietās, kas atrodas tālu (Latvijas apstākļos) no galvaspilsētas un republikas pilsētām (Rīga vismaz 100 km, republikas pilsētas vismaz 20 km attālumā). Minētā mērķa sasniegšanai autore projekta ietvaros skaidroja kāda nozīme ir darba tirgus piedāvājumam – nodarbinātības iespējām iedzīvotāju piesaistē, kādas nozares pārstāvētas, kādi darba devēji nodrošina darba vietas katrā teritoriālajā vienībā, kādas problēmas darbinieku piesaistē un bezdarbnieku un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju iesaistē darba tirgū.

2007. gadā veiktais projekts „Mazpilsētu kā nodarbinātības un pakalpojumu centru attīstības stratēģijas” (zinātniskais vadītājs profesors Jānis Ķusis) turpināja iepriekšējās iestrādes par mazo pilsētu attīstības stratēģijām un nodarbinātības problēmu risinājumiem. Arī 2008. gadā īstenotais projekts „Resursu centrs mazo lauku pilsētu attīstībai” profesora Jāņa Ķuša vadībā turpināja iepriekšējos projektos aizsākto mazo pilsētu problēmu apzināšanos un to risinājumu meklējumus. Kopā visos projektos tika veiktas 66 intervijas. Autore savā promocijas darbā izmanto 20 intervijas, kurās intervēti pašvaldību vadītāji un darba devēji mazajās pilsētās un to apkārtnē un kurās uzdoti jautājumi par pašu darba devēju problēmām darba tirgū un attiecībām ar darba ņēmējiem (intervēto pašvaldību vadītāju un darba devēju sarakstu sk. 6. nodaļas 1. pielikumā).

Līdzdalība 2008. gada LU pētniecības projektā „Pilsētas un reģionu ilgtspējīga attīstība”, un 2008.-2009. gada VRAA LU projektā „Priekšlikumu sagatavošana Latvijas pilsētu politikas izstrādei” (abu projektu zinātniskā vadītāja profesore Aija Zobena) ļāva autorei turpināt datu vākšanu darba devēju un darba ņēmēju attiecību reģionālās specifikas izpētei mazajās pilsētās un laukos. Kopā kvalitatīvo datu analīzē izmantotas 20 daļēji strukturētas padziļinātās intervijas (sk. 6. nodaļas 2. pielikumā). Kvantitatīvās analīzes rezultāti izklāstīti 5. nodaļā, kuru ievada statistikas datu analīze. Kvalitatīvās analīzes rezultāti izklāstīti 6. nodaļā.

5. DARBA TIRGUS ATTIECĪBAS MAZAJĀS PILSĒTĀS UN LAUKOS: DARBA DEVĒJU APTAUJAS SEKUNDĀRĀ ANALĪZE

Darba 5. nodaļā analizēti pētījuma „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” darba devēju aptaujas dati. Kā analīzes metode izmantota sekundārā analīze. Analīze veikta, izmantojot statistisko datu apstrādes programmu SPSS 13.0 un 4.3. apakšnodaļā minētās matemātiskās statistikas metodes. Nodaļā analizētas darba devēju un darba ņēmēju attiecības, to atšķirības reģionālajās vienībās, kā arī šo attiecību elastība. Nodaļa tiek veikta statistikas datu analīzi par darba devējiem un darba vietu nodrošinājumu dažādās reģionālajās vienībās, kā arī raksturota pētījuma izlase. Izmantojot sekundāro datu analīzi, analizēta darba devēju pārstāvniecība un specifika dažādās reģionālajās vienībās. Izmantojot elastības indeksu, noskaidrotas elastības dimensiju atšķirīgās iezīmes, skaidroti iespējamie latentie mainīgie (faktoru analīze) un dažādu rādītāju/faktoru ietekme uz darba devēju un darba ņēmēju attiecībām darba tirgū un tā reģionālajās vienībās.

5.1. Darba devēju statistika dažādās reģionālajās teritoriālajās vienībās

Latvijas darba tirgus kopš 21. gadsimta sākuma ir piedzīvojis ievērojamas izmaiņas. Tās ietekmējusi iestāšanās ES 2004. gadā, kas radīja legālas darba ņēmēju emigrācijas iespējas uz vairākām dalībvalstīm, ekonomikas augšupeja nākamajos gados (par ko liecina IKP un nodarbinātības pieaugums 2005., 2006. un 2007. gadā) un visbeidzot ekonomiskā krīze beidzamajos gados.

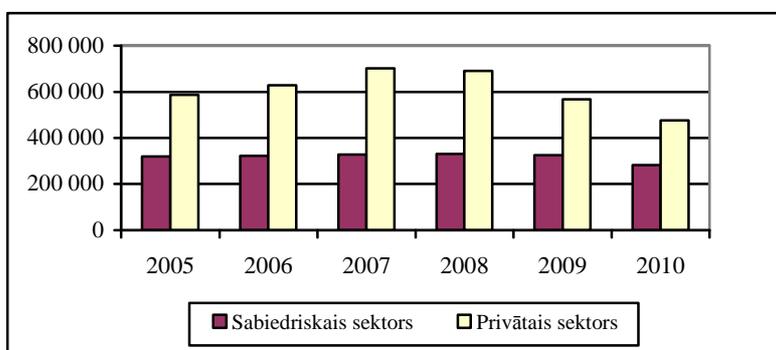
Darba devēji pārstāv kā sabiedrisko, tā privāto sektoru, un tie atšķiras pēc nodarbināto skaita. Ekonomikā un statistikā uzņēmumus dala lielajos (vairāk kā 250 strādājošo), vidējos (50 līdz 249), mazajos (10-49) un mikro (1 līdz 9 darbinieki). Latvijā uzņēmumu skaits pieaug - 2001. gadā uz 1000 iedzīvotājiem bija 17 ekonomiski aktīvo tirgus sektora vienību, tad 2008. gadā jau 32, kas ir nedaudz mazāk nekā vidēji ES (39).²⁹¹

Ieskaitot sabiedriskā un privātā sektora darba devējus, 2008. gadā statistikas datos uzrādītas 93 234 ekonomiski aktīvās vienības, no kurām lielākā daļa pārstāvēja privāto sektoru, bet katra ceturtā – sabiedrisko sektoru (valsts, pašvaldību, NVO). Līdzīgi kā citās ES valstīs arī Latvijā ir maz lielo (0,5% no visiem reģistrētajiem uzņēmumiem) un vidējo (3,4%) uzņēmumu. Mazie uzņēmumi sastāda 16,8% un mikro uzņēmumi – 79,3%.²⁹²

²⁹¹ Business economy overview Pieejams: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tin00052&plugin=1>
Skatīts Eurostat mājas lapā 02.08.2010.

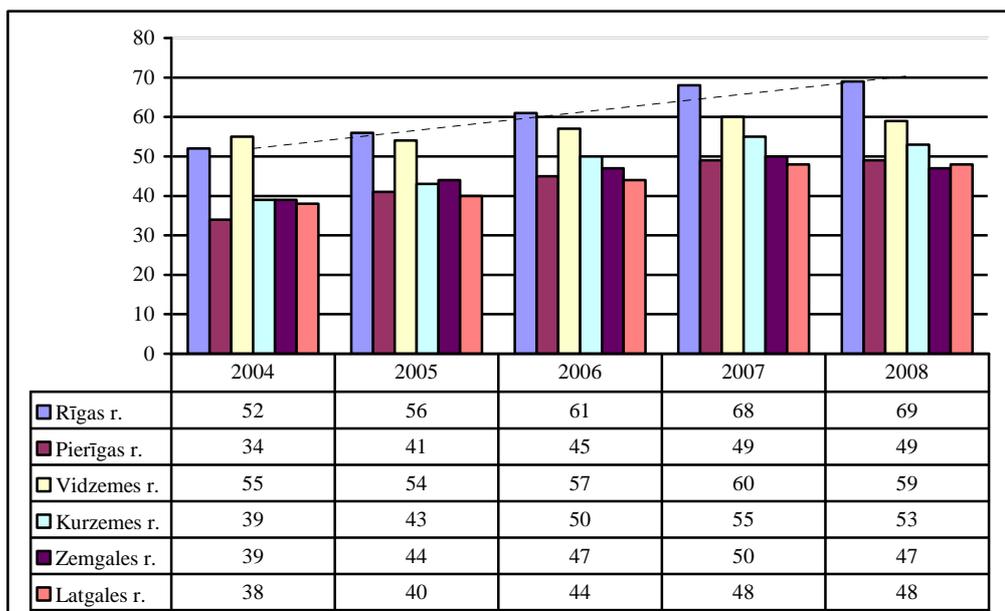
²⁹² Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību 2010. Rīga, EM. 2010., 140lpp.

Darba vietu skaits laikā no 2005. līdz 2010. gadam ir sarucis gan sabiedriskajā (-12%), gan privātajā sektorā (-9%) (sk. 5.1. att.). Darba vietu skaits 2010. gadā salīdzinājumā ar 2005. gadu (kas nosacīti pieņemts par bāzes līmeni) privātajā sektorā ir sarucis par 19%, bet sabiedriskajā sektorā – par 12%. Laika posmā no 2005. līdz 2010. gadam privātajā sektorā aizņemto darba vietu skaitu raksturo izteiktākas svārstības (2007. gadā +19%, 2010. gada 1. ceturksnī -19% pret 2005. gadu) nekā sabiedriskajā sektorā (2008. gadā +3%, 2010. gada 1. ceturksnī -12% pret 2005. gadu). Sabiedriskajā sektorā sarukums noritēja īsākā laika posmā un ar zināmu kavēšanos: tas vērojams tikai no 2009. gada. Lai arī sabiedriskā sektora darba vietu sarukums ir mazāks, arī pieaugums tajā nav bijis tik straujš. Tāpēc nevar apgalvot, ka ekonomiskā uzplaukuma gados nesamērīgi pieaudzis darba vietu skaits sabiedriskajā sektorā.



5.1. attēls. Aizņemtās darba vietas privātajā un sabiedriskajā sektorā 2005.-2010. gadā (1. cet.)
 Avots: autores veidots apkopojums pēc informācijas CSP mājas lapā, Skatīts: 01.08.2010,
<http://data.csb.gov.lv>

Statistika par ekonomiskās aktivitātes līmeni apdzīvoto vietu un reģionu griezumā kļūst pieejama ar zināmu kavēšanos, un salīdzinājumu apgrūtina datu pieejamības perioda atšķirības. Reģionu griezumā statistika 2010. gada vidū bija pieejama tikai par 2004.-2008. gadu (sk. 5.2. att.), un šajā periodā visos reģionos bija vērojams aktivitātes pieaugums. Tomēr reģionu griezumā parādās arī vērā ņemamas atšķirības: ja Vidzemes un Zemgales reģionos darba vietu pieaugums ir attiecīgi par 4 un 9 ekonomiski aktīvajām vienībām uz 1000 iedzīvotājiem, tad Rīgas un Pierīgas reģionā – attiecīgi par 17 un 15 ekonomiski aktīvajām vienībām. Tai pašā laikā reģionu izejas pozīcijas ir ļoti atšķirīgas, un ekonomiski aktīvo vienību skaits (privātā un sabiedriskā sektorā kopā) uz 1000 iedzīvotājiem reģionos svārstās no 34 līdz 55 vienībām 2004. gadā, bet 2008. gadā – no 47 līdz 69 vienībām.



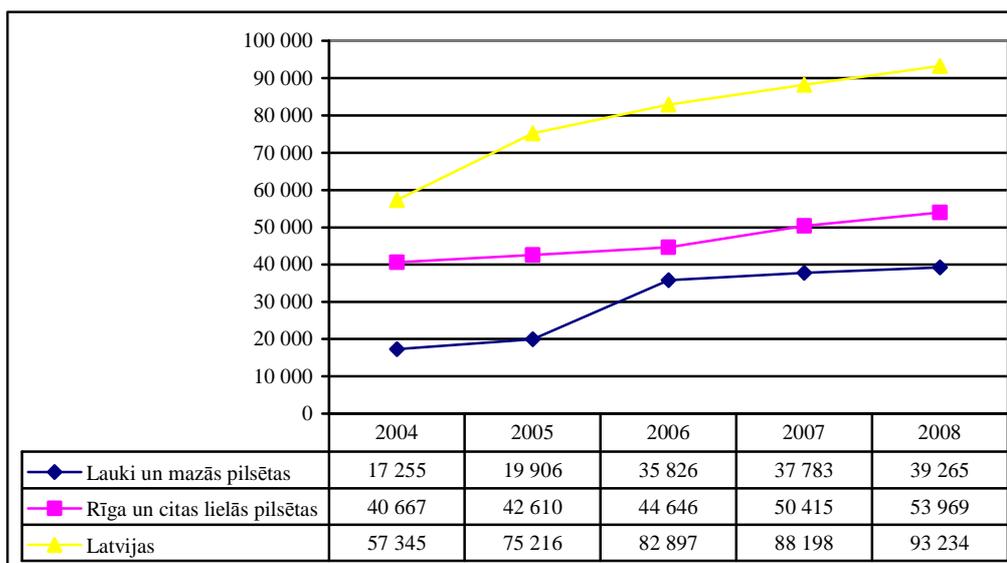
5.2. attēls. Ekonomiski aktīvās tirgus sektora statistikas vienības reģionos (uz 1000 iedz.) no 2004. līdz 2008. gadam

Avots: autore veidots apkopojums pēc informācijas CSP mājas lapā, Skatīts: 01.08.2010, <http://data.csb.gov.lv>

No 2004. līdz 2008. gadam ekonomiski aktīvo tirgus sektora vienību skaits uzrāda pieauguma tendences. Šajā periodā iezīmējas arī atšķirību mazināšanās starp ekonomiskās aktivitātes līmeni laukos un mazajās pilsētās, no vienas puses, un Rīgā un lielajās pilsētās, no otras puses. Laukos un mazajās pilsētās visstraujākais ekonomiski aktīvo vienību pieaugums ir vērojams 2006. gadā (sk. 5.3. att.), ko var saistīt ar ekonomikas pieaugumu pēc iestāšanās ES. Ekonomiski aktīvo vienību pieaugumu vai samazinājumu Latvijas laukos un mazajās pilsētās, no vienas puses, un Rīgā un citās lielajās pilsētās, no otras puses, var skaidrot ar atšķirīgu situāciju tautsaimniecības nozarēs (sk. 5.4. att.). Dažādu tautsaimniecības nozaru uzplaukuma un sarukuma tendences visdrīzāk ietekmējušas arī ekonomiskās aktivitātes izmaiņas reģionos, pilsētās un laukos. Ekonomikas ministrijas veidotajā „Pārskatā par tautsaimniecības attīstību 2010. gadā” norādīts uz primārajās nozarēs (lauksaimniecība, zvejniecība), apstrādes rūpniecībā un būvniecībā nodarbināto proporcionālo samazinājumu, tajā pašā laikā pieaugot sabiedrisko pakalpojumu, kā arī komercpakalpojumu sniegšanā nodarbināto īpatsvaram. Nevar izslēgt arī iespējamo lauku atbalsta politikas pozitīvo ietekmi ekonomiskās aktivitātes veicināšanā pēc iestāšanās ES.

Izmaiņas nodarbinātības struktūrā Latvijā atspoguļo līdzīgas tendences kā citās ES valstīs, kur kopumā samazinās nodarbinātība rūpniecībā, lauksaimniecībā, bet pieaug

nodarbinātība finanšu pakalpojumu nodrošināšanā, transporta un loģistikas pakalpojumu sniegšanā²⁹³.



5.3. attēls. Ekonomiski aktīvās tirgus sektora statistikas vienības Latvijā, tās lielajās pilsētās un laukos (abs.sk.)

Avots: autore veidots attēls pēc informācijas CSP mājas lapā, Skatīts: 01.08.2010, <http://data.csb.gov.lv>

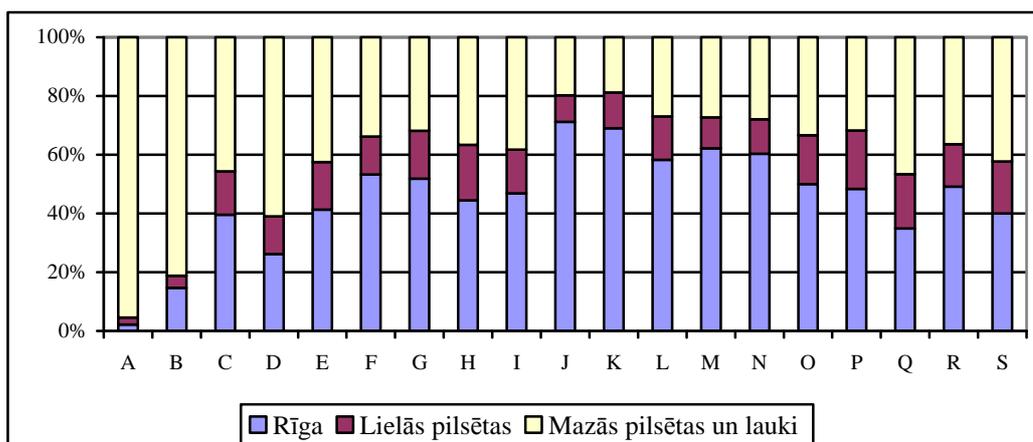
Apkopotā veidā statistikas dati par 2008./2009. gada krīzes iespaidu uz uzņēmumu nozaru sadalījumu 2010. gadā vidū vēl nav pieejami. Taču ir pieejami dati par izmaiņām nozarēs nodrošinātajā darba vietu skaitā (sk. 5.4. att.). Tie liecina, ka 2010. gada 1. ceturksnī ir samazinājies darba vietu skaits visās 18 (NACE dalījums no A līdz S) galvenajās nozaru grupās gan salīdzinājumā ar 2007. un 2008. gadu, gan lielākajā daļā – arī salīdzinājumā ar 2005. gada rādītājiem. Vienīgās nodarbinātības nozares, kurās aizņemto darba vietu skaits nedaudz pieaudzis salīdzinājumā ar 2005. gadu, ir finanšu un apdrošināšanas darbības (K), profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (M) un administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (N).

Absolūtos skaitļos vislielākais sarukums periodā no 2005. līdz 2010. gadam vērojams apstrādes rūpniecībā (-55 070), vairumtirdzniecībā, tirdzniecībā, automobiļu remontā (-36 313) un būvniecībā (-15972).²⁹⁴ Visstraujāk pieaugusi nodarbinātība Latvijā laika periodā no 2004. līdz 2007. gadam ir būvniecībā, tirdzniecībā un komercpakalpojumos. Starp nozarēm, kas visstraujāk sarukušas 2007.-2009. gadā ir būvniecība, transports un arī apstrādes rūpniecība. Ja darba vietu skaita samazināšanos tirdzniecībā var izskaidrot ar iedzīvotāju ienākumu samazinājumu un apgrozījuma kritumu ekonomiskās aktivitātes pazemināšanās dēļ,

²⁹³ Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību 2010. Rīga, EM. 2010., 140 lpp.

²⁹⁴ CSP mājas lapā, Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp> Skatīts 30.08.2010.

tad darba vietu samazinājums apstrādes rūpniecībā liecina par zemu konkurētspēju un ilgtspējīgas nozaru ekonomiskās attīstības trūkumu.



5.4. attēls. Tirdzniecības sektora ekonomiski aktīvās vienības sadalījums pa galvenajiem darbības veidiem dažādos dzīves vietas tipos

Avots: autore veidots pēc informācijas CSP mājas lapā, Skatīts: 01.08.2010., <http://data.csb.gov.lv>

Galvenie ekonomiskās darbības veidi sadalē pa darbības nozarēm.

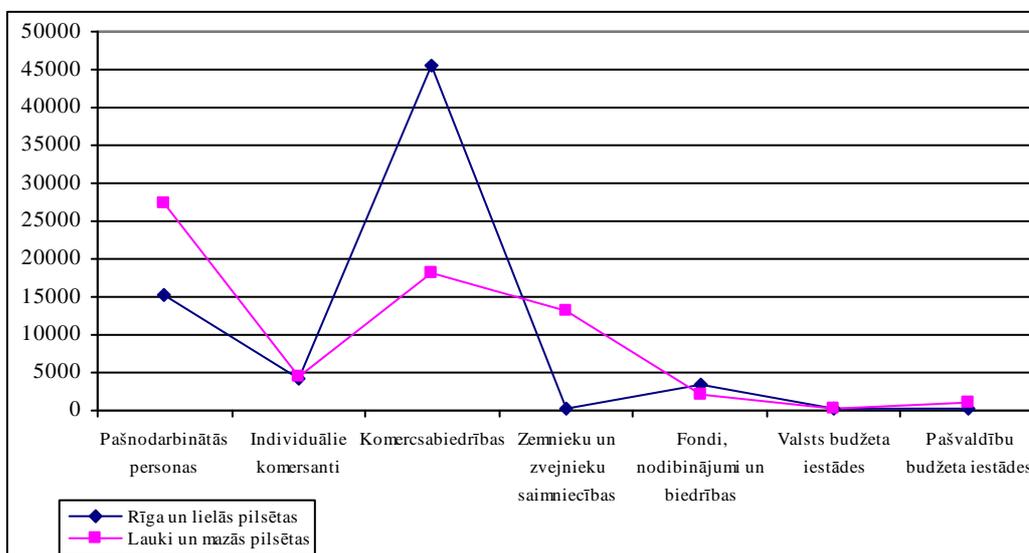
- A – Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība
- B – Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
- C – Apstrādes rūpniecība
- D – Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana
- E – Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
- F – Būvniecība
- G – Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
- H – Transports un uzglabāšana
- I – Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi
- J – Informācijas un komunikāciju pakalpojumi
- K – finanšu un apdrošināšanas darbības
- L – Operācijas ar nekustamo īpašumu
- M – Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
- N – Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība
- O – Valsts pārvalde un aizsardzība: obligātā sociālā apdrošināšana
- P – Izglītība
- Q – Veselības aizsardzība
- R – Māksla, izklaide un atpūta
- S – Citi pakalpojumi

Aizņemto darba vietu skaits visās statistiskās datos iekļautajās NACE 2 nozarēs samazinājies pēc 2007. gada. Salīdzinot ar situāciju 2005. gadā, tā nav pasliktinājusies tikai trīs nozarēs: finanšu un apdrošināšanas darbībās (K), profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu sniegšanā (M) un administratīvo un apkalpojošo dienestu darbībā (N). Šīs var uzskatīt par progresīvo pakalpojumu nozarēm. Kopumā to var vērtēt kā virzību uz postindustriālajām darba tirgus attiecībām ar postfordisma iezīmēm.

Nozaru griezumā laukos un mazajās pilsētās visbiežāk ekonomiskā aktivitāte izpaužas primārajās nozarēs: lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zvejniecībā, kā arī infrastruktūras

nozārēs, elektroenerģijas, gāzes un siltumapgādes nodrošināšanā. Visās citās nozarēs laukos un mazajās pilsētās ekonomiski aktīvo vienību skaits ir mazāks nekā Rīgā un citās lielajās pilsētās, kaut arī iedzīvotāju skaits ir aptuveni līdzīgi izklaidēts starp laukiem un mazajām pilsētām, no vienas puses, un lielajām pilsētām, no otras puses (laukos un mazajās pilsētās dzīvo 51% iedzīvotāju, septiņās lielajās pilsētās – 49%).²⁹⁵

Proporcionāli vismazāk pārstāvētās ekonomiskās aktivitātes nozares laukos un mazajās pilsētās ir informācijas un komunikāciju pakalpojumi (J), finanšu un apdrošināšanas darbības (K), kā arī profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (M) un administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (N). Salīdzinājumā Rīgā šajos sektoros vērojama relatīvi augsta aktivitāte (sk. 5.4. att.). Visi četri minētie pakalpojumu veidi var tikt pieskaitīti Kastela minētajiem progresīvajiem pakalpojumiem, kas ir priekšnoteikums piekļuvei globālajai plūsmu telpai un informācijas un tehnoloģiju ietilpīgai ekonomikas attīstībai postindustriālajā periodā. Laukos un mazajās pilsētās ne tikai trūkst minēto pakalpojumu veidu un tos uzturošo dienestu, bet arī darba vietu, kurās varētu strādāt augsti kvalificēti minēto jomu speciālisti. Minēto nozaru vājā pārstāvniecība ir arī potenciāla iespēja perspektīvai ekonomisko aktivitāšu izvērsšanai laukos un mazajās pilsētās. Absolūtos skaitļos visbiežāk pārstāvētā nozare gan Rīgā (12 419 uzņēmumu) un citās lielajās pilsētās (3 926), gan laukos un mazajās pilsētās (7 622) ir vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, kā arī automobiļu un motociklu remonts.



5.5. attēls. Ekonomiskās aktivitātes statistikas vienības Latvijas lielajās, mazajās pilsētās un laukos

Avots: autores veidots pēc informācijas CSP mājas lapā, Skatīts: 01.08.2010., <http://data.csb.gov.lv>

²⁹⁵ Patstāvīgo iedzīvotāju skaits. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp> Skatīts 01.08.2010.

Otra vizizplatītākā nozare Rīgā (6943 uzņēmumu) un citās lielajās pilsētās (1769) ir operācijas ar nekustamo īpašumu, savukārt laukos un mazajās pilsētās – apstrādes rūpniecība (3435), kas visbiežāk nozīmē kokapstrādi (sk. 5.4. att.).

Analizējot dažādu uzņēmējdarbības un pašnodarbinātības formu izplatību dažādos dzīves vietas tipos (sk. 5.5. att.), ir viegli konstatējamas atšķirības. Komercsabiedrības ir dominējošā uzņēmējdarbības forma Rīgā un citās lielajās pilsētās, savukārt laukos un mazajās pilsētās darbojas vairāk pašnodarbināto un zemnieku saimniecību. Statistikas dati sniedz priekšstatu par darba tirgu dažādās reģionālajās telpiskajās vienībās un uzrāda atšķirības ekonomiskās aktivitātes formu pārstāvniecībā dažādos apdzīvoto vietu tipos. Statistikas dati ir izmantojami kā atskaites punkts socioloģisko aptauju izlases reprezentativitātes pamatojumam. Taču statistikas datu pieejamības problēmas (īpaši par mazākām administratīvām un teritoriālām reģionālajām vienībām, piemēram, par novados ietilpstošajām pilsētām) mudina socioloģiskajās aptaujās ietvert arī to informāciju, kuru varētu iegūt no statistikas datu bāzēm. Vērtējot ekonomiski aktīvo vienību darbību atšķirīgos apdzīvoto vietu tipos un citās reģionālajās vienībās, jāsecina, ka ekonomiskās aktivitātes līmenis visaugstākais ir Rīgas reģionā, kā arī tas atšķiras starp Rīgu un citām lielajām pilsētām (aktivitātes līmenis ir augstāks), no vienas puses, un laukiem un mazajām pilsētām, no otras puses (aktivitātes līmenis ir zemāks).

No iepriekšminētā secināms, ka reģionālajās vienībās atšķiras gan ekonomiskās aktivitātes līmenis un formas, gan nozaru pārstāvniecība. Aizņemto darba vietu skaita dinamika laika periodā no 2005. līdz 2010. gadam uzrāda augstāku stabilitāti nozarēs, kuras var saistīt ar postindustriālo darba tirgus attīstības modeli postfordisma virzienā un progresīvo pakalpojumu attīstības iezīmēm Kastela globālo plūsmu teorijā. Vērtējot statistikas datu analīzi no Kastela plūsmu teorijas perspektīvas, secināms, ka nozaru griezumā apstiprinās tēze par progresīvo pakalpojumu izplatību kā postindustriāla perioda darba tirgus indikatoru, kas Latvijas gadījuma norāda uz darba tirgus struktūras problēmām laukos un mazajās pilsētās. Tas nozīmē augstāku nestabilitāti un riskus mazo pilsētu un lauku darba tirgū, kur pārstāvēts mazāk nozaru un ir ierobežotājas iespējas kā darba devējiem, tā darba ņēmējiem. Taču apstrādes rūpniecības uzņēmumu pārstāvniecība laukos un mazajās pilsētās iezīmē darba tirgus ilgtspējīgas un konkurētspējīgas attīstības iespēju. Vienlaikus jāmin, ka strauji samazinājiem nodarbināto skaits apstrādes rūpniecībā norāda uz problēmām tās ilgtspējīgā pastāvēšanā.

5.2. Izlasē iekļauto darba devēju raksturojums

Darba devēju aptauja tika realizēta pētījuma „Latvijas un tās reģionu specifiskās problēmas” ietvaros 2007. gadā, kad vēl turpinājās ekonomikas uzplaukuma periods pēc iestāšanās ES. Bezdarba līmenis šajā laikā sasniedza zemāko līmeni kopš neatkarības atgūšanas (5,3% darba meklētāju, aprēķinot pēc ES metodikas) un nodarbinātība – pat augstāku līmeni (68,3%) nekā vidēji ES.²⁹⁶ Tas bija brīdis, kad darba devējiem vajadzēja būt ieinteresētiem darba ņēmēju meklēšanā, piesaistē un vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanā. Tāpēc ir jo interesantāk izsekot, kā veidojās darba devēju un darba ņēmēju attiecības, jo tā brīža situācija atspoguļoja iepriekš neatrisinātās nodarbinātības un darba tirgus problēmas, kā arī varēja pastiprināt tuvojošās ekonomiskās krīzes perioda satricinājumus.

Aptaujātos darba devējus telefona intervijās pārstāvēja augstākā līmeņa vadītājs/a (direktors, finanšu direktors, bieži arī īpašnieks (īpaši mikro uzņēmumos)), vidēja līmeņa vadītājs, personāldaļas vadītājs/a vai cits personāla jautājumos kompetents speciālists.

Darba devēju telefona aptauju veica SIA „TNS Latvia” 2007. gada pirmajā pusgadā. Pētījuma izlasi SIA „TNS Latvia” veidoja, izmantojot kombinētas – kvotu un stratificētās nejaušās atlasēšanas metodes. Izlases noteikšanai tika izmantota svēršanas procedūra pēc četriem parametriem: plānošanas reģiona, apdzīvotās vietas tipa, uzņēmuma darbības nozares un darbinieku skaita atbilstoši 2006. gada statistikas datiem.²⁹⁷ Kopumā izlasē tika iekļauti 6066 darba devēji, kuri pārstāv dažādus sektorus (īpašuma veidu), dažādas teritoriālās vienības: plānošanas reģionus, Rīgu, lielās pilsētas, citas (mazās) pilsētas un laukus, kā arī darba devējus ar dažādu darbinieku skaitu. Darbinieku skaita variācijas ietver mikro (2 līdz 9 darbinieki), mazos (10 līdz 49 darbinieki), vidējos (50 līdz 249 darbinieki) un lielos (vairāk kā 250 darbinieku) uzņēmumus un iestādes. Arī budžeta iestādes tika grupētas atbilstoši šim darbinieku skaitam. Analīzes gaitā kā darba devēju raksturojošs mainīgais tika ņemti vērā gan iepriekš minētie darba devēju raksturojumi, gan arī uzņēmumā/iestādē lietotā valoda un tā pastāvēšanas ilgums.

5.1. tabula. Kāds ir Jūsu ieņemamais amats?, N=6066

Darba devēju pārstāv:	Biežumi	%
Augstākā līmeņa vadītājs	4517	74.5
Vidējā līmeņa vadītājs	356	5.9
Personāldaļas vadītājs	287	4.7
Personāla jautājumos kompetents speciālists	909	15.0
Kopā	6066	100.0

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007)

²⁹⁶ ES valstu darba tirgus statistika. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp>, skatīts 10.08.2010.

²⁹⁷ ESF Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” LM projekts „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas”, LLU, DU, RSU, ViA, VeA, Jelgava, 2007, 18.-19. lpp.

Respondenta lomu visbiežāk veica darba devēju pārstāvji – augstākie vadītāji, bet uzņēmumos/iestādēs, kuros darbinieku skaits bija lielāks – arī vidējā līmeņa vadītāji, personāldaļas vadītāji vai kompetenti speciālisti personāla jautājumos (sk. 5.1. tabulu).

Aptaujas laikā valstī dominēja mikro uzņēmumi/iestādes, kuros nodarbināti 2-9 darbinieki (87%). Mazie uzņēmumi ar darbinieku skaitu no 4-10 veidoja 10%, bet vidējie un lielie – attiecīgi 2% un 0,3%. Izlasē tika iekļauts relatīvi augstāks lielo, vidējo un mazo uzņēmumu/iestāžu īpatsvars, lai šo grupu pārstāvju viedoklis tiktu pārstāvēts no dažādām reģionālajām vienībām (sk. 5.2. tabulu).

5.2. tabula. Darba devēji ar dažādu darbinieku skaitu, N=6066

	Biežumi (abs.sk.)	%	Statistikas dati (%)
2-9	3517	58	87
10-49	1698	28	10
50-249	707	11.7	2
250 & vairāk	144	2.3	0,3
Kopā	6066	100	100

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007)

Visizplatītākais darbinieku skaits uzņēmumos/iestādēs ir divi cilvēki, kas norāda uz dominējošu mikro uzņēmumu pārsvaru izlasē un atbilst statistikas datiem aptaujas realizācijas periodā.

Pētījuma izlases veidošanā tika pievērsta uzmanība darba devēju reģionālajai pārstāvēniecībai, un dažāda lieluma darba devēju izlase tika veidota atbilstoši Latvijas rajonu dalījumam.

5.3. tabula. Uzņēmumu/iestāžu izvietojums (reģistrācija) reģionos un pilsētās, (N=6066)

	Reģistrēti	Pētījuma izlasē (%)	Statistikas dati par 2007. gadu (%)
Rīga	1584	26.1	37,7
Rīgas rajons	527	8.7	5,7
6 lielās pilsētas	953	15.7	11,7
Vidzemes reģions	905	14.9	11,2
Kurzemes reģions	516	11.5	13,0
Zemgales reģions	612	10.0	11,0
Latgales reģions	472	7.9	13,0
Kopā	6066	100	100

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007)

Atšķirības pārstāvniecības proporcijā izskaidrojamas ar realizēto svēršanas procedūru, kas ļauj analizēt darba devējus pēc lieluma dažādos sektoros, nozarēs un apdzīvoto vietu tipos. Izlasē ietverta darba devēju izvietojums dažāda tipa apdzīvotās vietās un reģionos (sk. 5.3. tabulu) ļauj novērtēt to pārstāvniecību reģionālajās vienībās.

Pieejamie Latvijas statistikas dati ļauj salīdzināt darba devēju izvietojumu Rīgā, lielajās pilsētās un reģionos, bet ne mazo pilsētu un lauku griezumā (sk. 5.4. tabulu). Zināma novirze no statistikas izlases veidošanā izpaužas mazākā mērā Latgales un augstākā mērā Rīgas rajona darba devēju pārstāvniecībā. Taču arī pārstāvētie 472 darba devēji Latgalē ir pietiekams skaits statistiskās analīzes veikšanai.

5.4. tabula. Uzņēmumu/iestāžu izvietojums (reģistrācija) dažādos apdzīvoto vietu tipos, (N=6066)

	N	%
Rīga	1585	26.1%
6 lielās pilsētas	1207	19.9%
Citas pilsētas	1620	26.7%
Lauki	1654	27.3%
Kopā	6066	100.

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Aptaujā iesaistītie darba devēji pārstāvēja visas statistikas datus iekļautās nozares proporcionāli to pārstāvniecībai oficiālajā statistikā. Nozares, kurās darbojas daudzi neregistrēti vai nelegāli darba devēji, netika iekļautas aptaujā.

Tā kā aptaujā bija paredzēts noskaidrot dažādu darba devēju viedokļus, tika izvēlēti gan valsts, gan pašvaldību, gan NVO un privātā sektoru pārstāvji. Visa izlases kopuma sadalījums pa dažādiem sektoriem pēc darba vietu skaita neatbilst statistikas datus uzrādītajam. (2007. gadā bija 329 976 nodarbinātie sabiedriskajā (valsts un pašvaldību) sektorā un 700 958 nodarbinātie privātajā sektorā. Sabiedriskā sektora darba devēji veido 10% (7208), kamēr privātā sektora darba devēji – 90% (66 810) no ekonomiski aktīvajām tirgus sektora vienībām.)²⁹⁸ Izlasē proporciju izmaiņas izskaidrojamas ar veikto svēršanas procedūru, lai nodrošinātu dažādu uzņēmumu/iestāžu pārstāvniecību sektoros pēc īpašuma veida (sabiedriskais: valsts, pašvaldību, NVO, privātais). 84,7% intervēto darba devēju strādāja privātajos uzņēmumos. Sabiedrisko sektoru pārstāvēja 15,3% respondentu, no kuriem 5,7% – valsts un 7,8% – pašvaldības iestādes un uzņēmumus, bet 1,8% – NVO sektoru.

Aptaujas veicējs SIA „TNS Latvia” veica svēršanas procedūru nozaru griezumā, kuras rezultātā darba devēju skaits tautsaimniecības nozarēs 2007. gada statistikas datus un izlasē ir

²⁹⁸ Ekonomiski aktīvās tirgus sektora vienības. Pieejams: <http://www.data.csb.lv/Dialog/Saveshow.asp> Skatīts 10.03.2009.

aptuveni proporcionāls.5.5. tabula. Sakiet, lūdzu, kāda ir Jūsu uzņēmuma/iestādes galvenā darbības nozare?, (N=6066)

Nozares	2007. gada statistikas dati		Izlase	
	Abs.sk.	%	Abs.sk.	%
A	15344	18,9	685	11,3
B	142	1,7	12	0,2
C	6665	8,2	809	13,4
D+E	558	0,7	78	1,2
F	6576	8,1	444	7,3
G	22191	27,4	1516	25,0
H	4717	5,8	331	5,5
I	2800	3,4	215	3,5
J	2155	2,7	63	1,0
K	840	1,0	31	0,5
L	4515	5,5	154	2,5
M	6747	8,3	65	1,0
O	13	0,02	304	5,0
P	687	0,8	241	4,0
Q	967	1,2	257	4,2
N+R+S+T	5726	7,1	861	14,2
KOPĀ	80994	100	6066	100

Precīza nozaru pārstāvniecība nebija darba devēju aptaujas izlases veidošanas mērķis. Tāpēc atšķirības statistikā par nozaru uzņēmumiem/iestādēm neliecina par izlases kļūdām, un tās ņemtas vērā datu analīzē.

Darba devēja darbības stabilitāti un iespējas veidot attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem raksturo gan uzņēmuma/iestādes lielums, gan arī pastāvēšanas ilgums. Darba devēja pastāvēšanas ilgums ir viens no uzņēmumu/iestāžu darbību raksturojošajiem faktoriem. Izlasē pārstāvēto darba devēju pastāvēšanas ilgums raksturots 5.6. tabulā. Gandrīz puse (46%) aptaujāto darba devēju darbojas ilgāk nekā 10 gadus, kas tiem ir ļāvis uzkrāt ievērojamu pieredzi darba tirgus attiecību veidošanā. Nodarbinātība vienā amatā vienā uzņēmumā raksturojama ar „ilgstošās nodarbinātības” jēdzienu (sk. 3.1. apakšnodaļu). Tā iespējama tikai pie darba devējiem, kuri darbojas desmit gadus un ilgāk.

Aptaujā tika noskaidrots un datu kopā ir pieejams sīkāks nesen dibināto uzņēmumu dalījums. Tomēr ņemot vērā, ka tikai 0,1% aptaujāto darba devēju bija izveidoti trīs mēnešu laikā līdz aptaujai un 1,3% — pēdējā gada laikā, tālākas statistiskās analīzes interesēs vienā grupā apvienoti visi uzņēmumi/iestādes, kuri darbojas mazāk nekā trīs gadus.

5.6. tabula. Cik ilgi darbojas jūsu uzņēmums?, N=6066

	Biežumi	%
Līdz 3 gadiem un mazāk	824	13,6
No 3 gadiem līdz 10 gadiem	2400	39,6
Vairāk par 10 gadiem	2842	46,9
Kopā	6066	100,0

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007)

Arī pēc mainīgo apvienošanas lielākais aptaujāto darba devēju īpatsvars bija relatīvi ilgstoši (t.i., ilgāk par 10 gadiem) darbojošies uzņēmumi/iestādes (46,9%), nedaudz vairāk kā puse darba devēju darbojās 10 gadus un mazāk (53%), 39% darba devēju darbojās trīs līdz desmit gadus, un 13,6% – mazāk par trīs gadiem.

Trijos gados, kad Latvijā strauji pieauga IKP (2005., 2006. un 2007. gadā) nebija vērojama augstāka aktivitāte uzņēmumu veidošanā. Iespējams, paļaušanās uz darba tirgus mehānisku augšanu, stihisku nepieciešamo darba vietu veidošanos ir atvieglējusi vēlākās krīzes izpausmes, jo daudzu uzņēmumu darbība izrādījās ilgtermiņā konkurēt nespējīga, par ko liecina augstais bezdarba līmenis Latvijā 2009/2010. gadā (17-20%).²⁹⁹

Statistikā nav datu par uzņēmumu/iestāžu darbinieku lietoto darba valodu, tāpēc aptaujā bija svarīgi iekļaut jautājumu par valodu lietojumu uzņēmumos un iestādēs (sk. 5.7. tabulu).

5.7. tabula. Kāda ir Jūsu uzņēmumā /iestādē ikdienā lietojamā valoda?, N=6066

	Biežumi (abs.sk.)	%
Tikai un galvenokārt latviešu	4884	80,5
Tikai un galvenokārt krievu	1159	19,1
Cita valoda	23	0,4
Kopā	6066	100

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007)

Latvijas darba tirgus nav etniski viendabīgs, un tas izpaužas arī uzņēmumā/iestādē lietotajā valodā. Lielākajā daļā uzņēmumu lieto „tikai vai galvenokārt latviešu valodu” (80,5%), tomēr katrā piektajā uzņēmumā/iestādē runā galvenokārt krievu valodā.

Darba devēju aptaujas izlase aptver 6066 ekonomiski aktīvos uzņēmumus un iestādes visos Latvijas reģionos un dzīvesvietas tipos. Izlases vienību pārstāvniecība reģionālajās vienībās kopumā atbilst statistikas datus uzrādītajām proporcijām vai tikusi koriģēta ar svēršanas procedūras palīdzību pēc piederības reģionam, apdzīvotās vietas tipam,

²⁹⁹ Nodarbinātības statistika. Pieejams:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem110&plugin=1>
Skatīts 10.08. 2010.

uzņēmuma/iestādes lielumam un sektoram. Datu ticamību un pamatotību nodrošina gan izlases apjoms, gan realizētā svēršanas procedūra. Izlase ietver statistikai analīzei nepieciešamo vienību skaitu kā reģionos, tā dažādos apdzīvoto vietu tipos, dažāda lieluma uzņēmumu/iestāžu grupās un īpašuma sektoros.

5.3. Darba devēji dažādās teritoriālajās vienībās

Aptaujas dati dod iespēju analizēt darba devēju raksturojumu dažādās reģionālajās vienībās, kas nepilnīgi vai pat nemaz netiek atspoguļoti regulāri vāktajā statistikas informācijā. Šajā apakšnodaļā analizētas uzņēmumu/iestāžu reģionālās atšķirības pēc to lieluma, piederības noteiktam sektoram, lietotajai valodai, pastāvēšanas ilguma un arī intervēto uzņēmumu/iestāžu pārstāvju statusa.

Intervēto darba devēju statusa atšķirības skaidrojamas ar uzņēmuma/iestādes pārstāvēto sektoru un darbinieku skaitu. Augstākā līmeņa vadītāji bija visbiežāk intervētā darba devēju grupa visos apdzīvoto vietu tipos. Tomēr proporcionālais/procentuālais sadalījums atklāj tendenci, ka biežāk augstākā līmeņa vadītāji paši atbildējuši uz intervētāju jautājumiem laukos (81%), mazajās pilsētās (78%) un lielajās pilsētās (75%), bet retāk Rīgā (63%). Savukārt personāldaļas vadītājs vai personāla jautājumos kompetents speciālists biežāk intervijas atbildes sniedzis Rīgā. Pārbaudot intervēto ieņemamā amata atšķirības dažādās APDZV secināms, ka tās ir statistiski nozīmīgas (hī-kvadrāta vērtība < 0.05) (sk. 5.8. tabulu).

5.8. tabula. Kāds ir jūsu ieņemamais amats?/ APDZV, N=6066

Ieņemamais amats	APDZV			
	Rīga	Lielās pilsētas	Citas pilsētas	Lauki
Augstākā līmeņa vadītājs	62.6	75.4	77.8	81.8
Vidējā līmeņa vadītājs	8.6	6.0	5.1	3.9
Personāldaļas vadītājs	9.6	4.8	3.4	1.1
Personāla jautājumos kompetents speciālists	19.1	13.8	13.7	13.2
Kopā	100.0	100.0	100.0	100.0

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007)

Intervēto darba devēju pārstāvētās valsts iestādes visbiežāk atradās Rīgā (45,8%), retāk lielajās pilsētās (13,9%), citās pilsētās (22,3%) un laukos (18%). Pašvaldību darba devēju pārstāvji savukārt biežāk tika intervēti mazajās pilsētās (37,2%) un laukos (35,2%), bet daudz retāk Rīgā (13%) un lielajās pilsētās (14,6%). Tas saistīts ar pašvaldību kā darba devēju atšķirīgo īpatsvaru dažādās apdzīvotajās vietās.

62,5% darba devēju nevalstisko organizāciju (NVO) sektorā atradās Rīgā, retāk citās pilsētās – 23,2%, lielajās pilsētās – 11,6% un pavisam reti laukos – 2,7%. Iespējams, tas ir saistīts ne tikai ar zemāku NVO kā darba devēju pārstāvniecību laukos, bet arī ar to kapacitātes trūkumu un nespēju piesaistīt algotus darbiniekus. Privātā sektora darba devēji līdzīgā mērā pārstāvēja dažādas apdzīvotās vietas: laukus – 27,7%, citas pilsētas – 26,1%, Rīgu – 25,2% un lielās pilsētas – 21%.

Krusttabulu metode un hī-kvadrāta koeficienta aprēķins ļauj secināt, ka plānošanas reģionos pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības intervēto darba devēju pārstāvju statusā (sk. 5.9. tabulu).

5.9. tabula Kāds ir Jūsu ieņemamais amats? Reģions, N=6066

Ieņemamais amats	Reģions				
	Rīgas	Vidzemes	Kurzemes	Zemgales	Latgales
Augstākā līmeņa vadītājs	69,9	78,4	79,4	77,5	77,5
Vidējā līmeņa vadītājs	6,8	5,4	5,2	5,3	4,3
Personāldaļas vadītājs	6,7	3,0	3,4	1,9	3,7
Personāla jautājumos kompetents speciālists	16,6	13,2	12,0	15,3	14,4
Kopā	100.0		100.0	100.0	100.0

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007)

Proporcionāli mazāk augstākā līmeņa vadītāju snieguši intervijas Rīgas reģionā, un atšķirības izpaužas starp Rīgas un pārējos reģionos intervēto darba devēju statusu nevis reģionu starpā. Personāldaļas vadītājs/a kā uzņēmuma/iestādes pārstāvis visbiežāk tika intervēts/a Rīgas reģionā, bet visretāk Latgales reģionā. Personāldaļas un tās vadītāja esamība uzņēmumā/iestādē liecina par zināmu tā kapacitāti, struktūru un specializāciju. Šāda struktūrvienība visbiežāk bija Rīgas reģiona uzņēmumos/iestādēs (6,7%) Latgales reģionā izlasē bija tikai 1,9% tādu darba devēju, un tas norāda uz zemāku darba devēju kapacitāti šajā reģionā.

Uzņēmumā/iestādē nodarbināto skaits ir viens no rādītājiem, kas raksturo darba devēja iespējamo sociālo ietekmi noteiktā apdzīvotā vietā.

No visiem mikro uzņēmumiem un iestādēm, kas sastāda lielāko izlasē iekļauto darba devēju daļu (58%), pārliecinošs vairums (93%) ir privātā sektora uzņēmumi. Apmēram līdzīgi pārstāvētas mikro sektorā ir NVO un pašvaldību iestādes un uzņēmumi – 2,6%, bet nepilnu 1% (0,9) - valsts. Atšķirīga situācija pēc piederības noteiktam sektoram ir mazo uzņēmumu/iestāžu grupā, kuros strādā 10-49 darbinieki. Lielākā daļa (80%) mazo darba devēju pārstāv privāto sektoru. Praktiski nepārstāvēts (0,1%) ir NVO sektors, bet valsts sektorā darbojas 6% un pašvaldībās – 13% mazo darba devēju. Relatīvi mazāks privātā

sektora darba devēju īpatsvars (56%) ir starp uzņēmumiem, organizācijām, kuras nodarbina 50-249 darbiniekus. Reti pārstāvēts šajā uzņēmumu grupā ir NVO (0,1%), bet valstij pieder 23% un pašvaldībām – 20% vidējo darba devēju. Starp lielajiem darba devējiem dominē privātie (58%) un valsts 30% uzņēmumi, pašvaldības pārstāvētas tikai ar 11%, NVO – 0,1%. Mikro uzņēmumu nedaudz vairāk ir laukos un mazajās pilsētās, toties vidējie un lieli uzņēmumi pārsvarā atrodami Rīgā un lielajās pilsētās

Nedaudz pārsteidz vidēja lieluma uzņēmumu un iestāžu nelielā pārstāvniecība lielajās pilsētās, kur to ir pat proporcionāli mazāk nekā mazajās pilsētās. Iespējams, tas ir skaidrojams ar nelielām atšķirībām lielo un pārējo Latvijas pilsētu iedzīvotāju skaitā un to faktisko atbilstību mazo vai vidējo, nevis lielpilsētu statusam. Darba devēju kompozīcija pēc nodarbināto skaita dažādās apdzīvotajās vietās atspoguļota 5.10. tabulā.

5.10. tabula. Kāds pašlaik ir darbinieku skaits Jūsu uzņēmumā/iestādē?/APDZV (%), N=6066

	2-9	10-49	50-249	250 un vairāk	Kopā
Rīga	48	29	17	6	100
Lielās pilsētas	62	25	10	3	100
Mazās pilsētas	59	29	11	1	100
Lauki	64	28	8	0	100
					N=6066

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007)

Pārbaudot darba devēju izvietojuma atšķirības ar hī-kvadrāta kritēriju pārlicināties, ka darba devēju izvietojums dažādās APDZV atšķiras statistiski nozīmīgi. Arī Lambda rādītājs norāda uz statistiski nozīmīgām asociatīvām saitēm.

Mikro darba devēju īpatsvars sastāda vairāk nekā pusi no visiem darba devējiem laukos un visās pilsētās, izņemot Rīgu. Iezīmējas tendence, ka, jo mazāka ir apdzīvota vieta, jo retāk sastopami lieli uzņēmumi. Tas nozīmē, ka uzņēmējdarbības atbalsta pasākumi, kas atvieglo lielo uzņēmumu ekonomisko izdzīvošanu un attīstību, nesniedz atbalstu lauku uzņēmējiem, jo laukos lielo uzņēmumu vienkārši nav. Jo lielāks ir uzņēmums vai iestāde, jo lielāka ir varbūtība, ka tas atrodas Rīgā un mazāka, ka laukos vai mazajās pilsētās

Analizējot dažāda lieluma darba devēju izvietojumu katrā teritoriālo vienību grupā, raksturīgās tendences ir sevišķi uzskatāmas. Pievēršot uzmanību lielo uzņēmumu izvietojumam (sk. 5.10. tabulu), secināms, ka lielo uzņēmumu īpatsvars nevienā apdzīvoto vietu grupā nepārsniedz 6% (Rīga), bet laukos tādu vispār nav. Arī vidēja lieluma darba devēju izvietojumā ir līdzīgas tendences (jo mazākas apdzīvotās vietas, jo mazāki uzņēmumi/iestādes). Sekojoši, mikro uzņēmumu/iestāžu īpatsvars Rīgā ir relatīvi mazāks (48%), bet pārējās teritoriālajās vienībās tas sastāda 59-64%.

Tālākajā analīzes gaitā ar regresijas analīzes palīdzību tiks pārbaudīts, vai uzņēmuma lielums ietekmē arī darba tirgus attiecības un kādas darba tirgus attiecības darba devēji uzskata par iespējamu piedāvāt darba ņēmējiem (sk. 5.6. apakšnodaļu).

