GLOBAL MARKET RESEARCH

FACTUM RESEARCH STUDIO

Founding partner of Factum Group
Representative of Global Market Research
www.factum.lv

"FACTUM, SIA"
Elizabetes 65-16, Riga LV-1050, Latvia
TEL: +371 7217554
FAX: +371 7217560

„ES STRUKTŪRFONDU IEVIEŠANĀ IESAISTĪTO INSTITŪCIJU DARBINIEKU ATALGOJUMA KONKURĒTSPĒJA DARBA TIRGŪ"

(Id.Nr. FM 2007/ERAF – 5.2.3. – 1)

NOSLĒGUMA ZIŅOJUMS

Rīga, 22.11.2007.

SATURS

PĒTĪJUMĀ IZMANTOTĀS INFORMĀCIJAS UZTICAMĪBAS UN ATBILSTĪBAS RAKSTUROJUMS 3

PĒTĪJUMĀ IESAISTĪTO PUŠU SADARBĪBAS RAKSTUROJUMS 8

1. PĒTĪJUMA IZPILDĒ IESAISTĪTAIS SIA „FACTUM" PERSONĀLS UN LĪGUMDARBINIEKI 8
2. SADARBĪBAS EFEKTIVITĀTES NOVĒRTĒJUMS AR PĒTĪJUMA VEIKŠANĀ IESAISTĪTAJĀM PUSĒM 9

IEROSINĀJUMI TURPMĀKAJIEM PĒTĪJUMIEM 12

PĒTĪJUMĀ IZMANTOTĀS INFORMĀCIJAS UZTICAMĪBAS UN ATBILSTĪBAS RAKSTUROJUMS

Pētījuma „ES struktūrfondu ieviešanā iesaistīto institūciju darbinieku atalgojuma konkurētspēja darba tirgū" izstrādei tika pielietotas vairākas, savstarpēji papildinošas datu vākšanas metodes. Pētījuma aktivitātēs iegūtās informācijas atbilstības tehniskās specifikācijas prasībām un uzticamības raksturojums ir dots 8. tabulā. Sīkākas detaļas dotas, analizējot pētījuma datus.

1. tabula. Pētījumā iegūtās informācijas atbilstības un uzticamības raksturojums

Pakalpojumā iekļautie procesi un norises	Atbilstība tehniskajās specifikācijās izvirzītajām prasībām	Informācijas uzticamības raksturojums
1. Dokumentu izpēte pētījuma uzsākšanai	Tehniskās specifikācijas 1.3.2.2. punkta izpildei.	Augsta uzticamība – ir sagatavota un apstiprināta informācija par pētījuma tēmu. Informācijas izmantošanu apgrūtina tās detalizācijas pakāpes dažādība valsts pārvaldes iestādēs – amatu apraksti ir veidoti pēc dažādas formas, ne vienmēr ir norādīti amata kodi, saimes, līmeņi un citi klasifikācijas parametri.
2. Statistiskās informācijas apkopošana par ES struktūrfondu ieviešanā iesaistīto darbinieku skaitu un atalgojuma struktūru 2003., 2004., 2005. un 2006. gadā pēc pētnieku izstrādātās tabulas formas	Tehniskās specifikācijas 1.3.2.1., 1.3.2.3., 1.3.3.1. un 1.3.3.3. punktu izpildei.	Vidēji augsta uzticamība – informācijas ierobežojumi ir izskatīti, analizējot attiecīgos datus. Tās sagatavošanu apgrūtināja datu atrašanās arhīvos, datorizēto sistēmu daļēja pieejamība, darbinieku noslodze datu vākšanas laikā, datu konfidencialitātes un ierobežotas pieejamības jautājumu risināšana. Institūcijās, kur darbs ar struktūrfondu ieviešanu notiek līdztekus citiem darbiem, ir grūtības izšķirt, kuri darbinieki un cik lielā mērā attiecas uz pētījuma mērķa grupu. Nebija iespējams ES struktūrfondu darbinieku atalgojuma noteikšanā lietot esošos datu uzkrājumus - Vienoto darba samaksas uzskaites sistēmu. Ir ieteicams Finanšu ministrijas Tautsaimniecības analīzes un fiskālās politikas departamenta Valsts sektora darba samaksas politikas nodaļai ierosināt Ministru kabineta noteikumu Nr. 62 (03.02.2004.) grozījumus, lai iekļautu papildu indikatoru, vai darbinieks strādā vai nestrādā ar ES struktūrfondu ieviešanu un kādā apmērā.

