

**Eiropas Kopienas iniciatīvas *EQUAL*
programmas un projektu īstenošanas
2005.gada novērtēšanas ziņojums**

*Maruta Pranka
Ritma Rungule
Ilze Trapenciere*

Rīgas Stradiņa universitāte
Latvija

**Rīga
2005.gada augusts**

Saturs

Saīsinājumi	4
1. Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL programmas un projektu īstenošanas 2005.gada novērtēšanas ziņojuma sagatavošanas metodoloģija un darba organizācijas apraksts	5
2. Apraksts par neatkarības un objektivitātes nodrošināšanu	7
3. Kopsavilkums (latviešu valodā)	8
4. Kopsavilkums (angļu valodā)	11
5. Galvenās sociāli ekonomiskās pārmaiņas Kopienas iniciatīvas programmas ieviešanas periodā	14
6. Kopienas iniciatīvas programmas EQUAL noteikto prioritāšu izvērtējums	16
7. Vadības un īstenošanas sistēmas Kopienas iniciatīvas programmas līmenī novērtējums	26
7.1. Tiesiskā bāze	26
7.2. Institucionālais mehānisms un atbildības sadalījums	27
7.3. Procedūru novērtējums sadarbības partnerību atlasē	28
7.4. Uzraudzības sistēmas novērtējums	34
7.5. Pašnovērtējuma veikšana	36
8. Vadības un īstenošanas sistēmas sadarbības partnerību līmenī novērtējums	37
8.1. Sadarbības partnerību struktūras analīze	37
8.2. Sadarbības partnerību iekšējās darba organizācijas un plānošanas īstenošana	38
8.3. Sadarbības partnerību uzraudzības sistēmas ieviešanas novērtējums	39
8.4. Finanšu plānošanas un uzraudzības sistēma	39
8.5. Pašnovērtējuma īstenošanas nodrošinājums	40
9. Vadības un īstenošanas sistēmas starpvalstu sadarbības līmenī novērtējums	42
9.1. Starpvalstu sadarbības ieguldījuma novērtējums	42
9.2. Starpvalstu sadarbības atbildības sadalījuma novērtējums	42

9.3. Starpvalstu sadarbības finanšu resursu plānošanas sistēma	43
9.4. Uzraudzības sistēmas novērtējums	43
10. Pielikumi	44
10.1. Aktualizētais situācijas apraksts un SVID analīze	44
10.2. Izmantotie datu avoti	63
10.3. Tabulas	67

Saīsinājumi

APSD	algotie pagaidu sabiedriskie darbi
CSP	Centrālā statistikas pārvalde
ES	Eiropas Savienība
ESF	Eiropas Sociālais fonds
FM	Finanšu ministrija
IKP	iekšzemes kopprodukts
IKT	informācijas komunikāciju tehnoloģijas
KIP	Kopienas iniciatīvas programma
LM	Labklājības ministrija
MK	Ministru kabinets
MVU	mazie un vidējie uzņēmumi
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
NVO	nevalstiskās organizācijas
PKIVA	Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra
PP	Programmas papildinājums
RSU	Rīgas Stradiņa universitāte
SIC	Sociālās integrācijas centrs
SSL	Starpvalstu sadarbības līgums
SP	Sadarbības partnerība
SVID	stipro un vājo pušu, iespēju un draudu analīze

1. Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL programmas un projektu īstenošanas 2005.gada novērtēšanas ziņojuma sagatavošanas metodoloģija un darba organizācijas apraksts

Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL programmas un projektu īstenošanas 2005.gada novērtēšanas ziņojuma (turpmāk tekstā – Novērtēšanas ziņojums) izstrāde tika veikta, izmantojot gan Darba uzdevumos noteikto minimālo metožu kopumu, gan papildus metodes, lai nodrošinātu kvalitatīvu Darba uzdevumu izpildi.

Lai sagatavotu neatkarīgu un vispusīgu viedokļu atspoguļošanu Novērtēšanas ziņojumā, neatkarīgo novērtētāju grupa savā darbā izmantoja šādas metodes:

- KIP EQUAL ieviešanu reglamentējošo normatīvo aktu analīze: novērtētāju grupa apzināja un analizēja valdībā apstiprinātos un LM kā vadošās iestādes izstrādātos iekšējos normatīvos aktus, lai raksturotu institucionālo sistēmu un procesus;
- statistikas datu analīze: novērtētāju grupa, izmantojot jaunākos statistiskos datus, aktualizēja KIP EQUAL situācijas aprakstu un pārskatīja uz to balstīto SVID;
- dažādu informācijas un datu avotu analīze: novērtētāju grupa apzināja iespējami daudzus informācijas un datu avotus (ziņojumi, pārskati, pētījumi, interneta adreses u.c.), kas saistīti EQUAL politikas jomas Latvijā, lai aktualizētu KIP EQUAL, SVID un veiktu politikas prioritāšu izvērtējumu;
- tiešās intervijas: novērtētāju grupa tikās ar visām KIP EQUAL vadībā un ieviešanā iesaistītajām pusēm (vadošo iestādi, SP pārstāvjiem, ex-ante novērtēšanas ziņojuma izstrādātājiem, projektu vērtēšanas ekspertiem), lai analizētu vadības un īstenošanas sistēmas visos KIP līmeņos.

Lai nodrošinātu konfidencialitāti attiecībā uz sniegtās informācijas avotiem, ziņojuma sagatavotāji šajā novērtējumā sniedz interviju laikā identificētos galvenos secinājumus un iezīmē galvenās tendences un problēmjautājumus, nenorādot konkrētus respondentus.

Ziņojuma autori apliecinā, ka novērtēšanas ziņojuma izstrādes laikā iegūtā informācija tiks izmantota vienīgi darba uzdevuma izpildē un sadarbības nodrošināšanai ar EQUAL vadošo iestādi.

Novērtēšanas ziņojums tika sagatavots laika posmā no 2005.gada 19.jūlija līdz 2005.gada 31.augustam. Novērtēšanu veica šādi RSU eksperti:

Novērtētāju grupas locekļa vārds/ uzvārds	Pienākumi/ atbildības joma atbilstoši norādītajai metodoloģijai
Maruta Pranka	<ul style="list-style-type: none">• Vadības un īstenošanas sistēmas SP līmenī• Horizontālās īstenošanas jautājumi
Ritma Rungule	<ul style="list-style-type: none">• Darba koordinēšana un administratīvo jautājumu kārtošana• KIP situācijas analīzes aktualizēšana, ieskaitot darbības loģikas un atbilstošo rādītāju aprakstu KIP tematisko jomu līmenī

Ilze Trapenciere	<ul style="list-style-type: none">• Horizontālās īstenošanas jautājumi• Vadības un īstenošanas sistēmas KIP līmenī un starptautiskās sadarbības līmenī
------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. Apraksts par neatkarības un objektivitātes nodrošināšanu

Ņemot vērā, ka Rīgas Stradiņa universitāte kā sadarbības partneris ir iesaistīta EQUAL prioritātes „Darba spēju veicināšana” ietvaros atbalstītā projekta „Invalīdu nodarbinātības veicināšana” īstenošanā, sniedzam skaidrojumu par neatkarības un objektivitātes nodrošināšanu ziņojuma izstrādē.

	Novērtēšanas ziņojums	EQUAL projekts „Invalīdu nodarbinātības veicināšana”
Par līguma slēgšanu atbildīgā persona	Socioloģijas katedras docente Ritma Rungule	Rehabilitācijas institūta direktors Valdis Keris
Iesaistītā fakultāte	Eiropas studiju fakultāte	Rehabilitācijas fakultāte
Iesaistītie darbinieki	Maruta Pranka Ilze Trapenciere Ritma Rungule	Valdis Keris Andris Vilks Lolita Vilka Anita Vētra Uldis Teibe

Abās, ar EQUAL ieviešanu saistītās aktivitātēs iesaistītie RSU darbinieki nav darba attiecībās ar otru RSU fakultāti, nav tieši pakļauti vai vadītāji viens otram, to amata aprakstos noteiktās funkcijas un uzdevumi nepārklājas un tiek veikti neatkarīgi no otras fakultātes darbinieku pienākumiem.

Ņemot vērā darba uzdevumu saturu, vienīgais jautājums, kas varētu radīt šaubas par novērtētāju objektivitāti, ir uzdevums, kas nosaka novērtēt „Kādas partneru grupas ir apvienojušās SP? Cik lielā mērā ir iesaistītas visas ieinteresētās puses? Vai SP ir izdevies piesaistīt netradicionālus partnerus?”¹

Lai nepieļautu šaubas par objektivitāti šis jautājums ziņojumā galvenokārt apskatīts, balstoties uz sadarbības partnerību kvantitatīvu raksturojumu, ziņojuma sagatavošanas laikā netika intervēti neviens no RSU darbiniekiem, kas iekļauti sadarbības partnerībā „Invalīdu nodarbinātības veicināšana”.

¹ Skat. Darba uzdevuma VI sadaļu „Metodoloģija”, 2.Horizontālās īstenošanas jautājumi, 2)Vadības un īstenošanas sistēmas, Vadības un īstenošanas sistēmas SP līmenī.

3. Kopsavilkums (latviešu valodā)

KIP EQUAL programmas un projektu prioritāšu novērtējums

Latvijas Kopienas iniciatīvas EQUAL programmas 2004.-2006.gadam ietvaros izvēlētās tēmas ir definētas skaidri un kopumā ir atbilstošas no situācijas apraksta un SVID analīzes izrietošo problēmu risināšanai. Arī iesniegtie projekti kopumā visi ir vērsti uz KIP prioritātēs noteikto (darba spēju veicināšana, vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem, atbalsts patvēruma meklētājiem) problēmu risināšanu, vienlaikus piedāvājot atšķirīgas, dažādas inovatīvas pieejas, lai pēc to realizācijas efektīvākās varētu iekļaut nacionālajās politikās, tādejādi novēršot pastāvošas nepilnības.

Mērķa grupas abām prioritātēm ir definētas salīdzinoši skaidri, iezīmējot situācijas analīzē vislielākajam sociālās atstumtības riskam pakļautos iedzīvotājus, kuru pamatā ir ierobežota iekļaušanās darba tirgū. EQUAL nosauktās prioritātes lielā mērogā ietver galvenās nacionālā mēroga prioritātes, tomēr šajā posmā ir pārāgri vērtēt, vai vienlīdz veiksmīga būs reālo projektu ideju īstenošana. Būtisks priekšnoteikums ir šo jautājumu aktualizēšana un aizvien augstāku prioritāšu piešķiršana ne tikai iesaistīto nozaru ministriju līmenī, kas tos var iestrādāt politikas dokumentos, bet arī politiķu līmenī, kas veido politisko domu un bieži tiek publiskajā telpā uzklauti arī kā viedokļu līderi. Tāpat būtiski, lai īstenojot EQUAL ietvaros apstiprinātos projektus, pie tiem strādājot tiktu paplašināta arī cilvēku izpratne par dažādajiem projektu ietvaros risināmo problēmu aspektiem. Tādejādi pēc jauno, vēlamu politiku attīstības iniciatīvu izkristalizēšanas, tās sastaptos ar mazāku pretestību ieviešanas procesā.

Tā kā EQUAL programmas projekti ir vērsti tieši uz politikas attīstību un pastāvošās sistēmas trūkumu novēršanu un efektivitātes uzlabošanu, būtiski, cik aktīvi iesaistītās ministrijas līdzdarbosies jauno ideju ieviešanā.

KIP EQUAL vadība

KIP EQUAL ieviešanai Latvijā ir izveidots centralizētais vadības modelis, kas, ņemot vērā Latvijas situāciju un ekspertu un speciālistu viedokli, ir optimālākais un pieņemamākais. Vadības institucionālā sistēma veidota, ņemot vērā attiecīgo institūciju un organizāciju darbības specifiku un pieredzi, citu valstu pieredzi, kā arī plānojot pēc iespējas zemākas administratīvās izmaksas.

Vadošās iestādes funkciju uzticēšanu Labklājības ministrijai noteica vairāki faktori. Pirmkārt, tā bija pašas LM aktīvā loma un iniciatīva KIP EQUAL ieviešanas sagatavošanās posmā, kā arī spēja uzņemties EQUAL ieviešanu. Otrkārt, to ietekmēja arī FM lēmums atteikties no vadības funkcijas. LM kā vadošās iestādes noteikšanu pozitīvi vērtē visi aptaujāties speciālisti un eksperti.

Pozitīvi vērtējama Nacionālās atbalsta vienības integrēšana vadošās iestādes struktūrā. Šāds institucionālais modelis, pirmkārt, samērā būtiski samazina administratīvās izmaksas, otrkārt, paātrina lēmumu pieņemšanas laiku un vienkāršo sadarbības mehānismu starp SP un vadošo iestādi.

LM kā vadošā iestāde ir centusies nodrošināt visu iesaistīto un ieinteresēto pušu līdzdalību KIP EQUAL uzraudzības procesā, radot tam nepieciešamos administratīvos un tehniskos nosacījumus. Uzraudzības komitejas sastāvs ir noteikts tādā veidā, lai tiktu nodrošināta interešu pārstāvniecība nacionālajā, reģionālajā un pašvaldību līmenī. Komitejas darbā līdztekus valsts pārvaldes institūcijām ir iesaistīti sociālie partneri un nevalstiskās organizācijas.

Visi aptaujātie Uzraudzības komitejas locekļi atzinīgi vērtē komitejas darbu, gatavošanos komitejas sēdēm un uzsver, ka tai ir nevis formāls raksturs, bet reāls ieguldījums KIP EQUAL ieviešanā un lēmumu pieņemšanas procesā.

Pretrunīgi tiek vērtēta KIP EQUAL uzraudzības nodrošināšanai izveidotā Informācijas sistēma. Lai gan tā tiek uztverta kā instruments, kas sniedz reālo priekšstatu par projektu virzības gaitu un ir atbalsts nacionālajai atbalsta vienībai, vienlaikus SP norāda uz laika patēriņu Informācijas sistēmas datu aktualizēšanā un uzskata par samērā „birokrātisku procedūru”. SP uzskata, ka plānotais metodiskais materiāls par Informācijas sistēmas lietošanu, ko LM bija apņēmusies izstrādāt, būtu noderīgs viņu darbā.

Projektu un SP atlase

KIP EQUAL projektu pieteikumu izvērtēšanai vadošā iestāde papildus piesaistīja neatkarīgs labklājības nozares ekspertus. Kā eksperti tika piesaistīti gan NVO, gan pašvaldību, gan privātā sektora, gan valsts pārvaldes pārstāvji, tādējādi nodrošinot visu sektoru interešu pārstāvniecību un pietiekamu projektu vērtēšanas objektivitāti.

Jānorāda, ka, lai gan kopumā ekspertu kvalifikācija un pieredze tika atzītas par ļoti augstām, vienlaikus izskanēja vēlme pēc papildus apmācībām ekspertiem. Ekspertu intervijās tika atzīts, ka projektu vērtēšanas kritēriji ir pietiekami detalizēti un pamatoti, lai varētu dot objektīvu un profesionālu vērtējumu. Kā vienīgais kritērijs, kas tika uztverts kā neviennozīmīgs un subjektīvu interpretāciju pieļaujošs ir inovācijas vērtējums, jo lielā mērā saistīts ar ekspertu informētību par politikas attīstības tendencēm noteiktās jomās.

SP vadības un īstenošanas sistēmas

KIP EQUAL projektos ir izvēlēti dažādu jomu sadarbības partneri, kas pārstāv dažādus sektorus - valsts, pašvaldību, sabiedrisko un privāto. Projektos pārsvarā katrs sadarbības partneris atbildīgs par noteiktu bloku projektā vai par noteiktām aktivitātēm, līdz ar to no katra SP tiek sagaidīta pievienotā vērtība viņa specifiskajā jomā, vienlaikus uzlabojot starptautisko sadarbību.

Desmit pašlaik īstenojamajos EQUAL projektos pavisam iesaistītas 77 organizācijas. Gandrīz pusi (45%) no tām veido nevalstiskais sektors, trešdaļu (33%) veido valsts sektors, piektdaļu (20%) – pašvaldību sektors, bet tikai 2% no pārstāvētajām organizācijām pieder pie privātā sektora. Vadošā organizācija 5 projektos ir no nevalstisko organizāciju vidus, bet 5 projektos vadošā ir valsts iestāde. Pašvaldības un to organizācijas piedalās projektos kā sadarbības partneri, bet nevienā no projektiem nav vadošā organizācija. Projektos kā sadarbības partneri iesaistītas piecas Latvijas augstskolas.

EQUAL projekti aptver visu Latvijas teritoriju. Lielākā daļa projektu ir vērsti uz visu Latvijas teritoriju, daži uz trīs vai četriem novadiem, tikai viens no iesniegtajiem projektiem attiecas tikai uz Rīgu. Tomēr jāņem vērā, ka veiksmīgas projekta īstenošanas rezultātā ieguvēji būs arī reģionu iedzīvotāji, jo inovācijas tiks piemērotas nacionālajā likumdošanā, kas ietekmē arī reģionu attīstību.

Projekta uzdevumu veikšanā projektos tiek realizēts horizontālās sadarbības modelis. Projekta funkcijas ir sadalītas starp iesaistītajām SP, līdz ar to katrs veic un atbildīgs par savu funkciju izpildi un uzraudzību. Centralizēta ir finanšu vadība, ko veic vadošais SP, kā jau tas paredzēts līgumos. Vadošais SP prasa no pārējiem sadarbības partnerības dalībniekiem finanšu atskaites, pēc tam atskaitoties uzraudzības institūcijai (LM) par projektu ar informatīvās sistēmas starpniecību. Tas ir optimāls risinājums, lai novērstu risku, ka pārmērīga atbildību decentralizācija neļauj saņemt

vienotu pārskatu par finanšu izlietojumu un atsevišķu aktivitāšu nerealizēšanu kādas SP pieredzes vai finansējuma trūkuma dēļ.

Kopumā SP projekta īstenošanā nesaskata īpašus administratīvus un finansiālus riskus. Tomēr viena SP norādīja, ka nav bijusi saprotama galvotāja nepieciešamība 2.posma maksājuma saņemšanai. Kā uzsver SP, finansiālo risku mazināšanai projekta budžetā ir ņemta vērā inflācija, fiksētas likmes u.tml. faktori. Vienīgais šķērslis varētu būt neparedzēta cenu celšanās.

SSL novērtējums

Latvijā starptautisko sadarbību veidošanas procesu kopumā var vērtēt kā labi izdevušos, jo salīdzinoši īsā laika posmā gandrīz visu projektu ietvaros ir noslēgti starptautiskās sadarbības līgumi, izņemot dažus gadījumus, kad vēl nav saņemta atbilde no visiem izvēlētajiem potenciālajiem starptautiskās sadarbības partneriem. Pārsvārā SSL ir noslēgti ar SP, kas darbojas vienādās tematiskajās jomās. Sadarbības partnerus, kas darbojas atšķirīgās jomās, vieno kopīgi mērķi, un to funkcijas un uzdevumus nosaka starpvalstu savstarpējās sadarbības līgumi.

Kā grūtības, kas radušās kontaktējoties ar starptautiskās sadarbības partneriem, tika norādīts tas, ka Eiropas Vidusjūras reģiona valstu pārstāvji nelabprāt lieto angļu valodu, kas apgrūtina kontaktēšanos.

Pārsvārā projektu vadītājiem vēl grūti vērtēt starptautiskās sadarbības uzraudzības un novērtēšanas efektivitāti, jo projekti ir sākuma posmā.

4. Summary (translation from Latvian)

CIP EQUAL program and project priority evaluation

Within the 2004–2006 Latvian Community Initiative EQUAL program framework the themes selected were clearly defined and on the whole were relevant for solving the problems outlined in situation review and SWOT analysis. On the whole the projects submitted also were all aimed at solving problems defined by the CIP priorities (Employability, Equal opportunities for women and men, Asylum seekers), at the same time offering different and various innovative approaches so that after their implementation the most efficient ones could be integrated in national policies, thus amending the current gaps.

Target groups for both priorities were relatively clearly defined; in situation analysis the parts of population that are most susceptible to the risk of social marginalization most often due to the limited access to employment market were outlined. The priorities defined in EQUAL largely included the main national priorities: however, it is too early to evaluate whether the implementation of the actual projects will be equally successful. An essential precondition to be singled out here is raising the topicality of the issues concerned and assigning higher priority to the problems not only at the level of the respective line ministries that could integrate the issues in policy documents, but also at the level of politicians who are building the political thought and are most often listened to in the public space as opinion leaders. An equally important issue here is that within the EQUAL framework the projects approved should work to increase public awareness on various aspects of problems to be solved. Hence after defining the new, desired policy development initiatives, the initiatives would meet smaller resistance in the implementation process.

Since EQUAL program projects are aimed at direct policy development and elimination of the existent system gaps and improving efficiency, it is essential that the involved ministries actively partake in the implementation of the new ideas.

CIP EQUAL management

The CIP EQUAL implementation in Latvia relies on a centralised management model that, taking in consideration the Latvian situation and expert and professional opinion, is the best and most suitable action model. The institutional management system is built on the basis of the respective institution and organization activity specifics and experience; the experience of other states as well as planning administrative costs at the lowest possible level.

Entrusting management functions to the Ministry of Welfare (MoW) was due to several factors. Firstly, it was the active role of the MoW and its initiative during CIP EQUAL implementation stage as well as the capacity to undertake the implementation of EQUAL. Secondly, it was influenced by the Ministry of Finance decision not to undertake the management function. The appointment of the MoW as the managing authority was positively viewed by the specialists and experts interviewed.

The integration of the National Support unit with the managing authority was also positively viewed. This institutional model, first of all, allows cutting relatively substantially the administrative costs; secondly, it increases the speed of decision making and allows simplifying cooperation mechanism between the DP and the managing authority.

MoW as the managing authority has tried to provide for the participation of all the involved and interested parties in the CIP EQUAL monitoring process, creating the required administrative and technical preconditions. The composition of the Monitoring committee is defined in view of securing the representation of all interests at national, regional and municipal level. Along with national administration, social partners and non-governmental organizations are represented in the Committee activities.

All the members of the Monitoring committee interviewed commented positively on the committee activities, preparation for the meetings and stressed that the process was an actual contribution to CIP EQUAL implementation and decision making process instead of being just a formal exercise.

The Information system set up for CIP EQUAL monitoring gained contradictory evaluation. Even though it was viewed as an instrument that would provide for realistic understanding on the course of project development and it is a support for the national support unit, the DP also pointed out the time consumed in up-dating the information system data and thought it was rather a “bureaucratic procedure”. DP thought that the planned methodological material on the use of information system, that the MoW had undertaken to prepare, would be useful in their work.

Project selection

The managing authority involved independent experts from the welfare sector for CIP EQUAL project evaluation. NGO, municipality, private sector and national administration experts were involved in the expert capacity, hence securing the representation of all sector interests and sufficient degree of objectivity in project evaluation.

It must be noted here that even though the expert qualification and experience on the whole was viewed as being high, the necessity for additional expert training was brought about, too. Expert interviews revealed that project evaluation criteria were sufficiently detailed and grounded to enable giving objective and professional evaluation. The only aspect that was not viewed unanimously and allowed for subjective interpretation was the evaluation on innovation, as largely the opinion depended on the degree of expert awareness on political development trends in certain areas.

DP management and implementation systems

CIP EQUAL projects selected various area cooperation partners representing various sectors – governmental, municipal, non-governmental and private. Within the project framework each cooperation partner was responsible for a certain project block or for certain activities hence each DP was expected to yield an added value within the specific area, improving the international cooperation as well.

A total of 77 organizations are involved in the EQUAL projects under implementation. Close to a half (45%) are by the non-governmental sector, almost one third (33%) – the public sector and close to one fifth (20%) – municipal sector while only 2% from the organizations represented are from the private sector. In 5 projects the lead organization is from the non-governmental sector, in 5 projects – the lead institution is a public institution. Municipalities and their organizations are partaking in projects as cooperation partners while these organizations do not function in any project in the capacity of the lead organization. Five Latvian higher education establishments are involved in projects as cooperation partners.

EQUAL projects cover the entire Latvian territory. The majority of projects are aimed at the entire Latvian territory; some – at three to four regions while only one of the projects refers to Riga only. At the same time it must be noted that the project beneficiaries will be the regional residents as the innovations will be applied to the national legislation that will influence regional development.

In defining project assignments the projects rely on horizontal cooperation model. Project functions are split among the involved partners, hence every party involved performs and is answerable for the implementation and monitoring for its respective functions. Finance management is centralized and done by the lead partner as stipulated in the agreements. The lead partner requires financial reports from other cooperation partners requesting later reporting to the managing authority (MoW) on project using the information system. It is the best solution to avoid risk-taking when excessive decentralization of responsibilities hinders making uniform overview on the use of funding and failure to implement some activities due to the lack of certain experience or funding.

On the whole in project implementation there are no specific administrative or financial risks. However, one DP noted that the guarantor requirement for the receipt of the payment for Action 2 was incomprehensible. As DP stressed, for decreasing financial risks in project budget the inflation was taken in consideration, so were the fixed rates and other factors. The only obstacle to be named would be unpredicted price rise.

TCA evaluation

On the whole the transnational cooperation building process in Latvia is good, as in relatively short period of time almost all projects have resulted in signed transnational cooperation agreements, with an exception on a couple of cases, when the response from the selected potential transnational cooperation partners has not been received. Mainly the TCAs have been signed with DPs working in similar thematic areas. Cooperation partners working in different areas are united by one common objective and their functions and tasks are defined by mutual transnational cooperation agreements.

Among the difficulties in contacting transnational cooperation partners it was indicated that the representatives from the Mediterranean area of Europe were reluctant to use English as the language of communication hence contact making was difficult.

Project managers found it hard to evaluate the efficiency of transnational cooperation monitoring as projects are all in their initial stages.

5. Galvenās sociāli ekonomiskās pārmaiņas Kopienas iniciatīvas programmas ieviešanas periodā

Laiks kopš 2004.gada, kad tika uzsākta KIP EQUAL programmas ieviešana Latvijā, raksturojams kā ļoti pozitīvs tautsaimniecības izaugsmei – temps bija viens no visaugstākajiem ES. Vienlaikus straujajam IKP pieaugumam (8,5% 2004.gadā) vērojams arī straujš inflācijas līmeņa kāpums (6,2% 2004.gadā).

Lai gan iedzīvotāju ienākumi pakāpeniski palielinās, paralēli aug arī materiālās labklājības polarizācija un relatīvi augsts ir nabadzīgo iedzīvotāju skaits. Visvairāk nabadzības un sociālās atstumtības riskiem Latvijā ir pakļautas daudzbērnu ģimenes ar trijiem un vairāk bērniem, vecāki (pārsvarā sievietes), kuri vieni audzina bērnus, invalīdi, vecie ļaudis, jaunieši-bezdarbnieki, personas, kuras atbrīvotas no ieslodzījuma vietām, bezdarbnieki, bezpajumtnieki. Aplūkojot mājsaimniecības locekļu vecuma struktūru kvintiļu grupās, redzams, ka 1.un 2.visnabadzīgākajās kvintilēs atrodas gandrīz puse no visiem Latvijā dzīvojošajiem bērniem vecumā līdz 17 gadiem – 48,2%. Mājsaimniecības, kurās galvenais pelnītājs ir sieviete arī ievērojami biežāk atzīst, ka ir nabadzīgas vai atrodas uz nabadzības sliekšņa, nekā tās, kurās galvenais pelnītājs ir vīrietis.

Lielas daļas problēmu cēlonis ir iedzīvotāju nespēja pilnvērtīgi iekļauties darba tirgū un saņemt par savu darbu konkurētspējīgu samaksu, lai spētu uzturēt sevi un savu ģimeni.

Kopumā nodarbinātības līmenis darbspējīgo iedzīvotāju vidū nedaudz palielinājies un 2004.gadā sasniedza 62,3% (sievietēm 58,5%, vīriešiem 66,4%), tomēr tas ir nedaudz zemāks nekā ES-25 vidējais rādītājs 2004.gadā – 63,3 % (sievietēm - 55,7%, vīriešiem - 70,9%).

Aplūkojot bezdarbnieku sastāvu pēc izglītības 2004.gadā, redzams, ka vislielākajam skaitam jeb 46,1% no visiem bezdarbniekiem ir vispārējā izglītība, 38,2% - profesionālā izglītība, bet gandrīz 7% - augstākā izglītība. Vismazākais darba meklētāju skaits 2004.gadā – 8,7% ir to darba meklētāju vidū, kuriem ir augstākā izglītība.

Galvenās mērķa grupas, kurām nepieciešams atbalsts, lai mazinātu pašreizējo sociālo atstumtību un preventīvi mazinātu risku arī nākotnē, ieviešanas periodā saglabājušās tās pašas, tādēļ uzskatāms, ka sākumposmā izvirzītās prioritātes aizvien ir aktuālas.

Ekonomiskā ziņā sievietes salīdzinājumā ar vīriešiem aizvien atrodas nelabvēlīgākā situācijā, kas saistīts ar nevienlīdzību darba tirgū – nodarbinātības statusā, ienākumos un darba tirgus nošķiršanā.