5.11. tabula. Kāds ir darbinieku skaits Jūsu uzņēmumā/iestādē?/Reģions, N=6066

Reģions	2-9	10-49	50-249	250 un vairāk	Kopā
Rīgas	54,6	27,9	13,7	3,7	100.
Vidzemes	62,1	26,1	11,1	0,1	100
Kurzemes	62,0	27,5	9,3	1,2	100
Zemgales	60,2	30,1	8,7	1,0	100
Latgales	58,6	28,7	10,8	2,0	100

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007)

Pieņemot, ka reģionu līmenī izpaužas līdzīgas uzņēmumu/iestāžu darbinieku skaita atšķirības kā dažādos apdzīvoto vietu tipos, vadoties no iepriekš analizētajiem datiem, atšķirībām vajadzētu izpausties starp Rīgas reģionu un pārējiem reģioniem, (sk. 5.11. tabulu).

Lielo uzņēmumu skaits ir vismazākais Vidzemes reģionā, bet vislielākais – Rīgas un Latgales reģionā, ko var skaidrot ar lielo pilsētu (Rīgas un Daugavpils) atrašanos šo reģionu teritorijā. Turpretī mikro lieluma darba devēju šajos divos reģionos vismazāk. Zemgalē ir visvairāk mazo uzņēmumu/iestāžu. Kaut arī hī-kvadrāta vērtība <0,05 norāda uz reģionālo atšķirību statistisko nozīmību, izteiktākās procentuālās atšķirības ir tikai 5-7% robežās.

Uzņēmumu/iestāžu sadalījums pēc piederības dažādiem sektoriem – sabiedriskajam: valsts un pašvaldības vai privātajam – dažādos apdzīvoto vietu tipos attēlots 5.12. tabulā. Procentuālais sadalījums norāda uz atšķirībām dažādu sektoru darba devēju pārstāvēniecībā. Hī-kvadrāta kritērijs savukārt norāda uz statistiski nozīmīgām atšķirībām dažādās apdzīvotajās vietās, bet Lambda – uz asociatīvu saistību trūkumu. Valsts iestādes un uzņēmumi visbiežāk ir izvietoti Rīgā un citās pilsētās – bijušos rajonu centros, tad seko lielās pilsētas un tikai nepilni 4% (3,7%) valsts darba devēju darbojas laukos.

5.12. tabula. Kuram pamatsektoram pieder jūsu uzņēmums(iestāde)?/ Apdzīvotās vietas tips (%), N=6066

	Sektors					
	Sabiedriskais sektors			Kopā sabiedriskajā sektorā	Privātais	Kopā
	Valsts	Pašvaldības	NVO			
Rīga	10	4	4	18	82	100
Lielās pilsētas	4	6	1	11	89	100
Mazās pilsētas	5	11	2	17	83	100
Lauki	4	10	0	14	86	100
Kopā	5,7	7,8	1,8	15,3	84,7	N=6066

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007); N=6066

Atšķirīgs ir pašvaldību uzņēmumu un iestāžu sastopamības biežums: pašvaldības kā darba devējs bija visbiežāk pārstāvētas mazajās pilsētās, laukos un retāk lielajās pilsētās un Rīgā. Tātad administratīvi teritoriālā reforma var būtiski ietekmēt darba devēju skaitu mazajās pilsētās, jo tās rezultātā ne tikai samazinās pašvaldību skaits, bet tiek likvidētas otrā līmeņa (rajonu) pašvaldības.

NVO kā darba devējs biežāk bija pārstāvēts Rīgā un mazajās pilsētās, retāk lielajās pilsētās un pavisam reti laukos.

Privātā sektora darba devēji visbiežāk bija atrodami lielajās pilsētās, tad sekoja lauki un tikai pēc tam mazās pilsētas un Rīga. Tas varētu būt izskaidrojams ar biežāku sabiedriskā sektora iestāžu un uzņēmumu izvietojumu Rīgā, kas relatīvi samazina privāto uzņēmumu pārstāvniecību. Privātā sektora darba devēji dominēja visās APDZV, bet jo īpaši lielajās pilsētās un laukos. Nevalstiskais sektors kā darba devējs reti bija pārstāvēts ārpus Rīgas.

Pašvaldība kā darba devējs bija nozīmīgāka kūrvietās ar zemāku iedzīvotāju koncentrāciju – laukos un mazajās pilsētās. Tāpēc izmaiņas pašvaldību iestāžu izvietojumā un nodarbināto skaitā visbūtiskāk var skart tieši lauku un mazo pilsētu iedzīvotāju darba iespējas.

Savukārt valsts kā darba devējs biežāk bija sastopama Rīgā, kas neveicina darba tirgus attīstību reģionos ārpus Rīgas reģiona (arī laukos un mazajās pilsētās).

Darba devēju pārstāvēto sektoru reģionālo atšķirību statistisko nozīmību apliecina hīkvadrāta kritērija vērtība $<0,05$. Valsts darba devēju proporcionāli vairāk bija Rīgā, pašvaldību darba devēju – Vidzemē, bet NVO kā darba devējas visretāk bija pārstāvētas Latgalē (sk. 5.13. tabulu). Sabiedriskā sektora darba devēju sastopamība var veicināt ne tikai pakalpojumu pieejamību, bet arī palielināt nodarbinātības un citu (privāto) darba devēju darbības iespējas reģionos. Tāpēc to izvietojums reģionos vai nu palielina vai kavē to potenciālo konkurētspēju. Sabiedriskā sektora darba devēju klātbūtne ne tikai veicina nodarbinātību, bet arī palielina maksātspējīgo iedzīvotāju īpatsvaru, kuri var iegādāties privāto darba devēju preces un pakalpojumus. Sabiedrisko darba devēju pārstāvniecība arī nodrošina privātajiem darba devējiem un viņu ģimenes locekļiem iespējas izmantot valsts un pašvaldību pakalpojumus tuvākajā apkārtnē.

5.13. tabula. Kuram pamatsektoram pieder Jūsu uzņēmums/iestāde?/ Reģions, N=6066

Reģions	Sabiedriskais sektors			Privātais sektors	Kopā
	Valsts	Pašvaldību	NVO		
Rīgas	7,1	5,4	2,8	84,7	100,0
Vidzemes	4,0	11,6	1,6	82,8	100,0
Kurzemes	4,2	8,5	1,2	86,1	100,0
Zemgales	4,5	9,2	1,0	85,3	100,0
Latgales	5,5	9,8	0,4	84,4	100,0

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007)

Statistikas dati neuzrāda ziņas par uzņēmumu/iestāžu pastāvēšanas ilgumu, taču aptaujas dati ļauj to analizēt (sk. 5.14. tabulu). Nesen izveidotu (līdz 3 mēnešiem) darba devēju vairāk bija Rīgā (33%) un mazajās pilsētās (33%), mazāk – lielajās pilsētās (17%) un laukos (17%). Kopumā šie jaunveidotie uzņēmumi/iestādes sastādīja tikai 0,1 % no visiem darba devējiem dažādās apdzīvotās vietās. Salīdzinoši jauni ir arī uzņēmumi/iestādes, kas pastāv no 3 mēnešiem līdz gadam un kas tomēr paguvši jau uzkrāt nelielu izdzīvošanas pieredzi. Tādu darba devēju nedaudz vairāk ir laukos (30%) un mazajās pilsētās (29%) – iespējams, ka to veicina ESF atbalsts laukiem, kuru izjūt arī vietējie centri.

5.14. tabula. Cik ilgi darbojas jūsu uzņēmums/iestāde?/APDZV (%), N=6066

	Rīga	Lielās pilsētas	Mazās pilsētas	Lauki
Līdz 1 gadam	1,3	1,2	1,5	1,5
No 1 gada līdz 3 gadiem	13,8	12,3	12,2	10,6
No 3 gadiem līdz 10 gadiem	40,2	46,6	38,0	35,4
Vairāk par 10 gadiem	44,7	39,9	48,3	52,6
Kopā	100,0	100,0	100,0	100,0

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007)

Uzņēmumu/iestāžu pastāvēšanas ilguma statistiski nozīmīgās atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos apstiprina hī-kvadrāta kritērija vērtība $<0,05$. Laukos un mazajās pilsētās bija vairāk tādu uzņēmumu un iestāžu, kas darbojas ilgāk par 10 gadiem, un mazāk tādu darba devēju, kas darbojas no 1 līdz 10 gadiem. Tātad laukos un mazajās pilsētās relatīvi vairāk ir uzņēmumu/iestāžu, kuru darbinieki var atbilst „ilgstošās nodarbinātības” jēdzienam (sk. 3.2. apakšnodaļu). Tas vairāk atbilst tradicionālās nodarbinātības modelim un ir pretējs postindustriālo darba tirgus attiecību iezīmēm. Uzņēmuma stabilitāte ir nozīmīga gan tā nākotnes perspektīvu vērtēšanai, gan darba devēju un darba ņēmēju attiecību veidošanas kontekstā. Rīgas un Latgales reģionā vairāk bija tādu darba devēju, kuru pastāvēšanas ilgums ir 3 līdz 10 gadi, bet Vidzemes un Zemgales reģionos vairāk bija tādu darba devēju, kuri pastāv 10 gadus un ilgāk. Hī-kvadrāta kritērija vērtība $<0,05$ norāda, ka pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības uzņēmumu/iestāžu pastāvēšanas ilgumā reģionos (sk. 5.15. tabulu). Analīzē kā papildus mainīgais tika izvēlēta arī uzņēmumā/iestādē lietotā valoda. Tās lietojums tika analizēts saistībā ar uzņēmuma lielumu, pārstāvēto sektoru, apdzīvotās vietas tipu un reģionu.

5.15. tabula. Uzņēmuma/iestāžu pastāvēšanas ilgums reģionos (%), N=6066

	Rīgas reģions	Vidzemes reģions	Kurzemes reģions	Zemgales reģions	Latgales reģions
Līdz 1 gadam	1,4	1,5	1,4	0,9	1,5
No 1 gada līdz 3 gadiem	13,9	11,1	11,5	11,2	9,4
No 3 gadiem līdz 10 gadiem	40,5	36,1	39,6	37,6	41,6
Vairāk par 10 gadiem	44,1	51,4	47,5	50,3	47,5
Kopā	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007)

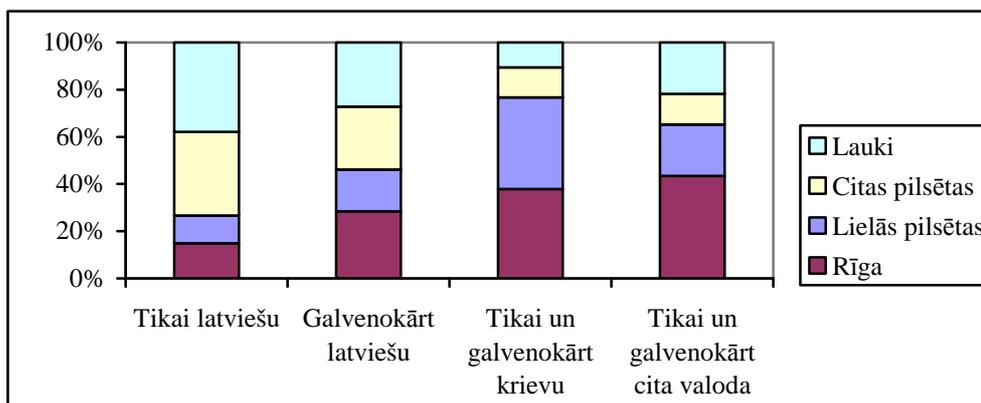
No aptaujātajiem 6066 darba devējiem 1873 atbildēja, ka uzņēmumā/iestādē ikdienā izmanto tikai latviešu valodu, 3011 – galvenokārt latviešu valodu, 1159 – tikai vai galvenokārt krievu valodu, un 23 – tikai vai galvenokārt citu valodu. Tikai latviešu valodu ikdienā biežāk izmantoja lauku un mazo pilsētu darba devēji, bet tikai vai galvenokārt krievu valodu – Rīgas darba devēji. Arī citu valodu (visbiežāk angļu) biežāk ikdienā izmantoja Rīgā reģistrētie uzņēmumi/iestādes (sk. 5.16. tabulu).

5.16. tabula. Uzņēmumā/iestādē lietojamā valoda dažādos apdzīvoto vietu tipos (%), N=6066

Uzņēmumā/iestādē lietojamā valoda/APDZ	Rīga	Lielās pilsētas	Citas pilsētas	Lauki	Kopā
Tikai latviešu	14,9	11,7	35,5	37,9	100,0
Galvenokārt latviešu	28,4	17,7	26,7	27,2	100,0
Tikai un galvenokārt krievu	37,9	38,9	12,7	10,5	100,0
Tikai un galvenokārt cita valoda	43,5	21,7	13,0	21,7	100,0

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007)

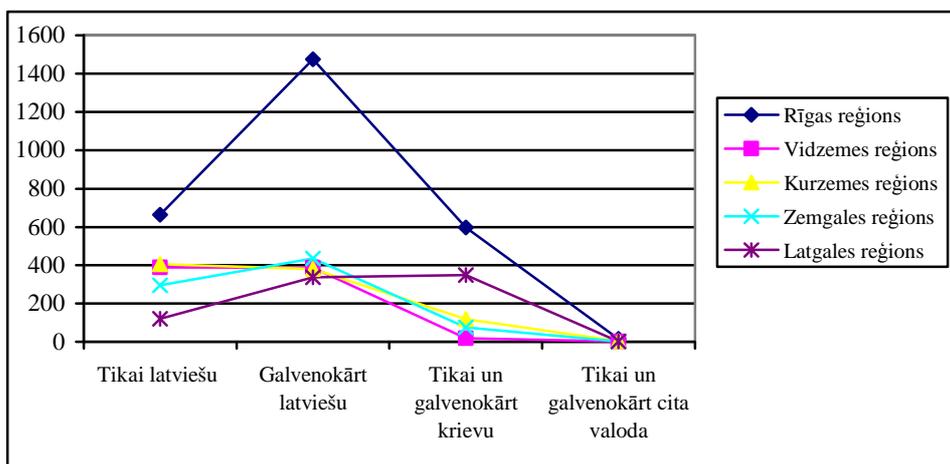
Hī-kvadrāta kritērijs <0.05 norāda uz statistiski nozīmīgām atšķirībām uzņēmumu/iestāžu valodas lietojumā dažādos apdzīvoto vietu tipos. Vizuāli uzskatāmi valodas lietojuma atšķirības var novērtēt, aplūkojot 5.6. attēlu. Tajā vērojamas pretējas tendences valodas lietojumā laukos un citās pilsētās, no vienas puses, un Rīgā un lielajās pilsētās, no otras puses. Tas nav pārsteidzoši, zinot, ka latviešu valodā runājoši cilvēki biežāk dzīvo laukos un mazajās pilsētās, bet lielajās pilsētās un Rīgā pusei un vairāk iedzīvotājiem dzimtā ir krievu valoda. Uzņēmumi un iestādes, kuros biežāk lieto citu (ne latviešu un krievu) valodu biežāk atrodas Rīgā, kur izteiktāka globālo plūsmu, darba tirgus internacionalizācijas pakāpe.



5.6. attēls. Uzņēmumā/iestādē lietojamā valoda dažādos apdzīvoto vietu tipos (%), N=6066
 Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Arī reģionos vērojamas darba devēju atšķirības pēc ikdienā lietojamās valodas. Hī-kvadrāta kritērija vērtība $<0,05$ norāda uz statistiski nozīmīgām atšķirībām uzņēmumu/iestāžu valodas lietojumā plānošanas reģionos, bet asociāciju koeficienta Lambda vērtība ļauj noraidīt hipotēzi par asociatīvo saistību pastāvēšanu starp darba devēju piederību reģionam un tajā lietoto valodu.

5.7. attēls vizuāli uzrāda Rīgas darba devēju valodas lietojuma atšķirības. Rīgas reģionā ievērojami vairāk ir uzņēmumu/iestāžu, kur latviešu valoda tiek lietota „galvenokārt”, Rīgas un arī Latgales reģionā vairāk bija tādu darba devēju, kuru uzņēmumos/iestādēs ikdienā galvenokārt vai tikai tiek lietota krievu valoda.



5.7. attēls. Darba devēju uzņēmumos/iestādēs ikdienā lietojamā valoda reģionos. N=6066
 Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Darba devēju raksturojums dažādos apdzīvoto vietu tipos statistiski nozīmīgi atšķiras gan sektoru griezumā, gan pēc lieluma, gan pastāvēšanas ilguma un ikdienā lietotās valodas. Ikdienā lietotā valoda arī nozīmīgi atšķiras Latvijas reģionu uzņēmumos/iestādēs.

Statistiski nozīmīgi atšķiras valodas lietojums dažādās apdzīvotās vietās un reģionos. Krievu valoda dominē Rīgā, lielajās pilsētās un Latgales reģionā, citas valodas – Rīgā, latviešu valoda visretāk ikdienā kā vienīgā tiek lietota lielo pilsētu uzņēmumos.

Jo mazāks ir uzņēmums, jo augstāka līmeņa vadītājs tika intervēts. Personāldaļas vadītājs visbiežāk tika intervēts Rīgā, bet visretāk – Latgales uzņēmumos/iestādēs. Tas netieši norāda uz administratīvās kapacitātes esamību vai trūkumu.

Lauku un mazo pilsētu uzņēmumos un iestādēs biežāk izpaudās tradicionālo nodarbinātības iezīmju un „ilgstošās nodarbinātības” modeļa saglabāšanās. Plānošanas reģionu dalījumā Vidzemes un Zemgales reģionos vairāk bija tādu darba devēju, kuri darbojas 10 gadus un ilgāk, bet Latgales reģionā bija mazāk nesen (t.i., pēdējo 3 gadu laikā) dibinātu darba devēju. Statistiski nozīmīgas ir darba devēju pastāvēšanas ilguma atšķirības gan starp apdzīvoto vietu tipiem, gan reģioniem. Jo īpaši starpība Rīgā un lauku darba devēju pastāvēšanas ilgumā norāda uz lauku un pilsētas atšķirību nozīmi.

Laukos un mazajās pilsētās statistiski nozīmīgi atšķiras sabiedriskā sektora darba devēju pārstāvniecība: tur to ir mazāk.

Rīgā ir relatīvi visaugstākā sabiedriskā sektora darba devēju pārstāvniecība. Tas atvieglo arī privāto darba devēju darbību, jo sabiedriskā sektora pakalpojumi un preces ir pieejamāki privātajiem darba devējiem un viņu darbiniekiem. Sabiedriskā sektora darba devēju darbība kādā apdzīvotā vietā nodrošina arī augstāku iedzīvotāju maksātspēju. Nākošajā apakšnodaļā tiks analizētas citas darba tirgus attiecību atšķirības teritoriālajās vienībās.

5.4. Darba tirgus attiecību atšķirības teritoriālajās vienībās

Darba devēju lieluma, pārstāvēto sektoru un valodas lietojuma atšķirības reģionālajās vienībās dod pamatu pieņēmumam par darba tirgus attiecību atšķirībām. Šajā apakšnodaļā tiks analizēts, vai un kādas atšķirības darba tirgus attiecībās reģionālajās vienībās ir saistītas ar uzņēmuma/iestādes stabilitāti, izmantotajām darba līgumu formām, darbinieku vēršanos pie darba devējiem ar savām darba problēmām un labāko darbinieku piesaistes veidiem. Promocijas darba galvenais uzdevums ir noskaidrot reģionālā izvietojuma – atrašanās vietas nozīmi darba devēju un darba ņēmēju attiecību veidošanā, tāpēc noskaidrot uzņēmumu stabilitātes atšķirības ir sevišķi interesanti.

5.17. tabula. Kā Jūs vērtējat savu uzņēmuma/iestādes stabilitāti?, N=6066

	Biežumi	%
Šobrīd ir stabils/-a, būs arī perspektīvā	3268	54
Šobrīd ir stabils/-a, bet nezinu par nākotni	2239	37
Uzņēmumam/iestādei ir funkcionēšanas grūtības	432	7
Atrodas likvidēšanas (maksātnespējas) stadijā	30	0
Nevaru novērtēt	97	2
Kopā	6066	100

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

5.17. tabula uzrāda, ka pastāv stabilitātes atšķirības, un pārbaude ar hī-kvadrāta kritēriju norāda uz šo atšķirību būtiskumu ($X^2 < 0,05$). Stabilitātes vērtējums atšķiras uzņēmumos/iestādēs ar dažādu darbinieku skaitu (sk. 5. nodaļas pielikuma 3. tabulu). Atšķirības konstatējamas uzņēmumu/iestāžu šī brīža un perspektīvās stabilitātes vērtējumā. Rīgas uzņēmumi sevi vērtē kā stabilākus šobrīd un perspektīvā, bet lauku un mazo pilsētu uzņēmumi ir mazāk pārliecināti par stabilitāti perspektīvā.

Absolūts vairākums darba devēju novērtē savu uzņēmumu/iestāžu situāciju kā stabilu šobrīd un perspektīvā (54%). Vairāk kā trešā daļa (37%) pauž pārliecību par uzņēmuma/iestādes stabilitāti šobrīd, bet nav pārliecināti par stabilitāti nākotnē. Tomēr daļa aptaujāto darba devēju (7%) norāda uz funkcionēšanas grūtībām vai pat atrašanos likvidācijas stadijā. Proporcioniāli vairāk uzņēmumu/iestāžu ar funkcionēšanas grūtībām vai likvidācijas stadiju atrodas laukos un mazajās pilsētās. Iespējams, šajās teritoriālajās vienībās uzņēmumu/iestāžu pastāvēšanu biežāk apdraud funkcionēšanas grūtības un likvidācijas risks.

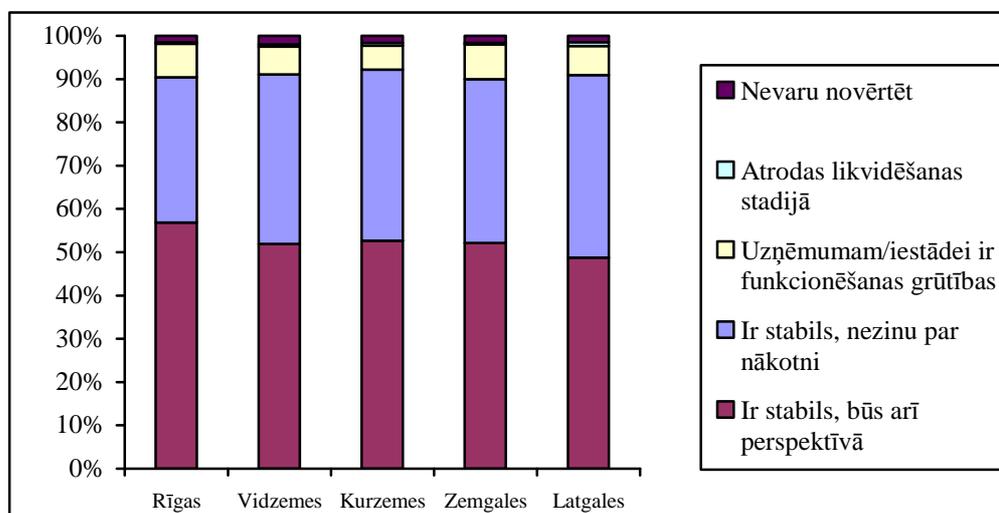
5.18. tabula. Kā Jūs vērtējat savu uzņēmuma stabilitāti/ APDZV (%), N=6066

	Rīga	6 lielās pilsētas	Citas pilsētas	Lauki
Šobrīd ir stabils/-a, būs arī perspektīvā	60.8	55.7	53.4	49.6
Šobrīd ir stabils/-a, bet nezinu par nākotni	31.8	36.9	38.8	42.2
Uzņēmumam/iestādei ir funkcionēšanas grūtības/atrodas likvidēšanas stadijā	7.4	7.4	7.9	8.2
	100.0	100.0	100.0	100.0

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Analizējot darba devēju stabilitātes atšķirības plānošanas reģionos, konstatējama to statistiskā nozīmība, kaut procentuālās atšķirības nav vizuāli uzskatāmas. Rīgas reģionā relatīvi lielāka ir tādu darba devēju pārstāvēniecība, kuri uzskata sevi par stabiliem šobrīd un perspektīvā. Mazāk stabilu uzņēmumu/iestāžu ir citos reģionos, starp kuriem gan pastāv atšķirības, bet ne tik ievērojamas kā starp Rīgas un pārējo reģionu darba devējiem. Pēc Rīgas reģiona nākamais reģions ar relatīvi stabiliem uzņēmumiem/iestādēm ir Kurzeme, kurā ir

relatīvi augstāka pilsētu iedzīvotāju proporcija. Rīgā ir vairāk arī tādu darba devēju, kuri atzīst pastāvošās funkcionēšanas grūtības, bet vismazāk šādu darba devēju darbojas Kurzemē un Vidzemē (Sk. 5.8. attēlu un 5. nodaļas pielikuma 1. tabulu).



5.8. attēls. Uzņēmumu/iestāžu stabilitāte reģionos (N=5969), $X^2 < 0,05$

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007)

Sīkāk analizējot uzņēmumu stabilitāti saistībā ar citām pazīmēm (tautsaimniecības sektors, darbinieku skaits un atrašanās noteikta tipa apdzīvotajā vietā) mērķtiecīgi apvienot mainīgo raksturojumus – uzņēmumus/iestādes ar funkcionēšanas grūtībām un likvidēšanas stadijā esošos vienā mainīgajā. Relatīvi visvairāk uzņēmumu/iestāžu, kuri ir stabili šobrīd un perspektīvā, ir starp valsts (69%), mazāk starp privātā sektora uzņēmumiem (53%), bet pašvaldību un NVO sektora uzņēmumu stabilitāte ir vidēja starp abām galējām pozīcijām (attiecīgi 62,2% un 60,6%) (sk. 5. nodaļas pielikuma 2. tabulu). Tas vēl vairāk pastiprina Rīgas darba devēju priekšrocības, jo valsts uzņēmumi/iestādes ir visstabilākie un atšķirībā no to reģionālajām filiālēm ir retāk pakļauti likvidācijai ATR gaitā (sk. 2.2. apakšnodaļu).

Starp darba devējiem, kurus to pārstāvji vērtē kā šobrīd stabilus, bet nezina par nākotnes stabilitāti, procentuāli visvairāk ir privātā sektora (38,7), bet vismazāk – valsts sektora uzņēmumu/iestāžu. Arī starp uzņēmumiem ar funkcionēšanas grūtībām vai likvidēšanas stadijā relatīvi vairāk ir privātā sektora (8,4%), bet vismazāk – pašvaldību sektora darba devēju (3,7%). Pārbaude ar hī-kvadrāta kritēriju norāda uz atšķirību statistisko nozīmību ($X^2 < 0,05$). Atšķirības sava uzņēmuma/iestādes stabilitātes novērtējumā starp dažādu sektoru darba devējiem uzrāda tendenci, ka sabiedriskā sektora darba devēji, to pārstāvji savus uzņēmumus/iestādes uzskata par stabilākiem gan šobrīd, gan nākotnē, bet privātā sektora uzņēmumu darba devējiem biežāk trūkst pārliecības par nākotni, kaut lielākā

daļa arī ir pārliecināti par to stabilitāti šobrīd. Tomēr 8%, t.i., katrs 12. privātā sektora darba devējs pauž bažas par uzņēmuma funkcionēšanas grūtībām.

Analizējot darba devēju, to pārstāvju stabilitātes vērtējumu dažāda lieluma darba devēju grupās, acīmredzams stabilitātes līderis ir lieli uzņēmumi ar vairāk kā 250 darbiniekiem: tos par stabiliem šobrīd un perspektīvā atzīst 85,8%. Seko vidējie (71%), mazie (58,1%) un mikro uzņēmumi (48,6%) (sk. 5. nodaļas pielikuma 3. tabulu). Savukārt starp uzņēmumiem ar funkcionēšanas grūtībām un likvidēšanas stadijā visvairāk ir mikro (10%), bet vismazāk – lielo uzņēmumu/iestāžu (2,8%). Pārbaude ar hī-kvadrāta kritēriju norāda uz atšķirību statistisko nozīmību ($X^2 < 0.05$). Arī starp tiem darba devējiem, kuri šobrīd savu uzņēmumu/iestādi uzskata par stabilu, tomēr nav droši par uzņēmuma/iestādes nākotni, vairāk ir mikro (41%) un mazo (36%) darba devēju nekā vidējo (25%) un lielo (11%) uzņēmumu/iestāžu. Starp tiem darba devējiem, kuri atzinuši, ka uzņēmumam/iestādei ir funkcionēšanas grūtības, ir 75% mikro, 20% mazo, 5% vidējo un 1% lielo uzņēmumu/iestāžu. Tā kā lielo uzņēmumu mazajās pilsētās un laukos ir ļoti maz, tur trūkst tieši stabilākās uzņēmumu/iestāžu daļas pārstāvniecības.

Starp uzņēmuma stabilitāti un darbinieku skaitu pastāv asociatīvu saistību iespēja ($\text{Lambda} < 0,05$ norāda uz statistisko nozīmību). Konkrētā pētījuma ietvaros iezīmējās tendence, ka jo lielāks ir darbinieku skaits, jo stabilāks ir uzņēmums/iestāde un otrādi – jo mazāk darbinieku, jo nestabilāks ir uzņēmums/iestāde. Asociāciju virzienu mērīt gan nav iespējams nominālās skalas ietvaros.

Nesen dibināto uzņēmumu/iestāžu darba devēji (sk. 5. nodaļas pielikuma 4. tabulu) optimistiskāk novērtē to stabilitāti un nedaudz retāk pauž bažas par nākotnes izredzēm. Taču viņi biežāk arī atzīst, ka uzņēmumam/iestādei ir funkcionēšanas grūtības. Acīmredzot optimisms, uzņēmība nenozīmē, ka netiek novērtētas pastāvošās grūtības.

Analizējot uzņēmuma/iestādes stabilitāti attiecībā pret darbinieku skaitu, gan hī-kvadrāta kritērijs, gan procentuālās atšķirības ļauj secināt par atšķirībām stabilitātes novērtējumā dažāda lieluma iestādēs/uzņēmumos. Par stabiliem šobrīd un perspektīvā atzīti 84% lielo (t.i., ar darbinieku skaitu 250 un vairāk) uzņēmumu, 70% vidēja lieluma darba devēji ar darbinieku skaitu 50-249 un tikai 57% mazo un 48% mikro uzņēmumu (līdz 9 darbiniekiem) (sk. 5. nodaļas pielikuma 5. tabulu). Starp uzņēmumiem, kas atrodas likvidēšanas stadijā, ir 80% mikro, 13% mazo un 3% lielo un vidējo uzņēmumu/iestāžu.

Acīmredzams ir secinājums, ka mazākie uzņēmumi/iestādes ievērojami biežāk ir uzskatāmi par nestabiliem darba devējiem. Zinot mikro uzņēmumu īpatsvaru mazajās pilsētās un laukos, var pieņemt, ka darba ņēmēju vēlēšanās strādāt lielākā un stabilākā uzņēmumā rada papildu grūtības mikro un mazajiem darba devējiem komplektēt darbiniekus atbilstoši

vēlamai kvalitātei. Šo aspektu vajadzētu ņemt vērā, izstrādājot darba un ekonomiskās aktivitātes, nodokļu politiku regulējošo likumdošanu.

Iespējams, uzņēmuma/iestādes atrašanās noteiktā APDZV ir sekundārs faktors, kas ietekmē darba devēju stabilitāti. Tomēr lauku un mazo pilsētu darba devēji ir retāk novērtēti kā stabili šobrīd un nākotnē. Kā stabilitāti ietekmējošie faktori darbojas darba devēja lielums, vadoties no nodarbināto skaita, un piederība noteiktam sektoram. Hī-kvadrāta kritērijs ļauj novērtēt atšķirības starp dažādu APDZV darba devēju stabilitāti kā statistiski nozīmīgas. Stabilitātes vērtējums atšķiras arī sabiedriskā un privātā sektora darba devējiem: visstabilākie ir valsts darba devēji.

Darba līguma formu piedāvājums liecina gan par uzņēmuma/iestādes stabilitāti un elastību, gan arī par darba devēja iespējām un izvēli.

5.19. tabula. Kādas darba līguma formas tiek piedāvātas strādājošajiem jūsu uzņēmumā?, N=6066

	Biežumi*	%
Līgums uz nenoteiktu laiku	5372	89
Līgums uz noteiktu laiku	1670	28
Uzņēmuma līgums par konkrēta darba veikšanu/līgumdarbs	1407	23
Līgums uz pārbaudes laiku	1741	29
Autoratlīdzības līgums	213	4
Darbinieki strādā bez rakstiska līguma	115	2
Cits līguma veids	77	1
Kopā		100

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

** Respondenti varēja norādīt vairākas alternatīvas, tāpēc kopējais atbilžu skaits >6066*

Lielākā daļa darba devēju darbiniekiem piedāvā līgumu uz nenoteiktu laiku, kurš vispilnīgāk aizsargā strādājošo sociālās tiesības arī pēc darba pārtraukšanas (sk. 5.19. tabulu). Gandrīz katrs trešais darba devējs piedāvā arī līgumu uz pārbaudes laiku (29%) un līgumu uz noteiktu laiku (28%). Diezgan populāra līguma forma ir arī uzņēmuma līgums par konkrēta darba izpildi (23%).

Iemesls, kāpēc netiek plašāk izmantotas dažādas darba līgumu formas, var būt saistīts ar nelielo darbinieku skaitu lielākajā daļā uzņēmumu/iestāžu, kā arī ar darbinieku skaita ilgstošu nemainību.

Kā zināmu analfabētismu darba tiesību jomā un arī pastāvošās likumdošanas (ne)ievērošanas tradīcijas atspoguļojumu jāvērtē 2% darba devēju atzinums, ka „darbinieki strādā bez rakstiska līguma”, kas uzskatāms par darba tiesību pārkāpumu. (Paralēli veiktā darba ņēmēju aptauja norāda, ka neregistrētu darba ņēmēju īpatsvars ir daudz lielāks: ~10%,). Ekonomiskās krīzes apstākļos 2010. gadā neregistrētās nodarbinātības apjoms ir pieaudzis, kā

norāda šīs jomas eksperti Valsts Darba inspekcijā.³⁰⁰ Apdzīvoto vietu griezumā lielākās atšķirības vērojamas autoratlīdzības un uzņēmuma līguma izmantošanā: šīs darba līgumu formas biežāk izmanto Rīgā, bet retāk citās apdzīvotajās vietās (sk. 5.20. tabulu).

5.20. tabula. Kā darba līgumu formas tiek piedāvātas strādājošajiem jūsu uzņēmumā/iestādē?/ APDZV(%)?, N=6066

	Rīga	Lielās pilsētas	Mazās pilsētas	Lauki	Vidēji	X ²
Līgums uz nenoteiktu laiku	89	88	90	87	89	<0.05
Līgums uz noteiktu laiku	29	26	26	28	27.5	>0.05
Uzņēmuma līgums par konkrēta darba veikšanu/līgumdarbs	28	19	22	22	23.2	>0.05
Līgums uz pārbaudes laiku	29	29	28	28	28	>0.05
Autoratlīdzības līgums	7	3	3	2	3.5	<0.05
Darbinieki strādā bez rakstiska līguma	1	0.5	2	4	1.9	<0.05
Cits līguma veids	2	0.5	1.2	1.2	1.3	<0.05

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007)

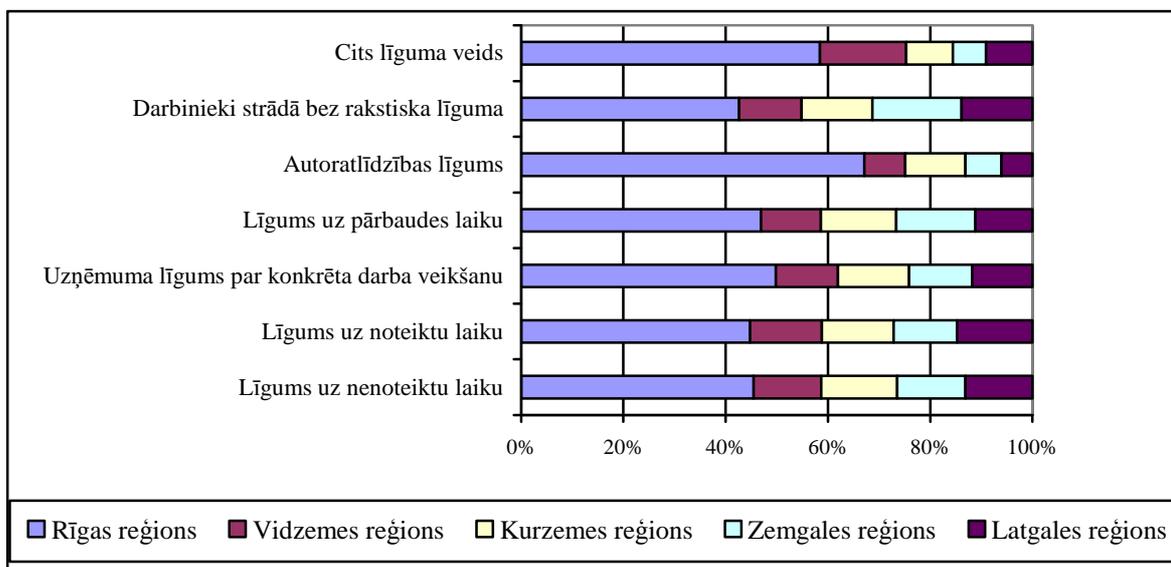
Vērtējot dažādu līguma veidu piedāvājumu darbiniekiem, secināms, ka ir vērojamas statistiski nozīmīgas atšķirības dažādās apdzīvotās vietās attiecībā uz līguma uz nenoteiktu laiku, uzņēmuma līguma, autoratlīdzības līguma, darbinieku nodarbināšanā bez rakstiska līguma un arī citu līguma veidu izmantošanu.

Savukārt tādu darba līguma veidu kā „līgums uz noteiktu laiku”, „uzņēmuma līgums par konkrēta darba veikšanu” un „līgums uz pārbaudes laiku” izmantošana dažādās APDZV statistiski nozīmīgi neatšķiras, jo hī-kvadrāta kritērija vērtība ir >0,05.

Piedāvāto darba līguma formu atšķirības reģionos atspoguļotas 5.9. attēlā. Reģionos statistiski nozīmīgas atšķirības skar mazāku skaitu piedāvāto darba līguma formu (2) nekā APDZV (4). Hī-kvadrāta kritērija vērtība <0,05 norāda uz statistiski nozīmīgām atšķirībām sekojošu darba līguma formu piedāvājumā dažādos reģionos: uzņēmuma līgums, līgums uz pārbaudes laiku un autoratlīdzības līgums. Rīgas reģionā biežāk tiek izmantots autoratlīdzības līgums un uzņēmuma līgums, kā arī citi retāk izmantoti līgumu veidi (sk. 5.9. attēlu). Latgales reģionā, salīdzinot ar citiem, retāk tiek piedāvāts autoratlīdzības līgums, bet biežāk tiek piedāvāti līgumi uz pārbaudes laiku. Pārbaudes laika līgumu izmantošana var nozīmēt darba devēja pārliecības trūkumu par izvēlēta darbinieka atbilstību un darba ņēmēja pozīcijas nedrošību. Savukārt autoratlīdzības līgumu piedāvājums var nozīmēt samaksu par darbu, kas prasa zināmu kvalifikāciju un intelektuālo ieguldījumu, bet tā izmantojumu var noteikt arī

³⁰⁰ Latvijā pieaug neregistrētā nodarbinātība. Pieejams: <http://bnn.lv/2010/08/20/sabiedriba/latvija-pieaug-nerregistreta-nodarbinatiba>. Skatīts 22.08.2010.

ierastā grāmatvedība prakse. Tāpēc retāks noteikta līguma veida piedāvājums liecina par ārējās elastības trūkumu, bet to viennozīmīgi nevar saistīt ar nodarbinātības raksturu.



5.9. attēls. Darba devēju piedāvātās darba līguma formas reģionos (N=6066)

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Līguma uz nenoteiktu laiku, noteiktu laiku un darbinieku nodarbināšanas bez rakstiska līguma piedāvājums reģionos neatšķiras statistiski nozīmīgi, jo hī-kvadrāta kritērija vērtība ir >0,05. Darba līguma formu piedāvājuma daudzveidība norāda uz darba devēju elastīgām attiecībām ar darba ņēmējiem, tas attiecas uz uzņēmuma/iestādes ārējo elastību.

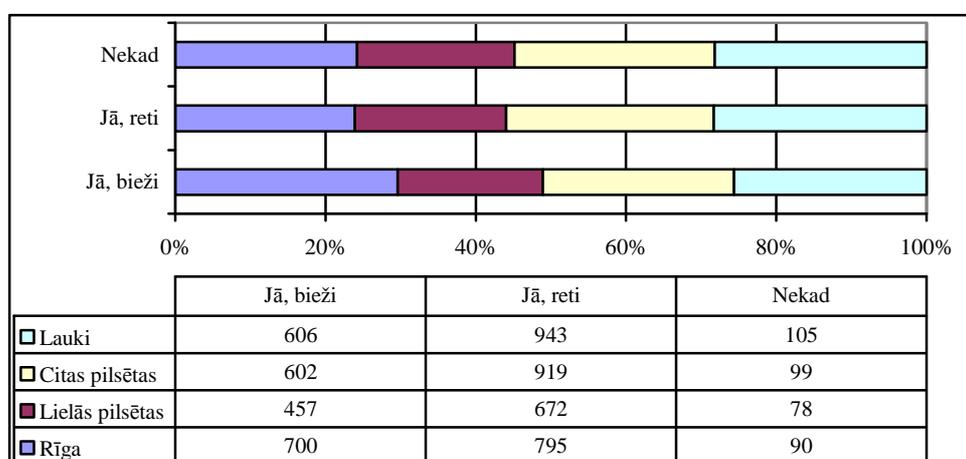
Atzīšanās, ka darbinieki strādā bez rakstiska darba līguma, nozīmē atklātu likumdošanas normu neievērošanu vai informācijas trūkumu par likumīgo darba tirgus attiecību veidošanas kārtību. Abos gadījumos tas ir signāls par institucionālās kārtības trūkumu darba tirgū. Tas, ka 115 darba devēji dažādos reģionos nav baidījušies to atzīt, liecina vai nu par pārliecību, ka aptaujas dati netiks izpausti (konfidencialitāte), vai par likumdošanas prasību nepārzināšanu. Tiesa, tādu darba devēju proporcija nevienā reģionā nepārsniedz 2,5%.

5.21. tabula. Vai uzņēmuma /iestādes darbinieki vērsas pie Jums ar savām darba problēmām?, N=6066

	Biežumi	%
Jā, bieži	2365	39,0
Jā, reti	3329	54,9
Nekad	372	6,1
Kopā	6066	100,0

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

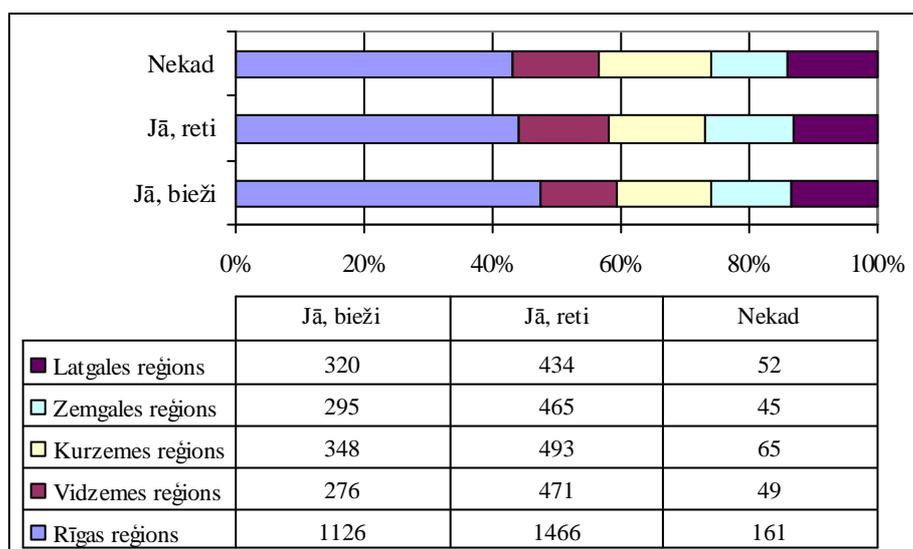
Jautājums, vai darbinieki pie darba devēja griežas ar savām darba problēmām, ļauj iezīmēt darba devēju un darba ņēmēju savstarpējo attiecību veidošanas praksi. Atbildes „nekad” var norādīt uz atsvešinātību darba tirgus attiecību veidošanā (sk. 5.21. tabulu). Vairāk kā puse darba devēju atbildējuši, ka darba ņēmēji reti vēršas pie viņiem ar savām darba problēmām, bet 39% atzīst, ka tas notiek bieži. Neatšifrēta paliek atbilžu „jā, bieži” un „jā, reti” interpretācija, kas var ietvert dažādas darba devēju izpratnes. Tas, ka tikai 6,1% gadījumu darba devēji atzīst, ka darbinieki nekad nevēršas pie viņiem ar savām darba problēmām, norāda uz mijiedarbības pastāvēšanu starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Tomēr ir jānoskaidro, kā darba devēju atbildes par attiecībām ar darba ņēmējiem atšķiras reģionu un apdzīvoto vietu tipu griezumā (sk. 5.10. attēlu).



5.10. attēls. Uzņēmumu/iestāžu darbinieku vērsšanās pie darba devēja ar savām darba problēmām dažādos apdzīvoto vietu tipos, (N=6066)

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Pārbaudot rezultātu atšķirību statistisko nozīmību dažādās apdzīvotajās vietās ar hī-kvadrāta kritēriju, tā vērtība $<0,05$ ļauj apstiprināt atšķirību statistisko nozīmību. Lambda $<0,05$ norāda uz iespējamu asociatīvo saišu pastāvēšanu. Rīgā relatīvi vairāk ir darba devēju, pie kuriem darbinieki bieži vēršas ar savām darba problēmām, bet laukos relatīvi vairāk ir darba devēju, pie kuriem darba ņēmēji vēršas „reti” vai „nekad”. Tas neatbilst pilsētas un lauku atšķirīgo sociālo attiecību interpretācijai klasiskajās teorijās (Tennīss, Virts). Tāpēc – secināms, ka atšķirīgās attiecības nosaka citi faktori. Iespējams, tās skaidrojamas dažādu pārstāvēto nozaru un ģeogrāfisko vietu kontekstā.



5.11. attēls. Uzņēmumu/iestāžu darbinieku vēršanās pie darba devēja ar savām darba problēmām dažādos reģionos, (N=6066)

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Arī reģionos pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības, cik bieži darbinieki vēršas pie saviem darba devējiem. To apstiprina hī-kvadrāta kritērija vērtība $< 0,05$. Rīgas reģionā visbiežāk darba devēji atzīst, ka darbinieki „bieži” vēršas pie viņiem ar savām problēmām. Relatīvi vismazāk tādu darba devēju ir Vidzemes reģionā, kur, ka darbinieki ar savām darba problēmām pie darba devējiem vēršas „reti”. Kurzemes reģionā relatīvi visvairāk bija tādu darba ņēmēju, kuri nekad nevēršas pie darba devēja ar savām darba problēmām (Sk. 5.11. attēlu).

5.22. tabula. Ko darba devēji dara, lai uzņēmumā/iestādē paturētu labu darbinieku*, N=6066

Ko Jūs darāt, lai uzņēmumā/iestādē paturētu labu darbinieku?	Biežumi	%	Rangs
Piedāvājam lielāku algu tajā pašā darbā	3970	65.4	1
Piedāvājam labāk apmaksātu darbu/amatu	1063	17.5	7
Piedāvājam elastīgāku darba laika grafiku	2311	38.1	4
Piedāvājam kvalifikācijas celšanas iespējas par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem	2037	33.6	6
Palīdzam risināt darbinieka sociālos jautājumus	2606	43	2
Piedāvājam papildus labumus (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	2215	36.5	5
Samazinām darba slodzi pastāvošās darba samaksas ietvaros	667	11	8
Labiekārtojam darba vietas	2504	41.3	3
Neko no iepriekšminētā	370	6.1	9
Nevaru atbildēt	306	5.0	

* Respondenti varēja izvēlēties vairākas alternatīvas, izņemot gadījumus, kad atbildēja „neko no iepriekšminētā” vai „nevaru atbildēt”, tāpēc kopējais sniegto atbilžu skaits $>N$.

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Pārliciecināši lielākā daļa darba devēju (89%) aptaujā norādījuši, ka izmanto kādus instrumentus, lai uzņēmumā/iestādē paturētu labus darbiniekus. Tikai 5% (306) aptaujāto darba devēju nevarēja atbildēt uz šo jautājumu, un 6,1% jeb 370 atzinuši, ka nedara neko no iepriekšminētā (sk. 5.22. tabulu). Biežāk izmantotais labu darbinieku piesaistes veids ir lielāka atalgojuma piedāvājums (65,4%), palīdzība darbinieka sociālo jautājumu risinājumā (bērni, veselība, pensijas) (43%), darbavietu labiekārtošana (41,3%).

Aptaujas rezultāti neļauj spriest, vai pasākumi labu darbinieku piesaistei tiek izmantoti, izvērtējot katra darbinieka individuālo ieguldījumu vai arī kopējie, visiem darbiniekiem pieejamie labumi nodrošina arī „labo darbinieku” piesaisti. Vairāk kā trešā daļa darba devēju atzīst, ka piedāvā elastīgāku darba grafiku (38,1%), papildu labumus (dienesta telefons, auto u.c.) (36,5%) un kvalifikācijas celšanas kursus par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem (33,6%). Salīdzinoši retāk darba devēji piedāvā citu, labāk apmaksātu darbu/amatu (17,5%) vai iespēju samazināt darba slodzi pastāvošās darba samaksas ietvaros (11%). Lai arī 6% darba devēju atzinuši, ka neizmanto nevienu no intervijas kartē piedāvātajiem darbinieku piesaistes veidiem, pārliciecināši lielākā daļa darba devēju izprot labu darbinieku piesaistes nepieciešamību.

Tālākā analīze ilustrē dažādu darbinieku piesaistes veidu izmantošanu uzņēmumos/iestādēs atkarībā no to piederības atšķirīgiem sektoriem, darbinieku skaita un APDZV tipa (sk. 5.23. tabulu).

Analizējot darbinieku piesaistes veidu izmantošanu dažāda tipa apdzīvotās vietās un pārbaudot atbilžu sadalījumu ar hī-kvadrāta kritēriju, secināms, ka lielākajā daļā uzņēmumu/iestāžu nav statistiski nozīmīgu atšķirību tādu darbinieku piesaistes veidu izmantošanā kā lielāka alga, elastīgāks darba laika grafiks, kvalifikācijas celšanas iespēja par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem, darbinieka sociālo jautājumu risināšana, darba slodzes samazināšana un darbavietas labiekārtošana.