1. tabulas turpinājums

Pakalpojumā iekļautie procesi un norises	**Atbilstība tehnisko specifikāciju prasībām**	**Informācijas uzticamības raksturojums**
3. Kvalitatīvais pētījums – dziļās intervijas ar ES struktūrfondu ieviešanā iesaistīto un bijušo darbinieku motivācijas un viedokļu izpēte	Tehniskās specifikācijas 1.3.3.2. punkta izpēte.	Papildinoša un izskaidrojoša informācija 1., 2. un 5. aktivitātes rezultātiem - augsta uzticamība caur metožu triangulāciju. Informācijas uzticamības nodrošināšanai tika pievērsta uzmanība respondentu anonimitātes jautājumiem, izskaidrojot, kādā veidā tiks atspoguļots pētījuma ietvaros iegūtais viedoklis.
4. Kvalitatīvs pētījums – dziļās intervijas ar konkurējošo sektoru darba devējiem par motivāciju piedāvāt darbu ES struktūrfondu ieviešanā iesaistītajiem darbiniekiem	Tehniskās specifikācijas 1.3.3.2., 1.3.4.1. un 1.3.4.2. punktu izpildei, nosakot darba devēju motivāciju piedāvāt vai nepiedāvāt darbu ES struktūrfondu ieviešanā iesaistītajiem darbiniekiem.	Papildinoša un izskaidrojoša informācija 1., 2. un 5. aktivitātes rezultātiem un iepriekš veikto pētījumu rezultātiem - augsta uzticamība caur metožu triangulāciju. Informācijas uzticamības nodrošināšanai tika pievērsta uzmanība respondentu anonimitātes jautājumiem, izskaidrojot, kādā veidā tiks atspoguļots pētījuma ietvaros iegūtais viedoklis.
5. Kvantitatīvs pētījums – ES struktūrfondu ieviešanā iesaistīto darbinieku aptauja	Tehniskās specifikācijas 1.3.2.3., 1.3.3.2. un 1.3.4.1. un 1.3.4.2. punktu izpildei.	Vidēji augsta uzticamība – to nodrošina datu papildinošā analīze un salīdzināšana ar 2. aktivitātes ietvaros institūciju sniegto informāciju. Izlases veida aptaujas dati kopumā ir reprezentatīvi ģenerālajam kopumam. Pētījuma izpildes laiku pagarināja no pētniekiem neatkarīgi apstākļi – saskaņā ar pētījuma laika grafiku, aptauja bija jāveic jūlijā, kad vairums darbinieku ir atvaļinājumos. Datu vākšanas laiks tika pagarināts, kamēr pētījumā tika aptverti visu institūciju darbinieki (kontaktinformācija tika saņemta pakāpeniski), nodibināts kontakts un nosūtīts uzaicinājums piedalīties pētījumā bijušajiem institūciju darbiniekiem. Detalizēta lauka darba atskaite ir pievienota 1. & 2. ziņojuma pielikumā. Daļa darbinieku atteicās piedalīties pētījumā, jo uzskatīja, ka uzdotie jautājumi ir pārāk personiski.

1. tabulas turpinājums

Pakalpojumā iekļautie procesi un norises	**Atbilstība tehnisko specifikāciju prasībām**	**Informācijas uzticamības raksturojums**
6. Citu pētījumu datu sekundārā analīze	Tehniskās specifikācijas 1.3.3.3. punkta izpildei.	Sekundāro datu analīzei tika izmantoti 5 iepriekš veiktie pētījumi, ieskaitot CSP Profesiju apsekojumu, 2005. – 2006. gadā veiktie pētījumu „Darbaspēka profesionālā mobilitāte", „Darba algas un to ietekmējošie faktori" un „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas". Atlasīto datu avotu informācijas uzticamība ir vidēji augsta – tās ir aptaujas, kur ir pieejama informācija gan par izmantoto instrumentāriju, gan aptverto ģenerālo kopumu. Datu salīdzinājumam tika izmantotas arī pētījuma darba grupas eksperta Dr. M.Hazana publikācijas par darba algas un dažādu to ietekmējošo faktoru ietekmi Latvijā. Datu salīdzināšanas iespējas ierobežo jaunākās informācijas trūkums – nav datu par darba tirgus attīstības tendencēm 2006. gada beigās un 2007. gadā.
7. Piedāvājuma un pieprasījuma un darba atalgojuma dinamikas statistiskā analīze un prognozēšana	Tehniskās specifikācijas 1.3.4.1., 1.3.4.2. un 1.3.4.3. punktu izpildei.	Vidēja uzticamība – prognozes ir balstītas datos par piedāvājuma un pieprasījuma attīstību iepriekšējos gados un iepriekšējā struktūrfondu plānošanas perioda specifikā. Nav pieejami Profesiju apsekojuma dati par 2006. gada un 2007. gada I ceturkšņa darbinieku skaitu un viņu vidējo algu tautsaimniecības sektoros. Mainīgā ekonomiskā situācija un valdības centieni ierobežot inflāciju un samazināt valsts budžeta tēriņus, būtiski ietekmē prognožu uzticamību. Tāpat nākamā struktūrfondu plānošanas perioda atšķirīgās prioritātes un procedūru izmaiņas var būtiski ietekmēt piedāvājumu un pieprasījumu, kā rezultātā prognozes ir uzskatāmas par tuvinātiem aprēķiniem. Minēto iemeslu dēļ ir izstrādāti trīs scenāriji, kas ļauj plānot pieprasījuma amplitūdu.

