

IX Darba tiesiskās attiecības

Uzņēmējdarbības problēmas, kas saistītas ar darba tiesiskajām attiecībām

To, cik problemātiskas uzņēmējiem Latvijā kopumā ir dažādas ar darbaspēku un darba tiesiskajām attiecībām saistītas jomas, lielā mērā nosaka divi faktori:

- 1) Problēmas izplatība (S) jeb uzņēmēju īpatsvars, kam konkrētā joma ir problēma;
- 2) Problēmas intensitāte (I) jeb problēmas pakāpe.

Lai noskaidrotu tās ar darba tiesiskajām attiecībām saistītās jomas, kuras uzņēmējiem Latvijā sagādā vislielākās problēmas, ir nepieciešams apvienot abus minētos faktoros, t.i. izveidot problēmas apjoma koeficientu (Q), kas būtu pozitīva funkcija no problēmas izplatības un problēmas intensitātes [$Q=f(S;I)$]. Lai S un I formulā iegūtu vienādu svaru, kavēkļa intensitāte (I) tika pārveidota kavēkļa izplatības (S) vienībās, t.i. $I_{mod}=(I-1) \times 100 / 3$.

Līdz ar to kavēkļa apjoma raksturošanai tikai izveidots koeficients $Q=S \times (I-1) \times 100 / 3$. Q minimālā vērtība ir 0, bet maksimālā teorētiskā vērtība ir 100.

Turpmākajās apakšsadaļās atsevišķi analizēta katras problēmas izplatība un intensitāte, kam seko problēmu kopējā apjoma izvērtējums.

Problēmu izplatība

Visizplatītākā problēma, ko atzīmējuši 64,0% uzņēmēju, ir darbaspēka pietiekamība. Nākamās biežāk minētās problēmas ir valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas (VSAOI), kas problēmas rada 35,3% uzņēmēju un atalgojuma nosacījumi, kurus kā problemātiskus atzīmējuši 28,4% respondentu. Salīdzinājumā ar situāciju pirms 2 gadiem uzņēmēju īpatsvars, kam problēmas sagādā VSAOI ir palielinājies par 7,9 procentpunktiem (2005. gadā tādu bija 27,4%), tomēr salīdzinājumā ar 2001. gada pētījuma rezultātiem šis rādītājs ir samazinājies par 11,7 procentpunktiem (2001. gadā VSAOI sagādāja problēmas 47,0% uzņēmēju). Pēdējo 2 gadu laikā palielinājies arī to uzņēmēju īpatsvars, kam problēmas sagādā atalgojuma nosacījumi – pieaugums par 14,2 procentpunktiem (2005. gadā tādu bija 14,2%).

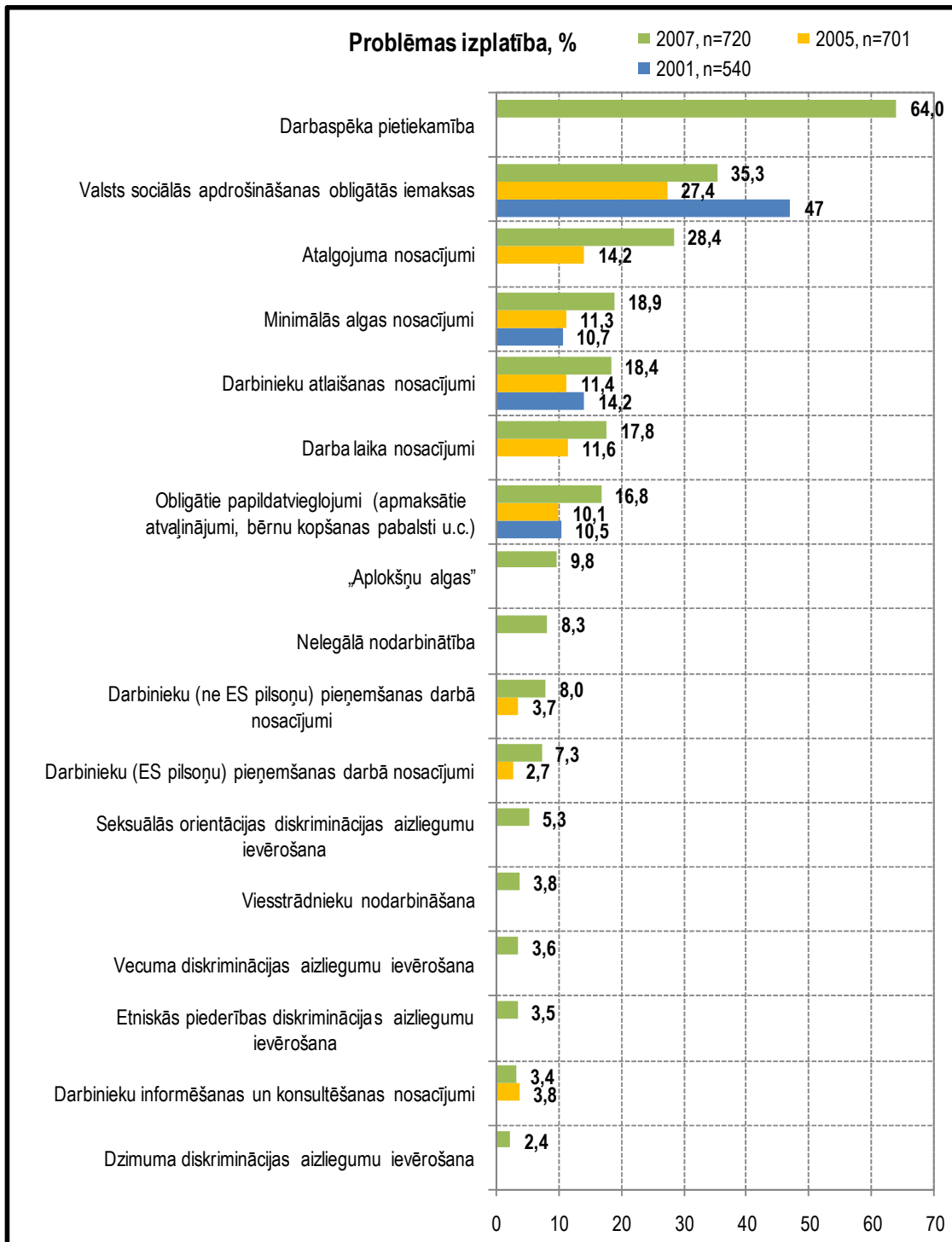
Vairāk nekā 10% uzņēmēju problēmas sagādā arī:

- Minimālās algas nosacījumi (18,9%);
- Darbinieku atlaišanas nosacījumi (18,4%);
- Darba laika nosacījumi (17,8%);
- Obligātie papildatvieglojumi (16,8%).

Problēmas izplatība visās augstākminētajās jomās salīdzinājumā gan ar 2005., gan 2001. gadu ir palielinājusies. Minimālās algas nosacījumu kā problēmas izplatība pēdējo 2 gadu laikā ir palielinājusies par 7,6 procentpunktiem ($S_{2005}=11,3\%$), darbinieku atlaišanas nosacījumu – par 6 procentpunktiem ($S_{2005}=11,4\%$), darba laika nosacījumi – par 6,2 procentpunktiem ($S_{2005}=11,6\%$), savukārt uzņēmēju īpatsvars, kam problēmas sagādā obligāto papildatvieglojumu piešķiršana darbiniekiem, kopš 2005. gada ir palielinājies par 6,7 procentpunktiem ($S_{2005}=10,1\%$).

Vairāk nekā 5% uzņēmēju par problēmu uzņēmējdarbības veikšanai uzskata „aplokšņu algas” (9,8%), nelegālo nodarbinātību (8,3%), darbinieku – gan ES pilsoņu (7,3%), gan ne ES pilsoņu (8,0%) – pieņemšanas darbā nosacījumus, kā arī seksuālās orientācijas diskriminācijas aizlieguma ievērošana darba tirgū (5,3%). Līdzīgi kā citas jomas arī darbinieku pieņemšanas darbā nosacījumi šogad problēmas sagādā lielākam uzņēmēju īpatsvaram – problēmas izplatība pieaugusi attiecīgi par 4,3 procentpunktiem ES pilsoņu pieņemšanai un par 4,6 procentpunktiem ne ES pilsoņu pieņemšanai darbā.

Retāk problēmas uzņēmējiem sagādā tādas jomas kā viesstrādnieku nodarbināšana (to par problēmu uzņēmējdarbībai atzīst 3,8% respondentu), kā arī vecuma (3,6%), etniskās piederības (3,5%) un dzimuma (2,4%) diskriminācijas aizliegumu ievērošanu darba tirgū. Darbinieku informēšanas un konsultēšanas nosacījumi, to skaitā konsultācijas ar darbinieku pārstāvjiem un arodbiedrībām, problēmas rada 3,4% uzņēmēju – šī ir vienīgā joma, kurā problēmas izplatība salīdzinājumā ar 2005. gada pētījuma rezultātiem ir samazinājusies ($S_{2005}=3,8\%$).