Respondentu atbilžu analīze ar hī-kvadrāta kritēriju ļauj secināt, ka dažādās APDZV dažādi darbinieku piesaistes veidi tiek izmantoti līdzīgā mērā. Izņēmums ir tikai divi no intervijas kartē piedāvātajiem darbinieku piesaistes veidiem – labāk apmaksāts darbs/amats un papildus labumi (dienesta telefona, auto). Šajos gadījumos, kā liecina pārbaude ar hī-kvadrāta kritēriju, atšķirības dažādās apdzīvotās vietās šo darbinieku piesaistes veidu izmantojumā ir statistiski nozīmīgas. Statistiski nozīmīgas ir arī atšķirības, cik bieži darba devēji dažādās apdzīvotajās vietās piedāvā darbiniekam palīdzēt risināt sociālos jautājumus. To biežāk dara lauku un mazo pilsētu darba devēji

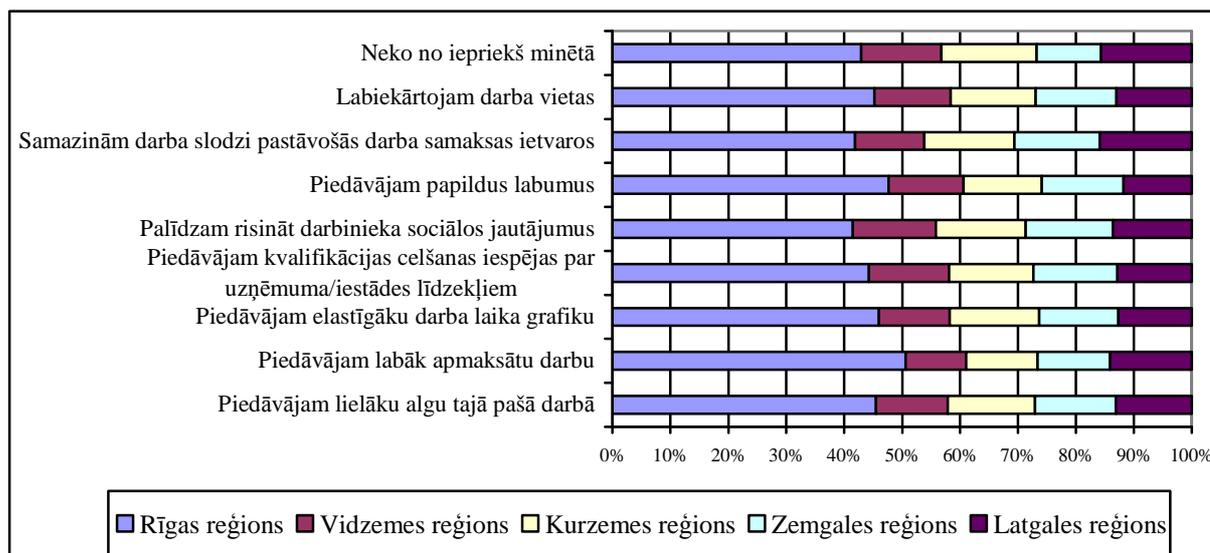
5.23. tabula. Ko jūs darāt lai uzņēmumā/iestādē paturētu labu darbinieku?/ APDZV* (%)

Darbinieku piesaistes veidi	APDZV				X ²
	Rīga	Lielās pilsētas	Mazās pilsētas	Lauki	
Piedāvājam lielāku algu tajā pašā darbā	65	66	65	66	X ² <0.05
Piedāvājam labāk apmaksātu darbu/amatu	22	19	16	14	X ² <0.05
Piedāvājam elastīgāku darba laika grafiku	40	38	37	38	X ² >0,05
Piedāvājam kvalifikācijas celšanas iespējas par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem	35	32	34	33	X ² >0,05
Palīdzam risināt darbinieka sociālos jautājumus	37	43	45	46	X ² <0.05
Piedāvājam papildus labumus (dienesta transports, telefons, apdrošināšana u.c.)	40	33	36	37	X ² <0.05
Samazinām darba slodzi pastāvošās darba samaksas ietvaros	10	13	10	11	X ² >0,05
Labiekārtojam darba vietas	41	39	43	42	X ² >0,05
Neko no iepriekšminētā	6	6	7	7	X ² >0,05
Nevaru atbildēt	5	5	5	5	X ² >0,05

* Respondenti varēja izvēlēties vairākas alternatīvas, izņemot gadījumus, kad atbildēja „neko no iepriekšminētā” vai „nevaru atbildēt”, tāpēc kopējais sniegto atbilžu skaits >N.
 Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

. Darbinieku piesaistes veidi atšķiras dažāda tipa apdzīvotajās vietās, un to vidū ir vairāki, kas raksturo Latvijas darba tirgu kopumā. Pie tam prioritārie darbinieku piesaistes veidi dažāda tipa apdzīvotajās vietās atšķiras statistiski nozīmīgi, un tie, iespējams, atbilst darba devējiem pieejamo resursu veidam.

Pārbaudot darbinieku piesaistes veidu izmantošanu reģionu griezumā, ir nošķirami piesaistes pasākumi, kuru izmantošanā nav konstatējamas statistiski nozīmīgas atšķirības, un tie, kas reģionos atšķiras statistiski nozīmīgi (sk. 5.12. attēlu). Var pieņemt, ka tie darbinieku piesaistes veidi, kuru izmantošana reģionos/apdzīvotās vietās neatšķiras, ir vienlīdz nozīmīgi visā Latvijā un raksturo kopējās problēmas.



5.12. attēls. **Darba devēju piedāvājuma atšķirības reģionos, lai paturētu labus darbiniekus, N=6066**

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Statistiski nozīmīgas atšķirības raksturo tikai trīs darbinieku piesaistes veidus: labāk apmaksāts darbs/amats, palīdzība darbinieka sociālo jautājumu risināšanā un papildus labumi (dienesta transports, telefona, apdrošināšanas u.c.). Pārējo darbinieku piesaistes pasākumu atšķirības Latvijas darba tirgū visos reģionos nav nozīmīgas. Reģionālās atšķirības darbinieku piesaistes veidu izmantošanā līdzīgi izpaužas gan reģionu, gan citu reģionālo vienību: pilsētu un lauku griezumā.

Lietderīgi ir pārbaudīt, vai atšķiras darbinieku piesaistes veidu pielietojums arī dažādu sektoru un lieluma uzņēmumos/iestādēs (sk. 5. nodaļas pielikuma 6., 7. tabulu). Atšķiras arī labu darbinieku piesaistes veidi dažādos tautsaimniecības sektoros. Hī-kvadrāta kritērijs norāda uz statistiski nozīmīgu atšķirību pastāvēšanu visu intervijas kartē piedāvāto darbinieku piesaistes veidu izmantošanā vai neizmantošanā.

Sabiedriskā sektora darba devēji visbiežāk kā darbinieku piesaistes instrumentu izmanto kvalifikācijas celšanas iespējas par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem. Nevalstiskā sektora darba devēji biežāk izmanto darba laika piedāvājumu, bet privātā sektora pārstāvji – piedāvā lielāku algu tajā pašā darbā. Nākošais populārākais sabiedriskā sektora uzņēmumos/iestādēs ir darbavietu labiekārtošana, NVO – lielākas algas piedāvājums tajā pašā darbā, bet palīdzība sociālo jautājumu risinājumā – privāto darba devēju vidū. Toties par nepopulārākajiem darbinieku piesaistes veidiem darba devēju vidū valda diezgan liela vienprātība, jo visu sektoru pārstāvji divās pēdējās vietās atstājuši piedāvājumu samazināt darba slodzi esošās darba samaksas ietvaros un labāk apmaksāta darba/amata piedāvājumu.

Krusttabulu datus par dažādu sektoru darba devēju elastību darbinieku piesaistē var interpretēt atbilstoši darbinieku piesaistes veidu izmantošanas biežumam: par elastīgu rīcību

liecina darbinieku piesaistes veida izmantojums biežāk nekā 50% gadījumu. Tas nozīmē, ka valsts iestādēs un uzņēmumos elastīga darba devēju rīcība, piemērojoties darba tirgus procesiem, izpaužas – galvenokārt, piedāvājot kvalifikācijas celšanu par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem (55%). Iespējams, ka citu darbinieku piesaistes veidu relatīvi retāks izmantojums valsts iestādēs/uzņēmumos ir saistīts ar institucionālā regulējuma īpatnībām valsts uzņēmumos un civildienestā, tādējādi ierobežojot darba devēja elastību un iespējas piemēroties izmaiņām darba tirgū. Pašvaldības kā darba devēji biežāk nekā 50% gadījumu izmanto vairākus (četrus) darbinieku piesaistes veidus: piedāvājot kvalifikācijas celšanu par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem (pie tam darot to biežāk nekā valsts darba devēji (61%), labiekārtojot darba vietas (53%), palīdzot risināt darbinieku sociālos jautājumus (52%) un piedāvājot lielāku algu tajā pašā darbā (51%). Var tomēr apšaubīt, vai darbavietas pašvaldībās tiek labiekārtotas biežāk nekā valsts iestādēs/uzņēmumos. Taču nozīmīgi ir, ka pašvaldību darba devēji novērtē darba vietu labiekārtošanu kā darba ņēmēju piesaistes veidu. NVO biežāk nekā citi darba devēji (52%) labāko darbinieku piesaistei piedāvā elastīgāku darba laika grafiku, kas varētu būt saistīts ar šī sektora darbības īpatnībām un iespējām.

Privātie darba devēji darbinieku piesaistei visbiežāk piedāvā lielāku algu tajā pašā darbā (69%), bet pārējos darbinieku piesaistes veidus viņi izmanto retāk nekā 50% gadījumu. Acīmredzot privātos darba devējus tik strikti neierobežo institucionālie ierobežojumi atalgojuma noteikšanā kā sabiedriskā sektora iestādes/uzņēmumus. Paļaujoties uz atalgojuma lomu darbinieku paturēšanā, privātie darba devēji mazāk novērtē citus darbinieku piesaistes veidus. Vai privātajiem darba devējiem citu darbinieku piesaistes veidu plašāka izmantošana ir sarežģīti realizējama, un tam trūkst resursu?

Atšķirības darbinieku piesaistes veidos dažāda lieluma uzņēmumos/iestādēs ir statistiski nozīmīgas, par ko liecina pārbaude ar hī-kvadrāta kritēriju (sk. 5. nodaļas pielikuma 7. tabulu). Līdzīgi kā analizējot darbinieku piesaistes veidus dažādos tautsaimniecības sektoros, arī uzņēmumos/iestādēs ar atšķirīgu darbinieku skaitu analizēsim darba devēju elastīgo rīcību darba tirgū par robežšķirtni izmantojot 50% robežu. Tātad tiks izcelti darbinieku piesaistes veidi, ko izmanto 50% un vairāk no visiem darba devējiem. Plašāka darbinieku piesaistes veidu izmantošana atbilst funkcionālās elastības dimensijai (sk. 3.2. apakšnodaļu). Lielāka atalgojuma piedāvājums uzskatāms par funkcionālās elastības elementu tad, ja notiek darbinieku izvērtējums. Savukārt atalgojuma paaugstināšana visiem strādājošajiem neatkarīgi no ieguldījuma drīzāk atbilst finanšu elastībai.

Visās uzņēmumu/iestāžu grupās pēc to lieluma (t.i., darbinieku skaita) visbiežāk labu darbinieku piesaistei tiek piedāvāta lielāka alga tajā pašā darbā. Šo darbinieku piesaistes instrumentu izmanto 65% mikro uzņēmumu, 68% mazo, 62% vidējo un 69% lielo uzņēmumu

(sk. 5. nodaļas pielikuma 6. tabulu). Pārējie darbinieku piesaistes veidi dažāda lieluma uzņēmumos/iestādēs atšķiras. Turklāt galveno robežšķirtni var vilkt starp mazajiem un mikro uzņēmumiem/iestādēm, no vienas puses, un vidējiem un lielajiem uzņēmumiem/iestādēm, no otras puses. Mikro un mazie darba devēji izmanto lielākas algas piedāvājumu tajā pašā darbā lai paturētu labu darbinieku: attiecīgi 65% un 68% gadījumā. Savukārt vidējie un lielie darba devēji relatīvi biežāk atzīst citus darbinieku piesaistes veidus. 50% vidējo uzņēmumu/iestāžu norāda, ka labiekārto darba vietas, un 52% piedāvā kvalifikācijas celšanas iespējas. Savukārt vislielākie no izlasē iekļautajiem darba devējiem izmanto arī plašāku spektru paņēmieni labu darbinieku piesaistē: papildus lielākas algas piedāvājumam (69%), kvalifikācijas celšanas iespēju nodrošināšanai par uzņēmuma/iestādes līdzekļiem (66%), diezgan plaši tiek izmantota papildus labumu (dienesta telefona, transporta u.c.) piedāvāšana un arī karjeras izaugsmes iespēju veicināšana, piedāvājot labāk apmaksātu darbu/amatu (53%).

Vidēji 6% no visiem darba devējiem atzīst, ka nedara neko no minētā, tātad neizmanto nevienu no intervijas kartē iekļautajiem darbinieku piesaistes veidiem. Mazliet vairāk tādu ir starp mikro uzņēmumiem (7%), bet mazāk starp pārējiem (4-5%). Iegūtie rezultāti liecina, ka vidējie un lielie uzņēmumi biežāk izmanto plašāku instrumentu spektru labu darbinieku paturēšanai uzņēmumā/iestādē. Tātad viņi rīkojas elastīgāk, piemērojoties darba tirgum. Aptaujas datu analīze ļauj pieņemt, ka tas ir saistīts ar šo darba devēju objektīvajām iespējām, nevis subjektīvajām vēlmēm vai īpašu iniciatīvu.

Darba devēji pārstāv dažādu sektoru uzņēmumus, kuri atšķiras pēc pastāvēšanas ilguma un šī brīža stabilitātes un nākotnes perspektīvu novērtējuma. Dažādu teritoriālo vienību darba devēju ārējās un iekšējās elastības mērāmie parametri var uzrādīt atšķirības. Dažādu līguma formu izmantošana, resursu plānošanas principi un daļa izmatoto darbinieku piesaistes veidu norāda uz ārējo elastību.

Laukos un mazajās pilsētās darba devēju stabilitāti biežāk apdraud funkcionēšanas grūtību un likvidācijas risks. Stabilitātes trūkums savukārt var apgrūtināt darbinieku piesaisti.

Rīgā un Rīgas reģionā darba devēji biežāk izmanto tādas retāk izmantotas darba līgumu formas kā autoratlīdzības līgums un uzņēmumu līgums. Tas raksturo šo darba devēju augstāku ārējo elastību.

Konstatējams, ka tāda iekšējās elastības izpausme kā vēšanās pie darba devēja ar savām darba problēmām ir biežāk sastopama Rīgas un Rīgas reģiona uzņēmumos/iestādēs.

Darbinieku piesaistes veidu izmantošana arī norāda uz darba devēju elastību. Tie piesaistes veidi, kas ietver lielāku finansu resursu izmantošanu, elastīgāku darba laiku vai darba slodzes samazinājumu līdzīgi izpaužas visās Latvijas darba tirgus reģionālajā vienībās. Statistiski nozīmīgas atšķirības vērojamas labāk apmaksāta darba/amata un papildus labumu

piedāvājumā, kvalifikācijas celšanā un darbinieku sociālo jautājumu risināšanā. Pēdējais darbinieku piesaistes veids atšķirībā no pārējiem minētajiem biežāk tiek izmantots laukos un mazajās pilsētās, kur darba devējiem, iespējams, trūkst finansiālo un materiālo resursu citu darbinieku piesaistes veidu izmantošanai, bet pieejami sociālie resursi sniedz iespējas atbalstīt darbiniekam nepieciešamo sociālo jautājumu risināšanu.

5.5. Darba tirgus attiecību elastības indekss

Jēdziens „elastības indekss” sociālajās zinātnēs nav jauns, vairāku nozaru pētnieki tā izstrādei pievērsušies 21. gadsimtā. Ar elastības indeksa palīdzību ekonomikas pētnieki centušies noskaidrot sakarības starp ekonomiskās brīvības nodrošinājumu darba tirgū un institucionāliem faktoriem dažādās valstīs³⁰¹. Oksfordas Universitātes profesors Luka Nunciata (*Luca Nunziata*) saista elastību ar piedāvājuma un pieprasījuma attiecībām. Viņš veicis darba samaksas elastības analīzi OECD valstīs, veidojot indeksu atsevišķu valstu līmenī, kurā ietverta algu nevienlīdzība, relatīvais bezdarba līmenis, tirdzniecības un tehnoloģiju un institucionālo faktoru rādītāji.³⁰² Minētajos gadījumos (Roberts Lovsons (*Lawson Robert*), Luka Nunciata) darba tirgus elastības indeksa izveidei izmanto makroekonomikas rādītājus un indeksu lieto kā instrumentu starpvalstu salīdzinājumam. Retāk darba tirgus elastības indeksa izveidei ir pievērsušies sociologi. Pētījuma „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” autori (to starpā arī promocijas darba autore) ir to piedāvājuši. Elastības jēdziens šajā indeksā tiek izmantots kā instruments darba tirgus attiecību raksturošanai dažādās reģionālajās vienībās. Promocijas darba autore daļēji turpina iepriekšējās iestrādes, tomēr precizējot indikatoru grupas ar mērķi koncentrēties tikai socioloģiskās perspektīvas ietvaros un nepievēršot uzmanību ekonomikā izmantotiem rādītājiem (algu, izmaksu līmenim u.c.), kā arī īpašu uzmanību veltot darba devēju elastības vērtējumam attiecībās ar darba ņēmējiem. Veidojot indeksu, autore rēķinājās ar sekundārās analīzes un iepriekš izmantotās intervijas kartes ierobežojumiem un iespējām. Tāpēc analīzes integritātes veicināšanai gadījumos, kur to ļauj sekundārās analīzes iespējas, autore veido apkopojošu elastības indeksu. Elastības indekss ietver četras elastības dimensijas: elastību darbinieku meklēšanā, darbinieku piesaistē, nodrošinot darbiniekiem papildus iespējas (ko

³⁰¹ Lawson R. Labour Market Flexibility: An Index Approach to Cross-Country Comparisons. *Journal of Labour Research*, 2004, Vol.25, issue 1, pp. 117-126, Pieejams: http://econpapers.repec.org/article/trajlabre/v_3ay_3a2004 Skatīts 10.09.2010.

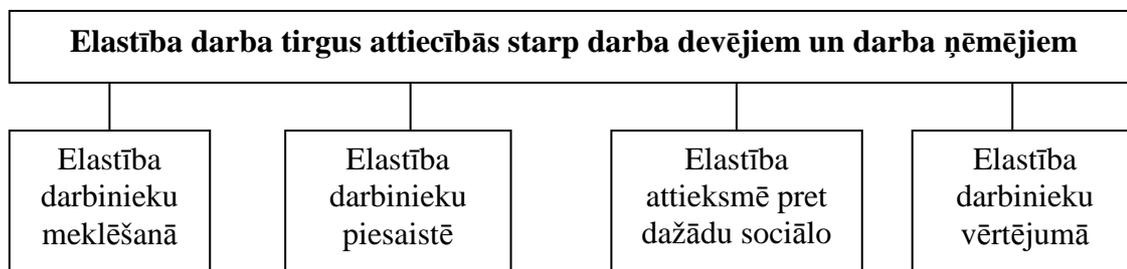
³⁰² Nunziata L., Bassanini A., Venn D. 'Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries'. *Economic Policy*, Volume 24, Issue 58, pp. 349-402, April 2009, (with Andrea Bassanini and Danielle Venn). Skatīts 10082010 <http://www.economicjournal.com>

nenosaka darba likumdošana) un elastību dažādu sociālo grupu darbinieku piesaistē, tostarp darbinieku vērtējumu.

Sākotnēji elastības indeksu bija paredzēts noteikt, izmantojot piecos jautājumos iekļautos mainīgos. Kopā indeksu veidotu pieci jautājumi ar 66 mainīgajiem. Ar Kronbaha Alfa (*Cronbach's Alpha*) ticamības koeficientu ir noskaidrota atbilstība statistikas mērīšanas prasībām, un koeficienta vērtība sasniedz vienota indeksa veidošanai nepieciešamo līmeni 0,788 ($>0,7$). Tomēr tālākajā analīzes gaitā noskaidrojās, ka vienu jautājumu no pieciem (t.i., par varbūtējo vienlīdzīgo attieksmi pret dažādām darbinieku grupām) tālākajā analīzē iekļaut nav lietderīgi atbilžu formālā rakstura dēļ. Tāpēc gala rezultātā elastības indeksa veidošanā ir iekļauti četri jautājumi ar 53 mainīgajiem Kronbaha Alfa koeficients ir 0,783, (standartizētais 0,803) kas ir atbilstoši statistikas prasībām ($>0,7$).

Elastības indeksa struktūru veido četras elastības dimensijas. Katra no tām ietver atšķirīgu skaitu mainīgo, tāpēc aprēķināti arī indeksi atsevišķām dimensijām (sk. 5.13. attēlu).

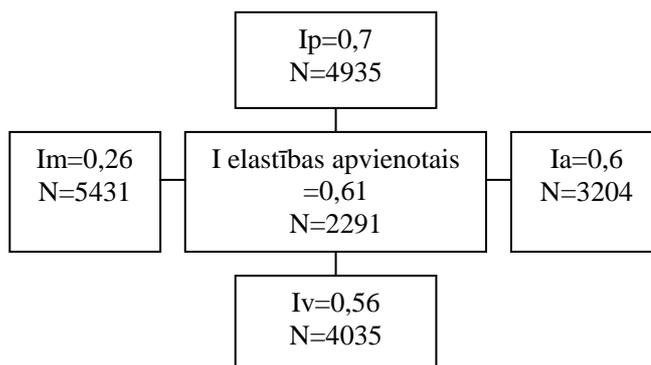
Darba ņēmēju meklēšanas dimensiju veido septiņu darbinieku meklēšanas veidu vērtējums trīs dimensiju skalā. Darba ņēmēju piesaiste mērīta ar darbiniekiem piedāvāto vienpadsmit iespēju vērtējumu trīs dimensiju skalā. Attieksme pret dažādu sociālo grupu (24) pārstāvjiem mērīta kā darba devēju gatavība pieņemt darbā šo grupu pārstāvjus.



5.13. attēls. **Elastības indeksu veidojošās dimensijas.** Avots: autores veidots.

Prasības darbinieku vērtējumam arī mērītas trīs dimensiju skalā ar vienpadsmit mainīgajiem. Indeksa aprēķināšanai izmantota ASV socioloģijas profesora, daudzu pētījumu metodēm veltītu darbu autora Ērla Babija (*Earl Babbie*) aprakstītā metode SPSS *Compute* komanda vidējo vērtību aprēķinā³⁰³. Indeksa vērtības var svārstīties $0 < I < 1$. Darbinieku meklēšanas $I_m = 0,25$; darbinieku piesaistes $I_p = 0,70$; indekss, kas raksturo attieksmi pret dažādām sociālajām grupām kā iespējamiem darba ņēmējiem $I_a = 0,6$; darbinieku vērtējuma $I_v = 0,56$ (sk. 5.14. attēlu).

³⁰³ Babbie E., Halley F., Zaino J. *Adventures in Social Research*, California, Sage Publications 2007, pp. 152-154.



5.14. attēls. Elastības indekss ar četrām dimensijām: darbinieku meklēšanas indekss; darbinieku piesaistes indekss; darbinieku vērtēšanas indekss, attieksmes pret dažādu sociālo grupu darba meklētājiem indekss

Katra dimensija ietver vairākus indikatorus, kuri kopā veido gan dažādību, gan noteiktu orientāciju (virzību uz jaunāko tehnoloģiju, kvalifikācijas un vispārējo zināšanu izmantošanu, specializāciju. Izņēmums ir trešā dimensija, kura daļēji ir saistīta ar vairāk vai mazāk aizspriedumainu attieksmi pret dažādu sociālo grupu pārstāvjiem un daļēji ar saskares iespējām ar dažādu sociālo grupu pārstāvjiem dažādās reģionālajās vienībās.

Aprēķinot apvienoto elastības indeksu SPSS ar komandu *Compute*, iegūstam $I_{apv}=0,6$. Katrai dimensijai indeksu aprēķinām arī kā atsevišķai indikatoru grupai, lai izvairītos no svēršanas procedūras nepieciešamības, jo indikatoru skaits katrā dimensijā atšķiras. Tālākajā analīzē, balstoties uz faktoru analīzes rezultātiem, kopā vienā rādītājā apvienots darbinieku meklēšanas, piesaistes un attieksmes pret dažādu sociālo grupu darbiniekiem, kā arī darbinieku vērtēšanas elastības novērtējums (sk. 5.24. – 5.27. tabulu).

5.24. tabula. Darbinieku meklēšanas elastības Indeksa struktūra

Darbinieku meklēšanas indeksu veidojošie mainīgie	Indekss	Biežumi % (pilnīgi vai daļēji)
Uz vakanto darba vietu tiek izsludināts konkurss	0,34	33,3
Darbinieki tiek meklēti izmantojot radnieku, draugu vai paziņu ieteikumu	0,56	78,6
Atbilstošas kvalifikācijas darbinieki no citiem uzņēmumiem tiek uzaicināti	0,26	43,3
Sludinājumi masu medijos (prese, radio, TV)	0,37	52,4
Sludinājumi internetā	0,22	31,8
Nodarbinātības Valsts aģentūras pakalpojumi tiek izmantoti	0,23	35,8
Personāla atlases firmu pakalpojumi tiek izmantoti	0,04	7,7

5.25. tabula. Darbinieku piesaistes elastības Indeksa struktūra

Darbinieku piesaistes indeksu veidojošie mainīgie	Indekss	%
Nodrošina iespēju strādāt pēc elastīgā grafika	0,8	78,7
Nodrošina iespēju strādāt mājās	0,14	22,0
Nodrošina iespēju strādāt nepilnu darba laiku	0,6	78,0
Nodrošina iespēju saņemt paaugstinātu samaksu par virsstundu/brīvdienu darbu	0,67	73,0
Nodrošina iespēju izteikt priekšlikumus labāki darba organizācijai	0,89	95,0
Nodrošina iespēju saņemt vadības atbalstu personīgu jautājumu risināšanai	0,85	90,0
Nodrošina iespēju gūt atbalstu profesionālajai karjerai	0,73	83,4
Nodrošina iespēju saņemt papildus labumus (dienesta transports, telefons, apdrošināšana, u.c.)	0,54	73,2
Nodrošina iespēju strādāt tehniski drošā vidē	0,9	97,8
Nodrošina iespēju strādāt psiholoģiski labvēlīgā vidē	0,85	97,7
Nodrošina iespēju turpināt izglītību	0,78	85,1

5.26. tabula. Darba devēju attieksmes pret dažādu sociālo grupu pārstāvjiem kā darbaņēmējiem indeksa struktūra

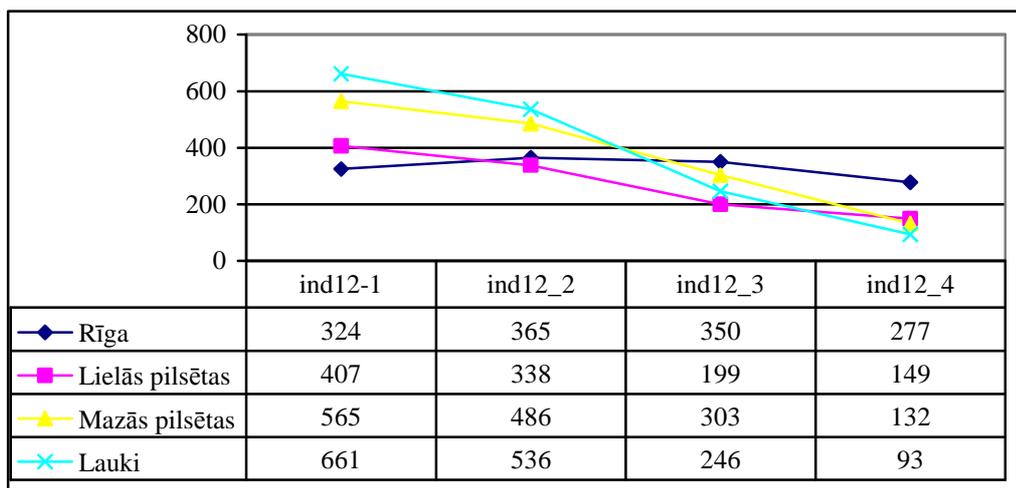
Darba devēju attieksmes pret dažādām sociālajām grupām indeksa struktūra	Indekss	%
Vai vīrieši noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,93	98,1
Vai sievietes noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,9	96,1
Vai nepilngadīgas personas (vecumā no 15 - 17 gadiem) noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā	0,39	56,2
Vai jaunieši (vecumā no 18 - 24 gadiem) noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,88	96,9
Vai cilvēki vecumā no 40 līdz 55 gadiem (vidējā vecuma cilvēki) noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,9	98,6
Vai pirmspensijas vecuma cilvēki (5 gadi pirms pensijas) noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā	0,76	91,3
Vai invalīdi (cilvēki ar īpašām vajadzībām) noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,44	66,3
Vai no ieslodzījuma vietām atbrīvotie noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā	0,35	56,3
Vai latvieši noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,96	99,7
Vai krievi, baltkrievi, ukraiņi (u.c. slāvu tautības) noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,9	98,4
Vai romu tautības/čigāni noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,61	78,6
Vai ebreji noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,86	96,0
Vai citu etnisko grupu pārstāvji noteikti vai varbūt tiks pieņemti darbā vai noteikti netiks pieņemti darbā?	0,81	96,0
Vai personas ar pirmskolas vecuma bērniem noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,9	96,6
Vai personas pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,88	97,2
Vai grūtnieces noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,51	67,2
Vai personas, kas nav strādājušas algotu darbu ilgāk par gadu noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,82	97,3
Vai personas ar atkarībām (alkoholisms, narkotiku lietošana, spēļu atkarība u.c.) noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,11	19,0
Vai personas ar atšķirīgu seksuālo orientāciju noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,7	84,1
Vai personas ar HIV infekciju noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,48	64,3
Vai personas, kam trūkst latviešu valodas zināšanu noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,55	71,4
Vai personas ar citu ādas krāsu noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,83	95,3
Vai personas ar sliktu veselības stāvokli noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,38	63,9
Vai personas bez Latvijas pilsonības noteikti vai varbūt tiks pieņemtas darbā vai noteikti netiks pieņemtas darbā?	0,79	91,2

5.27. tabula. Darbinieku vērtēšanas indeksa struktūra

Darbinieku vērtēšanas indeksa struktūra	Indekss	%
Darbinieks ļoti labi izpilda darbu	0,83	91,5
Darbinieks piesaista apmeklētājus ar ārējo izskatu	0,36	46,6
Darbinieks parāda radošu attieksmi	0,82	91,8
Darbinieks pielāgojas sociālpsiholoģiskajam klimatam	0,68	78,4
Darbinieks pielāgojas darba devēju prasībām	0,7	81,0
Darbinieks ir uzņēmuma vadošā personāla radnieks vai paziņa	0,12	18,2
Darbinieks nepārtraukti ceļ kvalifikāciju	0,78	86,9
Darbinieks neizvirza prasības pēc sociālajām garantijām	0,22	29,1
Darbinieks ir gatavs strādāt virsstundas	0,6	72,9
Darbinieks ir gatavs strādāt ārpus noteiktā darba laika	0,6	71,5
Darbinieks strādā tikai vienā darba vietā	0,49	53,9

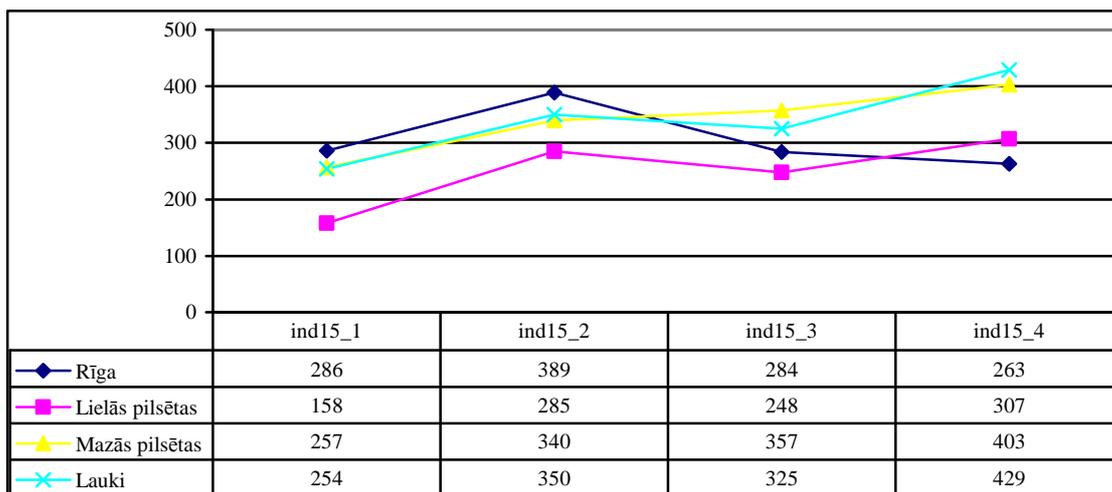
Pēc apvienotā indeksa aprēķināšanas, autore veica iegūto indeksu ranžēšanu, izmantojot dalījumu divās un četrās augstāko – zemāko vērtību grupās, un ar krusttabulu metodi analizēja indeksu vērtību atšķirības dažādos dzīvesvietas tipos. Autore izvēlējās veikt krusttabulu analīzi APDZV tipos nevis reģionos tāpēc, ka darba mērķis ir noskaidrot darba tirgus attiecību specifiku laukos un mazajās pilsētās, un reģioni ir tikai viens no reģionālā dalījuma variantiem. Iepriekš (5.4. apakšnodaļā) veiktā darba tirgus attiecību reģionālo attiecību analīze ļauj secināt, ka Latvijas darba tirgū ir vērojamas atšķirības arī reģionu griezumā. Tomēr arī tās atspoguļo lauku/pilsētu dalījuma ietekmi, jo visbiežāk un viziteiktākās ir atšķirības starp Rīgas un pārējiem reģioniem. Indeksu vērtību grupu analīze ar krusttabulu metodi secīgi veikta vispirms darbinieku meklēšanas indeksam, tad darbinieku piesaistes indeksam, darba devēju attieksmes pret dažādām sociālajām grupām indeksam un darbinieku vērtējuma indeksam.

Pirms darbinieku meklēšanas indeksa analīzes aplūkosim kopējo statistiku darbinieku meklēšanā (sk. 5. nodaļas pielikuma 8. tabulu un 1. attēlu). Darbinieku meklēšanā visbiežāk tiek izmantoti radu, draugu un paziņu ieteikumi, tad seko sludinājumi masu medijos un sludinājumi internetā. Visretāk tiek izmantotas speciālas personāla atlases firmas, kvalificētu speciālistu uzaicināšana no citiem uzņēmumiem un NVA pakalpojumi. Situāciju visdrīzāk nosaka uzņēmuma/iestādes lielums un resursi. Ja meklē darbinieku mazkvalificētam darbam ar minimālo atalgojumu, tad diez vai atmaksājas organizēt konkursu. Plašāku darbinieku meklēšanas veidu spektru izmanto lielāki un ar resursiem bagātāki uzņēmumi/iestādes, kuri nodarbina kvalificētus darbiniekus.



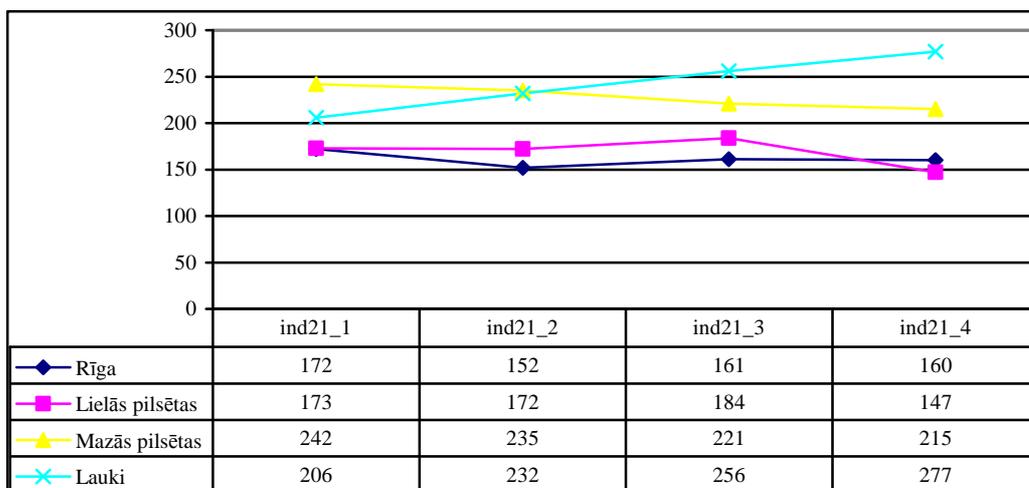
5.15. attēls. **Darbinieku meklēšanas elastības indekss dažādos apdzīvoto vietu tipos, N=5431**
 Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Sadalot darbinieku meklēšanas indeksu četrās grupās un ar krusttabulu metodi analizējot indeksa vērtības izmaiņas, vērojama tendence indeksa augstāko vērtību grupām konsekventi samazināties visos apdzīvoto vietu tipos, izņemot Rīgu, kur šī tendence nav tik izteikta. Tas nozīmē, ka tikai Rīgā ir sastopami darba devēji, kas izmanto dažādus darbinieku meklēšanas veidus un dara to „vienmēr” (sk. 5.15. attēlu un 5. nodaļas pielikuma 8. tabulu). Lauku darba devējus raksturo visaugstākā atšķirība starp darbinieku meklēšanas elastības augstākajām un zemākajām vērtībām. Tas nozīmē, ka laukos ir vairāk tādu darba devēju, kas izmanto tikai vienu darbinieku meklēšanas veidu, un vismazāk tādu, kuri izmanto relatīvi plašu meklēšanas veidu spektru. Hī-kvadrāta vērtība $<0,05$ norāda uz statistiski nozīmīgām atšķirībām indeksa augstāko un zemāko vērtību sadalījumā dažādos apdzīvoto vietu tipos. Indeksa vērtību atšķirības Rīgā un laukos var skaidrot ar Kastela globālo plūsmu teoriju, jo lauki fiziskā nozīmē atrodas tālāk no plūsmu sasniedzamības. Progresīvie pakalpojumi lauku darba devējam nav pieejami gan resursu (ekonomisko un finansiālo), gan infrastruktūras nepieejamības dēļ. Internets laukos darbinieku meklēšanai netiek izmantots ne tik daudz izmaksu kā pieejamības trūkuma dēļ. Vienlaikus jāņem vērā arī iespējamā neuzticība svešiem, nepazīstamiem darbiniekiem, kuri „nav savējie”. Neuzticēšanos svešiniekiem kā reģionālo telpisko atšķirību izpausmi apraksta Baumans, un tā saistāma arī ar Tennīsa kopienas attiecību modeļa iezīmju saglabāšanos lauku vidē.



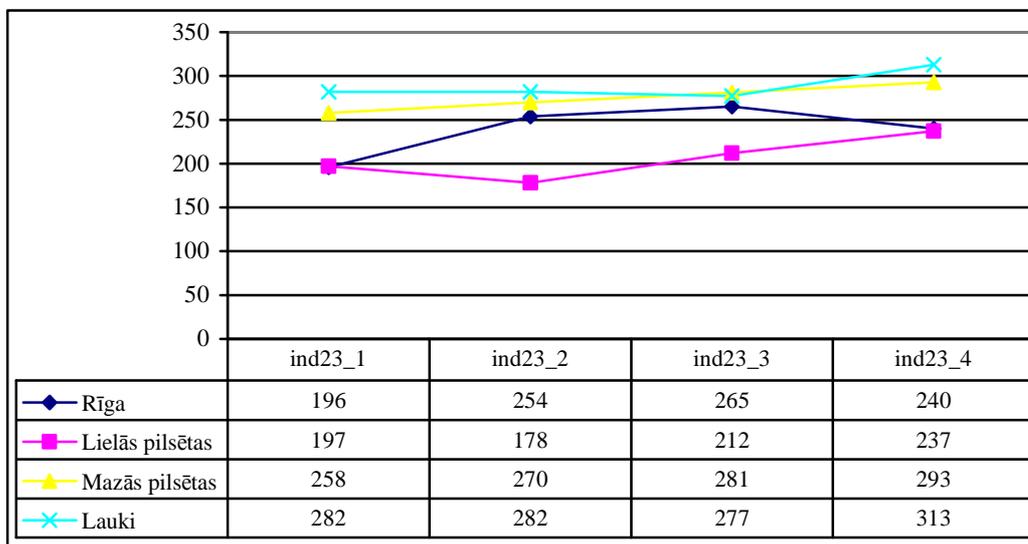
5.16. attēls. Darbinieku piesaistes elastības indekss dažādos dzīvesvietu tipos, N=4935
 Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Arī darbinieku piesaistes elastības indekss uzrāda atšķirības starp Rīgā un citiem apdzīvoto vietu tipiem. Turklāt darba devēju elastība Rīgā ir zemāka, salīdzinot ar citu apdzīvoto vietu darba devējiem (sk. 5.16. attēlu). Darbinieku piesaistes indeksa augstākās vērtības raksturo lauku darba devējus, bet vismazāk šajā grupā ir Rīgas darba devēju. Ar uzņēmuma resursu trūkumu šo parādību nevar izskaidrot. Drīzāk attiecības starp darbiniekiem Rīgā neatbilst kopienas tipa attiecībām, un darbinieks tiek uztverts kā instruments, kas atbilst postindustriālā perioda darba tirgus attiecību neofordisma teorijai. Tas var būt arī citu faktoru determinēts. Atšķirības statistiski nozīmīgas, jo hī-kvadrāta vērtība <0,05 norāda uz statistiski nozīmīgām atšķirībām indeksa augstāko un zemāko vērtību sadalījumā dažādos apdzīvoto vietu tipos.



5.17. attēls. Darba devēju attieksmes elastības indekss pret dažādu sociālo grupu darbiniekiem, N=3205
 Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Attieksme pret dažādām potenciālajām darbinieku grupām ir elastīgāka laukos, kas ir pretrunā klasiskajām pilsētas/lauku sociālo atšķirību teorijām. Svarīgi ir noskaidrot citu faktoru ietekmi un kvalitatīvo skaidrojumu. Tomēr tas attiecas tikai uz tiem darba devējiem, kuri nav izvēlējušie atbildes „grūti pateikt”, jo atbilžu „grūti pateikt” ir ievērojama daļa, ko daļēji var izskaidrot ar mazākām iespējām sastapties Latvijas laukos, piemēram, ar citu rasu pārstāvjiem (sk. 5. nodaļas pielikuma 10. tabulu). Attieksmi pret dažādām darbinieku grupām autore iepriekš noskaidrojusi arī, izmantojot citu indeksa aprēķina metodiku (t.i., ņemot vērā tikai galējās vērtības - „noteikti tiks pieņemtas” un „noteikti netiks pieņemtas”). Visā izlasē ir vērojama negatīva attieksme pret atsevišķu potenciālo darbinieku grupu pieņemšanu darbā: nepilngadīgas personas, cilvēki ar invaliditāti, no ieslodzījuma vietām atbrīvotie, personas ar atkarībām, personas ar HIV, personas ar sliktu veselības stāvokli. Atšķirības darba devēju gatavībā nodarbināt dažādu sociālo grupu darbiniekus ir statistiski nozīmīgas, jo hī-kvadrāta vērtība $<0,05$ norāda uz statistiski nozīmīgām atšķirībām indeksa augstāko un zemāko vērtību sadalījumā dažādos apdzīvoto vietu tipos. Pret šīm grupām darbojas skaidri izteikta noraidošā nostāja darba tirgū, un tās var skart diskriminācija. Šajā gadījumā darbojas Baumana „nepieņemamā svešinieka” princips.



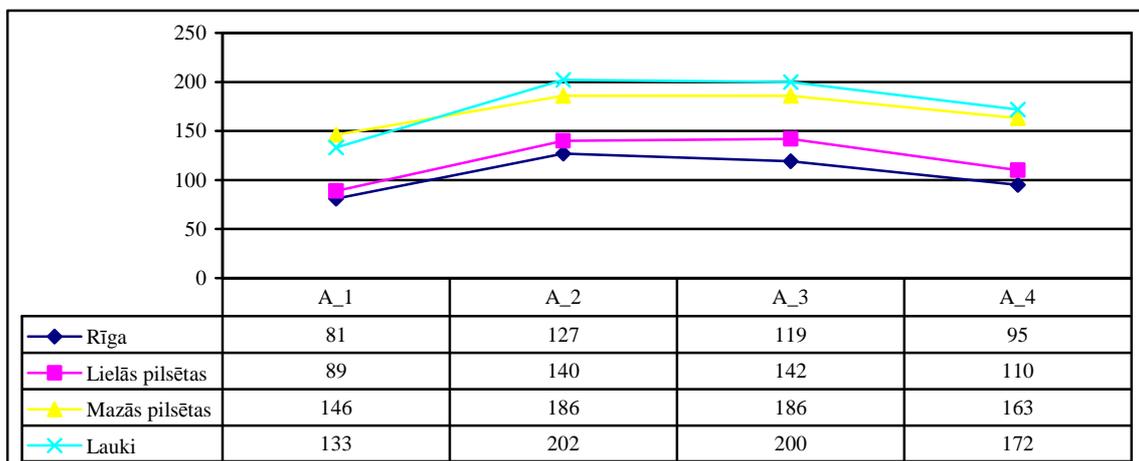
5.18. attēls. **Darbinieku vērtējuma elastības indekss dažādos apdzīvoto vietu tipos, N=4035**
 Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Darbinieku vērtējumā ir vērojamas līdzīgas tendences visā Latvijas darba tirgū. To var secināt pēc hī-kvadrāta kritērija vērtības $>0,05$, kas norāda, ka atšķirības nav statistiski nozīmīgas. Šīs elastības dimensijas mainīgo vērtību atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos nav statistiski nozīmīgas. Darbinieku vērtējuma elastība šķietami neatšķiras pilsētās un

laukos. Tas neatbilst pilsētu/lauku atšķirību interpretācijai socioloģijas teorijās. Tāpēc jāveic papildus analīze, lai pārliecinātos par šo rezultātu pamatotību. (sk. 5. nodaļas pielikuma 11. tabulu un 2. attēlu).

Darbinieku vērtējums statistiski nozīmīgi atšķiras dažāda lieluma uzņēmumos/iestādēs, jo hī-kvadrāta kritērijs ir $<0,05$. Mikro uzņēmumos/iestādēs ir vairāk elastīgu vienību (ind23_4 ar augstāku vērtību), savukārt vidējos – mazāk. Veiktā pētījuma ietvaros var apgalvot, ka lielie uzņēmumi/iestādes neizmanto iespēju vērtēt darbiniekus pēc plaša īpašību spektra un mikro uzņēmumos/iestādēs darbinieku vērtējums ir daudz elastīgāks. Iespējams, lielajos uzņēmumos trūkst personiskās, individuālās attieksmes pret katru darbinieku, un tiek izmantota industriālajam periodam raksturīgā fordisma vai neofordisma pieeja darbinieku potenciālam, jo uzņēmumu/iestāžu darbība nav vērsta uz kvalitatīvu, zināšanu un informācijas ietilpīgu produktu radīšanu (sk. 5. nodaļas pielikuma 3. attēlu).

Apvienotais elastības indekss (53 mainīgie) ir integrēts rādītājs, kura atšķirības vai to trūkums dažādos apdzīvoto vietu tipos var uzrādīt tendences, kas nav novērotas, analizējot atsevišķas elastības dimensijas. Tāpēc autore pievērsās apvienotā elastības indeksa vērtību grupu analīzei dažādos apdzīvoto vietu tipos. Apvienotais elastības indekss tika sadalīts četrās grupās (A_1 n=23%; A_2 n=25%; A_3 n=28%; A_4, n=23%) tā, ka pirmajā grupā ietilpst apvienotā indeksa zemākās vērtības, bet ceturtajā grupā – augstākās vērtības. Vidējās vērtību grupas neizsauca autores pētniecisko interesi, jo tās neraksturo nozīmīgākās atšķirības.



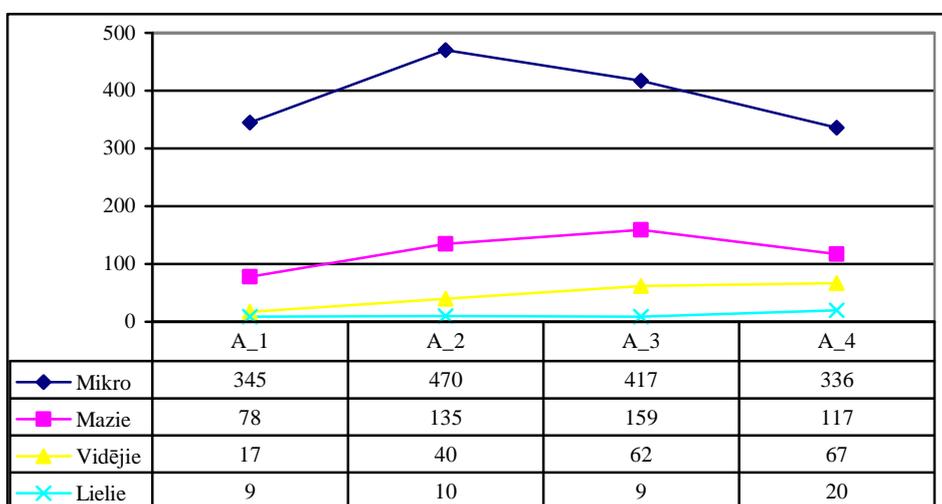
5.19. attēls. Apvienotā elastības indeksa vērtību grupas dažādos apdzīvoto vietu tipos (N=2291)

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Kopējās tendences par Latvijas darba tirgus attiecībām (sk. 5. nodaļas pielikuma 9. tabulu) liecina, ka iespēju strādāt mājās pilnībā nodrošina tikai 8% darba devēju. Visbiežāk (82%) darba devēji nodrošina iespēju strādāt tehniski drošā vidē.

Apvienotais elastības indekss veidots uz 2291 respondentu atbilžu bāzes, jo SPSS 13. programma apstrādes procesā atsiņā tos respondentus, kuri nav izdarījuši izvēli kādā no 53 mainīgo atbildēm trīs dimensiju skalā. Apvienotā elastības indeksa vērtību grupas dažādos APDZV tipos neatšķiras statistiski nozīmīgi (hī-kvadrāta kritērijs ir $> 0,05$), tomēr atšķiras darba devēju elastība Rīgā un lielajās pilsētās, no vienas puses, un laukos un mazajās pilsētās, no otras puses. Apvienotā indeksa vērtību grupu savstarpējā tuvināšanās ir simptomātiska, jo vizuāli ir vērojama Rīgas un lielo pilsētu, no vienas puses, un lauku, mazo pilsētu, no otras puses, nodalīšanās (sk. 5.19. att.).

Iespējams, ka šīs vizuāli vērojamās, bet statistiski neapstiprinātās atšķirības ietekmē citi faktori. Tāpēc tālākajā analizē tiks pārbaudītas atšķirības elastības indeksa vērtībām dažāda lieluma uzņēmumos/iestādēs.



5.20. attēls. Apvienotā elastības indeksa līmenis (A_1 zemākais; A_4 augstākais) dažāda lieluma uzņēmumos/iestādēs, N=2291

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Atšķirības dažāda lieluma darba devēju elastībā (apvienotais indekss ar 53 mainīgajiem) ir statistiski nozīmīgas, pie tam gan hī-kvadrāta kritērijs $< 0,05$, gan Lambda vērtība $< 0,05$, kas norāda uz asociatīvo saišu pastāvēšanas iespēju, tomēr nenosakot to virzienu. Visās elastības grupās mikro uzņēmumu skaits ir vislielākais: šo uzņēmumu/iestāžu ir visvairāk gan izlasē, gan ģenerālkopā. Nedaudz pārsteidz lielo uzņēmumu/iestāžu elastības nelielās svārstības, jo šai darba devēju grupai vajadzētu būt ieinteresētai darboties elastīgi attiecībās ar darba ņēmējiem un arī resursu trūkums to nevarētu būtiski apgrūtināt. Nepārsteidz mikro uzņēmumu/iestāžu relatīvi mazāka pārstāvniecība augstākās elastības grupā. Vizuāli acīmredzams ir elastības trūkums mikro uzņēmumos, kuriem varētu trūkt

resursu elastības nodrošināšanai. Mikro uzņēmumu ir izteikti vairāk grupā ar zemu vai ļoti zemu elastību (sk. 5.20. att.).

Promocijas darbā izstrādātais darba tirgus attiecību elastības indekss ir piemērots darba tirgus attiecību elastības mērīšanai nacionālajā un reģionālajā līmenī socioloģijas perspektīvā 5.5. apakšnodaļas ievada daļā minētie darba tirgus elastības indeksa piemēri ir labāk piemēroti starptautisko salīdzinājumu vajadzībām ekonomikas perspektīvā. Apvienotais darba tirgus attiecību elastības indekss ietver četras dimensijas: darbinieku meklēšanas, piesaistes un attieksmes pret dažādu sociālo grupu potenciālajiem darbiniekiem, kā arī vērtējuma elastības dimensijas.