Uzsākot pētījumi, tika prognozēti dažādi pētījuma izpildes riski. 2. tabulā ir attēloti iepriekš prognozētie riski, to ietekmes novērtējums pētījuma izpildes gaitā un pielietotie risinājumi riska ietekmes mazināšanai.

2. tabula. Pētījuma izpildes riski un iespējamie pasākumi risku novēršanai

Riska apraksts	Ietekme uz pētījuma rezultātiem	Iespējamie pasākumi riska novēršanai
Grūtības noteikt konkurējošās nozares, kas ir ieinteresētas piesaistīt ES struktūrfondu ieviešanā iesaistītos darbiniekus	Apgrūtināta pētījuma 1., 2. un 4. aktivitātes veikšana	Analizēta informācija, kurp aizgājuši strādāt administratīvo iestāžu struktūrfondu ieviešanā iesaistītie darbinieki. Analizēti darbinieku kvantitatīvās aptaujas rezultāti par uzņēmumu, kas izteikuši darba piedāvājumus, piederību dažādiem tautsaimniecības sektoriem
Pētījuma instrumentārija pielāgošanas grūtības atšķirīgām ES struktūrfondu ieviešanā iesaistīto darbinieku situācijām	Apgrūtināta pētījuma 1., 2., 3. un 5. aktivitātes veikšana	Kvalitatīvo un kvantitatīvo metožu pielietošana pētījuma veikšanā. Pirms kvantitatīvā pētījuma aptaujas veiktas pilota intervijas, lai pielāgotu pētījuma metodoloģiju nepieciešamās informācijas iegūšanai. Izskaidroti jautājumi respondentiem, kuriem ir bijušas neskaidrības vai atšķirīgas situācijas
Grūtības noteikt darbinieka slodzi ES struktūrfondu ieviešanā	Apgrūtināta pētījuma 2., 5. un 7. aktivitātes veikšana	Iekļauti indikatori, kas var nošķirt cilvēkus, kas ES struktūrfondu ieviešanā uz pilnu un daļēju slodzi. Dati ir analizēti, dalot darbiniekus pēc to specializācijas struktūrfondu ieviešanā.
Būtisku, pētījuma datu analīzei nepieciešamu indikatoru (pazīmju) iegūšanas grūtības, t. sk.:		
1. Grūtības precīzi noteikt darbinieku skaitu, kas pieņēmuši konkurējošo nozaru piedāvājumu	Apgrūtināta pētījuma 7. aktivitātes izpilde un respondentu atlase 3. aktivitātei	Analizēti darbinieku kvantitatīvās aptaujas rezultāti par uzņēmumu, kas izteikuši darba piedāvājumus, piederību dažādiem tautsaimniecības sektoriem
2. Dotās institūcijas interešu aizsardzības diktēti ierobežojumi informācijas pieejamībai; nepietiekama informācija kvalitatīvo un kvantitatīvā pētījuma respondentu izlases izveidošanai	Apgrūtināta pētījuma 2., 3. un 5. aktivitātes veikšana	Sadarbībā ar pasūtītāju sniegta informācija par pētījuma mērķiem un uzdevumiem. Bijušo darbinieku kontaktinformācija tika iegūta, izmantojot dažādas metodes: (1) attiecīgās institūcijas darbinieki deva precīzu vai aptuvenu darbinieka kontaktinformāciju (telefonu, ziņas par jauno darba vietu); (2) ja kontaktinformācija netika dota, darbinieki tika meklēti ar meklētājprogrammu palīdzību internetā, iesaistot draugus, paziņas, bijušos kolēģus, lūdzot viņus sazināties, lai aicinātu piedalīties pētījumā.