Ņemot vērā sabiedrībā aizvien pastāvošo nabadzības feminizācijas tendenci un to, ka būtisks priekšnoteikums iekļaujoša darba tirgus veidošanā ir vienlīdzīgu iespēju un tiesību ievērošana, svarīga ir dzimumu līdztiesības nodrošināšana, kā arī darba un ģimenes dzīves apvienošanas iespēju veicināšana.

Daļu problēmu rada arī aizvien pastāvošā darba tirgus segregācija tradicionālajās „sieviešu” un „vīriešu” profesijās, tādēļ atzinīgi vērtējams, ka EQUAL programmas ietvaros uzmanība tiek pievērsta arī šim jautājumam.

Būtiski, ka jau laicīgi tēmu lokā ir iekļauta arī tāda šķietami mazsvarīga problēma, kā atbalsts patvēruma meklētājiem. Tieši šobrīd ES paplašināšanās kontekstā aizvien aktualizējas problēmas, kas saistītas ar patvēruma meklētājiem, bet Latvijai šajos jautājumos ir ļoti maza pieredze.

Sīkāku sociāli ekonomiskās situācijas pārmaiņu aprakstu skatīt pielikumā iekļautajā aktualizētajā situācijas aprakstā (10.1.sadaļa).

6. KIP EQUAL noteikto prioritāšu izvērtējums

Lai raksturotu EQUAL programmas un projektu prioritāšu vietu nacionālās politikas un likumdošanas ietvarā, šajā nodaļā ir sniegts galveno, būtiskāko politikas pārmaiņu raksturojums ar EQUAL darbību saistītajās jomās.

Tā kā EQUAL tēmas vērstas uz vismazāk aizsargātajām iedzīvotāju grupām, tad vienlīdz nozīmīgi ir izvērtēt arī politisko ietvaru un pieņemtos lēmumus nacionālajā līmenī ne tikai nodarbinātības, bet arī sociālās iekļaušanas jomā.

Apņemšanos risināt nabadzības un sociālās atstumtības jautājumus Latvija ir apliecinājusi jau 2002.gadā, kad valdība parakstīja Saprašanās memorandu ar Eiropas Komisiju (turpmāk – EK) par Latvijas dalību Kopienas Rīcības programmā cīņai pret sociālo atstumtību (2002-2006) un 2003.gada 18.decembrī parakstot EK un Latvijas Kopējo Sociālās iekļaušanas memorandu (turpmāk – Memorands). Ņemot vērā memorandā definētos ilgtermiņa mērķus un prioritātes, kā arī ES kopējos mērķus, 2004.gadā Latvija izstrādāja rīcības plānu 2004.-2006.gadam, par kura īstenošanas koordināciju un pārraudzību kā atbildīgā ir deleģēta Labklājības ministrija.

EQUAL programmdokumentā izvēlētās tēmas saskan ar Memorandā definētajām politikas prioritātēm, kas atzītas kā vissteidzamākās – panākt izglītības lielāku atbilstību mūsdienu darba tirgum un attīstīt aktīvos nodarbinātības pasākumus visvairāk ilgstošā bezdarba riskam pakļautām personām.

Kopš 1999.gada Latvija sagatavo ikgadējo Nacionālo rīcības plānu nodarbinātības veicināšanai, kas ir Eiropas Nodarbinātības politikas piemērojums Latvijas situācijai. Līdzīgi kā iepriekšējos gados plānā paredzētie nodarbinātību veicinošie pasākumi cieši saistīti ar Latvijas un Eiropas Komisijas kopējās deklarācijas par Latvijas nodarbinātības politikas prioritātēm un Vienoto programmdokumentu 2004.-2006.gadam un ES Ministru padomē akceptētajām jaunām nodarbinātības vadlīnijām 2003.-2005.gadam. Visos šajos dokumentos prioritātes ir saistītas ar EQUAL ietvaros definētajām mērķa grupām, piemēram, aktīvie un preventīvie pasākumi darba meklētājiem (bezdarbniekiem) un neaktīviem iedzīvotājiem, pielāgošanās spējas un mobilitātes sekmēšana darba tirgū mūžizglītības veicināšana, gados vecāku iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes stimulēšana un dzimumu līdztiesības nodrošināšana. Visprecīzāk pasākumi, kas vērsti uz EQUAL programmdokumentā minēto sociālās atstumtības riska grupu situācijas uzlabošanu ir iekļauti zem vadlīnijas par sociālās atstumtības riska grupu iedzīvotāju integrācijas darba tirgū veicināšanu un jebkura veida diskriminācijas izskaušanu.

Lai veicinātu bezdarba līmeņa samazināšanos un radītu nodarbinātības attīstībai labvēlīgus apstākļus, papildus esošajiem stratēģiskajiem dokumentiem šobrīd norisinās darbs pie Latvijas nacionālās Lisabonas programmas projekta. Programmā paredzēts iekļaut pasākumus, kas izstrādāti saskaņā ar Eiropas Savienības nodarbinātības pamatnostādnes izvīzītajiem mērķiem laika posmam no 2005. līdz 2008.gadam, tādejādi paredzot Latvijas nacionālajā Lisabonas programmā 2005.gadam integrētu pieeju nodarbinātībai, makro un mikro ekonomikai.

Arī šī dokumenta projektā definētās prioritātes ir vērstas uz visu darbaspējas vecuma iedzīvotāju konkurētspējas stiprināšanu darba tirgū, īpašu uzmanību pievēršot šobrīd bezdarba riskam visvairāk pakļautajām grupām. Viens no programmā ietvertajiem pasākumiem paredz veicināt „dzīves cikla” pieeju nodarbinātībai, kad cilvēkam jebkurā vecumā ir pieejams individuāli nepieciešamais atbalsts iekļūšanai darba tirgū. Lai to sasniegtu, paredzēts paaugstināt jauniešu un gados vecāku cilvēku konkurētspēju darba tirgū, kā arī palielināt sieviešu līdzdalību darba tirgū, samazinot dzimumu atšķirības nodarbinātības, bezdarba un atalgojuma jomā. Tāpat paredzēts turpināt īstenot bezdarba samazināšanas preventīvos pasākumus un aktīvos nodarbinātības pasākumus, tostarp laicīgi apzināt sociālās atstumtības riskam pakļauto cilvēku vajadzības pēc apmācībām, konsultācijām vai atbalsta darba meklējumos. Vienlaikus paredzēts uzlabot profesionālās un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu pieejamību, samazinot rindas nepieciešamo pakalpojumu saņemšanai un pilnveidojot profesionālās piemērotības noteikšanas un apmācību sistēmas.

Lai nodrošinātu labākas apmācību un nodarbinātības iespējas ne tikai Latvijas, bet arī Eiropas līmenī, līdz 2007.gadam iecerēts stiprināt un modernizēt visu darba tirgū iesaistīto institūciju un sociālo partneru kapacitāti.

Lai sekmētu ekonomiski neaktīvo cilvēku un sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju iekļaušanos darba tirgū, bet strādājošajiem atvieglotu iespējas saskaņot darba un ģimenes dzīvi, paredzēts ieviest arī elastīgas darba organizācijas formas un plašāk pielietot nepilnu darba laiku.

Lai gan Lisabonas programmas projekts vēl nav apstiprināts, lielākā daļa no iepriekšminētajiem pasākumiem jau tiek realizēti.

Nemot vērā salīdzinoši lielo skaitu jauniešu, kuriem ir zems izglītības līmenis, atzinīgi vērtējams, ka NVA no 2006.gada iecerēts izveidot darbaudzināšanas programmu tiem skolēniem, kuri plāno strādāt vienkāršās profesijās, tādējādi dodot iespēju viņiem iegūt nepieciešamās darba prasmes un pieredzi. Bet ilgstošajiem bezdarbniekiem un cilvēkiem pēc bērna kopšanas atvaļinājuma NVA plāno organizēt grupu darbu, paaugstinot viņu motivāciju patstāvīgi meklēt darbu.

Darba tirgus

Viens no iemesliem, kādēļ darbaspēka pieprasījums un piedāvājums nesaskan, ir saistīts ar ekonomisko prognožu trūkumu par darbaspēka attīstības tendencēm ilgtermiņā, kas liedz arī paredzēt tās nozares, kurās jau šodien būtu nepieciešams izglītēt speciālistus, lai pēc izglītības iegūšanas tie pilnvērtīgi varētu integrēties darba tirgū. Šādu prognožu trūkums ne tikai kavē izglītības sistēmas pielāgošanos sabiedrības attīstības tendencēm, bet arī neveicina darba devēju (īpaši uzņēmēju) aktīvu līdzdalību nodarbinātības politikas attīstībā, plānojot un nodrošinot potenciālajiem darba ņēmējiem valsts ekonomikas attīstībai svarīgu darbavietu nodrošinājumu.

Trūkst arī pētījumu par darbaspēka tendencēm un dažādiem darba tirgus attīstības aspektiem, jo Latvijā 2003.gadā noslēdzās vienīgā valsts lietišķo pētījumu programma, kas deva iespēju valsts institūcijām pasūtīt politikas veidošanai aktuālus pētījumus valsts budžeta finansējuma ietvaros. Šobrīd Latvijā pētījumus iespējams veikt tikai ar ārvalstu institūciju un atbalsta programmu palīdzību. Tādēļ īpaši pozitīvi vērtējama iespēja, kuras ietvaros ar Eiropas sociālā fonda

atbalstu ir plānots realizēt apjomīgu pētījumu programmu, kuras ietvaros tiks veikti lielbudžeta pētījumi par šiem jautājumiem. Īpašu uzmanību paredzēts pievērst darba tirgus mobilitātei, izglītības atbilstībai darba tirgus vajadzībām un dzimumu līdztiesības aspektam darba tirgus kontekstā. Līdz 2007.gadam ar šo pētījumu palīdzību plānots attīstīt analītisko bāzi statistiski pamatotu lēmumu pieņemšanai, tai skaitā izveidojot darba tirgus ilgtermiņa prognozēšanas sistēmu. Tāpat veikta virkne grozījumu un uzlabojumu nodarbinātības jomu regulējošajos tiesību aktos un likumos, lai aizvien efektīvizētu bezdarba mazināšanas politiku, īpaši pievērsties galvenajām atstumtības riskam pakļautajām mērķa grupām.

Saskaņā ar veiktajiem grozījumiem „Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā”, personām vecumā no 15-18 gadiem, kuras iegūst izglītību vispārējās, speciālās vai profesionālās izglītības iestādēs, ir tiesības iesaistīties NVA organizētajos nodarbinātības pasākumos vasaras brīvlaikā, neiegūstot bezdarbnieka vai darba meklētāja statusu. Tomēr šeit jāņem vērā arī fakts, ka šajos nodarbinātības pasākumos iesaistītie jaunieši tiek nodarbināti tieši mazkvalificētos darbos, kas ir veiksmīgs īstermiņa risinājums, tomēr nedod ilgtermiņa ieguldījumu problēmgrupu situācijas uzlabošanā, ne kopējās nodarbinātības politikas attīstībā.

Lai uzlabotu kārtību, kādā tiek veikti aktīvie nodarbinātības pasākumi un paaugstinātu bezdarbnieku konkurētspēju darba tirgū, 2004.gadā tika veikti grozījumi MK noteikumos “Aktīvo nodarbinātības pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtība un aktīvo nodarbinātības pasākumu realizētāju izvēles principi”, kuros noteikts, ka bezdarbnieks var atkārtoti iesaistīties apmācībās gadu pēc iepriekšējās apmācības reizes (iepriekš 3 gadi).

2004.gada 22.aprīlī Saeimā tika pieņemti arī grozījumi „Darba likumā”, kas paredz vairākus jauninājumus darba tiesiskajās attiecībās:

- Grozījumu rezultātā ES direktīvu pārņemšana atspoguļo „Darba likumā” tiešās un netiešās diskriminācijas, kā arī personas aizskaršanas izpratni. Noteikts arī attiecīgs tiesiskās aizsardzības mehānisms personām, kuru darba devējs pārkāpj šo atšķirīgas attieksmes aizliegumu.
- Lai veicinātu vienlīdzīgu tiesību principa ieviešanu attiecībā uz invalīdiem, noteikts darba devēja pienākums veikt pasākumus, kuri, atbilstoši apstākļiem, nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu invalīdu iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības, pildīt darba pienākumus, tikt paaugstinātiem amatā vai nosūtītiem uz profesionālo apmācību, ciktāl šādi pasākumi neuzliek darba devējam nesamērīgu slogu.
- Papildus ierobežotas iespējas darba devējam uzteikt darbu darbiniekam, kuram nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai. Darba devējam jārod iespēja šo darbinieku nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.
- Izdevumus, kas saistīti ar veselības pārbaudi, turpmāk jāsedz darba devējam.
- Attiecībā uz strādājošām grūtniecēm noteikts nodarbināšanas aizliegums divas nedēļas pirms paredzamajām dzemdībām un divas nedēļas pēc dzemdībām.
- Sievietēm, kuras izmanto grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk

labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem, ja netiek saglabāts iepriekšējais darbs. Analogs regulējums attiecināts arī uz tām darbinieku kategorijām, kas izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, atvaļinājumu bērna tēvam, adoptētājiem un personām, kuru aprūpē un uzraudzībā nodots bērns pirms adopcijas lēmuma. Arī pēc ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma darbiniekam ir tiesības uz tādiem darba apstākļu un nodarbinātības noteikumu uzlabojumiem, uz kuriem viņam būtu tiesības, ja viņš nebūtu bijis atvaļinājumā.

- Noteikta darba devēja pierādījuma nasta, ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām. Darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.
- Noteikta pārtraukumu darbā piešķiršana pusaudžiem atbilstoši ES normatīvā regulējuma prasībām. Pusaudžiem ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņu darba laiks ir ilgāks par četrarpus stundām. Pusaudžim pārtraukumu jāpiešķir, kad nostrādāta puse no viņam nolīgtā dienas darba laika.
- Noteikta pārtraukumu bērna barošanai apmaksas kārtība darbiniekiem, kuriem ir bērns līdz pusotra gada vecumam.²

Savukārt 2005.gada jūlijā, lai novērstu Darba likuma piemērošanas nepilnības, kā arī pārņemtu Eiropas Savienības direktīvu prasības vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanai starp vīriešiem un sievietēm, izstrādāti grozījumi Darba likumā, kurus apstiprināja Ministru kabineta sēdē. Veiktie grozījumi Darba likumā paredz:

- iekļaut aizliegumu tiešā vai netiešā veidā diskriminēt cilvēku pēc seksuālās orientācijas;
- izslēgt iespēju darba devējiem darbā pieņemšanas intervijās jautāt sievietēm par grūtniecību, tādējādi veicinot vienādas attieksmes principa ievērošanu;
- aizliegt radīt nelabvēlīgas sekas darbiniekam, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām, ka darba vietā ir izdarīts administratīvs pārkāpums vai noziedzīgs nodarījums.

Tāpat grozījumi paredz noteikt tiesības darbiniekam pieprasīt nepilnu darba laiku bērna invalīda kopšanai līdz bērna 18 gadu vecumam. Līdz šim spēkā esošais Darba likums atļauj pieprasīt nepilnu darba laiku bērnu invalīdu kopšanai tikai līdz 16 gadu vecumam. Tāpat noteiktas darbinieka, kuram ir bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, tiesības pieprasīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu vasarā vai jebkurā citā laikā pēc viņa vēlēšanās. Grozījumi paredz arī, ka nodarbināt virsstundu darbā un nosūtīt komandējumā strādājošās grūtnieces, sievietes pēcdzemdību periodā, kā arī tās sievietes, kuras baro bērnu ar krūti, darba devējs var tikai ar viņu piekrišanu.

² Informatīvais ziņojums par Latvijas nacionālā rīcības plāna nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai 2004.-2006.gadam īstenošanas gaitu 2004.gadā

Savukārt, lai uzlabotu darba vidi tajos Latvijas uzņēmumos, kuros nav iespējams visiem darbiniekiem vienlaicīgi nodrošināt pārtraukuma piešķiršanu, noteikt elastīgāks regulējums. Tādējādi darba devēji, vienojoties ar darbiniekiem, darba koplīgumā varēs noteikt uzņēmumam piemērotu darba pārtraukumu grafiku.

Runājot par nodarbinātības veicināšanu reģionos jāatzīmē, ka līdztekus aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem lauku rajonos, kas daļēji risina reģionālā rakstura bezdarba problēmas, 28 reģionālajām NVA filiālēm tika izveidotas konsultatīvās padomes, kuru sastāvā iekļauti sociālie partneri, pārstāvji no valsts, pašvaldībām un NVO. Tādējādi konsultatīvās padomes analizē problēmas un izstrādā priekšlikumus NVA un pašvaldību vadībai bezdarba samazināšanas, bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta jautājumos, kā arī nosaka pašvaldības prioritātes nodarbinātības politikas īstenošana.

EQUAL programmdokumentā, kā viens no galvenajiem darbaspēka izglītības raksturojošajiem negatīvajiem aspektiem tika minēts tieši tādu zināšanu un praktisko iemaņu trūkums, kas ir būtiskas konkurētspējas nodrošināšanai tirgus ekonomikas apstākļos (IKT, valodas, mārketinga un vadības metodes), tad par nozīmīgu uzlabojumu atzīstams tas, ka ieviests jauns bezdarbnieku profesionālās apmācības, kvalifikācijas paaugstināšanas un pārkvalifikācijas īstenošanas modelis, kas piedāvā bezdarbnieku mācību grupu elastīgu komplektēšanu un nodrošina mācību uzsākšanu iespējami īsā laikā pēc darba tirgus pieprasījuma izziņāšana. Tāpat veikta bezdarbnieku apmācības procesa organizācijas un finanšu līdzekļu decentralizācija, tādējādi dodot iespēju bezdarbniekiem izvēlēties izglītības programmu un izglītības iestādi iespējami tuvu dzīvesvietai un vienlaikus nodrošinot arī aģentūras spēju operatīvi reaģēt uz darba tirgus vajadzībām. Sākot ar 2004.gadu NVA piedāvā darba meklētājiem un bezdarbniekiem iespēju modulārās apmācībasursos apgūt darba tirgū pieprasītās pamatprasmes valsts valodu, svešvalodas, datorprasmes – konkrētajam bezdarbniekam nepieciešamajā līmenī. 2005.gada sākumā aģentūra piedāvā darba meklētājiem un bezdarbniekiem jau 21 moduli darba tirgū pieprasīto pamatprasmju apgūšanai vai nepieciešamo pamatiemaņu apgūšanai, lai uzsāktu uzņēmējdarbību vai pašnodarbinātību³.

Ekonomika.

Lai radītu pēc iespējas labvēlīgāku ekonomisko vidi un veicinātu nodarbinātību, tai skaitā integrējot darba tirgū arī sociālās atstumtības riskam pakļautās iedzīvotāju grupas, liela nozīme ir uzņēmējdarbības attīstībai un uzņēmumu skaita pieaugumam. Lai to nodrošinātu, Latvijā tiek konsekventi uzlabota uzņēmējdarbības vide. 2004.gada 21.septembrī MK pieņēma aktualizēto "*Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plānu*", ar kura palīdzību tiek īstenotas institucionālas reformas. Kā pozitīvs rezultāts minams jau agrāk minētais uzņēmumu skaita pieaugums uz 1000 iedzīvotājiem. Tādējādi ar EQUAL atbalstu veicinot piekļuvi darba tirgum, vienlaikus tiek mazināts risks, ka darba tirgū nebūs reālu darba vietu, kuras piedāvāt tiem, kuri ir gatavi tajā iesaistīties.

³ NVA publiskais 2004.gada pārskats

Līdzīgi kā iepriekšējā EQUAL programmdokumentā minēts, aizvien Latvijai ir aktuāli veikt efektīvus pasākumus, lai paaugstinātu darba ražīgumu un kapitāla atdevi, veicinot to nozaru restrukturizāciju, kurās vērojama lejupslīde, jāturpina attīstīt investīciju piesaisti labvēlīga vide, tai skaitā infrastruktūra. Tāpat jāattīsta IKT pieejamība tieši maza izmēra uzņēmumos, tādējādi veicinot arī individuālo uzņēmējdarbību un iespēju veikt darbu mājās.

MVU attīstības kredītēšanas programmās īstenošanas ietvaros sekmēta 628 jaunu darba vietu radīšana. Aplūkojot paveikto MVU attīstībā, informācija par 2003.gadu liecina, ka ir veikta izpēte un analīze par šķēršļiem uzņēmējdarbības uzsākšanai. Atzīstot MVU sekmēšanu par prioritāru jomu uzņēmējdarbības politikā, izstrādāta Latvijas Mazo un vidējo uzņēmumu attīstības programma 2004.-2006.gadam. Programmas mērķis ir sekmēt MVU līdzsvarotu attīstību visā valsts teritorijā, nodrošinot iespējami labvēlīgu, motivējošu vidi un atbalstu biznesa idejas attīstībai, jaunu inovatīvu uzņēmumu veidošanai, kā arī esošo MVU izaugsmei un konkurētspējas pieaugumam.⁴

Izglītība

2004.gadā turpinājās pirms diviem gadiem uzsāktā studiju vietu skaita pārdale atbilstoši izglītības tematiskajām jomām, radot jaunas studiju vietas valsts ekonomikas attīstībai svarīgās prioritārās jomās. Tā studiju vietu skaits dabaszinātņu un matemātikas, kā arī inženierzinātņu un tehnoloģiju izglītības tematiskajās jomās, kas sagatavo speciālistus Latvijas attīstībai svarīgajām zināšanu ietilpīgajām augsto tehnoloģiju nozarēm, salīdzinājumā ar 2003.gadu tika palielināts par 346 vietām vai par 3,3% un sasniedza 43% no studiju vietu kopskaita, kuras finansē no valsts budžeta līdzekļiem, taču salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu, 2004.gadā studējošo skaits tehniskajās un dabas zinātņu programmās ir samazinājies.⁵

2004.gadā tika izstrādāta nacionālā programma „Mūžizglītības stratēģijas izstrāde un ieviešana”, kuras ieviešanas rezultātā tiks izstrādāta valstī vienota mūžizglītības stratēģija un tās ieviešanas programma, kā arī sniegts organizatorisks, informatīvs un izglītojošs atbalsts mūžizglītības programmu izstrādei reģionos.

Profesionālās izglītības sistēmas sakārtošanai 2003.gada 4.septembrī tika apstiprināta profesionālās izglītības sistēmas attīstības programma 2003.-2005.gadam, kuru veido trīs apakšprogrammas vērstas uz izglītības pieejamības, kvalitātes un izmaksu efektivitātes jautājumu risināšanu.

Izglītības kvalitātes paaugstināšanai, pilnveidojot pedagoģu tālākizglītības sistēmu, uzmanība tiek pievērsta tālākizglītības programmu un pedagoģisko studiju programmu atbilstībai izglītības satura un pedagoģiskās metodikas prasībām. 75% no visiem profesionālās izglītības iestāžu pedagoģiem ir pedagoģiskā izglītība studiju programmu atbilstībai.

⁴ Latvijas Nacionālais 2004.gada rīcības plāns nodarbinātības veicināšanai

⁵ Informatīvais ziņojums par Latvijas nacionālā rīcības plāna nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai 2004.-2006.gadam īstenošanas gaitu 2004.gadā

Invalīdu sociālā aizsardzība

Lai pilnveidotu invalīdu sociālās aizsardzības sistēmu un mazinātu personu ar draudošu invaliditāti risku kļūt par invalīdiem, 2005.gada jūlijā tika apstiprināts ilgtermiņa politikas plānošanas dokuments “*Pamatnostādnes invaliditātes un tās izraisīto seku mazināšanas politikai*”. Šī dokumenta ietvaros paredzēts pilnveidot medicīniskās rehabilitācijas procesu stacionāros un ambulatorās iestādēs, attīstīt rehabilitācijas pakalpojumu sistēmu, lai nodrošinātu pakalpojumus pēc iespējas tuvāk personas dzīves vietai, attīstīt un ieviest subsidētos nodarbinātības pasākumus invalīdiem, kā arī sniegt valsts atbalstu asistentu nodrošināšanai invalīdiem ar smagiem funkcionālajiem traucējumiem.

Lai nodrošinātu pēc iespējas kvalitatīvākus profesionālās un sociālās rehabilitācijas pakalpojumus invalīdiem un cilvēkiem, kuri pakļauti invaliditātes riskam, izveidots vienots pakalpojumu sniedzēju komplekss invalīdiem - Valsts aģentūra „Sociālās integrācijas centrs”. Jāatzīmē, ka tieši sociālās integrācijas centrs ir viens no EQUAL projektu realizētājiem. Ņemot vērā SIC līdzšinējo pieredzi, projekta realizētājs un viņa sadarbības partneri uzskatāmi par nopietniem partneriem inovatīvu politikas iniciatīvu izstrādē, ieviešanā un vēlāk iespējamā praktizēšanā nacionālā līmenī.

Kopš 2005. gada februāra ir spēkā jauna kārtība, kas paredz būtiski pagarināt valsts subsidēto darba vietu ilgumu invalīdiem – bezdarbniekiem. Tagad cilvēki ar invaliditāti valsts līdzfinansētajās darbavietās var strādāt 24 mēnešus līdzšinējo 10 mēnešu vietā.

Sociālā drošība

Vērtējot valsts realizēto pensiju politiku un tās ietekmi uz pirmspensijas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības veicināšanu, vērojami pretrunīgi lēmumi, kuri atšķirīgi ietekmē minētās iedzīvotāju grupas iespējas un motivāciju iekļauties darba tirgū. Saskaņā ar likumu “Par valsts pensijām”, pensijas vecums sievietēm 2005.gada 1.jūlijā tika palielināts līdz 60,5 gadiem, kas veicinās iedzīvotāju ilgāku palikšanu darba tirgū. Vienlaikus valdība ir akceptējusi arī lēmumu, kas paredz pagarināt iespēju priekšlaicīgi pensionēties līdz 2008.gada 1.jūlijam, kas savukārt mazina vienas daļas iedzīvotāju motivāciju pašiem aktīvi iesaistīties savas profesionālās kvalifikācijas pilnveidošanā un uzlabošanā, lai ilgāk iesaistītos aktīvajā darba dzīvē.

Reģionālā attīstība

Lai mazinātu atšķirības starp atsevišķu reģionu attīstības līmeņiem, 2004.gadā valdībā tika pieņemtas *Reģionālās politikas pamatnostādnes*, kas nosaka valsts reģionālo politiku turpmākajiem 10 gadiem. Kā Latvijas reģionālās politikas mērķi dokumentā ir definēti:

- Latvijas un tās reģionu attīstības līmeņa tuvināšana ES dalībvalstu vidējam līmenim. Latvijas un tās reģionu konkurētspējas pieaugums pārējo ES reģionu vidū;
- Līdzvērtīgu dzīves, darba un vides apstākļu nodrošināšana valsts iedzīvotājiem visā Latvijā, lai sekmētu līdzsvarotu valsts teritorijas, reģionu un to daļu attīstību;

- Līdzvērtīgu uzņēmējdarbības priekšnoteikumu radīšana visā Latvijā, lai sekmētu līdzsvarotu valsts teritorijas, reģionu un to daļu attīstību.⁶

Dzimumu līdztiesība un darba un ģimenes dzīves apvienošana.

Lai veiksmīgi īstenotu dzimumu līdztiesības principus un nodrošinātu rīcības plānā iekļauto aktivitāšu izpildi, 2004.gada 8.septembrī MK tika akceptēta „*Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005. - 2006. gadam*”, kurā noteiktas šādas prioritātes - sabiedrības informētības līmeņa par dzimumu līdztiesības jautājumiem paaugstināšana; darba un ģimenes dzīves apvienošana; izpratnes līmeņa paaugstināšana valsts pārvaldē par dzimumu līdztiesības jautājumiem un ilgtspējīga dzimumu līdztiesības politikas īstenošanas mehānisma veidošana; vardarbības ģimenē novēršana.

Lai dzimumu līdztiesības aspektus integrētu nozaru politikas izstrādē un īstenošanā, 2004.gadā tika izstrādāts lekciju kurss „Sieviešu un vīriešu tiesības un iespējas: kas jāņem vērā nozaru politikas veidošanā?”, kas tiek lasīts Valsts administrācijas skolā. Kursu mērķis ir sniegt valsts pārvaldes speciālistiem izpratni par dzimumu līdztiesības principa ievērošanu to darbā - lai valsts pārvaldes darbinieki, izstrādājot savu un izvērtējot citu valsts institūciju sagatavotos normatīvos aktus, politikas dokumentus, projektus un anotācijas, ievērotu dzimumu līdztiesības principu.

2004.gadā valdībā tika apstiprināts *rīcības plāns koncepcijas “Valsts ģimenes politika” 2004.-2013.gadam* īstenošanai. Minētais rīcības plāns ietver konkrētu, kompleksu pasākumu virkni, kas veicami desmit gadu laikā un kuru mērķis ir padarīt Latviju par ģimenei draudzīgāku un piemērotāku valsti. Tajā ir uzskaitīti uzlabojumi, ko nepieciešams veikt pavisam 14 dažādās dzīves jomās, tostarp sociālajā, medicīnas, izglītības u.c. sfērās, lai atvieglotu ģimeņu un bērnu dzīves apstākļus.