Apvienotā elastības indeksa augstākās vērtības raksturo lauku un mazo pilsētu darba devējus, tomēr proporcionāli lielāku darba devēju skaitu raksturo vidējas apvienotā indeksa vērtības. Arī starp mazāk elastīgajiem darba devējiem proporcionāli ir daudz lauku un mazo pilsētu uzņēmumu/iestāžu pārstāvju.

Izstrādātais indekss nodrošina iespēju pētīt elastību darba tirgus attiecībās dažādos apdzīvoto vietu tipos – arī laukos un mazajās pilsētās.

Lauku darba devēju darbinieku meklēšanas elastība ir izteikti zemāka nekā citu apdzīvoto vietu tipu darba devējiem. Infrastruktūras resursu pieejamības trūkums un IKT tehnoloģiju nepietiekamā apguve var būt iemesli tik zemām darbinieku meklēšanas elastības indeksa vērtībām lauku darba devēju vidū. Toties darbinieku piesaistes elastība lauku darba devējiem ir augstāka. Vismazākās darbinieku piesaistes indeksa vērtības raksturo Rīgas darba devējus. Tas ir skaidrojams ar orientāciju uz neofordisma modeli darba tirgus attiecībās un nepietiekamo nodarbinātību.

Darba devēju attieksmes elastības indeksā augstākās vērtības raksturo lauku un mazo pilsētu darba devējus. Neapstiprinās teorētiskajā daļā aprakstītā „svešinieka” nepieņemšanas koncepcija kā lauku darba devēju iezīme. Tomēr autori uzmanīgu dara lielais atbilžu „grūti pateikt” īpatsvars par dažādu sociālo grupu pārstāvju iespējamo pieņemšanu darbā. Darbinieku vērtējuma indeksa vērtības dažādos apdzīvoto vietu tipos neatšķiras statistiski nozīmīgi, tāpēc nākošajā apakšnodaļā tam autore pievērsīs papildus uzmanību, izmantojot citas kvantitatīvās analīzes metodes.

5.6. Darba tirgus attiecības ietekmējošo faktoru un regresijas analīze

Lai „saspiestu” pazīmju telpu un paaugstinātu vispārinājuma iespējas, datu analīzē tika izmantota faktoranalīze. Autore izmanto tās variāciju – galveno komponentu metodi. Metodes pielietojums ļauj atklāt latentos faktorus, kas raksturo darba devēju izpratni par darba tirgus attiecību elastību. Faktoru analīzē no 53 iespējamiem indikatoriem tika iekļauti 50. Atlase veikta, nosakot indikatora atbilstības faktoram svāra robežu 0,4 līmenī katrā faktorā. Faktoranalīze sākotnēji tika veikta ar 15, 14 un 13 faktoriem, par optimālu atzīstot 14 faktoru modeli. Faktoranalīzē izmantota Varimaks ortogonālā faktoru rotācijas metode.

Trīs mainīgie netiek iekļauti nevienā faktorā, jo faktoru vērtība nesasniedz noteikto robežlielumu 0,4. Tādējādi gala variantā 14 faktori aptver 50 rādītājus. Trīs gala modelī neiekļautie rādītāji ir:

- iespēja saņemt paaugstinātu samaksu par virsstundu darbu;
- vērtēt augstāk darbiniekus, kuri strādā tikai vienā darba vietā;
- atbilstošas kvalifikācijas darbinieku uzaicināšana no citiem uzņēmumiem.

Faktoru izskaidrojamā dispersija aptver 54% un ļauj iegūt interpretējamus faktorus. Faktoranalīzes iegūtie rezultāti ir atspoguļoti kā faktoru izskaidrojamā dispersija (sk. 5. nodaļas pielikuma 12. tabulu) un kā faktoru slodžu matrica (sk. 5. nodaļas pielikuma 13. tabulu).

Faktoru nosaukumi veidoti, ievērojot, kuri mainīgie to veido. Faktorus autore interpretē sekojoši.

1. faktors. **Etniskās tolerances faktors.** Pirmā faktora indikatoru (11,48% no izkliedes jeb izskaidrojamās dispersijas) raksturo gatavību pieņemt darbā etnisko minoritāšu pārstāvjus un cilvēkus bez Latvijas pilsonības.

Faktorā ietilpst seši indikatoru: *tiks pieņemti darbā ebreji; tiks pieņemti darbā citu etnisko grupu pārstāvji; tiks pieņemti darbā krievi, baltkrievi, ukraiņi, slāvu tautības pārstāvji; tiks pieņemti darbā romi; tiks pieņemti darbā cilvēki ar citu ādas krāsu; tiks pieņemtas darbā personas bez Latvijas pilsonības*

2. faktors, **Profesionālo prasību faktors.** Otrā faktora indikatoru (7,4% izskaidrojamās izkliedes) raksturo darba devēju prasības darba ņēmējiem. Faktors apvieno indikatorus, kuri raksturo darba devēju prasības darbiniekiem profesionālo pienākumu pildīšanā.

Faktorā ietilpst seši indikatoru: *vērtē augstāk darbiniekus, kuri parāda radošu attieksmi; vērtē augstāk darbiniekus, kuri pielāgojas sociāli-psiholoģiskajam klimatam; vērtē augstāk darbiniekus, kuri pielāgojas darba devēja prasībām; vērtē augstāk darbiniekus, kuri ļoti labi*

izpilda savu darbu; vērtē augstāk darbiniekus, kas nepārtraukti ceļ kvalifikāciju; vērtē augstāk darbiniekus, kuri piesaista apmeklētājus ar savu ārējo izskatu.

3. faktors. **Latviešu un sociāli demogrāfiskais faktors.** Faktors apvieno indikatorus, kuri norāda uz darba devēju gatavību pieņemt darbā latviešus un atsevišķu demogrāfisko grupu pārstāvjus, tai skaitā no grupām, kuras skar risks netikt pieņemtiem darbā. Faktors aptver 4,95% izskaidrojamās izkliedes, iekļaujot septiņus indikatorus.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *pieņemtu personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma; pieņemtu personas ar pirmskolas vecuma bērniem; pieņemtu cilvēkus 40-55 gadu vecumā; pieņemtu latviešus; pieņemtu sievietes; pieņemtu personas, kas nav strādājušas algotu darbu ilgāk par gadu; pieņemtu vīriešus.*

4. faktors. **Elastīgas darbinieku meklēšanas faktors.** Faktors aptver darbinieku meklēšanas veidu indikatorus, izņemot biežāk izplatīto – neformālo kanālu izmantošanu. Faktors aptver 4,72% izskaidrojamās izkliedes.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *darbinieku meklēšanai tiek ievietoti sludinājumi internetā; darbinieku meklēšanai tiek ievietoti sludinājumi masu medijos; uz vakanto vietu tiek izsludināts konkurss; darbinieku meklēšanai tiek izmantoti personāla atlases firmu pakalpojumi; darbinieku meklēšanai tiek izmantoti NVA pakalpojumi.*

5. faktors. **Sociālās solidaritātes faktors.** Faktors ietver indikatorus ar paaugstinātiem veselības riskiem, un indikatori ietver personas, kam nepieciešama darba devēja sociālā solidaritāte. Faktors aptver 3,67% izskaidrojamās izkliedes.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *tiks pieņemtas darbā grūtnieces; tiks pieņemtas darbā personas ar sliktu veselības stāvokli; tiks pieņemti darbā invalīdi.*

6. faktors. **Izglītības un izaugsmes faktors.** Faktors ietver indikatorus, kuri raksturo darba devēju atbalstu darbinieka karjeras un profesionālās izaugsmes un personīgo jautājumu risināšanai. Faktors aptver 3,57% izskaidrojamās izkliedes.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *uzņēmums nodrošina iespēju gūt atbalstu profesionālai karjerai; uzņēmums nodrošina iespēju turpināt izglītību; nodrošina iespēju izteikt priekšlikumus labākai darba organizācijai; nodrošina iespēju saņemt papildus labumus; nodrošina iespēju saņemt vadības atbalstu personīgu jautājumu risināšanai.*

7. faktors. **Papildus darba laika faktors.** Faktors ietver indikatorus par darba devēju prasībām darbinieku gatavībai strādāt papildus darba laiku. Faktors aptver 2,98% izskaidrojamās izkliedes.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *darbinieku vērtē augstāk salīdzinājumā ar citiem, ja darbinieks ir gatavs strādāt ārpus noteiktā darba laika; darbinieku vērtē augstāk salīdzinājumā ar citiem, ja darbinieks gatavs strādāt virsstundas.*

8. faktors. **Marginalitātes faktors.** Faktors aptver indikatorus par tādu grupu pieņemšanu darbā, kuru pieņemšana saistīta ar darba likuma prasību neievērošanu vai likumu un normatīvo aktu noteiktiem apgrūtinājumiem šo grupu nodarbināšanai. Faktors aptver 2,62% izskaidrojamās izkliedes.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *personas, kam trūkst latviešu valodas zināšanu; pieņemtu darbā nepilngadīgos; pieņemtu darbā no ieslodzījuma vietām atbrīvotos; pieņemtu darbā personas ar atkarībām.*

9. faktors **Formālo noteikumu apiešanas faktors.** Faktors ietver indikatorus par tādu grupu nodarbināšanu, ar kurām iespējams vienoties par formālo darba attiecību normu koriģēšanu. Faktors aptver 2,29% izskaidrojamās izkliedes.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *augstāk salīdzinājumā ar citiem vērtē darbiniekus, vadošā personāla radniekus vai paziņas; augstāk salīdzinājumā ar citiem vērtē darbiniekus, kuri neizvirza prasības pēc sociālajām garantijām.*

10. faktors **Seksuālo minoritāšu un HIV faktors.** Faktors ietver indikatorus par labvēlību pret seksuālajām minoritātēm un HIV inficētām personām. Faktors aptver 2,23% izskaidrojamās izkliedes.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *pieņemtu personas ar atšķirīgu seksuālo orientāciju; pieņemtu personas ar HIV.*

11. faktors. **Pensionēšanās faktors.** Faktors ietver indikatorus par darba devēju gatavību pieņemt darbā personas, kuras jau saņem vai drīz saņems pensijas. Faktors aptver 2,23% izskaidrojamās izkliedes.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *pieņemtu pirmspensijas vecuma cilvēkus; pieņemtu darbā invalīdus.*

12. faktors. **Darba drošības faktors.** Faktors aptver indikatorus, kuri ietver darba devēju solījumus nodrošināt iespējas strādāt psiholoģiski un tehniski drošā vidē. Faktors aptver 2,13% izskaidrojamās izkliedes.

Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *iespēja strādāt psiholoģiski labvēlīgā vidē; iespēja strādāt tehniski drošā vidē.*

13. faktors. **Darba laika elastības faktors.** Faktors aptver indikatorus, kuri paredz elastīgu darba laika izmantojumu. Faktors aptver 1,95% izskaidrojamās izkliedes.

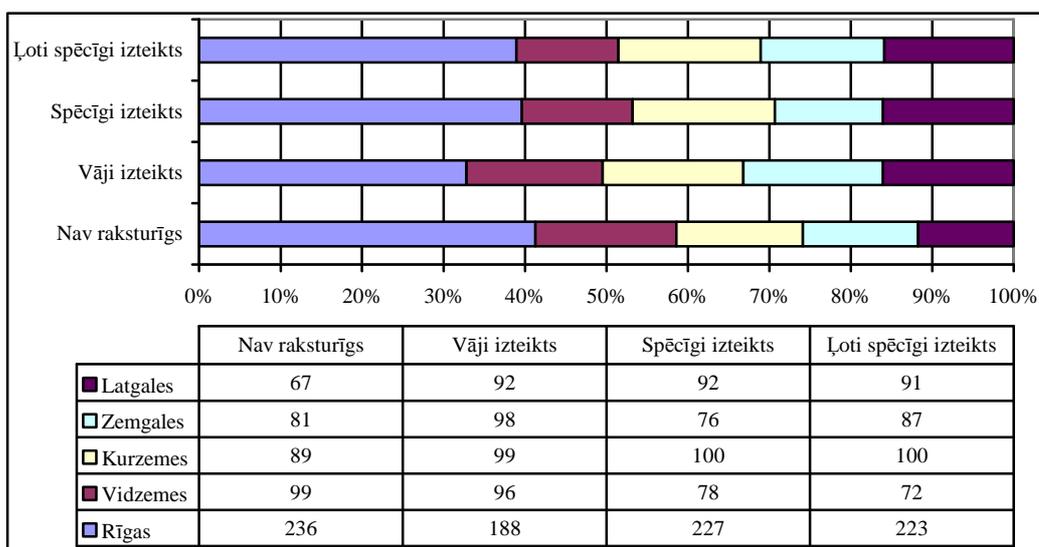
Faktorā ietilpst sekojoši indikatori: *iespēja strādāt pēc elastīgā grafika; iespēja strādāt nepilnu darba laiku; iespēju strādāt mājās.*

14. faktors. **Neformālās darbinieku meklēšanas faktors.** Faktors ietver tikai vienu indikatoru, kurš norāda uz darbinieku meklēšanu ar radu, draugu un paziņu palīdzību. Faktors aptver 1,94% izskaidrojamās izkliedes.

Faktorā ietilpst viens indikators: *darbinieku meklēšana ar radnieku, draugu vai paziņu ieteikumiem*.

Promocijas darba ietvaros svarīgi ir noskaidrot faktoru vērtību atšķirības reģionālā telpiskā dalījuma vienībās. Lai varētu analizēt faktoru korelāciju ar darba devēju piederību noteiktai reģionālai vienībai: reģioniem, noteiktam apdzīvoto vietu tipam, tika izveidoti jauni mainīgie atbilstoši četriem elastības līmeņiem. Augstākajā indeksa vērtību grupā ietilpst darba devēji ar „ļoti spēcīgi izteiktu faktoru”, nākamajā - „ar spēcīgi izteiktu faktoru”, trešajā grupā ietilpst darba devēji „ar vāji izteiktu faktora darbību”, un ceturtajā tie, kuru atbildēs „faktors nav raksturīgs”. Tāpēc ar komandu *Rank cases*, izmantojot SPSS programmas piedāvātās iespējas, no katra faktora ir izdalītas četras apakšgrupas ranžējuma secībā. Tās ar krusttabulu metodi krustotas dažādām apdzīvotajām vietām un reģioniem, nosakot hī-kvadrāta kritēriju un Lambda, lai konstatētu pastāvošo atšķirību statistisko nozīmību. Tālāk veikta statistiski nozīmīgu atšķirību analīze starp jaunajiem mainīgajiem un piederību reģionālajām vienībām.

Vispirms autore analizēs faktorus, kuru ranžēto grupu vērtības statistiski nozīmīgi atšķiras reģionos. Tie ir etniskās tolerances, elastīgas darbinieku meklēšanas, marginalitātes, seksuālo minoritāšu un HIV un neformālās darbinieku meklēšanas faktori. Pārējo deviņu faktoru (profesionālo prasību, latviešu un sociāli demogrāfiskais, sociālās solidaritātes, izglītības un izaugsmes, papildus darba laika, pensionēšanās, darba drošības, darba laika elastības un formālo noteikumu apiešanas) vērtību līmeņu grupas reģionos statistiski nozīmīgi neatšķiras.

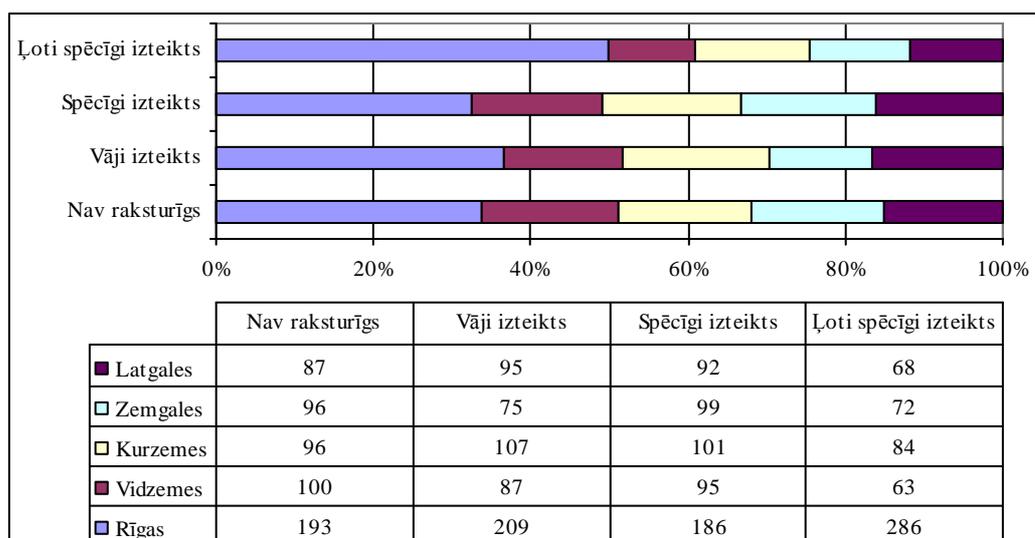


5.21. attēls. Etniskās tolerances faktora vērtību atšķirības reģionos, N=2291

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Proporcionāli lielāko izskaidrojamās izkliedes daļu aptver etniskās tolerances faktors, tāpēc krusttabulu analīzi reģionālo atšķirību noskaidrošanai autore sāks ar šo faktoru, pēc tam izvēloties faktorus dilstošā izkliedes % secībā.

Etniskās tolerances faktora atšķirības reģionos ir statistiski nozīmīgas (hī-kvadrāta kritērijs ir $<0,05$), tāpēc ir vērts pievērsties faktora darbības pakāpei reģionos. 5.21. attēlā redzams, ka pastāv atšķirības etniskās tolerances faktora vērtību sadalījumā Rīgas, Kurzemes, Zemgales, Vidzemes un Latgales reģionos. Rīgas reģionā ievērojama daļai darba devēju etniskās tolerances faktora vērtības „nav raksturīgas” vai ir „spēcīgi” un „ļoti spēcīgi” izteiktas. Latgales reģionā proporcionāli mazāk ir darba devēju, kuriem etniskās tolerances faktors „nav raksturīgs”. Šīs faktora vērtību atšķirības var izskaidrot ar etniski daudzveidīgo Rīgas un Latgales reģiona darba devēju sastāvu, kas var izpausties atšķirīgā darba tirgus attiecību kultūras izpratnē un realizācijā, diferencētā attieksmē pret „savējiem” un „svešiem” darba tirgū. Vidzemes reģionā, kur darba devēju sastāvs ir etniski viendabīgāks, proporcionāli mazāk ir darba devēju, kuriem etniskās tolerances faktors piemīt „spēcīgi” vai „ļoti spēcīgi”. Faktora vērtību grupu proporcionālās atšķirības drīzāk ir skaidrojamas ar etniskās piederības nevis pilsētas /lauku atšķirībām.

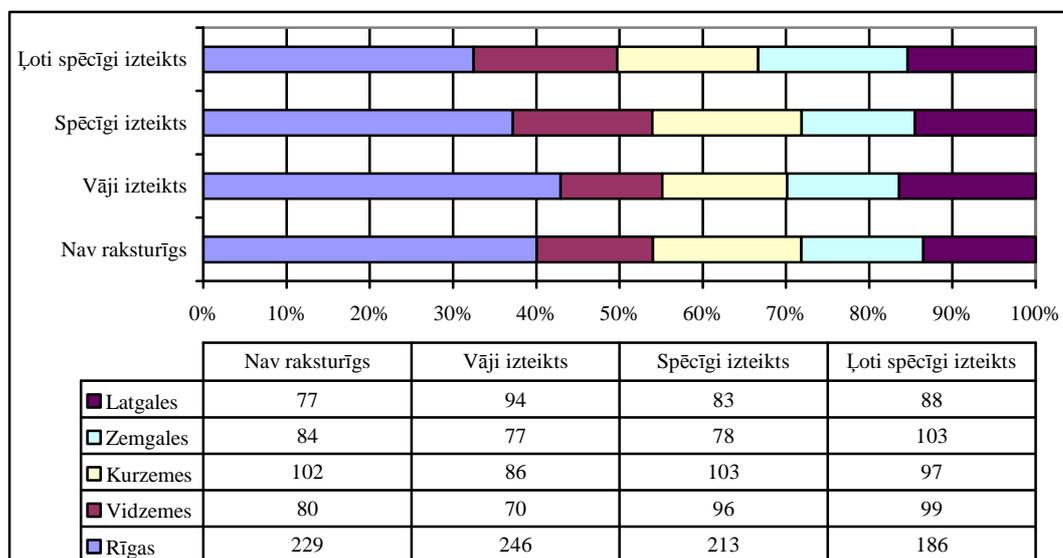


5.22. attēls. Elastīgas darbinieku meklēšanas faktora atšķirības reģionos, N=2291

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Elastīgās darbinieku meklēšanas faktors visbiežāk ļoti spēcīgi izteikts ir Rīgā un retāk – Latgales reģionā. Tas ir izskaidrojams gan ar lielo un vidējo uzņēmumu biežāku izvietojumu Rīgas reģionā, gan ar resursu nodrošinājumu tajos. Pieeja informācijas tehnoloģiju izmantošanai darbinieku meklēšanā un konkursa procedūras, kā arī personāla atlases firmu izmantošana ir darbinieku piesaistes formas, kas atšķir Rīgas reģionu no citiem. Rīgas reģionā ir arī plašāks nozaru klāsts un dažādu pakalpojumu (arī progresīvo) piedāvājums, kuru nodrošināšanai ir nepieciešams atrast augstas kvalifikācijas speciālistus, kurus nākas un ir vērts meklēt ar plašāku darbinieku meklēšanas veidu klāstu. Tai pašā laikā

visos reģionos diezgan proporcionāli ir pārstāvētas faktora zemāko vērtību grupas (faktors nav raksturīgs), kas nozīmē, ka ir relatīvi daudz darba devēju, kuri atrod nepieciešamos darbiniekus ar neformālajām metodēm.

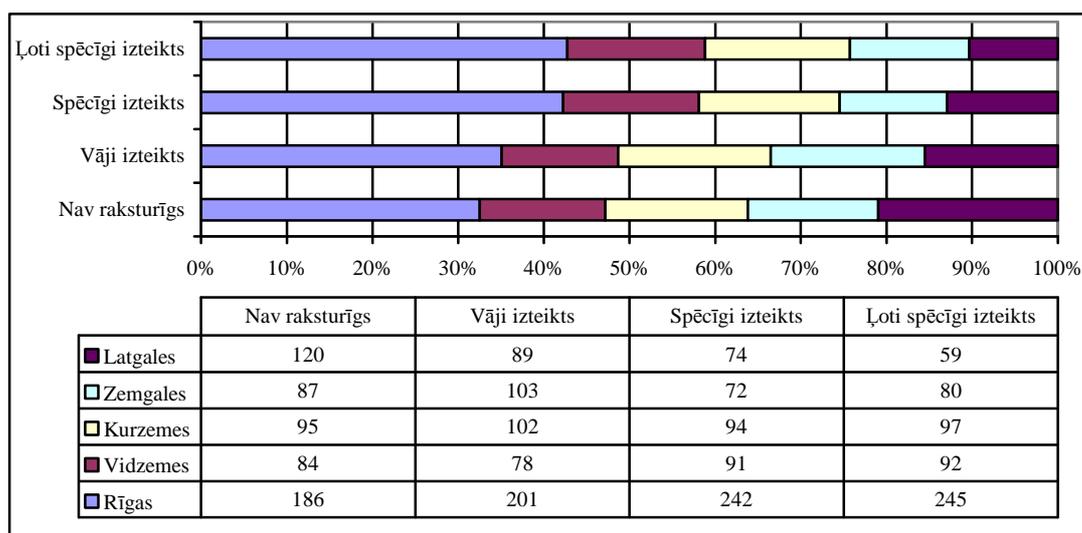


5.23. attēls. **Marginalitātes faktora rangu grupu atšķirības reģionos, N= 2291**

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Marginalitātes faktors aptver personu, kam trūkst latviešu valodas zināšanu, nepilngadīgos un no ieslodzījuma vietām atbrīvoto personu darbā pieņemšanas iespēju. Šo darbinieku grupu pieņemšana darbā ir saistīta vai nu ar likumdošanā noteiktiem darba tirgus attiecību regulācijas ierobežojumiem, vai risku par darba attiecību normu pārkāpšanu. Rīgas reģionā marginalitātes faktora vāji izteiktās vērtības un tā trūkuma grupa ir relatīvi biežāk sastopama, jo darba devēji var atļauties izvairīties no šo grupu pieņemšanas darbā un izvēlēties sev vēlamāku grupu pārstāvjus. Ļoti spēcīgi izteikta marginalitātes faktora darbība biežāk ir konstatējama Zemgales un Vidzemes reģionā, kur darba devēji gatavi pieņemt darbā marginālās darba ņēmēju grupas, iespējams, citu darba ņēmēju trūkuma dēļ. Šajos reģionos mazāk izteikta ir noraidošā attieksme pret minētajām grupām, ko var interpretēt arī kā darba devēju uzdrošināšanos pārkāpt noteiktas institucionālas barjeras, par ko raksta Baumans „Plūstošajā modernitātē”.

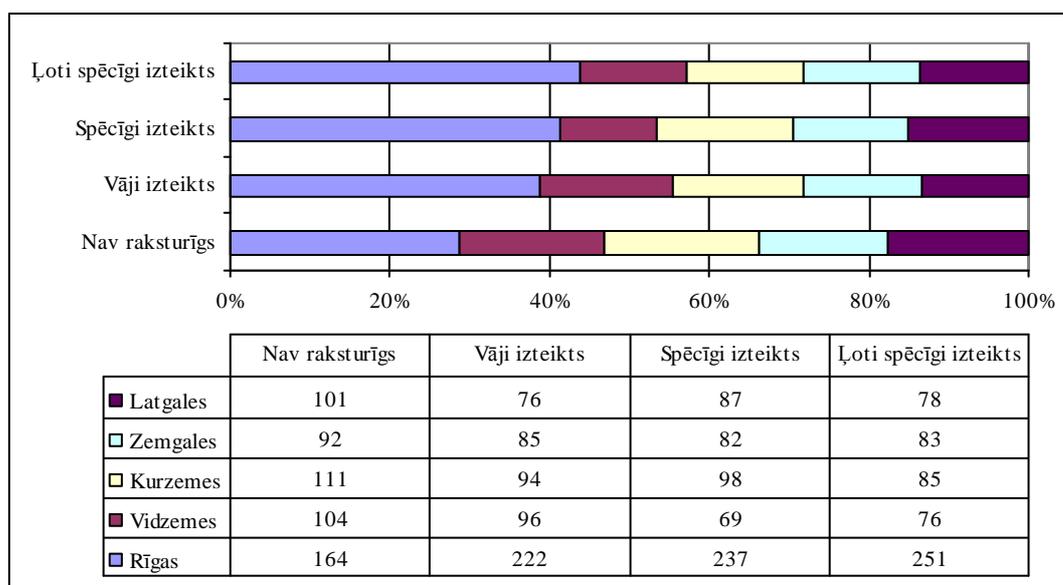
Arī darba devēju deklarētā iespēja pieņemt vai nepieņemt darbā seksuālo minoritāšu un HIV inficētos darba ņēmējus var tikt izskaidrota ar institucionālo barjeru (normu, vērtību) pastāvēšanu darba devēju priekšstatos. Tomēr attiecībā uz šīm sociālajām grupām reģionālā griezumā darba devējus raksturo pretējas tendences nekā pārējo iepriekš analizēto marginālo grupu pieņemšanas iespējas (sk. 5.24. att.).



5.24. attēls. **Seksuālo minoritāšu un HIV inficēto pieņemšanas faktors dažādos reģionos, N=2291**
 Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Seksuālo minoritāšu un HIV inficēto personu pieņemšanas faktors ir spēcīgi vai ļoti spēcīgi izteikts Rīgā, kas liecina par lielāku toleranci un mazāku piesardzību pret atšķirīgajiem, jeb, ko Baumans nosaucis par „svešiniekiem”. Pretēja attieksme raksturo Latgales darba devējus, jo tur biežāk faktors nav raksturīgs vai ir vāji izteikts. Arī Zemgales reģionā seksuālo minoritāšu faktora augstākās vērtības grupas, kurās faktora darbība „spēcīgi” un „ļoti spēcīgi izteikta”, raksturo proporcionāli mazāku daļu darba devēju, bet zemākās faktora vērtību grupas Zemgalē ir sastopamas proporcionāli biežāk. Izskaidrojums, iespējams, jāmeklē darba devēju specifiskās iezīmes (mazāk mikro lieluma darba devēju, nedaudz zemāks ekonomiskā aktivitātes līmenis).

Atšķirīgā attieksme pret dažādām darba tirgus riskam pakļautajām grupām ir skaidrojama ar postindustriālā perioda darba tirgus attiecību iezīmēm, noraidošas attieksmes saglabāšanos pret vienām grupām un samazināšanos pret citām. Neformālās darbinieku meklēšanas faktors spēcīgi un ļoti spēcīgi biežāk ir izteikts Rīgas reģionā, kur darba devējiem ir visplašākās iespējas izmantot citus darbinieku meklēšanas veidus. Asociāciju koeficients $\Lambda < 0,05$ norāda uz asociatīvu saišu pastāvēšanas iespēju starp uzņēmuma/iestādes piederību reģionam un darbinieku meklēšanu neformālā ceļā (sk. 5.25. att.).

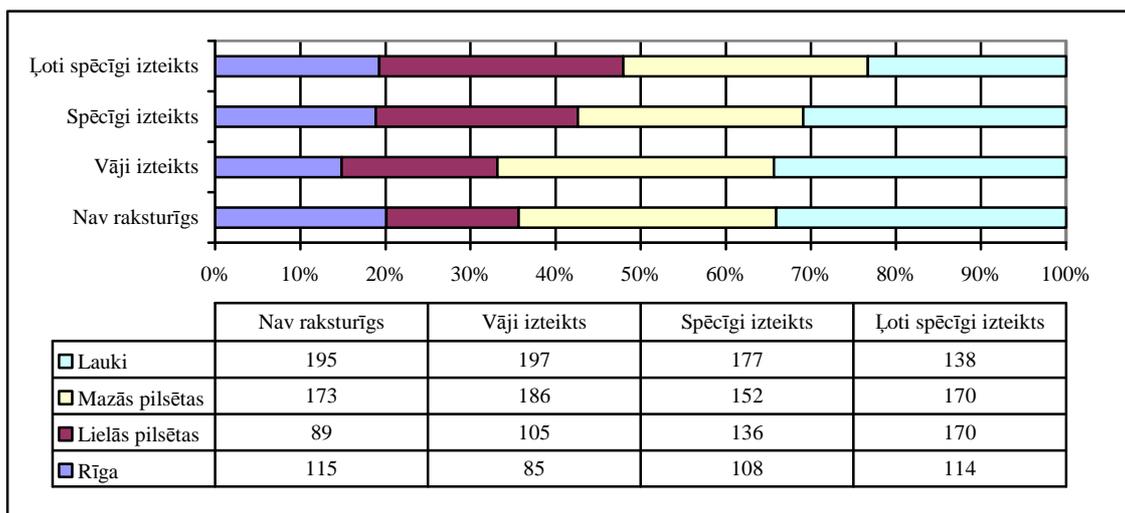


5.25. attēls. **Neformālās darbinieku pieņemšanas faktora atšķirības reģionos, N=2291**
 Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Kopienas tipa attiecības pēc Tennīsa teorijas raksturo lauku/mazo pilsētu iedzīvotājus. Aptaujas dati neatbilst šai teorijai. Beka riska teorija darba tirgus attiecības saista ar risku intensifikāciju un drošības samazināšanos. Rīgas darba devējus tiešāk skārušas darba tirgus attiecību izmaiņas postindustriālajā periodā, jo globālo pārmaiņu iespaids Latvijas darba tirgū vispirms skar Rīgu. Tāpēc darba devēji mēģina adaptēties strauji mainīgajai situācijai, ar neformālu attiecību palīdzību meklējot darbiniekus starp radiem, draugiem un paziņām. Tā var izpausties arī Beka raksturotā „pusceļa modernitāte” darba tirgus attiecībās un no sociālisma perioda saglabājusies neuzticība formālajām struktūrām, kas iezīmē zināmu „takas atkarību” darba tirgus attiecībās, paļaujoties uz personīgo pieredzi un neformālā ceļā iegūtām atsauksmēm. Pārējo deviņu faktoru vērtību grupas atšķirībām dažādos reģionos nav statistiskā nozīmības, tāpēc autore tās sīkāk neanalizēs, bet pievērsīsies faktoru vērtību grupu atšķirībām dažādos apdzīvoto vietu tipos.

Dažādos apdzīvoto vietu tipos statistiski nozīmīgi atšķiras etniskās tolerances, latviešu un sociāli demogrāfiskais, elastīgas darbinieku meklēšanas, izglītības un izaugsmes, marginalitātes, seksuālo minoritāšu un HIV, pensionēšanās, darba laika elastības, neformālās darbinieku meklēšanas faktoru vērtības grupas, kopā deviņu faktoru vērtību grupu dalījums.

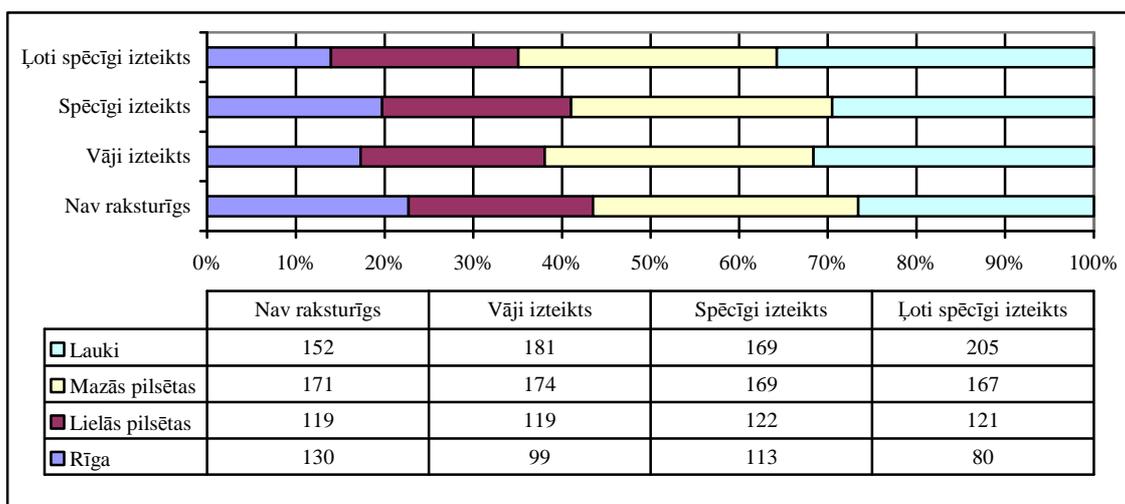
Neatšķiras piecu faktoru vērtību grupu dalījums dažādos apdzīvoto vietu tipos: profesionālo prasību, sociālās solidaritātes, papildus darba laika, formālo noteikumu apiešanas, darba drošības.



5.26. attēls. Etniskās tolerances faktora atšķirības APDZV tipos, N=2291

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Etniskās tolerances faktors „ļoti spēcīgi izteikts” visbiežāk ir konstatējams Latvijas lielajās pilsētās: Daugavpilī, Liepājā, Jelgavā, Ventspilī un Rēzeknē (sk. 5.26. att.). Faktors proporcionāli biežāk „nav raksturīgs” lauku un mazo pilsētu darba devējiem, tāpēc iepriekš izteiktais pieņēmums par darba devēju etniskā sastāva nozīmi uz etniskā faktora izpausmēm gan netiek pilnīgi apšaubīts (jo laukos darba devēju sastāvs ir etniski homogēnāks), bet neļauj noraidīt iespējamo pilsētas/ lauku ietekmi. Faktora vērtību grupu atšķirīgo pārstāvniecību statistisko nozīmību apliecina gan hī-kvadrāta kritērija vērtība ($<0,05$), gan asociāciju koeficienta Lambda ($<0,05$) vērtības. Lielajās pilsētās etnisko toleranci darba tirgus attiecībās ietekmē gan iedzīvotāju un darba tirgus dalībnieku etniskās proporcijas, gan pilsētnieku sociālās atšķirības.

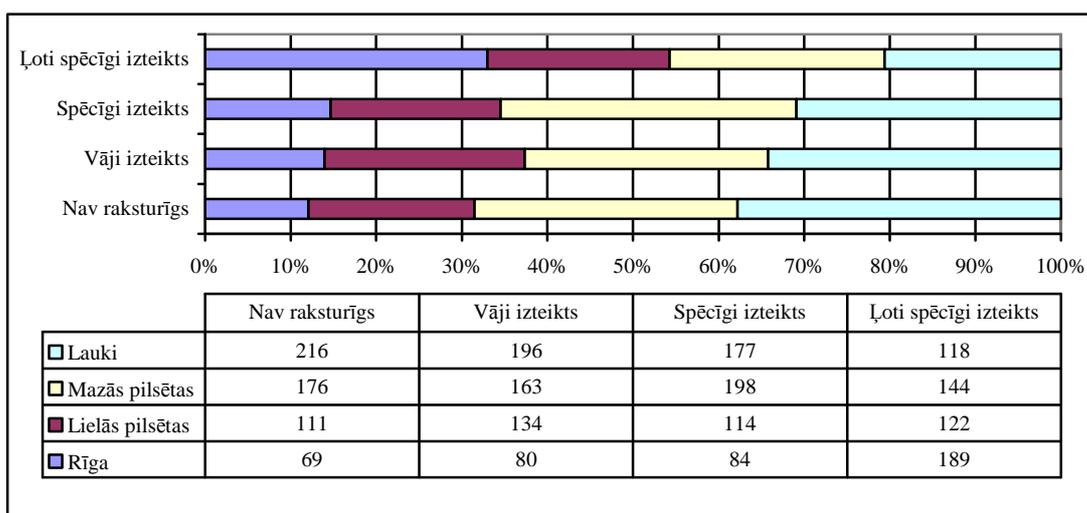


5.27. attēls. Latviešu un sociāli-demogrāfiskais faktors, N=2291

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Latviešu un sociāli demogrāfiskais faktors ietver šķietami pretrunīgu grupu atbalstu ienākšanai darba tirgū (personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma; ar pirmskolas vecuma bērniem; 40-55 gadu vecuma personas; latvieši; vīrieši; sievietes). Autore interpretē faktoru kā atbalstu vietējām sociāli demogrāfiskām grupām, tādēļ tā proporcionālais dalījums dažādās apdzīvotajās vietās varētu atšķirties. Tiešām, spēcīgi izteikts faktors retāk ir Rīgā, bet biežāk – laukos. To apstiprina statistiskās nozīmības rādītāja hī-kvadrāta kritērija ($X^2 < 0,05$) un asociāciju koeficienta Lambda ($L < 0,05$) vērtības. Zināmā mērā sociālo atbalstu demogrāfiski atbalstāmajām grupām un latviešiem var skaidrot ar Baumana minēto komunitārisma atdzimšanu, savējo atbalstīšanu, kas spēcīgāk izteikts laukos un mazajās pilsētās.

Tomēr vizuālais novērtējums (sk. 5.27. att.) neatklāj sevišķi izteiktas atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos. Taču Lambda $< 0,05$ norāda par asociatīvu saišu pastāvēšanu starp atbalstu faktora aptvertajām sociāli demogrāfiskajām grupām, tāpēc ir vērts to analizēt kompleksā ar citu faktoru (rādītāji) iedarbību.

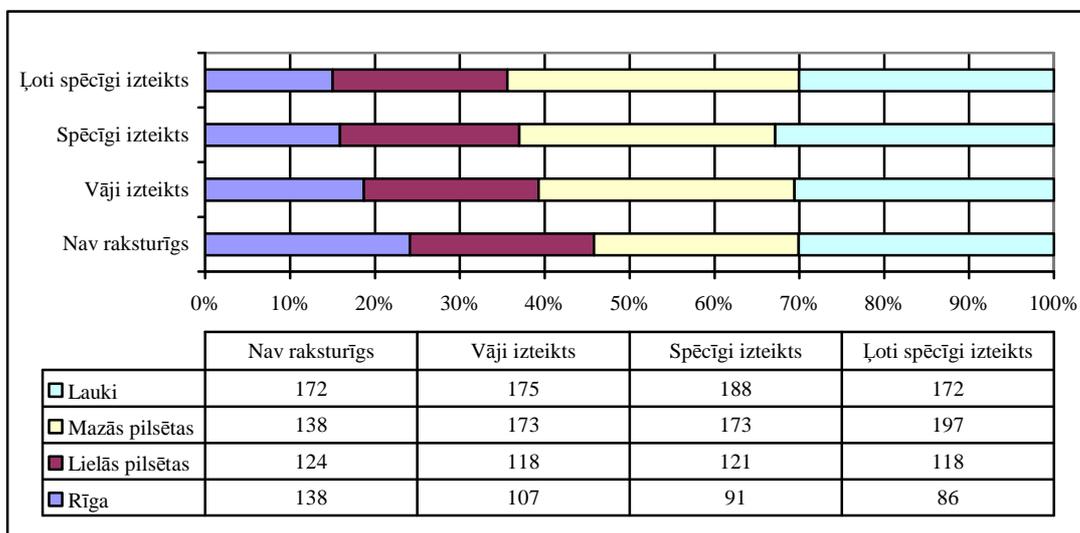


5.28. attēls. Elastīgas darbinieku meklēšanas faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos, N=2291

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Elastīgas darbinieku meklēšanas faktors norāda uz plašāku un biežāku dažādu darbinieku meklēšanas veidu izmantošanu. Faktora vērtību grupu atšķirību statistisko nozīmību dažādos apdzīvoto vietu tipos apstiprina statistiskās nozīmības rādītāja hī-kvadrāta kritērija ($X^2 < 0,05$) un asociāciju koeficienta Lambda ($L < 0,05$) vērtības. Darba devējiem Rīgā šis faktors visbiežāk ir ļoti spēcīgi izteikts, bet visretāk tas ir raksturīgs lauku darba devējiem. Vizuālais un procentuālais novērtējums uzrāda visizteiktākās atšķirības starp Rīgu un pārējiem apdzīvoto vietu tipiem, kuri atšķiras arī savā starpā, taču šīs savstarpējās atšķirības ir daudz mazāk izteiktas nekā salīdzinājumā ar Rīgas darba devējiem. Visdrīzāk to veicina gan

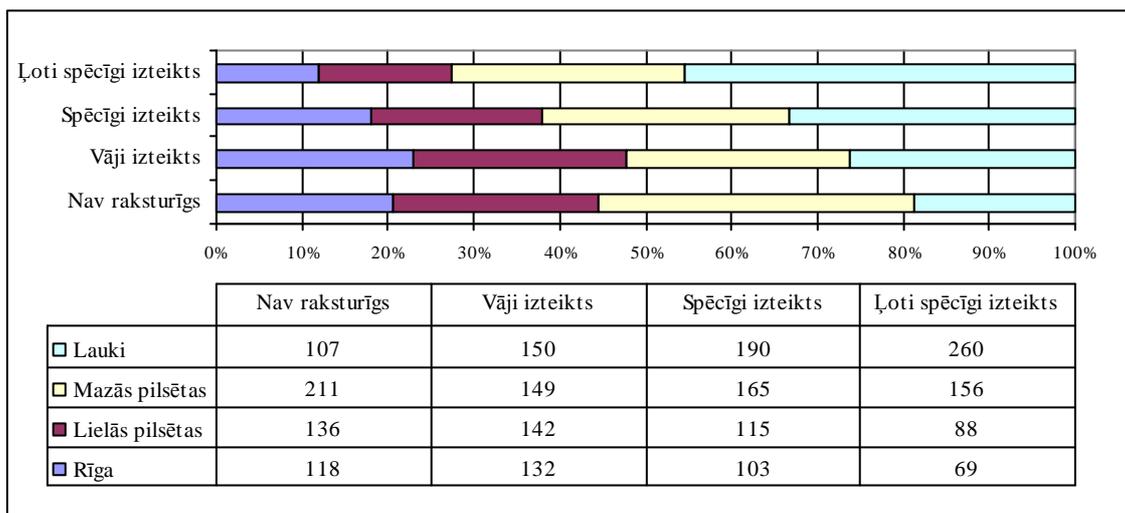
resursu pieejamība (IKT, administratīvās pārvaldes organizācijas, u.c.) Rīgas darba devējiem, gan nepieciešamība atrast kvalificētus specifisku (t.sk. progresīvo pakalpojumu nozaru) nozaru speciālistus. Lambda norāda uz asociatīvo saišu pastāvēšanas iespēju starp darbinieku meklēšanas elastību un to atrašanos dažādās apdzīvotajās vietās.



5.29. attēls. **Izglītības un izaugsmes faktora vērtības dažādos apdzīvoto vietu tipos, N=2291**
 Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

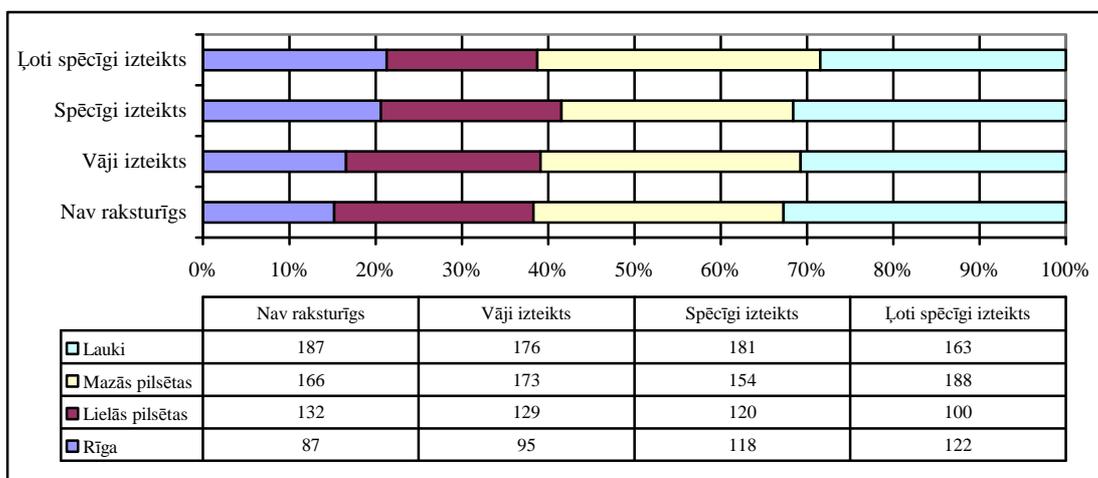
Izglītības un izaugsmes faktora augstākās vērtības grupas samazinās Rīgā un lielajās pilsētās, bet relatīvi palielinās mazajās pilsētās un īpaši laukos, kas var šķīst pārsteidzoši. Taču tam var rast vairākus skaidrojumus, kas tiks analizēti pētījuma kvalitatīvajā daļā. Faktora vērtību grupu atšķirību statistisko nozīmību dažādos apdzīvoto vietu tipos apstiprina statistiskās nozīmības rādītāja hī-kvadrāta kritērija ($X^2 < 0,05$) un asociāciju koeficienta Lambda ($L < 0,05$) vērtības. Katrā ziņā šī faktora vērtību izmaiņas neatbilst uzņēmuma/iestādes lielumam un resursu pieejamībai, jo Rīgas un citu lielo pilsētu darba devējus nevar raksturot kā resursiem nabadzīgus vai mazus. Arī tehnoloģijas un informācijas ir pieejamākas Rīgas un lielo pilsētu darba devējiem. Tādēļ ir pamats domāt par sociāliem nevis materiālā nodrošinājuma un resursu pieejamības cēloņiem atšķirīgai attieksmei pret darbinieku izglītības un karjeras izaugsmes jautājumiem. Varbūt darbiniekus atbalsta tāpēc, ka laukos labi speciālisti ir retāk pieejami? Darbinieku izglītības un izaugsmes neatbalstīšana ir interpretējama kā nepietiekamās nodarbinātības modeļa iezīme, zināšanu ietilpīgu darba tirgus attiecību nenovērtēšana ilgtermiņā, kas raksturo Rīgas darba devējus, kuriem objektīvi ir pieejamāki plūsmu telpas elementi. Iespējams, Rīgas darba devēji pārāk paļaujas uz darbinieku individuālo iniciatīvu ārpus darba, kas nozīmē darbinieku resursu augstāku

patēriņu un kas raksturojuma kā nepietiekamās nodarbinātības un iekšējās elastības trūkuma izpausme.



5.30. attēls. **Marginalitātes faktora vērtības dažādos apdzīvoto vietu tipos, N=2291**
 Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

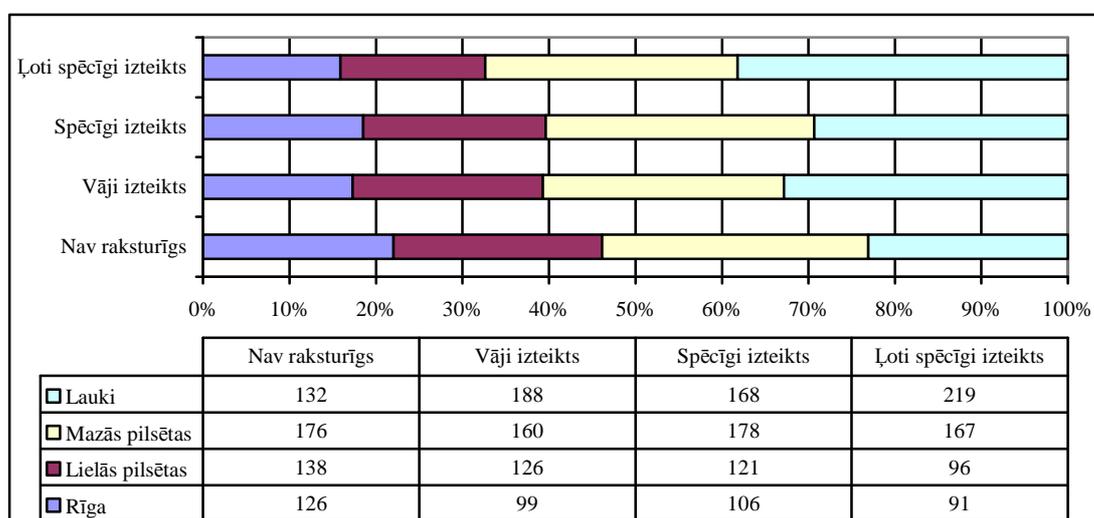
Marginalitātes faktora augstākās vērtības biežāk ir sastopamas laukos un mazajās pilsētās, bet visretāk – Rīgā. Atšķirības ir statistiski nozīmīgas, ko apstiprina hī-kvadrāta kritērija ($X^2 < 0,05$) vērtība. Marginālo grupu nodarbinātības iespējas un darba devēju piederība noteiktam apdzīvoto vietu tipam var būt asociatīvi saistītas, jo Lambda vērtības ($L < 0,05$) norāda uz asociatīvo saišu pastāvēšanas iespēju (sk. 5.30. att.). Iespējams, tas ir izskaidrojams ar lielāku iecietību pret darba ņēmējiem, kas formāli neatbilst standarta darba līgumu slēgšanas nosacījumiem, vai arī iespēju šīs grupas nodarbināt, neievērojot likumdošanas nosacījumus.



5.31. attēls. **Seksuālo minoritāšu un HIV faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos, N=2291**
 Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Rezultātus interpretējot pilsētas/lauku atšķirību un Baumana svešinieka nepieņemšanas teorijas kontekstā, secināms, ka faktorā ietvertās marginālās grupas laukos ir „savējās”, nevis „svešās”. Darba devēju tolerance pret tām ir izskaidrojama nevis ar toleranci pret šādām grupām vispār, bet pret to pārstāvjiem tuvākajā apdzīvotajā vietā vai ar tādu darbu piedāvājumu (smagums, apstākļi, sociālā drošība), kuru nav ar mieru strādāt citu grupu pārstāvji. Nevar izslēgt arī darba ņēmēju trūkumu atsevišķās nozarēs pētījuma norises laikā, jo darba ņēmēju plūsmas migrācijas rezultātā attālinās no laukiem un mazajām pilsētām.