2.tabulas turpinājums

Riska apraksts	Ietekme uz pētījuma rezultātiem	Iespējamie pasākumi riska novēršanai
Lauka darba īstenošanas grūtības, t. sk.:		
1. Bijušo ES struktūrfondu ieviešanā iesaistīto darbinieku kontaktinformācijas iegūšana	Apgrūtināta pētījuma 3. un 5. aktivitātes veikšana	Pētījuma izpildes laika pagarināšana. Dažādu iespēju izmantošana kontakta nodibināšanai ar bijušajiem ES struktūrfondu darbiniekiem.
2. Salīdzinoši īss pētījuma informācijas vākšanas (lauka darba) laiks	Apgrūtināta pētījuma 2., 3., 4., 5. aktivitātes izpilde	Pētījuma datu vākšanas laika pagarinājums, izvērtējot pētījuma izpildes risku kopā ar pasūtītāju.
3. ES struktūrfondu ieviešanā iesaistīto institūciju zemā atsaucība	Nepietiekama informācija 1., 2., 3. un 5. aktivitātes veikšanai	Datu vākšanas laika pagarinājums, sazinoties ar iesaistītajām institūcijām. Satiksmes ministrijas dati tika pilnībā iekļauti aprēķinos, precizējot 1. un 2. ziņojumu. Lauku atbalsta dienests iesniedza informāciju daļēji – ir saņemta darbinieku kontaktinformācija aptaujai un departamentu uzdevumu apraksti, nav saņemta informācija par struktūrfondu ieviešanā iesaistīto darbinieku atalgojumu institūcijas līmenī. Tā rezultātā iespēju robežās darbinieku kvantitatīvās aptaujas dati ir izmantoti, lai restaurētu iztrūkstošu LAD informāciju.
4. Potenciālo respondentu zemā atsaucība piedalīties pētījumā, īpaši, kvantitatīvajā web aptaujā	Apgrūtināta pētījuma 5. aktivitātes izpilde	Izskaidrojošas informācijas sniegšana par pētījuma mērķi, respondenta anonimitātes nodrošināšanu un respondentu atteikumu pieņemšana
5. Respondenti atbild nepilnīgi, atklājās metodoloģijas izstrādes laikā neparedzētas situācijas, kas maina pētījuma kontekstu	Nepilnīga 3., 4. un 5. aktivitātes laikā iegūta informācija	Darba devēju dziļo interviju vadlīniju papildināšana datu vākšanas laikā, kā to paredz kvalitatīvo pētījumu metodoloģijas būtība (elastība un iespēja mainīt aplūkojamo jautājumu loku tiek uzskatīta par kvalitatīvo pētījumu priekšrocībām). Darbinieku kvantitatīvās aptaujas datu masīva atbilžu loģiskuma pārbaude, pārzvanīšana tiem darbiniekiem, par kuriem iztrūkst būtiska informācija
Datu sistematizēšanas grūtības lielā informācijas apjoma dēļ	Apgrūtināta 6., 7. un 8. aktivitātes īstenošana	Pētījuma rezultātu apkopošanas laika pagarinājums un precizēšana, ja tiek saņemta papildinoša informācija vai pasūtītāja paskaidrojumi

PĒTĪJUMĀ IESAISTĪTO PUŠU SADARBĪBAS RAKSTUROJUMS

1. PĒTĪJUMA IZPILDĒ IESAISTĪTAIS SIA „FACTUM" PERSONĀLS UN LĪGUMDARBINIEKI

Pētījuma izpildē ir iesaistīti 14 SIA „FACTUM" pastāvīgie darbinieki un pieaicinātie eksperti un līgumdarbinieki. Saskaņojot ar pasūtītāju, pētījuma 3. ziņojumu sagatavošanā darba grupā tika iekļauts Elmārs Zakulis, Latvijas Universitātes ekonomikas nozares ekonometrijas apakšnozares 3. gada doktorantūras students.

Informācija par pētījumā iesaistīto personālu, katra darbinieka statusu, pienākumiem un līdzšinējo darba pieredzi ir apkopota 3. tabulā.