Valsts īstenotā politika 2004.-2005.gadā valsts atbalsta sniegšanā ģimenēm ar bērniem, paaugstinot bērna piedzimšanas pabalstu un bērna kopšanas pabalstu, varētu labvēlīgi ietekmēt ne tikai demogrāfiskās situācijas uzlabošanu tuvākajos gados, bet veicināt arī situāciju, kad aizvien vairāk vīriešu izmantotu bērna kopšanas atvaļinājumu (vismaz kādu tā daļu)

Nobeigums

Latvijas Kopienas iniciatīvas EQUAL programmas 2004.-2006.gadam ietvaros izvēlētais tēmas ir definētas skaidri un kopumā ir vērstas uz programmdokumenta situācijas analīzē definēto problēmu mazināšanu un novēršanu. Arī iesniegtie projekti kopumā visi ir vērsti uz KIP prioritātēs noteikto problēmu (darba spēju veicināšana, vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem, atbalsts patvēruma meklētājiem) risināšanu, vienlaikus piedāvājot atšķirīgas, dažādas inovatīvas pieejas, lai pēc to realizācijas efektīvākās varētu iekļaut nacionālajās politikās, tādejādi novēršot pastāvošas nepilnības.

⁶ Informatīvais ziņojums par Latvijas nacionālā rīcības plāna nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai 2004.-2006.gadam īstenošanas gaitu 2004.gadā

Mērķa grupas abām prioritātēm ir definētas salīdzinoši skaidri, iezīmējot situācijas analizē vislielākajam sociālās atstumtības riskam pakļautos iedzīvotājus, kuru pamatā ir ierobežota iekļaušanās darba tirgū. EQUAL nosauktās prioritātes lielā mērogā ietver galvenās nacionālā mēroga prioritātes, tomēr šajā posmā ir pārāgi vērtēt, vai vienlīdz veiksmīga būs reālo projektu ideju īstenošana. Būtisks priekšnoteikums ir šo jautājumu aktualizēšana un aizvien augstāku prioritāšu piešķiršana ne tikai iesaistīto nozaru ministriju līmenī, kas tos var iestrādāt politikas dokumentos, bet arī politiķu līmenī, kas veido politisko domu un bieži tiek publiskajā telpā uzklauti arī kā viedokļu līderi. Tāpat būtiski, lai īstenojot EQUAL ietvaros apstiprinātos projektus, pie tiem strādājot tiktu paplašināta arī cilvēku izpratne par dažādajiem projektu ietvaros risināmo problēmu aspektiem. Tādejādi pēc jauno, vēlamo politiku attīstības iniciatīvu izkristalizēšanas, tās sastaptos ar mazāku pretestību ieviešanas procesā.

Tā kā EQUAL programmas projekti ir vērsti tieši uz politikas attīstību un pastāvošās sistēmas trūkumu novēršanu un efektivitātes uzlabošanu, būtiski, cik aktīvi iesaistītās ministrijas līdzdarbosies jauno ideju ieviešanā.

Apstiprināto projektu proporcija varētu tikt uzskatīta par atbilstošu no situācijas apraksta izrietošo problēmu aktualitātei - 5 projekti nodarbinātības veicināšanai, no kuriem viens vērsts uz pietiekami specifisku mērķa grupu – no ieslodzījuma atbrīvotie; 4 projekti, kas vērsti uz vienādu iespēju nodrošināšanu vīriešiem un sievietēm, darba un ģimenes dzīves apvienošanu, savukārt viens projekts paredzēts obligātās tēmas ietvaros un vērsts uz atbalstu patvēruma meklētājiem, kas šobrīd Latvijā nav īpaši aktuāla problēma, bet var par tādu kļūt laika gaitā. Ņemot vērā Eiropas paplašināšanās tendences un politikas attīstības virzienus, šis jautājums var kļūt aizvien aktuālāks nākotnē, tādēļ laicīgi ieviestas politikas iniciatīvas, kas nosaka rīcību darbā ar šīm mērķa grupām, vērtējams kā pozitīvs solis. Šī projekta realizētājiem un iesaistītajām institūcijām īpaša uzmanība ir jāpievērš tieši sabiedriskās domas veidošanai, lai mainītu pastāvošos stereotipus un mazinātu noraidošo attieksmi.

Runājot par tēmām „Nodarbināmība” un „Vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem” vienlaikus jāņem vērā, ka vienas prioritātes ietvaros realizētie pasākumi pozitīvi ietekmēs arī otrā prioritātē izvēlēto mērķa grupu. Šajā gadījumā to nevarētu uzskatīt par neprecīzu mērķa grupu izvēli, bet gan normālu praksi savstarpēji papildinošas politikas realizācijā, jo lielākajai daļai sociālās atstumtības riska grupu piemīt specifika, ka tās tiek pakļautas vairākiem riskiem vienlaikus, tādēļ efektīvai to situācijas uzlabošanai nepieciešami dažādi specifiski pasākumi. Piemēram, sievietes invalīdes-bezdarbnieces ir pakļautas vismaz trīs sociālās atstumtības riskiem vienlaikus, kā rezultātā viņu iespējas veiksmīgi iekļauties darba tirgū pašreizējā situācijā ir ļoti vājas. Tomēr saņemot atbalstu profesionālo un sociālo prasmju pilnveidošanai (no nodarbināmības tēmas ietvaros organizētajiem pasākumiem) un vienlaikus uzsākot darbu kādā no „netipiskajām sieviešu profesijām” (ko piedāvā tēma vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem), piemēram, informātikas nozarē, pastāv daudz lielāka iespējamība, ka rezultāts būs efektīvāks un nodrošinās iekļaušanos darba tirgū.

Nodarbināmības tēmas mērķis ir veicināt piekļuvi darba tirgum un atgriešanos tajā personām, kam ir grūtības iesaistīties vai no jauna integrēties darba tirgū,

kuram jābūt atvērtam ikvienam. Novērtējot tēmas izvēli ilgtermiņā nedrīkst nepievērst uzmanību faktam, ka pēc veiksmīgas projekta paredzēto aktivitāšu īstenošanas, galvenokārt tiks panākts salīdzinoši ātrs rezultāts, kas atrisinās tūlītējas, aktuālas problēmas. Vienlaikus vajadzētu lielāku uzmanību pievērst, lai nodrošinātu rezultātu noturīgumu un ilglaicību, lielāku akcentu liekot ne tikai uz nodarbinātības veicināšanas pasākumiem, kas saistīti ar cilvēkresursu kvalitātes uzlabošanu, bet tieši uz darba tirgus struktūras maiņu, mainot pašu darba tirgu – pilnveidojot to, padarot elastīgāku un mērķa grupām pieejamāku.

Ņemot vērā augsto darba meklētāju skaitu, kas izbrauc no valsts, lai uzsāktu darbu ārvalstīs, kā arī pašreizējo darba tirgus struktūru, iespējams lietderīgāk EQUAL programmas ietvaros bija izvēlēties prioritāti, kas paredz uzņēmējdarbības veicināšanu, lielāku uzsvāru liekot uz jaunu darba vietu radīšanu, lai cilvēki paliktu Latvijā, kā arī apmācītajiem un pārkvalificētajiem būtu kur strādāt.

Vērtējot teorētisko aspektu jāatzīst, ka programma skaidri identificē prioritātes. Liela nozīme nākotnē būs tam, cik lielā mērā projektu jaunās iniciatīvas būs dzīvotspējīgas pēc iestrādes politikas dokumentos un reālās ieviešanas, kā arī tam, cik elastīga un pārmaiņām atvērta būs pati politiskā vide (iesaistītās institūcijas, politiķi). Teorētiski EQUAL ieguldījums nacionālā līmeņa politikas attīstībā varētu būt ļoti nozīmīgs, īpaši ņemot vērā, ka tas lielā mērā ir vērsts uz aktuālāko problēmu cēloņu risināšanu, jo inovatīvu pieeju realizēšanai būtu problemātiski rast nepieciešamos līdzekļus valsts budžeta ietvaros.

Būtisku ieguldījumu varētu sniegt arī partnerības idejas veiksmīga īstenošana, kas ļautu apgūt citu valstu pozitīvo pieredzi un veicinātu efektīvāku starpsektoru sadarbību problēmu risināšanā.

7. Vadības un īstenošanas sistēmas Kopienas iniciatīvas programmas līmenī novērtējums

7.1. Tiesiskā bāze

Eiropa Kopienas iniciatīvas EQUAL vadībā iesaistītās institūcijas un struktūrvienības, iesaistīto pušu pienākumus un tiesības nosaka šādi ārējie un LM iekšējie normatīvie akti:

<i>Normatīvais akts</i>	<i>Regulējamie jautājumi</i>
1. Ārējie normatīvie akti	
1.1. Ministru kabineta 2003.gada 29.oktobra rīkojums nr.676 „Par uzdevumiem Eiropas Kopienas iniciatīvu EQUAL un INTERREG vadības, uzraudzības, kontroles un novērtēšanas sistēmas ieviešanai ”	Nosaka Labklājības ministriju kā EQUAL ieviešanas vadošo iestādi un Valsts kasi – kā maksājuma iestādi.
1.2. Ministru kabineta 15.04.2004 noteikumi nr.309 „Noteikumi par Eiropas Kopienas iniciatīvu „EQUAL””	Nosaka EQUAL ieviešanā iesaistītās institūcijas, to pienākumus un tiesības, EQUAL programmas un programmas papildinājuma izstrādāšanas un apstiprināšanas kārtību, EQUAL projektu apstiprināšanas un ieviešanas kārtību, finanšu plānošanas un kontroles kārtību, EQUAL programmas un projektu īstenošanas uzraudzības un novērtēšanas kārtību
2. LM iekšējie normatīvie akti	
2.1. LM 30.04.2004 rīkojums Nr.58 „Par Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL Uzraudzības komisijas personālsastāvu”	Nosaka uzraudzības komitejas personālsastāvu (ieskaitot Priekšsēdētāju un tā vietnieku) un uzdevumus. Padomdevēja statusā piedalās Eiropas Komisijas pārstāvis.
2.2. LM 07.12.2004 rīkojums Nr.176 Par Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL Programmas un projektu īstenošanas pastāvīgās novērtēšanas vadības grupu	Nosaka EQUAL programmas un projektu īstenošanas pastāvīgās novērtēšanas vadības grupas sastāvu un uzdevumus.
2.3. LM 27.01.2004 rīkojums Nr.9 Par Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL ieviešanas atbildības noteikšanu	Ieceļ atbildīgo amatpersonu, nosaka atbildīgo struktūrvienību un Nacionālo Atbalsta vienību
2.4. EQUAL politikas nodaļas reglaments (apstiprināts 02.02.2004)*	Nosaka nodaļas uzdevumus, funkcijas, pakļautību LM ietvaros, nodaļas darba organizāciju un vadītāja pienākumus.
2.5. EQUAL ieviešanas nodaļas reglaments (apstiprināts 04.02.2004)*	Nosaka nodaļas uzdevumus, funkcijas, pakļautību LM ietvaros, nodaļas darba organizāciju un vadītāja pienākumus.
2.6. Citi normatīvie akti, kas reglamentē noteiktu izpildes kārtību	

* 2004.gada 15.oktobrī tika veikta līdzšinējā Finanšu vadības un Eiropas Savienības struktūrfondu departamenta reorganizācija. Tās rezultātā tika izveidoti divi departamenti – Finanšu vadības departaments un Eiropas Savienības struktūrfondu departaments.

EQUAL vadību reglamentējošā tiesiskā bāze sniedz skaidru priekšstatu par visām procesā iesaistītajām pusēm. Iesaistīto institūciju un organizāciju atbildības un funkciju sadalījumu var vērtēt kā pietiekamu un atbilstošu. LM kā vadošā iestāde, ievērojot MK noteikumus tai uzliktos uzdevumus, ir izstrādājusi visus nepieciešamos iekšējos normatīvos aktus, lai reglamentētu EQUAL vadību.

7.2. Institucionālais mehānisms un atbildības sadalījums

EQUAL vadību Latvijā nodrošina:

- 1) Labklājības ministrija kā vadošā iestāde EQUAL ieviešanai;
- 2) Valsts Kase kā maksājumu iestāde EQUAL ieviešanai;
- 3) Nacionālā atbalsta vienība, kuras funkcijas veic LM ES struktūrfondu departamenta EQUAL ieviešanas nodaļa;
- 4) Uzraudzības komiteja EQUAL ieviešanai.

Uzsākot diskusijas Latvijā par iespējamo KIP EQUAL vadības funkciju deleģēšanu, kā potenciālie varianti tika minētas Labklājības ministrija un Finanšu ministrija. Šāda izvēle ir pietiekami pamatota, ņemot vērā, ka lielas daļas EQUAL darbības jomas politiku izstrāde ir LM kompetencē. Savukārt, Finanšu ministrija kā vadošā iestāde ES struktūrfondu ieviešanā varētu uzņemties arī KIP EQUAL vadību.

LM kā vadošās iestādes izvēli noteica vairāki faktori: pirmkārt, aktīva LM iesaistīšanās EQUAL koncepcijas attīstīšanā un sagatavošanās darbu veikšanā, otrkārt, FM atteikšanās uzņemties šo pienākumu. LM bija pirmā un aktīvākā iestāde, kas attīstīja EQUAL koncepciju, rosināja FM rīkoties un kontaktējās ar šīs programmas vadošajām institūcijām Eiropā, respektīvi – veica sagatavošanas darbus. Tā kā šajā laikā Latvijā notika saspringts darbs par ES struktūrfondu ieviešanas modeļa izveidi, Finanšu ministrija atteicās no vadošās institūcijas lomas EQUAL ieviešanā un uzticēja šo programmu LM. Ņemot vērā jau iepriekš ieguldīto darbu, LM bija gatava programmu uzsākt noteiktajā termiņā. Vairāku aptaujāto ekspertu viedoklis par vadošās iestādes funkciju nodošanu LM sakrīt, proti, EQUAL tēmas attiecas uz LM darbības jomu, tas arī pamatojis LM kā vadošās iestādes izvēli.

Atbilstoši citu Eiropas valstu praksei, nacionālās atbalsta vienības funkcijas veic privātas kompānijas, valsts aģentūras vai vadošās iestādes struktūrvienības. Latvijā nacionālā atbalsta vienība ir integrēta vadošās iestādes struktūrā un darbojas kā LM struktūrvienība. LM lēmums balstījās gan uz citu valstu pieredzes analīzi, gan iespējamo institucionālo sistēmu izvērtēšanu.

Šo pienākumu uzticēšana privātām struktūrām šķita sarežģīta vairāku aspektu dēļ. Pirmkārt, tas radītu lielākas tehniskās palīdzības izmaksas. Otrkārt, biznesa struktūrām ir lielāka iespēja veidoties interešu konfliktam. Treškārt, citu valstu pieredze liecina, ka šis modelis ne vienmēr veiksmīgi darbojas. Ņemot vērā LM resursus, tika izraudzīts citu valstu praksē pārbaudīts, nepretrunīgs modelis.

Pašreizējā modeļa vērtējums no vadošās iestādes viedokļa – lojāla, ātri sasniedzama organizācija, ātri strādā, iespējams ātri iegūt nepieciešamo informāciju. Nacionālās atbalsta vienības atrašanās LM ES struktūrfondu departamenta sastāvā ļauj nodrošināt, lai tiktu ievērota Labklājības ministrijas kompetencē esošo EQUAL un ESF līdzekļu kompetenta izmantošana atbilstoši mērķiem (ievērojot EQUAL specifiku). Šāds institucionālais modelis ļauj operatīvi izvērtēt, lai nepārklātos abu programmdokumentu projektu aktivitātes.

Uzraudzības komitejas sastāvā ietilpst vadošā iestāde, maksājuma iestāde, Ārlietu ministrija, Ekonomikas ministrija, Finanšu ministrija, Iekšlietu ministrija, Izglītības un zinātnes ministrija, Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija, Tieslietu ministrija Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāts, Valsts cilvēktiesību birojs, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Latvijas Darba devēju konfederācija, Latvijas Pašvaldību savienība, plānošanas reģionu attīstības padomes (Latgales attīstības aģentūras Ziemeļlatgales aģentūra, Rīgas reģiona attīstības aģentūra, Baltijas jūras piekrastes attīstības aģentūra, Zemgales attīstības aģentūras, Vidzemes attīstības aģentūra), NVO pārstāvji, kas pārstāv EQUAL prioritāšu jomas. NVO pārstāv Latvijas Dzimumu līdztiesības apvienība, Latvijas Sarkanais Krusts, Invalīdu un viņu draugu apvienība „Apeironi”, Latvijas Lauku sieviešu apvienība, Latvijas Invalīdu biedrība.

Uzraudzības komitejas sastāvs ir noteikts tādā veidā, lai tā spētu nodrošināt visu politikas plānošanā un īstenošanā iesaistīto pušu viedokļu un interešu pārstāvniecību atbilstoši EQUAL tematiskajām jomām Latvijā, proti, ir nodrošināta pārstāvniecība nacionālajā, reģionālajā un pašvaldību līmenī. Uzraudzības komitejā līdztekus ministrijām, kas veic ar tematisko jomu saistītu politiku izstrādi Latvijā, ietilpst sociālie partneri un nevalstiskās organizācijas.

Ņemot vērā to, ka sociālie partneri un pašvaldības ir aktīvi nodarbinātības veicināšanas un sociālās atstumtības mazināšanas politikas izstrādes līdzdalībnieki un vadošai iestādei jau ilgāku laika periodu ir izveidojusies pozitīva sadarbības pieredze ar šīm organizācijām, to iesaistīšana uzraudzības komitejas darbā ir pamatota gan ar līdzšinējo praksi, gan EQUAL tematiskajām jomām.

Lai Uzraudzības Komitejā nodrošinātu NVO pārstāvniecību, tika izstrādāts konkursa nolikums, pretendentu atlases kritēriji, rīkots konkurss un informācija par šo konkursu publicēta internetā un plašsaziņas līdzekļos (30.03.2004. www.esflatvija.lv, www.esfondi.lv, www.ngo.org.lv un 01.04.2004. laikrakstā „Diena”). Jānorāda, ka atsaucība piedalīties konkursā bija neliela, pieteicās 6 nevalstiskās organizācijas. Taču apstākļi, ka Uzraudzības komitejā ir pārstāvētas noteiktu sabiedrības interešu jomu NVO apvienības, nodrošina pietiekami plašu NVO interešu pārstāvniecību.

Organizāciju pārstāvniecību Uzraudzības komitejā sarežģīja izvēle starp uzraudzību un projektu iesniegšanu. Dažas organizācijas atteicās no darbības Uzraudzības komitejā, lai pašas varētu piedalīties projektu konkursā. Šis pats arguments ir attiecināms arī uz augstskolu pārstāvjiem, ko *Ex-ante* ziņojumā ieteikts iekļaut Uzraudzības komitejā – daļa no viņiem deva priekšroku līdzdalībai projektu īstenošanā vai eksperta darbam, nevis dalībai Uzraudzības komitejas darbā.

EQUAL vadības modelis Latvijā pēc tā struktūras un lēmumu pieņemšanas procedūras ir centralizēts. Atbilstoši visu aptaujāto ekspertu viedoklim Latvijas situācijā centralizēta procedūra ir efektīvākais iespējamais EQUAL vadības modelis.

7.3. Procedūru novērtējums sadarbības partnerību atlasē

Analizējot projektu atlases procesu, tiek vērtēts atklāts ekspertu konkurss un atklāts projektu konkurss. Tā kā uz neatkarīgo ekspertu veikto projektu vērtējumu tika balstīts Izvērtēšanas komisijas lēmums par projektu atlasī, ekspertu darba analīze ir veikta papildus Darba uzdevumos noteiktajiem uzdevumiem.

EQUAL projektu atlasī vadīja Izvērtēšanas komisija, kas izveidota saskaņā ar LM rīkojumu Nr.97 „Par Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atklāto konkursa projektu

pieteikumu izvērtēšanas komisijas sastāvu”(26.07.2004). Lai mazinātu risku, ka radīsies šaubas par komisijas darba un lēmumu kvalitāti, vadošā iestāde Izvērtēšanas komisijā nodrošināja pietiekamu plašu ministriju, NVO, pašvaldību pārstāvniecību. Akadēmiskā personāla piesaisti ierobežoja tas, ka lielākā daļa projektu vērtēšanas ekspertu nāk tieši no šīs vides.

Neatkarīgo ekspertu atlase

Projektu vērtēšanai tika izvēlēti neatkarīgi eksperti atklāta konkursa kārtībā. No 38 ekspertu pieteikumiem par atbilstošiem atzīti 33 eksperti

Izvērtēšanas komisijas sēdes protokolā (Nr.2) atzīmēts, ka administratīvo vērtējumu veicis komisijas sekretariāts, novērtējot pieteikumu atbilstību sludinājumā noteiktajām prasībām (motivācijas vēstule ar norādi uz projektu vērtēšanas tēmu, izglītību apliecinošu dokumentu kopijas un *Curriculum Vitae*). Pieci no iesniegtajiem pieteikumiem neatbilda prasībām, par to sniegta izsmeļoša un pamatota informācija.

Analizējot Izvērtēšanas komisijas sēdes Nr.2 protokolu, redzams, ka pieteikušos ekspertu skaits ir neliels, un praktiski vērtēšanā ir piedalījušies visi pretendenti, kas izturēja administratīvo izvērtēšanu un kam nebija iespējamā interešu konflikta situācija (2 ekspertes). Kā viens no argumentiem ekspertu atsaucībai vai neatsaucībai šajā konkursā tika minēta darba samaksa, kas ir zemāka kā privātajā sektorā piedāvātais atalgojums.

Ekspertu izvērtēšanas kritēriji šķiet vispusīgi un izsmeļoši. Tomēr jāatzīmē, ka vismaz vienam kritērijam ir iespējams atšķirīgs traktējums. Visneprecīzāk iespējams dot vērtējumu 1.kritērijam, kur iespējama neviennozīmīga interpretācija: Kā vērtējuma kritērijs tiek minēts: akadēmiskā vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, bet novērtējums (1, 2 vai 3) pieļauj vērtētājam aizstāt izglītību ar pieredzi (vērtējuma „3” formulējums ir: „pretendenta pieredze attiecīgajā jomā pārsniedz 1 gadu; dokumentos sniegtā informācija liecina par padziļinātām zināšanām un prasmēm”). Bez tam neviennozīmīgi un subjektīvi traktējama novērtējuma pirmā daļa (pieredze pārsniedz 1 gadu) un otrā daļa (padziļinātas zināšanas un prasmes). Šī kritērija subjektīvo traktējumu uzsvēra arī intervētie izvērtēšanas komisijas locekļi, uzsverot, ka daži eksperti uzsvēruši augstākās izglītības nepieciešamību, bet citi – pieredzes nepieciešamību.

Tomēr kopumā visi aptaujātie respondenti uzskata, ka ekspertu vidū pārstāvēti labākie šīs jomas akadēmiskie spēki un praktiķi, kas darbojas projektu realizācijas jomā. Projektu vērtēšanā tika iesaistīti 33 eksperti, tika ņemta vērā ekspertu specializācija, tāpēc ar katras prioritātes projektiem strādāja atsevišķa ekspertu grupa. Tiek uzskatīts, ka projektu vērtēšanā ir bijuši iesaistīti labākie speciālisti.

Tālākā projektu izvērtēšanas ekspertu darba organizācija projektu pieteikumu sadalē ievērots izlozēšanas princips un tādējādi maksimāli izslēgta subjektīvisma iespēja projektu pieteikumu administratīvajos un kvalitātes vērtējumos.

Ekspertu intervijās ar izvērtēšanas komisijas ekspertiem ir norādīts, ka bija nepieciešams vairāk piestrādāt pie ekspertu atlases kritērijiem. Tomēr tika arī akcentēts tas, ka pietiekušos ekspertu skaits un kvalifikācija ne vienmēr izrādījās pietiekami augsta. Rezultātā ekspertīzi veica pretendenti, kuru vērtētos projektus vajadzēja izvērtēt papildus, tai skaitā šo darbu veica arī izvērtēšanas komisijas locekļi.

Tā kā atsevišķi eksperti ir devuši pretējus novērtējumus vairākiem projektu pieteikumiem, tad šo projektu pieteikumu papildus izvērtēšanā piedalījās arī izvērtēšanas komisijas locekļi, un ekspertu interviju rezultāti, kā arī sēžu protokolu analīze nostiprina pārliecību, ka projektu atlase un vērtējumi ir izdarīti maksimāli iespējami objektīvi un uzskatāmi par atbilstošiem.

Eksperti tika iepriekš instruēti par to, kā jāveic izvērtēšana un kam jāpievērš sevišķa uzmanība, tai skaitā par izvērtējuma saturisko aspektu. Iespējams, ka izvērtēšanas process būtu ieguvis, ja ekspertu apmācība būtu bijusi ilgstošāka, īpaši tiem ekspertiem, kuru pieredze izvērtēšanā ir mazāka. Atsevišķiem atlasītajiem projektu pieteikumu vērtēšanas ekspertiem nav bijusi pietiekama izpratne par projektu saturisko daļu, atsevišķi ekspertīzes pretendenti nepārzināja Latvijas dokumentus, pat tādas, kā, piemēram, Kopējo iekļaušanās memorandu.

Projektu kvalitāte un vērtēšana

Eksperti norāda, ka, lai gan ir bijuši vairāki semināri projektu pieteicējiem, ne visi pieteicēji ir spējuši sagatavot projektus, skaidri definējot mērķus, uzdevumus un aktivitātes. Projektu pieteikumi dažkārt bijuši neskaidri, pieteicēji īsti neizprot, kas īsti ir projekta aktivitātes un kāda ir EQUAL specifika. Gan EQUAL politikas nodaļa, gan eksperti uzskata, ka ir bijis pietiekami daudz laika projektu izstrādei un sagatavošanai, taču daudzi projektu pieteicēji nav spējuši sagatavot kvalitatīvus pieteikumus.

Problemātiska arī ir nevalstisko organizāciju sadarbība, jo tās trūkums neļāva organizācijām vienoties par partnerību un tāpēc vairākas organizācijas nevarēja pieteikt projektus. Eksperti arī uzsvēra problēmas, kas neattiecas uz projektu vērtēšanu, bet uz plašāku problēmu loku projektu pieteikšanā un līdzekļu izmantošanas lietderību. Eksperti uzsver, ka, lai gan Latvijā ir daudz spēcīgu NVO, kas dara vērtīgu un labu darbu, tomēr nespēja vienoties savā starpā veicina finansiālo līdzekļu sadrumstalotību, kas savukārt veicina līdzekļu nelietderīgu izmantošanu un var apdraudēt projekta ilgtspējību. Eksperti arī uzsvēra, ka svarīgi būtu projektos vairāk iesaistīt pašvaldības, jo tad ieguvēji biežāk būtu reģionos.

Vērtēšanas kritēriji ir EQUAL programmā pieņemtie, atbilstoši Latvijas situācijai tie ir detalizēti un apstiprināti Uzraudzības komitejā. Projektu izvērtēšanu reglamentē Labklājības ministrijas normatīvais akts Nr.29 (19.08.2004) „Kārtība, kādā izvērtē un apstiprina Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atklātā konkursa projektu pieteikumus”. Katru projektu vērtē divi eksperti. Gadījumos, ja ekspertu vērtējums būtiski atšķiras: viena eksperta vērtējums ir zemāks par 75 punktiem, bet otra vērtējums ir vienāds vai pārsniedz šo punktu skaitu vai abu ekspertu vērtējumi atšķiras vairāk kā par 20 punktiem, tiek piesaistīts trešais eksperts. Projekta pieteikuma galīgo vērtējumu veidoja divu projekta vērtēšanā iesaistīto ekspertu novērtējuma vidējais punktu skaits. Trešā eksperta piesaistes gadījumā vidējais punktu skaits tika aprēķināts no līdzīgi vērtējušo ekspertu piešķirtajiem punktiem, tas devis iespēju izvairīties no galējo vērtējumu ietekmes uz rezultātu.

Vadošās iestādes eksperti norāda, ka uzticības kvota ekspertiem ir augsta. Lai spriestu par ekspertu darbu, LM izlases kārtībā veica projektu ekspertīzi. Pēc ekspertu vērtējumu saņemšanas, komisija pārskatīja „riskā” projektus pirms lēmuma pieņemšanas par projektu pieteikumu noraidīšanu. Speciālisti uzsver, ka nevar

izvairīties no cilvēciskā faktora ("bargais" eksperts un "laipnais" eksperts), tāpēc ir paredzēts mehānisms šo vērtēšanas atšķirību novēršanai – trešā eksperta piesaistīšana.

Kopumā pozitīvi vērtējams Projektu izvērtēšanas komisijas darbs, nodrošinot diskutabli vērtēto projektu atkārtotu izvērtēšanu. Komisija ļoti rūpīgi sekoja, lai vērtējums būtu bijis pamatots un argumentēts, nevis tikai vispārīgs.

Projektu izvērtēšanas komisijas sēžu protokoli liecina, ka projektu atlases process veikts atbilstoši prasībām. Iepazīstoties ar EQUAL atklātā konkursa projektu pieteikumu izvērtēšanas komisijas sēžu darba protokoliem un to pielikumiem, jāsecina, ka sēdes noritējušas konstruktīvi, lietišķi, tajās izskatīta plānotā darba kārtība. Komisijas sēžu protokoli izsmeloši pārliecina par komisijas darba augsto kvalitāti un konfidencialitāti.