Galavība pieņemt darbā seksuālo minoritāšu pārstāvjus un ar HIV inficētas personas (sk. 5.31. attēlu) statistiski nozīmīgi (hī-kvadrāta vērtība $X^2 < 0,05$) atšķiras dažāda tipa apdzīvotajās vietās. Savukārt koeficients Lambda nenorāda uz asociatīvu saistību pastāvēšanas iespēju starp mainīgajiem, tāpēc citu ietekmējošo faktoru ietekme uz šo faktoru var izrādīties nozīmīgāka. Rīgā biežāk ir sastopamas augstākas faktora vērtības, tas biežāk ir „spēcīgi” vai „ļoti spēcīgi” izteikts. Laukos un mazajās pilsētās biežāk faktora vērtība ir „vāji izteikta” vai „nav raksturīga”. Atšķirībā no marginalitātes faktora šajā gadījumā faktora vērtību atšķirības atbilst pilsētu/ lauku dzīvesveida atšķirību klasiskajām teorijām un arī Baumana „svešinieka” koncepcijai. Tāpēc var izvirzīt hipotēzi, ka marginalitātes faktors skaidrojams nevis ar augstāku toleranci, bet zemāku formālo noteikumu, normu ievērošanas, institucionalizācijas praksi.

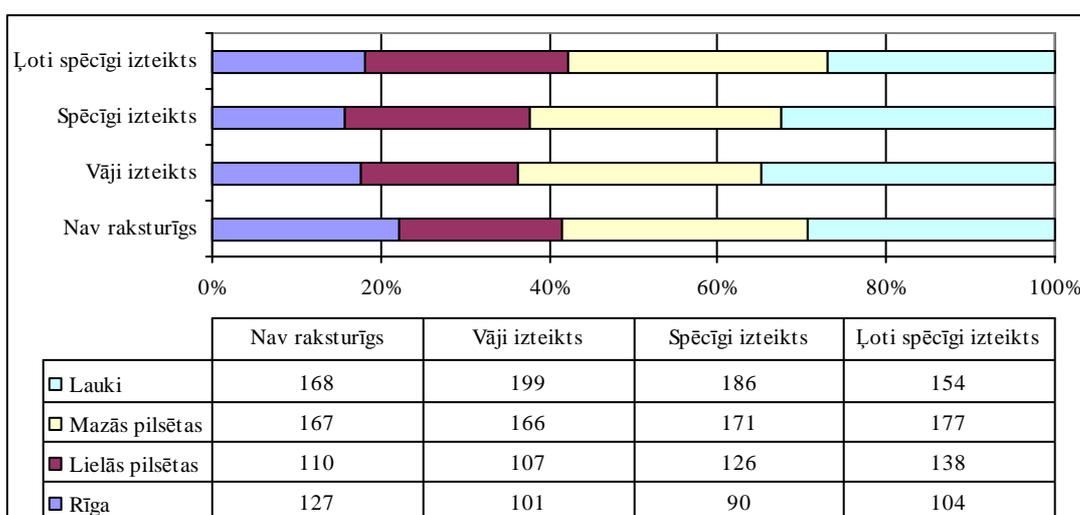


5.32. attēls. Pensionēšanās faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos, N=2291

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Pensionēšanās faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos atšķiras statistiski nozīmīgi: laukos faktors biežāk ir „spēcīgi” un „ļoti spēcīgi” izteikts, bet pretējas faktora vērtību tendences raksturo Rīgas darba devējus (sk. 5.32. att.). Faktora atšķirības var interpretēt vismaz divējādi: vai nu kā lielāku toleranci pret cilvēkiem, kuri saņem vai drīz

saņems pensiju, vai kā iespēju darba devējiem neuzņemt pilnu atbildību par sociālās drošības garantijām un atalgojuma līmeni darbiniekiem, kuri jau saņem vai drīz saņems sociālās drošības pabalstus. Atšķirības pensionēšanās faktora darbībā dažādos apdzīvoto vietu tipos ir statistiski nozīmīgas ($X^2 < 0,05$), bet Lambda vērtības ($L < 0,05$) norāda uz asociatīvo saišu pastāvēšanas iespēju starp pensionēšanās faktora darbību un darba devēju piederību dažādiem apdzīvoto vietu tiptiem. Dažkārt darba devējiem var būt izdevīgi pieņemt darbā cilvēkus, kuriem valsts jau garantē vai drīzumā nodrošinās sociālo atbalstu pensijas veidā. Invalīdu un pirmspensijas vecuma cilvēku nodarbināšanu atbalsta arī atsevišķas NVA programmas.

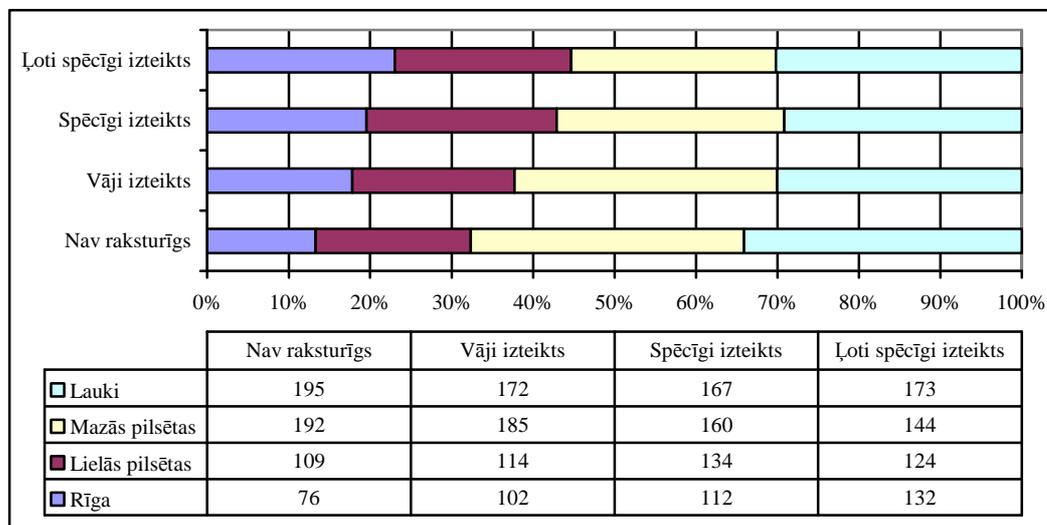


5.33. attēls. **Darba laika elastības faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos, N=2291**
 Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Darba laika elastības faktors biežāk nav raksturīgs Rīgā, savukārt, „spēcīgi” vai „vāji” biežāk ir izteikts laukos (sk. 5.33. att.). Faktora vērtības, kuras ir „ļoti spēcīgi izteiktas”, biežāk sastopamas mazajās pilsētās un laukos, taču retāk nekā faktora vidējo vērtību grupas. Faktora vērtību grupu atšķirību statistisko nozīmību dažādos apdzīvoto vietu tipos apstiprina statistiskās nozīmības rādītāja hī-kvadrāta kritērija ($X^2 < 0,05$) un asociāciju koeficienta Lambda ($L < 0,05$) vērtības. Elastīga darba laika iespējas bieži netiek nodrošinātas nevienā no Latvijas apdzīvoto vietu tiptiem, tomēr zināmu pārsteigumu raisa tas, ka Rīgā faktors biežāk „nav raksturīgs” nekā ir „ļoti spēcīgi izteikts”. Faktora vērtību atšķirības atspoguļo vispārējo ekstensīvo, neofordismam raksturīgo nodarbinātības modeļu izplatību Latvijas darba tirgū.

Pārsteidzoša ir arī neformālās darbinieku meklēšanas faktora augstāko un zemāko vērtību izplatība Rīgā un citās lielajās pilsētās, no vienas puses, un laukos un mazajās pilsētās. no otras puses. Neformālais faktors darbinieku meklēšanai biežāk ir „spēcīgi” un „ļoti spēcīgi” izteikts Rīgā un citās lielajās pilsētās, kur ir daudz lielākas iespējas izmantot citus

darbinieku meklēšanas veidus, bet relatīvi retāk laukos un mazajās pilsētās, kur loģiski pamatota būtu balstīšanās uz pazīstamu cilvēku atsauksmēm (5.34. att.). Vai tas nozīmē, ka arī lielpilsētās ir izteikts provinciālisms, Baumana aprakstītās „bailes, piesardzība pret svešiniekiem” darba tirgū?



5.34. attēls. Neformālās darbinieku meklēšanas faktora atšķirības dažādos apdzīvoto vietu tipos, N=2291

Avots: „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas” (2007).

Mazajās pilsētās un laukos, salīdzinot ar citiem apdzīvoto vietu tipiem, spēcīgāk („spēcīgi izteikts” vai „ļoti spēcīgi izteikts”) izpaužas latviešu un sociāli-demogrāfiskais, izglītības un izaugsmes, marginalitātes un pensionēšanās faktors. Vājāk („vāji izteikts” vai „nav raksturīgs”) nekā citos apdzīvoto vietu tipos laukos un mazajās pilsētās izpaužas etniskās tolerances, seksuālo minoritāšu un HIV inficēto, darba laika elastības un neformālās darbinieku meklēšanas faktors.

Darba devēju un darba ņēmēju attiecību elastības novērtējuma vispārīguma paaugstināšanai tiek veikta faktoranalīze, kuras rezultātā izdalīti 14 faktori. Faktori, kuri izskaidro lielāku daļu dispersijas ir etniskās tolerances, profesionālo prasību, latviešu un sociāli demogrāfiskais faktors un elastīgas darbinieku meklēšanas faktors.

Veicot krusttabulu analīzi faktoru ranžējuma grupām reģionos, astoņu faktoru līmeņa grupas reģionos atšķiras statistiski nozīmīgi (etniskās tolerances, elastīgas darbinieku meklēšanas, marginalitātes, seksuālo minoritāšu un HIV, pensionēšanās, darba drošības, darba laika elastības un neformālās darbinieku meklēšanas faktors).

Apdzīvoto vietu tipu griezumā statistiski nozīmīgi atšķiras etniskās tolerances, latviešu un demogrāfisko grupu, elastīgas darbinieku meklēšanas, izglītības un izaugsmes, marginalitātes, seksuālo minoritāšu, pensionēšanās, darba laika elastības un neformālās darbinieku meklēšanas faktori.

Atšķirību statistiskā nozīmība nebalstās uz faktora izskaidrojamās dispersijas apjomu, bet reģionālo dalījumu faktoru darbības perspektīvā. Faktoranalīze atklāj, ka dažādas elastības dimensijas ir saistītas savā starpā un indikatori no atsevišķām dimensijām arī veido interesantas kombinācijas faktoru ietvaros. Būtu vajadzīgi tālāki pētījumi, lai atklātu, kāpēc tā vai cita faktora vērtību grupas koncentrējas vai iztrūkst atsevišķos reģionos un apdzīvoto vietu tipos.

Gan reģionu, gan apdzīvoto vietu tipu griezumā statistiski nozīmīgi atšķiras etniskās tolerances, elastīgas darbinieku meklēšanas, marginalitātes, seksuālo minoritāšu un HIV, pensionēšanās, darba laika elastības, neformālās darbinieku meklēšanas faktori. Tos var saistīt ar piederību noteiktām reģionālajām telpiskajām vienībām. Ar attālumu no globālo plūsmu mezglu punktiem var saistīt elastīgas darbinieku meklēšanas un neformālās darbinieku meklēšanas faktoru darbību, jo tie nozīmē informāciju tehnoloģiju, progresīvo pakalpojumu izmantošanu vai tieši pretēju – iztikšanu bez tiem. Atšķirības etniskās tolerances, seksuālo minoritāšu un HIV faktoru darbībā, iespējams, var izskaidrot ar Baumana bailēm no svešā. Darba laika elastības faktoru izskaidro uzņēmumu/iestāžu funkcionālā elastība, piemērošanās individuāliem riskiem un uzņēmumu darbības efektivitātes paaugstināšanai. Pensionēšanās faktora nozīmība ietver elastdrošības realizācijas problēmas un nepilnas nodarbinātības iezīmes. Tas pats ir sakāms par marginalitātes faktoru. Tomēr šo faktoru darbību var ietekmēt arī atsevišķu speciālistu trūkums mazajās pilsētās un laukos.

Ne reģionu, ne apdzīvoto vietu tipu griezumā neatšķiras profesionālo prasību, sociālās solidaritātes, papildus darba laika un formālo noteikumu apiešanas faktori. Šo faktoru izklīde īpaši neatšķiras reģionālo telpisko vienību griezumā, un to ietekmē citi, arī kvantitatīvajā pētījumā neiekļauti faktori.

Lai precizētu faktoru iedarbību, iespēju noteikt to darbības aprises un tās ietekmējošos neatkarīgos faktorus autore veica daudzdimensiju lineārās regresijas analīzi ar soļu metodi (*Multivariate stepwise linear regression*). Tajā iekļauti gan iepriekš analizētie reģionālās telpiskās piederības, gan papildus neatkarīgi faktori. Faktoru regresijas analīze nozīmē, ka ar lineārās regresijas metodes palīdzību tiek meklēti tos ietekmējošie rādītāji. Ietekmējošie rādītāji pārveidoti par jaunizveidotiem mainīgajiem (*dummy variables*), tādējādi ir piemērojama pakāpeniskā (*stepwise*) lineārā regresija. Analīzē kā neatkarīgi mainīgie tika iekļauti 15 mainīgie, tos vispirms pārkodējot par mākslīgi radītiem (*dummy*) mainīgajiem, lai būtu iespējams tos izmantot daudzdimensiju lineārās analīzes veikšanai. Kā atsauces grupas izmantoti vēl seši neatkarīgie mainīgie. Neatkarīgie mainīgie ietvēra darba devēju sektora piederību, uzņēmumu/iestāžu lielumu, pastāvēšanas ilgumu, valodas lietojumu, kā arī jau iepriekš analizētos reģionālās un apdzīvotās vietas tipa piederības rādītājus, jo svarīgi ir

noskaidrot to precīzo ietekmi kompleksā ar citiem faktoriem. Rezultātus var dalīt grupās atkarībā no faktoram atbilstoša modeļa izveides iespējām.

Elastīgas darbinieku meklēšanas faktoram var izveidot statistiski nozīmīgi pamatotu modeli ($B=0,850$) ($t<0,05$). Modelis izskaidro 16,6% (R Square) darba devēju darbinieku meklēšanas izmaiņu izkliedes, kas ir vairāk nekā citiem faktoriem. Modeli uzlabo seši neatkarīgie faktori, no kuriem četri statistiski nozīmīgi samazina varbūtību, ka darba devējs var atbilst elastīgās darbinieku meklēšanas faktora darbības modelim: piederība mikro uzņēmumu grupai (St.B= -0,470), mazo uzņēmumu grupai (St.B= -0,255), atrašanās laukos (St.B= -0,08) latviešu valodas lietojums ikdienas saziņā St.B=-0,104). Varbūtību, ka darba devējs atbilst elastīgas darbinieku meklēšanas modeļa darbībai, paaugstina divi neatkarīgie faktori: atrašanās Rīgas reģionā (St.B= 0,150) un darbība no 3 līdz 10 gadiem (St.B= 0,047) (sk. 5. nodaļas pielikuma 15. tabulu).

Marginalitātes faktora iedarbību arī var raksturot ar statistiski nozīmīgu regresijas modeli, kas aptver 6,7% darba devēju. Modeli uzlabo, paaugstinot darba devēju varbūtību tikt tajā iekļautiem, divi neatkarīgie faktori: piederība laukiem (St.B= 0,262), piederība mazajām pilsētām (St.B= 0,084), kas paaugstina varbūtību pieņemt darbā personas bez latviešu valodas zināšanām, bijušos ieslodzītos, nepilngadīgas personas un personas ar atkarībām. Neatkarīgie faktori, kas statistiski nozīmīgi pazemina varbūtību iekļauties faktora modelī, ir trīs: uzņēmuma/iestādes piederība mikro uzņēmumiem/iestādēm (St.B= -0,219), piederība mazajiem uzņēmumiem/iestādēm (St.B= -0,124) un latviešu valodas lietojums ikdienas saziņā (St.B= -0,085) (sk. 5. nodaļas pielikuma 17. tabulu).

Regresijas analīzes rezultāti rāda (sk. 5. nodaļas pielikuma 14. tabulu), ka iespējams izveidot modeli, kas ietver darba devējus, kuriem raksturīgs etniskās tolerances faktors ($B=0,231$), jo T-testa vērtība $t<0,05$, regresijas vienādojums statistiski nozīmīgi izskaidro rezultējošās pazīmes – darba devēju etniskās tolerances izmaiņas. Izskaidrojamās izkliedes līmenis (RSquare) ļauj izskaidrot 4,7% no etniskās tolerances izmaiņām. ANOVA statistika norāda uz modeļa uzlabošanas neatkarīgo mainīgo faktoru iekļaušanas rezultātā. Analīzes rezultātā ir atsijāti četri svarīgākie neatkarīgie ietekmējošie faktori, kuru ietekme pārbaudīta ar t testu, pamatojot statistisko nozīmību ($t<0,05$). Svarīgākais neatkarīgais ietekmējošais faktors, kurš paaugstina darba devēja varbūtību tikt iekļautam modelī, ir krievu/citas valodas lietojums ikdienas saziņā (St.B= 0,182). Svarīgākie neatkarīgie ietekmējošie faktori, kuri statistiski nozīmīgi samazina darba devēju varbūtību tikt iekļautiem modelī, ir: latviešu valodas lietojums uzņēmumā/iestādē (St.B=-0,213), piederība mikro uzņēmumu (-0,124) vai mazo uzņēmumu (-0,096) grupai. Analīzes rezultātā no četriem piedāvātajiem modeļiem ir izvēlēts ceturtais ar augstāko izskaidrojamās izkliedes koeficientu $R=0,247$.

Neformālās darbinieku pieņemšanas modelis aptver 4,1% ($B=-0,229$) dispersijas. Modeli uzlabo četri neatkarīgi faktori, kuri statistiski nozīmīgi paaugstina tā realizācijas varbūtību. Divi no neatkarīgajiem faktoriem attiecas uz uzņēmuma/iestādes darbības ilgumu (līdz trīs gadiem $St.B=0,131$; no trīs līdz septiņiem gadiem $St.B=0,088$), viens ar piederību mikro uzņēmumiem/iestādēm ($St.B=0,061$) un viens ar piederību Rīgas reģionam ($St.B=0,143$) (sk. 5. nodaļas pielikuma 21. tabulu).

Seksuālo minoritāšu un HIV inficēto faktora darbību var raksturot ar statistiski nozīmīgu regresijas modeli, kas aptver 3,9% darba devēju izkliedes. Modeli uzlabo neatkarīgie faktori, paaugstinot vai pazeminot tā darbības varbūtību. Faktora darbības varbūtību paaugstina neliels uzņēmuma/iestādes darbības ilgums – līdz trīs gadiem ($St.B=0,137$), no trīs līdz 10 gadiem ($St.B=0,077$), kā arī darbība Rīgas reģionā ($St.B=0,064$). Faktora darbības varbūtību statistiski nozīmīgi pazemina uzņēmumā/iestādē lietotā valoda, ja tā ir krievu vai cita svešvaloda ($St.B=0,113$), kā arī piederība Latgales reģionam (sk. 5. nodaļas pielikuma 18. tabulu).

Darba laika elastības faktora darbībai var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas ļauj izskaidrot 3,4% izskaidrojamās izkliedes. To uzlabo divi statistiski nozīmīgi neatkarīgie faktori, paaugstinot tā darbības varbūtību. Abi ietekmējošie faktori ir saistīti ar uzņēmuma/iestādes lielumu (mikro darba devējiem $St.B=0,273$, mazajiem uzņēmumiem/iestādēm $St.B=0,114$) (sk. 5. nodaļas pielikuma 49. tabulu).

Pensionēšanās faktoram, kurš paredz pieņemt darbā cilvēkus, kuri jau saņem vai drīzumā saņems pensiju, var izveidot statistiski nozīmīgu modeli ($B=0,092$, $t<0,05$), kas aptver 3,3% pensionēšanās grupu pieņemšanas izmaiņu izkliedes. Faktora darbības varbūtību statistiski nozīmīgi paaugstina darba devēja piederība laukiem ($St.B=0,083$), bet faktora darbības varbūtību statistiski nozīmīgi pazemina krievu vai citas valodas lietojums ($St.B=-0,112$), kā arī uzņēmuma/iestādes darbības ilgums (līdz trīs gadiem $St.B=-0,094$; no trīs līdz septiņiem gadiem $St.B=-0,060$) (sk. 5. nodaļas pielikuma 19. tabulu).

Darba drošības faktoram iespējams izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas aptver 2,6% darba devēju. ($B=0,092$) ($t<0,05$). Modelis izskaidro 2,6% darba drošības iespēju nodrošināšanas izmaiņu (R Square) dispersijas. Faktora darbības modeli uzlabo divi neatkarīgie mainīgie. Faktora darbības varbūtību statistiski nozīmīgi paaugstina piederība mikro uzņēmuma statusam ($St.B=0,155$), bet pazemina darbība lauku apdzīvotajās vietās ($St.B=-0,052$) (sk. 5. nodaļas pielikuma 20. tabulu).

Pakāpeniskā daudzfaktoru regresijas analīze ļauj izveidot izglītības un izaugsmes faktoram atbilstošu darba devēju modeli. Optimālākais modelis aptver 2,4% izskaidrojamās darba devēju izkliedes. Regresijas analīzes rezultātā var izdalīt četrus statistiski nozīmīgus

ietekmējošos faktoros. Uzņēmuma/iestādes darbības ilgums līdz 3 gadiem (jauns) paaugstina varbūtību, ka tiek atbalstīta darbinieku izaugsme un izglītība (St.B=0,07), bet šo varbūtību samazina darba devēja piederība mikro uzņēmumiem/iestādēm (St.B=-0,114), uzņēmuma/iestādes darbība Rīgas reģionā (St.B=-0,088), kā arī krievu un citas valodas lietojums ikdienas saziņā (St.B=-0,064) (sk. 5. nodaļas pielikuma 16. tabulu).

Tiešā veidā darba tirgus attiecību reģionālās atšķirības raksturo faktoru darbības modeļus ietekmējošie neatkarīgie faktori, kuri parāda darba devēju piederību apdzīvotas vietas tipam vai reģionam. Darba devēja piederība laukiem vai mazajām pilsētām paaugstina varbūtību tikt iekļautam marginalitātes faktora darbības modelī un pensionēšanās faktora darbības modelī. Darba devēju piederība laukiem vai mazajām pilsētām samazina varbūtību tikt iekļautiem darba drošības faktora modelī.

Reģionu griezumā kā nozīmīgs faktoru darbības modeļus ietekmējošs faktors visbiežāk izpaužas piederība Rīgas reģionam. Darba devēja piederība Rīgas reģionam statistiski nozīmīgi paaugstina iespēju tikt iekļautam elastīgas darbinieku piesaistes, seksuālo minoritāšu un HIV un neformālās darbinieku pieņemšanas faktoru modeļiem. Piederība Rīgas reģionam statistiski nozīmīgi pazemina darba devēja iespēju tikt iekļautam izglītības un izaugsmes modelī. Faktoru darbības modeļu lineārās regresijas analīze ļauj secināt, ka darba devēja piederība Rīgas reģionam biežāk nekā piederība citiem reģioniem statistiski nozīmīgi ietekmē darba devēju varbūtību atbilst modelim. Piederība Rīgas reģionam kā ietekmējošs faktors izpaužas biežāk nekā piederība Rīgai. Piederība Latgales reģionam statistiski nozīmīgi pazemina varbūtību, ka darba devējs tikt iekļauts seksuālo minoritāšu un HIV inficēto faktora darbības modelī.

Kā darba devēju darbību ietekmējošie faktori izpaužas piederība laukiem un mazajām pilsētām, piederība Rīgas reģionam un piederība Latgales reģionam. Tas ļauj secināt, ka darba tirgus aģentu — darba devēju attiecību ar darba devējiem reģionālās atšķirības septiņu faktoru (elastīgas darbinieku piesaistes, izglītības un izaugsmes, marginalitātes, seksuālo minoritāšu un HIV, pensionēšanās un neformālās darbinieku meklēšanas) darbības gadījumā statistiski nozīmīgi ietekmē piederība kādai no reģionālajām vienībām: laukiem, mazajām pilsētām, Rīgas reģionam vai Latgales reģionam. Divus pārējos faktoros (etniskās tolerances un darba laika elastības) statistiski nozīmīgi ietekmē citi, ar reģionālo un apdzīvotas vietas piederību tiešā veidā nesaistīti ietekmējošie faktori.

Ar daudzdimensiju lineārās regresijas metodes palīdzību nevar izveidot statistiski pamatotu profesionālo prasību modeli, taču var noteikt vienu faktoru, kas paaugstina varbūtību, ka darba devējam ir nozīmīgas profesionālās prasības. Šis faktors ir piederība mazo uzņēmumu grupai (sk. 5. nodaļas pielikuma 22. tabulu).

Arī latviešu un sociāli-demogrāfiskajam faktoram nevar izveidot statistiski noteiktu modeli ($t > 0,05$), Tomēr secināms, ka darba devēji, kas atbalsta latviešu un dažādu citu demogrāfisko grupu pieņemšanu darbā, ir retāk meklējami Rīgas reģionā (St.B= -0,086, $t < 0,05$) un biežāk latviešu valodu ikdienā jau lietojošajos uzņēmumos/iestādēs (St.B= -0,086, $t < 0,05$).

Nav iespējams izveidot statistiski pamatotu sociālās solidaritātes faktora modeli, taču ir noskaidroti faktori, kas kavē solidaritātes izpausmes pieņemot darbā grūtnieces, personas ar sliktu veselības stāvokli un invalīdus. Tie ir krievu un citas valodas lietojums (St.B=-,073), atrašanās laukos (St.B=-,064) un Zemgales reģionā (St.B=-,052). Reģionu un apdzīvoto vietu griezumā iepriekš veiktā faktoru vērību grupu krusttabulu analīze neuzrāda statistiski nozīmīgas atšķirības. Latvijas darba tirgū diemžēl sociālās solidaritātes trūkums pret darba meklētājiem grūtniecēm, invalīdiem un personām ar sliktu veselības stāvokli ir izplatīta parādība. Pretimnākoša darba devēju attieksme pret šīm grupām drīzāk ir uzskatāma par izņēmumu, kas, iespējams, ir saistīta ar specifiskām darba devēju iezīmēm (sk. 5. nodaļas pielikuma 25. tabulu).

Papildus darba laika faktoram nevar izveidot regresijas modeli, bet ir zināms viens faktors, kas paaugstina varbūtību, ka darba devējam ir svarīgi, lai darbinieki strādātu papildus darba laiku: tā ir uzņēmumu/iestādes darbība neilgu laiku (līdz trīs gadiem) (St.B= 0,052) (sk. 5. nodaļas pielikuma 26. tabulu).

Formālo noteikumu apiešanas faktoram dotā pētījumu ietvaros nevar izveidot statistiski nozīmīgu modeli. Iespējams vienīgi secināt, ka krievu vai citas svešvalodas lietojums uzņēmuma/iestādes ikdienas saziņā paaugstina faktora darbības varbūtību (St.B=0,094) (sk. 5. nodaļas pielikuma 27. tabulu).

Daudzdimensionālās lineārās regresijas rezultātā var izveidot etniskās tolerances, elastīgas darbinieku meklēšanas, izglītības un izaugsmes, marginalitātes, seksuālo minoritāšu un HIV, pensionēšanās, darba drošības, darba laika elastības un neformālas darbinieku meklēšanas faktoru modeļus. Nevar izveidot statistiski nozīmīgus modeļus profesionālo prasību, latviešu un demogrāfiskajam, sociālās solidaritātes un formālo noteikumu apiešanas faktoriem.

Gan krusttabulu, gan regresijas analīzes rezultāti norāda uz trim faktoriem, kurus ietekmējošie neatkarīgie faktori un telpiskā izvietojuma tendences netiek noskaidrotas un prasa papildus izpēti. Ne krusttabulu metodei pielietojamie statistiskās nozīmības koeficienti, ne lineārās regresijas konstantes (modeļa) statistiskās nozīmības pārbaudes koeficientu vērtības neļauj veidot skaidru vīziju par profesionālo prasību, sociālās solidaritātes un formālo

prasību apiešanas faktoru darbību Latvijas darba tirgus attiecībās un to atšķirībām dažādos reģionos un apdzīvoto vietu tipos. Iespējams, šo faktoru darbība neizpaužas institucionalizētā veidā un nav iesakņojusies darba tirgus attiecību praksē. Atšķiras divu faktoru raksturojuma statistiskā nozīmība krusttabulu analīzē un pielietojot lineāro regresiju. Tie ir papildus darba laika faktors, kuram iespējams izveidot statistiski nozīmīgu regresijas modeli, un latviešu un demogrāfiskais faktors, kuram ir noteiktas telpiskā izvietojuma atšķirības.

Darba tirgus attiecībās iniciatīvas lēmējvaras puse, pirmkārt, ir darba devēji, kuri izvēlas uzņēmuma/iestādes darba attiecību noformēšanas veidu, laiku, pašus darbiniekus ar kuriem veidot vai neveidot attiecības. Tāpēc ir svarīgi noskaidrot, kādas darba ņēmēja īpašības darba devējam ir vai nav svarīgas. Autore analizēja sekundārās analīzes intervijas kartē iekļautās 20 īpašības, kuras tālāk var dalīt 4 grupās (sk. 5. nodaļas pielikuma 28. tabulu).

Lai pārskatāmi analizētu darba devēju vērtējumu dažādām darbinieku īpašībām un prasmēm, tiek izmantots procentuālais dalījums un aranžējums. Ranžējot darbinieku īpašību un prasmju vērtējumu, iegūstam sekojošu rangū rindu.

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

Pēdējās vietas rangū rindā ieņem darbinieka gatavība kaut ko mainīt darba tirgus attiecībās un svešvalodu prasme. Svešvalodu prasmes zemais vērtējums netieši norāda uz

uzņēmumu/iestāžu lokālo darbību, neorientēšanos uz plašāku darbības teritoriālo un kultūras telpu.

Var izdalīt vairākas darbinieku kvalitāšu grupas darba devēju piedāvātajā uzskaitījumā.

- 1) **Darba attiecību kultūra** ietver darba disciplīnas ievērošanu, attiecības ar darba biedriem, lojalitāti uzņēmuma/iestādes vadībai, izvairīšanos no konfliktiem, saskarsmes prasmes, ārējo izskatu.
- 2) **Profesionālās kvalitātes un zināšanas:** profesionālās zināšanas un prasmes, pieredze, latviešu valodas zināšanas, krievu valodas zināšanas un citu svešvalodu zināšanas, datorzināšanas un prasmes.
- 3) **Gatavība piemēroties darba tīrgus pārmaiņām,** kas var izpausties **ārējā mehāniskā elastībā** kā gatavība izmantot personiskos līdzekļus uzņēmuma/iestādes labā, gatavība strādāt papildus stundas un gatavība mainīt dzīvesvietu.
- 4) **Gatavība piemēroties darba tīrgus pārmaiņām** var izpausties arī kā **iekšējā elastība:** profesionālā un personības pilnveidošanās – gatavība mācīties, gatavība mainīt darba vietu, gatavība mainīt profesiju un uzņemties jaunus darba pienākumus, iniciatīvu.

Tālākajā darba izstrādes gaitā ar binārās loģiskās regresijas metodes palīdzību pārbaudīta iespēja atbilstoši katras īpašības izvēlei izveidot statistiski nozīmīgu modeli un noskaidrot kategorijas varbūtību ietekmējošos faktoros (sk. 5. nodaļas pielikuma 29. – 48. tabulu).

Binārā loģiskā regresija ļauj noskaidrot dihotomiskā mainīgā atkarību no neatkarīgajiem mainīgajiem. Darba devēju vērtējums darbinieku īpašībām šajā pētījumā ir atkarīgais dihotomiskais mainīgais. Darba devēji vērtēja 20 piedāvātās darba ņēmēju īpašības (kategorijas) kā „ir svarīgas” vai „nav svarīgas”. Neatkarīgie mainīgie tika kodēti kā jaunizveidotie (*dummy*) mainīgie, analizējamā mainīgā vienai nozīmei piešķirot vērtību 1, bet pārējās kodējot kā 0. Binārā loģiskā regresija ļauj aprēķināt kategorijas varbūtību neatkarīgo mainīgo iedarbības rezultātā. Autore regresijas analizē pārbaudīja 21 neatkarīgā mainīgā ietekmi uz katras kategorijas varbūtību.

Darba attiecību kultūra ietver darba disciplīnas ievērošanu, attiecības ar darba biedriem, lojalitāti uzņēmuma/iestādes vadībai, izvairīšanos no konfliktiem un saskarsmes prasmes. Statistiski nozīmīgu regresijas modeli nevar izveidot kategorijai „attiecības ar darba biedriem”. Pārējām darba kultūru raksturojošajām iezīmēm var izveidot modeļus, bet izvairīšanās no konfliktiem modelis aptver tikai 0,7% izkliedes, kas tā nozīmi ierobežo.

Lojalitātes uzņēmuma vadībai modelis aptver 2,3 % dispersijas. Ietekmējošie faktori ir atrašanās Vidzemē, Latgalē, Zemgalē, mazajā pilsētā, krievu/citas valodas lietojums. Saskarsmes prasmju prasībām var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas aptver 2,6 % izskaidrojamās izkliedes. Kategorijas nozīmes varbūtību paaugstina darba devēja darbība laukos, krievu vai citas valodas lietojums, latviešu valodas lietojums proporcionāli mazāk nekā krievu valodas izmantošana ikdienas saziņā uzņēmumā.

Rezultātus var interpretēt kā darba devēju pašsaprotamu atbalstu nepieciešamībai veidot attiecības ar darba biedriem, izvairīties no konfliktiem, jo šīs prasības ir vienmērīgi izklaidētas gan starp dažādu reģionālo vienību, gan darba devēju lieluma un valodas lietojuma grupām. Savukārt zināmas atšķirības raksturo darba devēju vērtējumu darbinieku lojalitātei: augstāka varbūtība izpausties lojalitātes prasībām pastāv dažos no reģioniem (Vidzemē, Latgalē, Zemgalē), mazās pilsētās un uzņēmumos/iestādēs, kuros tiek lietota krievu vai cita valoda un kuros tiek uzsvērtā saskarsmes prasmju nozīme. Saskarsmes prasmju nozīmes varbūtību paaugstina darba devēju darbība lauku teritorijās, Latgalē un krievu vai citas valodas lietojums. Darba kultūras prasības ietver iepriekšparedzamas darba devēju prasības, kas neiezīmē prasību atšķirību postindustriālajās darba tirgus attiecībās, tās drīzāk atbilst darba tirgus attiecību neofordisma izpausmēm un nenorāda uz prasmju, kvalifikācijas prasību izmaiņām.

Profesionālās kvalitātes un zināšanas: profesionālās zināšanas un prasmes, pieredze, latviešu valodas zināšanas, krievu valodas zināšanas un citu svešvalodu zināšanas, datorzināšanas un prasmes.

Pieredzes modelis aptver tikai 0,3% izkliedes, tāpēc tā izmantošana ir apgrūtināta. Tomēr ir noskaidrots statistiski nozīmīgs to ietekmējošais neatkarīgais mainīgais: uzņēmuma pastāvēšanas ilgums. Jaunākiem, relatīvi neseno izveidotiem darba devējiem pieredze ir nozīmīgāka.

Profesionālo zināšanu un prasmju modelis aptver līdz 2,1% izkliedes, un tā varbūtību paaugstina darba devēja piederība mikro uzņēmumu/iestāžu grupai, krievu un citas valodas lietojums un atrašanās Latgalē.

Datorzināšanu un prasmju modelis aptver 9% izkliedes. Tas ir statistiski nozīmīgs, un varbūtību atbilst šim modelim paaugstina uzņēmuma lielums (piederība mikro, arī mazo uzņēmumu/iestāžu grupai), atrašanās laukos, Rīgā vai Latgalē.

Latviešu valodas zināšanas vēl nav kļuvušas par pašsaprotamu prasību visiem darba devējiem. Atbilstoši latviešu valodas zināšanu prasībām var izveidot vairākus statistiski nozīmīgus modeļus, kas izskaidro 9,8% izkliedes. Optimālākais modelis ietver trīs ietekmējošos

faktorus, kuri paaugstina tā realizācijas varbūtību statistiski nozīmīgi. Tie ir uzņēmuma/iestādes atrašanās laukos, mazajā pilsētā un piederība mazo darba devēju grupai.

Krievu valodas zināšanu vērtējumam var izveidot modeli, kas aptver 12% izkliedes. Tā varbūtību paaugstina darba devēja darbība laukos vai mazajā pilsētā, piederība mazo vai mikro uzņēmumu/iestāžu grupai, latviešu valodas lietojums ikdienas saziņā, kā arī krievu vai citas valodas lietojums.

Citu svešvalodu zināšanām kā darba devēja prasībai var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas izskaidro 5,7% izkliedes. Modeļa realizācijas varbūtību paaugstina darbība Rīgā, laukos, piederība mazo vai mikro uzņēmumu grupai un krievu vai citas svešvalodas lietojums.

Svarīgākie profesionālo prasību aspekti, kuriem var izveidot statistiski nozīmīgus modeļus, kuri izskaidro 9 līdz 12 % izkliedes, ir datorzināšanas un prasmes, latviešu un krievu valodas zināšanas.

Gatavību piemēroties darba tirgus pārmaiņām, kas var izpausties ārējā, mehāniskā elastībā, ietver trīs indikatorus: gatavība izmantot personiskos līdzekļus uzņēmuma/iestādes labā, gatavība strādāt papildus stundas un gatavība mainīt dzīvesvietu.

Gatavībai izmantot personiskos līdzekļus uzņēmuma/iestādes labā var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas gan aptver tikai 1,7% izkliedes. Nozīmīgi varbūtību ietekmējošie faktori ir darbība Rīgā, piederība mikro vai mazo uzņēmumu/iestāžu grupai.

Gatavība mainīt dzīvesvietu varētu būt sarežģīti interpretējams faktors, jo to ietekmē savstarpēji pretrunīgi mainīgie. Modelis ietver tikai 1,4 % izkliedes, tomēr var noteikt statistiski nozīmīgu ietekmējošo faktoru ietekmi uz tā realizācijas varbūtību. Ietekmējošie faktori ir atrašanās Rīgā, laukos, pastāvēšanas ilgums līdz 3 gadiem un mikro lielums.

Prasībai būt gataviem strādāt papildus stundas var izveidot modeli, kas ir statistiski nozīmīgs, kaut gan var izskaidrot tikai 1,2% izkliedes. Varbūtību paaugstinošie faktori ir darbība Latgalē, latviešu valodas lietojums un mikro lielums.

Prasībām, kuras atbilst ārējās elastības izpratnei var izveidot statistiski nozīmīgus modeļus, bet tie izskaidro niecīgu (1-1,3%) izkliedes daļu. Varbūtību paaugstina mikro uzņēmuma/iestādes lielums, atrašanās Rīgā, Latgalē, dažos gadījumos arī latviešu valodas lietošana uzņēmumā.

Gatavība piemēroties darba tirgus pārmaiņām var izpausties arī kā **iekšējā elastība** profesionālā un personības pilnveidošanās – gatavība mācīties, gatavība mainīt darba vietu, gatavība mainīt profesiju un uzņemties jaunus darba pienākumus, iniciatīvu.

Gatavībai mācīties var izveidot statistiski nozīmīgu modeli ar izkliedi 4,1%. Tā varbūtību paaugstina lielums (piederība mikro un mazo uzņēmumu/iestāžu grupai), darbība

mazajā pilsētā, Latgalē, darbības ilgums (līdz 3, vai no 3 līdz 10 gadiem), krievu vai citas valodas lietojums ikdienas saziņā.

Iniciatīvai kā darba devēja prasībai var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas aptver 1,4% izkliedes. Varbūtību statistiski nozīmīgi paaugstina mikro lielums, piederība mazo uzņēmumu/iestāžu grupai, darbība laiks līdz 3 gadiem un krievu un citas valodas lietojums.

Gatavībai uzņemties jaunus darba pienākumus var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas izskaidro 2,1% izkliedes. Varbūtību paaugstina piederība mikro vai mazo uzņēmumu/iestāžu grupai, darbība mazāk kā 3 gadus, citas valodas lietojums ikdienas saziņā.

Gatavībai mainīt profesiju var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas ļauj izskaidrot 1,3% izkliedes. Tā varbūtību paaugstina darbība Rīgā, laukos, krievu vai citas valodas lietojums ikdienā un piederība mikro vai mazo uzņēmumu/iestāžu grupai.

Gatavībai mainīt darba vietu var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kas ļauj izskaidrot 4,1% izkliedes. Prasības varbūtību paaugstina atrašanās un darbība Rīgā, mikro lielums, darbība 3 līdz 7 gadus vai līdz 3 gadiem, latviešu valodas lietojums ikdienas saziņā.

Darba tirgus attiecību reģionālās atšķirības izpaužas kā darba tirgus aģentu (darba devēju) pārstāvniecība, to piederība noteiktam tautsaimniecības sektoram, nozarei, stabilitāte, iekšējās un ārējās elastības dimensijas.

Kvantitatīvās analīzes rezultātā var izdalīt darba tirgus attiecību aspektus, kurus tieši un statistiski nozīmīgi ietekmē piederība kādam apdzīvoto vietu tipam, reģionam, kas nosaka darba tirgus attiecību reģionālās atšķirības. Var izdalīt arī tos darba tirgus attiecību aspektus, kuros izpaužas reģionālās atšķirības, bet statistiski nozīmīgāki ir citi, ne reģionālās piederības ietekmējošie faktori.

Autores izveidotais apvienotais elastības indekss ļauj kompleksi vērtēt darba tirgus attiecību elastību, ietverot darbinieku meklēšanas elastību, darbinieku piesaistes elastību, attieksmes pret dažādu sociālo grupu darba ņēmējiem elastību un darbinieku vērtējuma elastību. Apvienotā elastības indeksa ranžētās vērtību grupas apdzīvoto vietu tipos neatšķiras statistiski nozīmīgi. Tomēr var konstatēt statistiski nozīmīgas atšķirības atsevišķās apvienotā elastības indeksa komponentēs dažādās apdzīvotās vietās. Mazajās pilsētās un laukos darba devējus raksturo zemākas darbinieku meklēšanas elastības indeksa vērtības un augstākas darbinieku piesaistes elastības indeksa un elastīgas attieksmes pret dažādu sociālo grupu darbiniekiem indeksa vērtības.

Statistiskās analīzes metožu kombinācija ļauj iegūt statistiski pamatotus rezultātus reģionālo darba tirgus atšķirību noskaidrošanai.

Binārās loģiskās regresijas metodes izmantošana darbinieku īpašību un prasmju svarīguma vērtējuma analīzei ļauj noteikt, kurām prasmēm un īpašībām var izveidot statistiski

nozīmīgus modeļus ar augstāku izkļedes procentu. Tās ir darba devēju pieprasītās valodu zināšanas un datorprasmes. Tas ļauj secināt, ka Latvijas darba tirgū darbojas statistiski nozīmīga darba devēju pārstāvniecība, kam ir nozīmīgas prasmes un zināšanas, kas raksturo postfordisma perioda darba tirgus attiecības. Krievu valodas prasmju pieprasījums raksturo Latvijas darba tirgus attiecību atšķirīgās kultūras iezīmes, kas izriet no tā pospadomju mantojuma.

Galvenais secinājums par darba tirgus kvantitatīvo socioloģisko izpēti: pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības darba tirgus attiecību veidošanā dažādās teritoriālajās vienībās (Rīga, lielās pilsētas, mazās pilsētas, lauki), kuras netiek atklātas, izmantojot reģionu dalījumu. Līdz ar to, veicot darba tirgus attiecību izpēti, svarīgi ir nodrošināt izlasi, kurā pārstāvēti dažādu teritoriālo vienību respondenti ar skaitu, kas ļauj izdarīt statistiski pamatotus secinājumus.

6. DARBA TIRGUS ATTIECĪBAS MAZAJĀS PILSĒTĀS UN LAUKOS PAŠVALDĪBU EKSPERTU UN DARBA DEVĒJU VĒRTĒJUMĀ

Kvalitatīvā analīze veikta, lai konkretizētu datus par lauku un mazo pilsētu darba tirgus situāciju, darba devēju un darba ņēmēju attiecības ietekmējošajiem faktoriem plašākā kontekstā, ko nenodrošina aptaujas rezultātu analīze. Kvalitatīvā analīze veikta gan pirms, gan pēc sekundārās analīzes, intervējot pašvaldību vadītājus un darba devējus. Katras grupas intervijās pievērsta uzmanība atšķirīgiem izpētes mērķiem, pašvaldību vadītāju intervijas veiktas pirms kvantitatīvo datu sekundārās analīzes, bet darba devēju intervijās pievērsta uzmanība arī tiem darba devēju un darba ņēmēju attiecību aspektiem, kas tika noskaidroti kā nozīmīgi kvantitatīvajā analīzē.

6.1. Darba tirgus attiecības laukos un mazajās pilētās pašvaldību vadītāju skatījumā

Lauka darbs pirms sekundārās analīzes tika realizēts IZM un LLU Zinātnes padomes finansēto projektu ietvaros 2006. un 2007. gadā. 2006. gada projekta „Objektīvo un subjektīvo faktoru ietekme uz iedzīvotāju piesaisti Latvijas mazpilsētām un lauku teritorijām” (zinātniskais vadītājs profesors Jānis Ķūsis) lauka darbs tika veikts dažādos Latvijas reģionos, mērķtiecīgi izvēloties mazās pilsētas un lauku teritorijas ārpus Rīgas aglomerācijas un citām lielajām pilsētām. 2007. gadā realizētais projekts „Mazpilsētu kā nodarbinātības un pakalpojumu centru attīstības stratēģijas” (zinātniskais vadītājs profesors Jānis Ķūsis) turpināja iepriekšējās iestrādes, iepazīstoties ar mazo pilsētu attīstības stratēģijām un nodarbinātības problēmu risinājumu.

Lauka darba gaitā tika intervēti pašvaldību vadītāji, speciālisti un valsts iestāžu darbinieki, kā arī uzņēmēji. Interviju mērķis bija noskaidrot, kādi faktori piesaista cilvēkus iespējai dzīvot vietās, kuras atrodas tālu (Latvijas apstākļiem) no galvaspilsētas un republikas pilsētām (Rīga – vismaz 100 km, republikas pilsētas – vismaz 20 km attālumā). No visām 2006.-2007. gadā veiktajām intervijām promocijas darbā analizēta tā interviju daļa, kurās pašvaldības vadītājs atbild uz jautājumiem par darba tirgus situāciju teritoriālajā vienībā. Iepriekš minētā mērķa sasniegšanai autore izmantoja projekta iespējas empīrisko datu iegūšanā. Projektu gaitā iegūtie dati tālāk analizēti, lai noskaidrotu, kā pašvaldību vadītāji raksturo darba tirgus piedāvājuma un pieprasījuma attiecības, kādi faktori ietekmē darba tirgus attiecības starp darba devējiem un ņēmējiem: kādas ir nodarbinātības iespējas, kādas nozares pārstāvētas, kādi darba devēji nodrošina darba vietas katrā teritoriālajā vienībā, kādas

problēmas darbinieku piesaistē un bezdarbnieku un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju iesaistē darba tirgū. Intervēto pašvaldību vadītāju saraksts pievienots pielikumā (sk. 6. nodaļas 1. pielikumu).

Tika veiktas daļēji strukturētas intervijas. To apstrādē izmantota tematiskā kodēšana. Intervijās tika uzdoti jautājumi, lai noskaidrotu katras apdzīvotās vietas darba devējus, darba tirgus attiecību raksturojumu, pašvaldības darbību un iespējas ietekmēt darba devēju un darba ņēmēju attiecības.

Lauka darbā laikā no 2007. līdz 2010. gadam jau minētā LLU Zinātnes padomes un Izglītības ministrijas projekta „Mazpilsētu kā nodarbinātības un pakalpojumu centru attīstības stratēģijas” ietvaros un LU SPPI projektu „Pilsētas reģionos” un „Priekšlikumi pilsētpolitikas izstrādei” (zinātniskā vadītāja profesore Aija Zobena) ietvaros.

Tika intervēti darba devēji mazajās pilsētās un laukos, kuri pārstāv gan sabiedrisko sektoru (valsts un pašvaldību iestādes), gan privāto sektoru mazajās pilsētās un laukos ārpus Latvijas galvaspilsētas Rīgas, tās aglomerācijas un citām Latvijas lielajām pilsētām. Daļēji strukturētās intervijas tika veiktas, darba devējiem uzdodot jautājumus par darba devēju un darba ņēmēju attiecību veidošanās specifiku mazajās pilsētās un laukos.

Darba devēju intervijas bija daļēji strukturētas, un tajās ir izdalāmi pieci jautājumu bloki:

1. Izvēle kļūt par darba devēju (pārstāvētais t/s sektors, nozare, darbības ilgums, vieta).
2. Darba tirgus specifika mazajās pilsētās un laukos.
3. Darba devēju un darba ņēmēju attiecības.
4. „Labā darbinieka” izpratne.
5. Darba devēju un darba ņēmēju attiecības ietekmējošie institucionālie faktori (likumdošanas un normatīvais ietvars, valsts un pašvaldību institūcijas).
6. Šķēršļi elastībai darba tirgus attiecībās mazajās pilsētās un laukos.

Intervēti deviņi sabiedriskā (pašvaldību) sektora un vienpadsmit privātie darba devēji (sk. 6. nodaļas 1. pielikumu).

Pašvaldību vadītāju interviju analīze tika strukturēta četros jautājumu blokos. Bloki ietver jautājumus par:

- 1) pašvaldību vadītāju profesionālās karjeras ceļu (izglītība, profesionālā pieredze, nokļūšana pašreizējā amatā);
- 2) darba tirgus situāciju pašvaldībā;
- 3) valsts un pašvaldības atbalstu darba tirgus attīstībai laukos un mazajās pilsētās;
- 4) darba devēju un darba ņēmēju attiecībām pašvaldības teritorijā.

Pašvaldību vadītāju profesionālās karjeras ceļi ir dažādi, bet tajos var atrast arī līdzīgas iezīmes. Pašvaldību vadītāji uzsver savu saistību ar vietu, kur strādā, jo paši ir no tuvākās apkārtnes vai kaimiņu pašvaldībām, vai kļuvuši par vietējiem ģimenes izveidošanas rezultātā.

1. logs. Pašvaldību vadītāju profesionālās karjeras ceļš

„Pati uz Api atnācu no Trapenes (blakus pagasts). Apē strādāju jau 6 gadus, skolā mācu angļu valodu. Ir augstākā pedagoģiskā izglītība, tagad mācos vadības zinības RPIVA. Mamma skolotāja, H ir uzvārds, ko visi zina un ar ko rēķinās, visi savējie radi šeit”. (H.)

„...atnācu uz šejieni divvaldības laikā, 28 gadi bija, strādāju arodividusskolā par meistaru. Toreiz domāju: pietiks ar tehnikumu, tagad – ekonomikas maģistra grāds. Trīs gadus pavadīju Rīgā kā Saeimas deputāts.”(V.S.)

„Es te esmu dzimis! Tāpēc jau es te vēl esmu....Tā nu sanācis – pabeidzu vidusskolu, tad aizgāju uz Jelgavu mācīties...un tad es te atgriezos strādāt.”(V.D.)

„Pats esmu divās paaudzēs vietējais.” (U.K.)

„...esmu dzimusi Rēzeknes rajona Andrupenes pagastā...Tad pēc Jelgavas uz Višķiem aizgāju strādāt Tad man arī 2 brāļi tepat rajonā strādāja....Es no 1972. gada kolhozā strādāju un tagad te.” (E.G.)