3. tabula. Pētījuma izpildē iesaistītais personāls

Vārds, uzvārds	Statuss	Veicamie uzdevumi pakalpojuma sniegšanā	Pieredzes apraksts
Oksana Žabko	Galvenā eksperte, pētījuma vadītāja	Pētījumu organizatoriskā vadība un plānošana, datu analīze	Sociālo zinātņu maģistra grāds socioloģijā; Vairāk kā 10 gadu pieredze pētījumu veikšanā.
Mihails Hazans	Galvenais eksperts, datu ekonometriskās analīzes eksperts	Datu ekonometriskā analīze, plānošana	Doktora grāds matemātikā, LU Vadības un ekonomikas fakultātes profesors; Vairāk kā 30 gadu pieredze pētījumu veikšanā un to datu analīzē.
Ineta Narodovska	Galvenā eksperte, pētījuma administratore un kvalitātes kontroles vadītāja	Pētījuma administrēšana, kvalitātes kontroles vadīšana	Sociālo zinātņu bakalaura grāds socioloģijā; Vairāk kā 10 gadu pieredze pētījumu veikšanā, uzraudzībā un kontrolē.
Elmārs Zakulis	Prognozēšanas tehniskais eksperts	Pieprasījuma un piedāvājuma attīstības tendenču prognozēšana M.Hazana vadībā	LU Ekonomikas nozares, ekonometrijas apakšnozares 3. gada doktorantūras students; vairāk kā 5 gadu pieredze pētniecība un 1 gada pieredze prognozēšanā.
Karina Koļesņikova	Instrumentārija tehniskā eksperte	Instrumentārija tehniskā izstrāde, kvantitatīvo datu analīze	Sociālo zinātņu bakalaura grāds socioloģijā; Vairāk kā 10 gadu pieredze pētījumu veikšanā.
Ieva Medne	Datu statistiskās apstrādes tehniskā eksperte	Kvantitatīvo datu statistiskā apstrāde, statistikas analīze, atskaites sagatavošana	Sociālo zinātņu maģistra grāds socioloģijā; 4 gadu pieredze pētījumu veikšanā un datu analīzē.
Miķelis Grīviņš	Tehniskais eksperts	Web aptauju programmēšana, datu kvalitātes kontrole	Sociālo zinātņu bakalaura grāds socioloģijā; 4 gadu pieredze pētījumu veikšanā un datu analīzē.
Renārs Felcis	Tehniskais eksperts	Web aptaujas programmēšana un datu kontrole	Sociālo zinātņu bakalaura grāds socioloģijā; 3 gadu pieredze pētījumu veikšanā un datu analīzē.
Vera Mihejeva	Tehniskā eksperte kvalitatīvo pētījumu veikšanai	Kvalitatīvo pētījumu veikšana	Augstākā izglītība filozofijā iegūta līdz 1991. gadam; vairāk kā 20 gadu pieredze pētījumu veikšanā un datu analīzē.

Dzintars Izāks	Tehniskais eksperts kvalitatīvo pētījumu veikšanai	Kvalitatīvo interviju veikšana, datu analīze	Filozofijas bakalaura grāds; 2 gadu pieredze pētījumu veikšanā un datu analīzē.
Juris Tipa	Palīgpersonāls dziļo interviju veikšanai	Dziļo interviju veikšana darbinieku un darba devēju mērķa grupās, motivēšana aizpildīt web anketu.	Sociālo zinātņu bakalaura grāds socioloģijā; 3 gadu pieredze dziļo interviju veikšanā dažādās mērķa grupās.
Ilze Maleiko	Palīgpersonāls dziļo interviju veikšanai	Dziļo interviju veikšana darbinieku mērķa grupā	Sociālo zinātņu bakalaura grāds socioloģijā; 2 gadu pieredze dziļo interviju veikšanā dažādās mērķa grupās.
Ieva Vēvere	Palīgpersonāls dziļo interviju veikšanai	Dziļo interviju veikšana darba devēju mērķa grupā	2 gadu pieredze dziļo interviju veikšanā dažādās mērķa grupās.
Liene Beriņa	Palīgpersonāls dziļo interviju veikšanai	Dziļo interviju veikšana darbinieku un darba devēju mērķa grupās	Latvijas Kultūras akadēmijas 3. kursa studente; 1 gada pieredze dziļo interviju veikšanā dažādās mērķa grupās.

2. SADARBĪBAS EFEKTIVITĀTES NOVĒRTĒJUMS AR PĒTĪJUMA VEIKŠANĀ IESAISTĪTAJĀM PUSĒM

Pētījuma īstenošanas gaitā lielākā sadarbība ar dažādām ES struktūrfondu ieviešanā iesaistītajām institūcijām notika datu vākšanas posmā. Vācot datus, sadarbība notika ar 21 valsts pārvaldes vai tās pakļautībā esošu iestādi. Savlaicīgi informāciju iesniedza šādas institūcijas: Valsts kanceleja, Valsts reģionālās attīstības aģentūra, Sabiedrības integrācijas fonds, Īpašo uzdevumu ministra elektroniskās pārvaldes lietās sekretariāts, Veselības ministrija, Kultūras ministrija, Valsts izglītības attīstības aģentūra, Labklājības ministrija, Centrālā finanšu un līgumu aģentūra, Sociālo pakalpojumu pārvalde, Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija, Vides ministrija un Zemkopības ministrija. Valsts kase savlaicīgi iesniedza informāciju tikai par esošajiem darbiniekiem, kas strādā izveidotā ES struktūrfondu departamentā. Sadarbība ar pārējām institūcijām noritēja mazliet gausāk, sagatavojot nepieciešamos datus ilgākā laikā posmā un gaidot darbinieku atgriešanos no atvaļinājuma, kā rezultātā aizkavējās datu vākšana un apkopošana. Lauku atbalsta dienests nepieciešamo informāciju iesniedza daļēji – tika iesniegti ES struktūrfondu ieviešanā iesaistīto darbinieku un bijušo darbinieku saraksts, institūciju dati par 2003. – 2007. gadu iesniegti netika.