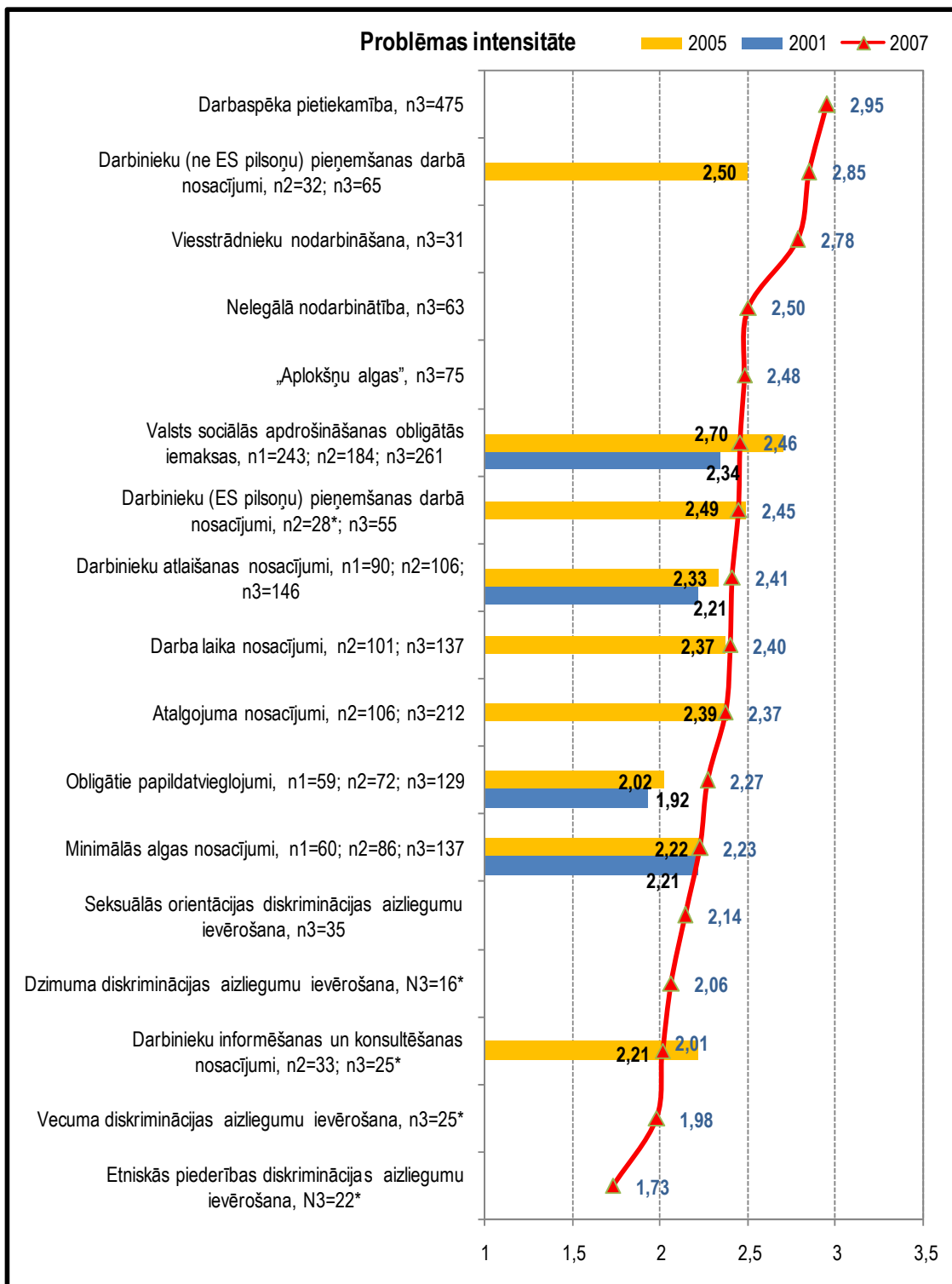
Problēmu intensitāte

Pēc uzņēmēju novērtējuma visaugstākā problēmas intensitāte ir darbaspēka pietiekamībai – to 4 ballu skalā, kur 1 balle atbilst vērtējumam „maza problēma”, 2 balles – „vidēja problēma”, 3 – „samērā liela problēma” un 4 – „ļoti liela problēma”, uzņēmēji novērtējuši vidēji ar 2,95 ballēm, atzīstot darbaspēka pietiekamību par samērā lielu problēmu. Kā samērā lielu problēmu uzņēmēji raksturo arī darbinieku (ne ES pilsoņu) pieņemšanas darbā nosacījumus – problēmas intensitāte ir 2,85 balles, turklāt salīdzinājumā ar 2005. gadu tā ir palielinājusies par 0,35 ballēm ($I_{2005}=2,50$). Nedaudz zemāk uzņēmēji novērtē viesstrādnieku nodarbināšanas problēmas intensitāti – ar 2,78 ballēm.

Aptuveni līdzīgi uzņēmēji novērtē nākamās 7 pēc problēmas intensitātes nozīmīgākās jomas – problēmas intensitāte ir robežās no 2,37 ballēm atalgojuma nosacījumiem līdz 2,50 ballēm nelegālajai nodarbinātībai. Vēl šajā problēmu grupā ietilpst tādas jomas kā „aplūkšņu algas” (2,48 balles), VSAOI (2,46), ES pilsoņu pieņemšanas darbā nosacījumi (2,45), darbinieku atlaišanas nosacījumi (2,41) un darba laika nosacījumi (2,40). Salīdzinājumā ar situāciju pirms 2 gadiem samazinājies ir valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu problēmas pakāpe – 2005. gadā problēmas intensitāte tika novērtēta ar 2,70 ballēm, kas ir par 0,24 ballēm vairāk nekā šogad. Tai pat laikā uzņēmēji šogad par nozīmīgāku problēmu nekā iepriekš uzskata darbinieku atlaišanas nosacījumus (problēmas intensitāte pēdējo 2 gadu laikā palielinājusies no 2,33 līdz 2,41 ballei). Citās jomās (darbinieku – ES pilsoņu – darbā pieņemšanas nosacījumi, darba laika nosacījumi un atalgojuma nosacījumi) problēmu apjoms nav būtiski mainījies.