„Bet es esmu iezemietis. Kā es saku – es esmu tipisks Valkas rajona pilsētu iedzīvotājs. Dzimu es Valkā, jo Smiltē dzemdību nodaļa bija slēgta, kā tas parasti notiekas pavasara – vasaras pusē Smiltē. Tur pirmo gadiņu nācās Strenčos padzīvot, jo tur mammai bija mamma, pie kā atstāt. Un tad jau tālāk uz Smiltēni.no ģimnāzijas klases, kur mēs bijām 10 skolēni, Smiltēni mēs esam 3.” (A.M.)

Pašvaldību vadītāju spēju mainīt savu karjeras ceļu raksturo gan izglītības, gan profesionālās karjeras virzība. Pašvaldību vadītāju izglītība ir atšķirīga pārstāvēto specialitāšu ziņā (zootehnika, mežsaimniecība, mehanizācija, pedagoģiskā vadība utt.) un izglītības līmeņa ziņā – no nepabeigtas augstākās līdz maģistra grādam. Arī vietējo līderu politiskā pieredze dažāda: no LR Saeimas, rajona padomes līdz vietējai atpazīstamībai. Viss minētais ļauj secināt, ka pašvaldību vadītāju karjeras ceļi neatbilst takas atkarībai individuālajā līmenī.

Tas, ka pašvaldību vadītāji mainījuši darbības nozari, apguvuši jaunas specialitātes, kādu laiku strādājuši arī citās vietās, norāda uz vēlmi strādāt tieši konkrētajā mazajā pilsētā vai lauku teritorijā, ko veicina arī dzimtas un ģimenes saites. Iespējams, primāro attiecību stabilitāte vietējiem vadītājiem ir ļāvusi justies stabili, pārvarēt globālo pārmaiņu riskus (nozaru struktūras maiņu, daudzu specialitāšu darba vietu daļēju vai pilnīgu izzušanu). Jauna

nodarbošanās veida izvēli stimulējušas krasi samazinājušās nodarbinātības iespējas tādām respondentu pārstāvētām profesijām kā zootehniķis, fermu mehanizators, kolhoza grāmatvede u.c. Pašvaldību vadītāju profesionālajā karjerā kombinējas elastība, mainot nozari, darbības veidu, amatu ar stabilitāti vietas izvēlē. Var runāt par takas atkarību kā vietas piederību, iesakņotību. Personīgo karjeras ceļu raksturo gan iesakņotība konkrētajā apdzīvotajā vietā, gan elastība jaunu iespēju izmantošanā, izglītības un kvalifikācijas iegūšanā.

Darba tirgus situācija pašvaldībā izriet no nozaru struktūras, sabiedriskā sektora darba devēju – valsts un pašvaldību iestāžu pārstāvniecības. Kā īpaši svarīgas sabiedriskā sektora nozares pašvaldību vadītāji min veselības un sociālo aprūpi ar tām piederošo uzņēmumu/iestāžu darbību – slimnīcas, pansionāti, ārstu prakses, skolas un arodskolas. Katrs sabiedriskā sektora darba devējs laukos un mazajās pilsētās nozīmē ne tikai darba vietu skaitu, bet arī darba iespējas noteiktām profesijām, nodokļu ienākumus pašvaldībai un iespējas piesaistīt apdzīvotajai vietai sabiedriskajā sektorā nodarbināto ģimenes locekļus un citu apdzīvoto vietu iedzīvotājus. Sabiedriskajā sektorā nodarbinātie, viņu ģimenes locekļi un klienti izmanto citus sabiedriskā sektora un privātos pakalpojumus, kuru trūkuma gadījumā vietējie iedzīvotāji dodas saņemt šos pakalpojumus uz citām apdzīvotajām vietām, kur par tiem maksā un veicina nodokļu ieņēmumus. Apdzīvotajā vietā ienākot vai pazūdot kādam sabiedriskā sektora darba devējam, veidojas vesela savstarpēji saistītu iespēju vai to trūkuma ķēde.

Dažās no pētījuma izlasē iekļautajām lielākajām pilsētām (Smiltene, Skrunda) izvietoti arī Nodarbinātības valsts aģentūras un Valsts sociālās apdrošināšanas sektori, kas ne tikai sniedz pakalpojumus vietējiem iedzīvotājiem, bet arī piesaista papildus līdzekļus, realizējot NVA un ESF projektus. Tāpēc saprotams pašvaldību vadītāju atbalsts sabiedriskā sektora piesaistei (G.K., V.D., Ē.G., A.M.). Sabiedriskā sektora darba devēji nodrošina regulāru darba samaksu un sociālo aizsardzību darbiniekiem. Pašvaldības un valsts darba devēji veido ievērojamu grupu, kuras pastāvēšana raksturo mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecības.

Otra lielākā darba devēju grupa ir **kokapstrāde un mežistrāde**, arī **mežkopība**, ietverot produkciju gan ar augstāku, gan zemāku pievienoto vērtību: dēlīšu, virpotu apaļkoku izstrādājumu, dārza mājiņu un mēbeļu ražotāji. Atšķirībā no sabiedriskā sektora šajās nozarēs ne vienmēr ir raksturīga darba likumdošanas prasību un sociālās aizsardzības normu ievērošana.

No **pakalpojumu** nozarēm visbiežāk min tirdzniecību, daudz retāk ēdināšanas (kafejnīcas) un atpūtas pakalpojumus (pirtis, klubi).

Ceturtā grupa ietver **lauksaimniecisko ražošanu** (minamas tādas saimniecību specializācijas kā piena, liellopu, olu un aitu ražošana, bioloģiskā lauksaimniecība). Taču reti

tiek minēti zemnieki, kuri nodarbina vairāk par 2-3 darbiniekiem. To apstiprina arī iepriekš analizētie statistikas dati, kuri neuzrāda darbinieku skaita palielināšanās tendences pēdējos gados (2008.-2010.).

2. logs. Darba tirgus nozares

„Galvenās darba vietas – lauksaimniecības kooperatīvs, apvienojās Andrupene, Draudzība, Astašova un tagad sniedz pakalpojumus zemes apstrādē.” (M.R)

„Ir, ir mums spēcīgi zemnieki.”(A.S.)

„Pamazām jau kaut kas no uzņēmējdarbības attīstās, iniciatīvas pamaz. Mēbeļu cehs sāk ražot dārza mājiņas, tas pieder franču uzņēmējiem, visu izved, pāris desmiti tur strādās. Neņem katru darbā, jo augstas prasības.” (V.S.)

„Skrundā maizes ceptuve, ceļu daļa, 60 cilvēki kartiņu cehā. Atklātnītes uz Ziemassvētkiem, viņi tādus komplektus taisa. Policijas iecirknis, Skrundas meliorācija.”(A.S.)

Gandrīz visās pašvaldībās piemin arī **tūrisma** nozari, bet norāda, ka tā nenodrošina daudz un patstāvīgas darbavietas, jo tajā strādājošie bieži darbojas amatu savienošanas veidā vai kā hobijuņēmums. Turklāt Latvijā tūrisma nozarei ir sezonāls raksturs. Tūrisms bieži tiek saistīts vai nu ar tradicionālo vai bioloģisko lauksaimniecību. Dažās pašvaldībās notiek arī izejvielu ieguve: kūdras, dolomīta un grants karjeru darbība.

Iepriekš aprakstītā darba devēju nozaru struktūra raksturo darba devējus piemēram, Dagdā, Gaujienā, Apē, Neretā, Viesītē.

Atšķirīga situācija ir Pāvilostā, kas atrodas Baltijas jūras krastā un ir vindsērfinga centrs. Pāvilostā īpašumus iegādājušies gan daudzi turīgi Rīgas iedzīvotāji, gan Dānijas, Holandes un Vācijas iedzīvotāji. Daudzi vietējie iedzīvotāji pirms ekonomiskās krīzes strādāja celtniecībā un par bruģētājiem vietējā uzņēmēja Uzara firmā, daļa brauca strādāt uz Liepāju, jo Pāvilsta atrodas blakus šosejai, pa kuru regulāri kursē satiksmes autobusi.

Specifiska, ar jūras tuvumu un ostu saistīta nozare ir **zvejniecība**. Pāvilostā ir reģistrēti 15 mazie zvejas kuģi. Tajā darbojas zivju pārstrādes uzņēmums, kafejnīcas. Pakalpojumu pieejamība tūristiem ir indikators apdzīvotās vietas darba tirgus attīstībai. Kafejnīcas var pastāvēt, ja ir arī vietējie apmeklētāji, bet to darbību kavē sezonālitate apmeklētāju pieplūdumā.

Nākotnes vīzijās darba tirgus attīstībā gandrīz visu pašvaldību vadītāji norāda uz nodarbinātības iespēju un darba devēju trūkumu, kā labo paraugu atceroties kādreizējo sociālisma perioda saimniecisko modeli.

Kā „veiksmes stāsti” jāmin Skrundas, Auces un Smiltenes pieredze. Šīs mazās pilsētas atšķiras no citām mazajām pilsētām gan ar atrašanos tuvāk lielajiem centriem (Liepāja, Jelgava, Valmiera), gan sasniedzamību (asfalta klājums), gan ar saviem ražošanas uzņēmumiem un veiksmīgu izglītības iestāžu un uzņēmējdarbības saikni.

3. logs. Darba tirgus situācijas novērtējums

„Uz šo brīdi, kā lai pasaka, Skrundā nav tādas lielas ražošanas....It kā ir tāds nozīmīgs centrs, dzelzceļš ir, Rīgas-Liepājas šoseja, osta 100 km, Ventspils, Rīga – 120 km. It kā viss ir, bet tā ražošana šobrīd nav tāda...attīstība tomēr.” (A.S.)

„Daži iedzīvotāji saka, ka mums vajadzētu kādu nopietnu (darba devēju), kas strādātu. Kuram mēs tagad ļausim strādāt vai kuram mēs tagad liksim bankrotēt?”(G.K.)

„...tie uzņēmumi, kas bija padomju laikos, izņemot vienu, kas ar metālu nodarbojās, taisīja miskastes ar pedālīti,... tas ir iznīcis, bet pārējie visi praktiski ir varējuši pārstrukturizēties veiksmīgi un tur līdzī, lielo nodokļu maksātāju sarakstā. Nav to neoficiālo, nelegālo darbu īpatsvars. Mēs vienreiz bijām Ludzā, un tad tur teica, mums tur bezdarbs 40 vai 38%. Nu ko tad viņi dara vispār? A mēs, nu ko, lielākā daļa jau tāpat strādā. Gateros un tā. Šeit ir oficiāli, nodokļi tiek maksāti, un tāpēc tas (ienākumos) uz vienu iedzīvotāju atspoguļojas.” (A.M.)

„...kas ir nodokļu maksātāji – no visiem darba spējīgiem tikai puse maksā nodokļus. Tad otri 50% dalās tajos, kas strādā neoficiāli un kas ir projām ārzemēs. Liels īpatsvars.” (V.D.)

Skrundā un Smiltēnē veiksmīgi darbojas pārtikas ražošanas uzņēmumi, kafejnīcas. Skrundas arodvidusskolas absolventi strādā vietējā maizes ceptuvē un kafejnīcās. Smiltēnē tehnikuma beidzēji bieži iesaistās vietējā uzņēmējdarbībā, ceļu būves uzņēmumā. Aucē izvietota LLU mācību un pētījumu saimniecība „Vecauce”, kas ļauj attīstīt sadarbību zinātniskās pētniecības, mācību un ražošanas jomā. Citur reti sastopama uzņēmējdarbības joma ir kokaudzētava Andrupenē, kas pašvaldībai nodrošina 30-40 darba vietas. Smiltēnē uzņēmumu situācija tiek raksturota pozitīvi, kas ir atšķirīgi nekā citās mazajās pilsētās. Smiltēnē atšķirībā no pārējām interviju vietām tiek norādīts uz ražošanas uzņēmumu saglabāšanu pēc sociālisma saimnieciskās sistēmas sairuma. Kastela postindustriālā perioda attīstības raksturojums ietver ražošanas nozaru saglabāšanas nepieciešamību, jo bez tām arī pakalpojumu nozarēm trūkst stabilitātes. Minēto pašvaldību vadītāji uzsver uzņēmumu darbības „domino” efektu un „enkuruzņēmumu” lomu pārējo darbības nodrošināšanā.

Valsts un pašvaldības atbalsta iespējas darba tirgus attīstībai laukos un mazajās pilsētās vērtē neviennozīmīgi. Intervētie vietējās varas vadītāji drīzāk uzsver valsts (valdības)

atbildību darba tirgus atbalstam, pamatojot to ar resursu pieejamību un iespējamo politisko spēku lobiju ietekmi (piemēram, enerģētikā). Pašvaldības ienākumu gūšanu ierobežo likumos noteiktie finansu avoti un centrālās valdības politiskas vadlīnijas.

„Valsts budžetā daudz iespēju, pašvaldībai maz. Ja samazina IIN, nevaram piesaistīt ne cilvēkus, ne līdzekļus. Vai ļaus attīstīt biodegvielas ražošanu?” (V.S.)

Pašvaldību vadītāji pieticīgi vērtē pašvaldību iespējas atbalstīt darba devējus savā pašvaldībā, tai pašā laikā uzsverot gan privātā, gan sabiedriskā sektora darba devēju nozīmi darba vietu nodrošināšanā un pakalpojumu sniegšanā iedzīvotājiem. Smiltenes pašvaldības vadītājs kā pozitīvu darba tirgus iezīmi min sabiedriskā sektora darba devēju – gan dažu reģionālo iestāžu, gan valsts uzņēmumu – atrašanos un darbību Smiltē. Smiltenes pašvaldība norāda uz valsts iestāžu izvietojuma nozīmi mazajā pilsētā, īpaši, ja tā kļūst par novada centru, un uz vecās rajonu struktūras neatbilstību Smiltenes attīstības vajadzībām.

4. logs. **Sabiedriskā sektora darba devēji**

„...visādi dienesti, kaut kādi arī reģionālie, teiksim Slimokase, Vidzemes ceļi, Vidzemes mežsaimniecība pie mums novietota tīri no ģeogrāfiskiem apsvērumiem.. „Tad ir tā, ka šeit, piemēram, tās apkārtējās pašvaldības, cilvēki jau nebūs tādi idiotiņi, kas uz to Valku brauks, tad mēs reizi nedēļā vedam darbiniekus ar savu transportu, aizbraucam pakaļ, viņš tur paņem kaut kādas lādes un kastes, te viņiem ir uztaisīts ofiss ar datorpieslēgumu, siltumu apmaksājam. Un arī NVA, PMP, VSAA brauc uz šejieni. Rīgā par to runājām, es saku, nu noliekam to centru šeit. Tad viena valcēniete, tāda kareivīga – kā, bet tad jau mūsējiem būs jākustas. Bet tagad tā liekas normāli.”(A.M.)

„Kas mums ļoti traucē, ka valsts institūcijas, sākot no prokuratūras, policija, tas pats darba iekārtošanas dienests, pilsonības migrācijas pārvalde atrodas rajonu centros (bijušajos).... Un šeit nav. Es personiski esmu bijis pie šo institūciju vadītājiem Rīgā, un viņiem jau liekas vienkārši, nav iedziļinājies, neiedomājas, ka tā situācija tik atšķirīga var būt”.(V.D.)

„Trūkst ārstu, ar zobārstniecību laukos vispār ir traki. Uz Api brauc zobārsts no Balviem, neslēdz līgumu ar slimo kasi, tad arī bērniem nav bezmaksas...Tas bija brīnums, ka Liepnā nupat sāka strādāt jauns ārsts tikko pēc beigšanas, mēs vēl braucām skatīties. Milzīga veiksmē viņiem.” (A.H.)

Valsts un pašvaldības atbalstu darba tirgus attīstībai pašvaldību vadītāji saista, pirmkārt, ar **infrastruktūras** attīstības nepieciešamību. Infrastruktūra, informācijas

nodrošināšana un vadības mezglu punkti ir Kastela plūsmu telpu veidojošie elementi, kuru nozīmi atzīst un augstu vērtē pašvaldību vadītāji.

Iezīmējas nevienlīdzība pakalpojumu pieejamībā, kuru nespēj samazināt pašvaldības aktivitāte, ieinteresētība, elastība risinājumos. Vairāku pašvaldību vadītāji kā reģionālās nevienlīdzības uzturēšanas cēloni minēja centralizācija lēmumu pieņemšanā un centrālo iestāžu vadības neieinteresētību pakalpojumu pieejamības nodrošināšanā, darba vietu izvietojumā.

5. logs. **Infrastruktūra mazajās pilsētās un laukos**

„Mums ir vajadzīgs atbalsts šiem 14 km ceļa (uz Bikstiem) – tas ir valstiskā mērogā” (G.K.)

„...ceļu tīkla nav. Šodien tie paši mūsu zemnieki – produkcija kaut kur jāliek. Tie paši ekskursanti – beži atbrauc autobuss, šoferis pukojas, kāds jums te ceļš!...Tā, ka, ja nebūs infrastruktūras, nebūs nekā.”(E.G.)

„Nu, kas attiecas par infrastruktūru, tad mēs redzam, kā nauda tiek dalīta ceļiem un visam citam. Kaut vai tas pats kokapstrādes uzņēmums, kas Gaujienā ir, viņš katru pavasari ir uzdzīts augstā stabā, jo ceļinieki aiztaisa ceļu, bet viņiem ir līgumi, kas regulāri liek piegādāt preci Dānijā, Francijā....Tie nesaprot – ko tas nozīmē „es nevaru braukt pa ceļu. Uzņēmēji aiziet prom, jo savas kravas nevar izvest un tā” (V.D.)

„Nu, mēs esam no tiem, kam Dievs dāvanu pasniedzis. Mums ir šis internets. Mums viņš ir pieejams publiski infocentrā, skolā, bibliotēkā. Centrā katrā mājā var dabūt internetu. Lauku mājās tās iespējas ir mazākas.”(V.D.)

„Visi ceļi beidzas pie Dagdas (aiz muguras 11 pagasti~ 14 000 iedzīvotāju. Nav ceļu un autobusu tiem pagastiem, kas aiz Dagdas. Ceļi lielāko tiesu neasfaltēti, policistu tur nav, medicīnas nav. Autobuss neiet katru dienu, tikai 1-2 reizes nedēļā. Ziemas sezonā skolas autobuss...ceļi drausmīgi....Latvāņi ceļu malās. Piedāvājām Ceļu pārvaldei savu darbaspēku, lai tikai samaksā- nekā, izsēsies...” (V.S.)

„Cita problēma – teica taču, ka būs tie bagātie gadi no 2007.-2013. gadam, bet Krāslavas rajonam nav paredzēts neviens santīms ceļu būvei. Neviens santīms! Bija paredzēts noasfaltēt ciematu centrus un Austrumu stigu, bet viss, nekā!!! Viss noņemts.”(E.G.)

Nozaru atbildības dalījums, integrācijas un koordinācijas trūkums starp nozares pārraugošām institūcijām neļauj realizēt uzņēmējdarbības atbalsta stratēģiju.

Interneta pieejamības nozīme tiek vērtēta ļoti augstu, izmantojot spilgtus epitetus („mēs esam tie, kam dievs dāvanu pasniedzis”). Izklaides iespēju trūkums ir šķērslis jaunu cilvēku piesaistei un arī, lai sezonāli, īslaicīgi uztērētos pilsētā (Auce, Dagda). Transporta un

vietējā ceļu tīkla kvalitāte traucē mazo pilsētu darba devējiem nodrošināt pakalpojumus apkārtējo teritoriju iedzīvotājiem, kā arī piesaistīt darbaspēku no apkārtnes. Tādējādi mazo pilsētu darba devēji vēl vairāk attālinās, nevis tuvinās iespējām, kas ir pieejamas darba devējiem lielajās pilsētās. Pašvaldību vadītāji akcentē ceļu tīkla nozīmi. Spēcīgākās pašvaldības daļēji pašas spēj risināt transporta problēmas, bet ne ceļu būvi.

Darba devēju un darba ņēmēju attiecības ietekmē arī iekšējā un ārējā mobilitāte. Daži pašvaldību pārstāji paši ir pārsteigti, ka no apkārtējām teritorijām pie viņiem brauc strādāt. Specifiska situācija ir Apē, kas atrodas Igaunijas pierobežā un kurā darba ņēmēji var salīdzināt darba tirgus iespējas abās valstīs un realizēt sev pieņemamākās.

6. logs. Valsts un pašvaldību atbalsts

„Viss, kas notiek Rīgā, vārās savā sulā. Kuri ir bijuši Saeimā, tie paši tur paliek. Es nezinu, vai vēl kaut kurā valstī tas birokrātijas aparts ir tik liels. Jūs nevarat iedomāties, kas pagastā notiek ar papīriem! Nevarat iedomāties! Katram papīrītim jādod atbilde! Un tie jautājumi!” (E.G.)

”Uzņēmējdarbības atbalsta iespēju nekādu nav – neko nevaram izdarīt, vienīgi sakārtot vidi, izglītību, kultūru....Viņš atbrauc, viņam iepatīkas, un viņš jau domā kā atrasties šeit” (G.K.).

„Vajadzētu atbalstu uzņēmējdarbībai...sākumā arī man bija...prasīja: Kur ir tualete mājkalpotājam?...Vieglāk neko nedarīt.....tās prasības nav izpildāmas” A.H.)

„Ja ievēros likuma burtu, tad apstāsies viss, tas ir vislielākais traucēklis” (V.L.)

„...vai nu apzināti vai neapzināti negrib nodarboties ar tādām vienkāršām lietām. Teiksim, pašvaldība ņem skolniekus no NVA, mums tas izdevīgi, tad tur ir nianses. Mēs slēdzam līgumu, tad uz aģentūru jānes visādas izziņas par to, ka pašvaldībai nav nodokļu parādu. Kā tas izskatās dzīvē? Es iekāpju mašīnā, 50 km uz Alūksni, aizeju un VID, uzrakstu iesniegumu, saņemu izziņu, pagaidu tur kādu pusstundu, citreiz tur kaut kas notiek ar datoru un tad pārnesu to papīru no VID uz NVA ēku, kur es vienmēr smejos, labs metējs var zābaku aizmest. Tāpat uzņēmēji. Es domāju, ka viena iestāde otras datus varētu apskatīties...Mēs valsts kasei visu laiku dodam atskaites, bet vienalga, kad iet projekts, visu to pašu mums prasa atsevišķi...Skraidām, meklējam, nu, absurdi....Ja nevar šīs vienkāršās lietas....Dīvaini. Bet tās lietas ļoti lēni kārtojas.”(V.D.)

Pašvaldību funkcija atbilstoši likumam „Par pašvaldībām” (15. pants, 10. apakšpunkts) ir „sekmēt saimniecisko darbību attiecīgajā administratīvajā teritorijā, rūpēties par bezdarba samazināšanu”³⁰⁴.

Kā valstij risināmu problēmu pašvaldību vadītāji min nodokļu sistēmas pilnveidošanu, kas tiešā veidā neveicina pašvaldību ieinteresētību uzņēmējdarbības attīstībā savā teritorijā.

Pašvaldību vadītāji atzīst jauniešu aizplūšanas problēmu, speciālistu piesaistes problēmu, bet neuzskata, ka būtu jācīnās pret emigrāciju un jāsauc atpakaļ aizbraukušie. Speciālistu trūkums kā sabiedriskā sektora darba devēju problēma skar vairākas sabiedrisko pakalpojumu nozares: izglītību, veselības un sociālo aprūpi. Vietējā arodskola Dagdā gatavo pavārus, mājsaimnieces, mēbeļu galdniekus, bet pilsētā nav sabiedriskās ēdināšanas uzņēmumu, kas būtu pieejami iedzīvotājiem un pilsētas viesiem (tūristiem).

Nereģistrētā nodarbinātība un pelēkā sektora pastāvēšana kā darba tirgus attiecības traucējošs un darba devēju un darba ņēmēju savstarpējo attiecību stabilitāti apdraudošs faktors tiek minēts vairākkārt, bet noliegts Smiltenes gadījumā.

7.logs. Darba devēju un darba ņēmēju attiecības

„...milzīgas problēmas ar matemātikas skolotāju. Vecie skolotāji vienkārši aiziet pensijā un dabūt no malas ir milzīgas problēmas....Direktore jau vairākus gadus meklē.” (V.D.)

„Trūkst speciālistu sabiedriskajā ēdināšanā, (uzņēmēju),...nav ar viesiem, kur aiziet.” (G.K.)

„Kā lai samaksā sociālo nodokli? Arī veselības izdevumi nav iekļauti sociālajā nodoklī.....netiek pakalpojumi cilvēkiem. Mēs dodam naudu feldšeru punktam (gan degvielu, gan paši aizvedam cilvēkus pie daktera.”(M.R)

„Brauc pie mums arī no citiem pagastiem strādāt. Kokapstrādes uzņēmumā, purvā, skolā. No vienas puses, mums tas nepatīk, jo nodokļi aiziet prom, neatgriežas šeit, bet, no otras puses, mums ir cilvēki, kas dzīvo Rīgā, atbrauc šurp pa sestdienu, svētdienu, kas ieņem labus amatus. Viņu nodokļi atnāk šeit.” (V.D.)

„Brauc strādāt no Skrundas uz Nīkrāci, jo tur ir ražotne, gaļas cehs, ES atbilstošs. Un skrundenieki brauc strādāt uz turieni. Īstenībā arī citi lieli uzņēmumi mēdz nodrošināt savus uzņēmumus ar transportu, tāpatās mums skrundenieki brauc strādāt uz Saldus maizes ceptuvi.”(A.S.)

”Ja kur brauc, tad tālu...”(V.S.)

„...studentiem nav izklaides vietu. Ir jādomā, ko viņiem darīt.” (G.K)

³⁰⁴ Par pašvaldībām. [tiešsaiste]: LR likums. Pieņemts: 24.05.1994. Stājas spēkā 09.06.1994. ar grozījumiem. [Skatīts 12.05.2010]. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=57255>

Ne vienmēr lielākajos centros darba vietas ir vieglāk pieejamas. Piemēram, novada centra Skrundas iedzīvotāji brauc strādāt uz tajā ietilpstošo Nīkrāces pagastu. Līdzīgas, pat smagākas problēmas ir Dagdai, kas atrodas Krievijas pierobežā. Ar pierobežas problēmām saskaras arī Gaujienas pašvaldība, norādot uz ceļa tīkla vājo kvalitāti un nespēju to uzturēt. Gan Gaujienas, gan Dagdas pašvaldību vadītāji izsaka gatavību ar pašvaldības darbaspēku apkopt ceļmalas, lai nebojātu ceļu, ja Satiksmes ministrija piešķirtu kādus finansu līdzekļus. Pēdējā gada laikā NVA realizētais ESF atbalstītais projekts „Darba praktizēšanas pasākumu nodrošināšana pašvaldībās darba iemaņu iegūšanai un uzturēšanai”³⁰⁵ ļauj daļēji risināt šo problēmu.

Minēti dažādi pakalpojumi, kurus pašvaldība nespēj nodrošināt, piemēram, iespējas nomazgāties – pirts darbību, dušu pieejamību apdzīvotās vietās, kur daudziem mājokļiem trūkst ūdensvada un kanalizācijas.

Pašvaldību vadītāju intervijās tiek pausta atšķirīga attieksme pret dažādām potenciālajām darba devēju grupām, uzsverot vietējo iedzīvotāju uzņēmības trūkumu, nevēlēšanos uzņemties atbildību un kļūt par darba devējiem. Dažādās pašvaldībās atšķirīgi tiek vērtēti speciālisti, kuru katrai pašvaldībai trūkst: tie var būt projektu vadītāji („nav cilvēku, kas var projektus rakstīt”), mediķi, kā arī atsevišķu priekšmetu skolotāji.

Zobārstniecība ir veselības aprūpes daļa, kurā gandrīz pilnībā darbojas tirgus principi, kā rezultātā zobārsta pakalpojumi ir ierobežoti pieejami mazajās pilsētās un laukos tālu no lielajiem centriem. Par mediķu trūkumu runā Dagdas, Apes, Gaujienas un Andrupenes pašvaldību vadītāji, īpaši uzsverot zobārstu trūkumu. Ārpus pilsētām arī citi medicīnas pakalpojumi ir grūti pieejami

Arī ekonomiskā uzplaukuma laikā Latgales mazajā pilsētā Dagdā nodarbinātības problēmas skar dažādas iedzīvotāju grupas. Tāpēc pilsētas Domes priekšsēdētājs pieņem esošo situāciju kā aprobētu normu, tā ir kā „iemīta taciņa”. Darba meklētāju došanās darba meklējumos uz ārzemēm ir vietējā darba tirgus kapacitātes trūkuma rezultāts un jaunu normatīvi akceptētu risinājumu iesakņošanās lauku un mazo pilsētu darba tirgus attiecību risinājumā.

Zinātnes iespēju izmantošana vietējās ekonomiskās attīstības veicināšanā ir Auces pašvaldības un LLU sadarbība, jo tur darbojas LLU mācību un pētījumu saimniecība. Pašvaldība kā lielāko ieguvumu uzsver studentu klātbūtni „*valsts ir beidzot sapratusi, ka mācību saimniecībai ir jābūt vislabākajai*”.

³⁰⁵ „Darba praktizēšanas pasākumu nodrošināšana pašvaldībās darba iemaņu iegūšanai un uzturēšanai, Skatīts 10.09.2010. <http://www.nva.lv/index.php?cid=2&mid=268&txt=1779&from=0>

Jāmin „pelēkās nodarbinātības” pastāvēšana, ko atzīst gandrīz visās pašvaldībās. To veido darba devēji, kuri uz zināmu laiku (sezonu, no gadījuma uz gadījumu) nodarbina vietējos iedzīvotājus, bet reti maksā nodokļus. Pašvaldību vadītāji pelēko nodarbinātību skaidro ar uzņēmēju ekonomiskās kapacitātes nepietiekamību un valsts atbalsta trūkumu mikro uzņēmumiem darba uzsākšanas posmā. Nodarbinātības problēma izpaužas arī bezdarba situācijā un nodarbinātības iespēju trūkumā atsevišķām sociāli demogrāfiskajām grupām. Dzimumu nevienlīdzīgo situāciju akcentē Smiltenes pašvaldības vadītājs:

„Nu, bezdarbs...vīrieša cilvēkiem, ja grib strādāt, nekādu problēmu.... Nu, sievietēm varbūt ir drusciņ kaut kādas problēmas....tai pašā laikā, tajos kritiskajos, kas ir sievietēm, teiksim tirdzniecības, visas tās noliktavas, pārtikas objekti un šūšanas, ne visas tur grib, un ne visas tur var, teiksim, kā ir. Nu, un tad ir bērnodārzu problēma. Pēc uzskaites 180-200 rindā, ja? Un tad jau arī nestājas rindā, zinot situāciju.” (A.M.)

Bezdarba problēma tiek skaidrota kā zināma nolemtība, cilvēka dabai piemītošs slinkums un, ja ne bioloģiska, tad sociāla pārmantotība, kultūras iezīme, iesakņotība, iztikšanas stratēģijā, kurā vairs nav vietas izaicinājumiem, uzņēmībai un darba gribai. Pašvaldību vadītāji pilnībā atzīst daļas iedzīvotāju „takas atkarību” kā kultūras iezīmi. Ar to daļēji var skaidrot arī jaunu darba devēju problēmas, ienākot mazo pilsētu darba tirgū.

„Praktiski cilvēki slinki ir, nu, ja tā... viņiem pietiek, iztikti viņš iztik, viņš negrib sevi attīstīt, faktiski trūkst darba roku. Kas strādā, tie jau tagad strādā. Attālumam vairs nav nozīmes. 100km, tas nekas nav. Un labus speciālistus arī piesaista un vaļā nelaiž. Un, teiksim, ir bijušas tādas aptaujas, par to pašu, tā norvēģu šūšanas firma. Viņi aptaujāja Skrundas apkārtni, cik ir, arī vietu ierādīja, ļoti normālas telpas. Iztaisa aptauju, secina, kas notiek un, nē – savāc ar autobusu un aizved uz Saldu. Viņiem atmaksājas tas transports, nekā ražotni veidot, bet informāciju savāc visu.”(A.S.)

Ar cilvēku trūkumu, kas izveidojies emigrācijas un demogrāfiskās novecošanās rezultātā, pašvaldību vadītāji izskaidro kvalifikācijas trūkumu darba tirgū nepieciešamām profesijām, kas uzrāda noteiktu demogrāfisko grupu nodarbinātības problēmu (jauni vīrieši): „nav kas strādā ar smago tehniku” „veikals... strādā cilvēki, kas nav kompetenti”. Intervētie pašvaldību vadītāji nodala vīriešu un sieviešu nodarbinātības problēmas, atzīstot, ka vīriešiem galvenais ir gribēt strādāt, bet sieviešu nodarbinātības trūkumam ir objektīvs pamats: „šūšanas ceļu neizdevās atvērt”, „bērnodārza vietu trūkums”. Jaunu darba devēju ienākšanu mazajā pilsētā var kavēt arī teritorijas attīstības iespēju ierobežotība, formālo noteikumu radītas barjeras. Par to runā Smiltenes pašvaldības vadība. Vairāku pašvaldību vadītāju intervijās pausta ekstensīva attieksme pret teritorijas attīstību, kas paredz apgūt jaunas teritorijas, nevis atjaunot, sakārtot, intensificēt esošo izmantošanu. Tā raksturo ne tik daudz

pašvaldības pieeju, kā pirms pāris gadiem Latvijā izplatīto investētāju, attīstītāju, nekustamā īpašuma uzņēmēju pieeju, kuru veicināja arī Latvijas nekustamā īpašuma likumdošana (zemi nodokļi, nodevas par nekustamo īpašumu un darījumiem ar to, iespēja no tiem izvairīties).

Netiešā veidā darba devēju iespējas darboties mazajās pilsētā ietekmē darba ņēmēju trūkums un arī mājokļa politika. Mājokļa nodrošinājuma ierobežotās iespējas kā šķērslis darba devēju aktivitātēm ir saistīts ar valsts postsociālistisko situāciju (veiktā privatizācija) un mājokļa politiku, iedzīvotāju dzīvesvietas deklarēšanas problēmām.

Nodarbinātības problēmas pašvaldībās daļēji ļauj risināt svārstmigrācija uz bijušajiem rajonu centriem (Alūksne, Dobeles), lielajām (republikas) pilsētām (Jēkabpils) un Igauniju. Igaunijas darba devēju piedāvātos nosacījumus pierobežas pašvaldību vadītāji (Gaujiena, Ape) vērtē kā darba ņēmējiem pievilcīgākus augstāka sociālās drošības līmeņa dēļ.

Valsts atbalsta nepieciešamība tiek saistīta ar jomām, kuras objektīvi pašvaldība nevar atrisināt un tai nav jārisina atbilstoši likumam „Par pašvaldībām”.

Samilzušās problēmas veselības aprūpē mazās lauku pašvaldības skar jau vairākus gadus. Situācija asāk izpaužas laukos un mazajās pilsētās.

Pašvaldības atbalsts nodarbinātības un uzņēmējdarbības veicināšanā ir akcentēts vairāku pašvaldību vadītāju intervijās. Pašvaldība var tiešā veidā iesaistīties uzņēmējdarbības veicināšanā, par ko liecina Andrupenes kokaudzētavas piemērs. Tiesa, to gan ierobežo likumos, normatīvajos aktos noteiktās pašvaldību funkcijas, kam nedrīkst atvēlēt līdzekļus tieši iesaistoties uzņēmējdarbībā. Ieguldījumi uzņēmējdarbības attīstībā likumā „Par pašvaldībām” nav paredzēti.

„Izveidojām (ar pašvaldības līdzdalību) SIA „Andrupenes kokaudzētava”, pēc tam ar dāvinājumiem nokārtoja (juridisko statusu). Audzē bērziņus, pieprasījums ir, dod 30-40 darba vietas, ir izredzes paplašināties.”

Pašvaldību vadītāji saimniecisko darbību sekmē, arī sniedzot sociālos pakalpojumus saviem iedzīvotājiem, piemēram, aizstājot pansionāta nodrošināšanu ar sociālo māju pagasta centrā. Izglītības sistēmas neatrisinātie jautājumi ir saasinājušies demogrāfisko problēmu dēļ.

„Ja pagastā aizver skolu, tad cilvēki strādāt nepaliks. Transporta dotācija to neatrisina.” (V.S.)

Nepieciešamību izvirzīt atšķirīgas prasības mazajiem un lielajiem darba devējiem un arī atkarībā no projektā apgūstamās summas lieluma, min Smiltenes vadītājs *„Man kaut kā liekas, kaut kā pēc summām dalīt. Mazākām tomēr (jābūt) drusku vienkāršāk. It kā jau sola, bet nekur neredz....Pašvaldību savienība tur jau aktīvi iesaistās.....ministrijas negrib atlaist to krānu, it kā no sevis regulēt.” (A.S.).*

Pašvaldību vadītāji uzsver infrastruktūras (ceļu, transporta, informāciju tehnoloģiju) nodrošinājuma problēmas laukos un mazajās pilsētās. Infrastruktūra ir viens no Kastela globālo plūsmu teorijas elementiem. Proti, lai varētu pastāvēt postindustriālās darba tirgus attiecības, vitāli nozīmīga ir pieeja globālajām plūsmām, kas ietver gan infrastruktūru, gan informāciju, gan pieeju varas hierarhijai (atsvešinātība un attālinātība no valdības, likumdošanas varas).

Vairāki pašvaldību vadītāji uzsver kvalitatīvas profesionālās izglītības un augsti kvalificētu speciālistu piesaistes problēmu laukos un mazajās pilsētās, kas saasina jauniešu nodarbinātības un bezdarba problēmas.

No sociālistiskās saimniekošanas sistēmas mantotais un grūti maināmais nozaru atbildības dalījums tautsaimniecībā, integrācijas un koordinācijas trūkums starp nozares pārraugošām institūcijām neļauj realizēt efektīvu uzņēmējdarbības atbalsta stratēģiju. Tādā veidā zināmā mērā izpaužas „takas atkarība” organizētu struktūru līmenī, ko var saistīt ar neoinstitucionālisma teoriju.

Pašvaldību vadītāju iesakņotība vietējās tradīcijās, dzimtas, radu piesaiste skaidrojama kā neoinstitucionālisma izpausme. To var vērtēt gan pozitīvi, gan negatīvi lauku un mazo pilsētu darba tirgus attiecību veidošanās un pastāvēšanas perspektīvā. Vietējā iesakņotība rada stabilitāti, veicina darba tirgus aktivitātes vietējā mērogā. Tajā pašā laikā pašvaldību vadītāju gatavība piemēroties jaunajai sociālekonomiskajai situācijai darba tirgū, mainot darbības nozari, amatu un iepriekšējo karjeras ceļu, norāda uz spēju kļūt par „takas laužējiem”. Ar jēdzienu „takas laužēji” autore apzīmē darba tirgus aģentus, kuri, adaptējoties darba tirgus situācijai postsociālisma sabiedrībā, gatavi uzsākt jaunu profesionālās darbības virzienu un karjeras ceļu.

Pašvaldību vadītāju „takas atkarību” var saistīt arī ar noturīgiem dzimtes priekšstatiem par dalījumu „sieviešu” un „vīriešu” profesijās, kas gan tiek arī pamatots ar fiziskā spēka nepieciešamību (darbs ar smago tehniku).

„Takas atkarība” raksturo daļu lauku un mazo pilsētu pašvaldību iedzīvotāju, kuri iesakņojušies izdzīvošanas stratēģijā un nav gatavi uz regulāru, ilgstošu, mērķtiecīgu darbību darba tirgus attiecību veidošanā. Nākošajā apakšnodaļā analizēti darba devēju interviju dati.

6.2. Darba devēji Latvijas mazo pilsētu un lauku darba tirgū

Darba devējiem tika uzdoti jautājumi, lai noskaidrotu mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību specifiku un šķēršļus darba tirgus attiecību veidošanā un uzturēšanā.

Par darba devējiem nekļūst katrs mazo pilsētu un lauku iedzīvotājs, kaut daudziem trūkst darba un ienākumu gūšanas iespēju (sk. 5.1. apakšnodaļu). Darba devēju izvēle uzņemties vadīt sabiedriskā sektora uzņēmumu/iestādi vai veidot savu privāto uzņēmumu ir uzdrošināšanās un atbildības uzņemšanās, tāpēc darba devēju karjeras ceļš ir uzmanības vērts. Interviju struktūru veido jautājumi par izvēli kļūt par darba devēju (pārstāvētais t/s sektors, nozare, darbības ilgums, vieta), darba tirgus specifika mazajās pilsētās un laukos, darba devēju un darba ņēmēju attiecības, to šķēršļi un „labā darbinieka” izpratne.

Izvēli kļūt par darba devēju uzdrošinās izdarīt gan iepriekš darba tirgū sevi apliecinājuši speciālisti, izvēloties savām zināšanām atbilstošu nozari (piemēram, akadēmiskais grāds zinātnes nozarē), gan cilvēki, kas saskārušies ar kādas nozares izzušanu (pulksteņu labošana, kolhozu likvidācija), gan tie, kas izvēlas atgriezties pie savām saknēm, zemes, „zaļās domāšanas”.

Intervējamie darba devēji tika atlasīti ar mērķi, lai viņi pārstāvētu atšķirīgas nozares, tautsaimniecības sektorus. Tika intervēti gan privātā, gan sabiedriskā sektora pārstāvji. Intervējamie darba devēji tika izvēlēti ārpus Rīgas reģiona un meklēti starp mikro un mazajiem darba devējiem, kuri proporcionāli ir biežāk sastopami laukos un mazajās pilsētās. Tādu respondentu atlases pieeju pamato arī iegūtie kvantitatīvās analīzes rezultāti par reģionālo atšķirību izpausmēm. Kopumā intervēti 11 darba devēji dažādās Latvijas vietās četrus LU un LLU realizēto projektu ietvaros laikā no 2006.-2010. gadam. Intervijas ir daļēji strukturētas, ļaujot respondentam brīvi izteikties par jautājumu blokiem un uzdodot uzvedinošus jautājumus, ja netiek skarts kāds jautājumu bloks. Divi intervētie pārstāvēja sabiedrisko sektoru (divi valsts un viens pašvaldības), bet pārējie – dažādas privātās uzņēmējdarbības nozares: bioloģisko lauksaimniecību, kokapstrādi, elektromontāžu, reto sugu zivju mazuļu audzēšanu un izpēti, tūrismu (viesu māja), elektroenerģijas ražošanu un citas. Vairāki no privātā sektora darba devējiem darbojas vairāk nekā vienā nozarē. Gandrīz visi privāto uzņēmumu pārstāvji izmēģinājuši arī kādu citu nozari, pirms nonākuši pie pašreizējās darbības jomas. *„Man ir vairākas (izglītības). Viena ir ēdiena gatavošanas tehnoloģis, bet es sapratu, ka tā specialitāte, pastrādājot vienu mēnesi, tomēr ir saistīta ar alkoholu. Un tad atcerējos savu otru...kaut kādu matemātiku, tehniskās zinātnes un pabeidzu robotu būvi Rīgā, strādāju par konstruktoru. Šobrīd domāju, ka tas viss noder. Cilvēki pēc izglītībām, to, ko mēs gūstam no profesoriem, no visiem pārējiem, no viņu attieksmes. Mēs mācāmies gan paši mācīties dzīvot, tas ir svarīgi!”(A.E.)*

Nozaru ziņā retu un tehnoloģiski sarežģītu darbības jomu pārstāv uzņēmums Valdemārpilī, kas nodarbojas ar ēku inženiertīklu montāžu, *„vienkāršāk sakot – tā ir kanalizācija, ūdensvadi.....Vienu brīdi bez būvniecības mēģināju arī pakalpojumu*

sfērā...remontu sfērā. Bet nu tā nozare galīgi panīka, jo tas neatmaksājas. Jo, protams, ja kādam tantukam vajag nomainīt podu, tad viņai izdevīgāk ir paprasīt kādam vīram, nevis caur mani, ar visiem nodokļiem” (J.V.)

Nozaru maiņa apliecina elastīgu pieeju uzņēmējdarbībai, spēju dinamiski mainīt darbības nozari. Uzņēmumu darbības mērogs arī ir atšķirīgs. Retāk pakalpojumi vai produkcija ir domāta tikai vietējiem iedzīvotājiem, biežāk klienti ir no reģiona vai pat visas Latvijas. *„Nu, man liekas 75% ir Talsu rajons. ...Ir arī no Rīgas būvfirmas...no Saldus...”(J.V.)*

Vairāki uzņēmēji ir vienīgie savas nozares pārstāvji rajonā, reģionā, visā Latvijā. Unikāla ir reto zivju mazuļu audzētava, reģionā vienīgais ir mobilo sakaru torņu būvētājs, savvaļas zirgu un mini ZOO īpašnieks.

„Vērtīgo zivju sugu audzēšana, un tieši mazuļu audzēšana un pavairošana. ...Vairākas zivju sugas audzējam vienīgie Baltijā, visā. Un daudzas ir tādas retas un arī Sarkanajā grāmatā...Un arī jaunu sugu, teiksim, tādu aprobēšanu Latvijas apstākļiem....”(A.R.)

Vērtīgo zivju sugu mazuļu audzētājs Latvijas pierobežā savieno zinātnisko izpēti ar ražošanas organizāciju un realizāciju, izmantojot praksē augstskolā (maģistra grāds bioloģijā) un ASV pieredzes apmaiņā iegūtās zināšanas. Dažos gadījumos uzņēmējdarbības sākšana ir saistīta arī ar nacionālās piederības un sentimenta — nostalgiskiem motīviem.

„...toreiz likās kā grāmatas nosaukums „Savs kaktiņš, savs stūrītis zemes”, kā latviešiem raksturīgi”(G.V.)

Konsultāciju dienestu sniegtās apmācības, pieredzes paplašināšana, citu bioloģisko zemnieku pieredze Latvijā un ārzemēs veicinājuši uzdrošināšanos veidot savu uzņēmumu. Lauku atbalsta dienesta darbību ļoti augstu vērtē gan bioloģiskās zemnieku saimniecības īpašniece, gan viesu mājas apsaimniekotāja.

„Māra mūs veda ekskursijās katru gadu uz kādu ārvalsti skatīties. Redzot, ko citi dara, tas bija apstiprinājums, ka pie mums arī tā var, nu Latvijā un tieši pie mums....Pats pirmais bija, zināt, varbūt caur konsultāciju dienestu, kad tikām vesti pieredzes apmaiņā...” (G.V.) Pievēršanās konkrētai uzņēmējdarbības jomai tiek saistīta gan ar jauniem sociāliem tīkliem, zināšanām, gan ar personīgajām rakstura īpašībām, izaugsmi *„Kas ir uz darbošanos, kas jau uz strādāšanu tādi ķerti.....Nāca jaunas zināšanas” G.V.*

Līdzīgi globālām kataklizmām ekonomiskā krīze uzņēmumus skārusi pēkšņi un negaidīti. Risks skar pašu uzņēmēju, viņa ieguldījumus un nodarbinātos. Arī statistikas dati norāda uz strauju ražošanas kritumu, sākot ar 2008. gadu. Savā darbībā to izjutis arī poligrāfijas uzņēmuma vadītājs Talsu novadā un tirdzniecības uzņēmuma īpašnieks Alūksnes novadā. Abos gadījumos ekonomiskās krīzes izpausmes skārušas uzņēmējus jau 2008. gadā,

kad Latvijas publiskajā telpā vēl tikai diskutēja par krīzes iespējamību. Ekonomiskās un finansiālās krīzes izpausmes ir viens no riskiem, ar ko nākas saskarties uzņēmējiem un viņu uzņēmumos nodarbinātajiem. Globālo risku intensifikāciju darba tirgū akcentē Beks, un to ietekmi izjūt arī Latvijas mazo pilsētu un lauku darba devēji. Ne valsts ekonomiskajā, ne sociālajā politikā nav pietiekami amortizējošu mehānismu krīzes iedarbības mazināšanai.

„Šī uzņēmuma filiāle ieņēma konkrētu vietu poligrāfijas jomā, šobrīd mēs esam uz naža gala (asmens) un varam vispār pēc mēneša nebūt. Puse strādnieku uz šo brīdi ir atvaļinājumā un pelna 30Ls mēnesī. Nav reāls darbs un pasūtījumi.....Uz šo brīdi rūpniecība Latvijā ir apstājusies.....Nākamais pēc rūpniecības uzņēmumiem lidos tirdzniecības uzņēmumi...” (H.P.)

Privātā sektora darba devēji uzsver riska elementa obligātu klātesamību uzņēmējdarbības uzsākšanā. Arī pati uzņēmējdarbības uzsākšana ir riska pilna darbība, privātie darba devēji vērtē to ļoti emocionāli, lietojot atkārtojumus, sakāmvārdu.

„Ļoti liels risks, tika ieķīlāts savā ziņā viss, kas tad jau bija noformēts zemesgrāmatā, nu, praktiski viss. Un tika ņemts kredīts Hipotēku bankā un teorētiski jau tie procenti nav lieli, bet maksājumi diezgan iespaidīgi, bet izdevās, patiesībā izdevās izlīst caur adatas aci, tā mēs, pēc tam, atskatoties uz to, kas toreiz bija, liekas, ka mēs tiešām caur adatas aci līdām.” (J.K.)

Risks var būt arī pati uzņēmējdarbības vide, kur jāsastopas ar konkurentu asu, apdraudošu rīcību: „*biznesa haiživīm jau nepatika*”. Vienlaikus gandrīz visi lauku un mazo pilsētu privātie uzņēmēji atzīst, ka konkurences ir par maz un tieši sadarbības iespēju trūkums rada jaunus riskus nozarei, kurā ir maza pārstāvniecība. Tas gan neattiecas uz tirdzniecību, kurā konkurence ir asi izjūtama.

Ar risku saskaras arī sabiedriskā sektora darba devēji. Divi galvenie riski ir politisko lēmumu (par apvienošanu, pašvaldību darba organizāciju) īstenošana un tās sekas pašvaldībās un valsts reģionālā, uz centralizāciju vērstā politika. Vienā gadījumā darbiniekus un iestāžu vadītājus apdraud atļaušana iestādes likvidācijas rezultātā, otrā darbinieku nomaīņa tiek veikta kā restrukturācijas pasākumi. Tiesa, risks saistīts arī ar demogrāfiskajiem procesiem (depopulācijas draudi), un to atzīst vairāku nozaru (kokapstrāde, izglītības vadība) pārstāvji.

Uzņēmuma /iestādes darbības specifiku laukos un mazajās pilsētās raksturo arī attiecības ar pašvaldību un valsts pārvaldes struktūrvienībām. Par valsts iestāžu darbību biežāk izsakās tiešāk, nenoklusējot pastāvošās problēmas, par pašvaldību – uzmanīgāk.

„No valsts puses ir dažās lietās, piemēram, stingrās uzskaites veidlapas, kas ir tādās?” (D.R.)

Daži darba devēji norāda uz biežākām kontrolēm, jo lielpilsētu tuvumā ir vairāk kontrolējamo darba devēju. Arī jebkura informācija laukos ātrāk sasniedz formālo prasību realizētājus. Otrs neapmierinātības aspekts ir lielā formālo prasību birokrātija darba drošības jautājumos, ko uzsver dažādu nozaru (tirdzniecība, kanalizācijas tīklu būve) uzņēmēji. Viņi šo jautājumu nereti risina tikpat formāli, kā tas izvirzīts: „...es Rīgā nolīgu speciālu uzņēmumu...papīrus sarakstīja”.

Dažkārt izbrīnu izsauc vietējo pašvaldību neieinteresētība atbalsta sniegšanā. Tas īpaši attiecas uz jautājumiem, kuru risinājums jau ir stingri un uzņēmējam apgrūtināti reglamentēts, piemēram, teritorijas plānojuma un būvatļauju jautājumi.

8. logs. **Darbinieku meklēšana un piesaiste**

„No sākuma paši tikām galā, esam liela ģimene...Svešus cilvēkus pamēģināju, bet pietika. Tagad ir viens kaimiņu puisis. Ja vajag (vēl)...atnāk zināms cilvēks. No malas ne.”(S.Š.)

„Šis, varētu saukt par ģimenes uzņēmumu, oficiāli skaitās, ka strādāju viens pats, jo tā audzētava nav liela,..tā pievienotā darba vērtība ir ļoti augsta....(A.R.)