No 21 institūcijas, kas iesniedza datus, 13 institūcijas atalgojumu uzrādīja, sākot no 2003. gada, 2 – no 2004. gada, 4 – no 2005. gada un 2 – no 2006. gada. Iemesli šādai rīcībai bija vienotas grāmatvedības sistēmas trūkums, datu nodošana arhīvā un nepieciešamība tos izņemt no arhīva, kas radīja grūtības sagatavot informāciju par iepriekšējiem gadiem, kadru mainība, kā rezultātā daudz laika bija jāvelta datu sagatavošanai (iemesls, kāpēc Nodarbinātības valsts aģentūra iesniedza datus ierobežotā apmērā), kā arī struktūrfondu ieviešanas uzsākšana tikai 2006. gadā (Valsts kanceleja).

Pētījuma tehnisko specifikāciju 1.3.3.2. punkta izpildei bija nepieciešams sazināties un uzaicināt dalībai pētījumā arī bijušos ES struktūrfondu ieviešanā iesaistītos darbiniekus. Pētījuma izpildītājam bija jāvelta daudz laika bijušo darbinieku kontaktinformācijas iegūšanai, jo institūciju iesaistīšanās pakāpe šīs jautājuma risināšanā bija dažāda. Būtiskākais šķērslis, ko saskatīja institūciju pārstāvji, bija personas datu aizsardzības prasības. Lielāku atbalstu

bijušo darbinieku kontaktinformācijas iegūšanai sniedza šādas institūcijas: Kultūras ministrija, Veselības ministrija, Satiksmes ministrija, Ekonomikas ministrija, Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija un daļēji – Latvijas investīciju un attīstības aģentūra. Valsts kase un Izglītības un zinātnes ministrija bijušo darbinieku sarakstu pētījuma izpildītājam neiesniedza. Darbu Valsts kancelejā tās iesaistīšanās laikā ES struktūrfondu ieviešanā nebija pārtraucis neviens darbinieks. Pārējo institūciju bijušajiem ES struktūrfondu ieviešanā iesaistītajiem darbiniekiem tika norādīts tikai vārds un uzvārds, pēc kura pētījuma izpildītājs pats saviem spēkiem, izmantojot publiski pieejamos interneta resursus un neformālos kontaktus, meklēja iespēju sazināties ar attiecīgo personu.

Pirmais faktors, kas ietekmēja sadarbības efektivitāti, bija pētījuma īstenošanas laiks – datu vākšana tika uzsākta 2007. gada jūnija vidū un lielākā daļa informācijas tika savākta līdz 2007.gada 6. augustam, Satiksmes ministrijas un Nodarbinātības valsts aģentūras iesniegto informāciju precizējot 2007.gada oktobra sākumā. Datu vākšana sakrita ar atvaļinājumu sezonu – liela daļa gan administratīvo iestāžu, gan ES struktūrfonda vai granta finansējuma saņēmēju darbinieku bija vasaras atvaļinājumos. Tā rezultātā bieži darba vietā nebija sastopama atbildīgā persona, bija jāgaida viņas atgriešanās no atvaļinājuma, lai izskaidrotu darba uzdevumu vai uzdotu precizējošus jautājumus. Plānojot turpmākos pētījumus un izvērtējumus, pasūtītājam būtu ieteicams plānot iepirkumus tā, lai datu vākšanas posms (parasti izvērtējuma vai pētījuma pirmā puse) būtu rudens, ziemas vai pavasara sezonā.

Otrais faktors, kas ietekmēja sadarbības efektivitāti, bija nepieciešamība pamatot, kāpēc pētnieku darba grupa nevar izmantot datu analīzei tos valsts institūciju datus, kas tiek iesniegti Finanšu ministrijas Tautsaimniecības analīzes un fiskālās politikas departamenta Valsts sektora darba samaksas politikas nodaļai – vienotajai valsts sektorā strādājošo darba samaksas sistēmai. Uzsākot pētījumu, tika novērtēta iespēja izmantot doto sistēmu, taču tajā nebija tieša indikatora, kas ļautu novērtēt, vai darbinieks ir vai nav un cik lielā mērā iesaistīts ES struktūrfondu ieviešanā. Lai atvieglotu pētnieku un valsts pārvaldes institūciju sadarbību, samazinātu resursus, kas nepieciešami, lai savāktu datus par iepriekšējiem gadiem, Finanšu ministrijas Tautsaimniecības analīzes un fiskālās politikas departamenta Valsts sektora darba samaksas politikas nodaļai ir ieteicams ierosināt Ministru kabineta noteikumu Nr. 62 (03.02.2004.) grozījumus, lai iekļautu papildu indikatoru, vai darbinieks strādā vai nestrādā ar ES struktūrfondu ieviešanu un kādā apmērā.