Salīdzinoši mazākas problēmas uzņēmējiem sagādā obligāto papildatvieglojumu prasību ievērošana – problēmas intensitāte ir 2,27 balles. Tomēr šī un iepriekšējo pētījumu rezultāti norāda uz tendenci šīs problēmas intensitātei laika gaitā pieaugt – $I_{2001}=1,92$; $I_{2005}=2,02$; $I_{2007}=2,27$. Minimālās algas nosacījumus uzņēmēji uzskata par vidēju problēmu – vidējais vērtējums ir 2,23 balles, kas ir līdzīgs kā iepriekš ($I_{2001}=2,21$; $I_{2005}=2,22$).

Vismazākās problēmas uzņēmējiem sagādā dažādu diskriminācijas aizliegumu ievērošana darba tirgū, kā arī darbinieku informēšanas un konsultēšanas nosacījumi – uzņēmēji, kam šīs jomas sagādā grūtības, tās pārsvarā novērtē kā mazas vai vidējas problēmas (vidējais vērtējums svārstās no 1,78 līdz 2,06 ballēm), tomēr šos rezultātus nevar vispārināt, jo respondentu skaits, kas sniedzis problēmas pakāpes konkrētu novērtējumu, ir mazāks nekā 30.



Problēmu apjoms un ietekme uz uzņēmējdarbību Latvijā kopumā

Balstoties uz problēmas apjoma koeficientu Q, kas izteikts kā problēmas intensitātes indeksa svērtais reizinājums ar uzņēmēju īpatsvaru, kam konkrētā joma ir problēma uzņēmējdarbības veikšanai, dažādas ar darbaspēku un darba tiesiskajām attiecībām saistītas jomas tika iedalītas 3 kategorijās:

- 1) A kategorija jeb galvenie uzņēmējdarbības kavēkļi: $Q \geq 20$;
- 2) B kategorija jeb būtiskie uzņēmējdarbības kavēkļi: $10 \leq Q < 20$;
- 3) C kategorija jeb mazāk svarīgie uzņēmējdarbības kavēkļi: $5 \leq Q < 10$;
- 4) D kategorija jeb nebūtiskie uzņēmējdarbības kavēkļi: $Q < 5$.

Papildus, lai izceltu Q ekstrēmās vērtības (tās jomas, kurās kavēkļa apjoms ir ļoti augsts), A kategorijā tika izdalītas 2 apakškategorijas – A1 ($Q > 40$) un A2 ($20 \leq Q < 40$).