Projektu pieteikumos pieprasītā summa pārsniedza programmā piedāvāto, tāpēc nevarēja tikt finansēti visi projekti, kas bija sasnieguši 75 punktu robežu, kā arī pārējie realizēšanai atlasītie projekti tika lūgti iespēju robežās samazināt savu finansējumu vai apvienoties tiem projektu pieteicējiem, kuri plānoja īstenot vienādas vai līdzīgas aktivitātes.

Trīs neapstiprinātu projektu iesniedzēji tika iesaistīti apstiprinātajos projektos kā sadarbības partneri. Var teikt, ka ierobežota finansējuma apstākļos, ir darīts daudz, lai panāktu maksimālu efektu un iespēju robežās paplašinātu iesaistīto partneru loku.

Rezultātā finansējumu ieguva 10 projekti. Pieci no noraidītajiem projektiem iesniedza prasību tiesā. Ir veiktas nepieciešamās procedūras Labklājības ministrijas pārstāvēniecībai sūdzību izskatīšanai tiesā sakarā ar projektu konkursa norisi. EQUAL politikas nodaļas dokumentācijas (saistībā ar sūdzībām) analīze rāda, ka tiesvedība paredzēta, sākot ar 2005.gada septembri. Viens no faktoriem, kas varētu pastiprināt sūdzību iesniegšanu (šāda tendence kopumā vērojama visā struktūrfondu apgūvē Latvijā) ir salīdzinoši lielais finansējums šādu aktivitāšu realizācijai.

SP un projektu atlases vērtējums

Atbilstoši Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atklātā konkursa nolikumam, kas apstiprināts ar Labklājības ministrijas 21.06.2004 rīkojumu nr.74, projektu pieteikumu izvērtēšana tika veikta divos posmos- administratīvās atbilstības novērtēšana, kvalitātes un finanšu novērtēšana (specifiskie kritēriji).

Formāli konkursa nolikumā netiek ierobežots pretendentu loks, jo tiek pieļauta visu valsts pārvaldes iestāžu un juridisku personu vai personālsabiedrību līdzdalība atklātā konkursā. Par zināmiem ierobežojumiem varētu tikt uzskatīta 4.1., 4.2.kritēriju piemērošana un līguma projektā paredzētā finansēšanas kārtība. Šie abi minētie faktori prasa no projekta iesniedzēja pamatojošu informāciju par piesaistītā personāla pieredzi, kā arī apliecinājumu par tehnisko un finansiālo kapacitāti. Piemērojot samērības principu un ņemot vērā 4.1.un 4.2.kritēriju vērtējuma īpatsvaru 2.posmā (10 no 100 maksimālajiem punktiem), var apgalvot, ka tas būtiski neietekmē pretendentu loku. Faktors, kas varētu būt noteicošais kādas institūcijas vai organizācijas izvēlē līdzdalībai šajā atklātajā konkursā, ir savu finanšu resursu pieejamība un piesaistes iespējas projekta īstenošanā, lai veicinātu pēc iespējas aktīvāku projektu pieteicēju darbību un garantētu projekta ilgtspēju.

Šajā ziņojumā netiks vērtēta administratīvās atlases veikšana, ņemot vērā tās mērķi un raksturu; izvērtēšana koncentrēsies uz specifisko kritēriju noteikšanas pamatojumu, to piemērošanu projektu vērtēšanas 2.posmā.

Konkursa nolikumā noteiktie kvalitātes un finanšu vērtēšanas kritēriji ir šādi:

Nr.	Kritēriji	Maksimālie vērtēšanas punkti	Obligātais punktu skaits, kas attiecīgajās sadaļās sasniedzams vērtējuma rezultātā
1.	Projekta pieteikuma atbilstība KIP EQUAL Programmas un Programmas papildinājumā noteiktajām tēmām un strukturālās politikas horizontālajiem mērķiem	15	7
1.1.	Projekta pieteikums atbilst kādam no KIP EQUAL Programmas un Programmas papildinājumā noteiktajiem mērķiem, prioritātēm, tēmām	10	7
1.2.	Projekta pieteikums atbilst strukturālās politikas horizontālajiem mērķiem – dzimumu līdztiesības veicināšana, reģionālās attīstības un informācijas sabiedrības veicināšana	5	
2.	Projekta pieteikumā atspoguļotā darba programma atbilst katram no KIP EQUAL stratēģiskajiem principiem	15	10
2.1.	Inovācija (jauninājumi)	3	2
2.2.	Starptautiskā sadarbība	3	2
2.3.	Sadarbība, efektīva partnerības pieeja	3	2
2.4.	Vienādas iespējas	3	2
2.5.	Integrēta pieeja (mainstreaming), pieredzes izplatīšana, tematiska pieeja	3	2
3.	Projekta pieteikumā atspoguļotās darba programmas pamatojums (1.posma darba programmas detalizēts izklāsts un pārskats par 2.posma darba programmu)	20	10
3.1.	Projekta pieteikums pamato izvēlētajās mērķa grupas politiskās vajadzības un demonstrē, kā problēma tiks atrisināta, sasniedzot projekta mērķi	5	
3.2.	Projekta darbības ir skaidri definētas, atbilstošas plānotajam laika grafikam un nodrošina, ka tiks sasniegti nospraustie mērķi	5	
3.3.	Starp konstatēto problēmu, noteikto mērķi un plānotajām darbībām pastāv skaidri izteikta saikne	5	
3.4.	Partneri ir iesaistīti projekta īstenošanā; to	5	

Nr.	Kritēriji	Maksimālie vērtēšanas punkti	Obligātais punktu skaits, kas attiecīgajās sadaļās sasniedzams vērtējuma rezultātā
	izvēle ir pamatota.		
4.	Kapacitāte darba programmas īstenošanai	20	10
4.1.	Projekta pieteikumā ir uzskaitīti darba programmas īstenošanas līdzekļi, kā arī ir norādīta pieejamā materiālā bāze	5	
4.2.	Projekta pieteikums liecina par pretendentu grupā nodarbinātā administratīvā personāla kompetenci, pieredzi un profesionālo kvalifikāciju	5	
4.3.	Projekta pieteikums skaidri norāda uz to, kā tiks organizēta projekta uzraudzība	5	
4.4.	Plānoto projekta informācijas un publicitātes darbību saskaņotība	5	
5.	Budžets, izdevumu pamatotība un efektivitāte	20	10
5.1.	Projekta pieteikumā plānotie izdevumi ir pamatoti un atbilst faktiskajām tirgus cenām	5	
5.2.	Ir izvēlēts ekonomiski pamatots risinājums, lai sasniegtu nosprausto mērķi	5	
5.3.	Projekta budžets ir detalizēts	5	
5.4.	Projekta budžets atbilst pieteikuma aizpildīšanas vadlīnijās norādītajiem attiecināmajiem izdevumiem un atbilst Komisijas Regulai Nr.448/2004;	5	4
6.	Pašnovērtējuma plāns	10	4
6.1.	Pašnovērtējuma plāns ir detalizēti izstrādāts	5	
6.2.	Pašnovērtējuma plāna īstenošanai ir plānots pietiekams resursu apjoms	5	
	KOPĀ	100	51

Vērtēšanas kritērijus apstiprināja Uzraudzības komiteja. Eksperti uzskata, ka vērtēšanas kritēriji bija izstrādāti pietiekami detalizēti. Tiek uzsvērts, ka ekspertiem bija dots pietiekams pamats detalizētam vērtējumam, lai varētu dot objektīvu un profesionālu izvērtējumu. Tajā pat laikā ekspertu intervijās noskaidrots, ka dažu projektu vērtēšanas ekspertu darbs novērtējams kā samērā paviršs vai neprofesionāls.

Vērtējot kritērijus vienmēr pastāv pietiekami augsts subjektīvais risks, ka ideja nav izprasta, vai projekta pieteicējs nav pietiekami skaidri to pasniedzis. Šo risku ir grūti minimizēt. Pašreiz nav iemesla apgalvot, ka izvēlētie kritēriji nav bijuši atbilstoši EQUAL projektu izvērtēšanai. To varēs novērtēt, kad programma ieies trešajā ciklā, kad būs auditējamās vērtības.

7.4. Uzraudzības sistēmas novērtējums

Uzraudzības procesu regulē MK 15.04.2004 noteikumu nr.309 punktu 54., 55., 56.. Uzraudzības funkcijas vadošā institūcija īsteno, izmantojot šādus instrumentus:

- Informācijas sistēmu, kas apkopo datus par EQUAL programmas un projektu īstenošanu;
- Finansējuma saņēmēju sniegtās informācijas pārbaudi.

Papildus minētajiem tiek veikti dažādi atbalsta un kontroles pasākumi, kas papildus regulārajām ceturkšņa atskaitēm nodrošina uzraudzības sistēmas darba efektivitāti un atgriezenisko saikni ar finansējuma saņēmējiem.

- Regulāri semināri, kuros tiek analizētas kļūdas un sniegti ieteikumi. Šis sadarbības veids dominē projekta 1.un 2. posmā. Šajos semināros tiek sniegti arī ieteikumi projektu PR veidošanā;
- Sarakste ar projektu iesniedzējiem - gan elektroniski, gan pa pastu;
- Sazvanīšanās, telefoniskas konsultācijas;
- Tikšanās pēc SP uzaicinājuma;
- Katru mēnesi notiek vidēji 2 projektu finanšu pārbaude.

Uzraudzības procesa vadību veic Uzraudzības komiteja, kas ir izveidota saskaņā ar Padomes 1999.gada 21.jūnija Regulas Nr. 1260/1999 35.pantu. Uzraudzības komiteja ir izveidota ar Labklājības ministres rīkojumu, un tā turpina "ēnu" Uzraudzības komitejas darbu, kura darbojas kopš 2003.gada novembra.

Intervijās ar uzraudzības komitejas pārstāvjiem noskaidrots, ka uzraudzības komitejas darbība nodrošina procesu caurspīdīgumu, darbojas pēc būtības, nevis tikai formāli. Uzraudzības komitejas dalībnieki bija apmierināti, ka komitejas locekļi savlaicīgi saņem sēdēs izskatāmos jautājumus, lai varētu ar tiem iepazīties un rūpīgi sagatavoties sēdēm.

Daži Uzraudzības komitejas pārstāvji kritiski vērtē komitejā iesaistīto NVO darbu un izteikumus komitejas darbības laikā. Diemžēl NVO pārstāvniecība, kas tika nodrošināta konkursa kārtībā, balstījās uz ļoti nelielu konkursu, kas netieši apliecina NVO kapacitāti. Jāņem vērā pilsoniskās sabiedrības attīstība Latvijā un tas, ka tieši dažādas ārvalstu programmas ir vienīgais finansējuma avots, kas nodrošina daļas NVO eksistenci, subjektīvi un emocionāli vērtējumi ņemami vērā, kā specifiska iezīme, kas vienlaikus netraucē realizēt NVO kā „sargsuņa” funkciju.

Tomēr kopumā visi intervētie uzraudzības komitejas locekļi pozitīvi vērtēja komitejas darbību, tās kapacitāti un reālo ieguldījumu EQUAL programmas darbības nodrošināšanā. Augstu tiek vērtēta gan Uzraudzības komitejas vadītāju, gan EQUAL nodaļu darba ieguldījums sēžu konstruktīvā sagatavošanā.

Lai veiktu efektīvu uzraudzību par EQUAL finansēto pasākumu izpildes gaitu, analizētu programmas ieviešanas problēmas un izstrādātu priekšlikumus programmas ieviešanas uzlabošanai, Struktūrfondu politikas nodaļai katru gadu Uzraudzības komitejā jāiesniedz ziņojums par finansēto projektu un pasākumu izpildes gaitu pirms tā iesniegšanas Eiropas Komisijai.

Uzraudzības funkciju nodrošināšanai ir izveidota EQUAL Informācijas sistēmas (IS). IS mērķis ir datu uzglabāšana, projektu un programmas uzraudzība, datu un procesu analīze.

Atbilstoši vadošās iestādes viedoklim, IS ir optimāls uzraudzības sistēmas instruments, kas ietaupa līdzekļus un darbu projektos, nodrošinot projektu caurspīdīgumu un pārskatāmību.

Pēc LM pārstāvja domām, sistēma ir piemērota un atbilstoša programmas EQUAL visu 10 projektu vajadzībām, ir lietotājiem viegli uztverama un saprotama. Projektu finanšu uzskaitē notiek caur informatīvo sistēmu. Saturiskā uzskaitē informatīvajā sistēmā tiek fiksēta ar progresu ziņojumiem.

IS palīdz veikt projektu uzraudzību, pielietojot šādus projektu realizācijas kritērijus:

- Administratīvā pārbaude;
- Progresu ziņojuma pārbaude;
- Finansējuma pieprasījuma pārbaude;
- Samaksāto rēķinu pārbaude.

Saskaņā ar Eiropas padomes un komisijas regulām ir noteiktas šādas finanšu kontroles un kompetences veikšanā:

- EQUAL projektu finansēto darbu, piegāžu un pakalpojumu un deklarēto izdevumu pārbaude projekta īstenošanas vietās, ko veic EQUAL ieviešanas nodaļas darbinieki;
- Nodrošināta izlases pārbaude projekta īstenošanas vietās, ko veic LM Iekšējā audita un riska pārvaldības departaments;
- EQUAL vadības sistēmas atbilstības un efektivitātes pārbaude, ko veic LM Iekšējā audita un riska pārvaldības departaments;
- EQUAL noslēguma izdevumu deklarācijas pārbaudi veiks Finanšu ministrija.

Informācija par izlase pārbaudēm tiek ievietota Informācijas sistēmā. EQUAL ieviešanas nodaļas darbinieki projekta īstenošanas vietās pārbauda apmēram divus projektu realizētājus mēnesī. Iekšējā audita un riska departaments pārbaudi projekta īstenošanas vietā veic vismaz vienu reizi projekta realizācijas gaitā.

Pamatojoties uz izstrādātajiem normatīvajiem dokumentiem finanšu kontroles veikšanai, Struktūrfondu ieviešanas nodaļa ir veikušas EQUAL risku novērtējumu, atbilstoši veiktajiem riska novērtējumiem ir apstiprināti EQUAL projektu pārbaudžu plāni (apstiprināts EQUAL projektu pārbaudžu plāns 2005.gadam).

Ir noteikta ziņošanas kārtība par konstatētajām neatbilstībām un pārkāpumiem. Pamatojoties uz šo kārtību, iesaistītās LM struktūrvienības katru ceturksni ziņo Struktūrfondu politikas nodaļai – par konstatētajām neatbilstībām vai pārkāpumiem. Līdz šim pārkāpumi nav konstatēti.

7.5. Pašnovērtējuma veikšana

Ņemot vērā, ka pašnovērtējuma izvērtēšana tika iekļauta jau projektu kvalitātes un finanšu sadaļas vērtēšanas kritērijos, vadošās institūcijas sniegtais atbalsts SP jāanalizē divos periodos:

- 1) sniegtais atbalsts iespējamiem pretendentiem līdz konkursa pieteikumu iesniegšanas brīdim;
- 2) sniegtais atbalsts EQUAL projektu īstenotājiem.

EQUAL projektu izstrādes laikā, visiem interesentiem vadošā iestāde rīkoja apmācības un sniedza regulāras konsultācijas, kā arī norādīja nepieciešamos datu un informācijas ieguves avotus. Nav tikuši sniegti vienoti standarti vai metodes pašnovērtējuma veikšanai. Tas bija atkarīgs no pašu projektu izstrādātāju iepriekšējās projektu vadības pieredzes un organizācijas vadības stila, kā arī projektā paredzētajām aktivitātēm.

Pašnovērtējuma veikšana aktuāla kļūst tieši EQUAL realizācijas otrajā periodā. Sadarbības partnerības programmās ir norādītas pašvērtējuma veikšanas metodes un procedūras, tās ir dažādiem projektiem ļoti atšķirīgas. Arī intervijās parādījās dažāda līmeņa kompetences viedokļi – daži atzina pašvērtējuma nepieciešamību, taču nevarēja precīzi pateikt, kā tas tiks veikts, taču daļā projektu pārstāvju bija ļoti kompetenti, raksturoja pašvērtējuma veikšanas metodes, funkciju sadalījumu un atbildīgās personas. EQUAL ieviešanas nodaļa ir konstatējusi projektu atšķirīgo sagatavotību pašnovērtējuma veikšanai un, iesaistot pašnovērtēšanai labāk sagatavoto projektu pārstāvjus, gatavojas konsultēt un izglītēt arī pārējos projektu ieviesējus.

8. Vadības un īstenošanas sistēmas sadarbības partnerību līmenī novērtējums

8.1.Sadarbības partnerību struktūras analīze

KIP EQUAL projektos ir izvēlēti dažādu jomu sadarbības partneri, kas pārstāv dažādus sektorus - valsts, pašvaldību, sabiedrisko un privāto. Intervijās uzsvērts, ka projektos pārsvarā katrs sadarbības partneris atbildīgs par noteiktu bloku projektā vai par noteiktām aktivitātēm, līdz ar to no katra SP tiek sagaidīta pievienotā vērtība viņa specifiskajā jomā, vienlaikus uzlabojot starptautisko sadarbību.

Aptaujātās sadarbības partnerības sagaida no projektā iesaistītajiem partneriem pievienoto vērtību šādās jomās:

- Informācijas apmaiņa;
- Izglītošanas funkcijas;
- Pētījumu veikšana;
- Organizatoriskās funkcijas;
- Publicitātes (PR) organizēšana.

Apkopojot sniegtās atbildes uz jautājumu par partneru izvēles faktoriem, konstatējamas vairākas kopīgas tendences partneru izvēlē:

- partneru izvēli noteicis projekta mērķis un EQUAL programmas specifika;
- Sadarbības partneru izvēli noteikusi iepriekšējās sadarbības pozitīvā pieredze citos projektos, kuras laikā jau arī izveidojusies noteikta sadarbības sistēma;
- Noteikti sadarbības partneri izvēlēti, pateicoties viņu kvalifikācijai un specializācijai noteiktā jomā, pieaicinot tos politikas analīzes veikšanai. Vadošie partneri bija ieinteresēti katras funkcijas veikšanai pieaicināt noteiktas jomas augsti kvalificētus speciālistus. Projekta gaitā tādejādi nodalītas funkcijas starp partneriem.
- Dažos gadījumos partneri izvēlēti pēc ilgstošu meklējumu procesā, veicot izpēti par iespējamiem sadarbības partneriem, informējot potenciālos partnerus par projekta mērķiem un uzaicinot tos uz pārrunām.

Aptaujāto sadarbības partneru vērtējums liecina par SP pārliecību, ka iesaistītas ir visas ieinteresētās puses. Projekta rezultāti ir būtisks ieguvums visiem gan pieredzes un, tiek izteiktas cerības, gan projekta rezultātu ziņā. Sadarbība pagaidām ir veiksmīga, partneri ir ieinteresēti projekta īstenošanā un iespējā gūt ES līmeņa pieredzi sadarbības organizēšanā gan nacionālā, gan starptautiskā līmenī.

Desmit pašlaik īstenotajos EQUAL projektos pavisam iesaistītas 77 organizācijas, dažas organizācijas ir iesaistītas vairāku projektu realizācijā (*skat. 1.tabulu pielikumā*). Gandrīz pusi (45%) no tām veido nevalstiskais sektors, trešdaļu (33%) veido valsts sektors, apmēram piektdaļu (20%) – pašvaldību sektors, bet tikai 2% no pārstāvētajām organizācijām pieder pie privātā sektora. Vadošā organizācija 5 projektos ir no nevalstisko organizāciju vidus, 5 projektos vadošā ir valsts iestāde. No pašvaldībām visaktīvākā ir Valmieras pilsētas dome, kas iesaistījusies četros EQUAL projektos kā sadarbības partneris. Pašvaldības un to organizācijas piedalās projektos kā sadarbības partneri, bet nevienā no projektiem nav vadošā organizācija. Iesniegto projektu vidū

pieciem projekta pieteicējs bija pašvaldība, taču no tiem neviens neizturēja konkursu. Projektos kā sadarbības partneri iesaistītas piecas Latvijas augstskolas.

Sadarbības partneru izvēli galvenokārt noteica projekta mērķi un uzdevumi, partneri tika piesaistīti, lai projektā īstenotu noteiktus uzdevumus. Ja partnerībā apvienojušās galvenokārt viena veida organizācijas, ir pamats vairāk orientēties uz horizontālu integrāciju, savstarpējās pieredzes pilnveidošanu un jaunu risinājumu meklēšanu kopējām problēmām. Šādām partnerībām stratēģisko partneru piesaiste un nacionālo tematisko grupu veidošana ir iespējamie veidi kā risināt vertikālās integrācijas jautājumus. Daudzveidīgai partnerībai ir vieglāk savā darbībā ietvert kā horizontālo, tā vertikālo integrāciju. No 10 īstenotajiem projektiem, četrās partnerībās piedalās trīs veidu partneri, tātad pārstāvētas ir kā nevalstiskās organizācijas, tā valsts un pašvaldību sektori, trīs projektos piedalās divu veidu organizācijas, bet divos projektos ir iesaistītas četru veidu organizācijas, tātad ir iesaistīts arī privātais sektors. Tikai viena no partnerībām ir izteikti vienveidīga – to veido vairākas nevalstiskās organizācijas un tajā nav citu veidu partneru (*skat. 2.tabulu pielikumā*).

EQUAL projekti aptver visu Latvijas teritoriju (*skat.3.tabulu pielikumā*), tāpēc var teikt, ka ir ievērots reģionalitātes princips. Lielākā daļa projektu ir vērsti uz visu Latvijas teritoriju, daži uz trīs vai četriem novadiem, tikai viens no iesniegtajiem projektiem attiecas tikai uz Rīgu. Tomēr jāņem vērā, ka veiksmīgas projekta īstenošanas rezultātā ieguvēji būs arī reģionu iedzīvotāji, jo inovācijas tiks piemērotas nacionālajā likumdošanā, kas ietekmē arī reģionu attīstību.

Projekti attiecas kā uz pilsētu, tā lauku iedzīvotājiem. Gandrīz katrs projekts attiecas uz Rīgas iedzīvotājiem, astoņos projektos tiek risinātas lielo Latvijas pilsētu iedzīvotāju problēmas, piecos – citu pilsētu, bet septiņos – rajonu iedzīvotāju problēmas (*skat. 4.tabulu pielikumā*). Lai gandrīz visi projekti tomēr attiecas uz Rīgas iedzīvotājiem, tomēr arī Latvijas rajonu iedzīvotāju problēmām veltīta lielākā daļa projektu.

8.2.Sadarbības partnerību iekšējās darba organizācijas un plānošanas īstenošana

Projekta uzdevumu veikšanā projektos tiek realizēts **horizontālās sadarbības modelis**. Projekta funkcijas ir sadalītas starp iesaistītajiem partneriem, līdz ar to katrs veic un atbildīgs par savu funkciju izpildi un uzraudzību.

Centralizēta ir finanšu vadība, ko veic vadošais partneris, kā jau tas paredzēts līgumos. Vadošais SP prasa no pārējiem sadarbības partnerības dalībniekiem finanšu atskaites, pēc tam atskaitoties uzraudzības institūcijai (LM) par projektu ar informatīvās sistēmas starpniecību. Tas ir optimāls risinājums, lai novērstu risku, ka pārmērīga atbildību decentralizācija neļauj saņemt vienotu pārskatu par finanšu izlietojumu un atsevišķu aktivitāšu nerealizēšanu kāda partnera pieredzes vai finansējuma trūkuma dēļ.

Sadarbības partnerus saista sadarbības līgumi, stingri nodalīti katra partnera pienākumi, jo projektā partneri iesaistīti katrs ar noteiktu mērķi. Partneri līdzdarbojas darba grupā uz līdzvērtīgiem pamatiem. Šāds sadarbības modelis tiek vērtēts kā

optimāls un efektīvs. Tā kā projektos darbojas dažādu sektoru partneri, dažādu SP darba vadība ir atšķirīga, jo katra sektora partnera darbību regulē citi likumi.

Iekšējās sadarbības organizācija ir pārsvarā kā tiešie sadarbības tīkli, jo sadarbība notiek ar katru partneri.

8.3. Sadarbības partnerību uzraudzības sistēmas ieviešanas novērtējums

Analizējot informācijas sistēmu un tās ieviešanu, SP sniegtais vērtējums ir pretrunīgs. Visi SP to vērtē kā skaidru un saprotamu, lai gan komplicētu. Visiem tās apgūšana ir prasījusi gan laiku, gan piepūli projekta sākumā. Vienā gadījumā respondents norāda uz programmēšanas nepilnībām, jo, summējot ievadītos skaitļus, tie dod nepareizu rezultātu. Gadījumos, kad projektā ir liels partneru skaits, uzskaitē ir komplicēta un ļoti laikietilpīga. Pārsvarā visi vadošie partneri uzsver, ka uzskaites sistēma ir par daudz skrupuloza un tās realizēšanai tiek patērēts ļoti daudz laika, kas varētu tikt vēltīts projekta aktivitāšu veikšanai. Pozitīvi tiek vērtēta uzraudzības sistēma attiecībā uz informācijas kvalitāti un savlaicīgumu. Tikai viena projekta vadītājs(-a) atbild, ka uzskaites sistēma darbojas labi un problēmu nav bijis.

Vairāki vadošie sadarbības partneri uzsver, ka uzskaites sistēma ir ļoti smagnēja, daudz jāstrādā ar „copy” un „paste” atkārtotām darbībām, piem., katru reizi no jauna jāievada viss projekta administratīvais personāls. „Daudz tiek patērēts lieka darba un laika, jo katru ceturksni viss jāšāk ievadīt pilnīgi no jauna, un tā būs trīs gadus.” Izteikta kritika uzskaites sistēmai, ka tā ir ļoti sīkumaina, piem., „jānorāda, kāpēc projekta darbiniekiem vajadzīgs ūdens, cik slejas ir aizkariem. Būtu labi, ja LM palīdzētu ar padomu, kā pārvarēt birokrātiskās aplamības. Daudz laika tiek pavadīts nevajadzīgos sīkumos”. Tomēr no vadošās iestādes puses to var vērtēt kā atzinīgu soli, jo tas pēc iespējas detalizētāk ļauj izvērtēt finansējuma izlietojuma lietderību un sniegt pamatotas atskaites par ieviešanas procesa caurspīdīgumu un kontroli.

Kā atzīst intervētie sadarbības partnerības pārstāvji, uzraudzības sistēmas ir atbilstoša projekta aktivitāšu savlaicīguma fiksēšanai, iespējams, ka arī kvalitātes uzraudzībai, bet ar savām ļoti niansētajām prasībām, tā kavē projekta SP nodarboties ar projektā paredzētajām aktivitātēm.

8.4. Finanšu plānošanas un uzraudzības sistēma

Visi aptaujātie SP pārstāvji pozitīvi vērtē uzraudzības iestādes sniegto konsultatīvo un informatīvo atbalstu informācijas sistēmas apgūvē. Lai gan projekta sākumā nebija skaidra finansēšanas kārtība, tagad tā ir skaidra. Visi aptaujātie SP pozitīvi vērtē to, ka ir bijušas pieejamas gan konsultācijas informācijas sistēmas apgūvei, gan arī LM organizējusi seminārus. Uz visiem neskaidrajiem jautājumiem šajā jomā LM speciālisti ir snieguši operatīvas un izsmeļošas atbildes un paskaidrojumus.

Daži SP uzsver to, ka EQUAL ir jauna ne tikai SP, bet arī LM, līdz ar to visu laiku rodas jaunas problēmas. Ir bijušas atšķirības līguma jautājumu izpratnē starp SP un LM. Realizējot projektu, tā kā ir daudzšķautņaina partnerība, bija jāmeklē optimāls risinājums finanšu vadībai. Pārraudzība no tikai vienas birokrātiskas organizācijas

puses, prasības precīzi aizpildīt visus papīrus, pēc dažu SP domām, reizēm ierobežo iespējas realizēt jaunas, neprognozētas idejas. Bet pārsvarā ir panākta vienošanās ar LM par šo ideju realizāciju. Tā kā EQUAL paredz jaunu ideju realizāciju, projekta gaitā rodas pretrunas starp SP vēlmi, iespējām šīs idejas realizēt un LM prasībām precīzi izpildīt visus birokrātiskos noteikumus. SP vēlētos sagaidīt no uzraudzības institūcijas pretimnākšanu birokrātisko noteikumu piemērošanā reālajai situācijai, ņemot vērā to, „ka tie, kas ļoti labi pārzin birokrātiju, spēj to piemērot reālajai situācijai”.

Viena SP uzsver arī problēmas sadarbībā ar uzraudzības organizāciju, jo laikā netika iedots finansējums (atbilstoši projekta uzsākšanai). Tas radīja lielas grūtības ar avansa maksājumiem un norēķiniem.

SP pārsvarā vērtē izstrādātos projektu budžetus kā reālus un atbilstošus projektu mērķiem, uzdevumiem un paredzamajām aktivitātēm. Tiek pieļauta iespēja, ka darba gaitā būs nepieciešams mainīt budžeta detaļas, bet galvenajos vilcienos tas ir adekvāts.