Trešais faktors, kas ietekmēja gan sadarbību ar institūcijām, gan iegūto datu kvalitāti, ir darbinieku klasifikācijas uzskaites sistēmas izmaiņas, kas notika pētījumā aplūkotajā laika posmā. Pasūtītājam, izstrādājot tehniskās specifikācijas, būtu jāpievērš lielāka uzmanība, Ministru kabineta noteikumu izmaiņām un jauno noteikumu ieviešanas tempam, savlaicīgi apspriežot ar izpildītāju, kādi indikatori būtu lietojami viena vai otra laika posma raksturojumam. Visā pētījumā apskatītajā laika posmā darbinieki tika klasificēti pēc Profesiju klasifikatora sešu zīmju kodiem, bet kopš 2006.gada – pēc amatu saimēm un līmeņiem, lai gan noteikumi, pēc kuriem darbinieki ir klasificējami, stājās spējā 2005. gada maijā. Tā tehnisko specifikāciju 1.3.2.1. punkta izpilde bija apgrūtināta, jo tas prasīja darbinieku skaita izvērtējumu arī dalījumā pēc atbilstošo amatu saimēm un līmeņiem un mēnešalgu grupām pētījumā aptvertā laika posmā, lai gan sadarbībā ar institūcijām tika noskaidrots, ka šādus datus ir institūcijas var sniegt, sākot ar 2006. gadu.

Lai ES struktūrfondu ieviešanā iesaistīto darbinieku atalgojuma konkurētspēju un cits šo darbinieku īpašības salīdzinātu ar citu amatu un profesiju darbiniekiem, notika sadarbība ar Centrālo statistikas pārvaldi par Profesiju apsekojuma datu iegādi un Labklājības ministrijas Darba departamentu, saskaņojot ES struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi" projekta „Labklājības ministrijas pētījumi" pētījumos iegūto datu izmantošanu sekundārajai analīzei. Sadarbība ar abu institūciju pārstāvjiem bija efektīva – nepieciešamie dati tika saņemti savlaicīgi. Jāatzīmē, ka datu izmantošanu ES struktūrfondu darbinieku atalgojuma konkurētspējas analīzē ierobežo no sadarbības partneru pārstāvjiem neatkarīgi apstākļi. Piemēram, Centrālā statistikas pārvalde vēl nebija apkopojusi visus nepieciešamos datus, lai varētu raksturot 2006. gada atalgojumu tādos griezumos, kādi bija nepieciešami šim pētījumam. Provizoriski nepieciešamo datu apkopošanu Centrālā statistikas pārvalde plānoja pabeigt 2008. gada sākumā.

Pētījuma izpildītājs un pasūtītājs savlaicīgi informēja otru pusi par pētījuma īstenošanas gaitu aizkavējošiem apstākļiem vai papildu nepieciešamo informāciju. Pētījuma pasūtītāja pārstāvjiem bija augsta ieinteresētība samazināt pētījuma izpildes riskus un risināt institūciju savstarpējo sadarbību kavējošos apstākļus. Pētījuma izpildes laiku kopumā paildzināja datu vākšanas laika sakrišanu ar vasaras atvaļinājumiem.

IEROSINĀJUMI TURPMĀKAJIEM PĒTĪJUMIEM

Pētījuma īstenošanas gaitā tika atrastas dažas problēmas, kas izriet ārpus noteiktajiem šī pētījuma rāmjiem, tāpēc tos šobrīd varētu nosaukt kā pieņēmumus, kuru izpēti būtu nepieciešams izvēst turpmāk.

Ja pētījuma pasūtītājs nākotnē plāno veikt līdzīgu pētījumu un turpināt novērtēt ES struktūrfondu ieviešanā iesaistīto darbinieku atalgojumu, ir ieteicams pielāgot esošās datu uzskaites sistēmas iespējamo pētījumu vajadzībām. Pētījumā tika norādīts, ka šobrīd datu analīzē nebija iespējams izmantot vienoto darba samaksas uzskaites sistēmu, kuras vajadzībām visas valsts tiešās pārvaldes institūcijas divas reizes gadā iesniedz informāciju par darbinieku atalgojumu. Lai Vienoto darba samaksas uzskaites sistēmu turpmāk varētu izmantot ES struktūrfondu darbinieku atalgojuma pētījumos, Finanšu ministrijas Tautsaimniecības analīzes un fiskālās politikas departamenta Valsts sektora darba samaksas politikas nodaļai būtu ieteicams ierosināt Ministru kabineta noteikumu Nr. 62 (03.02.2004.) grozījumus, lai iekļautu papildu indikatoru, vai darbinieks strādā vai nestrādā ar ES struktūrfondu ieviešanu un kādā apmērā.