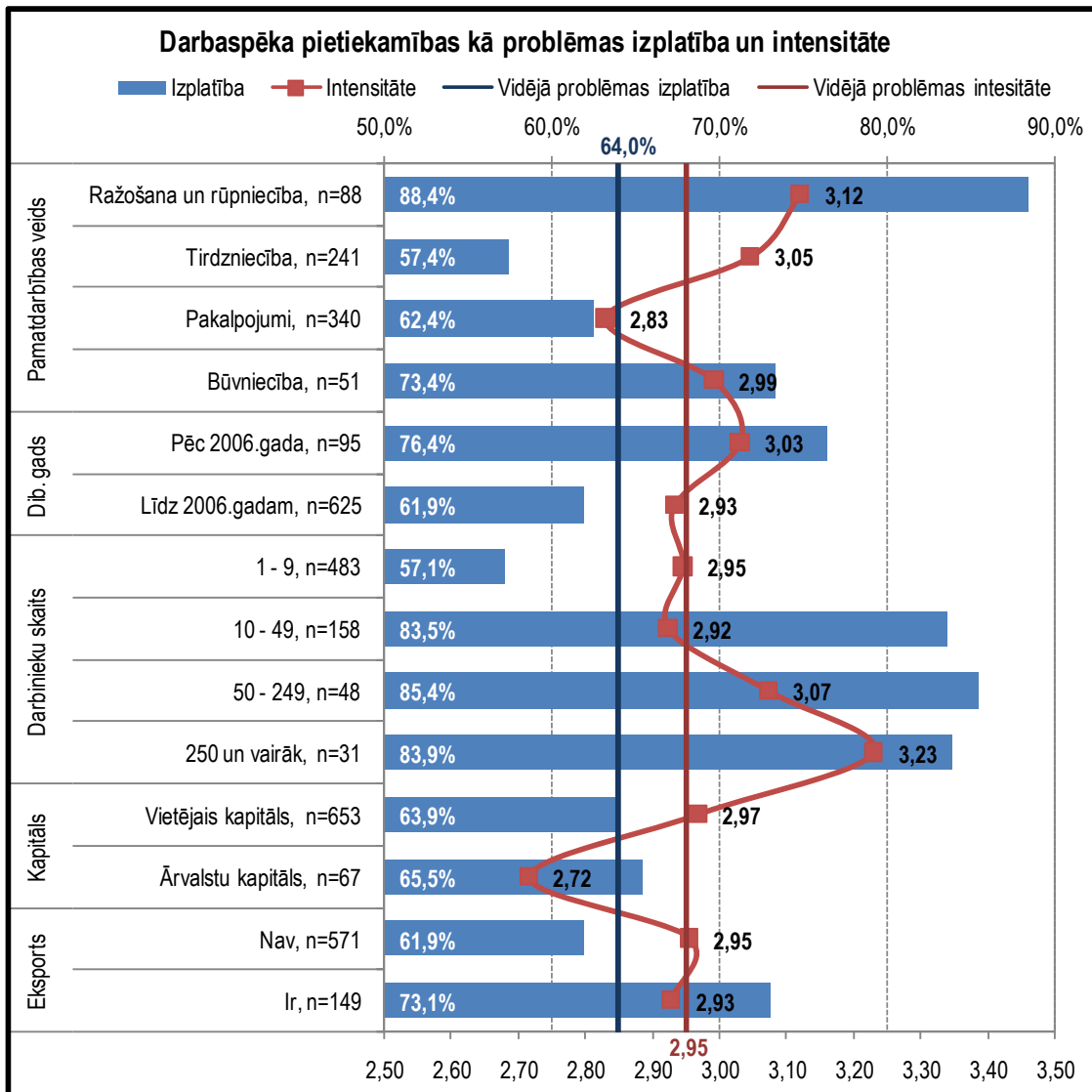
Kavēkļa kategorija	Joma	Q
A1	Darbaspēka pietiekamība	41,6
B	Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas	17,1
	Atalgojuma nosacījumi	13,0
C	Darbinieku atļaušanas nosacījumi	8,6
	Darba laika nosacījumi	8,3
	Minimālās algas nosacījumi	7,7
	Obligātie papildatvieglojumi	7,1
	Darbinieku (ne ES pilsoņu) pieņemšanas darbā nosacījumi	5,0
D	„Aplokšņu algas”	4,8
	Nelegālā nodarbinātība	4,2
	Darbinieku (ES pilsoņu) pieņemšanas darbā nosacījumi	3,5
	Viesstrādnieku nodarbināšana	2,3
	Seksuālās orientācijas diskriminācijas aizliegumu ievērošana	2,0
	Vecuma diskriminācijas aizliegumu ievērošana	1,2
	Darbinieku informēšanas un konsultēšanas nosacījumi	1,1
	Etniskās piederības diskriminācijas aizliegumu ievērošana	0,9
Dzimuma diskriminācijas aizliegumu ievērošana	0,9	

Tālākajās apakšsadaļās ir sīkāk analizētas būtiskākās ar darbaspēku un darba tiesiskajām attiecībām saistītas problēmas.

Darbaspēka pietiekamība

Darbaspēka pietiekamība vislielākās problēmas sagādā ražošanas un rūpniecības uzņēmumu vadītājiem, jo no visiem šī sektora aptaujātajiem uzņēmējiem to par problēmu atzina 88,4%, turklāt tās radītās sekas ražošanas uzņēmumu vadītāji vidēji novērtēja ar 3,12 ballēm, kas pārsniedz vidējo rādītāju – 2,95 balles. Tāpat darbaspēka trūkumu vairāk nekā citos sektoros strādājošie uzņēmēji izjūt būvniecības kompāniju vadītāji – to kā problēmu atzīmēja 73,4% aptaujāto būvniecības sektora pārstāvju, sniedzot vidējo problēmas novērtējumu 2,99 balles. Tāpat šo problēmu vairāk uzsver jaundibināto uzņēmumu vadītāji, no kuriem darbaspēka pieejamība problēmas sagādā vairāk nekā ¾ (76,4%), vidējā problēmas pakāpe – 3,03 balles.