„Man galīgi neizsaka to, ko viņš uzraksta un CV raksta, to ko viņā pats stāsta. Obligāti es meklēju mums abiem pazīstamu cilvēku, kurš pastāstīs mazlietiņ kaut ko, tad noteikti vietas, kur viņš strādājis. Ja es nevaru atrast nevienu, kam pajautāt kaut ko par viņu. Tas man ir obligāti noteikts, ka man ir vēlēšanās kādam piezvanīt, paprasīt, kas viņš ir, kur viņš ir strādājis. Jo galīgi uz tumšo paņemt ir ļoti grūti”.(A.E.)

„Meklējam paši, caur personīgiem kontaktiem. Jo ir pieredze, ka tas, ko mums piedāvā... tomēr meklējam paši” (I.Z.)

„Jā, pieredze, pārsvarā jau laikam. Pilsēta maza, visi jau visus pazīst...ieteikumu forma, tiek ieteikti cilvēki, tie, kas strādā, iesaka cilvēkus, kas gribētu strādāt....Bet bija arī rūgta pieredze ar Nodarbinātības aģentūru...trīs pretendentes tika atsūtītas...viena nenāca darbā, vienai citi apstākļi...bet izmantojam arī vietējā laikrakstā sludinājumus.” (J.K.)

„Sākumā bija aptuveni četri, pieci cilvēki....Tagad patiesībā ilgu laiku bija desmit darbinieki, bet tagad 13....mums ir kur līst ar dažādiem piedāvājumiem, projektiem, iespējām un tad mēs piedalāmies Nodarbinātības aģentūras projektos, un tagad mums tie trīs cilvēki nākuši klāt. Konkrēti, tas ir bezdarbnieks invalīds, kas mums uz diviem gadiem ir, tad tāds termins „neizdevīgs darbinieks”³⁰⁶, kas ir arī uz gadu un pa vasaru mēs vēl nodarbinām skolēnus.”(J.K.)

³⁰⁶ NVA programma „Pasākumi noteiktām personu grupām” ar ESF līdzfinansējumu 2001-2008. Pieejams <http://nva.lv/index.php?cid=3&mid=313> Skatīts: 12.09.2010.

Privātie darba devēji ir gatavi informēt par šīm grūtībām. Tomēr viņi apzinās tālākas sadarbības ar pašvaldību nepieciešamību un lūdz ievērot konfidencialitāti.

„Gandrīz jāsaka tā – nav komentāru”.

Attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem uzņēmumā/iestādē ietekmē gan darbības nozari, gan lielums un darba devēja priekšstati par „labu darbinieku”.

Darba devēju un darba ņēmēju attiecības ietver gan darbinieku meklēšanas, piesaistes, gan vērtējuma un attieksmes pret dažādām sociālajām grupām darba tirgū, gan situācijas konteksta problemātiku.

Vairāki darba devēji sākuši darboties kā ģimenes uzņēmumi, pēc tam izvēršot un nostiprinot savu darbību, piesaistot darbiniekus. Darbinieku meklēšanā apstiprinās kvantitatīvajā izpētē noskaidrotās „radu, draugu, paziņu ieteikumu” pieejas izmantošana un arī tās pamatojums laukos, mazajās pilsētās, kur gan privātā, gan sabiedriskā sektora darba devēji darbinieku meklēšanā balstās uz pieredzi, pazīstamu cilvēku ieteikumiem. Privātie darba devēji izvēlas vai nu paplašināt darbinieku skaitu vai ne.

9. logs. Vietas nozīme darba devēju darbībā mazajās pilsētās un laukos

„Esmu iedzimta alūksniete un es gribu strādāt šeit. Nevar visi uz Rīgu aiziet strādāt...Mēs neesam neviens no ģimenes aizbraukuši....Es Rīgā iznīktu kā stādiņš sausumā”(I.Z.)

„...kādēļ tieši Alūksnē....Vienkārši bija tāda apstākļu sakritība...esmu lēns cilvēks pēc dabas, un varbūt tāpēc esmu šeit aizķēries...man šeit nav garlaicīgi dzīvot” (J.K.)

„nu viennozīmīgi – te nav neviena ēstuve, ne kafejnīca.....Es neticu, ka caurbraucēju pilsētai nevar atļauties vienā ēstuvē ieiēt...” (J.V.)

„Tam nav nekādas nozīmes, vai mēs Talsos vai Valdemārpilī. Jo man nav jāpiesaista klienti uz vietas. Tāpēc tam nav nozīmes, kur es atrodos... Es varētu atrasties kaut meža vidū.”(J.V.)

„...šeit, perifērijā, pašas vietas strādā, nodrošina sevi, kaut vai, piemēram, tā kā mēs, mēs esam neatkarīgi, neviens mūs nevar ietekmēt, mēs paši domājam ar savu galvu, paši iztiekam bez subsīdijām, paši balsojam par to, ko mēs uzskatām par vajadzīgu” (A.R.)

„Būtībā, ja cilvēks atnāk te(dēls), nu labi, kvalitatīva izglītība, bet viņam jau vajag kaut kur vakaros laiku pavadīt. Te jau arī nav tādu iespēju. Cilvēku sastāvs nav tāds, jo naudas jau arī nav” (D.R.)

„Skolu likvidācija ved pie teritoriju iztukšošanās. Tipisks piemērs: Kalncempju pagasts, kur nolikvidēja skolu (~astoņiem gadiem), tagad palikuši tikai 100 cilvēku. Visi jaunie, kam nav vienalga, kas dzīvē notiek, aizbraukuši” (G.K.)

„Man līdz Rīgai 200km. Izmaksas pavisam citas nekā tiem, kam 100 km” V.S.

Dažos gadījumos arī ekonomiskās grūtības diktē darbinieku piesaistes veidu un daudzumu. Varas dimensija ļauj darba devējiem izlemt kurus pieņemt darbā, vai censties paplašināt uzņēmumu. Neviens intervētais uzņēmējs nepauda nodomu tuvākajā laikā palielināt nodarbināto skaitu, neviens arī nevēlējās izmantot nepilnas slodzes darbiniekus.

Privātie darba devēji ar neveiksmīgu pieredzi, iesaistot NVA piedāvātos darbiniekus, spēj pamatot citu darbinieku meklēšanas veidu neizmantošanu. Sabiedriskā sektora darba devēji norāda uz neatrisinātajiem darbinieku piesaistes jautājumiem, kā pamatā ir gan normatīvie akti un likumi, gan finansu iespējas, arī autonomijas trūkums sabiedrisko darba devēju darbībā.

„Darbinieki viens otru aizvieto, strādā komandā.... aizvietojot nesaņem ne santīmu”
(N.K.)

Darba devēji izsaka noraidošus apsvērumus par netradicionālās nodarbinātības, elastīga darba laika izmantošanas iespējām.

„Nepilnu laiku strādāt būtu neracionāli. Par 1/2 algu nevar iztikt un tad meklēs ko citu, un strādās nepilnvērtīgi.” (N.K.)

Ir visnotaļ pamatoti darba devēju centieni piesaistīt vietējo darbaspēku, jo nebūtu loģiski darbam, kas neprasa speciālu kvalifikāciju, vai arī to var apgūt uz vietas uzņēmumā, un darbam, par kuru var maksāt minimālo algu vai nedaudz vairāk, meklēt darbiniekus nacionālā mērogā. Tāpēc mazie un mikro uzņēmumi visbiežāk izmanto neformālās darbinieku meklēšanas metodes.

Darba devēja un darbinieku attiecības ietekmē tas, ka visapkārt ir radi, draugi, iepriekšējā darba pieredze. Tas ir īpaši vērojams mazās pilsētās, kur cilvēku pazīst viens otru.
„Darba attiecības tas ietekmē slikti. „Te viņa no socenēm atnāca un sāka komandēt.” (I.Z.)

Darbinieku kvalifikācijas problēmu min gan sabiedriskā, gan privātā sektora darba devēji, norādot arī uz arodizglītības institucionālajām problēmām, kuras nevar atrisināt „plikas skolas”. Trūkst konsultatīvo centru tehnisko specialitāšu kvalifikācijas nodrošināšanai. Darbinieku skaitu darba devēji samazinājuši vai palielinājuši dažādu iemeslu dēļ. Sabiedriskā sektora darba devēji norāda uz privātā sektora darba devēju un darba ņēmēju attiecību vājiem punktiem, piemēram, brīvdienu iespējām, kas mazajās pilsētās un laukos ir nepieciešamas, zobārsta vai ieņēmumu dienesta apmeklējumam.

Darbinieku skaita palielināšana neietilpst neviena intervētā darba devēja plānos, drīzāk otrādi. Darbinieku skaitu samazināt ir gatavi gan privātā, gan sabiedriskā sektora darba devēji.

Privātā sektora darba devēji to saista vai nu ar darba intensifikāciju, vadības procesu optimizāciju un samaksas modeli, vai jaunu tehnoloģiju ieviešanu „...labāk mazāk darbinieku,

vairāk augsto tehnoloģiju ...Grūbe Hidro” (D.R.) Sabiedriskā sektora pārstāvji šo nepieciešamību raksturo kā piespiedu soli ATR un valsts pārvaldes reformas dēļ.

10. logs. Varas dimensija darba devējiem īstenojot skaitlisko elastību

„Nu, pēc pēdējā, man liekas, ka mēs palikām 16. Nesen septembrī desmit cilvēkus atlaidu. Paaugstināja darba ražīgumu, mainīju apmaksas sistēmu. Līdz ar to nācās pusi atlaist un darba ražīgums cēlās divas reizes. Stundas likme (bija), uz padarīto. Es vispār pats biju pārsteigts. Es negaidīju divas reizes – gaidīju, ka pusotras” J.V.

„gadu atpakaļ man strādāja 30 cilvēki, tagad zem 20 un vēl atlaidīsim. Kamēr izdomās, ko darīt, tikmēr būs nobankrotējuši”(H.P.)

„darbaspēks vēl ir, pēc 5-8 gadiem būs izsmelts. 20-30 gadīgie aizbrauc, tie, kam pāri 50 neaizbrauc, līdz pensijai strādās. Tagad darbinieku skaits 28, bija 120 (Apes kokam). Mazāk cilvēku, mazāk problēmu.(D.R.)

„Cilvēku skaits nav noteicošais, svarīgākais ir rezultāts,...pārlicinājos pēc brauciena uz Ameriku...noskatījos, kā viņi ...viens, divi, trīs cilvēki audzē milzīgu zivju skaitu, sanāk tas pats, kas mūsu valsts audzētavās, kur, lai izaudzētu pusmiljonu mazuļu, strādā 20 līdz 40 cilvēku, bet tur strādāja tikai divi vīri, ...nekā sarežģīta tur nebija, tāpēc man radās tāds impulss.”(A.R.)

„Nu jā, bet es domāju, ka lielāks nebūs (darbinieku skaits -50)Nav tā tirgus te. Mēs arī pārsvarā pastāvam uz 70% darba, ko mēs strādājam ārpus rajona. Tie ir Latvenego, tie paši LMT pasūtījumi un vēl citi!”(A.E.)

„Ja izveidotos šeit kāda liela nozare, tad vismaz jauniešiem būtu iespēja palikt...” (H.P.)

„...Un man tas mērķis dzīvē jau bija, ka nav jāklūst par darba vergu, jo, ja es gribētu, varētu paplašināt to uzņēmumu milzīgi lielu.” (A.R.)

Privātie darba devēji laukos un mazajās pilsētās vairāk orientējas uz vietējo darbaspēku, nevis pieaicinātiem speciālistiem, svārstmigrantiem vai viesstrādniekiem.

Darba devēji uzsver darbinieku zināšanu, kvalifikācijas, nozīmi, bet svarīgi arī būt „savējam”, cilvēkam ar līdzīgu vecumu, sociālo pazīšanos, no vietējiem. Darbinieku izvēlē darbojas gan atlase pēc profesionālās pieredzes, gan pēc līdzības, vienaudžu grupas principiem.

„Nu, mēs te visi pārsvarā, kas nozarē jau kādus desmit gadus strādā. Bet, nu, praktiski visi ir mani vienaudži un jaunāki”(J.V.)

Dažādos gadījumos tiek realizēta atšķirīga pieeja, kas balstīta uz priekšstatu par vietējās arodizglītības zemo kvalitāti.

Ekonomiskās grūtības, vienlaicīgi tiecoties attīstīt uzņēmumu un nodrošināt darbības efektivitāti, var nozīmēt arī darba laika nosacījumu neievērošanu un nepietiekamās nodarbinātības iezīmju attīstību. „*Tas neko nelīdz, ka no VID-a atnāk vēstule, ka „Jums tās algas vajadzētu pacelt, ko es viņas celšu, ka lielais darbs jāpadara pašiem...”* (G.V.)

Tiem, kas sākuši kā ģimenes uzņēmumi, nereti ir grūti pieņemt darbības noteikumus, kas ierobežo darba laiku, nosaka minimālo samaksu un reglamentē darba uzdevumus. Savas augstās prasības darbiniekiem atzīst viesu mājas saimniece un bioloģiskā zemniece.

„*Kas tie par darbiniekiem, kam viss jāpasaka priekšā un jākontrolē? Nav jau instrumenta (N), ko viņiem maksāt...Visi grib, lai samaksā uzreiz...*” (G.V.)

„*Esmu izlutināta...kā mani bērni strādā, ..tie citi...*” (S.Š)

Darbinieku kvalifikāciju un zināšanas kā nepieciešamu darbinieka profesionālās piemērotības iezīmi atzīst gandrīz katrs intervētais darba devējs. Dažos gadījumos kvalifikācija nozīmē arī piederību noteiktai sociāldemogrāfiskajai grupai.

11. logs. Labs darbinieks

„*Ļoti cenšamies noturēt pēc iespējas labus cilvēkus, jo labi kadri mūsdienās nozīmē ļoti daudz... labs darbinieks.... Es domāju, ka labs darbinieks manā uztverē ir, pirmkārt, viņš nav vienaldzīgs pret darbu, pret uzņēmumu, kurā viņš strādā, pret pārējiem..., cilvēks ar atbildības sajūtu, cilvēks, uz kuru var paļauties...arī, protams, elastīgs cilvēks, kas var saprasties...bija gadījumi, kad nevarēja saprasties.*” (J.K.)

„*Bija viens cilvēks – būvnieks ar zelta rokām. Zināms cilvēks ir zināms cilvēks” „Kad var uzticēties un darbu padara kārtīgi...*” (S.Š.)

„*...viena strādniece, uz viņu var paļauties, pati kustas un pati redz.*” (G.V.)

„*Jābūt atbilstošai izglītībai....Ir līmenis, kur bez tā nevar sākt, to nevar tik vienkārši apgūt*” (A.E.)

„*Labs darbinieks? Svarīga ir izglītība. Ja ir pieredze, tad arī pieredze un kāda tā ir, un attieksme pret darbu un kā to padara, attieksme pret kolēģiem, koleģialitāte. Es zinu, ko nozīmē komanda. To radīt, ja tāda nav bijusi, ir sarežģīti...Tas pārējais tā...*” (I.Z.)

„*Noteikti jābūt ir vadošajiem palīgiem, zinošiem ar pieredzi. Pašā augšējā man ir tehniskais direktors, kurš atbild par elektrību, kurš ir fantastisks speciālists, darba attieksmes celtniecībā vadītājs. Grāmatvede ir perfekta, akurātā, prasīga. Varbūt, ka es neesmu tas pats galvenais, bet man ir izdevies ap sevi salasīt pašā augšējā 4-5 cilvēkus, kuri ir ļoti perfekti, zinoši un ar izglītībām un māc ar cilvēkiem strādāt. Nu un, kad viņus pieliek pie darba, es mēģinu viņiem noņemt darbus, kurus viņiem nevajadzētu darīt, lai viņiem būtu vieglāk darīt savus tiešos pienākumus. Es tā kā administrators, visa kopā salicējs un saturētājs. Apmēram tā.*” (A.E.)

„Tik, cik ir 60+, tik jauno neienāk. ...Kad vajag, pierunā kādu labu skolēnu stāties neklātienē, kurš palicis rajonā. Ja piesolīs Siguldā un Gaujienā, neviens uz Gaujienu nenāks.”(G.K.)

Apzinoties grūtības piesaistīt speciālistus no citām apdzīvotajām vietām, darba devēji cenšas atrast nepieciešamos darbiniekus tuvākajā apkārtnē. To dara gan privātā, gan sabiedriskā sektora darba devēji. Vieni pamato izvēli ar iespēju trūkumu piesaistīt darbiniekus no citām pašvaldībām, otri – ar ekonomiskajām izmaksām transportam, nepieciešamo darba laika elastību.

Arī darba devēji, kas sagaida no darbinieka tādu pašu atdevi kā no sevis un saviem ģimenes locekļiem, tomēr ir sastapuši arī darba darītājus, kuru veikumu vērtē ļoti atzinīgi, lietojot tādas epitetus kā „zelta rokas”, „patī visu redz”. Atšķiras tās prasības labam darbiniekam, kuras kā prioritāras min uzņēmumi, kuru darbība saistīta ar moderno tehnoloģiju izmantošanu (kanalizācijas sistēmas, mobilo sakaru torņu būvniecība) no tiem, kuros tomēr pārsvarā roku darbs (viesu mājas, zemnieku saimniecības).

Pakalpojumu nozares uzņēmumi ir kaut kur pa vidu prasību veidā, jo, lai arī ir nepieciešamas kādas zināšanas, pats svarīgākais ir attieksme pret darbu.

Daži darba devēji izsaka arī savu attieksmi pret darbiniekiem ar veselības problēmām, kas apstiprina kvantitatīvās izpētes rezultātus. „Lai viņš ir gudrs, zinošs un ar labu veselību” (D.R.). Šī pieeja atšķiras no darba devējiem, kuri iesaistījušies NVA realizētajās atbalsta programmās atbalstam noteiktām personu grupām.

Lai iegūtu labus darbiniekus, darba devēji ir gatavi meklēt nepieciešamos speciālistus no citām apdzīvotām vietām un uzņemties atbildību, apmācot nepieciešamās iemaņas (poligrāfija).

Gan darba devēju, gan pašvaldību vadītāju karjeras ceļi neatbilst takas atkarībai. Tai pašā laikā tie norāda uz pēctecību (ģimenes atpazīstamība), iesakņotību (*embeddedness*) vietējā kopienā, ko veicina sociālās, ģimenes un radniecības saites, lepnums par piederību vietai.

Gan pašvaldību vadītāji, gan darba devēji atzīst sabiedriskā sektora darba devēju ietekmi uz darba tirgus situāciju mazajās pilsētās un laukos.

Darba tirgus nozaru pārstāvniecība daudzveidīga piedāvājuma nozīmē atšķiras tajās mazajās plisētās, kuras atrodas satiksmes ceļu krustpunktos (Smiltene, Skrunda) vai kurām izdevies nodibināt ilgstošas savstarpēji izdevīgas attiecības ar zinātnes un augstākās izglītības institūcijām (Auce).

Pašvaldību vadītāju un arī privāto darba devēju intervijās atkārtoti ieskanas nostalgija pēc lieliem industriāla tipa uzņēmumiem, kas nodarbinātu lielu skaitu vietējo iedzīvotāju. To

var interpretēt kā zināmu takas atkarību no sociālisma industriālās ekonomikas standartu izpratnes. Pašvaldību vadītāji norāda uz pašvaldību finansiālo neieinteresētību piesaistīt citu pašvaldību iedzīvotājus savas pašvaldības darba devējiem, jo ienākumu nodoklis tiek maksāt darbinieku dzīvesvietā.

Atšķiras mikro un ģimenes uzņēmumu prasības darbiniekiem. Darba devēji – mikro uzņēmumu īpašnieki, kuri darbojas kā ģimenes saimniecības lauksaimniecībā, uzsver izdarīgumu, gatavību veikt dažādus darbus, strādāt nepieciešamo darba laiku. Šīs pazīmes liecina par nepietiekamās nodarbinātības situāciju laukos.

Privātā sektora darba devēji uzsver saskari ar globālajiem riskiem (ekonomiskā krīze) un individuālo spēju uzņemties risku, sākot savu uzņēmējdarbību. Arī mazo pilsētu un lauku privātā sektora darba devēji uzsver risku intensifikāciju postindustriālajās darba tirgus attiecībās, ko teorētiski pamatojis Beks. Privātā sektora darba devēji kļūst par „takas laužējiem”, mainot savu statusu darba tirgū. Papildus risks mazo pilsētu un lauku darba tirgū ir privāto uzņēmēju kapacitātes un skaita nepietiekamība, kas traucē konkurēt nacionālajā un starptautiskajā līmenī. Savukārt sabiedriskā sektora darba devēji saskaras ar politiskās varas un administratīvās struktūras maiņas, kā arī demogrāfiskajiem riskiem.

Gan privātā, gan sabiedriskā sektora darba devēji reti izmanto nestandarta nodarbinātības iespējas. Skaitliskās elastības trūkums darba devēju rīcībā izpaužas kā piesardzība jaunu darbinieku piesaistē, ko viņi pamato ar finanšu problēmām.

„Takas atkarība” izpaužas neformālo darbinieku meklēšanas veidu izmantošanā, uzticības trūkumā formālo organizāciju darbībai un iespējām darbinieku izvēlē.

Kā zināma „takas atkarība” skaidrojama privātā sektora lauku uzņēmēju prasmju trūkums, operējot ar lieliem finanšu līdzekļiem, un ES finanšu instrumentu apjoms (pārāk lielas summas), par ko jāuzņemas atbildība, izmantojot struktūrfondu piedāvājumu.

Darba devēji mazo uzņēmumu grupā uzsver atbilstošas izglītības nozīmi, jo nepieciešamās prasmes un zināšanas nevar apgūt bez attiecīgām priekšzināšanām.

Privātie darba devēji laukos un mazajās pilsētās vairāk orientējas uz vietējo darbaspēku, jo viņi piešķir lielu nozīmi atsauksmēm, rekomendācijām un iepriekšējai darbinieka uzvedībai darba tirgū un ārpus tā. Darba devēji uzsver arī darbinieku zināšanu, kvalifikācijas nozīmi, bet svarīgi arī būt „savējam”, cilvēkam ar līdzīgu vecumu, sociālo pazīšanos, vietējam. Darbinieku izvēlē darbojas gan atlase pēc profesionālās pieredzes, gan pēc līdzības, vienaudžu grupas principiem.

7.DISKUSIJA: DARBA TIRGUS ATTIECĪBU ATŠĶIRĪBAS MAZAJĀS PILSĒTĀS UN LAUKOS

Zinātniskā darba noslēgumā autore vēlas atgriezties pie jautājumiem, uz kuriem mēģināts rast atbildes pētījuma gaitā un kuri var tikt noskaidroti tikai tālākas darba tirgus attiecību izpētes ietvaros: pirmkārt, rast teorētisku un empīrisku pamatojumu Latvijas darba tirgus attiecību atšķirībām mazajās pilsētās un laukos; otrkārt, meklēt faktoros, kuri nosaka mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību atšķirības; treškārt, pārbaudīt darba tirgus attiecību elastības jēdziena atsevišķu dimensiju piemērotību Latvijas darba tirgus attiecību mērīšanai mazajās pilsētās un laukos.

Darba tirgus attiecības Latvijas mazajās pilsētās un laukos var analizēt izmantojot autores izveidoto konceptuālo modeli, kas ietver Kastela plūsmu telpas, Beka sociālā detelpiskuma un Baumaņa svešinieka iespaidu sintēzi. Autore uzskata, ka atšķirīgā elastība darba devēju un darba ņēmēju attiecībās var noteikt darba tirgus attiecību virzību neofordisma vai postfordisma virzienā. Dogana ilgstošās nodarbinātības teorija papildina Bredlijas ideju par elastību kā mītu darba tirgus attiecībās, jo, kā norāda Bredlija, prasības elastīgi izmantot prasmes un zināšanas ir izplatītas relatīvi šaurā darba tirgus sektorā. Empīriskās analīzes rezultāti apstiprina Bredlijas teorijas pamatotību un neofordisma iezīmju plašo izplatību Latvijas darba tirgus attiecībās. Atšķirības darba tirgus elastības realizācijā autore pamato izmantojot Bredlijas elastības ierobežotības teoriju un Steningas raksturoto vietas piederības nevienlīdzību, kas pastiprina nedrošību darba tirgū. Sekundārās analīzes dati ļauj pamatot ideju par „pusceļa modernitāti”, uz ko norāda darba devēju prasības darba ņēmējiem, kuras drīzāk atbilst industriālās sabiedrības un neofordisma darba tirgus attiecību modelim (piemēram, disciplīnas prasību prioritāte un saskarsmes prasmju augstais novērtējums). Kā veiksmīgu autore vērtē Bredlijas elastības mīta teorijas pielietojumu, ko apstiprina ierobežotie datorzināšanu, svešvalodu prasmju modeļi (binārā loģiskā regresija).

Mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību pastāvēšanu apdraud progresīvo pakalpojumu trūkums un sašaurinātās iespējas attīstīt pakalpojumus kā standartizētas, formāli strukturētas darba tirgus attiecības, jo pakalpojumu potenciālo saņēmēju loku ierobežo demogrāfiskā situācija. Autore, analizējot darba tirgus attiecību kvantitatīvās izpētes rezultātus, ir radusi apstiprinājumu progresīvo pakalpojumu atšķirīgai izplatībai dažādos apdzīvoto vietu tipos. Empīriskās izpētes gaitā apstiprinās Latvijas darba tirgus attiecību postindustriālais raksturs (piemēram, pakalpojumu sektora īpatsvars, progresīvo pakalpojumu pārstāvniecība) un darba devēju prasību atbilstība neofordisma darba tirgus attiecību modelim (priekšplānā tiek izvirzīta darba disciplīnas ievērošana, attiecību veidošanas prasmes ar darba

biedriem, un tikai tad seko profesionālās zināšanas un prasmes). Darba devēju prasības, kuras raksturo postfordisma darba tirgus attiecību iezīmes (svešvalodu zināšanas un datorprasmes, gatavība elastīgi mainīt darba vietu), ir izplatītas starp mazāko daļu darba devēju (<50%) un divdesmit darbinieku vēlamu prasmju un īpašību uzskaitījumā ieņem vietas otrajā desmitā. Darba devēji reti sagaida darba ņēmēju gatavību mainīt dzīves vietu, profesiju vai darba vietu uzņēmuma/iestādes ietvaros, kas neliecina par Baumana minēto postindustriālo darba tirgus attiecību „plūstošo”, vieglo raksturu. Tajā pašā laikā darba devēji augstu vērtē darbinieku iniciatīvu (sk.28.tabula), ierindojot to ceturtajā vietā pēc darba disciplīnas, attiecību ar darba biedriem un profesionālo zināšanu un prasmju prasībām. Iespējams, ka dažādos darba tirgus segmentos disciplīnas prasības var nonākt zināmā pretrunā ar iniciatīvas veicināšanu un darbinieku autonomiju, īpaši kontekstā ar atzinumu, ka darbinieki pie darba devēja ar savām darba problēmām lielāko tiesu (61%) vēršas reti vai nekad. Autore izmantotā binārās loģiskās regresijas metode ļauj izveidot statistiski nozīmīgus darba devēju modeļus tiem darba devējiem, kuriem ir svarīgas darbinieku svešvalodu, datorzināšanas un prasmes, noskaidrojot faktorus, kuri palielina varbūtību darba devējam piederēt pie tā vai cita prasību modeļa. Modeļu izveide nozīmē, ka šīs darba devēju prasības nav vienmērīgi izkliedētas darba devēju izlasē, tomēr iespējams izdalīt tos darba devējus, kam šīs prasības ir svarīgas.

Šķēršļi darba tirgus attiecību elastībai analizēti neoinstitucionālās teorijas jēdziena „takas atkarība” kontekstā. Autore uzskata, ka veiktā makro un vidējā līmeņa teoriju analīze ļauj pamatot oriģināla konceptuālā modeļa izveides nepieciešamību mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību analīzei Latvijā, jo darba tirgus attiecības Latvijā veidojušās un pastāv situācijā, kuras atšķirības izriet no postsociālistiskajām, pilsētas/lauku un etniskajām Latvijas darba tirgus īpatnībām. Autore neoinstitucionālisma teorijas (*path dependency*) jēdzienu latvisko kā takas atkarību. Jēdziena latviskā versija citās zinātņu jomās var tikt tulkota arī kā pēctecība.³⁰⁷ Autore par piemērotāku uzskata takas atkarības jēdzienu, jo sociālā rīcība darba tirgū pēctecīga ir visos tajos gadījumos, kad darba tirgus aģenti izmanto sociālos resursus (piemēram, sociālo un cilvēkkapitālu). Takas atkarības jēdziens sašaurina pagātnes pieredzes izmantošanas veidu, padarot tagadnes rīcību darba tirgū atkarīgu no pagātnē apgūtā rīcības modeļa (piemēram, nozares, zināšanu izmantošanas, statusa nozīmē). Atkarība norāda uz tiešu un viennozīmīgu saiti starp iepriekš apgūto rīcības veidu un tās izmantošanu. Piemēram, darba ņēmējs nepieļauj iespēju kļūt par pašnodarbināto, uzņēmēju, mainīt nozari, profesiju, apgūt jaunas zināšanas utt. Kā takas atkarība var tikt skaidrota arī Dogana ideja par darba tirgus aģentu nevēlēšanos mainīt patstāvīgas, ilgstošas darba tirgus attiecības uz īstermiņa,

³⁰⁷ Zariņa A. Ainavas pēctecīgums: ainavu veidošanas vēsturiskie un biogrāfiskie aspekti Latgalē. 2010. Pieejams: <http://www.lu.lv/zinas/t/4282/>. Skatīts 27.02.2011.

pagaidu variantu. Kvantitatīvās analīzes rezultāti apstiprina ilgstošās nodarbinātības attiecību biežāku sastopamību mazajās pilsētās un laukos.

Kvalitatīvā analīze ļauj plašāk izmantot gan neoinstitucionālisma teoriju, gan arī atsevišķus plūsmu telpas, riska teorijas un svešinieka koncepcijas aspektus. Ar riskiem, kā neparedzamu apdraudējumu, saskaras gan privātā sektora, gan sabiedriskā sektora darba devēji. Abu grupu pārstāvji norāda uz globālās ekonomikas ietekmi, bet kā papildus apdraudējumu privātie darba devēji min individuālos riskus, kas apdraud personīgo līdzekļu ieguldījumu, savukārt sabiedriskā sektora darba devēji pauž bažas par administratīvo un politisko lēmumu neparedzamību un to postošajām sekām mazajās pilsētās un laukos.

Paralēli, veicot kvantitatīvo un kvalitatīvo analīzi, autorei izdevies noteikt tos darba tirgus attiecības ietekmējošos ārējos faktorus, kuri varētu tikt iekļauti tālākajā kvantitatīvajā izpētē. Var izdalīt ārējos un iekšējos darba tirgus attiecības ietekmējošos faktorus. Pie ārējiem jāpieskaita infrastruktūra, sabiedriskie pakalpojumi, valsts reģionālā politika un pārvaldes realizācija, kuri teorētiski skaidrojami kā Kastela plūsmu telpas pieejamības problēmas. Kvalitatīvās analīzes rezultāti ļauj izvirzīt tālākai pārbaudei pieņemumu par sabiedriskā sektora darba devēju pozitīvo ietekmi vietējo darba tirgus attiecību pastāvēšanā un veidošanā.

Ar iekšējiem darba tirgus attiecības ietekmējošiem faktoriem tiek saprasta gan vietējo darba devēju pārstāvniecība un kapacitāte, gan attiecību veidošanas paņēmieni (darbinieku meklēšana, piesaiste un attieksme pret dažādu sociālo grupu nodarbināšanu, darbinieku vērtēšana un darbiniekiem izvirzītās prasības). Darba devēju intervijās izpaužas atšķirības darba devēju prasībās darbiniekiem mazajos un mikro uzņēmumos/iestādēs, ko daļēji apstiprina arī loģiskās binārās regresijas rezultāti. Tāpēc, iespējams, būtu atsevišķi jāpēta un jāanalizē mazo privāto uzņēmumu vajadzības darbinieku izglītības un prasmju jomā.

Diskusijas vērti ir rezultāti attiecībā uz elastības indeksa dimensiju atšķirībām mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecībās, kas tikai daļēji apstiprina pilsētas/lauku atšķirību skaidrojumu klasiskajās pilsētas/lauku teorijās (Virts) un Baumana svešinieka koncepciju. Mazo pilsētu un lauku darba devējus raksturo augstāka elastība dažādu sociālo grupu darba ņēmēju nodarbināšanā. Tālākajā izpētē būtu svarīgi noskaidrot tos faktorus, kuri kavē postfordisma iezīmju plašāku izplatību Latvijas mazo pilsētu un lauku darba tirgū.

Apvienotais elastības indekss un tā atsevišķas dimensijas ļauj gan apstiprināt, gan apgāzt hipotēzi par darba tirgus attiecību elastības atšķirībām mazajās pilsētās un laukos.

Latviešu valodas zināšanas ir darba devēju prasība, kam var izveidot statistiski nozīmīgu modeli, kuru statistiski nozīmīgi ietekmē darba devēju darbība laukos un mazajās pilsētās, lielums, pastāvēšanas ilgums un valodas lietojums ikdienas saziņā. Šī darba tirgus attiecību iezīme visdrīzāk ir specifiska Latvijas darba tirgum, nevis citām postindustriālajām

darba tirgus attiecībām postsociālistiskajās sabiedrībās. Modelis aptver gandrīz 10% darba devēju izklīdes. Latviešu valodas zināšanas kā specifiska iezīme, kas acīmredzot nav kļuvusi pašsaprotama, atšķirīgi izpaužas darba devējiem dažādos apdzīvoto vietu tipos. Līdzīgi var vērtēt krievu valodas zināšanu svarīguma modeli, kura varbūtību statistiski nozīmīgi ietekmē gan darba devēja atrašanās laukos un mazajās pilsētās, gan latviešu un citu (visbiežāk krievu) valodas lietojums uzņēmuma/iestādes ikdienas saziņā. Krievu valodas zināšanas uzņēmumos/iestādēs tiek pieprasītas plašāk nekā citu svešvalodu zināšanas, jo svešvalodu zināšanu modelis aptver tikai nepilnus 6% no darba devēju izklīdes. Svešvalodu zināšanu vērtējumu statistiski nozīmīgi ietekmē darba devēju darbība laukos, uzņēmuma/iestādes lielums un svešvalodas lietojums uzņēmuma/iestādes ikdienas saziņā. Svešvalodu (izņemot krievu) zināšanu un datorprasmju prasības var izskaidrot ar Kastela postindustriālās sabiedrības koncepciju kā plūsmu telpas veidošanos Latvijas darba tirgus reģionālajās vienībās un ierobežoto prasmju prasību izplatību Latvijas darba tirgus attiecībās (Bredlija). Toties latviešu valodas un krievu valodas zināšanu prasības ir Latvijas darba tirgus attiecību specifiska iezīme, kas skaidrojama arī kā postsociālistiskās postpadomju telpas piederības izpausme, jo krievu valodas plašais lietojums norāda uz zināmu „takas atkarību” un darba tirgus attiecību kultūras iezīmi.

Vairākas darba tirgus attiecību iezīmes nozīmīgi atšķiras dažādos apdzīvoto vietu tipos vai citās reģionālajās vienībās. Darba devēju darbība mazo pilsētu un lauku darba tirgū ir viens no faktoriem, kas paaugstina varbūtību atbilst svešvalodu un datorszināšanu nepieciešamības modeļiem. Datorzināšanu vērtējumu statistiski nozīmīgi ietekmē darba devēja darbība lauku vai Rīgas darba tirgū, kā arī atrašanās Latgalē, latviešu valodas lietojums uzņēmumā/iestādē, tā lielums un pastāvēšanas ilgums.

Kā neparedzēts pētījuma rezultāts atklājās faktoranalīzes rezultāts, kas norāda uz etniskās tolerances faktora relatīvi plašo izplatību Latvijas darba tirgū (16%) un latviešu izslēgšanu no etniskās tolerances faktoru veidojošajām etniskajām grupām.

Gan privātie darba devēji, gan pašvaldību vadītāji ir jauni darba tirgus aģenti mazo pilsētu un lauku darba tirgū pēc Latvijas neatkarības atjaunošanas. Abu aģentu darbību raksturo spēja sākt jaunu, iepriekš nepieredzētu darbības veidu darba tirgū, tāpēc autore piedāvā jēdzienu takas laužēji, jo šie cilvēki spējuši mainīt iepriekšējo darbības veidu un statusu. Tālākajā izpētē būtu svarīgi noskaidrot dažādu takas laužēju pieredzi un labo praksi darba tirgus attiecību veidošanā.

8. SECINĀJUMI, AIZSTĀVAMĀS TĒZES UN REKOMENDĀCIJAS

Promocijas darba pirmie trīs uzdevumi paredzēja veikt darba tirgus attiecību teorētisko analīzi, kā arī kritiski izvērtēt dažādu teorētisko pieeju izmantošanas iespējas darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību pētniecībā, izpētīt darba tirgus attiecību elastības jēdziena pielietojamību akadēmiskos socioloģiskos pētījumos. Darbā izstrādātais un pielietotais konceptuālais modelis, kas ietver Kastela plūsmu telpas, Beka detelpiskuma un Baumana svešinieka iespaidu teoriju sintēzi, ļauj labāk izprast darba tirgus attiecību specifiku Latvijas mazajās pilsētās un laukos. Šo atsevišķo autoru idejas ir vērtējamas kā konceptuāli papildinošas, bet nevis kā darba tirgus attiecību izskaidrojumam pietiekošas.

Darba tirgus attiecības mazajās pilsētās un laukos statistiski nozīmīgi atšķiras no citu apdzīvoto vietu darba tirgus attiecībām gan pēc ārējās, gan iekšējās un interpretatīvās elastības parametriem. Darba devēju elastības prasības darba ņēmējiem Latvijā biežāk atbilst neofordisma un nevis postfordisma darba tirgus attiecību elastības kritērijiem. Autore uzskata, ka prasības elastīgi izmantot prasmes un zināšanas Latvijā tiek realizētas relatīvi šauros darba tirgus segmentos. Līdz ar to vērtējot Latvijas darba attiecību elastības attīstību, ir noderīgi Harietas Bredlijas izstrādātie elastības izplatības kritēriji. Datu analīze liecina, ka Bredlijas jēdziens „elastības mīts” labi raksturo Latvijas mazo pilsētu un lauku darba attiecības. Situācijas izpratnei būtisku pienesumu dod arī Dogana ilgstošās nodarbinātības teorija, kurā tiek akcentēta darba tirgus aģentu nevēlēšanos mainīt ilgstošas darba tirgus attiecības. Apstiprinājās arī Steningas tēze par vietas piederības nevienlīdzību, kas pastiprina nedrošību darba tirgū. Savukārt neoinstitucionālās teorijas „takas atkarība” jēdziens ļauj labāk izprast tirgus attiecību elastības šķēršļus. Tomēr arī neofordisma attiecības Latvijas mazajās pilsētās un laukos nav plaši izplatītas, jo trūkst pakalpojumu sektora plašai attīstībai nepieciešamo strukturālo nosacījumu (plašāk par autores teorētiskiem secinājumiem skat. Ievada sadaļu „Novitāte”). Līdz ar to autore uzskata, ka darba pirmie trīs uzdevumi ir izpildīti.

Darba ceturtais uzdevums paredzēja izveidot metodoloģisko ietvaru darba tirgus attiecību reģionālo atšķirību empīriskai analīzei. Pamatojoties uz teorētisko analīzi, autore secina, ka darba tirgus attiecību elastības atšķirību analīzei ir nepieciešams pielietot daudzdimensionālās analīzes metodes. Izstrādātais un darbā pielietotais četru dimensiju elastības indekss ļauj izprast darba devēju un darba ņēmēju attiecību specifiku dažādos apdzīvotu vietu tipos, noskaidrot šo attiecību ietekmējošos faktorus, kā arī darba tirgus attiecību pārmaiņu šķēršļus mazajās pilsētās un laukos. Kombinējot kvantitatīvo un kvalitatīvo pieeju, iespējams paplašināt izpētes tematiku, kā arī izvērtēt dažāda veida

teorētiskās koncepcijas. Kopumā tas ļauj uzlabot secinājumu pamatotību. Līdz ar to autore uzskata, ka darba ceturtais uzdevums ir izpildīts.

Darba uzdevumi (5.-8.) paredzēja veikt dažādu teritoriālo vienību darba tirgus attiecību empīrisko analīzi un ar tās palīdzību analizēt piecus pētnieciskos jautājumus.

1. Kā darba tirgus attiecības veidojas un tiek uzturētas mazajās pilsētās, laukos? Vai šie procesi citās teritoriālajās vienībās norit līdzīgā vai atšķirīgā veidā?

Datu analīze liecina, ka:

- 1.1. Ekonomiski aktīvo tirgus sektora statistikas vienību skaits mazajās pilsētās un laukos ir mazāks nekā Rīgā vai lielajās pilsētās.
- 1.2. Šajās teritoriālajās vienībās ir atšķirīgi izplatītas dažādas uzņēmējdarbības formās, jo mazajās pilsētās un laukos ir mazāk komercsabiedrību, bet vairāk – zemnieku saimniecību un pašnodarbināto personu.
- 1.3. Mazajās pilsētās un laukos ir augstāka ekonomiskā aktivitāte primārajās nozarēs: lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zvejniecībā, bet zemāka – progresīvo pakalpojumu nozarēs: informācijas un komunikāciju, zinātnisko un tehnisko, administratīvo un apkalpojošo dienestu pakalpojumu sniegšanā. Apstrādes rūpniecību mazajās pilsētās un laukos visbiežāk pārstāv kokapstrādes uzņēmumi.
- 1.4. Darba tirgus attiecību raksturs un stabilitāte dažādās reģionālajās vienībās atšķiras. Laukos un mazajās pilsētās mazāk ir darba devēju, kas savu uzņēmumu vērtē kā stabilu, un vairāk ir tādu, kuri ir nedroši par savu uzņēmumu nākotni. Mazo pilsētu un lauku darba ņēmēji pie darba devējiem ar savām problēmām vērsas retāk nekā citu apdzīvoto vietu darba ņēmēji.
- 1.5. Šajās teritoriālajās vienībās atšķiras arī darba devēju uzņēmumu lielums, ikdienā izmantotā valoda un uzņēmumu darbības sektori. Laukos un mazajās pilsētā ir relatīvi vairāk mikro uzņēmumu, mazāk – sabiedriskā sektora un īpaši valsts darba devēju. Laukos un mazajās pilsētās mazāk ir darba devēju, kuri ikdienā izmanto krievu valodu, un vairāk to, kas uzņēmumā/iestādē ikdienā runā latviski. Mazajās pilsētās un laukos ir vairāk ilgstoši pastāvošu uzņēmumu/iestāžu, kas veicina ilgstošas nodarbinātības modeļa darbību.
- 1.6. Dažādos apdzīvoto vietu tipos statistiski nozīmīgi atšķiras darbinieku piesaistes veidi. Mazajās pilsētās un laukos retāk tiek piedāvāti labi apmaksāti darbi/amati. Retāk nekā Rīgā tiek piedāvāti arī papildī labumi, toties biežāk tiek sniegta palīdzība darbinieka sociālo jautājumu risināšanai.
- 1.7. Tirgus attiecību atšķirības apliecina gan kvantitatīvās, gan kvalitatīvās analīzes dati.

Kopumā var secināt, darba tirgus attiecības mazajās pilsētās, laukos veidojas un tiek uzturētas visai atšķirīgi.

2. Vai un kā dažādās teritoriālajās vienībās atšķiras darba attiecības, to elastība?

Lai analizētu attiecību elastību tika izmantotas krusttabulu, faktoranalīzes un citas metodes. Darbinieku vērtējumu ietekmējošo faktoru noskaidrošanai autore veica papildus analīzi, izmantojot binārās loģiskās regresijas metodi. Autore izveidoja elastības indeksu un pārbaudīja tā dimensiju atšķirības mazajās pilsētās un laukos. Apvienotais elastības indekss ietver četras elastības dimensijas: elastību darbinieku meklēšanā, elastību darbinieku piesaistē, elastību attieksmē pret dažādu sociālo grupu nodarbināšanu un elastību darbinieku vērtējumā.

Datu analīze liecina, ka:

2.1. Darba devēju un darba ņēmēju attiecību elastību raksturo dažāda veida darba līgumi (ārējās elastības dimensija). Biežāk atšķiras mazo pilsētu un lauku darba devēju darba līgumu formas un jau retāk atalgojuma un darba laika nosacījumi.

2.2. Darbinieku meklēšana dažādos apdzīvoto vietu tipos atšķiras statistiski nozīmīgi. Visbiežāk darbinieku meklēšanu veic, izmantojot neformālos kanālus: radnieku, draugu un paziņu ieteikumus. Līdzīgi rezultāti par Latvijas darba tirgus attiecībām iegūti arī iepriekš veiktajos pētījumos. Sekundārās analīzes rezultāti ļauj apgalvot, ka pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības darbinieku meklēšanas veidu izmantošanā Latvijas mazajās pilsētās, laukos un Rīgā, lielajās pilsētās, kur biežāk izmanto neformālos ieteikumus.

Mazajās pilsētās un laukos visretāk darbinieku meklēšanā izmanto konkursa izsludināšanu, personāla atlases firmu pakalpojumus un sludinājumu ievietošanu internetā. Intervētie darba devēji šādu nostāju pamato ar uzticības trūkumu formāliem kritērijiem un paļaušanos uz personiskām atsauksmēm, kā arī zināmu „takas atkarību” darbinieku meklēšanas veidu izmantošanā.

2.3. Darba devēju darbinieku piesaistes elastības indeksa dimensiju vērtības mazajās pilsētās un laukos ir augstākas nekā citos apdzīvoto vietu tipos.

2.4. Darba devēju attieksme pret dažādu sociālo grupu nodarbināšanu elastības indeksa vērtības mazajās pilsētās un laukos ir augstākas nekā citos apdzīvoto vietu tipos.

2.5. Darbinieku vērtējuma indekss dažādos apdzīvoto vietu tipos neatšķiras statistiski nozīmīgi. Apdzīvoto vietu tipos statistiski nozīmīgi neatšķiras darbinieku vērtējuma

prioritātes. Dažādos apdzīvoto vietu tipos darba devēji atšķirīgi vērtē zināšanas, atšķirīgā mērā atzīst to nozīmi darba tirgus attiecībās un prasībās darba ņēmējiem.

2.6. Darba tirgus attiecību elastību ietekmē latentie faktori. Faktoranalīze ļauj izdalīt 14 darba tirgus attiecību elastību ietekmējošos latentos faktoros. Latvijas darba tirgū nozīmīgs ir etniskās tolerances faktors, kura darbību determinē valodas lietojums uzņēmumā/iestādē, kā arī tā lielums (piederība mikro un mazo uzņēmumu/iestāžu grupai).

2.7. Lielāku izkliedes daļu ļauj izskaidrot etniskās tolerances, profesionālo prasību, etniskie un sociāli demogrāfiskie, kā arī elastīgas darbinieku meklēšanas faktori. Gan reģionu, gan apdzīvoto vietu tipu griezumā statistiski nozīmīgi atšķiras etniskās tolerances, elastīgas darbinieku meklēšanas, marginalitātes, seksuālo minoritāšu un HIV, neformālās darbinieku meklēšanas faktori.

2.8. Statistiski nozīmīgi mazajās pilsētās un laukos un citos apdzīvoto vietu tipos atšķiras deviņu faktoru vērtību ranžējuma grupas: etniskās tolerances, latviešu un sociāli demogrāfiskais, elastīgas darbinieku meklēšanas, izglītības un izaugsmes, marginalitātes, seksuālo minoritāšu un HIV inficēto un neformālas darbinieku meklēšanas faktori.

2.9. Faktoranalīzes rezultātā izdalītie pieci faktori statistiski nozīmīgi neatšķiras atsevišķos apdzīvoto vietu tipos. Var secināt, ka šo faktoru ietekme ir izkliedēta dažādu apdzīvoto vietu tipu darba tirgū bez izteiktām atšķirībām. Tas neļauj noraidīt šo faktoru ietekmi uz mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecībām, bet nenorāda uz to atšķirībām no kopējām tendencēm Latvijas darba tirgū. Lielāko izkliedes apjomu aptver sekojoši pret darba devēja piederību apdzīvoto vietu tipam indiferenti faktori: profesionālo prasību, sociālās solidaritātes, papildus darba laika un formālo noteikumu apiešanas faktori.

Kopumā var secināt, ka dažādās teritoriālā vienībās darba attiecības un to elastība atšķiras.

3. Vai darba attiecību elastību labāk ļauj izprast neofordisma vai postfordisma teorētiskās perspektīvas?

3.1. Saskaņā ar Bredlijas ierobežotās elastības teoriju, prasmju un zināšanu novērtējums izplatās ierobežotos darba tirgus segmentos. Šis pieņēmums netika apstiprināta, jo pastāv dažādi darba tirgus attiecību elastības realizācijas varianti. Atbilstība neofordisma teorijā aprakstītajam modelim nevar tikt izskaidrota ar uzņēmuma atrašanos noteiktā apdzīvotās vietas tipā, jo šīs iezīmes ir līdzīgi izplatītas dažādās reģionālajās vienībās. Binārās loģiskās regresijas daļēji var

interpretēt kā darba devēju pašsprotamu atbalstu nepieciešamībai veidot attiecības ar darba biedriem, izvairīties no konfliktiem, tādēļ šīs prasības ir vienmērīgi izklaidētas gan starp dažādu reģionālo vienību, gan darba devēju lieluma un valodas lietojuma grupām.

- 3.2. Latvijas darba tirgū var konstatēt statistiski pamatotus modeļus, kuri atbilst dažām postfordisma darba tirgus attiecību iezīmēm. Apstiprinājās Bredlijas teorija par prasmju novērtējumu atsevišķos darba tirgus segmentos.
- 3.3. Valodas zināšanas (latviešu, krievu un citas) un datorzināšanas, kā arī prasmes darba devēju vērtējumā ir prasības, kuras ar binārās loģiskās regresijas palīdzību ļauj izveidot statistiski nozīmīgus modeļus. Darba devējiem, kuriem svarīgas ir citu valodu zināšanas (izkliede veido 5,7%), un šī modeļa realizācijas varbūtība laukos ir augstāka.
- 3.4. Svarīgākie profesionālo prasību aspekti, kuriem var izveidot statistiski nozīmīgus modeļus (izskaidro 9 līdz 12 % izkliešes), ir datorzināšanas un prasmes, kā arī latviešu un krievu valodas zināšanas. Abu modeļu realizācijas varbūtība ir augstāka lauku darba devējiem, bet valodu zināšanu modeļi – arī mazo pilsētu darba devējiem.
- 3.5. Ārējās elastības prasībām var veidot statistiski nozīmīgus modeļus, bet to izskaidrojošās iespējas ir zemas (1-1,3% izkliešes). Modeļu varbūtību paaugstina mikro uzņēmuma/iestādes lielums, uzņēmumu atrašanās Rīgā, Latgalē, kā arī dažos gadījumos – latviešu valodas lietošana uzņēmumā.

Kopumā var secināt, ka neofordisma teorijai raksturīgās elastības iezīmes ir izklaidētas visā Latvijas darba tirgū, bet postfordisma teorijai raksturīgajām elastības iezīmēm darba tirgus attiecībās ir ierobežota izplatība.

4. Kā darba attiecības mazajās pilsētās, laukos ietekmē darba tirgus iekšējie un kā tos ietekmē ārējie faktori?

Datu analīze liecina, ka:

- 4.1. Nozīmīgākie darba attiecību ārējie faktori ir sekojoši: ceļu kvalitāte, veselības un izglītības pakalpojumu pieejamība, izglītības kvalitāte, interneta pieejamība, sabiedriskā transporta pieejamība, sociālās drošības sistēma nacionālā līmenī un brīvā laika pavadīšanas iespējas.
- 4.2. Darba tirgus situāciju mazajās pilsētās un laukos ietekmē sabiedriskā sektora darba devēju pārstāvniecība, par ko aktīvi iestājas pašvaldību vadītāji. Kvantitatīvās izpētes rezultāti norāda uz zemāku sabiedriskā sektora darba

devēju pārstāvniecību mazajās pilsētās un laukos, tāpēc esošie vietējā darba tirgus situācijā īpaši nozīmīgi.