Gan ES struktūrfondu ieviešanā iesaistītie darbinieki, gan dziļajās intervijās iesaistītie darba devēji, kas bija saņēmuši struktūrfondu vai granta shēmu finansējumu norāda, ka darbu ar struktūrfondiem negatīvi ietekmē birokrātiskā informācijas aprite un sarežģītā atskaitīšanās sistēma, kas tiek uztverta kā mākslīgi radīts kavēklis vai šķērslis reālajam darbam un pārspīlēta neuzticēšanās. Gan darbinieki, gan darba devēji norāda, ka šāda pieeja ir viens no veidiem, kā valsts pārvalde netieši stimulē ES struktūrfondu darbinieku pieprasījumu darba tirgū, jo darba devējam ir vieglāk piesaistīt tādu cilvēku, kuram ir priekšzināšanas struktūrfondu ieviešanā, nevis izprast un aizpildīt attiecīgos dokumentus pašam. Tādējādi ir nepieciešams citu pētījumu ietvaros novērtēt atšķirīgo vadlīniju un prasību ietekmi uz struktūrfondu ieviešanas un informācijas aprites efektivitāti. ES struktūrfondu darbinieku atalgojuma konkurētspējas pētījumā tika novērots, ka biežāk stratēģiskus un sistēmu izprotošus priekšlikumus, kā vienkāršot izvirzītās prasības, izsaka bijušie, nevis esošie ES struktūrfondu ieviešanā iesaistītie darbinieki. Zināmā mērā šo situāciju rada bijušo darbinieku distancētība no procesiem, kas ļauj racionāli un ar jaunu skatījumu pārvērtēt iepriekš iegūto pieredzi, un lielāka pieredze darbā ar privāto sektoru.

Turpmākajiem ES struktūrfondu darbinieku pieprasījuma un piedāvājuma darba tirgū pētījumiem ir ieteicams precizēt aptverto mērķa grupu (piemēram, turpmāk pētīt tikai administrējošo iestāžu darbinieku konkurētspēju vai abas pētījuma mērķa grupas pētīt pilnīgi atsevišķi, iespējams, arī ar atšķirīgiem darba uzdevumiem). Šajā pētījumā, saskaņā ar pasūtītāja sniegto informāciju, vienlīdz svarīgi bija pētīt gan ES struktūrfondu administrējošo institūciju (valsts pārvaldes), gan struktūrfondu vai granta finansējuma saņēmēju (pašvaldību, NVO un privāto uzņēmumu) darbinieku atalgojumu. Pētījumā apkopotā informācija rāda, ka tās ir divas heterogēnas darbinieku grupas, kurām zināmā mērā ir pat ierobežotas iespējas piemērot vienotu izpētes instrumentāriju. Pētījuma laikā saņemtie ziņojumu komentāri un precizējošie jautājumi rāda, ka pasūtītāju un citas pētījuma rezultātos ieinteresētās puses vairāk interesē administrējošo iestāžu, nevis struktūrfondu finansējuma saņēmēju darbinieku pieprasījums un piedāvājums, tātad pētījumu bija iespējams virzīt tikai

šo mērķu sasniegšanai. Blakus tam iegūtā informācija par struktūrfondu finansējuma saņēmēju rīcība rāda, ka administrējošo institūciju iespējas kontrolēt šīs grupas darbinieku atalgojumu ir ļoti ierobežota. Lai gan uzraudzības prasību paaugstināšana varētu tikt uzskatīta par šāda veida kontroles instrumentu, jau šobrīd pētījumā iegūtie dati rāda, ka tādējādi valsts pārvaldes institūcijas netieši paaugstinās ES struktūrfondu administrējošo iestāžu darbinieku pieprasījumu darba tirgū un ka jau šobrīd ir nepieciešams atrast elastīgākas pieejas, lai sekmīgi ieviestu ES struktūrfondus nākamajā plānošanas periodā. Ir jāņem vērā, ka, ja struktūrfondu finansējuma saņēmējam ir jāatskaitās par projekta ieviešanā iesaistītā darbinieka atalgojumu, viņš vienkārši piemērojas uzliktajām formālajām uzraudzības prasībām (veidlapām un dokumentiem), iekšēji rīkojoties pēc citiem, savā uzņēmumā vai iestādē iedibinātiem atalgojuma noteikšanas principiem.