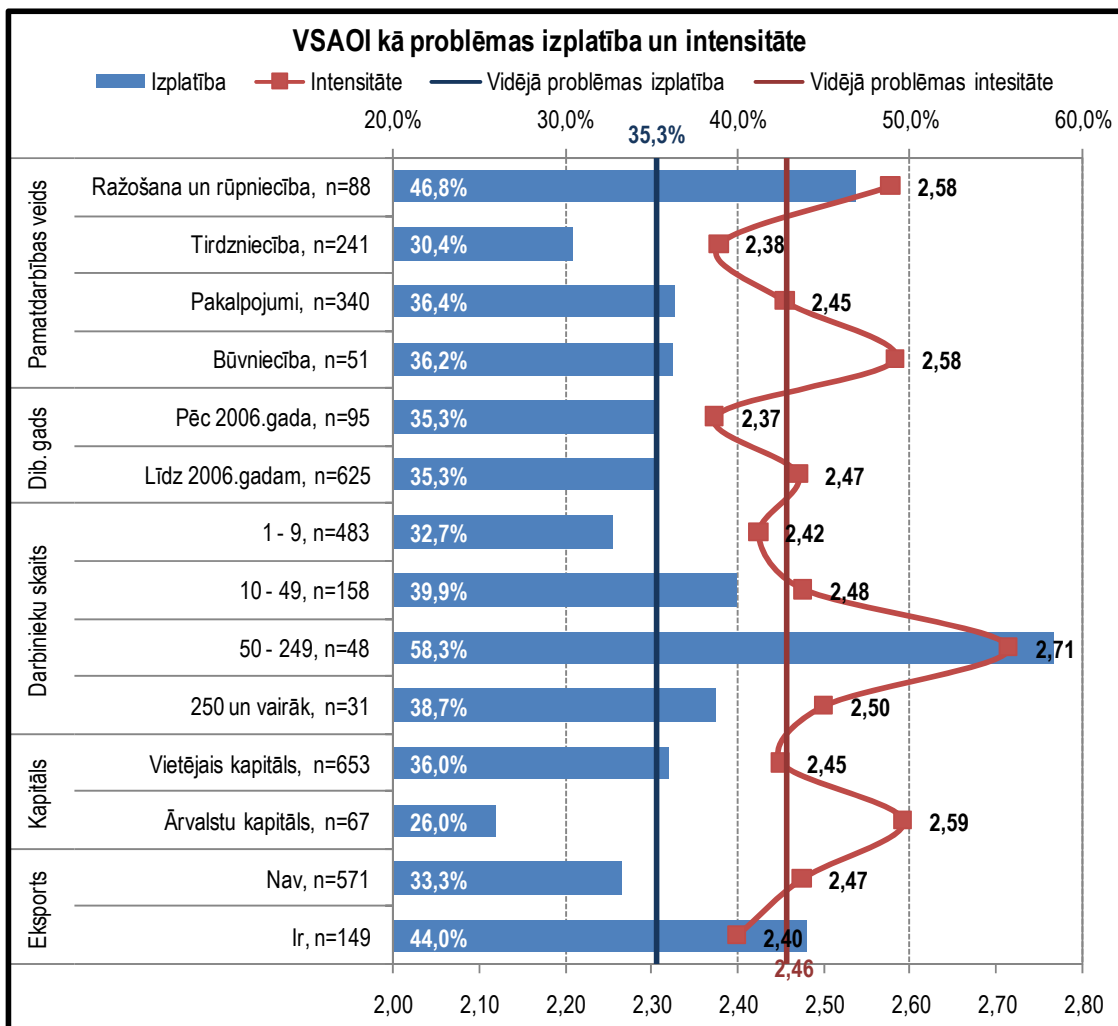
Darbaspēka pietiekamība visvairāk uzņēmējdarbības veikšanu apgrūtina uzņēmējiem, kas vada uzņēmumus, kuros nodarbināti vismaz 10 darbinieki (atkarībā no uzņēmuma lieluma problēmas izplatība svārstās no 83,5% līdz 85,4%). Pieaugot uzņēmuma lielumam, palielinās arī problēmas radīto seku apjoms: mazo uzņēmumu vadītāji tās novērtē ar 2,92 ballēm, vidējo – ar 3,07 ballēm, bet lielo – ar 3,23 ballēm. Biežāk darbaspēka pieejamība problēmas rada arī uzņēmējiem, kas vada eksportējošus uzņēmumus, – problēmas izplatība šajā uzņēmēju grupā ir 73,1%, bet intensitāte 2,93 balles.



Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas

Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas (VSAOI) kā problēmu biežāk nekā citu sektoru pārstāvji atzīmē ražošanas un rūpniecības uzņēmumu vadītāji (46,8%), arī šīs problēmas pakāpi viņi novērtē augstāk nekā vidēji – 2,58 balles. Līdzīgu problēmas intensitātes vērtējumu (2,58) sniedz arī būvniecības uzņēmumu vadītāji, tomēr problēmas izplatība šajā sektorā ir zemāka – 36,2%.

VSAOI maksāšana caurmērā biežāk apgrūtina mazo, vidējo un lielo uzņēmumu vadītājus, vislielākās problēmas šī joma sagādā vidējo uzņēmumu vadītājiem – 58,3% to atzīmēja kā problēmu, vidēji novērtējot tās pakāpi ar 2,71 balli.