Budžeta plānošanā ir ņemta vērā iepriekšējā pieredze, pašreizējās tirgus cenas, fiksēts algu līmenis ekspertiem. Daži projektu vadītāji atbild, ka ietvēruši arī zināmus riskus un inflāciju, daži tos nav ņēmuši vērā. Projektu vadītāji, kas paredzamos riskus, ieskaitot cenu kāpumu un degvielas cenu kāpuma tendences ietvēruši budžetā, uzskata, ka finansiāli riski projektus neapdraud. Kā budžeta risks tiek minēta situācija, ja kardināli paaugstinātos cenas visās jomās. Viena projekta vadītājs(-a) kā problēmu budžeta plānošanā nosauc līdzekļu pārdali nevis pa gadiem, bet pa izdevumu pozīcijām.

Budžeta plānošana netiek nosaukta kā problēma, bet problēma ir pati naudas plūsma, finanšu vadība jo, tā kā projektā iesaistītie partneri pārstāv dažādus sektorus (valsts, pašvaldības, sabiedriskās organizācijas, privātais sektors), tajos darbojas dažādi finanšu vadības mehānismi. Bet šīs problēmas tiek risinātas ar LM palīdzību un atbalstu.

Viens vadošais SP kā nepatīkamu pārsteigumu, kas iepriekš nav atrunāts, nosauc nepieciešamību sameklēt galvotāju 2.posma maksājumam.

Projekta vadītājs nodrošina finanšu kontroli projekta ietvaros, savstarpējās sadarbības līgumos ir atrunāta visu projekta īstenošanā iesaistīto pušu atbildība par finansējuma izlietošanu. Vadošais sadarbības partneris atskaitās uzraudzības institūcijai par finanšu izlietojumu, bet pieprasa un saņem finanšu atskaiti no katra partnera. Šādi organizēta finanšu atbildība nodrošina kontroli un caurskatāmību. Projektu vadītāji kopā ar projekta grāmatvedi regulāri - parasti reizi mēnesī - caurskata finanšu izlietojuma izdruku no Valsts kases.

8.5. Pašnovērtējuma īstenošanas nodrošinājums

Sadarbības partnerību pašnovērtējuma mērķis ir nodrošināt labāku *EQUAL* ietvaros apskatīto problēmu izpratni, un tas sevī ietver:

- uzraudzības pasākumus un dokumentāciju;
- darbību ietekmes novērtēšanu;

- darbību īstenošanas veida vai pašas partnerības funkcionēšanas novērtēšanu.

Novērtēšanas metodes atrunātas projekta pieteikumā, katram SP ir iekšējais novērtējums. Tā kā SP projektā darbojas pēc horizontālā principa, tie ir līdzvērtīgi un atskaitās viens otram. „Partneris kontrolē partneri.” Tiek pielietota savstarpējās salīdzināšanas metode un salīdzināta pašnovērtējuma indikatoru atbilstība aktivitāšu reālajai norisei.

Projekta katrā posmā notiek projekta aktivitāšu un to termiņu kontrole. Dažos projektos projekta dalībnieki paši izstrādājuši pašnovērtējuma indikatorus, balstoties uz savu, kā arī uz starptautiskās SP pieredzi. Dažos projektos pašnovērtējums tiek veikts, izmantojot pašnovērtējuma sistēmu, kas izveidota, vienkāršojot uzraudzības iestādes izveidoto informācijas sistēmas modeli.

Projektos notiek regulārs iekšējais audits. Sarakstītas aktivitātes pa laikiem un saturiski. Fiksēta arī nobīde, kas radusies naudas dēļ, nevis projekta veicēju dēļ. Fiksēts personāls, iekārtas, izdevumi, sasniegumi, novērtēti riski, tas tiks darīts vadības sanāksmē, visas tikšanās reizes, finanšu kopsavilkums, visi sadarbības plāni un sadarbības partneri. Ārējais audits pārsvarā plānots projekta beigās.

Par pašnovērtējuma realizāciju atbildīgs ir projekta vadītājs(-a). Ir projekti, kuros ir paredzēts projekta novērtētājs, kas veic projekta pašnovērtējumu, kas izstrādā metodes un instrumentus tā realizācijai. Pēc respondentu domām, šo metožu saskaņošana ar piesaistītajiem vērtēšanas speciālistiem, nodrošina pašnovērtējuma augstāku kvalitāti.

Pašnovērtējuma periodi jau projektā fiksēti, kas iezīmējas ar nozīmīgu aktivitāšu noslēgumu, piem., personāla nokomplektēšana, pētījuma noslēgums. Spriežot pēc veiktajām intervijām, iekšējās uzraudzības noteiktais periodiskums dažādos projektos ir ļoti atšķirīgs. Dažu projektu ietvaros katru nedēļu projekta vadītājs atskaitās par projekta gaitu, un reizi ceturksnī vadības sanāksmē notiek atskaite par visām aktivitātēm un trūkumiem. Dažos projektos pašnovērtējuma veikšana ir paredzēta projekta katra posma noslēgumā. Dažos projektos, spriežot pēc intervijās saņemtajām atbildēm, projekta pašnovērtējums paredzēts 3. posmā.

9. Vadības un īstenošanas sistēmas starpvalstu sadarbības līmenī novērtējums

9.1. Starpvalstu sadarbības ieguldījuma novērtējums

Gandrīz visu projektu ietvaros pašlaik (31.08.2005) ir noslēgti starptautiskās sadarbības līgumi, izņemot dažus gadījumus, kad vēl nav saņemta atbilde no visiem izvēlētajiem potenciālajiem starptautiskās sadarbības partneriem. Pārsvārā SSL ir noslēgti ar SP, kas darbojas vienādās tematiskajās jomās: no 40 starptautiskās sadarbības partneriem 25 darbojas tai pašā tēmā, bet 15 – citā tēmā. Sadarbības partnerus, kas darbojas atšķirīgās jomās, vieno kopīgi mērķi, un to funkcijas un uzdevumus nosaka starpvalstu savstarpējās sadarbības līgumi.

Izvēlēti pieredzējuši starptautiskās sadarbības partneri, kuru pieredzi varēs izmantot un kas jau tikusi izmantota, strādājot pie projekta pieteikuma. To intervētie SP pārstāvji uzskata par galveno. Lai gan jau notikušās tikšanās var vērtēt kā pozitīvas, pagaidām vēl grūti vērtēt viņu reālo ieguldījumu un cik tas atbildīs plānotajam. Lai gan ārvalstu pieredzi pilnīgi pārnest uz Latviju nevar, tomēr viņu aprobētā pieredze ir ieguvums.

Ekspertu intervijās uzsvērts, ka Starpvalstu sadarbībai ir ļoti liela loma un tieši tai ir liela pievienotā vērtība. Ja projektu dalībnieki aktīvi strādās un apgūs pieredzi, ko var iegūt no starpvalstu sadarbības, paredzams, ka ieguvēji būs ne tikai projektu dalībnieki un pilotprojektos iesaistītās personas, bet tiks sagatavoti priekšlikumi sociālās politikas attīstības jomā. Eksperti uzsver, ka ir bijuši vairāki mācību braucieni pie starptautiskās sadarbības partneriem, kuros gūta padziļināta izpratne par partneru aktivitātēm, kas var dot augstu pievienoto vērtību politikas izstrādē. Svarīgi uzsvērt, ka projektiem no starptautiskās sadarbības jāgūst pietiekams pamatojums un ieviešanas mehānisms, lai plānoto rezultātu varētu ieviest Latvijā

Kā intervijās norādīja SP pārstāvji, sadarbības līgumi ir noslēgti ar visiem galvenajiem starptautiskās sadarbības partneriem. Nav apstiprinājušās Latvijas sadarbības partnerību bažas, ka neizdosies atrast sadarbības partnerus Rietumu bloka valstīs. Daudzu Rietumvalstu projekti iesaistījušies sadarbības partnerībās, taču projektu pārstāvji norādīja, ka vieglāk atrast kopīgu valodu un vieglāk saprasties ir ar Austrumu bloka valstu pārstāvjiem. To nosaka līdzīga vēsturiskā pieredze, līdzīgas problēmas un valstu situācija. Starptautisko sadarbības partneru izvēli, galvenokārt, noteica līdzīgas tēmas, kā arī kopīga sadarbības pieredze iepriekšējos projektos.

Kā grūtības, kas radušās kontaktējoties ar starptautiskās sadarbības partneriem, tika norādīts tas, ka Eiropas Vidusjūras reģiona valstu pārstāvji nelabprāt lieto angļu valodu, kas apgrūtina kontaktēšanos.

9.2. Starpvalstu sadarbības atbildības sadalījuma novērtējums

Pēc projektu vadītāju domām, SSL ir skaidri definēta katra partnera loma, lēmumu pieņemšanas un organizatoriskā kārtība kopējo darba programmu īstenošana, sekojot līdzī tam, lai nacionālās aktivitātes būtu saistītas ar starptautiskajām dimensijām. Projektos, kuru pieteicējas organizācijas ir ar lielāku starptautisko sadarbības pieredzi

un kas darbojas vairākos starptautiskos tīklos, ir starptautiskās sadarbības koordinators.

Visi sadarbības partneri intervijās norādīja, ka starptautiskajā sadarbībā ir skaidri definēts atbildības sadalījums un katram ir skaidri noteiktas plānotās aktivitātes, loma un uzdevumi starptautiskajā partnerībā. katrs zina, kādi pasākumi notiks, kādi ir viņu uzdevumi šajos pasākumos, kas katram jāsaņem „kā mājas darbs”. Daži projektu pārstāvji norādīja, ka plānos sadarbība izskatās skaidra un saprotama, bažas rada praktiskā īstenošana, jo lielas pieredzes tieši šo sadarbību ietvaros vēl nav nevienam no projektu ieviesējiem.

9.3. Starpvalstu sadarbības finanšu resursu plānošanas sistēma

Starpvalstu darba programmu īstenošanai paredzēto budžetu respondenti pārsvarā vērtē kā reālistisku un atbilstošu. Intervētie projektu pieteicēji uzskata, ka problēmas varētu radīt budžeta pozīciju sadalījums pa gadiem. Grūtības nākotnē varētu rasties, neparedzēti strauji ceļoties cenām, piemēram, „nav iespējams prognozēt avio biļešu cenas pēc 2-3 gadiem”.

9.4. Potenciālo šķēršļu un risku novērtējums

Intervētie vadošie partneri atbild, ka šķēršļu šajā jomā pārsvarā nav bijis, lai gan projekta sākumā vēl grūti spriest par to. Kā izņēmums tiek nosaukti daži gadījumi, kad valodas barjeras dēļ bijušas grūtības saprasties ar Spānijas un Francijas SP, kas nerunāja angļiski. Tādos gadījumos palīdz SP, kas labi zina vairākas svešvalodas. Ir ierosinājums SSL ietvert noteikumu, ka visiem SP obligāti jāzina projekta saziņas valoda (angļu valoda).

Viena projekta pārstāve atzīst, ka vieglāk sadarboties ar Austrumeiropas SP, jo kopīga pagātnes pieredze palīdz vieglāk saprasties.

Kādā projektā no starptautiskā sadarbības partnera puses ir bijusi neizpratne par Latvijas vadošā partnera interesi par viņu valstu sociālās politikas niansēm. Bet vienojoša bijusi kopīgā atziņa, ka „vienas valsts pieredzes pārņemšana uz citu valsti pilnīgi identiskā veidā nav iespējama.”

9.5. Uzraudzības sistēmas novērtējums

Pārsvarā projektu vadītājiem vēl grūti vērtēt starptautiskās sadarbības uzraudzības un novērtēšanas efektivitāti, jo projekti ir sākuma posmā. Kopīgo darbību uzraudzība paredzēta tāda pati kā ar vietējiem partneriem, proti, tiks vērtētas projekta aktivitātes, termiņi, iesniegti finanšu pārskati. Pēc respondentu uzskatiem, arī starptautiskās sadarbības partnerības uzraudzībā un novērtēšanā ir paredzēts pārāk daudz birokrātijas. Projekta aktivitātes tiek vērtētas gan ar objektīvu indikatoru palīdzību, gan subjektīvi. Bet subjektīvais vērtējums ir grūti fiksējams uzskaites sistēmā.

10. Pielikumi

10.1. Aktualizētais situācijas apraksts un SVID analīze

Sociāli ekonomiskās situācijas apraksts

Latvijas iedzīvotāju skaits kopš 1989.gada samazinās, kas saistīts ar dabisku kustību (mirušo skaitam pārsniedzot jaundzimušo skaitu), kā arī iedzīvotāju emigrācijas pārsvaru pār imigrāciju. 2004.gada sākumā iedzīvotāju skaits bija 2 319,2 tūkst. 2004.gada sākumā galvaspilsētā Rīgā dzīvoja 735 241 tūkst. iedzīvotāju.

Latvijā ir sieviešu skaita pārsvars pār vīriešiem. 2003.gadā Latvijā bija 54% sieviešu un 46% vīriešu. Līdzīgi kā citās Eiropas valstīs, Latvijā jaundzimušo paredzamais mūža ilgums sievietēm (2003.gadā 76,9) pārsniedz paredzamo mūža ilgumu vīriešiem (2003.gadā 65,9).

Lielāko īpatsvaru Latvijas iedzīvotāju nacionālajā sastāvā veido latvieši (2004.gadā 58,6% no iedzīvotāju kopskaita) un krievi (2004.gadā 28,6% no iedzīvotāju skaita).⁷

Dzimumstības procesā 2002-2003.gadā bija vērojamas nelielas pozitīvas tendences, taču 2004.gadā jaundzimušo skaits bija 20,3 tūkst. bērni, kas ir mazāk nekā 2003.gadā. Uz 1000 iedzīvotājiem dzimumstības līmenis samazinājās par 2,2%. Summārais dzimumstības koeficients 2004.gadā samazinājās salīdzinājumā ar 2003.gadu par 3,8% un bija tikai 1,24. Pašlaik tas tikai nedaudz pārsniedz pusi no lieluma (2,1-2,2), kas nepieciešams paaudžu nomainīšanai. Zemie dzimumstības rādītāji Latvijā nākotnē novedīs pie ievērojamas darbaspēku resursu samazināšanās.⁸

Tautsaimniecības izaugsmes tempi pēdējos gados ir bijuši ļoti strauji – vieni no augstākajiem ES. Kopš 2000.gada vidēji ik gadu IKP ir palielinājies par 7,6%, bet 2004.gadā tas pieauga vēl straujāk - par 8,5%.⁹

Paralēli tomēr vērojams straujš inflācijas līmeņa kāpums, ja 2003.gadā tas bija vidēji 2,9%, tad 2004.gadā vidēji tas bija 6,2%. Atbilstoši Eurostat datiem 2005.gada jūnijā Latvijā bija augstākā inflācija starp ES dalībvalstīm pēdējo 11 mēnešu laikā. Vislielākais cenu kāpums 2004.gadā bija pārtikas produktiem (+10%), medicīnas pakalpojumiem (+11,3%), elektrībai (+15,4%), gāzei (+15,8%), medikamentiem (+17,5%).

Salīdzinot IKP uz vienu iedzīvotāju (aprēķinot pirktspējas paritātes vienībās) 2004.gadā Latvijā pēc Eurostat novērtējuma bija 43,7% no ES-25 vidējā līmeņa (salīdzinājumam – 2002.gadā bija tikai 35% no ES vidējā rādītāja).¹⁰ Tomēr būtiskas ir atšķirības starp reģioniem. Viszemākais IKP apjoms uz vienu iedzīvotāju – divreiz mazāks nekā vidēji Latvijā, bija Latgalē.¹¹

Lai gan Ekonomikas ministrijas sagatavotais Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību (2005.gada jūnijs) norāda, ka līdz ar ekonomisko izaugsmi palielinās arī iedzīvotāju ienākumi, vienlaikus tiek atzīmēts, ka iedzīvotāju ienākumu pieaugums ir ļoti nevienmērīgs, aug materiālās labklājības polarizācija, relatīvi augsts ir nabadzīgo iedzīvotāju skaits valstī. Džini indekss laikā kopš 2001.gada līdz 2003.gadam ir pieaudzis no 0,34 līdz 0,36.

Visvairāk nabadzības un sociālās atstumtības riskiem Latvijā ir pakļautas daudz bērnu ģimenes ar trijiem un vairāk bērniem, vecāki (pārsvarā sievietes) kuri vieni audzina

⁷ CSP "Demogrāfija, 2004"

⁸ Nacionālā attīstības plāna projekts

⁹ Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību, 2005.gada jūnijs

¹⁰ Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību, 2005.gada jūnijs

¹¹ Latvijas Nacionālā rīcības plāna nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai 2004.-2006.gadam īstenošanas gaita 2004.gada, Informatīvais ziņojums

bērnus, invalīdi, vecie ļaudis, personas, kuras atbrīvotas no ieslodzījuma vietām, bezdarbnieki, bezpajumtnieki, čigāni un cilvēku tirdzniecības upuri.¹² Aplūkojot mājsaimniecības locekļu vecuma struktūru kvintīļu grupās, redzams, ka 1.un 2.višnabadzīgākajās kvintīlēs atrodas gandrīz puse no visiem Latvijā dzīvojošajiem bērniem vecumā līdz 17 gadiem – 48,2%. Mājsaimniecības, kurās galvenais pelnītājs ir sieviete arī ievērojami biežāk atzīst, ka ir nabadzīgas vai atrodas uz nabadzības sliekšņa, nekā tās, kurās galvenais pelnītājs ir vīrietis¹³.

Rīcībā esošo ienākumu struktūra parāda, ka lielāko daļu visās mājsaimniecībās sastāda tieši algotā darba samaksa 60,4% un sociālie transferti 27,2% (t.sk. pensijas 19,3%). Lauku rajonos algotā darba samaksa sastāda salīdzinoši mazāku ienākumu daļu 48,9% (salīdzinoši Rīgā 65,4%), savukārt lielāka ir transfertu daļa 33,6% (salīdzinoši Rīgā – 21,9%). Trešā lielākā rīcībā esošo ienākumu daļa lauku rajonos – 12,7% ir neto ienākums no lauksaimniecības.

Ienākumi no uzņēmējdarbības vai pašnodarbinātības galvaspilsētā gandrīz trīs reizes pārsniedz to īpatsvaru lauku rajonos (Rīgā – 8,3%, lauku teritorijās vidēji 3,3%).

Augstais sociālo transfertu īpatsvars (īpaši pensijas) kopējo rīcībā esošo ienākumu struktūrā lauku teritorijās apliecina sabiedrības novecošanās tendenci un darbaspējīgā vecuma iedzīvotāju aizplūšanu uz pilsētām. Savukārt zemais pašnodarbināto īpatsvars lauku rajonos varētu tikt skaidrojams arī ar laukos dzīvojošo darbaspējīgo iedzīvotāju nepietiekamo iniciatīvu un nepieciešamo zināšanu trūkumu.

Nemot vērā salīdzinoši lielo iedzīvotāju skaitu, kuriem galvenie ienākumi tomēr ir darba alga, jāņem vērā arī minimālās darba algas paaugstināšanas nepieciešamību, jo saskaņā ar statistikas datiem 2004.gadā strādājošo skaits, kuriem darba samaksa ir līdz un minimālās darba algas apmērā (Ls80), bija 101,6 tūkstoši cilvēku no kopskaita jeb 15%, īpaši reģionos. Saskaņā ar koncepciju par minimālo darba algu, minimālās darba algas apjoms sākot ar 2004.gada 1.janvāri tika paaugstināts no Ls 70 līdz Ls 80. Kaut arī Nacionālās trīspusējās sadarbības padomē (NTSP) sociālie partneri un valsti pārstāvošā Labklājības ministrija konceptuāli vienojās par minimālās darba algas paaugstināšanu līdz 90 latiem 2005.gadā, valdība pieņēma lēmumu šogad minimālo darba algu nepaaugstināt. Šādā apmērā to paredzēts paaugstināt no nākamā gada.

Uzņēmējdarbības vides apraksts

Ekonomikas funkcionēšanai labvēlīgas vides veidošanā būtisks priekšnosacījums ir uzņēmumu skaita pieaugums. Saimnieciskās darbības intensitāte Latvijā, salīdzinot ar 2002.gadu ir ievērojami palielinājusies. 2002.gadā ekonomiski aktīvu uzņēmumu skaits uz 1000 iedzīvotājiem bija 18, kā īstermiņa mērķi uzrādot 19 uzņēmumu sasniegšanu 2004.gadā un tikai 30 – vidējā termiņā 2010.gadā (jāatzīmē, ka ES-15 vidējais rādītājs bija 40-60 uzņēmumi jau 2002.gadā). Šobrīd vērojami ievērojami uzlabojumi, jo 2003.gadā uz 1000 iedzīvotājiem bija 40 uzņēmumi, savukārt 2004.gadā - 43¹⁴.

Pēdējo gadu statistika liecina par pozitīvām tendencēm jaundibināto uzņēmumu skaita pieauguma ziņā – Lursoft pieejamā statistika rāda, ka 2003.gadā kopumā ir reģistrēti 7690 jaundibinātu uzņēmumu. 2004.gadā reģistrēti 10 228 jaundibinātie uzņēmumi,

¹² Latvijas Nacionālā rīcības plāna nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai 2004.-2006.gadam īstenošanas gaita 2004.gada, Informatīvais ziņojums

¹³ Saskaņā ar Mājsaimniecības budžeta pētījumu 2003.gadā 10% sievietes ekonomisko pašvērtējumu sniegušas – mēs esam nabadzīgas (vīrieši-5,1%); bet 35,9% sieviešu - mēs neesam nabadzīgi, bet esam uz nabadzības sliekšņa (vīrieši – 24,7%)

¹⁴ CSP dati

kas ir par 33% vairāk nekā 2003.gadā, turklāt šis ir bijis lielākais pieaugums pēdējo astoņu gadu laikā¹⁵.

Kopumā vērtējot 2005.gada pirmajā ceturksnī pēc provizoriskajiem datiem Latvijā bija 48 252 ekonomiski aktīvi uzņēmumi¹⁶, no kuriem 47 907 jeb vairāk nekā 99% atbilda MVU kategorijai (ņemot vērā tikai strādājošo skaitu). Latvijā ekonomiski aktīvo MVU sadalījums pēc to lieluma ir līdzīgs tam kāds tas ir ES valstīs: mikrouzņēmumi – 76%, mazie uzņēmumi – 20%, vidējie uzņēmumi – 4%. MVU kopumā nodarbināti 69,9% no privātā sektorā strādājošiem valstī, kas rada 63,2% no IKP¹⁷.

2004.gadā investīciju līmenis tautsaimniecībā saglabājas augsts (investīcijas pamatlīdzekļos 2004.gadā palielinājās par 17,3%). Investīciju procesu labvēlīgi ietekmēja finanšu līdzekļu pieejamības iespēju uzlabošanās, pakāpeniskā ilgtermiņa kredītu likmju samazināšanās un augstie izaugsmes tempi¹⁸.

Izveidotās aizdevumu garantiju sistēmas pilnveidošanai ir izstrādāta un apstiprināta nacionālā programma „Aizdevumu garantiju sistēmas attīstība”. 2004.gadā Latvijas Garantiju aģentūra izsniedza garantijas kopumā 20 uzņēmumiem par kopējo summu, kas sasniedz gandrīz 658 tūkst latos. Tas ļāva uzņēmējiem piesaistīt investīcijas kredītresursu veidā vairāk kā 1 miliona apmērā – 1 285 154¹⁹.

Salīdzinājumā ar 2003.gadu, 85% no 2004.gadā ienākošajām ārvalstu investīcijām bija saistītas ar ES valstu investoriem²⁰.

Kopumā Latvija tiek pozitīvi vērtēta par uzņēmējdarbības administratīvo šķēršļu novēršanu, ierindojojot to starp pirmajām 30 pasaules valstīm.²¹ No 2004.gada 1.janvāra uzņēmumiem ir samazināta arī ienākumu nodokļa likme no 19% uz 15%.

Nodarbinātības tendences

Saskaņā ar Latvijas Darbaspēka apsekojuma datiem gandrīz nemainīgs laikā no 2003.-2004.gadam ir saglabājies iedzīvotāju skaits vecumā no 15-64 gadiem – salīdzinoši 68,2% un 68,4% (no tiem 2004.gadā 71,5%- vīrieši un 65,8%-sievietes). Ekonomiskā aktivitāte iedzīvotāju grupā no 15-74 gadiem²² 2004.gadā bija 62,6% (no tiem 68,7% vīrieši; 57,2% sievietes). Ekonomiskā aktivitāte (15-74 gadu vecuma grupā) 2004.gadā lielāka ir pilsētās – 64,4%, nekā laukos – 58,7%; visaugstākā Rīgā – 68,4%, bet viszemākā Latgalē-47,4%.

Vidējais vecums, kad iedzīvotāji pārtrauc ekonomisko aktivitāti, Latvijā divu gadu laikā bija samazinājies no 62,4 gadiem (2001.gadā) līdz 60,3 gadiem (2003.gadā) (ES25 2003.gadā – 61,0 gadi), kas vērtējama kā ļoti negatīva tendence.²³

Nodarbinātības līmenis darbaspējas iedzīvotāju vidū (15-64 gadi) salīdzinājumā ar 2003.gadu nedaudz palielinājies (par 0,5 procenta punktiem) un 2004.gadā sasniedza 62,3% (sievietēm 58,5%, vīriešiem 66,4%), tomēr tas ir nedaudz zemāks nekā ES-25

¹⁵ Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību, 2005.gada jūnijs

¹⁶ Bez zemnieku saimniecībām un pašnodarbinātām personām, kuras veic saimniecisko darbību.

¹⁷ Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību, 2005.gada jūnijs

¹⁸ Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību, 2005.gada jūnijs

¹⁹ Informatīvais ziņojums „Par Latvijas Mazo un vidējo uzņēmumu attīstības programmas 2004.-2006.gadam izpildes rezultātiem par tās pirmo darbības gadu.

²⁰ Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību, 2005.gada jūnijs

²¹ Pasaules Bankas, Starptautiskās finanšu korporācijas un Oksfordas universitātes kopīgi veidots pārskats „Doing Business in 2005”

²² Iedzīvotāju skaita sadalījums un Īpatsvari pēc ekonomiskās aktivitātes pieejami tikai šādā vecuma grupā.

²³ Informatīvais ziņojums „Latvijas Nacionālā rīcības plāna nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai 2004.-2006.gadam īstenošanas gaita 2004.gadā”, 8

vidējais rādītājs 2004.gadā – 63,3 % (sievietēm - 55,7%, vīriešiem - 70,9%).²⁴ Salīdzinoši augstais sieviešu nodarbinātības līmenis skaidrojams tradicionāli ar pakalpojumu un mazumtirdzniecības sektoru lielo īpatsvaru tautsaimniecībā. Salīdzinot kopējo nodarbināto iedzīvotāju (15-74) skaitu absolūtos skaitļos 2003. un 2004.gadā vērojams neliels nodarbināto iedzīvotāju skaita pieaugums attiecīgi no 1006,9 tūkst līdz 1017,7 tūkst; t.sk. sievietēm no 490,2 līdz 495,9 tūkst, bet vīriešiem 516,6 līdz 521,8 tūkst.). Izvērtējot attīstību reģionālajā griezumā redzams, ka visstabilākais nodarbināto iedzīvotāju skaita pieaugums vērojams tieši Rīgā, savukārt atsevišķos reģionos Vidzemes, Kurzemes, bet īpaši Zemgales – tas pat samazinājies (sīkāk skat.tabulu Nr.1)²⁵.

Reģioni (15-74)	2003.gads			2004.gads		
	Siev.	Vīr.	Kopā	Siev.	Vīr.	Kopā
Rīgas	223,3	223,3	446,6	230,1	230,1	460,2
Vidzemes	67,3	79,0	146,3	71,6	74,3	145,9
Kurzemes	64,6	68,8	133,4	62,0	70,5	132,5
Zemgales	69,7	78,0	147,7	64,9	76,7	141,6
Latgales	65,3	67,6	132,9	67,3	70,3	137,6
Pavisam	490,2	516,6	1006,9	495,9	521,8	1017,7

Tab.Nr.1 Nodarbināto iedzīvotāju skaits absolūtos skaitļos, tūkstošos (15-74)

Darbspēka koncentrāciju Rīgas rajonā var izskaidrot ar labākām uzņēmējdarbības, darba un izglītības iespējām, kā arī labāku infrastruktūru galvaspilsētas apkārtnē.

Bezdarba līmenis vecuma grupā no 15 līdz 64 gadiem, laikā kopš 2000.gada no 14,4% ir samazinājies līdz 10,1% 2004.gadā (sievietēm 10,7%, vīriešiem – 9,4%); ES-25 vidējais bezdarba līmenis uz 2004.gada pavasari – 9,4%, bet dzimumu griezumā attiecīgi 10,2% un 8,7%.²⁶

Pašnodarbināto personu skaita pieaugums valstī kopumā no 61,4% 2003.gadā palielinājies līdz 62,9% (t.sk. sievietēm attiecīgi no 25,6% līdz 27,5%).