- 4.3. Darba tirgus nozaru pārstāvniecība daudzveidīga piedāvājuma nozīmē atšķiras tajās mazajās pilsētās, kuras atrodas izdevīgākās vietās infrastruktūras pieejamības nozīmē.
- 4.4. Darba tirgus iekšējie darba tirgus attiecības ietekmējošie faktori saistās ar nepietiekamās nodarbinātības izpausmēm, darba un sociālās drošības un nestandarta nodarbinātības izplatības trūkumu. Nepietiekamās nodarbinātības izpausmju biežo sastopamību un nestandarta nodarbinātības piedāvājuma trūkumu apliecina arī kvantitatīvās izpētes rezultāti.
- 4.5. Atšķiras mazo un mikro, ģimenes uzņēmumu prasības darbiniekiem. Darba devēji, kuri ir mikro, ģimenes lauksaimniecības uzņēmumu īpašnieki, uzsver darba ņēmējiem svarīgo izdarīgumu, gatavību veikt dažādus darbus un strādāt darba devējam nepieciešamo darba laiku. Šīs pazīmes liecina par nepietiekamās nodarbinātības situāciju laukos. Darba devēji, kuri atbilst mazo uzņēmumu grupai un darbojas tehnoloģiski sarežģītākās nozarēs (piemēram, nodrošina progresīvos pakalpojumus), uzsver arī atbilstošas izglītības nozīmi, jo nepieciešamās prasmes un zināšanas nevar apgūt bez atbilstošām priekšzināšanām.
- 4.6. Emigrācijas un demogrāfiskās novecošanās procesu rezultāti saasina kvalificētu darba ņēmēju trūkumu mazajās pilsētās un laukos nepieciešamām profesijām (piemēram, zobārsti, projektu vadītāji).
- 4.7. Ilgstošās nodarbinātības attiecības biežāk ir sastopamas mazajās pilsētās un laukos. Autore pētījuma gaitā konstatēja arī nepietiekamās nodarbinātības izpausmes gan sekundārā datu analīzē, gan kvalitatīvā analīzē. Nepietiekamo nodarbinātību raksturo paaugstinātas prasības darba laika, personīgo līdzekļu ieguldījuma un pazeminātas prasības izglītība līmeņa un zināšanu izmantošanā.
- 4.8. Mazo pilsētu un lauku darba tirgū darba vietu trūkuma un darba ņēmēju organizāciju vājās pārstāvniecības dēļ darbinieku tiesības aizstāvēt var tikai ar vietējās varas atbalstu. Šī situācija apstiprina ekonomikas socioloģijas atziņu par darba tirgus atšķirību no preču un pakalpojumu tirgus, kurā darbojas pieprasījuma un piedāvājuma attiecības.

Kopumā var secināt, ka darba tirgus attiecības mazajās pilsētās un laukos būtiskāk ietekmē darba tirgus iekšējie faktori.

5. Vai darba tirgus attiecību elastības šķēršļi mazajās pilsētās un laukos var tikt raksturoti kā takas atkarības (*path dependency*) izpausmes?

5.1. Iesakņotība vietējās tradīcijās, dzimtas, radu piesaiste ir skaidrojama kā neoinstitucionālisma izpausme. Mazo pilsētu un lauku darba tirgus attiecību veidošanos tas var ietekmēt gan stimulējoši, gan kavējoši, jo iesakņotība dod papildus iespējas, stabilitāti vieniem, savukārt samazina iespējas un stabilitāti tiem, kam trūkst vietējās iesakņotības.

5.2. No sociālistiskās saimniekošanas sistēmas mantotais un grūti maināmais nozaru atbildības dalījums tautsaimniecībā, integrācijas un koordinācijas trūkums starp nozares pārraugošām institūcijām neļauj realizēt sekmīgas uzņēmējdarbības atbalsta stratēģijas. Izpaužas „takas atkarība” organizētu struktūru līmenī, ko var saistīt ar neoinstitucionālisma teoriju.

5.3. Kā „takas atkarību” var raksturot arī mazo pilsētu un lauku pašvaldību vadītāju un darba devēju noturīgos dzimtes priekšstatus par dalījumu „sieviešu” un „vīriešu” profesijās.

5.4. „Takas atkarība” raksturo arī daļu lauku un mazo pilsētu pašvaldību iedzīvotāju, kuri iesakņojušies izdzīvošanas stratēģijā un nav gatavi uz regulāru, ilgstošu, mērķtiecīgu darbību darba tirgus attiecību veidošanā.

5.5. Vietējo pašvaldību vadītāji un darba devēji vietējā darba tirgū darbojas kā „takas lauzēji” gan individuālās profesionālās darbības virzībā, gan jaunu ekonomisko aktivitāšu formu un nozaru segmentu apgūšanā.

5.6. Šķēršļi skaidrojami arī kā mēģinājumi atgriezties pie iepriekšējā darbības veida, kad laukos un mazajās pilsētās darbojās relatīvi lieli mono nozaru uzņēmumi ar daudzām darba vietām. Fragmentēta valsts un pašvaldību iestāžu darbība un sadarbības trūkums arī ir šķērslis elastīgu darba tirgus attiecību veidošanai un uzturēšanai.

Kopumā var secināt, ka darba tirgus attiecību elastības šķēršļi mazajās pilsētās un laukos var tikt raksturoti kā takas atkarības (*path dependency*) izpausme.

Autore uzskata, ka darba mērķis ir sasniegts - iegūtā informācija liecina, ka darba tirgus teritoriālā analīze ir nepieciešams nosacījums darba tirgus izpratnei, jo dažādās teritoriālajās vienībās dominē atšķirīgas darba tirgus aģentu attiecības.

Rekomendācijas

Autore izstrādātās rekomendācija vērsta trīs virzienos: informācijas par reģionālo vienību darba tirgu nodrošināšanā; darba tirgus politikas veidošanā un praktisko risinājumu piedāvājumā.

1. Informācijas nodrošināšanas jomā: 1.1. Centrālajai Statistikas pārvaldei ir jānodrošina regulāra informācija par darba devējiem nozaru un teritoriālo vienību griezumā, lai būtu pārskats par nozarēm un vietām, kurās darba devējiem trūkst informatīvā vai organizatoriskā atbalsta. 1.2. Regulārs darba tirgus situācijas monitorings mazajās pilsētās un laukos ļautu operatīvi izstrādāt un mainīt rīcībpolitiku un tās instrumentus mazo pilsētu un lauku darba tirgus veicināšanā. 1.3. Sociālo zinātņu pētnieku regulāru informatīvu pasākumu organizēšana ar mazo pilsētu un lauku pašvaldību speciālistiem veicinātu zinātnisku pamatotu risinājumu ieviešanu un aprobāciju darba tirgus attiecību veidošanā un uzturēšanā.

2. Darba tirgus politikas jomā: 2.1. Lai sekmētu darba devēju attīstību mazajās pilsētās un laukos, ir jāatvieglo mazo un mikro uzņēmumu darbība, ko var nodrošināt grāmatvedības atskaites sistēmas vienkāršošana, ienākumu nodokļa priekšapmaksas atcelšana, darba drošības prasību vienkāršāka un lētāka nodrošināšana, vairāk liekot uzsvāru uz faktisko darba drošības nosacījumu ievērošanu, neprasot katrā uzņēmumā ar darbinieku skaitu virs 10 nodrošināt vienu darba drošības uzraugu. 2.2. Reģionālas darba tirgus politikas veidošanā ir svarīgi politisko un administratīvo lēmumu pieņemšanas procesos iesaistīt ne tikai atzītus ekspertus, bet pēc iespējas plašāku speciālistu un ieinteresēto aģentu pārstāvju loku. Tas var palīdzēt pieņemt ilgtermiņa lēmumus, kas nav virzīti šauru grupu interešu lobēšanai. 2.3. Valsts reģionālās politikas veidotājiem ir svarīgi apzināties sabiedriskā sektora darba devēju – valsts iestāžu izvietojuma nozīmi mazo pilsētu un novadu pašvaldībām. Tāpēc ir jāmaina prakse mainīt šo iestāžu izvietojumu bez loģiskas, plānošanas reģiona līmenī diskutējās panāktas vienošanās. 2.4. Autore iesaka darba tirgus reģionus klasificēt atbilstoši trīs NUTS grupām vai pat detalizētāk. Šāds dalījums ļautu šīm teritorijām patstāvīgi pretendēt uz ES finansējuma atbalstu, ko varētu mērķtiecīgi izmantot vietējām vajadzībām, tajā skaitā arī vietējo darba tirgus aģentu atbalstam. Šāda lauku klasifikācija nodrošinātu veiksmīgāku nelauksaimnieciskās uzņēmējdarbības atbalsta sistēmas veidošanu, mākslīgi nenodalot mazās pilsētas no laukiem. Tāpēc darba tirgus attiecības tajās varētu vērtēt salīdzinājumā ar citu ES valstu lauku teritoriju darba tirgus attīstību. Šāda pieeja ļautu veiksmīgāk veidot mērķtiecīgu darba tirgus politiku lauku teritorijās.

3. Praktisko jautājumu risinājums vietējās varas līmenī: 3.1. Pašvaldību vadītāji vietējā līmenī vislabāk pārzina darba tirgus attiecību problemātiku, bet viņiem trūkst politisko

instrumentu vietējo darba devēju atbalstam. Papildus darba tirgus atbalsta instrumentu radīšana un var būt viens no risinājumiem (piemēram, tiesības tieši iesaistīties uzņēmējdarbības veicināšanā). 3.2. Pašvaldību sadarbība gan praktisko darba tirgus atbalsta jautājumu, gan nacionālā līmeņa problēmu risinājumā ļautu stiprināt to politisko un ekonomisko kapacitāti. 3.3. Plašāka sadarbība ar darba devēju un darba ņēmēju intereses pārstāvošajām organizācijām var palīdzēt pašvaldību līmenī risināt neregistrētās nodarbinātības un darba attiecību tiesiskos jautājumus.

PATEICĪBAS

Pateicos par atbalstu visiem, kas palīdzēja uzdrošināties, iesākt un neatlaidīgi turpināt promocijas darbu.

Vislielāko pateicību izsaku darba vadītājam Aivaram Tabunam un visiem, kuri sniedza neatsveramu padomu un atbalstu.

Paldies par operatīvu darba satura novērtējumu profesorei Brigitai Zepai.

Sirsnīgs paldies par neatsveramo atbalstu LLU lektorei Limai Barisai, Lanai Janmerai, Lienei Krasovskai un citiem kolēģiem.

Paldies par psiholoģisko un praktisko atbalstu profesorei Silvai Senkānei, profesorei Aijai Zobenai, profesoram Jānim Ķusim, Sandrai Šūmanei un Ilzei Lācei, kā arī visiem tiem sirsnīgajiem draugiem un kolēģiem, kas uzmundrināja autori un veicināja darba pabeigšanu.

IZMANTOTO INFORMĀCIJAS AVOTU SARAKSTS

1. Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, Nr.202, 30. decembris, 2008.
2. Akiyoshi M. *Flexibility of Communicating*, University of Chichago. 2003. [tiešsaiste]. [Skatīts 21.07.2010.]. Pieejams:
http://www.allacademic.com//meta/p_mla_apa_research_citation/1/0/6/5/7/pages106570/p106570-1.php
3. Amin A., Thrift N. Globalisation, Institutional „Thickness” and the Local Economy. In: *Managing Cities: the New Urban Context*. P. Healey, S. Cameron, S.Grahm, A.Madani-Pour (Eds.). John Wiley, Chichester, 1995, pp. 91-108.
4. Anheier H. (Ed.) *Social Services in Europe*, Centre of Civil Society, London School of Economics, London, 2000, p.122.
5. Babbie E., Halley F., Zaino J. *Adventures in Social Research*. Pine Forge Press Sage Publications, London, 2007. p. 433.
6. Babbie E., Halley F., Zaino J. *Adventures in Social Research*. Sage Publications, California, 2007. p. 544.
7. Bandaranaike S. *Small Towns can Make a Difference* [tiešsaiste]. James Cooke University, Townsville, Q4814. pp. 1-43, 2002. [Skatīts 15.08.2010.]. Pieejams:
http://www.apa.org.au/upload/2002-4D_Bandaranaike.pdf
8. Barenholdt J.O., Aarsather N., Coping Strategies, Social Capital and Space. *European Urban and Regional Studies*, Vol. 9, No.2, 2002, pp. 151-165., SAGE Publications, Thousand Oaks, London.
9. Battilana J. Agency and Institutions: The Enabling Role of Individuals’ Social Position. *Organization*; Vol.13, No.5, SAGE Publications, 2006, pp. 653-676.
10. Bauman Z. *Liquid Modernity*. Polity Press, Cambridge, 2001, p. 228.
11. Beck U. *Risk society: Towards a New Modernity*. SAGE Publications, London etc.1992, p. 260.
12. Beck U. *The Brave New World of Work*. Cambridge University, Polity, Cambridge, 2005. p. 202.
13. Beck U. The Reinvention of Politics: towards a Theory of Reflexive Modernization. In: Beck U., Giddens A., Lash S. *Reflexive Modernization: Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*. Polity Press, Cambridge, 2002, pp. 1-56.
14. Beck U., Giddens A., Lash S. *Reflexive Modernization: Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*. Polity Press, Cambridge: 2002. p. 225.

15. Beckert J. What is Sociological about Economic Sociology? Uncertainty and the Embeddedness of Economic Action. *Theory and Society*, Vol.25, Kluwer Academic Publishers, Printed in Netherlands.1996, pp. 803-840.
16. Bird K., Hulme D., Moore K., Shephrd A. Chronic Poverty and Remote Rural Area. CPRC.2003. [Tiešsaiste] [Skatīts: 02.09.2010.] Pieejams: http://chronicpoverty.org/uploads/publication_files/WP13_Bird_et_al.pdf.
17. Boyd R. A „Migration of Despair”: Unemployment, the Search for Work, and Migration to Farms During the Great Depression. *Social Science Quarterly*, Vol.83, No. 2, 2002, pp. 554-567.
18. Bradley H., Ericsson M., Stephenson C., Williams S. *Myths at Work*. Polity Press, Cambridge, 2004, p. 235.
19. Braverman H. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press, New York, 1974, p.164.
20. Bromley D. *Economic Interests and Institutions*. Basil Blackwell, New York, NY, USA, 1989, p. 274.
21. Burdjē P. *Praktiskā jēga*. Omnia mea, AGB, Rīga, 2004. p. 397.
22. *Business Economy Overview* [tiešsaiste] [skatīts 02.08.2010.]. Pieejams: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tin00052&plugin=1>
23. Cabus P. The Meaning of Local in Global Economy: the „Regions” Advocacy of Local Interests as Necessary Component of Current Global/local Theories. *European Planning Studies*, Vol.9, No.8, 2001, pp. 1011-1030.
24. Cadili S. On the Interpretative Flexibility of Hosted ERP Systems. *Journal of Strategic Information Systems*, No.14, 2005, pp. 167-195. [tiešsaiste] [Skatīts 10.09.2010.] Pieejams: <http://www.sciencedirect.com>.
25. Castells M. *End of Millennium*. MA, Blackwell Publishers, Oxford, Malden, 2000, p. 448.
26. Castells M. *The Network Society: a Cross-cultural Perspective*. 3rd Ed., Edward Elgar Publishing Ltd; Oxford, Malden, 2004, p. 464.
27. Castells, M. (2004). *The Power of Identity*. Blackwell Publishing, Malden, MA, p. 560.
28. Castells M. *The Rise of the Network Society*. 2nd Ed., Blackwell Publishing Oxford, MA Malden,UK. 2000, p. 594.
29. Castells M. *The Rise of the Network Society*. 1st Ed., Blackwell Publishing, Oxford, UK; Malden, MA, 1996, p.556.

30. Cloke P. Rural. In: *The Dictionary of Human Geography*. Ed. by R. Johnston, D. Gregory, D. Smith. 3rd ed. Blackwell Publishers, Oxford, 1994, pp. 536-537.
31. Cocburn C. *Brothers: Male Dominance and Technological Change*. Pluto Press, London, 1983, p. 264. [Tiešsaiste] [Skatīts: 05.10.2010.] Pieejams: <http://www.plutobooks.com/display.asp?K=9780745305837&>.
32. Cohen R., Kennedy P. *Global Sociology*. Macmillan Press, Great Britain, 2000, p. 408.
33. Convert B., Heilbron J. Where did the New Economic Sociology come from? *Theory and Society*, Vol.36, No.1, 2007, pp. 31-54. Pieejams: <http://www.springerlink.com/content/pv70n64728045vv6/fulltext.pdf>
34. Cooke P. *Knowledge Economies: Clusters, Learning and Cooperative Advantage*. Routledge, London; New York, 2002, p. 233.
35. Cooney K. Fields, Organizations, and Agency. Toward a Multilevel Theory of Institutionalization in Action. *Administration & Society*, Vol.39, No. 6, October, 2007, pp. 687-718.
36. Cramer D. *Advanced Quantitative Data Analyses*, OUP McGraw-Hill, Glasgow, 2003, p. 247.
37. Creating Rural Indicators for Shaping Territorial Policy. OECD, Publication and Information Centre. Washington. 1994., p. 93. [tiešsaiste] [Skatīts 21.07.2008. [Pieejams: <http://oecd.org>]
38. Creswell J. *Research Design. Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, SAGE Publications, Calif., 2009, p. 296.
39. Crouch C., Farrell H. Breaking the Path of Institutional Development? Alternatives to the New Determinism, *Rationality and Society*, Vol.16, No.1, 2004, pp. 5-43.
40. Curtis B. Working. In: *Being Sociological*. S.Mattehewman, C.West-Newman, B.Curtis (ed.). Palgrave Macmillan, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, (England), 2007, pp. 48-62.
41. *Darba algas un to ietekmējošie faktori* [tiešsaiste]. Eiropas Savienības struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003. LR Labklājības ministrija. Rīga, 2006. 206 lpp. [Skatīts 02.05.2009.]. Pieejams: <http://www.bszi.lv/downloads/resources/darba%20algas/darba-algas-un-to-ietekmejosie-faktori.pdf>
42. *Darba algas un to ietekmējošie faktori*. Eiropas Savienības struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” Nr.

- VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003. [Pētījumu veica pilnsabiedrība "RS Group", kurā ietilpst nodibinājums "Baltic Institute of Social Sciences" un SIA "Factum"; pētījuma darba grupas vad. B.Zepa]. Rīga: RS Group. 214 lpp.
43. *Darba likums* [tiešsaiste]: LR likums. Pieņemts: 20.06.2001. Stājas spēkā 01.06.2002. ar grozījumiem. [Skatīts 12.05.2009]. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019>
 44. Izmaiņas Darba likumā. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/news/id/403>. [tiešsaiste] [Skatīts 12.05.2009.] Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019&from=off>
 45. *Darba praktizēšanas pasākumu nodrošināšana pašvaldībās darba iemaņu iegūšanai un uzturēšanai: projekts* [tiešsaiste]. [Skatīts 10.09.2010.] Pieejams: <http://www.nva.lv/index.php?cid=2&mid=268&txt=1779&from=0>
 46. *Darbspēka ģeogrāfiskā mobilitāte* [tiešsaiste] Eiropas Savienības struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” Projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0003. LR Labklājības ministrija. Rīga: Latvijas Universitāte, 2007. 240 lpp. [Skatīts 02.05.2009.]. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/petijumi/geografiska_mobilitate.pdf
 47. *Darbspēka ģeogrāfiskā mobilitāte*. LR Labklājības ministrija. Rīga, 2007. 240. lpp.
 48. Desjardins S., Halseth G., Leblanc P., Ryser L. *Services, Social Cohesion and Social Capital: A Literature Review*. Prepared for New Rural Economy Project, 15 July, 2002.
 49. Dati par iedzīvotājiem Latvijas pilsētās un pagastos, 2001. – 2005. gads: Pielikums LR CSP 2007. gada 2. janvāra vēstulei Nr. 71-12-1
 50. *Detalizēts darbspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros*. Projekta vadītāja E.Dubra. Latvijas Universitāte, Rīga, 2007. 223 lpp.
 51. Di Maggio P., Powell W. (eds.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. University of Chicago Press, Chichago, 1991.p. 478.
 52. DiMaggio P. Culture and Cognition. *Annual Review of Sociology*, Vol. 23, 1997, pp. 263-287.
 53. DiMaggio P. Culture and Economy. In: *The Handbook of Economic Sociology*. N. Smelser, R. Swedberg (ed.). Princeton University Press, Chicherster, West Sussex, 1994, pp. 27-57.
 54. DiMaggio P., Powell W. The Iron Cage Revisited. In: Handel M. (ed.) *The Sociology of Organizations*, SAGE Publications, University of Wisconsin, Madison, 2003, pp. 243-253.

55. Dobbin F. (Ed.) *The New Economic Sociology: A Reader*, Princeton University Press, Princeton, 2004. p. 520.
56. Dockery A. Regional Unemployment Rate Differentials and Mobility of the Unemployed. *International Journal of Manpower*, Vol. 21, No.5, 2000, pp. 400 – 423.
57. Doogan K. Long-term Employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe. *Time & Society*, Vol.14, No.1, 2005, pp. 5-87.
58. Douglas C. North *Institutions, Institutional Change and Economy of Institutions*. Cambridge University Press, New-York, 1990. p. 147.
59. Dubra E., Skribāne I., Eglīte S. Darbaspēka brīvās kustības ekonomiskie un sociālie aspekti Latvijas integrācijai Eiropas Savienībā. No: *Latvijas integrācija Eiropas Savienībā – par un pret*. Latvijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūts. SIA „LZA EI”, Rīga, 2002, 24.–43. lpp.
60. *ECOVAST Landscape Identification* [tiešsaiste]. European Council for the Village and Small Town. Updated September 2006, ERDF. [Skatīts 20.07.2008.]. Pieejams: http://www.ecovast.org/papers/good_guid_e.pdf.
61. Edgell S. *The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid work*. Thousand Oaks; New Delhi: SAGE Publications, London, 2006. p. 244.
62. *Eiropas sociālā harta* [tiešsaiste]. [Skatīts 02.08.2010.]. Pieejams: http://www.coe.lv/konv_sar.php?kid=34
63. Ekberg M. The Parameters of the Risk Society: A Review and Exploration. *Current Sociology*, May 2007, Vol.55, No.3, ISA, SAGE, London, pp. 343-366.
64. *Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca* 4478 termini ar tulk. angļu, vācu, franču un krievu val. Sast. aut. kolektīvs R. Grēviņas vadībā. Zinātne, Rīga, 2000. 702 lpp.
65. *Ekonomiski aktīvās vienības reģionos, pilsētās un rajonos* [tiešsaiste] [skatīts 10.03.2009.]. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv>
66. Eliasoph N., Lichterman P. Culture in Interaction. *American Journal of Sociology*, Vol.108, No.4, 2003, pp. 735-794.
67. *ESPON 2006 Programme ESPON 1.4.1 „Small and Medium-sized Towns (SMESTO)”* [tiešsaiste]: Interim Report. Austrian Institute for Regional Studies and Spatial Planning. P.Schneidewind, G.Tatzberger. [Skatīts 15.08.2010.]. Pieejams: http://www.espon.eu/export/sites/default/Documents/Projects/ESPON2006Projects/StudiesScientificSupportProjects/SmallMediumCities/1_ir_1.4.1.pdf.
68. ES valstu statistika[tiešsaiste]. [Skatīts 02.07.2010.] Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/DATABASE>.

69. Field A. *Discovering Statistics Using SPSS*. SAGE Publications, London, 2005, pp. 143-217, 218-168.
70. Freiberga E., Jēdzienu un izteikumu skaidrojums. No: Burdjē P. *Praktiskā jēga*. Omnia mea, Rīga, 2004, 393.-397. lpp.
71. Gallagher D.G., Sverke M. Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant? *Economic and Industrial Democracy*, 2005, Vol. 26 No.2, pp.181-203. [tiešsaiste]. [Skatīts 28.06.2009.]. Pieejams: <http://eid.sagepub.com/cgi/content/abstract/26/2/181>
72. Gavare J. Emigrācija ietekmēs visus. *Dienas Bizness*, 13. maijs, 2009.
73. Ghezzi S., Mingione E. Embeddedness, Path-dependency and Social Institutions. *Current Sociology*, Vol.55, No.1, January, International Sociological Association, SAGE (London), 2007, pp. 11-23.
74. Gottdiener M., Hutchinson R. *The New Urban Sociology*. Westview Press, Boulder, CO, 2006, 408 p.
75. Gouliquer L. Pandoras Box: The Paradox of Flexibility in Today's Workplace. *Current Sociology*, January, Vol.48, No.1, Sage Publications, Thousand Oaks, London, 2000, pp. 29-38.
76. Gruchy A.G. Neoinstitutionalism and the Economics of Dissent. The Paper is Presidential Address for the 1968 Association for Evolutionary Economics's Convention in Chicago, Illinois, December 27-29, *Journal of Economic Issues*, Vol.3(1), 1968, pp.13-27.
77. Gutierrez R., Guillen M. Protecting the Long-term Unemployed. *European Societies*. ESA, Vol.2, No 2, 2000, pp.195-216.
78. Hachen D. *Sociology in Action*. Sage Publications, Thousand Ouks, London, 2001. p. 335.
79. Halseth G., Rysert L. Trends in Service Delivery: Exampels from Rural and Small Town Canada, 1998 to 2005. *Journal of Rural and Community Development*, Vol. 1, No.2, 2006, pp. 69-92.
80. Handel M. Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998. *Work and Occupations*, Sage Publications, Vol.32, No.1, 2005, pp. 66-94.
81. Handel M. A New Survey of Workforce Skills,Technology, and Management Practices, Northeastern university, 2007, p.32.
82. Handel M.Complex Picture of Information Technology and Employment Emerges. SRI International, Arlington, Virginia, 2003, pp.1-13, [tiešsaiste]. [Skatīts

- 28.07.2010.] Pieejams:<http://www.sri.com/policy/csted/reports/sandt/it>.
83. Hannan M., Freeman J. *Organizational Ecology*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1989, p.366.
 84. Harvey D. *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Blackwell, Cambridge, MA, 1990. p. 372.
 85. Hazans M. Ethnic Minorities in the Latvian Labour Market, 1997-2009; Outcamps, Integration Drivers and Barriers In: *How Integrated is Latvian Society? An Audit of Achievements, Failures and Challenges*. N.Muižnieks (ed.). University of Latvia Press, Riga, 2010, pp. 125-158.
 86. Hazans M. *Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu. Latvija: pētījuma atskaite* [tiešsaiste]. Rīga: Nodarbinātības valsts aģentūra, 2006. Eiropas Sociālā fonda nacionālās programmas “Darba tirgus pētījumi” projekta “Nodarbinātības valsts aģentūras pētījumi” (projekta Nr.VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1/0001/0002). [Skatīts 12.05.2009]. Pieejams: http://www.nva.lv/docs/1_45135dc4cb20b9.91339932.pdf
 87. Heiskala R. Economy and Society: from Parsons through Habermas to Semiotic Institutionalism, *Social Science Information*, Sage Publications, Vol.46, No.2, 2007, pp. 243-272.
 88. Hessler M.R. *Social Research Methods*. West Publishing Company, New York, 1992. p. 379.
 89. Hill R. Work Ethic and Employment Status: A Study of Jobseekers. *Journal of Industrial Teacher Education*, Vol.42, No.3, 2005, pp. 120-143.
 90. Hinderlink J., Milan T. Small Towns and Regional Development: Major Findings and Policy. *Implications from Comparative Research, Urban Studies*, Vol.39, No.3, On-line Carfax Publishing, Taylor & Francis Group, 2002, pp. 379-391.
 91. Holloway L. *Ulrick Beck*. In: Hubbard P., Kitchin R., Valentine G. *Key Thinkers on Space and Place*. SAGE Publications, 2004, pp. 40-46.
 92. Hubbard P. *Manuel Castells*. In: Hubbard P., Kitchin R., Valentine G. *Key Thinkers on Space and Place*. SAGE Publications, London, 2004, pp. 72-77.
 93. Indāns I., Lulle A., Laizāne-Jurika M., Znotiņa L. *Latvija un brīva darbaspēka kustība: Īrijas piemērs* [tiešsaiste]. SAK, 2005.–2006. gads. [Skatīts 12.04.2009.]. Pieejams: http://www.politika.lv/temas/izglitiba_un_nodarbinatiba/6133/
 94. *International Labor Organization: history* [tiešsaiste]. [Skatīts 15.01. 2010.]. Pieejams: http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/topics/Underemployment/history/la

ng--en/index.htm

95. Jary D., Jary J. *Dictionary of Sociology*. London: Harper Collins Publishers, 1999. p. 774.
96. Jaunzeme-Grende Ž. Par to, kas tracina SVF [tiešsaiste]. [Skatīts 01.05.2009]. Pieejams:
<http://www.delfi.lv/arhive/article.php?id=23969737&categoryID=19911132&ndate=1239915600>
97. Jepperson R. Institutions, Institutional Effects, and Institutionalism. In: *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. W.W.Powell, P.J.DiMaggio (eds.). Chicago: University of Chichago Press, 1991, pp.143-163.
98. *Kā jūtas mazais uzņēmējs* (1998). Ziņojums Latvijas valdībai. Rīga: LZA Filozofijas un socioloģijas institūts. T. Tisenkopfs red. Tisenkopfs T., Bērziņa D., Goldmanis M., Kalniņa A., Krūmiņš A., Ķīlis R., Vanaga S. 43 lpp.
99. Kalleberg A., Sorensen A. The Sociology of Labour Markets. *Annual Review of Sociology*, Vol.5, 1979, pp. 351-379.
100. Keune M. Capitalist Divergence and Labour Market Flexibility in Czech Republic and Hungary: Comparative Analysis of Standard and Non – Standard Employment. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, Vol. 39, No. 6, 2003, pp. 795–813. Pieejams [tiešsaiste]. [Skatīts 12.03.2010.] arī:
http://sreview.soc.cas.cz/uploads/162e55d7ae4a950c51c0862bfce5c68e5475ce6e_505_64keune18.pdf
101. Kontuly T., Tammaru T. Population Subgroups Responsible for New Urbanization and Suburbanization in Estonia. *European Urban and Regional Studies*, Vol.13, No.4, SAGE Publications, 2006, pp. 319-336.
102. *Kopīga pieeja krīzes risināšanai* [tiešsaiste]. [Skatīts 12.03.2010.]. Pieejams http://europe.eu/pol/emu/index_lv.html
103. Kostianinen J., Sotarauta M. Great Leap or Long March to Knowledge Economy: Institutions, Actors and Resources in the Development of Tampere, Finland, Routledge. *European Planning Studies*, Vol.11, No.4, 2003, pp. 415-438.
104. Krišjāne Z., Bauls A., *Migrācijas reģionālās iezīmes Latvijā*. Demogrāfiskā situācija šodien un rīt. Stratēģiskās analīzes komisija. *Zinātniski Pētnieciskie Raksti*, Nr.3 (4), 2005, 130.–149. lpp.
105. Krūzmētra M., Rivža B. Darbaspēka tirgus un bezdarbs: to ietekmējošie faktori un sekas. *Latvijas ZA Vēstis*, 50. sēj., Nr. 3(584), 1996, 49.–57. lpp.
106. Krūzmētra M., Rivža B. Lauksaimniecības ražošanas kadri: kvalitāte un stabilitāte.

- Jelgava: LLA, 1988. 48 lpp.
107. Krūzmētra M., Rivža B. Lauksaimniecības speciālists sociālistiskajā sabiedrībā. Rīga: Avots 1985. 93 lpp.
 108. Krūzmētra Ž., Rasnača L. Small Towns as Employment and Service centres in Latvia. *Ģeogrāfiskie Raksti*, Rīga, 2007, pp. 134-145.
 109. Kumar K. *From Post-industrial to Post-modern Society*. Oxford: Blackwell Publishers, 2001. p. 253.
 110. *Latvijā pieaug neregistrētā nodarbinātība* [tiešsaiste] [skatīts 22.08.2010.]. Pieejams: <http://bnn.lv/2010/08/20/sabiedriba/latvija-pieaug-neregistreta-nodarbinatiba/>
 111. *Latvija. Pārskats par tautas attīstību. 2004/2005. Rīcībspēja reģionos* LU, SSPI. UNDP Latvija. Galv. red. A. Zobena. Rīga: UNDP Latvija, 2005. 148 lpp.
 112. *Latvija. Pārskats par tautas attīstību. 2006/2007 Cilvēkkapitāls: mans zelts ir mana tauta?* Galv. red. A. Zobena. LU SPPI. Rīga: UNDP Latvija, 2007. 154 lpp.
 113. *Latvija. Pārskats par tautas attīstību. 2008/2009. Atbildīgums* Galv. red. J. Rozenvalds, I. Ijabs. Rīga: LU Sociālo un politisko pētījumu institūts, 2009. 226 lpp.
 114. *Latvija. Pārskats par tautas attīstību. Cilvēkdrošība. 2002/2003.* Galv. red. M. Sīmane. Rīga: UNDP, 2003, 157 lpp.
 115. *Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas.* Eiropas Savienības struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003. Latvijas Lauksaimniecības universitāte. Daugavpils universitāte. Rīgas Stradiņa universitāte. Ventspils augstskola. Vidzemes augstskola. Jelgava, 2007. 192 lpp.
 116. Lasmanis A., Kangro I., Faktoru analīze. SIA Izglītības soļi, Rīga, 2004. 53 lpp.
 117. Lawson R. Labour Market Flexibility: An Index Approach to Cross-Country Comparisons. *Journal of Labour Research*, Vol. 25, issue 1, 2004, pp.117-126.
 118. *LR Administratīvi teritoriālo vienību klasifikators* [tiešsaiste]. CSP. ATVK. 2004. [Skatīts 23.05.2010.]. Pieejams:<http://www.lps.lv/faili/Nodarbinatiba/ATVK2004.doc>
 119. Macri D., Tagliaventi M., Bertolotti F. A Grounded Theory for Resistance to Change in a Small Organization. *Journal of Organizational Change Management*. Vol.15, No. 3, MCB UP, 2002, pp. 292-310.
 120. Majerova V. Czech Republic: Regional Disparities and Their Influence on Sustainable Rural Development. In: Bruckmeir K., Tovey H. (ed.) *Rural Sustainable Development in the Knowledge Society*, Farnham, Ashgate Publishing, 2009, pp. 77-94.
 121. Majerova V. Methodological Aspects of the Czech Rural Areas Research after the EU

- Accession In: *Agricultural Economy*, Praha, Vol.51, 2005 (1), pp. 27-31.
122. *Maksātnespējas administrācija prognozē ievērojamu uzņēmumu maksātnespējas procesu skaita pieaugumu* [tiešsaiste]. Lursoft uzņēmumu reģistrs. [Skatīts 02.05.2009]. Pieejams: http://www.lursoft.lv/stat/ur_stat_145.xls
 123. Marsden T. *New Questions and Challenges for Rural Development and Agri-food Policies: Lessons and Convergences from the European Experience* [tiešsaiste]. Paper presented at the Institute for Transport and Rural research, University of Aberdeen, The Arlecton Centre for Rural and Small Town Research. 2006, pp. 1-26. [Skatīts: 12.02.2008.]. Pieejams: <http://www.find-whatyou-search.net/company-1583117>
 124. Marsden T., Smith E. Ecological Entrepreneurship: Sustainable Development in Local Communities through Quality Food Production and Local Branding. *Geoforum*, Vol.36, 2005, pp. 440-451.
 125. Marshall G. (ed) *A Dictionary of Sociology*. 2nd ed. Oxford; New York: Oxford University Press, 1998, p. 710.
 126. Matthewman S., West-Newman C., Curtis B. (1st ed.) *Being Sociological*, Basingstoke, Hampshire; New York: Palgrave Macmillan, 2004. p. 464.
 127. McLaren, L. Information and Communication Technologies in Rural Canada. *Rural and Small Town Canada Analysis Bulletin*, Vol.3, No.5, 2002, pp.1-26.
 128. McGovern P. Rational Choice Theory, the 'New Economic Sociology' and Functionalism. *Work, employment and society*, Vol.17(4). SAGE publication, London. 2003, pp.747-756.
 129. Nelson R. Evolutionary Theorizing about Economic Change In: *The Handbook of Economic Sociology*. N.Smelser, Swedberg R. (ed.). Chichester, West Sussex: Princeton University Press, 1994, pp.108-136.
 130. Nepietiekamās nodarbinātības jēdziena izpratne.Starptautiskās Darba organizācijas mājas lapa. [Tiešsaiste] [Skatīts: 15.01.2010.] Pieejams: http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/topics/Underemployment/history/lang--en/index.htm
 131. *Neregistrētās nodarbinātības statistika* [tiešsaiste]. Valsts Darba inspekcija. [Skatīts 12.09.2010.]. Pieejams: http://www.vdi.gov.lv/index.php?menu_id=65&lang_id=1
 132. Neuman W.L. *Social Research Methods, Qualitative and Quantitative Approaches*. 5th ed. Boston [etc.]: Allyn and Bacon, 2003, p. 584.
 133. Nodarbinātības statistika[tiešsaiste] .[Skatīts 10.08. 2010.] Pieejams: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem110&plugin=1>

134. Nordstrom K., Ridderstrale J. *Funky Business*. Sweden: Bookhause Publishing, 2001. p. 256.
135. Nunziata L., Bassanini A., Venn D. Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries. *Economic Policy*, Vol.24, Issue 58, pp. 349-402. April 2009.
136. NVA programma „Pasākumi noteiktām personu grupām ar ESF līdzfinansējumu 2001-2008”. Eiropas Sociālā fonda projekta iesnieguma veidlapa [tiešsaiste]. [Skatīts 10.09.2010.]. Pieejams: <http://nva.lv/index.php?cid=3&mid=313>
137. *Paaudžu nomaiņa un migrācija Latvijā*. Zin. red. P.Zvidriņš. (Zinātniski pētnieciskie raksti. Stratēģiskās analīzes komisija; 2007/4(15)). Zinātne, Rīga, 2007. 213 lpp.
138. Pabriks A. *Etniskās proporcijas, nodarbinātība un diskriminācija Latvijā* [tiešsaiste]. SFL. 2002. [Skatīts 13.04.2009.].
Pieejams: http://www.politika.lv/temas/politikas_process/3978/
139. Palmer D., Biggart N., Brian D. Is the New Institutionalism a Theory? In: *Handbook of Organizational Institutionalism*. Ed.: R.Greenwood, C.Oliver, R.Suddaby, K.Sahlin. SAGE, London, 2008, pp. 739-768.
140. Pampel F. Logistic Regression. SAGE Publications, London, 2000, p.86.
141. Papell D., Murray C., Ghiblawi H., The Structure of Unemployment. *The Review of Economics and Statistics*, Vol.82, No.2, 2000, pp. 309-315.
142. *Par Latvijas banku darbības operatīvajiem rādītājiem* [tiešsaiste]. FKTK. [Skatīts 20.04.2009.]. Pieejams:
http://www.fktk.lv/publikacijas/pazinojumi_masu_informacijasI/20090420_par_latvijas_bankuda/
143. Par pašvaldībām. [tiešsaiste]: LR likums. Pieņemts: 24.05.1994. Stājas spēkā 09.06.1994. ar grozījumiem. [Skatīts 12.05.2010.]. Pieejams:
<http://www.likumi.lv/doc.php?id=57255>
144. Par statistiskajiem reģioniem [tiešsaiste]. [Skatīts 10.09.2010.]. Pieejams:
<http://www.csb.gov.lv.../par-statistiskajiem-regioniem-28607.html>.
145. Patstāvīgo iedzīvotāju skaits [tiešsaiste]. [Skatīts 01.08.2010.]. Pieejams:
<http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp>.
146. *Pētījums par Iecavas novada sociāli atstumto grupu iespēju darba tirgū veicināšanu, Brīvas nišas pašnodarbinātības uzsākšanai Jelgavas rajonā* [tiešsaiste] [skatīts 22.04.2009.]. Pieejams: <http://www.lsif.lv/node/551>
147. Polyani K. *The Great Transformation. Societies and Economic Systems* [tiešsaiste].

- Chapter IV. pp. 43-55. [Skatīts 04.08.2010.]. Pieejams:
<http://taodesigns.tripod.com/polyani/polyani44IV.html>
148. Post-Lissabon Agenda. *Labour Market Reforms* [tiešsaiste] [skatīts 04.08.2010.].
 Pieejams: <http://www.euractiv.com/en/social/europe/labour-market-reforms-links/dossier-188348>
149. Potts N. Flexibility and all that: Understanding the EU Labour Market. *European Business Review*, Vol 99, No. 3, 1999, pp. 170-188.
150. Purmalis K. Darba tirgus faktoru ietekme uz uzņēmējdarbības konkurētspēju un iedzīvotāju dzīves kvalitāti. No: *Latvijas ekonomikas un sabiedrības pārstrukturizācijas ietekme uz uzņēmējdarbības konkurētspēju un iedzīvotāju dzīves kvalitāti*. Red. R.Škapars, Ē.Šumilo. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2006, 153.-177. lpp.
151. Rainnie A., Smith A., Swain A. (Ed.) *Work, Employment and Transition*. Routledge, London, 2002. p. 276.
152. Rasnaca, L, Kruzmetra, Z., Bite D. Changes in the Towns and Countryside of Latvia after Accession to the the European Union. In: *Uncertain transformations – new domestic and international challenges: Proceedings of the International Conference, 9-11 November, Riga*. Riga: LU, 2007, pp. 343-357.
153. Rasnača L. Darba devēju un darba ņēmēju attiecību reģionālo atšķirību pētniecība Latvijā 21. gs.sākumā. Gr: *Socioloģija Latvijā*. Zin. Red. T. Tisenkopfs. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2010, 239.-254. lpp.
154. Rasnača L. Mājoklis kā dzīves kvalitātes dimensija. No: *Dzīves kvalitāte*. SPPI. Zin. Red. B.Bela, T.Tisenkopfs. Rīga, Zinātne 2006, 265.-294. lpp.
155. Rasnača L., Bite D., Saulāja I. Employers in Rural Towns. In: *Collection of Papers of International Conference „Countryside – our world”, Česka zemledelska Univerzita v Praze, Kutna Hora, 2008*, pp. 223-232.
156. *Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu* [tiešsaiste]. Vadītājs M.Hazans. 2006, 40.-54. lpp. [Skatīts 11.01.2007]. Pieejams:
<http://www.nva.gov.lv/index.php?c/d=1&mid=95&txt=44z&from=15>
157. Reiter D. *Economic Perspective on a Communitarism-Flavoured Program. On Great Britain under the Blair Governments*, pp. 1-7. [tiešsaiste]. [Skatīts 15.11.2008.].
 Pieejams: <http://www.david-reitter.com/kurse/other/blair-economy-script.pdf>
158. *Republikas pilsētas. Novadi un to teritoriālā iedalījuma vienības* [tiešsaiste]. RAPLM. [Skatīts 02.08.2010.]. Pieejams:
<http://www.raplm.gov.lv/uploads/filedir/Nozares/Pasvaldibas/word.doc>

159. Rifkins Dž. *Jaunās ekonomikas laikmets*. Rīga: Jumava, 2004. 279 lpp.
160. Ritzer G. *The McDonaldization of Society*. Los Angeles, Calif., Pine Forge Press, 2008. p. 300.
161. Robinson J. A World of Cities. *The British Journal of Sociology*, Vol.55, Issue 4, 2004, pp. 570-578.
162. Rolfe R.E. *Social Cohesion and Community Resilience: A Multi-Disciplinary Review of Literature for Rural Health Research*, Paper prepared for submission to Social Cohesion and Community Resilience Working Group of the Atlantic Canada Rural Centre, 2006 [tiešsaiste]. [Skatīts 19.07.2009.]. Pieejams: http://www.theruralcentre.com/doc/SCCR_lit_Review.pdf.
163. *Rural and Small Town Programme 2006* [tiešsaiste]. [Skatīts 19.07.2008.]. Pieejams <http://www.mta.ca/rstp/news.html>
164. Sapsford R., Jupp V. (ed.) *Data Collection and Analysis*. Thousand Oaks, Calif. SAGE Publications, The Open University, London, 2006. p. 360.
165. Sassen S. Territory and Territoriality in the Global Economy. *International Sociology*, Vol. 15, No.2, June, SAGE, London, Thousand Oaks, 2000, pp. 372-393.
166. Sassen S. *The Global City: New York, London, Tokio*. Princeton University Press, Princeton, 2001. p. 447.
167. Savage M., Warde A. Modernity, Post-modernity and Urban culture. In: *Cities and Society*. (Ed.) N.Kleniewski. Malden, MA: Blackwell Publishing, 2005. p. 342.
168. Scott J., Marshall G. (ed) *Oxford Dictionary of Sociology*. Oxford: Oxford University Press, 2005. p. 709.
169. Scott W.R. *Institutions and Organizations*. 2nd ed. Thousand Oaks CA: SAGE Publications, 2001, pp. 112-120.
170. Simic M. Volume of Underemployment and Overemployment in the UK. *Labour Market Trends*, Vol.110, No.10, 2002, pp. 511-522.
171. Sirkin M.R. *Statistics for the Social Sciences*. London: SAGE Publications, 2006, p.566.
172. *Small Towns. The ASSET_Project. November 2006* [tiešsaiste]. [Skatīts 20.07.2008.]. Pieejams: <http://dorfwiki.org/wiki.cgi?>
173. Small and Medium Sized Towns (SMESTO). *ESPON 2006 Programme*. Interim Report. Austrian Institute for Regional Studies and Spatial Planning. Peter Schneidewind, Gabriele Tatzberger, 2006. [tiešsaiste]. [Skatīts 15.08.2010.]. Pieejams:http://www.espon.eu/export/sites/default/Documents/Projects/ESPON2006P rojects/StudiesScientificSupportProjects/SmallMediumCities/1.ir_1.4.1.pdf.

174. Smelser N. Swedberg R. (ed.) *The Handbook of Economic Sociology*. Chichester, West Sussex: Princeton University Press, 1994.
175. Stenning A. Re-placing Work: Economic Transformations and the Shape of a Community in Post-socialist Poland. *Work, Employment & Society*, Vol.19, 2005, pp. 235-259., [tiešsaiste] [Skatīts: 02.07.2008.] Pieejams: <http://wes.sagepub.com/cgi/content/>
176. Strangleman T., Warren T. *Work and Society*. Sociological Approaches, Themes and Methods. Routledge, New York, Abingdon, 2008, p. 344.
177. Streeck W. The Sociology of Labour Markets and Trade Unions. In: *The Handbook of Economic Sociology*. 2nd ed. Eds.: J.N.Smelser, R.Swedberg, Princeton University Press, Princeton. 2005, pp.254-283.
178. *SusSET: Sustaining Small Expanding Towns* [tiešsaiste]. [Skatīts 22.07.2008.] Pieejams: <http://www.interreg3c.net/sixcms/detail.php?id=7513>
179. Swedberg R. Markets as Social Structures. In: *The Handbook of Economic Sociology*. 2nd ed. Eds.: J.N.Smelser, R.Swedberg, Princeton: Princeton University Press, 2005, pp. 238-253.
180. Swedberg R. *Principles of Economic Sociology*, 2003, pp.1-19 [tiešsaiste]. [Skatīts 10.09.2009.]. Pieejams: <http://press.princeton.edu/chapters/s7525.html>
181. Tabuns A., Vanaga S. *Labour Market in Latvia: Employment and Unemployment*, 1999 [tiešsaiste] [skatīts: 05.06.2010.]. Pieejams: <http://www.unesco.org/most/p86unm11>.
182. Taylor A. What Employers Look for: the Skills Debate and the Fit with Youth Perceptions? In: *Journal of Education and Work*, Vol. 18, No.2, London, Routledge, June 2005, pp. 201-218.
183. Territorial Development Service, Redefining Territories: Functional Regions. OECD. In: *OECD Territorial Outlook, 2002*", [tiešsaiste] [Skatīts 12. 06. 2009.] Pieejams OECD mājas lapā <http://oecd.org>.
184. Tirgus pārskats. Swedbank Baltijas grupa, [tiešsaiste] Skatīts 12.09.2010. Pieejams: http://swedbank.lv/lib/lv/2009_12_07_13_Markets_Weekly_lat.pdf.
185. Toennies F. *Community and Society*. Mineola: Dover Publications, 2002, p. 294.
186. *Unemployment Rate by Gender* [tiešsaiste] [skatīts 10.08. 2010.]. Pieejams: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=tsiem110&plugin=1>
187. Van der Ploeg J. Rural Development: a Challenging Assignment: the Social Sciences. Countryside, Our World. In: *Collection of Papers of International Conference*

- Countryside – Our World*. Český Krumlov, 2006, pp. 30-36.
188. Van der Steene T., Sels L., Van Hootehem, De Witte, Forrier A. The Impact of the Institutional Context on the Politics of flexibility: Comparison Belgium—Netherlands. In: *The Netherlands, Journal of European Industrial Training*, 2008, pp. 384-393.
 189. Veber M. Izbrannoje: protestantskaja etika i dux kapitalizma, Moskva: Znaniye, 2006. p. 656. (Вебер М. Избранное: протестантская этика и дух капитализма. Знание, Москва, 2006. 656 с.)
 190. Vilciņš T. *Profesiju prestižs un profesiju izvēle: vēsturiski socioloģisks pētījums*. Rīga: Zinātne, 1968. 271 lpp.
 191. Vilciņš T., Jemeljanova S. Attieksme pret darbu, sabiedrisko īpašumu un kolektīvu mūsdienu kolhozā. Gr: *Padomju Latvijas lauki: darbs un dzīve*. Rīga, Zinātne, 1973, 217.–254. lpp.
 192. Vītoliņš E. Demogrāfiskās attīstības tendences Latvijas reģionos. Gr: *Demogrāfiskā attīstība Latvijā 21. gadsimtā sākumā*. Zin.red. P.Zvidriņš. SAK. (ZP Raksti 3(9) 2006). Zinātne, Rīga, 2006, 147.-163. lpp.
 193. Вебер М. Избранное: протестантская этика и дух капитализма. Знание, Москва, 2006. 656 с.
 194. Watson T. *Sociology, Work and Industry*. Routledge, London; New York, 1996. p.392.
 195. Wilthagen T., Tros F. The Concept of ‘Flexicurity’: a New Approach to Regulating Employment and Labour Market”. *Transfer*, Vol.10, No.2, 2004, pp. 166-186.
 196. Wirth L. Urbanism as a Way of Life. *The American Journal of Sociology*, Vol. 44, No. 1. Jul., 1938, pp. 1-24, [tiešsaiste] [skatīts 12.08. 2010.]. Pieejams: <http://links.jstor.org/sici?sici=0002-602%28193807%2944%3A1%3C1%3AUAAWOL%3E2.0.CO%3B2-B>.
 197. Zariņa A. Ainavas pēctecīgums: ainavu veidošanas vēsturiskie un biogrāfiskie aspekti Latgalē. 2010. Pieejams: <http://www.lu.lv/zinas/t/4282/>. Skatīts 27.02.2011.
 198. Zasova A., Meļihovs A. Latvijas darba tirgus elastības novērtējums [tiešsaiste]. Rīga: Latvijas Banka, 2005., [tiešsaiste] [Skatīts 01.2010.]. Pieejams: http://www.bank.lv/images/img_lb/izdevumi/latvian/citas/darba_tirgus_elastiba.pdf
 199. Zimmels G. Lielpilsētas un garīgā dzīve. *Latvijas Universitātes Zinātniskie Raksti*. A.Stepčenko. Rīga: LU, 2000. 27.-38. lpp. (Nauda.dzīvesstils.Identity.629. sējums).
 200. *Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību*, 2010. g. jūn. [tiešsaiste]. LR EM. [Skatīts 10.08.2010.]. Pieejams: <http://www.em.gov.lv/em/2nd/?cat=30353>
 201. Zucker L. The Role of Institutionalism in Cultural Persistence. In: *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. W.W.Powell, J.Paul, J.DiMaggio (eds.), Chicago: University of Chicago Press, 1977, pp. 83-107.

PIELIKUMI