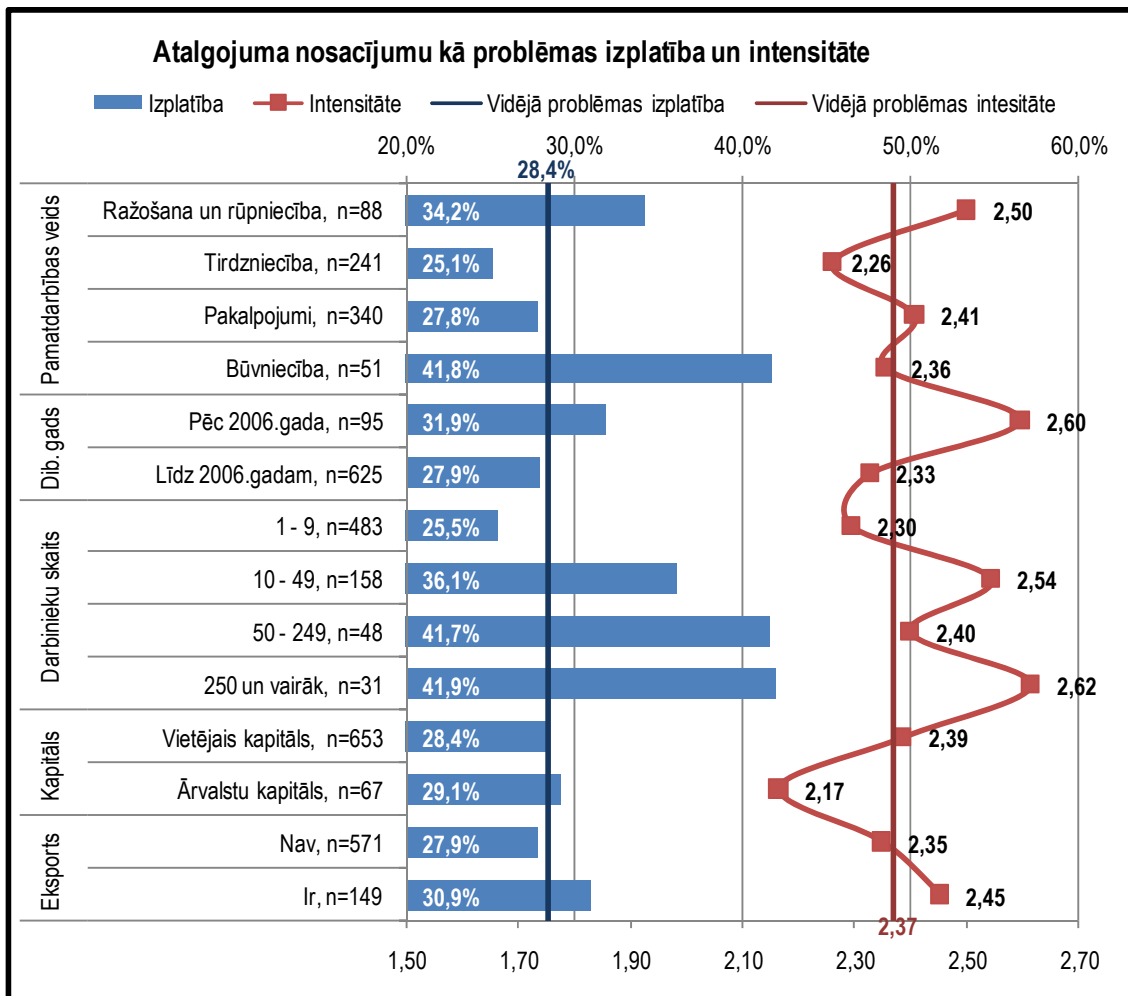


Atalgojuma nosacījumi

Atalgojuma nosacījumi biežāk uztrauc būvniecības un ražošanas uzņēmumu vadītājus (attiecīgi 41,8% un 34,2% gadījumu), tomēr ražotāji šīs problēmas radītās grūtības caurmērā vērtē augstāk – ar 2,50 ballēm, kamēr būvnieku vidējais vērtējums šīs problēmas intensitātei bija 2,36 balles.

Atalgojuma nosacījumi uzņēmējdarbības veikšanu vairāk traucē jaundibinātajiem uzņēmumiem – ar šo problēmu saskaras gandrīz katrs trešais (31,9%) jaundibinātais uzņēmums, turklāt problēmas pakāpes novērtējums šajā uzņēmēju grupā ir ievērojami augstāks nekā vidēji – 2,60 balles (vidēji: 2,37 balles). Tāpat lielākas problēmas uzņēmējdarbībā atalgojuma nosacījumi rada eksportējošo uzņēmumu vadītājiem – šī problēma skar 30,9% eksportējošo uzņēmumu, tās radītās grūtības tiek novērtētas ar 2,45 ballēm.

Atalgojuma nosacījumu kā problēmas izplatība ir saistīta ar uzņēmuma lielumu: mikro uzņēmumu vadītāji to par problēmu atzina 25,5% gadījumu, mazo uzņēmumu vadītāji – 36,1%, vidējo – 41,7% un lielo – 41,9% gadījumu.