Aplūkojot pamatdarbā nodarbināto statusu sadalījumā pret dzimumu, varam konstatēt, ka sievietes darba ņēmējas 2004.gadā bija 88,2% (vīrieši 86%), savukārt darba devējas (īpašnieces) gandrīz uz pusi mazāk kā vīrieši – attiecīgi 2,4% un 4,3%. Salīdzinot ar gadu iepriekš sieviešu skaits šajā statusā ir nedaudz pieaudzis, bet vīriešu gluži pretēji – nedaudz samazinājies.

Latvijas darbaspēka vidējais izglītības līmenis

Pēc Darbspēka apsekojuma datiem vidējais darbaspēka izglītības līmenis ir samērā augsts un tas turpina pakāpeniski paaugstināties. 2004.gadā 21,3% ekonomiski aktīvo iedzīvotāju bija ar augstāko izglītību (2003.gadā -19%) 64,8% - ar vidējo izglītību, bet 14,1% tikai ar pamatskolas un zemāko līmeņu izglītību. Ievērojami augstāks izglītības līmenis ir tieši ekonomiski aktīvām sievietēm – 2004.gadā 26% bija augstākā izglītība (vīriešiem 16,8%), tāpat krietni augstāks procentuālais rādītājs ir vīriešiem ar pamatskolas un zemāko līmeņu izglītību – 17,5% 2004.gadā (sievietēm – 10,3%). To ekonomiski aktīvo cilvēku skaits, kuriem ir augstākā izglītība, abu dzimumu grupās, palielinās²⁷. Neskatoties uz salīdzinoši augsto izglītības līmeni, joprojām vērojams

²⁴ Informatīvais ziņojums „Latvijas Nacionālā rīcības plāna nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai 2004.-2006.gadam īstenošanas gaita 2004.gadā”, 8

²⁵ Rīcības plāns nabadzības mazināšanai

²⁶ Eurostat, LFS, 2004

²⁷ CSP, Darbspēka apsekojums

tādu zināšanu un praktisku iemaņu trūkums, kas ir būtisks konkurētspējas nodrošināšanai tirgus ekonomikas apstākļos – IKT, valodas, mārketinga un vadības metodes.

Atbilstoši CSP apsekojumam Latvijā iedzīvotāju skaits, kas 2004.gada 2.ceturksnī lietoja datoru, sasniedzot 41%, bet internetu 33%. 2004.gada sākumā Latvijā datorus lietoja 53% uzņēmumu, 41% uzņēmumu bija interneta pieslēgums, bet 15% uzņēmumu bija mājas lapa internetā. Ievērojami atšķiras datoru lietošana lielajos un mazajos uzņēmumos. Uzņēmumos, kuros darbinieku skaits ir no 1-9, datorus lietoja 43% uzņēmumu, 31% uzņēmumu bija interneta pieslēgums, 10% uzņēmumu bija mājas lapa internetā, bet uzņēmumos, kuros darbinieku skaits bija 10 un vairāk attiecīgi – 85%, 72% un 32%²⁸. Aizvien iepirkumus internetā veic maza daļa Latvijas iedzīvotāju (2003.gada nogalē – 1,5%), tomēr norēķinu karšu skaits pārsniedz 1 milj. Un 8,6% iedzīvotāju lieto internetbanku pakalpojumus, kas norāda uz lielu e-komercijas attīstības potenciālu, kurš netiek izmantots. Kopumā 2003.gada decembrī specializētajās interneta tirgus vietās pārdošanu veica aptuveni 10% Latvijas iedzīvotāju.

Aplūkojot bezdarbnieku sastāvu pēc izglītības 2004.gadā, redzams, ka vislielākajam skaitam jeb 46,1% no visiem bezdarbniekiem ir vispārējā izglītība, 38,2% - profesionālā izglītība, bet gandrīz 7% - augstākā izglītība.²⁹ Vismazākais darba meklētāju skaits 2004.gadā – 8,7% ir to darba meklētāju vidū, kuriem ir augstākā izglītība.

Ekonomiski aktīvo jauniešu īpatsvars ir salīdzinoši neliels un 2003.gadā veidoja 36,8% no jauniešu kopskaita, jo Latvijā ir liels studējošo skaits (539 studējošie uz 1000 iedzīvotājiem). Tajā pašā laikā ekonomiski aktīvo iedzīvotāju īpatsvars vecumā no 55 līdz 64 gadiem bija 47,9% no attiecīgās iedzīvotāju grupas.

Nemot vērā demogrāfisko situāciju, kad darba tirgū sāk ienākt 80.-os gados dzimušie (dzimstība bija gandrīz divas reizes augstāka nekā šobrīd), un pieaugošo dienas nodaļas studentu skaitu (apzinoties situāciju darba tirgū un pieprasījumu pēc augstākas kvalifikācijas darbaspēka, jaunā paudze ir motivēta mācīties), var prognozēt labi izglītota, jauna darbaspēka pieplūdumu tuvākajos gados.

Demogrāfiskās prognozes liek secināt, ka darbaspēka skaits visumā saglabāsies stabils līdz 2010.gadam. Tomēr darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaits varētu strauji kristies starp 2010. un 2020.gadu. šo kritumu pavadīs būtiskas izmaiņas darbaspēka vecuma struktūrā strauji samazinoties 15-24 gadu vecu jauniešu skaitam, toties pieaugot 45-64 gadu vecu cilvēku skaitam. Tādēļ par satraucošu uzskatāma pašreizējā tendence, ka studējošie aizvien izvēlas apgūt vairāk tieši sociālās un humanitārās zinātnes nevis inženierzinātnes, informācijas tehnoloģijas un citas eksaktās jomas, kas būs aktuālas arī 2020.gadā, kad Latvijai īpaši svarīgs būs progresīvs, elastīgs un uz zināšanām balstīts ekonomikas apstākļiem atbilstošs darbaspēks lielākajā darbaspējas vecuma grupā.

Vērtējot pašreizējo valsts politiku izglītības jomā, redzams, ka, piemēram, 2004.gadā no kopējā budžeta vietu skaita tehnisko un dabaszinātņu programmām tika atvēlētas 42,79% budžeta vietu (kas gan salīdzinoši ar identisku rādītāju 2003.gadā ir nedaudz pieaudzis no 40,99%).

Aplūkojot sīkāk absolventu sadalījumu pa izglītības tematiskajām grupām 2004./2005.akadēmiskajā gadā redzams, ka 54,9% studentu iegūst izglītību sociālajās zinātnēs, komerczinībās un tiesībās, savukārt inženierzinātnēs, tehnoloģijas un

²⁸ Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību, 2005.gada jūnijs

²⁹ Avots: NVA interneta mājas lapa www.nva.lv

būvniecību absolvē tikai 7,6%, bet dabaszinātnes, matemātiku un informācijas tehnoloģijas tikai 5,4%.

Aplūkojot valsts budžeta finansēto studentu skaita izmaiņas izglītības tematiskajās grupas redzams, ka pēdējo 5 gadu laikā (1999./00.-2004./05. ak.g.) tikai nedaudz pieaudzis to studējošo skaits, kas par valsts līdzekļiem ieguvuši izglītību dabas zinātnēs, matemātikā un informācijas tehnoloģiju jomā (attiecīgi 4317 un 4370 studenti), bet inženierzinātnēs, tehnoloģijās un būvniecībā studentu skaita izmaiņas ir pat negatīvas (attiecīgi - 7018 un 6709). Savukārt aplūkojot maksas studentu izmaiņas identiskā griezumā redzams, ka visstraujākais pieaugums ir tieši sociālajās zinātnēs, komerczinībās un tiesību zinātnēs (no 42300 līdz 65144), tomēr arī inženierzinātnēs, tehnoloģijās un būvniecībā studentu skaits ir krasi pieaudzis, attiecīgi no 3293 līdz 5323. Neliels pieaugums minētajos akadēmiskajos gados vērojams arī dabas zinātnēs, matemātikā un informācijas tehnoloģiju jomā (attiecīgi 2008 un 2864).

Kopumā augstākās izglītības studiju programmu sadalījums pa nozarēm liecina, ka tādām jomām kā dabaszinātnes un inženierzinātnes aizvien valstiski netiek piešķirta prioritāra loma. Tādēļ valstij jāveic reformas, lai pēc iespējas efektīvāk novirzītu budžeta finansējumu jomām, kas ir nepieciešamas konkurētspējīgas ekonomikas attīstībai, pretējā gadījumā iespēja iegūt perspektīvu izglītību, tādējādi nodrošinot sev ceļu uz iekļaušanos darba tirgū, šobrīd ir tikai maksātspējīgākajai Latvijas sabiedrības daļa. Papildus nepieciešamas investīcijas arī atbilstošām modernām tehnoloģijām un infrastruktūrai, kā arī jāveicina sadarbība ar darba devējiem, ko veiksmīgi uzsākusi NVA pie reģionālajām filiālēm visā Latvijas teritorijā izveidojot konsultatīvās padomes, kurās iesaistīti arī darba devēji.

Jaunieši

Darbspēka apsekojuma dati liecina, ka jauniešu vidū (vecumā no 15-24 gadiem) 2004.gadā aizvien bija salīdzinoši augsts bezdarba līmenis – 19% (2002.gadā - 20,8%). Neskatoties uz to, ka jauniešu kopējais bezdarba līmenis šajā vecuma grupā tikai nedaudz pārsniedz ES vidējo bezdarba rādītāju 15-24 gadus veciem cilvēkiem (ES 25 - 18,7%), būtiskas atšķirības jauniešu bezdarba rādītājos vērojamas aplūkojot tos dzimumu griezumā. 2004.gadā šajā vecuma grupā bez darba bija 14,3% vīriešu un 25,7% jeb par 11,4% vairāk sievietes (ES 25 vīriešiem – 18,1%, sievietēm 19,3%).

Darba meklētāju īpatsvars jauniešu vidū ir augstāks, nekā vecāku iedzīvotāju vidū. Latvijā 2004.gadā darba meklētāju īpatsvars jauniešiem vecumā no 15-24 gadiem bija 18,2%, ka ir par 0,3 procentpunktiem mazāk nekā iepriekšējā gadā (2003.gadā – 18,5%).

Jauniešu bezdarbnieku, kuri uzskaitē ir ilgāk par 6 mēnešiem, īpatsvars kopējā jauniešu –bezdarbnieku skaitā-36,2% (2003.gadā 37,5%). Bezdarbnieku īpatsvaram augstskolu absolventu vidū ir tendence pieaugt - 2001.gadā tas bija 0,8%, bet 2004.gada oktobrī tas sasniedz jau 1,2%.³⁰

Galvenie iemesli augstajam jauniešu bezdarbam ir darba tirgus prasībām neatbilstoša un/vai nepietiekama izglītība un praktiskās darba pieredzes trūkums.³¹

Liels skaits jauniešu (18-25 gadi) ir bez vidusskolas vai profesionālās izglītības. Atskaitīto audzēkņu skaits profesionālās izglītības iestādēs salīdzinot datus uz 2004.gada 1.janvāri un 2005.gada 1.janvāri, ir palielinājies no 6698 līdz 6974, tātad gandrīz par 300 cilvēkiem. Aplūkojot rādītājus dzimumu griezumā, redzams, ka galvenokārt pieaugums vērojams tieši vīriešu vidū, kuru skaits atskaitīto grupā minētā

³⁰ A.Rahvargers „Daži secinājumi par augstskolu absolventiem, izmantojot NVA un IZM datus”, www.izm.gov.lv

³¹ Latvijas Nacionālais 2004.gada rīcības plāns nodarbinātības veicināšanai

gada laikā ir palielinājies no 4036 līdz 4364. Savukārt sievietēm vērojama pat atskaitīto audzēkņu skaita profesionālās izglītības iestādēs samazināšanās no 2662 līdz 2610.

2003./04.mācību gadā 9.klasi bez atestāta (saņemot liecību) beidza 3238 skolēni jeb 9,5% no kopējā beidzēju skaita. Lielākā daļa no viņiem – vairāk kā 50% nākošajā mācību gadā atsākuši mācīties 9.klasē.

Invalīdi

Personas ar invaliditāti pieder pie sociālās atstumtības riska grupām, kurām nākas saskarties ar vairākiem šķēršļiem darba tirgū. 2005.gadā valstī ir 111 648 invalīdu³². Uz 2005.gada 31.jūliju pavisam NVA ir reģistrēti 3442 invalīdi bezdarbnieki, no kuriem 1753 ir sievietes.

Invalīdu īpatsvars NVA reģistrēto bezdarbnieku vidū ir aptuveni 3%. Apmēram 28% no reģistrētajiem bezdarbniekiem gada laikā iekārtojas darbā. Tomēr strādājošo invalīdu īpatsvars ir tikai aptuveni 10% no invalīdu kopskaita.³³

Viens no bezdarba iemesliem šīs grupas vidū ir salīdzinoši zems invalīdu izglītības līmenis un atbilstošu iemaņu trūkums, tādēļ īpaša uzmanība ir jāpievērš invalīdu profesionālajai un sociālajai rehabilitācijai.

Aplūkojot vispārējās izglītības iestādes integrēto izglītojamo ar speciālām vajadzībām īpatsvaru redzam, ka salīdzinot datus uz 2004.gada 1.janvāri (par 2003./2004.m.g.) un 2005.gada 1.janvāri (par 2004./2005.m.g.) tas ir palielinājies attiecīgi par 39 cilvēkiem (no 1802 līdz 1841); savukārt profesionālās izglītības iestādēs un profesionālajās izglītības iestādēs, ko apmeklē pēc specializētām izglītības iestādēm – samazinājies.

2004.gadā tika paplašināts invalīdu profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu klāsts, nodrošinot invalīdiem profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus 17 programmās. 2004.gada dati liecina, ka to personu ar invaliditāti skaits, kuras pēc profesionālās rehabilitācijas saņemšanas atgriezušās darba tirgū, nedaudz samazinājies (no 54 uz 52), taču kopumā darbā iekārtojas 80 – 90% no pakalpojumu saņēmušo invalīdu skaita.

Kā sekmīgs piemērs atzīmējama valsts subsidētās nodarbinātības organizēšana invalīdiem bezdarbniekiem (veidojot subsidētās darba vietas invalīdiem-bezdarbniekiem), kuras rezultātā, piemēram, 2004.gadā darbu subsidētajās darba vietās pabeiguši 287 cilvēki, no kuriem 190 pēc pasākuma beigšanas iekāroti darbā. Aplūkojot rādītājus reģionālajā griezumā redzams, ka 2004.gadā visvairāk subsidētās darba vietas izveidotas Rīgas reģionā (103), bet otrajā vietā ir latgales reģions (82), tad seko Kurzemes, Zemgales un Vidzemes reģioni.

Invalīdiem arī ir viens no augstākajiem rādītājiem izvērtējot bezdarbnieku integrēšanās līmeni darba tirgū 6 mēnešu laikā pēc piedalīšanās aktīvajos nodarbinātības pasākumos – pusgada laikā pēc pasākumiem darbā iekārtojas 70% invalīdu.

Galvenie šķēršļi ar kuriem invalīdiem nākas sastapties, meklējot darbu, ir saistīti ar viņu vajadzībām nepiemērotu darba vidi, grūtībām atrast savām spējām piemērotu darbu un aizvien pastāvošajiem stereotipiem par invalīdiem, kā sliktākiem darbiniekiem. Tādēļ atzinīgi vērtējami projekti, kuru ietvaros paredzēts meklēt dažādas jaunas pieejas, kas ne tikai palīdzētu uzlabot pašu invalīdu konkurētspēju, bet vienlaikus mazinātu arī stereotipisko sabiedrības attieksmi pret invalīdu

³² Dati uz 2005.gada 1.aprīli

³³ Invaliditātes un tās izraisīto seku mazināšanas politikas pamatnostādnes 2005.-2015.gadam

nodarbinātību. Tādejādi atzinīgi vērtējami EQUAL ietvaros realizējamie projekti, kas paredz arī iespēju darba devējiem iepazīties ar citu darba devēju pozitīvo pieredzi, gan valstiskā, gan starptautiskā mērogā.

Pirmspensijas vecuma iedzīvotāji

Nodarbinātības līmenis pirmspensijas (55-64) vecuma grupā salīdzinot datus uz 2004.gada 1.janvāri un 2005.gada 1.janvāri ir palielinājies attiecīgi no 44,1% līdz 48%, t.sk. sievietēm no 38,7% līdz 41,9%, bet vīriešiem no 51,3% līdz 56,1%. Reģionālajā griezumā vienīgais izņēmums, kurā būtiski - gandrīz par 6% (no 44% uz 38,4%) šajā laika periodā ir samazinājies šajā vecuma grupā nodarbināto skaits ir tieši Zemgales reģions. Visstraujākais pieaugums Kurzemes reģionā – nedaudz vairāk kā 10% minētā gada laikā, un Latgales reģionā – gandrīz 7%.

2003.gada beigās no visiem NVA uzskaitē esošajiem bezdarbniekiem 8,9% bija pirmspensijas vecuma bezdarbnieki. Galvenie bezdarba iemesli gados vecākiem cilvēkiem ir novecojušas zināšanas un mūsdienīgo prasmju trūkums, kas samazina konkurētspēju darba tirgū. Starp viņiem lielāks nekā citās vecuma grupās ir ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars.³⁴ Tādēļ kā īpaši pozitīvi novērtējams, ka 77,4% pirmspensijas vecumu bezdarbnieku pēc piedalīšanās aktīvajos nodarbinātības pasākumos pusgada laikā iekārtojās darbā.

Personas, kuras atbrīvotas no ieslodzījuma vietām

2004.gadā ir palielinājies sociālās rehabilitācijas programmu skaits personām, kuras atbrīvotas no ieslodzījuma vietām. Minētā gada laikā 114 personas no ieslodzījuma vietām saņēma Valsts probācijas dienesta (VPD) apmaksātus sociālās rehabilitācijas pakalpojumus. 2004.gadā tika izveidotas desmit VPD teritoriālās struktūrvienības, kuru viena no funkcijām ir sniegt atbalstu bijušajiem ieslodzītajiem viņu sociālo garantiju atjaunošanā, kā arī veicināt sociālās rehabilitācijas centru izveidi. 2004.gadā VPD iepirka pakalpojumus no 4 pakalpojumu sniedzējiem – trīs centri pieaugušajiem un viens jauniešiem, kur bijušie ieslodzītie bez dzīvesvietas, profesionālām zināšanām un prasmēm, saņem atbalstu sociālo problēmu (t.sk. dzīvokļu jautājumu) risināšanā, kā arī tiek apmācīti arodam un vēlāk iekārtoti darbā.

Etniskās minoritātes

2003.gadā latviešu īpatsvars kopējā iedzīvotāju skaitā bija 58,5%, bet otra lielākā tautība nacionālajā sastāvā ir krievi – 29%. Vislielākais skaits krievu tautības iedzīvotāju procentuāli dzīvo tieši Daugavpilī (54,7%), Rēzeknē (49,9%) un Rīgā (43,3%). Tieši šajās pilsētās (atskaitot Rīgu) jau 2002.gadā bija viens no augstākajiem bezdarba līmeņiem (Rēzeknē 12,9%, Daugavpilī -11,1%)³⁵. Kā viens no iemesliem, lai veiksmīgi iekļautos darba tirgū bieži tiek minēta tieši krievu tautības pārstāvju neprasmē runāt Latvijas valsts valodā – latviski, kas pamatā ir obligāta darba devēja prasība. Arī aplūkojot Latvijas iedzīvotāju sadalījumu pēc pilsonības redzam, ka 2003.gadā 77,07% iedzīvotāju bija Latvijas pilsoņi, bet 21,64% - nepilsoņi, kas varētu būt saistīts ar nepieciešamību pārvaldīt latviešu valodu, lai naturalizācijas rezultātā iegūtu pilsoņa statusu.³⁶

Aplūkojot bezdarbnieku nacionālo sastāvu 2002.gadā, redzams, ka 50,8% sastāda latvieši, bet 35,4% - krievi³⁷.

³⁴ Latvijas Nacionālais 2004.gada rīcības plāns nodarbinātības veicināšanai

³⁵ Avots: Latvijas Statistikas gadagrāmata 2003

³⁶ Avots: Latvijas Statistikas gadagrāmata 2003

³⁷ Avots: Latvijas Statistikas gadagrāmata 2003

Patvēruma meklētāji

CSP dati liecina, ka 2002.gadā izskatīšanai saņemti 30 personu pieteikumi, no kuriem par 23 ir pieņemts lēmums, 20 gadījumos atsakoties piešķirt bēgļa statusu.

Tomēr Padomes Regula (EC) Nr.1260/1999, kurā izklāstīti Struktūrfondu vispārīgi nosacījumi, uzliek par pienākumu ES dalībvalstīm ņemt vērā patvēruma meklētāju sociālo un profesionālo integrāciju EQUAL iniciatīvas ietvaros. Vēlams palīdzēt tiem patvēruma meklētājiem, kuriem draud repatriācija, iegūt zināšanas un apmācību, ko viņi varētu izmantot savā mītnē zemē. Latvija plāno EQUAL iniciatīvas ietvaros finansētos pasākumus šai mērķa grupai realizēt papildus iekšlietu ministrijas īstenotajiem pasākumiem.

Latvija šobrīd no savas puses jau ir izdarījusi arī būtiskus likumdošanas uzlabojumus un turpmāk patvēruma meklētāji varēs saņemt darba atļauju līdz galīgā lēmuma par bēgļa vai alternatīvā statusa pieņemšanai. Līdz šim tieši ilgā lēmumu pieņemšanas procedūra, kuras laikā patvēruma meklētājs nevarēja saņemt darba atļauju, bija būtisks iemesls, lai ierobežotu šīs cilvēku grupas piekļuvi darba tirgum.

Tāpat pārņemtas Eiropas Padomes direktīvas 2003/9/EK normas, kas nosaka minimālos standartus patvērumu meklētāju uzņemšanai, kā arī novērsīs noteikumu piemērošanas laikā konstatētās nepilnības.

Vīriešu un sievietes iespējas darba tirgū

Ekonomiskā ziņā sievietes salīdzinājumā ar vīriešiem aizvien atrodas nelabvēlīgākā situācijā, kas saistīts ar nevienlīdzību darba tirgū – nodarbinātības statusā, ienākumos un darba tirgus nošķiršanā.

Nodarbinātības līmenis darbaspējas iedzīvotāju vidū (15-64 gadi) 2004.gadā sievietēm bija 58,5% (ES 25 – 55,7%), vīriešiem 66,4% (ES 25 - 70,9%). Pēc *Eurostat* datiem bezdarba līmenis vecuma grupā no 15 līdz 64 gadiem sievietēm bija 10,7% (ES 25 – 10,2%), bet vīriešiem 9,4% (ES 25 – 8,7%).³⁸

2004.gadā sievietes darba devēju (īpašnieču) skaits bija gandrīz uz pusi mazāks kā vīriešu – 2,4% (vīriešiem – 4,3%). Salīdzinot ar iepriekšējo gadu nedaudz ir palielinājies pašnodarbināto sievietes skaits, sasniedzot 5,5% 2004.gadā.

Aplūkojot datus par sievietes un vīriešu vidējās darba samaksas lieluma izmaiņām un materiālā (ieskaitot sociālā) nodrošinājuma izmaiņām, jāsecina, ka ienākumu pieauguma starpība abās dzimumu grupās (salīdzinot 2004.gada 1.janvāri un 2005.gada 1.ceturksni) ir līdzīga – vīriešiem 17,27, bet sievietēm 17,51 Ls). Tomēr aizvien sievietes vidējais darba samaksas lielums ir mazāks kā vīriešiem.

Viens no ekonomiskās nevienlīdzības galvenajiem iemesliem ir dzimumu segregācija darba tirgū. Sievietes lielākoties aizvien strādā tādās zemāk apmaksātās nozarēs kā izglītība, veselības aprūpe/medicīnas un sociālā aprūpe; savukārt vīriešu īpatsvars ir augstāks būvniecībā (2002.gadā vīrieši 54 tūkst., bet sievietes 6 tūkst.) un rūpniecībā (2002.gadā vīrieši 118 tūkst., bet sievietes 76 tūkst.).

Tā kā galvenokārt darba tirgus segregācijas cēloņi meklējami tieši vēsturiskajā, tradicionālajā izpratnē par dzimumu lomām sabiedrībā, tad liela nozīme situācijas uzlabošanā ir tieši sabiedrības (īpaši darba devēju) izpratnes maiņai. Tādēļ pozitīvi vērtējama tendence, ka masu mediju dienaskārtībā aizvien lielāka uzmanība tiek pievērsta arī dažādiem dzimumu līdztiesības aspektiem. Būtisks solis no valsts puses ir 2004.gadā pirmā valsts realizētā sabiedrības informēšanas kampaņa ‘Kāpēc nē?’, kuras ietvaros tika realizēta virkne izglītojošu un informatīvu pasākumu, t.sk.

³⁸ Avots: *Eurostat*, LFS, 2004

reklāmas kampaņa. Kampaņas mērķis bija veicināt sabiedrībā diskusiju par dzimumu līdztiesības jautājumiem, un tā izsauca plašu rezonansi publiskajā telpā.

Vienlīdzīgu vecāku tiesību un pienākumu popularizēšana sabiedrībā varētu būt arī viens no iemesliem, kas veicinājis paternitātes pabalstu saņēmēju skaitu. Savas tiesības pavadīt laiku kopā ar savu bērnu īsi pēc tā piedzimšanas 2005.gada pirmajā pusē ir izmantojuši 2496 tēvi jeb vidēji 416 tēvi mēnesī. Salīdzinot ar pagājušo gadu, kad pirmajos 6 mēnešos paternitātes pabalstus vidēji saņēma 346 tēvi, vidējais rādītājs gada laikā ir pieaudzis. Salīdzinot paternitātes pabalsta saņēmēju skaitu 2004.gada pirmajā pusgadā un 2005.gada pirmajā pusgadā absolūtos skaitļos, redzams, ka tas pieaudzis par 416 tēviem (attiecīgi no 2080 līdz 2496).

Paredzams, ka darba un ģimenes apvienošanu veicinās arī 2004.gadā palielinātais valsts atbalsts ģimenēm ar bērniem. Tā rezultātā ievērojami paaugstināts bērna piedzimšanas pabalsts (no 98Ls līdz 296Ls) un bērna kopšanas pabalsts nodarbinātām personām, kuras kopj bērnu vecumā līdz vienam gadam, piemērojot to viņu iepriekšējās 12 mēnešu (pirms bērna piedzimšanas) vidējās sociālās apdrošināšanas iemaksu algas 70% apmērā.

Lai gan tieši ģimenei draudzīga vide ir viens no veicinošajiem faktoriem veiksmīgai darba un ģimenes dzīve saskaņošanai, tātad arī nodarbinātības veicināšanai, Latvijā ir nepietiekami attīstīta uz ģimeni vērsta vide un infrastruktūra (piemēram, nepietiekošs bērnu dārzu skaits). Aplūkojot izglītības iestāžu skaitu, kurās tiek īstenotas pirmsskolas izglītības programmas redzams, ka uz 2004.gada 1.janvāri to skaits bija 993, bet 2005.gada janvāri palielinājies par 10 iestādēm, sasniedzot 1003. Gada laikā izveidoti arī 9 bērnu rotaļu un attīstības centri.

Būtisks priekšnoteikums ir arī darba devēju, pašvaldību un citu atbildīgo institūciju izpratnes paaugstināšana par dzimumu līdztiesības principa ieviešanu ikdienas dzīvē, īpaši uzņēmumos.

Bezdarba mazināšanas politika sociālās atstumtības riska grupās

Bezdarba līmenis Latvijā vecuma grupā no 15-74 gadiem ir samazinājies no 14% 1999.gadā līdz vidēji 9,8% 2004.gadā (ES vidējais rādītājs – 9%).³⁹ 2004.gadā Latvijā bija 38 912 bezdarbnieki vīrieši un 53 962 bezdarbnieces sievietes.⁴⁰

Kā liecina NVA ikgadējais pārskats, vairākās nozīmīgās pozīcijās faktiskā izpilde pārsniedz plānotos rādītājus. Piemēram, nodarbināto bezdarbnieku skaits (arī pasākumos noteiktām grupām) vidēji mēnesī ir plānoto 3000 bezdarbnieku vietā – 3374 bezdarbnieki.

Pateicoties aktīvajai sabiedrības informēšanai ir uzlabojusies NVA atpazīstamība un iedzīvotāju izpratnes līmenis par tās sniegtajiem pakalpojumiem, kas noteicis arī pieaugošo aktivitāti – aizvien vairāk cilvēki piedalās NVA organizētajos algotajos pagaidu sabiedriskajos darbos (APSD).

Pagaidu sabiedriskajos darbos nosūtīti par 1571 bezdarbnieku vairāk nekā iepriekš prognozēts (plānots 14 500; faktiskā izpilde – 16 700). Tas skaidrojams gan ar pašu bezdarbnieku ieinteresētību iesaistīties APSD, gan augsto pašvaldību pieprasījumu pēc APSD organizēšanas. Savukārt aplūkojot pasākumus konkurētspējas paaugstināšanai redzams, ka tajos iesaistīti par 419 bezdarbniekiem vairāk.

Salīdzinoši augsts ir arī APSD iesaistīto jauniešu-bezdarbnieku vecumā no 15 līdz 25 gadiem īpatsvars. Kā viens no skaidrojumiem - 2004.gada vasarā realizētais pilotprojekts „Darba prasmju apguve vasaras brīvlaikā personām, kuras iegūst

³⁹ Avots: LM interneta mājas lapa www.lm.gov.lv

⁴⁰ Avots: NVA interneta mājas lapa www.nva.lv

izglītību vispārējās vidējās vai profesionālās vidējās izglītības iestādēs”, kas guvis lielu atzinību visā Latvijas teritorijā un kura ietvaros gada laikā nodarbināti vairāk kā 3200 skolēnu.

Tomēr ņemot vērā APSD raksturu – īslaicīgi atbalsta pasākumi, lai veicinātu atstumtības riska grupu līdzdarbību savas dzīves kvalitātes uzlabošanā, nevis maksātu tikai sociālos pabalstus. APSD iesaistīto grupu pārstāvji parāda arī Latvijas bezdarbnieka raksturojumu – zems prasmju un kvalifikācijas līmenis, zema ģeogrāfiskā mobilitāte, kas apgrūtina iekļaušanos darba tirgū. Zemās aktivitātes dēļ šie iedzīvotāji nelabprāt iesaistās pasākumos (piemēram, pārkvalifikācija), kuri varētu uzlabot viņu situāciju ilgtermiņā, tādēļ vērtējot situāciju jāņem vērā, ka aktīvais APSD rādītāju pieaugums ir pozitīvs īstermiņā, bet nerisina problēmu cēloņus un nesniedz ilgtermiņa rezultātus.

Izveidotas 28 konsultatīvās padomes 28 reģionālajām NVA filiālēm, kuru sastāvā iekļauti sociālie partneri, pārstāvji no valsts, pašvaldībām, NVO. Konsultatīvās padomes izstrādā priekšlikumus NVA un pašvaldību vadībai bezdarba samazināšanas, bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta jautājumos, kā arī nosaka pašvaldības prioritātes nodarbinātības politikas īstenošanā.

Aplūkojot galvenās problēmgrupas, kas 2004.gadā iesaistītas algotajos pagaidu sabiedriskajos darbos (APSD) redzams, ka visvairāk iesaistīti tieši ilgstošie bezdarbnieki, bet otra lielākā grupa ir pirmspensijas vecuma bezdarbnieki. Pirmspensijas vecuma iedzīvotāju iesaistīšana aktīvajos nodarbinātības pasākumos ir uzskatāma par pozitīvu tendenci. Neskatoties uz to, ka Latvijas valdība pieņēma lēmumu pagarināt iespēju cilvēkiem doties pensijā priekšlaicīgi, labklājības ministre vairākkārt ir publisku paudusi aicinājumu pašvaldību vadītājiem un darba devējiem aktīvāk iesaistīties un atbalstīt šīs vecuma grupas iedzīvotāju nodarbinātību (piemēram, veidojot subsidētās darba vietas), lai pēc iesējas ilgāk cilvēkiem būtu iespēja dzīvot aktīvu darba dzīvi. Izvērtējot bezdarbnieku integrēšanās līmeni darba tirgū 6 mēnešu laikā pēc piedalīšanās aktīvajos nodarbinātības pasākumos, redzams, ka pusgada laikā pēc pasākumiem visvairāk darbā iekārtojušies tieši pirmspensijas vecuma bezdarbnieki (77,4%), jaunieši-bezdarbnieki 70,1% un invalīdi bezdarbnieki – 70%.

Bezdarbnieku daļa, kas 6 mēnešus pēc profesionālās apmācības pabeigšanas atradās NVA uzskaitē – 27,1%. Profesionālās orientācijas pakalpojumus saņēmušo cilvēku skaits (ko sniedz PKIVA) salīdzinot ar iepriekšējo gadu kopumā palielinājies par 5,5%. Pozitīvi vērtējams, ka palielinājies tieši pakalpojumu saņēmušo bezdarbnieku skaits par 91,5%, vienlaikus par 6,4% ir samazinājies pakalpojumus saņēmušo citu personu skaits.

Aplūkojot bezdarba ilgumu dažādām sociālās atstumtības riska grupās redzams, ka jauniešu bezdarbnieku, kuri uzskaitē ir ilgāk par 6 mēnešiem, īpatsvars kopējā jauniešu –bezdarbnieku skaitā – 36,2%. Savukārt pieaugušo bezdarbnieku, kuri uzskaitē ilgāk par 12 mēnešiem, īpatsvars kopējā pieaugušo bezdarbnieku skaitā – 27,8%.

Salīdzinoši zems ir vidējais pasākumos noteiktām personu grupām iesaistīto ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars vidējā ilgstošo bezdarbnieku skaitā – 1,1%.

SVID

4.1. tabula. SVID analīze - Nodarbināmība

Stiprās puses	Vājās puses
<ul style="list-style-type: none"> • Laikā no 2000.gada līdz 2004.gadam bezdarba līmenis samazinājies vairāk kā par 4 procentpunktiem • Vidējais darbaspēka izglītības līmenis turpina paaugstināties; • Vidējo izglītību var iegūt arodskolās un vakarskolās. • Attīstīta Nodarbinātības valsts aģentūras reģionālā politika un struktūra, lai nodrošinātu pakalpojumu sniegšanu dzīves vietas tuvumā. • Ļoti efektīvi nodarbinātības pasākumi attiecībā uz konkrētām bezdarbnieku grupām. • Tiek realizētas programmas, kas vērstas uz riska grupu nodarbinātības veicināšanu (subsīdētās darba vietas cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, ilgstošajiem bezdarbniekiem un pirmspensijas vecuma personām utt.). • Sociālie partneri (darba devēji, arodbiedrības, pašvaldības) ir iesaistīti valsts un vietējā līmeņa nodarbinātības plānu izstrādē. • Ir pieredze, īstenojot dažādus starptautiskus projektus, lai sekmētu lielāku sieviešu nodarbinātību un uzņēmējdarbību lauku rajonos. • Pastāv un tiek izmantota kvalifikācijas celšanas infrastruktūra (53% no darba devējiem nodrošina apmācību savu darbinieku kvalifikācijas celšanai). • Atsevišķas spēcīgas NVO, kas cīnās par vides atbilstību invalīdu vajadzībām., kā arī invalīdu tiesībām. • Atsevišķas spēcīgas NVO, kas cīnās par abu dzimumu vienlīdzīgām tiesībām un iespējām darba tirgū. • Visā Latvijas teritorijā uzsākts pilotprojekts, kas sekmīgi nodrošinājis darba prasmju apguvi vasaras brīvlaikā personām, kuras iegūst izglītību vispārējās vidējās vai profesionālās vidējās izglītības iestādēs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kopumā Latvijas darbaspēku var uzskatīt par labi izglītotu, tomēr viņu prasmes un zināšanas neatbilst mūsdienu darba tirgus prasībām. • Samazinājies vidējais ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vecums. • Aizvien pat tikko absolvējušu jauniešu zināšanas un prasmes nav atbilstošas, lai viņi būtu konkurētspējīgi darba tirgū. • Nodarbinātības un sociālajos dienestos ne vienmēr strādā augsti kvalificēti un profesionāli darbinieki. • Maz attīstīta komercdarbība interneta vidē, kas ievērojami varētu paaugstināt pašnodarbināto personu skaitu un veicināt MVU attīstību, radot jaunas darba vietas. • Galvenais bezdarbnieku statusa zaudēšanas iemesls ir bezdarbnieku pienākumu nepildīšana. • Augstais bezdarba līmenis Latgales reģionā, ko nosaka vāji attīstīta uzņēmējdarbība, mazais pašnodarbināto skaits un sliktā satiksmes infrastruktūra. • Ekonomiskā aktivitāte ir nevienmērīga (visaugstākā – galvaspilsētā, viszemākā – Latgales reģionā), arī lielāka darbaspēka koncentrācija vērojama tieši Rīgā. • Sociālās atstumtības riska grupas nespēj segt izglītības izdevumus. • Sociāli atstumtajām grupām ierobežota piekļuve informācijai par nodarbinātības iespējām. • Sliktā vides piemērotība invalīdu vajadzībām. • Attiecīgas izglītības un iemaņu trūkums pirmspensijas vecuma cilvēkiem, lai viņi varētu atgriezties darba tirgū. • Atšķirības starp pilsētu un lauku iedzīvotājiem darba tirgū, ko rada nevienlīdzīgs sociālais kapitāls. • Nepietiekami attīstīti pakalpojumi ģimenes dzīves saskaņošanai ar darbu. • Nepietiekamu zināšanu un uzņēmējdarbības iemaņu dēļ ir mazs darba devēju un pašnodarbināto personu īpatsvars. • Salīdzinoši augsts jauniešu bezdarbnieku īpatsvars, īpaši sieviešu (par 11,4% augstāks nekā vīriešiem) • Darba devējiem nav motivācijas pieņemt darbā cilvēkus no sociāli atstumtajām grupām.
<p style="text-align: center;">Iespējas</p>	<p style="text-align: center;">Draudi</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Latvijas iedzīvotāju svešvalodu zināšanas ļautu veidot starptautisku sadarbību, lai ieviestu jauninājumus politikā attiecībā uz sociāli atstumtajām grupām. • Attieksmes maiņa pret dažām sociāli atstumtajām grupām (mātēm, invalīdiem utt.) sekmētu to integrāciju. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zemie dzimstības rādītāji Latvijā nākotnē var novest pie ievērojamas darbaspēku resursu samazināšanās. • Stereotipi un aizspriedumi sabiedrībā attiecībā uz dažu sociāli atstumto grupu (bijušo ieslodzīto, narkomānu utt.) nodarbināšanu. • Nepietiekamas profesionālās iemaņas un valodas zināšanas cilvēkiem no sociāli atstumtajām grupām.

<ul style="list-style-type: none"> • Labi attīstīta izglītības sistēma valstī ļautu noorganizēt izglītību sociāli atstumtajām grupām. • Sadraudzība un jau esošā sadarbība starp Latvijas un Eiropas pilsētām un pašvaldībām sociālajos jautājumos var būt pamats sekmīgām inovācijām politikā attiecībā uz sociāli atstumtajām grupām. • Paredzamā tālākā ekonomiskā attīstība, nodarbinātības iespējas un demogrāfiskā situācija varētu palielināt pieprasījumu pēc darbaspēka, tādējādi radot papildu motivāciju reintegrēt sociāli atstumtās grupas. • Tālāka nevalstiskā sektora attīstība un tā attiecību formalizēšana ar valsts organizācijām stiprinātu spēju risināt jautājumus attiecībā uz sociāli atstumto grupu reintegrāciju. • Papildu iespējas izmantot ES finansējumu sekmētu valsts politikas ieviešanu. • Jaunu pasākumu īstenošana, lai palielinātu motivāciju nodrošināt sociāli atstumto grupu integrāciju darba tirgū; • Uzlabojoties sociāli ekonomiskajai situācijai, par nozīmīgu darba devēju kvalitāti apliecinājošu faktoru varētu kļūt arī sociālā atbildība, kā rezultātā pozitīvas pieredzes mudināti viņi aizvien vairāk pieņemtu darbā dažādu sociālo grupu pārstāvjus; • Attīstās IKT izmantošana nodarbinātībā un cilvēki no sociālās atstumtības riskam pakļautajām grupām, saņemot atbilstošu apmācību un atbalstu, var strādāt arī ārpus noteiktas darba vietas telpas (piemēram, invalīdiem, vecākiem pēc bērna kopšanas atvaļinājuma darbs mājās); • Attīstās sociālie dienesti un katrā pašvaldībā uz 1000 iedzīvotājiem ir viens kvalificēts sociālā darba speciālists, kurš lielākajā daļā gadījumu prātis novērst vai vismaz iespēju robežās mazināt sociālās atstumtības risku, izmantojot preventīvu darbu 	<ul style="list-style-type: none"> • Paļaušanās uz ēnu ekonomiku un noziedzība kavē zināmu sociālo grupu (piemēram, bijušo ieslodzīto) reintegrāciju. • Atsevišķu sociālo grupu pieaugoša atstumtība sekmē narkomāniju un alkoholismu, tādējādi padarot šo grupu reintegrāciju vēl sarežģītāku. • Zema iespējamā alga (pabalsti) ir iemesls nepietiekamai sociāli atstumto grupu motivācijai atgriezties darba tirgū. • Sociālās atstumtības apkarošanas politikas īstenošanai valsts līmenī nav piešķirta pietiekama prioritāte. • Sociāli atstumto grupu neuzticēšanās valsts iestādēm. • Pieaugošās ekonomiskās un sociālās atšķirības rada sabiedrībā nevienlīdzību un noslāņošanos. • Nepietiekama sabiedrības informētība par iespējamo labumu, kas varētu tikt gūts no sociāli atstumto grupu reintegrēšanās, vai draudiem, kas varētu izrietēt no šo grupu nereintegrēšanās, neveicina politikas ieviešanu. • Nepietiekama Latvijas NVO sadarbība ar partneriem Eiropā saistībā ar reintegrācijas jautājumiem var sarežģīt jauninājumu ieviešanu attiecīgajā politikā. • Formālās izglītības sistēmas neatsaucība uz sociāli atstumto grupu vajadzībām nesekmē šo grupu reintegrāciju. • Valsts, pašvaldību, NVO un privātā sektora nepietiekamā administratīvā kapacitāte neveicina politikas inovāciju piemērošanu. • Uzsāktais pilotprojekts jauniešu darba prasmju apguvei lielākoties nodarbina jauniešus tieši mazkvalificētos darbos, tādēļ tas ir veiksmīgs risinājums īstermiņa (iespēja nopelnīt algu par padarīto, paralēli iegūstot jebkādu darba pieredzi), tomēr nedod būtisku risinājumu ilgtermiņā, jo iegūtās zināšanas un prasmes neveicina reālu konkurētspēju šodien aktuālajās profesijās; • Ir bažas, ka pēc apjomīgu konkurētspējas attīstības pasākumu (apmācības, pārkvalifikācija utml.) realizēšanas, nebūs pieejams pietiekams jaunu darba vietu skaits, kurās nodarbināt šos cilvēkus; • Nepietiekama izpēte un sociāli ekonomiskā situācijas analīze, kā arī aprēķini un prognozes par iespējamo labumu, ko sniegtu sociāli atstumto grupu reintegrācija sociāli ekonomiski aktīvajā vidē, vai draudiem, kas varētu rasties pretējā sabiedrībā. • Saglabājas motivācijas trūkums pašu bezdarbnieku vidū, ko apliecina tas, ka galvenais bezdarbnieku statusa zaudēšanas iemesls ir bezdarbnieku pienākumu nepildīšana; • Budžeta plānošanas laikā lielāku īpatsvaru plānojot lauksaimniecības attīstībai, tiek mākslīgi uzturēta nozare, kurā strādājošajiem ir zema produktivitāte, tādēļ neveicot lauksaimniecības modernizāciju un darbības diversifikāciju, būtu jāizvērtē, vai tai atvēlētos līdzekļus nebūtu nepieciešams novirzīt investīcijām uzņēmējdarbībā un cilvēkresursu attīstībā
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.2. tabula. SVID analīze - Uzņēmējdarbība

Stiprās puses	Vājās puses
<ul style="list-style-type: none"> • Izstrādāti un pieņemti politikas dokumenti nevienlīdzības novēršanai un uzņēmējdarbības veicināšanai. • Strauji augoša ekonomika (laika periodā no 2001. gada līdz 2003. gadam vidējais IKP pieauguma temps bija 7,3%, 2004. gadā sasniedzot pat 8,5%), un ievērojami palielinājusies saimnieciskā intensitāte. • Stabila makroekonomiskā vide un pieejami finanšu resursi, tai skaitā struktūrfondu atbalsts. • Pieaug jaundibināto uzņēmumu skaits. • Uzsāktas aktivitātes uzņēmējdarbības veicināšanai izmantojot interneta tīklu (izveidots komercdarbības uzsācēju un komersantu portāls, kurā apkopota informācija par uzņēmējdarbības un tās uzsākšanas aktuālajiem jautājumiem, kā arī uzņēmēju portāls eksporta veicināšanai; • Izveidotās aizdevumu garantiju sistēmas pilnveidošanai ir izstrādāta un apstiprināta nacionālā programma „Aizdevumu garantiju sistēmas attīstība” (2004.gadā Latvijas Garantiju aģentūra izsniedza garantijas kopumā 20 uzņēmumiem par kopējo summu, kas sasniedz gandrīz 658 tūkst latus. Tas ļāva uzņēmējiem piesaistīt investīcijas kredītresursu veidā vairāk kā 1 miljona apmērā.) • Izveidoti reģionālie centri uzņēmējdarbības veicināšanai, un tie veic dažādas darbības. • Darbojas invalīdu profesionālās izglītības iestādes. • Lauksaimnieciskās darbības intensifikācija rada brīvu kvalificētu darbaspēku, kas var kļūt par pašnodarbinātām personām. 	<ul style="list-style-type: none"> • Latvijā pēdējā gada laikā bijusi augstākā inflācija starp ES dalībvalstīm. • Nepietiekamas iespējas sociāli atstumtajām grupām uzsākt uzņēmējdarbību: izglītības un iemaņu trūkums, sociālā kapitāla un aizņēmuma iespēju trūkums, kā arī pašu atstumto grupu aizspriedumi attiecībā uz savām spējām. • Tieši atstumtajām grupām paredzētas informācijas trūkums kavē to pārstāvjiem kļūt par pašnodarbinātām personām. • Sarežģītās formalitātes nesekmē pašu uzņēmumu izveidi. • Reģionālas atšķirības attiecībā uz IKP ietekmē nodarbinātības iespējas dažādos reģionos. • Visā valstī nepietiekami attīstīti pakalpojumi uzņēmumiem. • Izglītības un nodarbinātības iestāžu veiktajos pasākumos netiek pievērsta īpaša uzmanība atstumtajām grupām. • Iedzīvotāju ienākumu līmenis ir ļoti nevienmērīgs, aug materiālās labklājības polarizācija, relatīvi augsts ir nabadzīgo iedzīvotāju skaits valstī. • Būtiskas reģionālās atšķirības, IKP pieaugums uz vienu cilvēku Latgalē ir 2 reizes mazāks kā vidēji Latvijā. • Neattīstīta e-komercija, iedzīvotāji nevēlas droši izmantot internetu uzņēmējdarbības uzsākšanai un attīstībai, tādēļ neizmantojot vienu no iespējām attīstīt elastīgas darba formas. • Salīdzinoši mazs interneta un datorlietotāju skaits MVU vidū.
Iespējas	Draudi
<ul style="list-style-type: none"> • Pilnīga ar ES saistīto iespēju izmantošana, sekmējot uzņēmējdarbību, var veicināt labāku nodarbinātību. • Valsts programmas "Uzņēmējdarbības veicināšana ārpus lauksaimniecības" sekmīga ieviešana var veicināt ekonomisko aktivitāti lauku rajonos. • Reģionālās kohēzijas politikas ieviešana (tostarp Kohēzijas fonda līdzekļu izmantošana) samazinātu atstumto grupu apjomu. • Jaunu ekonomisko centru veidošanās var palielināt atstumto grupu iespējas un uzlabot apstākļus uzņēmējdarbības uzsākšanai. • Pašnodarbināto personu un MVU sadarbības attīstība • Eiropas darba tirgus ietvaros ļautu uzlabot informācijas un resursu pieejamību atstumtajām grupām. • Vienotās valūtas eiro ieviešana veicinās jaunu uzņēmumu konkurētspēju eksportu. • Attīstoties IKT izmantošanas iespējām un cilvēku prasmēm, palielināsies pašnodarbināto skaits. • Aizvien vairāk tiek attīstītas mentoringa programmas, lai veicinātu sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju nodarbinātību. • Efektīva ES piedāvātā atbalsta un iespēju izmantošana 	<ul style="list-style-type: none"> • Sabiedrības aizspriedumi un attieksme pret atstumto grupu locekļu uzņēmējdarbību ierobežo viņu uzņēmumu veidošanu. • Valsts un pašvaldību organizāciju iespējamās bailes zaudēt kontroli pār resursiem var traucēt trešā sektora attīstību. • Zemu ienākumu un izdevumu līmeņa saglabāšanās un pieaugoša konkurence no ES tirgu puses neveicina uzņēmējdarbību. • Darba ņēmēju plūsma no lauku rajoniem uz lielākajiem ekonomiskajiem centriem vēl vairāk samazina uzņēmējdarbības iespējas. • Pētījumu trūkums par darbaspēka pieprasījumu neļauj attiecīgi organizēt speciāli atstumtajām grupām paredzētu apmācību. • Speciālistu izbraukšana uz citām valstīm samazina iespēju īstenot sociālās atstumtības apkarošanas politiku. • Ierobežota valsts un pašvaldību iestāžu spēja izstrādāt attiecīgus stimulus neļauj privātajam sektoram iesaistīties atstumto grupu reintegrācijā. • Resursu nepiešķiršana atstumto grupu reintegrācijas atbalstam nozīmē politikas neieviešanu. • Līdzīgi kā citās ES dalībvalstīs arī Latvija var saskarties

<p>sekmējot uzņēmējdarbību un veidojot jaunas darba vietas, veicinās nodarbinātību.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Turpinot pieaugt jaundibināto uzņēmumu skaitam palielināsies arī darba vietu skaits. • Equal ietvaros attīstītās inovatīvās pieejas palīdzēs pilnveidot uzņēmējdarbību ietekmējošo likumdošanu, lai veicinātu tieši sociālās atstumtības grupu iekļaušanu darba tirgū un atbalstītu šo grupu cilvēku pašnodarbinātību. • Attīstās e-komercija, kas šobrīd ir neizmantots potenciāls 	<p>ar risku, ka ne visi kredītaizdevumuņēmēji ir spējīgi atgriezt aizņēmumus, vienlaikus nekļūstot par parādniekiem, lai nodrošinātu ikdienas nepieciešamības un tādejādi ar laiku kļūstot par potenciālu sociālās atstumtības un nabadzības upuri.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iedzīvotāji savus kredītaizdevumus lielākoties izmanto tūlītēju patēriņa preču un pakalpojumu iegādei, bet retāk investīcijām uzņēmējdarbības uzsākšanai. • Valdības nespēja efektīvi cīnīties ar inflācijas ierobežošanu;
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.3. tabula. SVID analīze – Pielāgošanās spēja

Stiprās pusēs	Vājās pusēs
<ul style="list-style-type: none"> • Pieaugošanas tālākas izglītošanās iespējas privātajā sektorā. • Pieredze "strauju" izmaiņu vadībā, pielāgojot jaunus politikas instrumentus un mehānismus. • NVA ir pieredze konkrētām grupām paredzētā apmācībā, profesionālās izglītības un karjeras konsultāciju sniegšanā, sociālo uzņēmumu un bezdarbnieku sociālo klubu atbalstīšanā, izmantojot dažādus projektus. • NVO ir pieredze ar sociālo iemaņu apgūšanu saistītu izglītības programmu sniegšanā sociāli atstumtajām grupām. • Vispārējās izglītības sistēmā ir ieviesti atstumtajām grupām paredzēti korekcijas pasākumi. • Izveidota pieaugušo apmācības centru infrastruktūra, ietverot izveidotu tīklu, kuru zināmā mērā atbalsta pašvaldības, un izstrādātas izglītības programmas un materiāli sociālo pamatiemaņu apgūšanai. • Pastāv valsts apmācības programmas, kuru mērķis ir palielināt darba meklētāju iespējas. • 2004.gadā paaugstinājies PKIVA sniegto profesionālās orientācijas pakalpojumus saņēmušo cilvēku skaits dažādās mērķa grupās (salīdzinoši ar iepriekšējo gadu – 5,5%), t.sk. pakalpojumu saņēmušo bezdarbnieku skaits palielinājies par 91,5%. • Uzlabota sadarbība starp NVA un SIC profesionālās piemērotības noteikšanai, lai veicinātu invalīdu iespējas atbilstoša darba atrašanās. • Nedaudz palielinājies vakarskolā studējošo skaits, īpaši sievietēm. • Pēc profesionālās rehabilitācijas darbā iekārtojas 80-90% no pakalpojumu saņēmušo invalīdu skaita. • Par 4% gada laikā palielinājies nodarbinātības līmenis pirmspensijas vecuma grupā. • Paplašinātas invalīdu profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu klāsts. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dažādām iedzīvotāju grupām nav pietiekamu zināšanu IKT izmantošanai. • Liels skaits jauniešu (18-25 gadi) bez vidusskolas vai profesionālās izglītības. • Aizvien salīdzinoši augsts ilgstošo bezdarbnieku skaits kopējā pieaugušo bezdarbnieku skaitā, un zems nodarbinātības veicināšanas pasākumos iesaistīto skaits • 2004.-2005.māc.g. aizvien eksaktās zinātnes apgūst salīdzinoši mazs studējošo skaits • Nabadzīgo iedzīvotāju ierobežotā mobilitāte samazina viņu izglītības iespējas. 48,2% bērnu vecumā līdz 17 gadiem dzīvo nabadzīgākajās mājsaimniecībās (1.un2.kvintile), tādejādi ir pakļauti augstam sociālās atstumtības riskam. • Augsts bezdarba līmenis (pielāgošanos veicinoši pasākumi bezdarba novēršanai šo grupu nesasniedz). • Nepietiekama lietotājam draudzīga informācija privātajam sektoram par iespējām iesaistīties valsts programmās. • Zema arodizglītības kvalitāte un statuss. • Nepietiekami attīstīta mūžizglītības politika -nav skaidri definētas mūžizglītības mērķa grupas, vajadzības, prioritātes un nepieciešamie resursi. • Bezdarbnieku pārkvalifikācija nav balstīta uz darba tirgus vajadzībām (šaurā pārkvalifikācijas piedāvājums). • Nepietiekami izmantota individuālā pieeja bezdarbnieku pārkvalifikācijai, lai nodrošinātu to iekļaušanos darba tirgū un darba iespējas. • Nepietiekami pasākumi, lai nodrošinātu atskaitīto skolēnu / studentu vispārējo un profesionālo apmācību. • Ierobežotas izglītības iespējas cilvēkiem ar hroniskām slimībām. • Ierobežotas izglītības iespējas cilvēkiem ieslodzījuma vietās. • Izglītības un apmācības sistēma nenodrošina pamatu modernas izglītības, kvalifikācijas un iemaņu iegūšanai, kas atbilstu augošā darba tirgus pieprasījumam. • Strādājošo invalīdu īpatsvars ir aptuveni 10% no invalīdu kopskaita • Lēmums par priekšlaicīgo pensionēšanās iespējas

	<p>pagarināšanu nav motivējošs bezdarbniekiem pirmspensijas vecumā</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nepiemērota darba vide cilvēkiem ar kustību traucējumiem
Iespējas	Draudi
<ul style="list-style-type: none"> • Atstumto grupu iesaiste NVO darbā palielinātu viņu sociālās iemaņas un pielāgošanās spējas. • Subsīdētu darba vietu nodrošināšanas ilgstošajiem bezdarbniekiem un mazāk konkurētspējīgiem bezdarbniekiem tālāka paplašināšana palīdzētu uzņēmumiem piedalīties šajās iniciatīvās. • Pieprasījums pēc lielākas uzņēmējdarbības produktivitātes palielinātu darba devēju motivāciju izmantot mūžizglītības iespējas. • Nodarbinātības sistēmas pielāgošana Eiropas Nodarbinātības stratēģijas ieviešanai politiskajā dienaskārtībā iekļaus pielāgošanās attīstību. • Paredzamā IKT izmantošanas paplašināšanās varētu attīstīt darba iespējas, piemēram, darbu ārpus darbavietas telpām. • Lielas studējošo skaits, kas mazina bezdarba risku nākotnē (visbiežāk darbu nevar atrast cilvēki ar zemu izglītību). • Līdz 2010.gadam saglabāsies stabils darbaspēka skaits • Investējot atbilstošas un modernas infrastruktūras un tehnoloģiju nodrošināšanā, eksaktās zinātnes tiek padarītas pievilcīgākas studētgrībētājiem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Privātā sektora pārstāvjiem trūkst informācijas par valsts realizēto un plānoto politiku uzņēmējdarbības vides attīstībā ilgtermiņā. • Kvalificētu cilvēkresursu trūkums var neļaut privātajam sektoram izmantot jaunus IKT risinājumus. • Augstas interneta un telekomunikāciju pakalpojumu izmaksas kavē informācijas pieejamību un IKT izmantošanu, lai sekmētu iekļaujošu praksi privātajā sektorā. • Vāja infrastruktūra neļauj piemērot IKT risinājumus. • Nepietiekamas profesionālās un valodas zināšanas cilvēkiem no sociāli atstumtajām grupām. • Mūžizglītības zemo statuss neveicina darba devēju un darba ņēmēju interesi par to. • Mūžglītības izmaksas dara to nepieejamu atstumtajām grupām. • Vadības kultūra neveicina iekļaujošas prakses izmantošanu, piemēram, elastīgu darba stundu, darba ārpus darbavietas telpām utt. izmantošanu. • Sliktais finansiālais un cilvēkresursu stāvoklis NVO sektorā neļauj tām sekmēt politikas iniciatīvu ieviešanu attiecībā uz sociāli atstumto grupu pielāgošanās spēju attīstību. • NVA kapacitāte aizvien ļauj vērst darbību tikai uz sociālās atstumtības riska grupām, nepiedāvājot kvalitatīvas iespējas jau darba tirgū esošajiem, kas vēlas karjeras izaugsmi, īpaši jauniešiem. • Darba devēju neuzticība NVA, kā rezultātā kvalificēti speciālisti mūsdienu darba tirgū pieprasītām un labāk atalgotām profesijām netiek meklēti izmantojot NVA atbalstu, bet citus resursus (personālrekrutēšanas firmas, sludinājumus masu medijos). • 2010.-2020.gadā darbaspējīgo iedzīvotāju skaits varētu strauji kristies, tādēļ būtisks drauds ir šī vecuma cilvēku nespēja pielāgoties darba tirgus tendencēm ilgtermiņā.