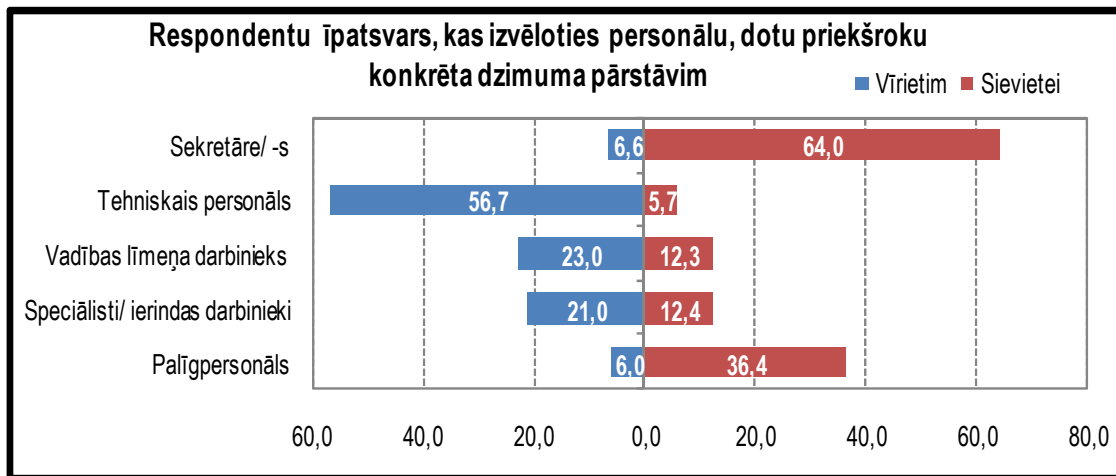


Dzimumu līdztiesība un diskriminācija darba tirgū

Pētījuma rezultāti liecina, ka, izvēloties personālu, lielākā daļa uzņēmēju dod priekšroku kāda konkrēta dzimuma pārstāvim 2 no 5 analizētajām profesiju grupām:

- Izvēloties sekretāri /-u no 2 kandidātiem ar vienādu kvalifikāciju, vairāk nekā 70% uzņēmēju savu izvēli balsītu uz kandidātu dzimumu – 64,0% uzņēmēju izvēlētos sievieti-sekretāri, savukārt 6,6% aptaujāto šim amatam izvēlētos vīrieti. Tikai 25,7% uzņēmēju uzskata, ka dzimumam šajā gadījumā nav nozīmes, un savu izvēli izdarītu, vērtējot citus kritērijus.
- Situācijā, kad uzņēmējiem nāktos izvēlēties tehnisko personālu (šoferus, datu ievades operatorus u.c.) no 2 kandidātiem ar vienādu kvalifikāciju, 62,4% gadījumu lēmums tiktu izdarīts, vadoties pēc kandidātu dzimuma. Vīrietim priekšroku šādos amatos dotu 56,7% uzņēmēju, sievietei – 5,7%, savukārt tikai 34,6% uzņēmēju kandidāta atlasē dzimumu uzskatītu par nenozīmīgu faktoru.

Izvēloties vadības līmeņa darbiniekus, speciālistus / ierindas darbiniekus, kā arī palīgpersonālu, kandidātu dzimums nozīmīgs ir mazākam skaitam uzņēmēju – lielākā daļa respondentu uzskata, ka dzimumam nav nozīmes. Izvēloties vadības līmeņa darbiniekus, dzimums būtu vienaldzīgs 62,0% uzņēmēju, tomēr tai pat laikā vīrietim priekšroku dotu 23,0% uzņēmēju, bet sievietei – 12,3%. Veicot kandidātu atlasīti speciālista / ierindas darbinieka pozīcijā, dzimumu neņemtu vērā 63,7% uzņēmēju, tomēr pārējie biežāk priekšroku dotu vīrietim (21,0% gadījumu) nekā sievietei (12,3% gadījumu). Lai gan 55,4% uzņēmēju norāda, ka, izvēloties palīgpersonālu, kandidātu dzimumam nav nozīmes, vairāk nekā trešdaļa (36,4%) respondentu izvēlētos sievieti, bet tikai 6,0% – vīrieti.



Salīdzinājumā ar iepriekšējā pētījuma rezultātiem būtiskas pārmaiņas uzņēmēju uzskatos par to, kāda dzimuma pārstāvis ir piemērotāks konkrētam amatam, nav novērojamas. Lielākās izmaiņas ir:

- No 1,2% līdz 6,6% ir palielinājies to respondentu īpatsvars, kas kā sekretāru izvēlētos vīrieti;
- No 2,5% līdz 5,7% ir palielinājies to respondentu īpatsvars, kas, izvēloties tehnisko personālu, priekšroku dotu sievietei;
- No 8,6% līdz 12,3% ir palielinājies to respondentu īpatsvars, kas, izvēloties vadības līmeņa darbiniekus, priekšroku dotu sievietei;
- No 8,7% līdz 12,4% ir palielinājies to respondentu īpatsvars, kas, izvēloties speciālistus / ierindas darbiniekus, priekšroku dotu sievietei;
- To uzņēmēju īpatsvars, kas, izvēloties palīgpersonālu, priekšroku dotu sievietei, un to – kas izvēlētos vīrieti, ir palielinājies līdzīgi: vīrieti šajā pozīcijā šogad labprātāk redzētu par 3,4% procentpunktiem lielāks respondentu īpatsvars nekā 2005. gadā, savukārt sievietei – par 3,9 procentpunktiem.

Kopumā dzimumu līdztiesība jaunu darbinieku atlasē ir nedaudz uzlabojusies visās analizētajās profesiju grupās, izņemot palīgpersonālu – nedaudz samazinājies to uzņēmēju īpatsvars, kas uzskata, ka darbinieka dzimumam šajā profesiju grupā nav nozīmes, turklāt vēl lielāks kļuvis to respondentu pārsvars, kas izvēlētos sievieti, pār tiem, kas priekšroku dotu vīrietim.