4.4. tabula. SVID analīze – Vienādas iespējas vīriešiem un sievietēm

Stiprās puses	Vājās puses
---------------	-------------

Stiprās puses	Vājās puses
<ul style="list-style-type: none"> • Vienādas iespējas izglītības iegūšanā. • Sabiedrībā nav aizspriedumu pret sieviešu darbu. • Sieviešu nodarbinātības līmenis augstāks nekā ES vidējais rādītājs. • Likumdošanas normas nepieļauj <i>de jure</i> diskrimināciju personas piederības dēļ vienam vai otram dzimumam. • Darba likumā iestrādātie pēdējie grozījumi, kas paredz novērst nepilnības, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi starp vīriešiem un sievietēm. • Ievērojami paaugstinātie bērnu kopšanas pabalsti (pielīdzinot tos vidējai vecāku apdrošināšanas iemaksu algai), kurus var izmantot viens no vecākiem (tai skaitā periodiski viens un otrs) mazina risku, kad finansiālu apsvērumu dēļ bērna kopšanas atvaļinājumu izmantoja tas no vecākiem, kura ienākumi ir zemāki, tādejādi mazinot arī iespēju elastīgi apvienot darba un ģimenes dzīvi. • Atsevišķas spēcīgas NVO, kas aktīvi iesaistās dzimumu līdztiesības politikas veidošanā un ieviešanā (gan ar priekšlikumu starpniecību, gan realizējot dažādas aktivitātes). • Pakāpeniski pieaug pašnodarbināto sieviešu un sieviešu darba devēju (īpašnieču) skaits. • Palielinājies paternitātes pabalstu saņēmēju skaits – tātad aizvien vairāk vīriešu izrāda vēlmi apvadīt laiku ar savu bērnu pēc tā piedzimšanas. • Gada laikā par 10 palielinājies izglītības iestāžu skaits, kurās tiek īstenotas pirmsskolas izglītības programmas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aizspriedumi izglītības sistēmā veicina profesiju sadalījumu pēc dzimumiem. • Nepietiekama izpratne par ieguvumiem, ko sniedz tāda politika, kas paredz darba un ģimenes dzīves saskaņošanu. • Nepietiekama informētība par tiesībām iedzīvotāju, darba devēju un iestāžu vidū. • Izteikti aizspriedumi profesijas izvēlē atkarībā no dzimuma. • Vāja institucionālā sistēma tādas politikas īstenošanai, kas nodrošinātu vienādas iespējas vīriešiem un sievietēm (tikai Labklājības ministrijas atbildība. citas iestādes šo politiku savos pasākumos neiekļauj). • Dzimumu līdztiesības politikā netiek ņemtas vērā sociāli atstumtās grupas. • Vēsturiski sievietes ir nodarbinātas nozarēs, kuras ir zemāk apmaksātas (izglītība, veselības aprūpe, sociālā joma u.tml.). • Izstrādājot dažādu nozaru politikas ne vienmēr tiek pievērsta nepieciešamā uzmanība darba un ģimenes dzīves apvienošanas aspektam. • Valdības līmenī dzimumu līdztiesība netiek atzīta par prioritāru jautājumu (lai gan skar visas politikas), tādejādi netiek piešķirti arī līdzekļi jaunu politikas iniciatīvu realizēšanai šajā jomā, kā rezultātā arī citas institūcijas izlīdzinās piemērojot jau esošās aktivitātes, bet nevis uztverot šo jomu kā aktuāli un vēlot pilnvērtīgi spēku reālas dzimumu līdztiesības veicināšanai. • Eiropas Komisija norādījusi, ka Latvijas likumdošanā nav precīzi iekļauts aizliegums diskriminācijai uz seksuālās orientācijas pamata. • Latvijā nav pietiekami „ģimenei draudzīga” vide un infrastruktūra • Kopējais pašnodarbināto sieviešu un sieviešu darba devēju (īpašnieču) skaits, salīdzinot ar vīriešu, aizvien ir zems
Iespējas	Draudi

Stiprās puses	Vājās puses
<ul style="list-style-type: none"> • Zināšanu sniegšana darba devējiem, darba ņēmējiem un iestādēm par labāko praksi var izmainīt attieksmi pret dzimumu nelīdztiesību. • Starptautiskas saistības (piemēram, ES prasības) ir dzimumu līdztiesības politikas virzītājspēks. • Tā kā nav izveidota nekāda prakse, iespējams ieviest vislabākās prakses. • Nelielās teritorijas dēļ, kā arī tāpēc, ka nepastāv nekādas administratīvas grūtības, inovācijas iespējams ieviest visā valstī. • Topošā institucionālā sistēma dzimumu līdztiesības veicināšanas jomā varētu panākt, ka dzimumu līdztiesības jautājums politiskajā darba kārtībā iegūst lielāku prioritāti • Ar struktūrfondu atbalstu uzsāktas vērienīgas aktivitātes dzimumu līdztiesības politikas veidošanā un īstenošanā iesaistīto atbildīgo institūciju, kā arī sabiedrības izpratnes veicināšanai 	<ul style="list-style-type: none"> • Izteikti aizspriedumi par dzimumu lomu var palēnināt jaunas prakses ieviešanu. • Nepietiekami attīstīta pilsoniskā sabiedrība (valsts un reģionālās NVO), kas varētu sekmēt un aizstāvēt dzimumu līdztiesības problēmu risināšanu. • Mainīgas valdības prioritātes neļauj plānot ilgstošu dzimumu līdztiesības programmu. • Nepietiekami attīstīta ieviešanas sistēma un neliela tiesu prakse nestiprina dzimumu līdztiesības apziņu un pasākumus dzimumu līdztiesības īstenošanai. • Nepietiekama sabiedrības un politikas veidotāju izpratne par dzimumu līdztiesības principa integrēšanu kavē tā piemērošanu un ieviešanu realitātē; • Salīdzinoši augstā kadru mainība politikas veidotāju vidū neļauj nodrošināt izglītotus un augsti kvalificētus ekspertus šajā jomā, tādējādi apdraudot politikas ieviešanas efektīvu turpināmību.

4.5. tabula. SVID analīze – Patvēruma meklētāji

Stiprās puses	Vājās puses
<ul style="list-style-type: none"> • Patvēruma meklētāji varēs saņemt darba atļauju līdz galīgā lēmuma par bēgļa vai alternatīvā statusa pieņemšanai. • Pārņemtas Eiropas Padomes direktīvas 2003/9/EK normas, kas nosaka minimālos standartus patvēruma meklētāju uzņemšanai, kā arī novērsīs noteikumu piemērošanas laikā konstatētās nepilnības. 	<ul style="list-style-type: none"> • Patvēruma meklētājiem nav tiesību ne uz kādu arodapmācību, izņemot tās personas, kam ir vieta uzņemšanas centrā, tādējādi palielinot iespēju, ka viņi tiks vēl vairāk sociāli atstumti, ja par viņu pieteikumiem tiks pieņemts pozitīvs lēmums. • Kompetento iestāžu pieredzes trūkums, ieviešot konkrētas politikas saistībā ar patvēruma meklētājiem.
Iespējas	Draudi
<ul style="list-style-type: none"> • Ļoti neliels skaits patvēruma meklētāju ļautu izmantot personisko pieeju viņu integrācijai darba tirgū. • Pilnīga ES finansējuma iespēju izmantošana ļautu uzsākt pirmos pasākumus patvēruma meklētāju integrācijai darba tirgū. • Līdzdalība EQUAL programmā ļautu ietvert patvēruma meklētāju integrācijas jautājumu politiskajā dienas kārtībā. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vietējās sabiedrības stereotipi un aizspriedumi var ievērojami ietekmēt iespēju uzsākt darbu vai arodapmācību, pat ja tas paredzēts likumā. • Pilnīga latviešu valodas nezināšana arī var ievērojami ietekmēt patvēruma meklētāju iespējas uzsākt darbu vai arodapmācību. • Patvēruma meklētāju kvalifikāciju un iemaņu atzīšanas jautājums var sarežģīt viņu piekļuvi darba tirgum praktiskā ziņā. • Nepietiekama iespējamā alga vai pārējie pabalsti nevar sniegt motivāciju patvēruma meklētājiem uzsākt darbu vai arodapmācību. • Patvēruma meklētāju nodarbināšana nekādā ziņā nav politiskā prioritāte, tādēļ tā nav ietverta valdības politikas dokumentos vai tiesību aktos. • Izņemot dažas nodarbinātības jomas un patvēruma meklētājus no konkrētiem reģioniem, gan valsts, gan privātā sektora darba devēji nav psiholoģiski gatavi pieņemt darbā patvēruma meklētājus. • Ideja par vietējo pašvaldību atbalstīšanu ar patvēruma meklētāju darbaspēku varētu arī neīstenoties, jo pastāv liela atšķirība starp algām un pabalstiem atsevišķās

Stiprās puses	Vājās puses
	Latvijas pilsētās un reģionos, un visās pārējās apdzīvotajās vietās, kas tādēļ piesaista patvēruma meklētājus tikai lielajos darba tirgos, piemēram, Rīgā un Ventspilī.

10.2. Izmantotie datu avoti

Eiropas Kopienų komisija, Komisijas lēmums, ar ko apstiprina Kopienas iniciatīvas programmu cīņai ar diskrimināciju un nevienlīdzību saistībā ar darba tirgu (EQUAL) Latvijā, Brisele, 2004.

Latvija. Kopienas iniciatīvas *EQUAL* programmas papildinājums 2004. – 2006. gadam, 2004.

Latvijas Republikas Labklājības ministrijas Rīkojumi, Normatīvie akti un citi ministrijas dokumenti

Labklājības ministrijas Finanšu vadības un ES struktūrfondu departamenta EQUAL POLITIKAS NODAĻAS REGLAMENTS, 02.02.2004.

LR Labklājības ministrija, Finanšu vadības un Eiropas Savienības struktūrfondu departamenta EQUAL politikas nodaļas reglaments, 03.08.2004.Nr. 23/REG

LR Labklājības ministrija, Eiropas Savienības struktūrfondu departamenta EQUAL politikas nodaļas reglaments, 20.10.2004.Nr. 44/REG

Labklājības ministrijas Finanšu vadības un ES struktūrfondu departamenta EQUAL IEVIEŠANAS NODAĻAS REGLAMENTS, 04.02.2004.

LR Labklājības ministrija, Finanšu vadības un Eiropas Savienības struktūrfondu departamenta EQUAL ieviešanas nodaļas reglaments, 25.02.2004.Nr. 9/REG

LR Labklājības ministrija, Finanšu vadības un Eiropas Savienības struktūrfondu departamenta EQUAL ieviešanas nodaļas reglaments, 03.08.2004.Nr. 21/REG

LR Labklājības ministrija, Finanšu vadības un Eiropas Savienības struktūrfondu departamenta EQUAL ieviešanas nodaļas reglaments, 20.10.2004.Nr. 45/REG

Latvijas Republikas Labklājības ministrija, „Pamatprincipi Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL Latvijai 2004.-2006.gadam programmas ietvaros veikto piegāžu un pakalpojumu, kā arī deklarēto izdevumu atbilstības pārbaudēm projektu īstenošanas vietās, Rīga, 12.07.2004. g. Nr.26/NOR

MK Noteikumi Nr. 309 „Noteikumi par Eiropas Savienības iniciatīvu EQUAL” 15.04.2004.

LM Normatīvie akti

Latvijas Republikas Labklājības ministrija, „Informācijas un publicitātes pasākumi Attīstības plāna 2004.-2006. gadam prioritātes „Cilvēkresursu attīstība un nodarbinātības veicināšana” un Kopienas iniciatīvas EQUAL ieviešanai, un to organizēšanas un īstenošanas kārtība”, Rīga, 10.11.2003. g. Nr.10/NOR

Latvijas Republikas Labklājības ministrija, „Kārtība, kādā sniedzamas ziņas par Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL programmas īstenošanā konstatētajām neatbilstībām”, Rīga, 18.04.2005. g. Nr.11/NOR

Latvijas Republikas Labklājības ministrija, „Kārtība, kādā izveido komisiju Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atklāto konkursu projektu pieteikumu izvērtēšanai, Rīga, 10.05.2004. g. Nr.17/NOR

Latvijas Republikas Labklājības ministrija, „Kārtība, kādā Labklājības ministrija nodrošina Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL finansējuma saņēmēju neattaisnoti veikto izdevumu uzskaiti un atmaksāšanu, Rīga, 30.05.2005. g. Nr.18/NOR

Latvijas Republikas Labklājības ministrija Kārtība, kādā sagatavo un ievieš Eiropas Kopienas programmu projektus Labklājības ministrijā, Rīga, 30.06.2004.,
Nr.24/NOR

Latvijas Republikas Labklājības ministrija, „Kārtība, kādā izvērtē un apstiprina Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atklāta konkursa projektu pieteikumus, Rīga, 19.08.2004. g. Nr.29/NOR

Labklājības ministrija, Grozījumi Labklājības ministrijas 2004.g.19.augusta normatīvajā aktā Nr.29/NOR „Kārtība, kādā izvērtē un apstiprina Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atklāta konkursa projektu pieteikumus, Rīga, 08.11.2004.

Latvijas Republikas Labklājības ministrija, „Kārtība, kādā veic Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL projektu atlases pārbaudes to īstenošanas vietās”, 20.09.2004., Nr. **32/NOR**

Vēstules

S-01-13/422 „Par uzraudzības komitejas veidošanu, nodrošinot nevalstisko organizāciju pārstāvniecību”

S-16-15/43 „Par uzraudzības komitejas veidošanu, nodrošinot nevalstisko organizāciju pārstāvniecību”

Latvijas Republikas valsts kase, Par EQUAL informācijas sistēmas lietotāju tiesībām un apmācību, 09.05.2005.

LR Labklājības ministrijas Rīkojumi:

Nr. 9 (27.01.2004.) „Par Kopienas iniciatīvas EQUAL ieviešanas atbildības noteikšanu”

Nr. 58 (30.04.2004.) „Par Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL Uzraudzības komisijas personālsastāvu”

Nr. 59 (13.05.2004.) „par nevalstisko organizāciju Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL Uzraudzības komitejā”

Nr. 74 (21.06.2004.) „Par Kopienas iniciatīvas EQUAL atklāta konkursa nolikuma apstiprināšanu”

Nr. 78 (29.06.2004.) „Par grozījumiem LM 2004.g.30.04. rīkojumā Nr.58 „Par Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL uzraudzības komisijas personālsastāvu”

Nr. 97 (26.07.2004.) „Par Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atklāta konkursa projektu pieteikumu izvērtēšanas komisijas sastāvu”

Nr. 33 (10.03.2005.) Par grozījumiem Labklājības ministrijas 2004.gada 27.janvāra rīkojumā Nr.9 „Par Kopienas iniciatīvas EQUAL ieviešanas atbildības noteikšanu”

Publicitātes un informatīvie materiāli par EQUAL programmu

Seminārs „Eiropas Sociālais fonds Latvijā”, 2003.g. 19.11.

„EQUAL Latvijā uzsākšanas konference 2004.g.10.06”materiāli

Izdales materiāli EQUAL semināru dalībniekiem

1. Labklājības ministrija, Finanšu vadības un ES struktūrfondu departaments, Ieteikumi un skaidrojums EQUAL projekta pieteikuma veidlapas aizpildīšanai, Rīga, 21.07.2004.
2. Labklājības ministrija, Finanšu vadības un ES struktūrfondu departaments, EQUAL projekta personāla plānošana, Rīga, 03.09.2004.
3. Labklājības ministrija, Finanšu vadības un ES struktūrfondu departaments, EQUAL projektu īstenošanas pieredze, Rīga, 03.09.2004.
4. Labklājības ministrija, Finanšu vadības un ES struktūrfondu departaments, EQUAL projekta pieteikuma noformēšana un iesniegšana, J.Lazdiņš, Rīga, 03.09.2004.
5. Labklājības ministrija, Finanšu vadības un ES struktūrfondu departaments, Iepirkumu plānošana projekta ietvaros, A.Jansone, Rīga, 03.09.2004.
6. Labklājības ministrija, Finanšu vadības un ES struktūrfondu departaments, EQUAL projektu pieteikumu vērtēšanas organizācija, A.Jansone, Rīga, 03.09.2004
7. Labklājības ministrija, Finanšu vadības un ES struktūrfondu departaments, Darba attiecības, Rīga, 03.09.2004
8. Labklājības ministrija, Finanšu vadības un ES struktūrfondu departaments, citi EQUAL semināru materiāli, Rīga, 2004.(bez norises laika un vietas norādēm)
9. Labklājības ministrija, Finanšu vadības un ES struktūrfondu departaments, Ieteikumi un skaidrojums EQUAL projekta ieviešanas organizācijai, Rīga, 12.08.2004.

Bukleti

Eiropas Sociālais fonds „120 miljoni labām idejām”

Eiropas Sociālais fonds „Ceļvedis ESF projektu pieteicējiem. 2004.-2006.gadu programmēšanas periodam”

Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL Latvijā. Jaunas pieejas līdztiesībai un atstumtības mazināšanai darba tirgū

Labklājības ministrija, Eiropas Sociālā Fonda un Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL komunikāciju stratēģija 2004.-2006.gadam, Rīga, 2004.

Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atklāta konkursa projektu pieteikumu izvērtēšanas komisijas darba dokumenti

Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atklāta konkursa projektu pieteikumu izvērtēšanas komisijas Protokols Nr.1, 2004.g.11.08.sēde

Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atklāta konkursa projektu pieteikumu izvērtēšanas komisijas Protokols Nr.2, 2004.g. 14.09. sēde

Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atklāta konkursa projektu pieteikumu izvērtēšanas komisijas Protokols Nr. 3, 2004.g. 23.09. sēde

Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atklāta konkursa projektu pieteikumu izvērtēšanas komisijas Protokols Nr. 4, 2004.g. 08.10. sēde

Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atklāta konkursa projektu pieteikumu izvērtēšanas komisijas Protokols Nr. 5, 2004.g. 20.10. sēde

Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atklāta konkursa projektu pieteikumu
izvērtēšanas komisijas Protokols Nr. 6, 2004.g. 25.10. sēde

Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atklāta konkursa projektu pieteikumu
izvērtēšanas komisijas Protokols Nr. 7, 2004.g. 09.11. sēde

Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL atklāta konkursa projektu pieteikumu
izvērtēšanas komisijas Protokols Nr. 8, 2004.g. 16.11. sēde

Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL gadskārtējais ieviešanas ziņojums. 2004.gads
Ex-ante Ziņojums

EQUAL projektu dokumentācija.

2. Pielikums Līgumam par EQUAL projekta īstenošanu. Progresā ziņojums
projektam, kurš finansēts Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL ietvaros.

EQUAL Latvija. 8. pielikums līgumam par EQUAL projekta īstenošanu.

Labklājības ministrija, Iekšējās kontroles sistēmas „Eiropas Kopienas iniciatīvas
EQUAL vadošās iestādes funkciju izpilde” apraksts, Rīga, 06.05.2005.

EQUAL ieviešanas nodaļas apkopotā informācija, materiāli:

Pārskats par citu valstu nosacījumiem starpvalstu sadarbībai

Pārskats par ES dalībvalstīs saņemto projektu pieteikumu un apstiprināto EQUAL
projektu skaitu

Pārskats par Eiropas Savienības dalībvalstu EQUAL laika grafiku un rekomendācijām
TCA info

Literatūra angļu valodā

Bernhard Brunhes International, EU-Wide Evaluation of the Community Initiative
EQUAL 2000-2006. Second Interim Report, 2005

Bernhard Brunhes International, Towards the evaluation of impacts and added value
in EQUAL. A contribution by the co-ordination team on the EU-wide evaluation of
EQUAL 18/05/2004

European Commission, Employment and Social Affairs DG, Note to EQUAL Heads
of Mission New member States, Brussels, 2004

www.equal Common database

Starptautiskās sadarbības līgumi ar starptautiskajām partnerorganizācijām

1.tabula

Sadarbības partnerību raksturojums pēc partneru juridiskā statusa

Projekta vadītājs	Sadarbības partneri	Valsts iestāde	Pašvaldību iestāde	Sabiedriska organizācija	Privātais sektors
Projekts „Personu ar garīgiem traucējumiem un psihiskām slimībām integrācija darba tirgū”					
Garīgās veselības valsts aģentūra		X			
	Jelgavas psihoneiroloģiskā slimnīca „Ģintermuiža”	X			
	Daugavpils psihoneiroloģiskā slimnīca	X			
	Bērnu psihoneiroloģiskā slimnīca „Ainaži”	X			
	Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca	X			
	Vecpiebalgas psihoneiroloģiskā slimnīca	X			
	Aknīstes psihoneiroloģiskā slimnīca	X			
	Psihiskās veselības centrs „Dzintari”	X			
	Latvijas Cilvēktiesību un etnisko studiju centrs			X	
Kopā		8		1	
Projekts „Jauni risinājumi bijušo ieslodzīto nodarbinātības veicināšanai”					
Valsts probācijas dienesta pārvalde		X			
	Ieslodzījuma vietu pārvalde	X			
	Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola „Attīstība”				X
	Valmieras pilsētas dome		X		
	Liepājas pilsētas dome		X		
	Biedrība „Rīgas pilsētas misija”			X	
	Labdarības biedrība „Mūsu zeme”			X	
	Izglītības un zinātnes ministrija	X			
Kopā		3	2	2	1
Projekts „Apmācība datoru un interneta lietošanā Latvijas bezdarbniekiem”					
Latvijas Informācijas tehnoloģiju un telekomunikāciju asociācija				X	
	Preiļu rajona padome		X		
	Valmieras pilsētas dome		X		
	Ventspils pilsētas dome		X		

	Krāslavas rajona padome		X		
Kopā			4	1	
Projekts „Invalidiem draudzīgas pārmaiņas valsts likumdošanā, nodarbinātības vidē, nodokļu politikā un sabiedrības apziņā, lai padarītu invalīdu darba pielietojumu konkurētspējīgu darba tirgū un veicinātu tā pārtapšanu par invalīdu sociālās integrācijas virzītājspēku”					
Latvijas Asociācija cilvēkiem ar kustību traucējumiem „PONTES”				X	
	Jelgavas invalīdu biedrība „Ēdelveiss”			X	
	Sabiedriskā organizācija „TU VARI”			X	
	Medņevas pagasta un Balvu rajona invalīdu sporta un rehabilitācijas klubs „Medņeva”			X	
	Invalīdu sporta un rehabilitācijas klubs „Cēsis”			X	
	Invalīdu un viņu draugu apvienība „Impulss”			X	
	Invalīdu apvienība „Jūnijs”			X	
	Sabiedriskā organizācija „Nāc un palīdzi”			X	
Kopā				8	
Projekts „Invalidu nodarbinātības veicināšana”					
Sociālās integrācijas centrs		X			
	Arodslimību ārstu asociācija			X	
	Latvijas darba devēju konfederācija			X	
	Izglītības un zinātnes ministrija	X			
	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra	X			
	Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācija SUSTENTO			X	
	Latvijas Nedzirdīgo savienība			X	
	Latvijas Neredzīgo biedrība			X	
	Jūrmalas pilsētas labklājības pārvalde		X		
	Rīgas Tehniskās universitātes tālmācību studiju centrs	X			
	Nacionālās rehabilitācijas centrs „Vaivari”	X			
	Rīgas Stradiņa universitāte	X			
Kopā		6	1	5	
Projekts „Atvērtu darba tirgu sievietēm”					
Resursu centrs sievietēm “Marta”				X	
	Baltijas Sociālo zinātņu institūts			X	

	Valsts cilvēktiesību birojs	X			
	Starptautiskā migrācijas organizācija			X	
	Iekšlietu ministrija	X			
	Sociālās ekonomikas fonds			X	
	Lietišķo sieviešu apvienība			X	
	Tehnoloģiju attīstības fonds			X	
	Latvijas Lielo pilsētu asociācija		X		
Kopā		2	1	6	
Projekts „Klusās rokas”					
Latvijas Nездirdīgo savienība				X	
	Sociālās integrācijas centrs	X			
	Rēzeknes Sociālās aprūpes pārvalde		X		
	Valmieras pilsētas dome		X		
	Atbalsta fonds invalīdu uzņēmējdarbībai			X	
	Nездirdīgo jauniešu organizācija “Efraims”			X	
Kopā		1	2	2	
Projekts „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana”					
Sabiedrības integrācijas fonds				X	
	Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra	X			
	Mašīnbūves un metālapstrādes rūpniecības uzņēmēju asociācija			X	
	Latvijas Informācijas tehnoloģiju un telekomunikāciju asociācija			X	
	Latvijas Elektrotehnikas un elektronikas rūpniecības asociāciju			X	
	SO Organizāciju psihologu biedrība			X	
	Latvijas Lauksaimniecības universitāte	X			
	Daugavpils universitāte	X			
	Ventspils augstskola	X			
	Tehnoloģiju attīstības fonds			X	
	Vidzemes profesionālās izglītības centrs			X	
	Jelgavas reģionālais pieaugušo izglītības centrs	X			
	Biedrība „Iespēja: Attīstība un Sadarbība”			X	
	SIA „Baltic Project Consulting”				X
	SO „Līdere”			X	
	Ventspils pilsētas dome		X		
	Gulbenes pilsētas dome		X		
	Valmieras pilsētas dome		X		
	Daugavpils pilsētas dome		X		
	Jelgavas pilsētas dome		X		
Kopā		5	5	9	1
Projekts „Psihosociāla, medicīniska un garīga atbalsta sistēma neizārstējami slimam bērnam un viņa ģimenei pirms un pēc bērna nāves, lai palīdzētu līdzsvarot ģimenes un darba dzīvi,					

reintegrējoties sabiedrībā un darba tirgū”					
Bērnu paliatīvās aprūpes biedrība				X	
	Rīgas Domes Labklājības departaments		X		
Kopā			1	1	
Projekts „Soli pa solim”					
Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde		X			
	Liepājas pilsētas dome		X		
	Starptautiskā migrācijas organizācija			X	
	SO „Žēlsirdība CARITAS LATVIJA”			X	
	Biedrība “Latvijas Sarkanais Krusts”			X	
Kopā		1	1	3	
Pavisam kopā		26	17	38	2

2.tabula

Sadarbības partnerības pēc partneru dažādības

	<i>Skaitis</i>
Partnerības, ko veido viena veida juridiskā statusa partneri	1
Partnerības, ko veido divu veidu juridisko statusu partneri	3
Partnerības, ko veido trīs veidu juridisko statusu partneri	4
Partnerības, ko veido četru veidu juridisko statusu partneri	2

3.tabula

Projektu realizācija pēc reģioniem

	<i>Kurzeme</i>	<i>Vidzeme</i>	<i>Zemgale</i>	<i>Latgale</i>	<i>Rīga</i>
„Personu ar garīgiem traucējumiem un psihiskām slimībām integrācija darba tirgū”		X	X	X	X
„Jauni risinājumi bijušo ieslodzīto nodarbinātības veicināšanai”	X	X	X	X	X
„Apmācība datoru un interneta lietošanā Latvijas bezdarbniekiem”	X	X		X	
„Invalīdiem draudzīgas pārmaiņas...”	X	X	X	X	X
„Invalīdu nodarbinātības veicināšana”	X	X	X	X	X
„Atvērtu darba tirgu sievietēm”	X	X	X	X	X
„Klusās rokas”	X	X	X	X	X
„Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana”	X	X	X	X	X
„Psihosociāla, medicīniska un garīga atbalsta sistēma neizārstējami slimam bērnam...”					X
„Soli pa solim”	X				X
<i>Kopā</i>	8	8	7	8	9

4.tabula

Projektu realizācija pēc apdzīvoto vietu lieluma

	<i>Rīga</i>	<i>Lielās pilsētas</i>	<i>Citas pilsētas</i>	<i>Rajoni</i>
„Personu ar garīgiem traucējumiem un psihiskām slimībām integrācija darba tirgū”	X	X	X	X
„Jauni risinājumi bijušo ieslodzīto nodarbinātības veicināšanai”	X	X		X
„Apmācība datoru un interneta lietošanā Latvijas bezdarbniekiem”				X
„Invalīdiem draudzīgas pārmaiņas...”	X	X	X	X
„Invalīdu nodarbinātības veicināšana”	X	X	X	X
„Atvērtu darba tirgu sievietēm”	X	X	X	X
„Klusās rokas”	X	X	X	
„Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana”	X	X		X
„Psihosociāla, medicīniska un garīga atbalsta sistēma neizārstējami slimam bērnam...”	X			
„Soli pa solim”	X	X		
Kopā	9	8	5	7